

Research Paper



Identifying and designing a model of effective factors on the individual development of faculty members. a qualitative approach

Shahla Janahmadi ¹, Azam Rastgoo ^{2*}, Yosef Namvar ³, Sadradin Satari ⁴, Masod Emaminejad ⁵

1. Ph.D. Student in Educational administration, Faculty of humanities, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
2. Department of Educational Sciences, Faculty of humanities, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
3. Department of Educational Sciences, Faculty of humanities, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
4. Department of Educational Sciences, Faculty of humanities, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
5. Department of Educational Sciences, Faculty of humanities, Islamic Azad University, Gilan, Iran.

**Article Info:****Received:** 2023/04/4**Accepted:** 2023/7/23**PP:** 19

Use your device to scan and read the article online:

**DOI:**10.22098/AEL.2023.12577.1252**Keywords:**

individual development, researchstage, faculty, qualitative approach.

Abstract

Background and Objective: Purpose of the present research Identifying and designing a model of effective factors on the individual development of faculty members using the qualitative approach of research synthesis.

Research Methodology: The current research was conducted in the framework of a qualitative approach and using the research synthesis method with the seven-step approach of Sandelowski and Barroso (2007).The studied statistical community includes all Persian and English researches and studies published in the field of personal development between 2001 and 2022. In this regard. The keywords related to the purpose of the research were searched and the articles and professors obtained were examined using the purposeful sampling method and according to the acceptance criteria, and finally 32 articles that met the criteria for entering the study using The three-stage coding method (open, axial, selective) was analyzed through MaxQDA 2020 software. Based on the results of data analysis, 125 open codes were identified for data collection, which were categorized into 4 main categories and 20 subcategories. The results showed that individual, educational, research, organizational and social factors have an impact on the personal development of faculty members.

Findings: The results showed that individual, educational, research, organizational and social factors have an impact on the personal development of faculty members

Conclusion: The results of this study can be of interest to higher education managers in the field of human resources development to maximize the effectiveness of training courses, job satisfaction and university productivity through individual development.

Citation: janahmadi, SH., rastgoo, A., Namvar, Y., Satari, S., emaminejad, M. (2024). Identifying and designing a model of effective factors on the individual development of faculty members. a qualitative approach. *Applied Educational Leadership*, 5(Special issue of leadership in higher education): 39-58. doi: 10.22098/ael.2023.12577.1252

*Corresponding author: Azam Rastgoo

Address: Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran

Tell: 09148591833

Email: rastgoo20@yahoo.com

Extended Abstract

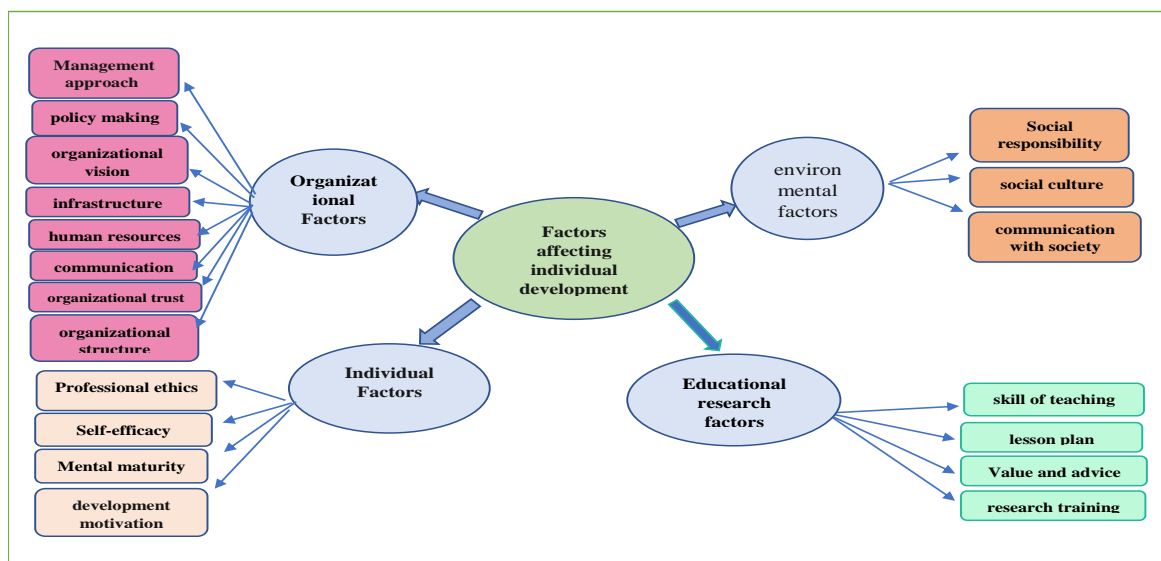
Introduction:

The tremendous and deep advances in science and technology and the continuous growth of change and transformation in various dimensions of social life have complicated and specialized organizational structures. In such a situation, most organizations are looking for a solution to this problem. The solution mentioned by most experts is training and improvement of human resources (Fedai,2017). One of the human resource development programs is the individual development program. The individual development approach is one of the most important approaches in recent decades, which, if properly designed and implemented, plays a very important role in improving the organization and human resources and in the progress of the country (Ebrahimi, 2018). One of the areas where its members seem to need regular participation in development programs is the field of higher education. Surveys show that higher education is facing many challenges, one of the most important of which is the quantitative and qualitative development of faculty members. Considering the quantitative growth of students on the one hand, the rapid development of technology and knowledge on the other hand has made this matter more important than before. Faculty members, one of the important and main pillars of the university, have the task of transferring knowledge, creating insight and increasing students' skills within the framework of the higher education system (Sayed, 2019). The goals and activities of the development programs of faculties and universities are not very aligned with the needs and interests of faculty members, and this may jeopardize the effectiveness of these programs (Rostami,2021). despite the importance of the issue of growth and development of faculty members at the global level The researches and studies conducted inside the country also indicate that the status of programs and activities has not been evaluated at an optimal level and is at a low average level, which indicates a series of obstacles and challenges on the way to the growth of these members (Ghaemi, 2015).

Methodology:

The research method of the current research is developed in terms of practical purpose and with a qualitative research synthesis approach. The research community includes all scientific documents, scientific research articles, theses and books published in the field of individual development during the years 2001 to 2022 to select articles from the keywords of individual development and the English equivalent of words including individual development in the databases of libraries, research institutes and Sites such as academic Jihad database of specialized magazines, Noor Maghiran scientific articles, national conferences, Iranian publications database, Doc Civilica, Elmnet, and reliable foreign reference and information databases including IEEE Springer, Scopus, Science Direct were searched. Also, various parameters such as title, content abstract, access and research method quality were used to evaluate and select articles. In order to achieve the goal of the research, the research synthesis method was used according to the model of Sandelowski and Baros.

Results:



Discussion and conclusion

The findings of the current research show that the factors affecting the individual development of faculty members consist of four key individual factors, environmental, educational, and research. The findings of the research showed that individual factors influence the individual development of faculty members. Among the

Identifying and designing a model of effective factors on the individual development of faculty members. a qualitative approach
individual factors affecting development, we can refer to professional ethics, self-efficacy, mental maturity and development motivation. According to the literature and the background of the research conducted in the field of factors affecting individual development, it can be acknowledged that the findings of the current research are similar to the research of [Abdi et al \(2023\)](#), [Khanifar et al \(2021\)](#), [Aghili et al \(2021\)](#), [Shoja \(2021\)](#), [Moradi \(2020\)](#), [Rashidinejad \(2020\)](#) [Masoudi \(2020\)](#), [Safari Shad \(2017\)](#) and [Emami and Colleagues\(2015\)](#).

Organizational factors: The findings of the research showed that organizational factors have an impact on the individual development of faculty members. Organizational factors affecting individual development include organizational structure, organizational communication, policy making, organizational culture infrastructure, organizational trust, training and improvement. According to the literature and background of the research conducted in the field of factors affecting individual development, it can be acknowledged that the findings of The present research is in agreement with the research of [Abdi et al \(2021\)](#), [Khanifar et al\(2023\)](#), [Khokhab et al\(2021\)](#), [Masoudi \(2020\)](#), [Aghili et al \(2021\)](#), [Shoja \(2021\)](#), [Karmi Ramzanpour \(2020\)](#), [Haghi \(2020\)](#), [Tadzki \(2019\)](#), [Daneshmandi \(2018\)](#), [Safari Shad \(2016\)](#). and [Emami et al \(2017\)](#).

Educational Research Factors: The findings of the research showed that educational and research factors have an effect on the individual development of faculty members. Among the educational and research factors effective on individual development, we can refer to lesson plan teaching, evaluation and counseling and research activities, according to the literature and research background conducted in the field of factors affecting individual development, it can be acknowledged that the findings of the current research are in agreement with the researches of [Abdi et al\(2021\)](#), [\(2023\)](#), [Khanifar et al \(2021\)](#), [Aghili et al \(2021\)](#), [Shoja 2020](#).[Karmi et al\(2020\)](#). Environmental factors: The findings of the research showed that environmental and contextual factors have an impact on the individual development of faculty members. Among the environmental factors affecting individual development, we can mention the connection with the society, social responsibility and social culture. According to the literature and the background of research conducted in the field of factors affecting individual development, it can be acknowledged that the findings of the current research are in agreement with the research of [Abdi et al\(2021\)](#), [Khanifar et al\(2023\)](#), [Aghili et al\(2021\)](#) and [Shoja\(2021\)](#).

Reference:

- Abolfazli, SA., Salar, J., & Zenouzi, SJ.(2017). Designing and explaining the relationship between organizational entrepreneurship and organizational performance with the mediator role of market orientation. *Quarterly Journal of Management Perspective*, 16(30): 49- 65. *article 96621_c884085199ca656b651d7684fc56852d.pdf* [Persian]
- Aghili, S., Nafari, N., Ghaiyoomi, A., & ghorbani ghalajlo, R. (2020). Designing an Individual Development Model as a Strategic Approach to Human Resources Development of Knowledge Based Organizations (Case: Selected ICT Companies).*Journal of Research in Educational Science*, 14(Special Issue), 53-68. 109759_fdc3b167bdf97482d303ad1da9ed58ce.pdf [Persian]
- Aghili, S., Nafari, N., Ghayoumi, A. A., Ghorbani Qaljoo, R., & Ardavani, F. (2021). Identifying the factors affecting individual development in educational companies: A mixed study. *Educational Development of Judishapur*, 12(1), 170-180. doi: 10.22118/edc.2020.229976.1360. <https://doi.org/10.22118/edc.2020.229976.1360> [Persian].
- Bawa M.(2019). Strategic human resource management and organizational performance: a review of literature and research framework | *International Journal of Development Research (IJDR)*. *International Journal of Development Research*. 7(12):18036-18042.
- Beigi, W., & Gholipur. A. (2016)Human resource development by means of personal development plan in project-based organizations.*Public Management Quarterly*, Faculty of Management, University of Tehran, 8, (1), 32-15. 10.22059/JIPA.2016.51676 [Persian]
- Daneshmandi,S. Fathi Vajargah, K., Khorasani A. (1397). Mentoring is a key mechanism in the development and growth of faculty members, the first conference, growth, development and health, *Insan*, Tehran, 825417 / <https://civilica.com/doc>[Persian]

- Identifying and designing a model of effective factors on the individual development of faculty members. a qualitative approach**
- Ebrahimi, A., Kamizi, A., & Dana, A. (2018). Planning individual development activities Tools, ideas and suggestions. Tehran: Science of Masters. [Persian]
- Ghorbanian, P., TaqipourZahir, A., ZamaniMoghadam, A., & Ardalan, M R. (2019) Provide a model for individual development of elementary school teachers in exceptional schools (A qualitative study), *Scientific Research Quarterly of School Management*, 8(1), 282-259 [HTTPS://DOI.ORG/10.34785/J010.2020.579](https://doi.org/10.34785/J010.2020.579). [Persian]
- Hashemi, M. (2013). Explaining the effect of mentoring on succession: focusing on individual development plan, master's thesis, University of Tehran. <https://www.researchgate.net/publication/336718242> [Persian]
- Ehteshami, MR., Golzari, Z. & Fathi, L, (2020). Identifying the Components of Professional Development Courses for Farhangian University Professors with a Flipped Learning Approach: a Qualitative Study , *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 4(1): 179-195. 10.22034/ijes.2021.541526.1181 [Persian]
- Qolipour, E., Faqihi, A., Shah Hosseini, MA., & Safidgaran, Bahark. (2017) Explaining the pattern of compiling the individual development program of human resources managers in the banking industry, *Human Resources Training and Development Quarterly*, 5(18), 1- 24. <http://istd.saminattech.ir/Article/30605> [Persian]
- Ramezanzpour, E. (2020). The Role of Organizational Health in the Professional Development of Faculty Members of the College of Natural Resources of University of Tehran. *Higher Education Letter*, 13(49), 161-182. [article_40278_2078fd983f3b78bbfedbcd573c65c12f.pdf](https://doi.org/10.3390/su14052872). [Persian]
- Rezaeian, A., Khandan, A. A., Ganj Ali, A., & Moridian, H. (2015). The Progress of Scientific Members at Universities (Case Study: Scientific Members of Imam Sadegh University). , 4(3), 491-514. http://ciu.nahad.ir/article_78_10d002a768c2e86492eca87e180b515e.pdf. [Persian]
- Ruba, kutishat, farmanesh, panteha (2022). The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID 19 Crisis: A New Perception on Enhancing the Educational Sector, 14(5), 2872, <https://doi.org/10.3390/su14052872>.
- Sadoughi, H., Abolghasemi, M., Fadl, Elahi., & Qomshi, Saifullah. (1400) structural the model of individual development of managers of Iran Telecommunications Company, *Behavioral studies in management*, 12(26). 10.52547/istd.31367.8.29.175 [Persian]
- Sayed, S .S .S .A., & Edgar, D. (2019). The role of leadership competencies in supporting the Al Nahda University for becoming a learning organization :a new qualitative framework of the DLOQ. *International Journal of Business Administration*, 10 (2). DOI: <https://doi.org/10.5430/ijba.v10n2p43>
- Scully-Russ, E., & Torraco, R. (2020). The changing nature and organization of work: An integrative review of the literature. *Human Resource Development Review*, 19(1), 39-65. <https://doi.org/10.1177/1534484319886394>
- Zare sefat, S., Dehghani, M., Hakimzadeh, R., Karami, & M., Salehi, K. (2018) Null Curricula for the Professional Development of Faculty Members of Iranian Universities: Ferdowsi University, Iran. *Bi-Quarterly Journal of Higher Education Curriculum Studies*, 2(17), 216-183. 20.1001.1.25382241.1397.9.17.9.6 [Persian]



مقاله پژوهشی

شناسایی و طراحی مدل عوامل موثر بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی، رویکرد کیفی

شهبلا جان احمدی مریان^۱، اعظم راستگو^۲، یوسف نامور^۳، صدرالدین ستاری^۴، مسعود امامی نژاد^۵

۱. دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.
۲. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.
۳. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.
۴. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.
۵. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، گیلان، ایران.



اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۴/۱۳

شماره صفحات: ۱۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید:

DOI:10.22098/AEL.2023.125
77.1252

واژه‌های کلیدی:

توسعه فردی، سنتز پژوهی، هیئت علمی، رویکرد کیفی

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی و طراحی مدل عوامل موثر بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی با استفاده از رویکرد کیفی سنتز پژوهی انجام شده است.

روش شناسی پژوهش: پژوهش حاضر در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از روش سنتز پژوهی با رویکرد هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) انجام شد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه تحقیقات و مطالعات فارسی و انگلیسی چاپ شده در حوزه توسعه فردی در بین سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۱ می‌باشد. در این راستا، کلید واژه‌های مرتبط با هدف پژوهش مورد جستجو قرار گرفت و مقالات و اسناد بدست آمده با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با توجه به معیارهای پذیرش مورد بررسی قرار گرفتند که در نهایت ۲۲ مقاله که از معیارهای ورود به مطالعه برخوردار بودند با استفاده از روش کد گذاری سه مرحله‌ای (باز، محوری، انتخابی) از طریق نرم‌افزار MaxQDA 2020 تجزیه و تحلیل شدند. براساس نتایج تحلیل داده‌ها برای جمع‌آوری داده‌ها ۱۲۵ کد باز شناسایی شد که در ۴ مقوله اصلی و ۲۰ مقوله فرعی دسته‌بندی شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که عوامل فردی، آموزشی پژوهشی، سازمانی و اجتماعی بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی تاثیرگذار است.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه می‌تواند مورد توجه مدیران آموزش عالی در زمینه توسعه منابع انسانی قرار گیرد. تا از طریق توسعه فردی میزان کارآمدی دوره‌های آموزشی، رضایت شغلی و بهره‌وری دانشگاه را به حداکثر رساند.

استناد: جان احمدی مریان، شهبلا، راستگو، اعظم؛ نامور، یوسف؛ ستاری، صدرالدین؛ و امامی نژاد، مسعود. (۱۴۰۳). شناسایی و طراحی مدل عوامل موثر بر توسعه

فردی اعضای هیئت علمی، رویکرد کیفی. فصلنامه علمی - پژوهشی رهبری آموزشی کاربردی، ۵(ویژه‌نامه رهبری در آموزش عالی)، ۵۹-۳۹.

*نویسنده مسئول: اعظم راستگو

نشانی: گروه روش‌ها و برنامه‌های درسی و آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

تلفن: ۰۹۱۲۴۹۳۳۳۰۶

پست الکترونیکی: mkeramaty@ut.ac.ir

مقدمه

جهانی شدن و پویایی های اقتصادی در دهه های گذشته سازمان ها را به جستجوی شیوه های جدید برای تقویت مزیت رقابتی وادار کرده است (Mohammadi Nasab, 2019). پیشرفت های شگرف و عمیق علوم و فنون و رشد مستمر تغییر و تحول در ابعاد مختلف حیات اجتماعی، ساختارهای سازمانی را پیچیده و تخصصی موده است. در چنین شرایطی بیشتر سازمان ها به دنبال راه حلی برای این مشکل هستند. راه حلی که توسط بیشتر صاحب نظران عنوان شده است آموزش و بهسازی منابع انسانی است (Fedai, 2017). در دنیای پر از تحولات جدید انتظارات از توسعه منابع انسانی به نوعی تغییر یافته است و وجود توسعه منابع انسانی برای آموزش و توسعه کارکنان امری مهم تلقی می گردد. در محیط سازمان ها که تغییرات سریع، ماهیت آن می باشد معانی محیط کار با اثرپذیری از تغییرات جمعیت شناسی، زمینه های اقتصادی و توسعه تکنولوژی متفاوت شده است و بر نقش توسعه منابع انسانی موثر بوده است (Scully, 2020). سطح تحلیل و بررسی توسعه انسانی عبارتند از: توسعه منابع انسانی در سطح اجتماعی، سازمانی و فردی. در سطح اجتماعی این نوع توسعه بر رقابت پذیری، تسهیل شبکه سازی و توسعه جامعه تاکید دارد (Garvan, 2004). توسعه منابع انسانی در سطح سازمانی بر منابع توسعه منابع انسانی تاکید دارد که طراحی فعالیت ها و مداخلات توسعه ای که محقق نمودن اهداف سازمان را حمایت می نماید و توسعه منابع انسانی در سطح فردی، بر جنبه های انسانی تاکید دارد و بر تحلیل مفاهیمی از قبیل، خودکارآمدی، انگیزه یادگیری، عزت نفس، انگیزش از طریق انتظارات می پردازد. تاثیر سطح فردی توسعه منابع انسانی را در دو سطح کلان و خرد می توان بررسی نمود. در سطح کلان که بر عملکرد سازمان موثر است اما در سطح خرد با بهبود و ارتقای سطح توانمندی های فردی در ابعاد مختلف باعث بهبود عملکرد شود (Abolfazli, 2017). توسعه فردی دامنه وسیعی از فعالیت ها که مؤسسات برای کمک به اعضای هیئت علمی در نقش های خود استفاده می کنند (Searl et al., 2011). یکی از برنامه های توسعه منابع انسانی، برنامه توسعه فردی است. رویکرد توسعه فردی از رویکردهای بسیار مهم در دهه های اخیر است که اگر به درستی طراحی و اجرا شود نقش بسیار مهمی در بهسازی سازمانی و منابع انسانی و در پیشرفت کشور دارد (Ebrahimi, 2018). طرح توسعه فردی، ابزاری صحیح جهت ساختارمند کردن یادگیری در سازمان ها و راهبردی مناسب و بهینه برای توسعه افراد محسوب می شود (Tisai et al. 2018). توسعه فردی یک فرایند مدون جامع رسمی است که اهداف یادگیری و توسعه مهارت ها و قابلیت های فرد را کشف و مشخص می نماید. هر فرد با مدیرش به صورت هماهنگ این برنامه را گردآوری می نمایند. این برنامه آموزش ها و برنامه های رسمی و غیررسمی پرورشی را شامل می گردد که درک و تقویت مهارت ها و شایستگی های لازم برای تحقق اهداف برنامه توسعه فردی را کمک می کند (Institute of Human Technology, 2017). در برنامه توسعه فردی سه سؤال نقش محوری دارد: ۱- کجا هستیم. ۲- به کجا می خواهیم بروم. ۳- در آینده به کجا خواهیم رفت (Emami et al., 2016). توسعه فردی یک ابزار ارزیابی به شمار می آید که توسط کارکنان به کار گرفته می شود و دارای چهار مشخصه اصلی است مهارت و توانایی گذشته کارکنان را بازمینی می کنند و نیازهای یادگیری آنها را براساس اهداف آینده مشخص می سازند. کارکنان در تدوین توسعه فردی مشارکت دارند و هر طرح فردی با هم کاری خود فرد و با مشورت سرپرستش تدوین می شود. ارتباطات سازمان یافته کارکنان با مدیران و سرپرست آن را تسهیل می سازد. از این طریق، امکان دریافت بازخورد عملکردی بیشتر فراهم می شود. اطلاعات لازم برای تصمیم گیری در زمینه های مختلف را فراهم می کند برای آموزش گرفته تا تصمیم گیری مناسب در مورد ارتقای کارکنان (Hosseini, 2017). عامل تاثیرگذار (استراتژی، فرهنگ و بافت سازمانی)، عوامل موفقیت (الزامات سازمانی، الزامات طراحی و الزامات فردی) و نتایج (شناختی، نگرشی، مهارتی و عملکردی) به عنوان مولفه های برنامه توسعه فردی تعیین شده است (Safid Gardan, 2017). همچنین از الزامات استقرار توسعه فردی مشروعیت بخشی، زیر ساخت های مالی، اعتباری و مقرراتی، الزامات و زیرساخت های فنی، گردآوری بالینی اطلاعات سند برنامه توسعه فردی، اجرا و بهینه سازی سیستم توسعه فردی را می توان نام برد (Fathi Vajargah, 2018). برنامه ریزی توسعه فردی منجر به خود توسعه ای واقع بینانه، متعهدانه و مداوم فرد و سازمان می شود (Abili, 2016). یکی از حوزه هایی که به نظر می رسد اعضا آن نیازمند شرکت منظم در برنامه های توسعه باشند، حیطه آموزش عالی است. در

دوران اخیر نقش و اهمیت آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فناوری و فرهنگی کشور ضرورت یافته است زیرا نظام مذکور نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش های مختلف را پرورش می دهد بنابراین انتظار می رود تقویت و گسترش این بخش زیر بنای توسعه سایر بخش ها باشد (Sayed, 2019). آموزش عالی در کشور ما نه تنها رسالت تجهیز نیروی انسانی کشور به سلاح علوم، فنون، معارف و تربیت پژوهشگران و دانش پژوهان رابرهده دارد، بلکه به دلیل توجه خاص مسائل معنوی و ارزشی، تدارک نیروهای متخصص واجد صلاحیت فکری و اخلاقی و جذب انسان های شایسته نیز برای آنها اهمیت حیاتی دارد. نظام آموزش عالی به عنوان پدیده ای هدفمند دارای دو بعد کمی و کیفی است که رشد متعادل و موزون آن باید در هر دو بعد کمی و کیفی به موازات یکدیگر مدنظر قرار گیرد اعضای هیئت علمی از جمله عوامل مهم ساختار آموزش عالی کشور هستند و افت کمی و کیفی آنان تاثیر مستقیم بر عملکرد نظام آموزش عالی دارد (karimian, 2012). بررسی ها نشان می دهد که آموزش عالی با چالش های فراوانی روبه رو است که یکی از مهمترین آن ها توسعه کمی و کیفی اعضای هیئت علمی هستند. با توجه به رشد کمی دانشجویان از یک سو و رشد سریع فناوری و دانش از سوی دیگر اهمیت این امر را بیش از گذشته نموده است. اعضای هیئت علمی یکی از ارکان مهم و اصلی دانشگاه وظیفه انتقال دانش، ایجاد بینش و افزایش مهارت دانشجویان را در چارچوب نظام آموزش عالی دارند (Sayed, 2019). می توان گفت اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از مهمترین و تاثیرگذارترین درون داد نظام آموزش عالی و از عوامل اعتبارسنجی و تضمین کیفیت آموزشی به حساب می آید (Higher Education Accreditation Council, 2002, European Association for Quality Assurance in Higher Education, 2005). از این روتوانمند سازی اعضای هیئت علمی یکی از عوامل مهم برای حفظ کیفیت خدمات و محصولات دانشگاه می باشد (Bill Geach, 2020). مطالعات حاکی از آن است که شکاف عمیقی میان آنچه از منابع انسانی دانشگاه در هزاره سوم میلادی که از آن به عنوان عصر دانشگران یاد می شود با آنچه در عمل در دانشگاه های ایران بدان اهتمام ورزیده می شود، وجود دارد. این امر سبب شده است که در عمل نقش و اهمیت استراتژیک منابع انسانی دانشگاه در تحقق موفقیت آمیز رسالت و اهداف دانشگاه به خوبی شتاخته نشود و از آن به عنوان عاملی استراتژیک برای بهبود عملکرد دانشگاه ها استفاده نگردد (Bawa, 2019). Hanci, 2019). آگاهی از نظرات و تجارب اعضاء هیئت علمی مهمترین گام در برنامه ریزی و طراحی دوره های آموزشی محسوب می شود. از طریق بررسی دیدگاه اعضای هیئت علمی شرکت کننده در دوره های آموزشی، هم نیازها و مسایل آموزشی آنان مشخص شده و هم اثربخشی و کارایی دوره ها را می توان سنجید تا از اتلاف گسترده منابع جلوگیری نمود و هم منجر به افزایش توانمندی و به روز کردن اطلاعات علمی و مهارتی آنان شد (Steinert, 2006). محدود کردن برنامه های توسعه اعضای هیئت علمی به صرف کارگاه آموزشی موجب دزدگی اعضا و غیرکاربردی شدن این برنامه ها می شود. در سال های اخیر، یک تغییر پارادایم اساسی در حوزه توسعه منابع انسانی صورت گرفته است فتحی (۱۳۹۹) از آن به عنوان پارادایم آموزش و یادگیری یاد می کند و از جمله روش های آموزش و بهسازی نیروی انسانی را طرح توسعه فردی یاد می کند. لازم به ذکر است که توسعه فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه ها باید متمرکز بر شناسایی شایستگی های کلیدی و مورد نیاز آن ها و تلاش در جهت توسعه و بهبود این شایستگی ها باشد. می توان ادعا کرد که توجه به شایستگی های ضروری برای استادان و اعضای هیئت علمی برای ترسیم مسیر آینده هر دانشگاهی ضروری است. اهداف و فعالیت های برنامه های توسعه هیئت علمی ها و دانشگاه ها با نیازها و علایق اعضای هیئت علمی خیلی همراستا نیست و این ممکن است اثربخشی این برنامه ها را به احتمال زیاد به خطر بیندازد (Rostami, 2021). قایمی (2015) اظهار می دارد علیرغم اهمیت مسئله بالندگی و توسعه اعضای هیئت علمی در سطح جهانی، پژوهش ها و مطالعات انجام شده در داخل کشور نیز حاکی از آن است که وضعیت برنامه ها و فعالیت های در سطح مطلوبی ارزیابی نشده و در سطح متوسط روبه پایین است، که بیانگر یکسری موانع و چالش هایی بر سر راه بالندگی این اعضا است. شکاف بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب که از آن به عنوان شکاف توسعه ای یاد می شود پس از بررسی الزامات جاری

و آینده کاری کارکنان و شایستگی‌ها ایجاد می‌شود. یکی از مناسب‌ترین شیوه‌ها برای کاهش این شکاف توسعه‌ای، طرح توسعه فردی می‌باشد.

در پژوهش **صدوقی (2021)** که با عنوان «مدل ساختاری توسعه فردی مدیران شرکت مخابرات ایران» انجام گرفت یافته‌ها نشان دادند که مدل ساختاری توسعه فردی مدیران مخابرات ایران شامل سه بعد از جمله عوامل موثر بر توسعه فردی، فرایند و اقدامات توسعه فردی و شایستگی‌های فردی مدیران شرکت مخابرات ایران بوده است که هر یک از این ابعاد دارای مولفه‌های مشخص بوده و مدل‌های اندازه‌گیری آن‌ها از برازش مناسبی برخوردار بوده است.

در پژوهش **گلی پور (2021)** که با عنوان «ارائه الگوی نظام آموزش عالی براساس فرآیند توسعه منابع انسانی» انجام گرفت یافته‌ها نشان دادند که ۱۲ مؤلفه در تبیین ارائه الگوی نظام آموزش عالی براساس فرآیند توسعه منابع انسانی نقش دارند که عبارتند از خودکارآمدی، عزت‌نفس، انگیزه، توانمندسازی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، فناوری، رضایت شغلی، توسعه جامعه، تسهیل شبکه‌سازی و توسعه سرمایه انسانی.

در پژوهش **قربانیان (2019)** که با عنوان «ارائه الگویی برای توسعه فردی معلمان دوره ابتدایی مدارس استثنایی» انجام گرفت یافته‌ها نشان دادند که توسعه فردی معلمان استثنایی شامل شش بخش کلیدی از جمله عوامل فردی، فرایند توسعه فردی، عوامل سازمانی، راهبردهای توسعه فردی، نتایج توسعه شخصی و نتایج توسعه حرفه‌ای بوده اند.

کویشات (2022) در تحقیقی با هدف بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی جدید (NHRM) بر عملکرد نوآوری با واسطه‌گری نوآوری سازمانی و رفتار کاری نوآورانه در بخش آموزشی در طول همه‌گیری کوید ۱۹ اعلام می‌دارد که یک رابطه مثبت معنادار بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی جدید و عملکرد نوآورانه وجود دارد.

جانانان چیه (2021) تحقیقی با عنوان «استفاده از یک برنامه توسعه فردی برای شناسایی نیازهای توسعه شغلی در همکاران ارتوپدی پزشکی ورزشی» را انجام دادند. هدف از این مطالعه ارزیابی دیدگاه‌های دانشجویان جراحی ارتوپدی پزشکی ورزشی در مورد مهارت‌های لازم برای پیشرفت شغلی و کاربرد یک IDP در طول دوره فلوشیپ پزشکی ورزشی بیان شده است. اکثر شرکت‌کنندگان موافق بودند که IDP ابزار ارزشمندی برای مشخص کردن اهداف شغلی و شخصی است (۷۴٪) و تسهیل گرو کمک آموزشی (۸۳.۳٪) می‌باشد.

الفحطانی (2020) در پژوهشی با عنوان «شناسایی موانع توسعه برنامه‌های آموزش پزشکی» اعلام کردند که در برابر برنامه‌های توسعه هیئت علمی دو دسته موانع فردی و سازمانی وجود دارد. مهمترین مانع سازمانی، حمایت ناکافی مدیریتی و سازمانی است. مهمترین مانع شخصی برای برنامه‌های توسعه مقاومت در برابر تغییر است مرتبط با برنامه درسی، کمبود فعالیت‌های تکمیلی (عدم پیگیری فعالیت‌ها) و مهمترین مانع دانشجویی و پژوهشی برای توسعه اساتید، عدم آمادگی دانشجویان است.

واندرفورد (۲۰۱۸) تحقیقی با عنوان «استفاده و اثر بخشی طرح توسعه فردی در میان محققان پسا دکتری» انجام دادند. طی این تحقیق طرح توسعه فردی (IDP) یک ابزار برنامه‌ریزی مهم که هدف آن کمک به کارآموزان دکترا در مهارت‌های خود ارزیابی، کاوش مسیرهای شغلی، توسعه اهداف کوتاه و بلند مدت شغلی، و ایجاد برنامه‌های عملی برای دستیابی به آن اهداف معرفی شده است ۳۸٪ از کاربران IDP گزارش دادند که این ابزار برای پیشرفت شغلی آنها مفید بوده است. روابط مثبت با مشاور، اطمینان در مورد تکمیل آموزش، اعتماد کارآموزان به حرفه پس از آموزش، و تجربه مثبت با منابع توسعه شغلی سازمانی با درک پاسخ دهندگان مرتبط است. نیز پژوهش‌هایی در رابطه با توسعه و توانمندسازی اعضای هیئت علمی صورت گرفته که بر، فرصت مطالعاتی، توسعه شایستگی‌ها، تاکید بر نقش مدیران دانشگاهی در توسعه هیئت علمی، شناسایی ابعاد و مولفه‌های جامعه یادگیری اعضای هیئت علمی، برنامه‌های توانمندسازی تاکید داشتند. از سوی دیگر، اغلب پژوهش‌های انجام شده درمورد توسعه هیئت علمی بر توسعه حرفه‌ای و عوامل موثر بر آن تاکید دارند و نقش توسعه فردی مورد توجه و بررسی قرار نگرفته است همچنین بررسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه توسعه فردی در کشورمان حاکی از آن است که، اکثر پژوهش‌ها به صورت محدود به بررسی توسعه فردی و اثرات آن پرداخته اند. با توجه به اینکه اساتید سرمایه‌های یک

موسسه آموزشی هستند، در نتیجه میزان شایستگی آن‌ها تأثیر مستقیم بر عملکرد دانشجویان در موسسات آموزش عالی خواهد داشته در نتیجه، باید شایستگی‌های متعددی را برای پیشرفت خود و همچنین دانشجویان در نظر بگیرند لذا می‌بایست به رویکرد برنامه توسعه فردی ایشان توجه ویژه‌ای شود اجزا و عوامل موثر بر آن مشخص گردد تا الگویی استاندارد و علمی برای توسعه آنها تدوین شود. با عنایت به نکات یاد شده، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که نشان دهد با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده در ادبیات و پیشینه نظری مربوط به موضوع پژوهش، عوامل موثر بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی کدامند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و با رویکرد کیفی سنتز پژوهی تدوین شده است. سنتز پژوهی مشابه فراتحلیل، برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه و ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری صورت می‌گیرد. این روش در مقایسه با رویکرد فراتحلیل کمی که بر داده‌های کمی ادبیات موضوع و رویکردهای آماری تکیه دارد، بر مطالعات کیفی متمرکز است و به کیفیت ترجمه مطالعات کیفی و فهم عمیق پژوهشگر برمی‌گردد.

جامعه پژوهش شامل کلیه اسناد و مدارک علمی (مقالات علمی پژوهشی، پایان‌نامه‌ها و کتاب‌ها) منتشرشده در زمینه توسعه فردی طی سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۱ می‌باشد. برای انتخاب مقالات از کلیدواژه‌های توسعه فردی و معادل انگلیسی واژگان شامل Individual development در پایگاه‌های اطلاعاتی کتابخانه‌ها، پژوهشکده‌ها و سایت‌هایی همچون جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور، مگیران، مقالات علمی همایش‌های کشور، پایگاه نشریات کشور، ایران داک، سیویلیکا، علم نت و پایگاه‌های استنادی و اطلاعاتی معتبر خارجی شامل Scopus, Springer, Science Direct, IEEE مورد جستجو قرار گرفت. همچنین از پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا، دسترسی و کیفیت روش پژوهش برای ارزیابی و انتخاب مقالات استفاده شد.

برای دستیابی به هدف پژوهش از روش سنتز پژوهی، مطابق با الگوی سندلوسکی و باروس استفاده شد که خلاصه این مراحل در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: گام‌های سنتز پژوهی بر اساس روش هفت مرحله‌ای (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷)

یافته‌ها

ارائه یافته‌های منسجم در تحلیل کیفی و بخصوص در این پژوهش مستلزم، حفظ و ارائه روند تولید نتایج مبتنی بر روش سنتز پژوهی منتخب است. در این قسمت، یافته‌های هر مرحله مطابق با مدل سندلوسکی و باروسو در هفت گام زیر ارائه می‌گردد:

گام اول: طرح سؤال پژوهش

برای تنظیم و دستیابی به سوال اساسی پژوهش معیارهای مختلفی مانند چه چیزی، چه زمانی و چگونه روش مورد استفاده قرار می‌گیرد. براین اساس، در این پژوهش، سوال اساسی این است که: عوامل موثر بر توسعه فردی اعضای هیئت کدام اند؟

گام دوم: مروری نظام‌مند بر ادبیات

برای گردآوری داده‌های پژوهش از داده‌های اولیه به نام اسناد و مدارک گذشته استفاده شده است. این اسناد و مدارک شامل تمام پژوهش‌ها در زمینه توسعه فردی بوده است. در سنتز پژوهی، متن پژوهش‌های گذشته، داده‌های پژوهش به شمار می‌رود. جامعه مورد بررسی این پژوهش شامل تمام پژوهش‌ها در زمینه توسعه فردی می‌باشد که از محل دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها، کنفرانس‌ها، همایش‌ها، نشریات، پایگاه-

های اینترنتی و غیره تأمین شده است. با بررسی و شناسایی پژوهش‌ها از طریق سامانه جستجوی کتابخانه ملی و دیگر کتابخانه‌ها، پژوهشکده‌ها و سایت‌هایی همچون جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور، مگیران، مقالات علمی همایش‌های کشور، پایگاه نشریات کشور، ایران داک، سیویلیکا، علم نت و پایگاه‌های استنادی و اطلاعاتی معتبر خارجی شامل Science Direct، Google Scholar، Springer Scopus، IEEE و چند پایگاه علمی دیگر با کلیدواژه‌های مرتبط با « توسعه فردی » بین سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۱ مورد بررسی قرار گرفتند. از بین مقالات مورد بررسی تعداد ۲۲ مقاله نهایی مرتبط انتخاب شدند.

گام سوم: جستجو و انتخاب متون مناسب

در آغاز فرایند جست‌وجو، لازم است مشخص شود که آیا مقالات دریافتی حاصل از جستجو، متناسب با سؤال پژوهش است یا خیر. برای رسیدن به این هدف، مجموعه مطالعات منتخب چندین بار مورد بازبینی قرار گرفت. در این گام، در هر مرحله بازبینی، مقالات بر اساس عوامل مختلفی از جمله میزان ارتباط با موضوع پژوه، زبان مطالعه، زمان مطالعه، روش مطالعه، شرایط و نوع پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند و مواردی که دارای ارتباط کمتری بودند، از فرایند سنتز پژوهی کنار گذاشته شدند.

عنوان	<ul style="list-style-type: none"> تعداد مقالات منتخب شده به دلیل عنوان (۸۶) تعداد مقالات رد شده به دلیل عنوان (۲۰)
چکیده	<ul style="list-style-type: none"> تعداد مقالات منتخب شده به دلیل چکیده (۶۶) تعداد مقالات رد شده از نظر چکیده (۱۶)
محتوا	<ul style="list-style-type: none"> تعداد مقالات منتخب شده به دلیل محتوا (۵۰) تعداد مقالات رد شده به دلیل محتوا (۲۰)
کیفیت	<ul style="list-style-type: none"> تعداد مقالات منتخب شده به دلیل کیفیت (۳۰) تعداد مقالات رد شده به دلیل کیفیت (۸)
کل	<ul style="list-style-type: none"> تعداد مقالات نهایی انتخاب شده (۲۲)

شکل شماره ۲: روند بازبینی و انتخاب منابع مرتبط

در نهایت پس از فرایند روند بازبینی و انتخاب منابع مرتبط ۲۲ مقاله به عنوان مقاله نهایی منتخب مورد استفاده قرار گرفتند. منابع استفاده شده برای استخراج کدها در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱ پژوهش‌های انجام شده در حوزه عوامل مؤثر بر توسعه فردی

اسناد و مقالات استفاده شده				
ردیف	نویسندگان	سال	عنوان مقاله	مجله
۱	عبدی و همکاران	۱۴۰۲	تبیین نیازهای اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی در راستای توسعه فردی و بهبود عملکرد	مجله دانشگاه علوم پزشکی کردستان
۲	خنیفر و همکاران	۱۴۰۰	شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان	نشریه پژوهش در تربیت معلم
۳	خشکاب	۱۴۰۰	ارائه الگوی چندسطحی توسعه سرمایه انسانی اعضاء هیأت علمی دانشگاه تهران	رساله دکتری
۴	عقیلی و همکاران	۱۴۰۰	شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه فردی شرکت‌های آموزشی دانش‌بنیان (یک پژوهش آمیخته)	مجله توسعه آموزش

پایان نامه کارشناسی ارشد	تبیین الگوی توسعه فردی (مطالعه موردی: بانک آینده)	۱۴۰۰	شجاع	۵
پایان نامه کارشناسی ارشد	شناسایی ابعاد و مؤلفه های خود توسعه ی فردی کارکنان	۱۳۹۹	مرادی	۶
نشریه توسعه حرفه ای معلم	ارائه الگوی توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی مبتنی بر مؤلفه های مهارت های نرم	۱۳۹۹	کریمی نژاد و همکاران	۷
پایان نامه کارشناسی ارشد	بررسی رابطه ی شادکامی با رفتارهای توسعه فردی آموزگاران زن آموزش و پرورش شهرستان خرمشهر	۱۳۹۹	رشیدی نژاد	۸
پایان نامه کارشناسی ارشد	تدوین برنامه و الگوی توسعه فردی (مورد مطالعه: مدیران مدارس ابتدایی دولتی شهر کرج)	۱۳۹۹	مسعودی	۹
مجله پژوهش در نظام های آموزشی	طراحی الگوی توسعه فردی به عنوان رویکردی استراتژیک در توسعه منابع انسانی سازمان های دانش بنیان (مورد: شرکت های فناوری اطلاعات و ارتباطات منتخب)	۱۳۹۹	عقیلی و همکاران	۱۰
نامه آموزش عالی	نقش سلامت سازمانی در توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشکده منابع طبیعی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران)	۱۳۹۹	رمضانپور	۱۱
پایان نامه کارشناسی ارشد	تدوین الگوی برنامه ی توسعه فردی معلمان: مطالعه ی آمیخته معلمان زبان انگلیسی	۱۳۹۹	حقی	۱۲
رساله دکتری	طراحی الگوی توسعه فردی منابع انسانی و تبیین نقش آن در عملکرد سازمانی	۱۳۹۸	تذکری	۱۳
مطالعات برنامه درسی آموزش عالی	برنامه های درسی مغفول توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه های ایران: دانشگاه فردوسی مشهد		زارع صفت و همکاران	۱۴
مقاله همایشی	منتورینگ مکانیزمی کلیدی در توسعه و بالندگی اعضای هیئت علمی	۱۳۹۷	دانشمندی	۱۵
رساله دکتری	طراحی الگوی برنامه توسعه فردی مدیران منابع انسانی در صنعت بانکداری	۱۳۹۷	سفیدگران	۱۶
رساله دکتری	طراحی مدل جامع توسعه فردی مدیران: با رویکرد کانون توسعه	۱۳۹۶	صفری شاد	۱۷
مقاله کنفرانسی	برنامه توسعه فردی بدیل مناسب جهت توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی	۱۳۹۵	امامی و همکاران	۱۸
نامه آموزش عالی	ملزومات برگزاری دوره های آموزشی برای توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی: مطالعه موردی	۱۳۹۵	شریف زاده و همکاران	۱۹
پایان نامه کارشناسی ارشد	تبیین تأثیر منتورینگ بر جانشین پروری: با تمرکز بر طرح توسعه فردی	۱۳۹۳	هاشمی	۲۰
نشریه فرهنگ در دانشگاه اسلامی	بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه ها؛ مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق(ع)	۱۳۹۳	رضائیان و همکاران	۲۱
نشریه مدیریت دولتی	تحلیل سازوکارهای بهبود توسعه منابع انسانی: مطالعه اعضای هیئت علمی دانشکده های کشاورزی	۱۳۹۳	اکبری و همکاران	۲۲

گام چهارم: استخراج اطلاعات پژوهش

در این مرحله، محتوای مقالات توسط محققان مورد بررسی دقیق قرار گرفت و کدهایی که ارتباط با واژه های کلیدی داشتند، انتخاب و بر اساس آن ها مفاهیم و مقوله ها شکل گرفت.

از بین مقالات انتخاب شده تعداد ۱۹۵ کد استخراج شد. به علت تکراری بودن بعضی از کدها در مقالات انتخاب شده کدهای تکراری حذف شد که تعداد ۱۲۵ کد مورد استفاده قرار گرفت. کدهای استخراج شده پس از پالایش و بررسی دقیق محققان و با توجه به تشابهات و اشتراکات بعضی از این مقولات با یکدیگر، مقوله بندی نهایی صورت گرفت که این مفاهیم در ۲۰ مقوله و ۴ مؤلفه اصلی قرار گرفتند.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته های کیفی

پژوهشگر در طول تجزیه و تحلیل، موضوعاتی را جستجو می کند که در میان مطالعه های موجود در سنتز پژوهی پدیدار شده است. این مورد به عنوان بررسی موضوعی شناخته می شود. بدین صورت که پژوهشگر ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعات را کد در نظر می گیرد و

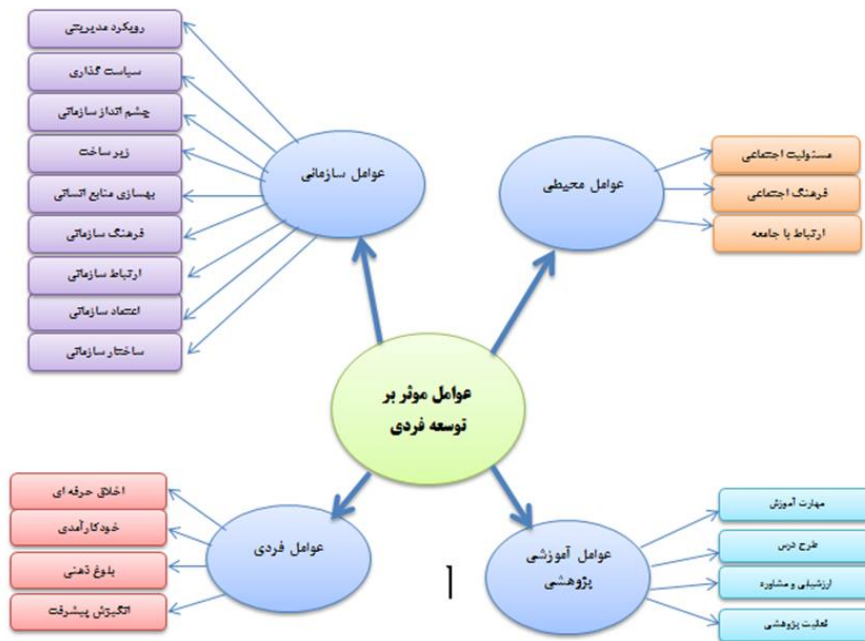
سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آن‌ها را در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی می‌کند. به این ترتیب مفاهیم (مضمون‌های) پژوهش شکل داده می‌شود. در پژوهش، ابتدا تمام عوامل مؤثر بر توسعه فردی استخراج شده از مطالعه‌ها به عنوان شناسه در نظر گرفته و سپس با در نظر گرفتن معنای هر یک از آن‌ها، شناسه‌ها در مفهومی مشابه تعریف شد؛ سپس مفاهیم مشابه در مقولات تبیین‌کننده دسته‌بندی گردید تا به این ترتیب عوامل مؤثر بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی در قالب مؤلفه‌های اصلی پژوهش شناسایی شود.

جدول ۲: مقوله بندی یافته‌ها

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز (مفاهیم اولیه)
عوامل فردی	اخلاق حرفه‌ای	احترام به همکاران دانشگاهی و حقوق آنها احترام به نهاد و قوانین و مقررات پایبندی به ارزش‌ها و هنجارهای علمی دانشگاهی داشتن روابط بین فردی و بدون تبعیض مسئولیت‌پذیری در انجام وظایف شغلی تعهد شغلی بالا الگوی بودن در دانشگاه رعایت انصاف و عدالت ارزشیابی منصفانه
	خودکارآمدی	وجود مهارت‌های مدیریت و رهبری داشتن روحیه مشارکتی جویی افزایش خلاقیت و نوآوری آشنایی با مهارت‌های حل مساله خود نظم دهی و خودارزیابی بالا افزایش قابلیت‌های فردی در انجام وظایف درک صحیح افراد از توانایی‌ها و شایستگی‌های خود ذهنیت مثبت نسبت به توانایی‌های خود مقابله با چالش‌های درونی برقراری تعادل بین زندگی و شغل برنامه‌ریزی صحیح برای زندگی
	بلوغ ذهنی	داشتن سلامت جسمی و روانی مدیریت زمان و استرس احساس ارزشمند بودن توجه به مسائل روانشناختی داشتن اهداف برای آینده شغلی هدفمندی در زندگی
	انگیزش پیشرفت	وجود منبع کنترل درونی داشتن اهداف برای آینده شغلی هدفمندی در زندگی تمایل به یادگیری و توسعه آمادگی برای ارتقای شغلی احساس نیاز به یادگیری مستمر وجود انگیزه برای شرکت در دوره‌های توسعه فردی پرورش روحیه کاوشگری
عوامل آموزشی پژوهشی	مهارت آموزش	تسلط بر محتوای آموزشی رشته تخصصی استراتژی‌های آموزشی مبتنی بر فناوری داشتن اطلاعات و ارتباطات جدید رشته‌ای مدیریت مؤثر کلاس درس آشنایی با روش‌های تدریس نوین و پیشرفته آموزش و حمایت از فراگیران

		<p>پژوهش در زمینه رشته تخصصی</p> <p>تسهیل کننده یادگیری</p> <p>توجه به دانش روز و توسعه آن</p> <p>توجه به نظریه های جدید یادگیری</p>
	طراحی دروس	<p>طراحی و تدوین برنامه درسی</p> <p>توانایی طراحی تدریس روزانه، هفتگی و ترمی</p> <p>طراحی آموزشی براساس استراتژی دانشگاه</p> <p>برنامه ریزی مناسب برای استفاده از زمان کلاس درس</p>
	ارزشیابی و مشاوره	<p>کمک به نظارت و ارزیابی برنامه های آموزشی</p> <p>ارائه خدمات مشاوره در زمینه های آموزشی</p> <p>ارزشیابی و بازخورد به فراگیران</p> <p>آشنایی با شیوه های متنوع ارزشیابی</p> <p>مهارت در ارزشیابی دانشجویان</p>
	فعالیت پژوهشی	<p>تولید دانش فنی و تخصصی</p> <p>آشنایی با قوانین و مقررات پژوهش</p> <p>انجام پروژه تحقیقاتی مساله محور</p> <p>نظریه پردازی و نقد نظریه ها در رشته تخصصی</p> <p>چاپ و انتشار کتاب های علمی آموزشی</p> <p>نگارش مقالات علمی</p> <p>آشنایی با روش های تحقیق گوناگون</p> <p>آشنایی با نرم افزارهای آماری مورد نیاز رشته</p> <p>گذراندن دوره های کوتاه مدت در زمینه های مورد علاقه</p> <p>شرکت در برنامه های بازآموزی آموزش مداوم</p> <p>گذراندن دوره های طولانی مدت در رشته تخصصی</p>
عوامل سازمانی	رویکرد مدیریتی	<p>وجود سبک مدیریت مشارکتی</p> <p>حمایت مدیران از برنامه های توسعه و بهسازی اساتید</p> <p>حمایت مالی و معنوی مدیران عالی از پژوهش های مساله محور اساتید</p>
	سیاست گذاری	<p>بازنگری در برنامه های توسعه فردی</p> <p>دسترسی به فناوری های نوین در زمان تشکیل دوره ها</p> <p>وجود سیاستهای راهبردی و نهادینه شده</p> <p>ایجاد ارتباط میان برنامه توسعه اعضای هیات علمی و سایر مولفه های نظام</p> <p>مدیریت صحیح منابع انسانی در دانشگاهها</p> <p>برنامه ریزی به جهت شرکت در دوره های آموزشی بین المللی</p> <p>عضویت در انجمن های علمی داخلی و خارجی</p> <p>شرکت در کنفرانس ها و سمینارهای داخلی و خارجی</p> <p>اعزام به فرصت مطالعاتی داخلی و خارجی</p> <p>توسعه برنامه آموزشی ضمن خدمت</p>
	چشم اندازه سازمانی	<p>بیان روشن اهداف، خط مشی ها و ارزش های سازمان</p> <p>کاربست رهبری ارزش محور در دانشگاه</p> <p>توجه به آرمان ها و اهداف غایی نظام آموزشی</p> <p>تلاش برای بهترین بودن و رسیدن به تعالی</p> <p>ترسیم چشم انداز توسعه</p> <p>تعیین و تشخیص نقاط قابل بهبود</p> <p>ایجاد فرصت توسعه فردی</p> <p>تصویر ذهنی مطلوب از آینده</p>
	زیرساخت	<p>ایجاد امکانات سخت افزاری و نرم افزاری در محیط علمی</p> <p>فراهم آوردن زیرساخت های مناسب</p> <p>بستر سازی امکانات سخت افزاری و نرم افزاری</p>

		<p>فراهم بودن منابع مالی و انسانی ایجاد بسترهای لازم برای توسعه فردی تدارک زیرساخت نظری و علمی به جهت تشکیل دوره ها</p>
عوامل محیطی	فرهنگ سازمانی	<p>جو سازمانی سالم در جهت نوآوری توسعه و ترویج ارزش های حامی خلاقیت و نوآوری وجود فرهنگ شایسته سالاری و شایسته گزینی تاکید بر اهمیت منابع انسانی برای پیشرفت فرهنگ اهمیت به کسب دانش و یادگیری وجود فرهنگ خودشناسی و عطف توجه به عیوب خود گسترش فرهنگ کار تیمی</p>
	ارتباط سازمانی	<p>برقراری و بهبود روابط انسانی و صمیمانه در محیط کار و بین سطوح سازمان ایجاد نگرش مثبت، و روابط دوستانه باز و صادقانه تسهیل و بهبود روابط بین فردی اساتید</p>
	اعتماد سازمانی	<p>وجود اعتماد متقابل بین افراد در محل کار افزایش توانایی تغییر و یادگیری در اساتید کاهش عدم اطمینان نسبت به آینده</p>
	ساختار سازمانی	<p>تغییرات ساختاری از مکانیکی به ارگانیکی ایجاد یک شبکه ارتباطی بین اعضا کاهش سلسله مراتب اداری دست و پاگیر رهبری مشارکتی و مشارکت اساتید در تصمیم گیری ها پایین بودن رسمیت و پیچیدگی در ساختار نظام آموزشی ایجاد ساختاری برای دریافت انتقادات و پیشنهادات سازنده</p>
عوامل محیطی	ارتباط با جامعه	<p>تشکیل انجمن های حرفه ای و تسهیلات لازم برای اعضای آن ارتباط با جامعه و صنعت مشارکت با همکاران به جهت کسب تجربه تشکیل انجمن های علمی و حرفه ای و تشویق اساتید به عضویت در آن</p>
	مسئولیت پذیری اجتماعی	<p>تأثیر گذاری اجتماعی احساس مسئولیت اجتماعی تلاش و کوشش فراوان برای بهبود رفاه جامعه تعهد به بهبود جامعه از طریق فعالیت ها</p>
	فرهنگ اجتماعی	<p>توجه به ارزش های اخلاقی اجتماعی، فرهنگی و محیطی رفتارهای اجتماعی ارزش محور و هنجارمدار افراد احترام به پیشینه افراد با ارزش ها، هنجارها، فرهنگ های متفاوت مشاهده و یادگیری رفتارهای اجتماعی</p>



شکل ۳: عوامل موثر بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی

گام هشتم: کنترل کیفیت

در روش سنتز پژوهی، پژوهشگر رویه‌های زیر را برای حفظ و کنترل کیفیت مطالعه خود در نظر می‌گیرد.

۱. در کل فرایند پژوهش، پژوهشگر می‌کوشد با فراهم کردن توضیحات روشن و دقیق برای گزینه‌های موجود در پژوهش گام‌های اتخاذشده را بردارد؛

۲. پژوهشگر هر دو روش جست‌وجوی الکترونیک و دستی را به کار می‌گیرد تا پژوهش‌های مرتبط را پیدا کند؛

۳. پژوهشگر، روش‌های کنترل کیفیت استفاده‌شده در مطالعه‌های اصلی را به کار می‌گیرد.

در این پژوهش، تقریباً از تمامی روش‌های اشاره‌شده در بالا جهت ارزیابی کیفیت استفاده شد. بر اساس نظر سندلوسکی و باروسو، در پژوهش‌های سنتز پژوهی کیفی، روایی توصیفی یعنی تشخیص تمامی گزارش‌های تحقیقات مرتبط با موضوع و شناسایی و توصیف اطلاعات هر کدام از گزارش‌های موجود در مطالعه. روایی تفسیری در پژوهش‌های سنتز پژوهی کیفی مربوط به پژوهشگران ثانوی است که گزارش‌های موجود در مطالعه را جمع‌بندی کرده و می‌نگارند. روایی نظری در سنتز پژوهی، در درجه اول به اعتبار روش‌هایی برمی‌گردد که برای ایجاد یکپارچگی نتایج در پیش‌گرفته شده است و در گام بعد به یکپارچگی خود نتایج یا به عبارتی تفسیر محقق از یافته‌های پژوهشگران پیشین می‌پردازد. در این پژوهش برای روایی توصیفی سعی شده است حتی الامکان بیشترین تعداد مقاله‌های مرتبط شناسایی و گردآوری شود. برای روایی تفسیری به این صورت عمل شد که از ۲ نفر پژوهشگر به‌عنوان کدگذار و مفسر استفاده شد و در جلسات هماهنگی توافق نهایی در مورد کدهای مورداستفاده به دست آمد. در نهایت برای روایی نظری سعی شده است تا پژوهش‌هایی مورداستفاده قرار گیرد که از اعتبار علمی بالایی به‌ویژه از نظر ارجاع مقالات علمی، برخوردار باشند.

گام هفتم: ارائه یافته‌ها

در گام نهایی فرایند سنتز پژوهی، یافته‌های حاصل از مراحل پیشین ارائه می‌گردد. در این مرحله یافته‌های حاصل از مراحل قبل در قالب یک مدل مفهومی ارائه می‌شود. در این پژوهش بر اساس نتایج تحلیل، ۲۰ مقوله فرعی، ۴ مقوله اصلی و ۱۲۵ کد شناسایی و آزمون کیفیت آن‌ها تأیید شد. مدل مفهومی عوامل موثر بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی در شکل (۳) ارائه گردیده است. الگوی ارائه‌شده در این

پژوهش در حقیقت اجماع نظریات ارائه شده در قالب یک مجموعه واحد است که دیدگاه جامع و کلی گرایانه‌ای نسبت به توسعه فردی اعضای هیئت علمی می‌دهد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به منظور شناسایی و طراحی مدل عوامل موثر بر توسعه فردی در بین اعضای هیئت علمی با استفاده از رویکرد کیفی سنتز پژوهی انجام شده است. این پژوهش یکی از اولین پژوهش‌هایی است که به صورت جامع و گسترده به عوامل موثر بر توسعه فردی در بین اعضای هیئت علمی از طریق سنتز مطالعات انجام شده، پرداخته است و بینش جدید، جامع، دقیق و ارزشمندی در این زمینه با ارائه نموده است که می‌تواند در نظام آموزش عالی کشور مؤثر باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که عوامل موثر بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی از چهار عامل کلیدی: فردی، سازمانی، محیطی و آموزشی پژوهشی تشکیل شده است.

عوامل فردی: یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل فردی بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی تاثیر گذار است. از عوامل فردی موثر بر توسعه می‌توان به اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی، بلوغ ذهنی و انگیزش پیشرفت اشاره داشت. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه عوامل موثر بر توسعه فردی، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش‌های [Abdi et al.\(2023\)](#), [Khenifar et al.\(2021\)](#), [Aghili et al.\(2021\)](#), [Shoja\(2021\)](#), [Moradi\(2020\)](#), [\(Rashidinejad\(2020\)](#), [Masoudi\(2020\)](#), [Safari Shad\(2017\)](#) and [Emami and Colleagues \(2015\)](#) مشترک و همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در تحقیقات خود به عوامل فردی اشاره داشته‌اند. در تبیین عامل فردی موثر بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی می‌توان گفت که لازمه توسعه فردی اعضای هیئت علمی داشتن توانایی درونی، اخلاق حرفه‌ای، انگیزش درونی و خودکنترلی بالا می‌باشد و تا زمانی که این ویژگی‌ها در وجود افراد نباشد انتظار توسعه فردی را نباید داشت. بنابراین تا زمانی که نگرش و بینش‌های اساتید نسبت به توانایی‌ها و مهارت‌های خود تغییر نکند انتظار تغییرات مثبت در قابلیت‌ها و شایستگی‌های فردی را نخواهیم داشت.

عوامل سازمانی: یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل سازمانی بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی تاثیر گذار است. از عوامل سازمانی موثر بر توسعه فردی می‌توان به ساختار سازمانی، ارتباط سازمانی، سیاست‌گذاری، زیرساخت، فرهنگ سازمانی، اعتماد سازمانی، آموزش و بهسازی اشاره داشت. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه عوامل موثر بر توسعه فردی، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش‌های [Abdi et al.\(2023\)](#), [Khanifar et al.\(2021\)](#), [Khokhab\(2021\)](#), [Aghili et al.\(2021\)](#), [Shoja\(2021\)](#), [Karmi et al.\(2020\)](#), [Masoudi\(2020\)](#), [Ramzanpour\(2020\)](#), [Haghi \(2020\)](#), [Tadzkiri \(2019\)](#), [Daneshmandi \(2018\)](#), [Safari Shad \(2017\)](#) and [Emami et al. \(2016\)](#) مشترک و همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در تحقیقات خود به عوامل سازمانی اشاره داشته‌اند. در تبیین عوامل آموزشی و پژوهشی موثر بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی می‌توان گفت که لازمه توسعه فردی اعضای هیئت علمی فراهم آوردن شرایط سازمانی می‌باشد. هر چقدر میزان حمایت و پشتیبانی مدیران از منابع انسانی بیشتر باشد به همان میزان توسعه فردی بالاتر می‌رود. وجود ساختار انعطاف‌پذیر و مشارکتی راه را برای همکاری اساتید در تصمیم‌گیری‌های سازمانی افزایش می‌دهد و این یکی از مولفه‌های توسعه فردی اعضای هیئت علمی می‌باشد. همچنین فراهم آوردن زیر ساخت‌های سخت افزاری و نرم افزاری هم عامل مهم در افزایش مهارت‌های اساتید در نظام آموزش عالی می‌باشد. بنابراین مدیران باید دوره‌هایی متناسب با نیاز افراد برگزار کنند. لازمه اجرای بهتر دوره‌ها عوامل سازمانی است که شامل فناوری‌های آموزشی، تامین اعتبار، قوانین و مقررات، سیاست‌گذاری، تمرکززدایی، انگیزش و فراهم آوردن زیرساخت و نیازسنجی اداری و آموزشی مورد نیاز است.

عوامل آموزشی پژوهشی: یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل آموزشی و پژوهشی بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی تاثیرگذار است. از عوامل آموزشی و پژوهشی موثر بر توسعه فردی می‌توان به تدریس، طرح درس، ارزشیابی و مشاوره و فعالیت‌های پژوهشی اشاره داشت. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه عوامل موثر بر توسعه فردی، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش‌های [Abdi et al.\(2023\)](#), [Khanifar et al.\(2021\)](#), [Aghili et al.\(2021\)](#), [Shoja\(2021\)](#), [Karmi et al.\(2020\)](#) مشترک و همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در تحقیقات خود به عوامل آموزشی و پژوهشی اشاره داشته‌اند. در تبیین عوامل آموزشی و پژوهشی موثر بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی می‌توان گفت که امروزه یکی از مولفه‌های ترفیع و ارتقای اساتید در آموزش عالی بحث آموزش و پژوهش می‌باشد و اساتید از طریق پژوهش‌های کاربردی و بنیادی به درجات بالاتر ارتقا می‌یابند. بنابراین توانایی انجام فعالیت‌های پژوهشی و استفاده از فناوری‌های به روز باعث توسعه اعضای هیئت علمی در دو بعد فردی و حرفه‌ای می‌شود.

عوامل محیطی: یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل محیطی و زمینه‌ای بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی تاثیرگذار است. از عوامل محیطی موثر بر توسعه فردی می‌توان به ارتباط با جامعه، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و فرهنگ اجتماعی اشاره داشت. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه عوامل موثر بر توسعه فردی، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش‌های [Abdi et al.\(2023\)](#), [Khanifar et al.\(2021\)](#), [Aghili et al.\(2021\)](#), and [Shoja\(2021\)](#) مشترک و همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در تحقیقات خود به عوامل محیطی اشاره داشته‌اند. در تبیین عوامل محیطی موثر بر توسعه فردی اعضای هیئت علمی می‌توان گفت هرچقدر اساتید ارتباط موثری با جامعه داشته باشند و بتوانند نیازهای مساله محور جامعه را با دید پژوهشی حل کنند به همان نسبت به توسعه فردی خود کمک می‌کنند. همچنین مسئولیت‌پذیر بودن اساتید نسبت به تغییرات و تحولات جامعه نیز در رشد فردی آنها نیز موثر است. همه اساتید جدا از مسئولیت شغلی و فردی مسولیت اجتماعی را هم باید داشته باشند یعنی نسبت به حل مشکلات جامعه بی تفاوت نباشند. بنابراین ارتباط دو سویه با جامعه عاملی مهم در توسعه فردی اعضای هیئت علمی می‌باشد.

ملاحظات اخلاقی

تمامی اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان در جریان هدف پژوهش و مراحل اجرای آن قرار گرفتند. آن‌ها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند.

حامی مالی

این مقاله هیچگونه حامی مالی نداشته است.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

Reference:

- Abolfazli, SA., Salar, J., & Zenouzi, SJ.(2017). Designing and explaining the relationship between organizational entrepreneurship and organizational performance with the mediator role of market orientation. *Quarterly Journal of Management Perspective*, 16(30): 49- 65. article 96621_c884085199ca656b651d7684fc56852d.pdf [Persian]
- Abdi N, gharibi F, zarezadeh Y, fotoho L. (2023) Exploring The Needs of Medical Faculty Members for Personal Development and Performance Improvement. *SJKU*; 28 (1): 110-125. <http://sjku.muk.ac.ir/article-1-6415-fa.html> [Persian]

- Aghili, S., Nafari, N., Ghaiyoomi, A., & ghorbani ghalajlo, R. (2020). Designing an Individual Development Model as a Strategic Approach to Human Resources Development of Knowledge Based Organizations (Case: Selected ICT Companies). *Journal of Research in Educational Science*, 14(Special Issue), 53-68. 109759_fdc3b167bdf97482d303ad1da9ed58ce.pdf [Persian]
- Aghili, S., Nafari, N., Ghayoumi, A. A., Ghorbani Qaljoo, R., & Ardavani, F. (2021). Identifying the factors affecting individual development in educational companies: A mixed study. *Educational Development of Judishapur*, 12(1), 170-180. doi: 10.22118/edc.2020.229976.1360. <https://doi.org/10.22118/edc.2020.229976.1360> [Persian] .
- Akbari, M., Hosseini, S. M., Hejazi, S. Y., & Rezvanfar, A. (2014). Analyzing Improvement Mechanisms of Human Resource Development (Case Study: Faculty Members of Agriculture colleges). *Journal of Public Administration*, 6(1), 25-44. 10.22059/JIPA.2014.51705 [Persian]
- Algahtani ,Hussein Shirah ,Bade, Aldarmahi, Ahmed, Alshawwa, Lana, Tekian, Ara, Norcini, John (2020). Barriers to Faculty Development Program for Medical Education: Dr. Sulaiman Al Habib Medical Journal. 2(3) pp. 101–105. 10.2991/dsahmj.k.200515.001
- Bawa M.(2019). Strategic human resource management and organizational performance: a review of literature and research framework | *International Journal of Development Research (IJDR)*. *International Journal of Development Research*. 7(12):18036-18042.
- Beigi, W., & Gholipur. A. (2016) Human resource development by means of personal development plan in project-based organizations. *Public Management Quarterly*, Faculty of Management, University of Tehran, 8, (1), 32-15. 10.22059/JIPA.2016.51676 [Persian]
- Bardbar, Ghr. Sabokro, Me. Rajabi Pourmibdi, A., Safari Shad, F. (2017) Designing a comprehensive model of personal development of managers with the approach of the development center for doctoral thesis of Bozd University.
- BİLGİÇ HG., & Tuzun, H. Issues and Challenges with Web-Based Distance Education Programs In Turkish Higher Education Institutes. *Turk Online J Distance Educ*. 2020;21(1):143-64 10.17718/tojde.690385.
- Daneshmandi, S. Fathi Vajargah, K., Khorasani A. (1397). Mentoring is a key mechanism in the development and growth of faculty members, the first conference, growth, development and health, *Insan*, Tehran, 825417 / <https://civilica.com/doc/>[Persian]
- Ebrahimi, A., Kamizi, A., & Dana, A.(2018). Planning individual development activities Tools, ideas and suggestions. Tehran: Science of Masters. [Persian]
- Emami, K., Kerami, Morteza, Ahanchian, M. (2015). an alternative personal development program suitable for the professional development of academic staff members of the 3rd National Conference of Psychology and Sciences. Shadegan <https://civilica.com/doc/623335>. [Persian]
- Fathi Vajargah, K., & Nouri Kalkhoran, F. (2019). LRTCI model; An approach in the establishment of individual development program system in organizations, *Quarterly Journal of Education and Human Resources Development*, 6(33), 74-55. <http://istd.saminattech.ir/fa/Article/31072/FullText> [Persian]
- Fadaei Keyvani, & R., Sadat Eshkevar, SZ. (2017). [The Position of Training in Human Resource Development in Present-day Organizations.] *Quarterly Journal of Applied Studies in Management and Development*, 5(7). <http://ensani.ir/file/download/article/20180221150413-10117-27.pdf> [Persian]
- Garavan, TN., McGuire D., & O'Donnell D. (2004). Exploring human resource development: A levels of analysis approach. *Human Resource Development Review*, 3(4): 417-441. <https://www.researchgate.net/publication/228290257>
- Ghorbanian, P., TaqipourZahir, A., ZamaniMoghadam, A., & Ardalan, M R. (2019) Provide a model for individual development of elementary school teachers in exceptional schools (A qualitative study), *Scientific Research Quarterly of School Management*, 8(1). 282-259 [HTTPS://DOI.ORG/10.34785/J010.2020.579](https://doi.org/10.34785/J010.2020.579). [Persian]

- Hashemi, M. (2013). Explaining the effect of mentoring on succession: focusing on individual development plan, master's thesis, University of Tehran. <https://www.researchgate.net/publication/336718242> [Persian]
- Hanci-Donmez, T., & Karacay, G. (2019). High-performance human resource practices and firm performance: mediating effect of corporate entrepreneurship. *International Journal of Organizational Leadership*, 8:63-77. 10.33844/IJOL.2019.60358
- Hosseini, S. Y., Arman, M., Mohammadzadeh, Z. (2018). 'Competency and its Relationship with Performance', *Management Studies in Development and Evolution*, 27(88), pp. 25-50. doi: 10.22054/jmsd.2018.8926. [Persian]
- Human technology company (2017). Company Profile & Internal Quality Plan. Available at: https://www.sony.net/SonyInfo/csr_report/quality/management
- Jonathan W. Cheah, MD, Grant H. Cabell, BS, Nicholas A. Bonazza, MD, MHA, and Dean C. Taylor, MD Use of an Individualized Development Plan to Identify Career Development Needs in Prospective Orthopaedic Sports Medicine Fellows, *The Orthopaedic Journal of Sports Medicine*, 9(12), 23259671211059125, DOI: 10.1177/23259671211059125.
- karamine Nejad, N., Ghasemizad, A., & motamed, H. (2020). Proposing a Professional Development Model For Faculty Members. *Teacher Professional Development*, 5(2), 1-23. 20.1001.1.24765600.1399.5.2.1.9 [Persian]
- Karimian, Z., Abolghasemi, M. Faculty Development in Universities of Medical Sciences; Review of Yesterday, Vision from Tomorrow. *Higher Education Letter*, 2012; 5(17): 49-76. journal.sanjesh.org/article_15130_fff08af1af07d998b2a66409c6041a69.pdf [Persian]
- Khanifar, H., Sahranavard Nashtifani, Y., & Ebrahimi, S. (2021). Identifying the factors affecting the professional development of teachers in teacher education centers (Farhangian University). *Research in Teacher Education(RTE)*, 4(4), 9-40. 20.1001.1.26457725.1400.4.4.1.9 [Persian]
- Ehteshami, MR., Golzari, Z. & Fathi, L, (2020). Identifying the Components of Professional Development Courses for Farhangian University Professors with a Flipped Learning Approach: a Qualitative Study , *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 4(1): 179-195. 10.22034/ijes.2021.541526.1181 [Persian]
- Mohammadi Nasab, R., FAKHIMI, A., SIRUS, Pasban, M., Bohlouli(2021). Employee Empowerment Model by Applying Training in Specialized Police Headquarters (Case Study: East Azarbaijan Province Disciplinary Command). *TOWSEE-QUARTERLY DEVELOPMENT OF THE HUMAN RESOURCES AND LOGISTICS*[Internet]. 2021;15(58):166-182. Available from: <https://sid.ir/paper/963881/en>. [Persian]
- Qolipour, E., Faqihi, A., Shah Hosseini, MA., & Safidgaran, Bahark. (2017) Explaining the pattern of compiling the individual development program of human resources managers in the banking industry, *Human Resources Training and Development Quarterly*, 5(18), 1- 24. <http://istd.saminattech.ir/Article/30605> [Persian]
- Ramezanzpour, E. (2020). The Role of Organizational Health in the Professional Development of Faculty Members of the College of Natural Resources of University of Tehran. *Higher Education Letter*, 13(49), 161-182. article_40278_2078fd983f3b78bbfedbcd573c65c12f.pdf. [Persian]
- Rezaeian, A., Khandan, A. A., Ganj Ali, A., & Moridian, H. (2015). The Progress of Scientific Members at Universities (Case Study: Scientific Members of Imam Sadegh University). , 4(3), 491-514. http://ciu.nahad.ir/article_78_10d002a768c2e86492eca87e180b515e.pdf .[Persian]
- Rostami, S., Ghahrani, M., & Abolghasemi, M. (1400). The learning community of members (faculty); As endogenous professional development, No. 33, pp. 68-43. <https://sid.ir/paper/1051040/en> [Persian]
- Ruba,kutishat, farmanesh,panteha(2022).The Impact ofNew Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID 19 Crisis: A New Perception on Enhancing the Educational Sector,14(5),2872,<https://doi.org/10.3390/su14052872>.

- Sadoughi, H., Abolghasemi, M., Fadl, Elahi., & Qomshi, Saifullah. (1400) structural the model of individual development of managers of Iran Telecommunications Company, Behavioral studies in management, 12(26). 10.52547/istd.31367.8.29.175 [Persian]
- Sayed, S .S .S .A., & Edgar, D. (2019). The role of leadership competencies in supporting the Al Nahda University for becoming a learning organization :a new qualitative framework of the DLOQ. International Journal of Business Administration, 10 (2). DOI: <https://doi.org/10.5430/ijba.v10n2p43>
- Searle, NS., Thibault, GE., & Greenberg, SB.(2011) Faculty development for medical educators: current barriers and future directions. Acad Med. 86(4):405–6. DOI: 10.1097/ACM.0b013e31820dc1b3
- Scully-Russ, E. , & Torracco, R. (2020). The changing nature and organization of work: An integrative review of the literature. Human Resource Development Review, 19(1), 39-65. <https://doi.org/10.1177/1534484319886394>
- Sharifzadeh, M. S., & Abdollahzadeh, G. (2016). Implications of Training Courses for Professional Development of Faculty Members. Higher Education Letter, 9(33), 39-61. journal.sanjesh.org/article_22044_ed713efd5cc95c7d534c075b5bc9517b. [Persian]
- Steinert, Y., & Mann, KV. (2006). Faculty development: principles and practices. J Vet Med Educ33(3):317-24. [/doi/pdf/10.3138/jvme.33.3.317](https://doi.org/10.3138/jvme.33.3.317)
- Shoja, hamed. (1400) explanation of the model of individual development (case study: Bank Aindeh) ,master's thesis of Kharazmi University.
- Tsai, J. W., Vanderford, N. L., & Muindi, F. (2018). Optimizing the utility of the individual development plan for trainees in the biosciences. Nature biotechnology, 36(6), 552-553. DOI:10.1038/nbt.4155
- Taban, M., Yasini, A., Masoudi, M. (1399) Development of a program and model of individual development studied: Principals of public elementary schools in Karaj City, Master's thesis of Ilam University . [Persian]
- Valipour Khajeghyasi, R., liaghatdar, M. J., Nili, M. R., & Shirazi, M. (2019). Viewpoints of the Faculty Members and Students Regarding Evaluation of the Soft Skills in Admission of Dentistry Students. Journal of Mashhad Dental School, 43(2), 197-208. doi: 10.22038/jmds.2019.13121. [Persian]
- Vanderford, NL., Evans, TM., Weiss, LT., et al (2018). Use and effectiveness of the Individual Development Plan among postdoctoral researchers: findings from a cross-sectional study [version 2;referees:3approved,2approved with reservations], 1132 (F1000Research 7 <https://doi.org/10.12688/f1000research.1560>
- Zahedi, S., & Bazargan, A. (2013). Opinion of faculty members on the needs of their professional development and methods of meeting the needs, Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 67, pp. 69-89. https://journal.irphe.ac.ir/article_702804_a79fc417a6752239_7f5c0c0271_45_563a.pdf [Persian]
- Zare sefat, S., Deghani, M., Hakimzadeh, R., Karami, & M., Salehi, K. (2018) Null Curricula for the Professional Development of Faculty Members of Iranian Universities: Ferdowsi University, Iran. Bi-Quarterly Journal of Higher Education Curriculum Studies, 2(17), 216-183. 20.1001.1.25382241.1397.9.17.9.6 [Persian]