

## ارائه الگوی ساختاری خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی<sup>۱</sup>

میترا صادقی تبار<sup>۲</sup>

نادر قلی قورچیان<sup>۳</sup>

پریوش جعفری<sup>۴</sup>

امیر حسین محمد داودی<sup>۵</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۳۱)

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی ساختاری خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی انجام شده است. روش پژوهش آمیخته بوده است. جامعه پژوهش در بخش کیفی شامل صاحب‌نظران که با ۱۶ و براساس قاعده اشباع مصاحبه شد. در بخش کمی نیز جامعه شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبائی به تعداد ۳۴۶۰ نفر بوده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و با کمک جدول مورگان، ۳۴۶ نفر تعیین شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته و همچنین پرسش‌نامه محقق ساخته خودتوسعه‌ای حرفه‌ای با پایایی ( $\alpha=0/97$ ) استفاده شد که ۵ بعد خودتوسعه‌ای حرفه‌ای را مورد بررسی قرار می‌دهد. نتایج تحلیل کیفی منجر به شناسایی ۵ بعد خودتوسعه‌ای حرفه‌ای گردید که تحلیل با کمک نرم افزار لیزرل و تحلیل مدل‌یابی معادلات ساختاری، نشان داد مدل ساختاری خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دارای پنج بعد کلیدی از جمله شایستگی‌های خودتوسعه‌ای حرفه‌ای، اقدام و اجرای خودتوسعه‌ای، برنامه‌ریزی خودتوسعه‌ای، تمایل به خودتوسعه‌ای و عوامل مؤثر بر خودتوسعه‌ای بوده است که از برآزش مناسبی با داده‌ها برخوردار بوده است. نتایج نشان داد، عوامل مؤثر با ضریب مسیر ( $\gamma=0/52$ )، بر تمایل به خودتوسعه‌ای حرفه‌ای تأثیر گذاشته است. همچنین، تمایل به خود توسعه ای حرفه ای با ضریب مسیر ( $\gamma=0/92$ )، بر برنامه‌ریزی خودتوسعه‌ای تأثیر گذاشته است. علاوه بر آن، برنامه‌ریزی با ضریب مسیر ( $\gamma=0/95$ )، بر اقدام و عمل خودتوسعه‌ای تأثیر گذاشته است. در نهایت، اقدام و عمل بر شایستگی‌های خودتوسعه‌ای حرفه‌ای با ضریب مسیر ( $\gamma=0/83$ )، تأثیر گذاشته است.

**کلیدواژه‌ها:** خودتوسعه‌ای حرفه‌ای، اعضای هیأت علمی، دانشگاه.

<sup>۱</sup> این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول می باشد.

<sup>۲</sup> دانشجوی دکترا مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران

<sup>۳</sup> استاد تمام، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران (نویسنده مسئول [naghourchian@gmail.com](mailto:naghourchian@gmail.com))

<sup>۴</sup> دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران

<sup>۵</sup> دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران

## مقدمه

در میان فعالیت‌های متنوع مدیریت منابع انسانی، توسعه منابع انسانی از متعارف‌ترین و هزینه‌برترین فعالیت‌ها به حساب می‌آید. این فعالیت‌ها شامل مهارت‌های جدید، بهبود مهارت‌های موجود و رفتارها و روش‌های مؤثر بر کارکنان است. توسعه منابع انسانی، هر گونه روند یا فعالیت مثبتی است که در کوتاه‌مدت یا درازمدت توان توسعه دانش مبتنی بر کار، تخصص، سودآوری و رضایت را دارد. که برای نتیجه فردی، گروهی، تیمی یا برای منابع یک سازمان، جامعه، ملت یا نهایتاً تمام بشریت می‌باشد (۱). رویکرد جدیدی که اخیراً مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته است، خودتوسعه‌ای نامیده شده است که با روحیه استقلال‌طلبی علمی و خودگردانی اعضای هیأت علمی، تناسب بالایی خواهد داشت.

در خودتوسعه‌ای، افراد خود مسئول رشد حرفه‌ای خودشان بوده و به دنبال فرصت‌های خودتوسعه‌ای هستند. فعالیت‌های خودتوسعه‌ای، فعالیت‌های داوطلبانه‌ای است که افراد تعمداً انجام می‌دهند تا چیزهای جدیدی را برای شغل جدید یا برای توسعه مهارت‌ها و دانش‌های شغلی خود یاد بگیرند. فعالیت‌های خودتوسعه‌ای به وسیله سازمان از فرد خواسته نشده‌اند. خودتوسعه‌ای افراد شامل هر فعالیتی است که وی آن را برای بهتر نمودن مهارت‌های خود، به عنوان یک عضو سازمانی انجام می‌دهد (۲).

نویسندگان تلاش کرده‌اند که تفاوت‌ها و تمایزهای تعاریف و مفاهیم، کتاب‌ها و مواد و روش‌های خودتوسعه‌ای را در رشته‌ها و حوزه‌های خود تصریح کنند (۳). ظهور کتاب‌ها و برنامه‌های خودتوسعه‌ای از دهه ۱۹۵۰ آغاز شده (۴) و اخیراً در نشریات، مستند شده است (۵). میزان رشد برنامه‌های خودتوسعه‌ای به ارزش میلیاردها دلار برآورد شده است (۶). با این وجود هنوز خودتوسعه‌ای به شکلی عمیق مورد بررسی قرار نگرفته است (۷). که پژوهش و جستجوی این مفهوم را در محیط‌ها و سازمان‌های مختلف ضرورت بخشیده است تا بتوان به تدریج رهیافت‌هایی عملی برای توسعه افراد در سازمان تحت این رویکرد، شناسایی نمود. براین اساس، پژوهش حاضر با این سؤال کلیدی انجام شده است که الگوی ساختاری خودتوسعه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها چگونه است؟

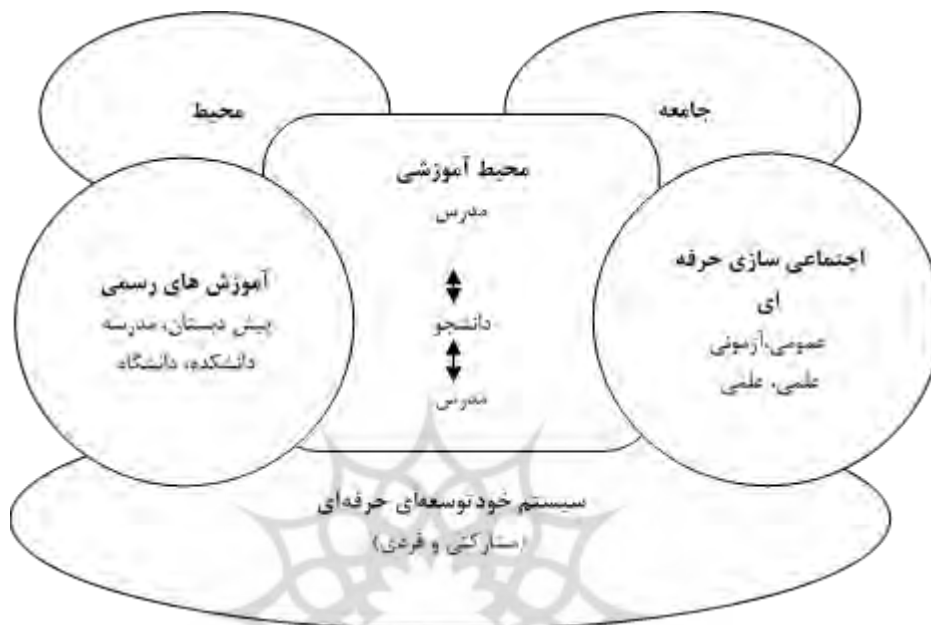
برای درک بهتر خودتوسعه، ابتدا لازم است توسعه منابع انسانی به خوبی شناخته شود. توسعه منابع انسانی، حوزه‌ای از عمل و تئوری می‌باشد که با تمرکز بر طراحی فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده برای تسهیل یادگیری و توسعه در سازمان، به گونه‌ای که هم برای سازمان و هم برای یادگیرندگان منفعتی داشته باشد (۸). توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از سیستم‌های عملکرد در سازمان تعریف شده است که تمام فعالیت‌های مرتبط با آموزش و توسعه کارکنان را در بر می‌گیرد (۹). توسعه منابع انسانی را به عنوان سیاست‌ها و برنامه‌هایی تعریف می‌کند که از فرصت‌های برابر برای کسب و کاربرد مداوم مهارت،

دانش، نگرش و شایستگی‌هایی که استقلال فردی را ارتقا می‌بخشد، حمایت می‌نماید و متقابلاً برای سازمان، فرد، جامعه و محیط یادگیرنده سودمند می‌باشد (۱۰). همان‌طور که بیان شد خودتوسعه‌ای یک رویکرد جدید است که اخیراً در توسعه منابع انسانی مطرح شده است. خودتوسعه‌ای، رشد و پیشرفت فردی است که با مسوولیت‌پذیری برای افزایش یادگیری‌های خود و گزینش ابزاری برای حصول به آن همراه است. لذا مواجه کردن افراد با مسائل واقعی، بهتر از آموزش‌دادن به صورت نظری است و این منبع مهمی برای یادگیری و توسعه در دنیای مدیریت منابع انسانی تشخیص داده شده‌است. براین اساس، خودتوسعه‌ای، آغازگر تلاشی به سمت توسعه فردی و قبول پیشنهادهایی در زمینه راهبردها، تاکتیک‌ها و کار با منابع انسانی است. به عبارت ساده‌تر، هدف عمده خودتوسعه‌ای نه‌تنها هدایت فرد به سمت پیشرفت است بلکه هموار کردن راه پیشرفت وی را در تمامی سطوح نیز در بر می‌گیرد (۱۱).

خودتوسعه‌ای، فرایندی است که در آن یادگیرندگان مسوولیت ایجاد و برقراری شرایط یادگیری، محتوا، زمینه و مراحل یادگیری را بر عهده دارند (۱۲) با نگاه مبتنی بر یادگیری و آموزش، خودتوسعه‌گر نقش کلیدی در تعیین ابعاد و الزامات یادگیری را بر عهده خواهد داشت. رویکرد فرد-محور یا یادگیرنده-محور از آن‌جا که مبتنی بر نیازهای خاص هر فرد طراحی و پیاده‌سازی می‌شود، اثربخشی و کارایی بیشتری خواهد داشت و سازمان، هزینه‌های هنگفت دوره‌های یادگیری و آموزش عمومی را که اثربخشی کمی دارند، نخواهد پرداخت بلکه با تأمین منابع یادگیری و ارائه خدمات مشاوره‌یی در فرایند یادگیری، به خودتوسعه‌ای افراد کمک خواهد کرد و ضمن تحقق اهداف فردی کارکنان، به اهداف سازمانی نیز نایل خواهد آمد. خودتوسعه‌ای، نیازمند افرادی است که مسوولیت اولیه برنامه‌ریزی، انجام و ارزیابی تجارب یادگیری را بر عهده می‌گیرند. این توسعه، می‌تواند از طریق تعدادی از فرصت‌های یادگیری از جمله تجارب کاری، سمینارهای دوره‌یی، کارگاه‌ها یا کنفرانس‌های حرفه‌یی صورت پذیرد. هم‌چنین، خودتوسعه‌ای یک فرایند آغازگری توسط فرد است که سازمان به صورت رسمی، یا سرپرستان از افراد درخواست نکرده‌اند (۱۳).

خاسانوا و کاریموا (۱۴) مدلی از خودتوسعه‌ای حرفه‌ای برای آموزش‌دهندگان طراحی نموده‌اند که شامل شش بخش کلیدی است. در یک طرف جامعه و دولت قرار دارد و در طرف دیگر سیستم خودتوسعه‌ای حرفه‌ای که به دو صورت همکارانه و فردی کار می‌کند. در این مدل آموزش‌ها و کارآموزی‌های رسمی و غیررسمی نیز مورد توجه قرار گرفته است. محیط آموزشی به عنوان یک بستر عمل می‌کند که در آن ارتباطی تعاملی بین مدرسان، دانشجویان وجود دارد. این مدل تأکید دارد که رخدادهای خودتوسعه‌ای باید در درون محیط آموزشی و درون زندگی واقعی آموزشی افراد رخ دهد. در

این مدل به طور همزمان دو شکل از حمایت مدرسان برای فعالیت‌های خودتوسعه‌ای حرفه‌ای رخ می‌دهد که یکی همکارانه و دیگری فردی است.



شکل ۱- مدل خودتوسعه‌ای حرفه‌ای (۱۴)

### پیشینه پژوهشی

بلادرگران و همکاران (۱۵) در پژوهش خود به بررسی نقش تکنولوژی در الهام بخشی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای پرداخته‌اند که بخشی از نتایج آن‌ها نشان داده است که خودتوسعه‌ای حرفه‌ای بخشی از رفتارهای الهام‌بخشی آینده مدرسان و آموزش‌دهندگان خواهد بود. براساس تعریف آن‌ها، الهام‌بخشی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای بر خود متمرکز بوده است و در اطراف تصویری از یک مربی و آموزش‌دهنده موفق و مطابق با آخرین پیشرفت‌ها برای فرد شکل می‌گیرد.

الحداد (۱۶) در پژوهش خود در قالب رساله دکتری، به این نتیجه رسیده‌اند که فراخوانی و درخواست روبه‌تزايدی برای خودتوسعه‌ای حرفه‌ای وجود دارد که بیشتر بر ویژگی‌هایی متمرکز است که سبب درگیری و مشارکت فرد در فعالیت‌های خودتوسعه‌ای می‌شود و آن را تبیین می‌کند.

آنتوناوا (۱۷) در پژوهش خود که بر هویت اقتصادی افراد و رفتارهای خودپایه آن‌ها پرداخته است نشان داده است که خودتوسعه‌ای حرفه‌ای می‌تواند منبعث از هویت اقتصادی و روانشناختی افراد باشد. به

عبارت دیگر ادارک روانشناختی ضعیف یا وضعیت اقتصادی ضعیف سبب خودتوسعه‌ای حرفه‌ای و خودشکوفایی می‌گردد.

لاندن و همکاران (۱۸) در بررسی خود به این نتیجه رسیدند که افراد جوان‌تر فرایند خودتوسعه‌ای سطح بالاتری را نشان می‌دهند و کسانی که تقویت‌های بیشتری را دریافت می‌کنند و احساس قدرتمند بودن می‌کنند نسبت به دیگران عملکرد بالاتری دارند. آنها در مطالعات خود بر فعالیت‌های خودتوسعه‌ای تمرکز نموده‌اند که بر پیشرفت مسیر شغلی، مانند تنظیم اهداف برای بهبود عملکرد، افزایش تعهد برای توسعه عملکرد شغلی خود، درگیری در برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی، یادگیری مهارت‌های جدید و کسب دانش جدید تمرکز داشته‌است.

ارویس و لفلر (۱۹) در پژوهش خود ارتباط بین شخصیت‌های بسیار فعال و فرایند خودتوسعه‌ای را بررسی نمودند. نتایج ارتباط معناداری میان تعامل حمایت‌های محیط کار و آشنایی افراد با اهداف یادگیری، آزادی تجربه و آگاهی را نشان دادند. همچنین شخصیت‌های بسیار فعال روابط مثبت معناداری را با میزان فرایندهای خودتوسعه‌ای از خود نشان دادند.

ریچارد و جانسون (۲۰) طی خود بررسی به این نتیجه رسیدند که خودتوسعه‌ای، افراد را توانمند ساخته تا خود را با تغییرات مداوم محیطی سازگار نمایند. آن‌ها تعاملی بین خودتوسعه‌ای رهبر و فرایندهایی که می‌تواند یک استراتژی سازمانی توسعه رهبری را ایجاد کند را بیان نمودند. همچنین ابرازداشتند که خودتوسعه‌ای یک روش ارزشمند و اثربخش برای سازمان است تا افراد خود را در دوره‌های رقابتی توسعه دهند.

النا و همکاران (۲۱) در پژوهش اخیر خود به این نتیجه رسیدند که ارتباط مطالعه بر اساس نیاز به خود توسعه‌ای حرفه‌ای اساتید است که در شرایط تجدید سیستم آموزشی فعلی اهمیت دارد. یک معلم، با هدف توسعه مداوم حرفه‌ای و خلاق، با موفقیت بیشتری در تحول ابتکاری فرایند آموزشی مشارکت می‌کند، که به عنوان منبع اصلی آموزش با کیفیت در نظر گرفته می‌شود. بنابراین، در فرآیند آماده سازی دانش جویان برای فعالیتهای آموزشی بعدی، ایجاد شرایط برای خود توسعه‌ای حرفه‌ای و آموزشی مهم است.

ناتالیا و همکاران (۲۲) در پژوهش خود به مطالعه نگرش روانشناسان آموزشی آینده و مریبان اجتماعی نسبت به آموزش از راه دور به عنوان منبعی برای خود توسعه‌ای حرفه‌ای، تجزیه و تحلیل همبستگی بین ارزیابی کیفیت متخصصان آینده سازمان و محتوای فرایند آموزش از راه دور در دوره همه‌گیری و ارزیابی خود از مهارت‌های آنها پرداختند. آنها از روشهای تجربی شامل روشهای پیمایش برای جمع آوری داده‌ها از پاسخ دهندگان استفاده کردند. موضوع فرصتهای خود توسعه‌ای حرفه‌ای آینده رشته‌های روانشناختی در شرایط است. فرمت دستیابی به حرفه روشهای ریاضی و آمار ریاضی مورد استفاده

قرار گرفت. مجموعه نمونه ای از پاسخ دهندگان شامل ۵۷ دانش جو در حال تحصیل تمام وقت و پاره وقت دانشکده روانشناسی و آموزش اجتماعی دانشگاه دولتی علوم انسانی و فناوری اورخوو-زویوو بود. همچنین طی بررسی های بعمل آمده، دانجلا ماکویی (۲۳)، آنه نوبن و همکاران (۲۴)، بریت، هانگ و سنجا (۲۵)، سارا پرستیژ (۲۶)، آنژون و همکاران (۲۷)، داوود عثمان و جیسر وارنر (۲۸)، جسیکا (۲۹)، درک و هکاران (۳۰) (۳۱)، لوگان روتن (۳۲)، گواوی چن (۳۳)، سوبین چوی و زینی ماو (۳۴)، تئو مارا و همکاران (۳۵)، آکسو و همکاران (۳۶)، پژوهش های مربوط به موضوعات خود توسعه ای مرتبط با فعالیت های آموزشی خود را در ادبیات خارجی مدرن به شکل متمایزی ارائه نموده اند.

براساس آنچه بررسی و عنوان شد، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر ترسیم و براساس آن سؤالات پژوهشی گردیده است.



براساس مدل مفهومی پژوهش، سؤالات زیر مطرح و بررسی گردیده است:

- ابعاد خودتوسعه ای حرفه ای اعضای هیات علمی کدام است؟
- مدل خودتوسعه ای حرفه ای اعضای هیات علمی چگونه است و روابط ابعاد آن چگونه است؟

## روش تحقیق

روش پژوهش حاضر آمیخته (ترکیبی) بوده است. در این پژوهش جامعه کیفی شامل صاحبان نظران و متخصصان منابع انسانی، توسعه اعضای هیات علمی و توسعه منابع انسانی بوده که ۱۶ نفر از آنان مصاحبه انجام گرفت. در بخش کمی نیز شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی بوده است که تعداد آن‌ها ۳۴۶۰ نفر می‌باشد. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه‌گیری شده است. حجم نمونه نیز با استفاده از جدول مورگان ۳۴۶ نفر از اعضای هیات علمی این سه دانشگاه، انتخاب شده است.

برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسش‌نامه محقق ساخته خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیات علمی استفاده شده است که دارای ۵۰ سؤال بوده و ۵ بعد کلیدی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای را مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهد.

به‌منظور تأمین اعتبار پرسشنامه، از اعتبار محتوا و صوری استفاده شد بدین ترتیب که نظر صاحبان نظران و اساتید راهنما و مشاور احصا شده و براساس آن پرسشنامه تصحیح و تکمیل شد. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه، در پژوهش حاضر، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است بدین ترتیب با استفاده از نرم افزار اسپس اس اس، پایایی پرسشنامه ۰/۹۷ بدست آمد.

جدول ۱- پایایی پرسشنامه خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیات علمی

ردیف	ابعاد	ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)
۱	شایستگی‌های خودتوسعه‌ای	۰/۸۷
۲	اقدام و عمل به خودتوسعه‌ای	۰/۹۰
۳	برنامه‌ریزی خودتوسعه‌ای	۰/۸۵
۴	تمایل به خودتوسعه‌ای	۰/۸۳
۵	عوامل مؤثر بر خودتوسعه‌ای	۰/۹۶
۱۷	پایایی کل	۰/۹۷

## یافته‌ها

یافته‌های پژوهش با تمرکز بر تحقق هدف پژوهش بیان شده که قبل از پرداختن به هدف، نتایج توصیفی پژوهش نیز آورده شده است: در خصوص توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سابقه، یافته‌های پژوهش نشان داده است که اعضای هیات علمی با سابقه بین ۶ تا ۱۰ سال، با ۳۴٫۷ درصد، بیشترین

تعداد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند و در خصوص توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت، اعضای هیأت علمی مرد ۵۲ درصد و اعضای هیأت علمی زن ۴۸ درصد نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. نتایج بدست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در خصوص مرتبه علمی نشان داده است که بیشتری تعداد اعضای هیأت علمی نمونه با ۵۱,۷ درصد، در مرتبه استادیار بوده‌اند. به منظور پاسخ به سوال اول پژوهش یافته‌های کیفی منجر به شناسایی پنج بعد خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی گردید. این ابعاد شامل عوامل موثر، تمایل، برنامه‌ریزی، اقدام و در نهایت شایستگی‌های خودتوسعه‌ای می‌باشند.

#### جدول ۲- نتایج یافته‌های کیفی پژوهش

کدهای باز	کدهای	کدهای محوری
	کدهای اولیه	ثانویه
معنایابی و معنویت یافتن در زندگی حرفه‌ای (۰۱)، اهمیت دادن به توسعه حرفه‌ای (۰۳)، دیدگاه حرفه‌ای (۰۶)، داشتن چشم‌انداز (۱۴)،	معنایابی حرفه‌ای	
ارزش قائل شدن برای حرفه (۰۶)، عشق ورزیدن و ارزش‌گذاری به کار حرفه‌ای (۰۶)، لذت بردن از کار حرفه‌ای (۰۶)، تلاش برای ارزش آفرینی (۰۸)، ارزش‌های حرفه‌ای سطح بالا (۰۹)، ارزش‌گذاری حرفه‌ای (۱۳)،	ارزش‌گذاری حرفه‌ای	
هدف داشتن در زندگی حرفه‌ای (۰۱)، هدفمند بودن حرفه‌ای (۰۷)، هدفمندی (۰۸)،	هدفمندی حرفه‌ای	
شناخت حرفه‌ای (۰۶)، درک ساختمان دانش حرفه (۰۶)، خلق دانش حرفه‌ای جدید (۰۶)، توانمندی شناختی حرفه‌ای (۰۶)، نقد و تحلیل مسائل حرفه‌ای (۰۶)، دانش حرفه‌ای (۰۶)، اهل تفکر و انتقاد بودن حرفه‌ای (۰۹)، قدرت مساله‌یابی و قضاوت (۰۹)	شناخت حرفه‌ای	
توسعه شایستگی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای (۰۱)، مهارت‌های حرفه‌ای (۰۶)، مهارت مدار بودن (۰۷)، برنامه‌ریزی حرفه‌ای آینده (۰۹)، روحیه انتقادپذیری (۱۰)، شایستگی‌های حرفه‌ای (۱۰)، شایستگی‌های سازمانی و مدیریتی حرفه‌ای (۱۰)	مهارت‌های حرفه‌ای	شایستگی‌های حرفه‌ای خودتوسعه‌ای
توسعه ارتباط فرد با خودش (۰۱) ایجاد ارتباطات حرفه‌ای با دانشجویان و همکاران (۰۶)، خودارتباطی حرفه‌ای (۰۹)، همیاری و همکاری اعضای هیأت علمی (۱۳)،	ارتباط حرفه‌ای	



اخلاق حرفه‌ای	توسعه اخلاق در حرفه (۰۱)، توسعه اخلاق در سطح فرد (۰۱)، پذیرش تنوع‌ها و تفاوت‌ها (۰۱)، پاسخگویی به دانش‌جویان (۰۲)، اخلاق حرفه‌ای (۰۲)، پاسخگویی به ذینفعان (۰۳)، وجدان کاری (۰۳)، احترام به دانشجو (۰۳)
رفتار حرفه‌ای	رفتار کردن به صورت حرفه‌ای (۰۲)، وقت گذاشتن و کمک کردن به دانشجو (۰۲)، ارزش‌گذاری به دانش‌جویان (۰۳)، داشتن مهارت مدیریتی حرفه‌ای (۰۴)، آثار و فعالیت‌های عملی حرفه‌ای (۰۶)، هدایت فعالیت‌های دانش‌جویی (۰۶)
تمایل مبتنی بر یادگیری و پیشرفت	تمایل همراه با خواست (۰۱)، تمایل آگاهانه به خودتوسعه‌ای (۰۷)، تمایل مبتنی بر نگرش و ارزش‌گذاری (۰۷)، تمایل به تعالی (۰۹)، تمایل به پیشرفت و توسعه شخصیت (۰۹)، تمایل به برندسازی (۰۹)، تمایل به حرکت رو به جلو (۱۶)
تمایل مبتنی بر انگیزش درونی	تمایل همراه به انگیزه درونی (۰۱)، تمایل مبتنی بر انگیزه درونی (۰۸)، تمایل مبتنی بر رضایت (۰۳)، فرد خودش بخواد (۰۵)، انگیزش درونی و تمایل آن (۱۵)، انگیزه فردی و انگیزه درونی (۱۶)
تمایل مبتنی بر انگیزش بیرونی	تمایل مبتنی بر تشویق و ترغیب (۰۱)، تمایل مبتنی بر عوامل غیرسازمانی (۰۳)، تمایل مبتنی بر انگیزش بیرونی (۰۸)، نیاز و تشویق بیرونی (۱۵)
تمایل مبتنی بر روابط و کار	تمایل مبتنی بر روابط بین فردی (۰۳)، تمایل به مسئولیت اجتماعی (۰۸)، تمایل به کار (۰۸)، تمایل به تلاش و کوشش (۰۸)، تمایل به استقبال از کارهای متنوع (۰۸)، تمایل به موفقیت در کار (۰۹)، تمایل به تلاش و ممارست (۰۹)
خودارزیابی حرفه‌ای	مشاهده کردن خود (۰۱)، خودآگاهی (۰۷)، توصیف کردن خود (۰۲)، خودارزیابی و تعیین نیازها (۰۱)، خودواقعیت‌بینی و خودحقیقت‌بینی (۰۱)، تعیین وضعیت فعلی حرفه‌ای (۰۹)
خودبرنامه‌ریزی حرفه‌ای	داشتن برنامه توسعه مستمر (۰۱)، خودتنظیم‌کنندگی (۰۱)، برنامه‌ریزی توسعه حرفه‌ای (۰۹)
خودتغییری حرفه‌ای	تغییر دادن خود (۰۲)، خودشکوفانم‌ودن (۰۱)، خودبازتابی (۰۹)، خودانتقادی (۰۹)، خودآغازگری برای اقدام به خودتوسعه‌ای (۰۹)، آمادگی برای تغییر در خود (۰۹)
اقدام	یادگیری از طریق مؤ با یل (۰۲)، خودمطالعه‌گری (۰۹)، خودآموزشی و خودیادگیری حرفه‌ای (۰۹)، علاقه به خودیادگیری (۱۴)

تمایل به خودتوسعه‌ای حرفه‌ای

برنامه‌ریزی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای

یادگیری الکترونیکی- مجازی	یادگیری از طریق دوره های الکترونیکی و مجازی (۰۲)، دوره های توانمندسازی مجازی (۰۲)، فیلم ها و کتاب های الکترونیکی (۰۲)، امکانات برقراری ارتباط برای یادگیری (۱۰)
آموزش	آموزش (۰۱)، برگزاری کارگاه (۰۳)، برگزاری کارگاه (۰۴)، برنامه های توسعه گرانه و انگیزشی (۰۸)، فرایندهای یاددهی و یادگیری (۰۸)، شرکت در کارگاه و سمینار (۰۹)، شرکت در نشست های تخصصی (۰۹)، کارگاه های یادگیری (۱۰)
یادگیری در عمل	یادگیری در عمل کردن به کاری (۰۲)، یادگیری از پروژه های پژوهشی (۰۶)، یادگیری در عمل و مبتنی بر مساله (۰۸)، برنامه ریزی توسعه فردی شخصی حرفه ای (۰۹)
یادگیری از همکاران	یادگیری از تجارب همکاران (۰۲)، یادگیری غیررسمی (۰۷)، یادگیری از طریق بازخوردگیری (۰۷)، فرایندهای فوق برنامه (۰۸)، هویت فرهنگی (۱۰)
مربی گری	روش مربی گری (۰۲)، مربی گر شدن (۰۲)، برگزاری کارگاه توسط خود استاد (۰۵)، توسعه فعالیت های آموزشی (۰۶)، هدایت فعالیت های دانشجویان (۰۶)، استفاده از الگوی نقش (۰۷)، مربی گیری و منتورشیپی (۰۸)
فرصت مطالعاتی	فرصت مطالعاتی (۰۳)، فرصت های مطالعاتی آموزشی و پژوهشی (۰۴)، فرصت مطالعاتی (۰۵)، فرصت مطالعاتی (۰۶)، فرصت مطالعاتی (۰۸)، فرصت مطالعاتی یا ماموریت پژوهشی (۰۲)، فرصت های مطالعاتی (۱۰)، فرصت های مطالعاتی (۱۶)
شرکت در کنفرانس ها	برگزاری سمینار (۰۳)، شرکت در سخنرانی ها (۰۴)، فستیوال های اساتید (۰۵)، شرکت در کنفرانس ها و سمینارها (۱۰)، شرکت در گردهم آیی و جلسات (۱۰)، عضویت در انجمن ها (۱۶)
انگیزه درونی و فردی	انگیزه درونی (۰۲)، جذابیت درونی برای توسعه (۰۲)، انگیزه درونی داشتن (۰۲)، انگیزه درونی (۰۲)، خودانگیزه بودن فرد (۰۳)، تشخیص و احساس نیاز (۰۳)، انگیزه درونی (۰۳)، انگیزه داشتن (۰۵)، انگیزه درونی (۰۶)، انگیزش درونی (۰۸)، انگیزه درونی (۰۹)، خودانگیزشی (۰۹)
بلوغ شناختی	قدرت دیدن و فهمیدن (۰۶)، فهم و حل مسئله (۰۶)، نقد و ارزشیابی (۰۶)، هوش معنوی و دین و دیانت (۰۸)، تاب آور بودن (۰۸)، بلوغ ذهنی و شناختی (۰۹)، آمادگی برای تغییر (۰۹)، تغییر طلبی (۰۹)، پیروی از تغییر (۰۹)
انگیزه پیشرفت	توفیق طلبی و انگیزه بالای موفقیت (۰۳)، انگیزه پیشرفت بالا (۰۸)، نیاز به رشد و تعالی (۰۹)، نیاز به علم و یادگیری (۱۰)، انگیزه درونی (۱۵)، خودانگیزشی (۱۵)

	شناخت از خود (۰۲)، معرفت نفس (۰۲)، شناخت شاید سستی ها و ویژگی ها (۰۲)، شناخت خود به عنوان منشأ اثر (۰۲)، آگاهی (۰۱)، خودآگاهی (۰۲)، خودشناسی و شناخت خود به عنوان انگیزه دهنده (۰۲)، شناخت خود به عنوان هدایت کننده (۰۲)
	تعهد به بالندگی (۰۴)، تعهد قوی برای بالندگی (۰۴)، داشتن احساس تعهد به پاسخگویی به پیشرفت (۰۸)، احساس مسئولیت فردی برای پیشرفت (۰۹)، پیشرفت احساس مسئولیت فردی برای پیشرفت (۰۹)، مسئولیت پذیری و تعهد (۱۱)
	نگرش و باورها (۰۱)، نگرش خودتوسعه ای (۰۲)، ریسک پذیری (۰۴)، نظام ارزش ها و معنویات (۰۷)، استانداردهای سطح بالا (۰۸)، باورهای مذهبی و دینی (۰۸)، امید و انتظار نسبت به آینده (۰۹)، آمدگی یاددهی و یادگیری (۱۰)
	مهارت در توسعه خود (۰۱)، توانایی سازماندهی (۰۴)، مدیریت زمان (۰۴)، مهارت کار تیمی (۰۴)، مدیریت استرس، پروژه (۰۴)، تعادل کار و زندگی (۰۴)، توسعه ای اعتماد به نفس و پشتکار (۱۲)، پشتکار (۱۳)، توانایی برقراری ارتباط (۱۶)
	زیرساخت و شرایط فناوری (۰۱)، زیرساخت های فناوری (۰۳)، زیرساخت های فناوری استاندارد (۰۳)، هوش مصنوعی (۰۲)، بهره مندی از کامپیوتر (۰۵)، زیرساخت های فناورانه (۰۵)، زیرساخت های فناورانه (۰۷)، زیرساخت و شرایط مجازی (۰۱)، زیرساخت های مجازی (۰۷)، محتواهای مجازی و دیجیتال (۰۹)
	توانمندی های مجازی و الکترونیکی (۰۲)، مهارت ارائه دروس مجازی (۰۴)، آمادگی برای استفاده از فضای مجازی (۰۹) سواد تکنولوژیکی (۱۳)، سواد اطلاعاتی و رسانه ای (۱۳)، سواد دیجیتال (۱۶)، مجازی
	ارتباطات رسانه ای (۰۳)، ابزارهای ارتباطی الکترونیکی (۰۴)، افراد فناورمحور (۰۷)
	اجتماعات علمی بر خط (۰۴)، شبکه با پنهان باند بالا (۰۷)، وجود تالارها و فضاهای گفتگو (۰۹)، دسترسی به شبکه های مجازی (۰۳)، اجتماعات مجازی (۰۵)، شبکه اجتماعی مجازی (۰۹)، روابط مجازی (۱۱)، مجازی
	طراحی درس الکترونیکی (۰۴)، استفاده از مدل های الکترونیکی برا تدریس (۰۴)، سواد دیجیتال (۰۵)، نحوه تدریس (۰۸)، کتابخانه الکترونیکی (۰۹)، کتابخانه دیجیتال (۰۹)، تدریس مجازی (۰۳)، دوره های موک (۰۵)، بحث های مجازی (۰۹)

زیرساخت خودتوسعه‌ای	فراهم بودن زیر ساخت ها (۰۱)، سرمایه گذاری به موقع دانشگاه (۰۳)، ارتقای جایگاه دفتر بالندگی (۰۴)، ایجاد فرصت برای بالندگی (۰۴)، تدوین فرصت های یادگیری (۰۵)، منافع و سرنوشت مشترک در دانشگاه (۰۸)، تسهیل کنندگی سازمان (۰۹)، ایجاد تسهیلات خودتوسعه ای (۱۰)
ساختار سازمانی	ساختار مناسب (۰۱)، ساختار سازمانی تسهیل گر (۰۲)، کاهش بروکراسی (۰۳)، ساختار سازمانی کیفیت محور (۰۶)، ساختار سازمانی مناسب (۰۷)، ساختار کارآفرین دانشگاه (۱۱)، ساختار سازمانی (۱۲)، ساختار سازمانی (۱۳)، عوامل سازمانی ساختاری (۱۵)
نظام ها و فرایندهای منابع انسانی دانشگاه	فرایندها و نقش های سازمانی (۰۱)، سازوکارهای پاداش و تنبیه و جبران خدمات (۰۲)، نظام ارتقا (۰۲)، حقوق و مزایا (۰۳)، مشوق های مالی و معنوی (۰۳)، نظام ترفیع و ارتقا دانشگاه (۰۳)، نظام ارتقا و ترفیع (۰۴) تشویق و حمایت دانشگاه (۰۹)
آیین نامه ها و مقررات دانشگاه	آیین نامه‌ها، قوانین و مقررات و تشکیلات (۰۲)، قوانین و مقررات (۰۵)، قوانین و مقررات و بخشنامه ها (۰۷)، آیین نامه های ارتقا (۰۸)، آیین نامه های مربوط به نظام ارتقا (۱۰)، به روز بودن و کاهش قوانین (۱۰)، قوانین و مقررات و آیین نامه ها (۱۲)
فرهنگ سازمانی دانشگاه	فرهنگ سازمانی (۰۲)، احترام به افراد در محل کار (۰۳)، ارزش گذاری برای افراد (۰۳)، فرهنگ مشارکتی و مشارکت در کارها (۰۳)، آزادی آکادمیک (۰۳)، استقلال فکری (۰۳)، آزادی انتخاب سبک کار و روش (۰۳)، فرهنگ سازمانی مبتنی بر آزادی علمی (۰۳)، فرهنگ سازمانی قوی (۰۴)، آزادی عمل (۰۷)
جو سازمانی دانشگاه	محیط کار (۰۳)، جو حاکم بر دانشگاه (۰۳)، تعامل مشترک بین فردی (۰۶)، آزادی علمی و عملی توسط دانشگاه (۰۶)، فضای دانشگاهی مطلوب (۰۸)، آزادی عمل (۱۰)، آزادی حرفه ای (۱۰)، آزادی عمل (۱۱)، آزادی عمل (۱۲)، کاهش بروکراسی (۱۲)
حمایت سازمانی	حمایت و پشتیبانی سازمانی (۰۶)، حمایت همکاران و پیشکسوتان (۰۸)، حمایت سازمانی (۰۸)، اثر همکاران بر خودتوسعه ای (۰۸)، همسویی و پشتیبانی ساختار و فرایندها (۰۸)، پشتیبانی دانشگاه (۰۹)، فراهم کردن ارتباط با صنعت (۱۰)، حمایت سازمانی (۱۲)، حمایت سازمانی (۱۳)
منابع سازمانی	زیر ساخت ها و منابع سازمانی (۰۶)، زیر ساخت ها و مواد آزمایشگاهی و فنی (۰۶)، امکانات سازمانی (۰۸)، تامین مواد و شرایط اولیه و ثانویه (۰۸)، تأمین شرایط مناسب و مورد نیاز (۰۸)، فراهم کردن تسهیلات (۰۸)، امکانات و منابع (۱۰)

	فلسفه مدیریتی حاکم بر دانشگاه (۰۲)، جو مدیریتی آزادمنشانه (۰۳)، حمایت سرپرستان و روسا (۰۷)، سبک و شیوه رهبری (۰۷)، اثر مدیران بر خودتوسعه ای (۰۸)، حمایت مدیران دانشگاهی (۰۹)، سبک کردن بار کاری (۱۱)	مدیران دانشگاه
	زیرساخت های بین المللی (۰۳)، بین المللی سازی دانشگاه ها (۰۸)، بستر لازم برای ارتباط و همکاری مشترک بین المللی (۱۰)، دسترسی به سایت ها و منابع اطلاعاتی و علمی (۱۳)	زیرساخت های بین المللی
عوامل بین المللی	ارتباطات علمی بین المللی (۰۱)، تعاملات بین المللی (۰۲)، ارتباطات و تعاملات بین المللی (۰۳)، ارتباطات بین المللی (۰۴)، ارتباطات بین المللی (۰۵)، تعاملات بین المللی (۰۶)، فعالیت های تبادلی بین المللی (۰۷)، تفاهم نامه های بین المللی (۱۱)، همکاری بین المللی (۱۲)، ارتباطات بین المللی (۱۲)	ارتباطات و تعاملات بین المللی
	حضور یافتن در فضای بین المللی (۰۱)، تجربه علمی داشتن از محیط های توسعه یافته (۰۱)، تجربه زیسته بین المللی (۰۲)، مولتی فستیوال ها (۰۵)، فستیوال های بین المللی (۰۵)، شرکت در همایش های بین المللی (۰۵)	حضور در توسعه یافته بین المللی
	انجام پروژه های بین دانشگاهی (۰۳)، یادگیری مهارت های چندفرهنگی (۰۴)، گردش علمی بین المللی (۰۳)، تبادل دانشجوی بین المللی (۱۱)، همکاری های بین المللی (۱۳)، پروژه های بین المللی (۱۶)، فرصت های مطالعاتی (۱۶)	فرصت های یادگیری بین المللی
عوامل محیطی	جو حاکم بر جامعه (۰۳)، جو کلی حاکم بر جامعه (۰۳)، فرهنگ جامعه (۰۸)، نوع نگاه مردم (۰۸)، فرهنگ اجتماعی (۰۸)	محیط اجتماعی مساعد
	محیط پشتیبانی کننده (۰۲)، محیط حمایت کننده (۰۲)، محیط تشویق کننده و توجه کننده (۰۸)	محیط پشتیبان و حامی

نتیجه آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، برای متغیر خودتوسعه ای حرفه ای اعضای هیأت علمی با مقدار ۱،۲۶۱ و سطح معناداری ۰،۰۸۳ نشان از نرمال بودن توزیع داده های این متغیر دارد که نشان از نرمال بودن منحنی این متغیر دارد. به منظور بررسی برازش مدل خودتوسعه ای حرفه ای اعضای هیأت علمی ابتدا روابط درونی مؤلفه های این مدل مورد بررسی قرار گیرد. نتایج نشان از روابط بالای ابعاد و مؤلفه های این مدل داشته است که در جدول زیر منعکس شده است.

جدول ۳- جدول همبستگی ابعاد خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی

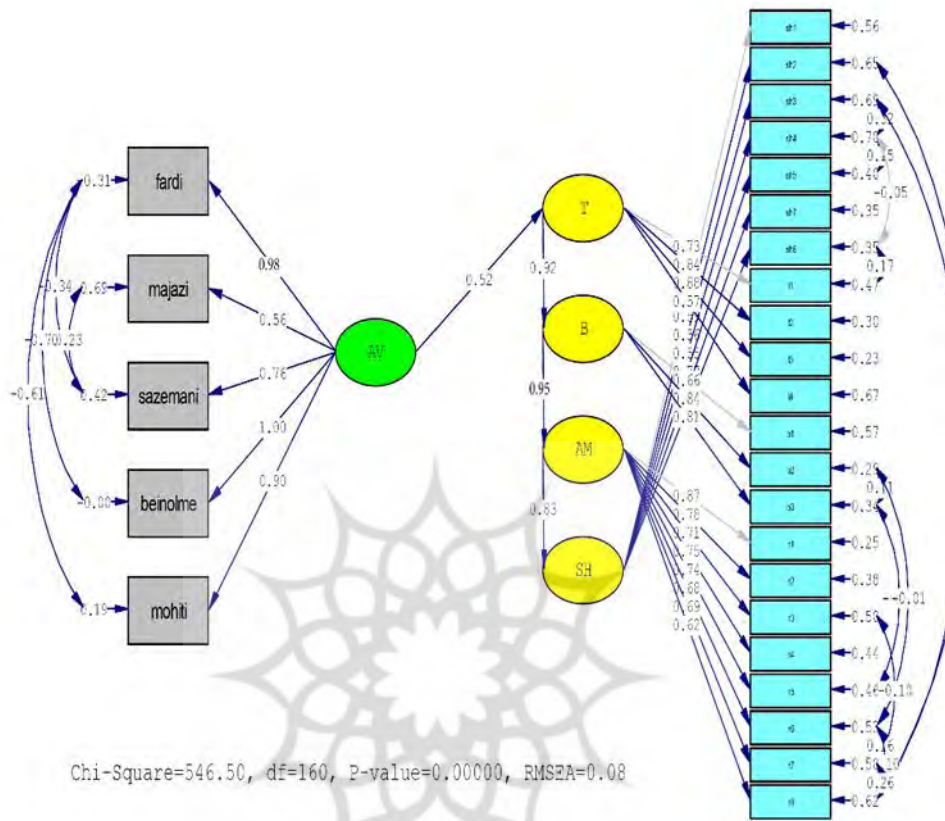
متغیر/مؤلفه	۱	۲	۳	۴	۵	۶
شایستگی‌های خودتوسعه‌ای	۱					
اقدام و عمل خودتوسعه‌ای	۰/۷۰**	۱				
برنامه‌ریزی خودتوسعه‌ای	۰/۶۸**	۰/۷۷**	۱			
تمایل به خودتوسعه‌ای	۰/۵۹**	۰/۸۲**	۰/۸۲**	۱		
عوامل مؤثر بر خودتوسعه‌ای	۰/۵۰**	۰/۶۲**	۰/۵۵**	۰/۶۳**	۱	
خودتوسعه‌ای	۰/۷۰**	۰/۸۳**	۰/۷۶**	۰/۸۳**	۰/۹۳**	۱

\*\* معنی داری سطح ۰/۰۱ (p&lt;0/01) \* معنی داری سطح ۰/۰۵ (p&lt;0/05)

بررسی برازش مدل خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی با داده‌ها، نشان می‌دهد که مدل از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است. به منظور بررسی وضعیت برازش یک مدل اندازه‌گیری لازم است شاخص‌های برازش مدل مورد بررسی و تأیید قرار گیرند.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی

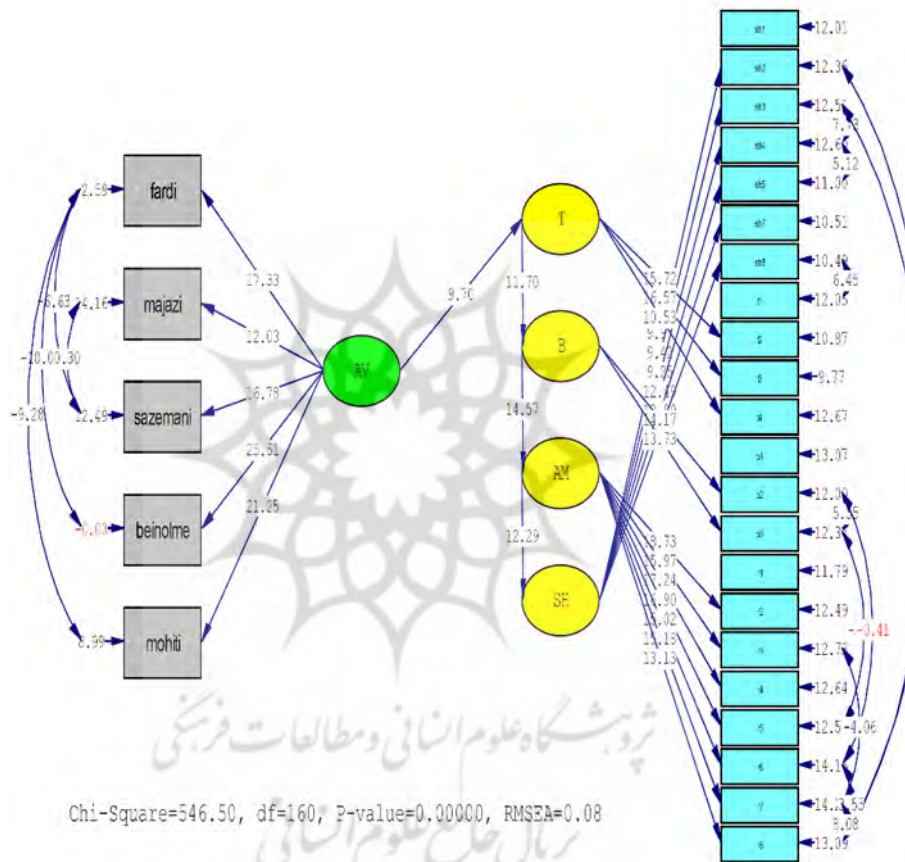
شاخص برازندگی	$\chi^2/df$	RFI	NFI	RMSEA	NNFI	IFI
دامنه پذیرش	۱-۵	>۰.۹	>۰.۹	<۰.۱	>۰.۹	۰-۱
مقدار محاسبه شده	۳/۴۱	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۰۸	۰/۹۶	۰/۹۷



نمودار ۱- ضرایب مسیر در الگوی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی

در طی این بررسی هر شاخص که از جهتی خاص، به تناسب مدل و داده‌های واقعی می‌پردازد براساس یک بازه معناداری، قضاوت می‌شود. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجارنشده بنتلر-بونت (PNFI)، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) و شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) نشان می‌دهند که مدل از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است.

جهت بررسی معنادار بودن روابط مدل، از آماره آزمون  $t$  یا همان  $t$ -value استفاده شد. از آن جا که معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شده، بنابراین اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون  $t$ -value از  $\pm 1,96$  کوچک تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست مقادیر تی نشان از معناداری تمامی روابط دارد به عبارتی مدل از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است که به تمامی سؤالات پژوهش پاسخ مثبت می‌دهد.



نمودار ۲- مقادیر تی ولیو در الگوی خود توسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی



جدول ۵- مسیرهای کلی بررسی شده در الگوی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی

مسیر	مقدار آماره آزمون	ضریب رگرسیون	وضعیت
عوامل مؤثر بر خودتوسعه‌ای ← تمایل به خودتوسعه‌ای	۹/۷۰**	مستقیم ۰/۵۲	معنادار
تمایل به خودتوسعه‌ای ← برنامه‌ریزی خودتوسعه‌ای	۱۱/۷۰**	مستقیم ۰/۹۲	معنادار
برنامه‌ریزی خودتوسعه‌ای ← اقدام و عمل به خودتوسعه‌ای	۱۴/۵۷**	مستقیم ۰/۹۵	معنادار
اقدام و عمل به خودتوسعه‌ای ← شایستگی‌های خودتوسعه‌ای حرفه‌ای	۱۲/۲۹**	مستقیم ۰/۸۳	معنادار

\*\* معنی داری سطح (p<0/01) \* معنی داری سطح (p<0/05)

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی معادلات ساختاری خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی انجام شده است. اهمیت و یافته‌های این پژوهش در پژوهش‌ها و مطالعات مختلفی از جمله بلادرگران و همکاران (۱۵)، الحداد (۱۶)، آنتوناوا (۱۷)، اندن و همکاران (۱۸)، ارویس و لفلر (۱۹)، ریچارد و جانسون (۲۰) مورد تأکید قرار گرفته است که نشان از اهمیت خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی همچون سایر دانشگران دارد. نتایج کیفی پژوهش نشان از شناسایی پنج بعد کلیدی برای خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی داد. عوامل مؤثر، تمایل، برنامه‌ریزی، اقدام و اجرا و در نهایت شایستگی‌های خودتوسعه‌ای، مورد شناسایی قرار گرفت. بررسی برازش الگوی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی نیز پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی، شاخص برازش تطبیقی، شاخص برازش هنجارنشده بنتلر-بونت، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب و شاخص برازندگی هنجار شده نشان می‌دهند که مدل از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است. بلادرگران و همکاران (۱۵)، الحداد (۱۶) از جمله پژوهش‌هایی بوده‌اند که در آن‌ها مدل‌های خودتوسعه‌ای حرفه‌ای مورد بررسی قرار گرفته است. شده است. امروزه خودتوسعه‌ای حرفه‌ای در مدل‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است که هر کدام اجزا و کارکرد خود را دارند همچنان که خاسانوا و کاریموا (۱۴) مدلی از خودتوسعه‌ای حرفه‌ای برای طراحی نموده‌اند که شامل شش بخش کلیدی است. در یک طرف جامعه و دولت قرار دارد و در طرف دیگر سیستم خودتوسعه‌ای حرفه‌ای که به دو صورت همکارانه و فردی کار می‌کند. در این مدل آموزش‌ها و کارآموزی‌های رسمی و غیررسمی نیز مورد توجه قرار گرفته است. محیط آموزشی به عنوان یک بستر عمل می‌کند که در آن ارتباطی تعاملی بین مدرسان، دانشجویان وجود دارد. این مدل تأکید دارد که رخدادهای خودتوسعه‌ای باید در درون محیط آموزشی و

درون زندگی واقعی آموزشی افراد رخ دهد. در این مدل به طور همزمان دو شکل از حمایت مدرسان برای فعالیت‌های خودتوسعه‌ای حرفه‌ای رخ می‌دهد که یکی همکارانه و دیگری فردی است. مانند مدل این پژوهشگران، مدل پژوهش حاضر نیز دارای ابعاد و مؤلفه‌های مشخصی می‌باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مدل خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی شامل پنج بعد کلیدی از جمله عوامل مؤثر، تمایل، برنامه‌ریزی، اقدام و عمل و در نهایت شایستگی‌های خودتوسعه‌ای حرفه‌ای می‌باشد. مشابه چنین ابعادی در پژوهش‌هایی از جمله بلادرگران و همکاران (۱۵) و الحداد (۱۶) می‌توان یافت که نشان دهنده اهمیت این ابعاد است.

خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در این ابعاد، عملکرد سطح بالاتری را برای آن‌ها به ارمغان خواهد آورد هم‌چنان که لاندن و همکاران لاندن و همکاران (۱۸) بر فرایند خودتوسعه‌ای تأکید داشته و بیان کرده‌اند که افرادی که خودتوسعه‌ای بروز می‌دهند، تقویت‌های بیشتری را دریافت می‌کنند و احساس قدرتمند بودن می‌کنند نسبت به دیگران عملکرد بالاتری دارند. آنها در مطالعات خود بر فعالیت‌های خودتوسعه‌ای تمرکز نموده‌اند که بر پیشرفت مسیر شغلی، مانند تنظیم اهداف برای بهبود عملکرد، افزایش تعهد برای توسعه عملکرد شغلی خود، درگیری در برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی، یادگیری مهارت‌های جدید و کسب دانش جدید تمرکز داشته‌است که همگی می‌تواند با خودتوسعه‌ای مرتبط باشد. براساس نتایج پژوهش حاضر می‌تواند پیشنهادهای زیر را برای خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی توصیه نمود:

- به منظور تقویت خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی عوامل مؤثر بر توسعه فردی از جمله عوامل فردی، سازمانی، مجازی، بین‌المللی و محیطی، تقویت شود و توسعه یابد.
- تمایل به خودتوسعه‌ای نقش مهمی ایفا می‌کند از اینرو بهبود تمایل اعضای هیأت علمی با آگاهی بخشی، معنادارسازی و مانند آن که تمایل به خودتوسعه‌ای را ارتقا دهد، توصیه می‌شود.
- برنامه‌ریزی برای خودتوسعه‌ای، ضروری است لذا اعضای هیأت علمی می‌توانند از برنامه‌ریزی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای برای توسعه خود بهره‌گیرند.
- نمود و ظهور رفتار خودتوسعه‌ای از اقدام و عمل به خودتوسعه‌ای ناشی می‌شود از اینرو انجام فعالیت‌ها و اقداماتی که در عمل نشان دهنده رفتار خودتوسعه‌ای اعضای هیأت علمی است از جمله خودیادگیری، یادگیری الکترونیک و مجازی، آموزش، یادگیری در عمل، یادگیری از همکاران، مربی‌گری و مانند آن توصیه می‌شود.
- در نهایت، خودتوسعه‌ای اعضای هیأت علمی لازم است به توسعه شایستگی‌های خودتوسعه‌ای حرفه‌ای منجر شود که توجه به این شایستگی‌ها از جمله معنایابی حرفه‌ای، ارزش‌گذاری

حرفه‌ای، هدفمندی حرفه‌ای، شناخت حرفه‌ای مهارت‌های حرفه‌ای، ارتباطات حرفه‌ای، اخلاق و رفتار حرفه‌ای توصیه می‌شود.

## References

۱. Vanhala M, Ahteela R. The effect of HRM practices on impersonal organizational trust. *Management Research Review*. ۲۰۱۰; ۳۴(۸): 869-888.
۲. Orvis KA & Ratwani KL. Leader Self-Development: A Contemporary Context for Leader Development Evaluation", *Leadership Quarterly*, 2010; 21: 657-674.
۳. Mcallister R. J. *Emotions: Mystery or Madness*. Author House; 2007.
۴. Fried S. *American popular psychology: An interdisciplinary research guide*. New York: Garland; ۱۹۹۴.
۵. Holzinger A, Matschinger H, Angermeyer M. What to do about depression? Self-help recommendations of the public. *International Journal of Social Psychiatry*. ۲۰۱۲ □ ۵۸(۴): ۳۴۳-۳۴۹.
۶. Nathan T. Change we can (almost) believe in, *Time*. 2011; Retrieved from <http://www.time.com/time/magazine/article/0,9171,2055188,00.html>.
۷. Farrand P. Development of a supported self-help book prescription scheme in primary care. *Primary Care Mental Health*. 2005; 3(1): 61-66.
۸. Lamintakanen J, Kivinen T, Kinnunen J. Human resource development in nursing: Views of nurse managers and nursing staff. *Journal of Nursing Management*. 2008; ۱۶(۵): 556-564.
۹. Lyons R. Strategic Human Resource Development impact on organizational performance: Does SHRD matter? Doctoral dissertation, North Dakota State University; 2016.
۱۰. Abdul Latif Nazar, Muhammad Suhail, Mehmood Khan, Tariq. Human Resource Development: strategies for sustainable rural development. *Asian Social Science*, ۲۰۱۱ □ ۷(۹).
۱۱. Pedler M, Burgoyne J, & Boydell T. *A manager's guide to self-development*. Maidenhead, Berkshire, UK: McGraw-Hill House.; 2001.
۱۲. Boyce, Lisa A, Zaccaro, Stephen J, Wisecarver M.Z. Propensity for self-development of leadership attributes: understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development. *Leadership Quarterly*. 2010; 21(1): 159-۱۷۸.
۱۳. Ellinger A. D. The concept of self-directed learning and its implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*. 2004; 6(2): ۱۵۸ □ ۱۷۷.

۱۴. Khasanov O.V, Karimova A.A. Esl Teacher Professional Self-development Within Lifelong Educational Environment. Selection and Peer-review Under Responsibility of the Organizing Committee of the conference.2017;Published by Future Academy [www.FutureAcademy.org.uk](http://www.FutureAcademy.org.uk)
۱۵. Bladergroente M, Bytheway A, Cantoni L et al. I can't fall behind! Aspirations, technology and becoming a teacher in South Africa. SACJ. 2014; 54 : 1-9.
۱۶. Alhaddad M. Career self-management in ascription cultutre. Thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy, Brunel School of Business and Management Brunel University; 2014.
۱۷. Antonova N. Economic identity and professional self-determination. Athens Journal of Social Sciences, 2014; 1(1): 71-82.
۱۸. London M, Holtlarsen, Thisted L N. Relationships Between Feedback and SelfDevelopment. Group & Organization Management. 2013; 24(2): 5-12
۱۹. Orvis k, Gregory P, Leffler. Individual and contextual factors: An interactionist approach to understandingemployee self-development. Personality and Individual Differences. 2011; 51(3): 172–177.
۲۰. Reichard R. J, Stefanie K, Johnson. Leader self-development as organizational strategy. The Leadership Quarterly. 2011; 22 (2): 33–42.
۲۱. Elena V, Asafova and Oksana V, Vashetina. Professional and Pedagogical Self-Development of Master's Students, future teachers of vocational and higher education institutions; 2021.
۲۲. Natalia F, Marina Z, Elena P.S, Elena P. Professional self-development of future specialists in the field of ecological psychology in the context of distance learning. UESF-2021 E3S Web of Conferences;2021. 258, 07029
۲۳. Makovec D. The teacher's role and professional development. International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education. ۲۰۱۸ (۲) DOI:10.5937/ijcrsee1802033M
۲۴. Noben I, Deinum J.F, Hofman W.H.A. How is a professional development programme related to the development of university teachers' self-efficacy beliefs and teaching conceptions. Studies in Educational Evaluation. ۲۰۲۱ (۱), 00966 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2020.100966>
۲۵. Haug B.S, Mork S.M. Acknowledging teachers' individual starting conditions and zones of development in the course of professional development, Teaching and Teacher Education. 2019; 86, ۱۰۲۹۲۹ DOI:<https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102929>
۲۶. Prestridge S. Categorising teachers' use of social media fortheir professional learning. A self generating professional learning paradigm, Computers & Education. ۲۰۱۹ (۱۲۹): 143- 158. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.11.003>
۲۷. Suchodoletz A, Jamil F.M, Ross A.A, Larsen A, Hamre B.K. Personal and contextual factors associated with growth in preschool teachers' self-efficacy beliefs

- during a longitudinal professional development study. *Teaching and Teacher Education*. 2018; 75: 278-289 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.07.009>
۲۸. Osman D.J, Warner J.R. Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice. *Teaching and Teacher Education*. 2020; 92, ۱۰۳۰۶۴ DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103064>
۲۹. Rubin J.C. Third spaces and tensions: Teacher experiences in an international professional development program. *Teaching and Teacher Education*. 2020; 95: ۱۰۳۱۴۱ DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103141>
۳۰. Richter D, Kleinknecht M, Gröschner A. What motivates teachers to participate in professional development? An empirical investigation of motivational orientations and the uptake of formal learning opportunities. *Teaching and Teacher Education*. ۲۰۱۹; 86: 102929 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102929>
۳۱. Schindler A.K, Seidel T, Gröschner A. Acknowledging teachers' individual starting conditions and zones of development in the course of professional development. *Teaching and Teacher Education*. 2021; 100: 103281 <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103281>
۳۲. Rutten L. Toward a theory of action for practitioner inquiry as professional development in preservice teacher education. *Teaching and Teacher Education*. ۲۰۲۱; 97: 103194 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103194>
۳۳. Chen G. A visual learning analytics (VLA) approach to video-based teacher professional development: Impact on teachers' beliefs, self-efficacy, and classroom talk practice. *Computers & Education*. 2020; 144: 103670 <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103670>
۳۴. Choi S, Mao X. Teacher autonomy for improving teacher self-efficacy in multicultural classrooms: A cross-national study of professional development in multicultural education. *International Journal of Educational Research*. ۲۰۲۱; 105: ۱۰۱۷۱۱: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101711>
۳۵. Rutherford T, Long J, Farkas G. Teacher value for professional development, self efficacy, and student outcomes within a digital mathematics intervention. *Contemporary Educational Psychology*. 2017; 51: 22-۳۶ <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2017.05.005>
۳۶. Aksu M.B, Apaydin Ç, Kasalak G. Novice teacher self-efficacy belief: a study of scale development. *International Online Journal of Education and Teaching*. 2014; ۱(۴):۲۶۲-۲۷۶ <http://iojet.org/index.php/IOJET/article/view/58/80>