

## Design and Validation of a Model for Research Development among Faculty Members and Instructors at Farhangian University

Zeinolabedin Darvishi\*  
Behnaz Mohajeran\*\*  
Farshid Ashrafi Salim Kandi\*\*\*

### Introduction

The purpose of current research is to Design and validation of a model for Research development among faculty members and instructors at Farhangian University

### Method

The current research is applied and of Mixed-method type. The participants in the qualitative part included 12 experts and specialist in human resources and teacher training, and in the quantitative part there were 806 professors and faculty members of campuses of Farhangian University, among them, 260 people were selected as a sample by multi-stage cluster random sampling. The research tool included two researcher-made questionnaires on the research development of academic staff members and pairwise comparisons based on the process of hierarchical analysis. The statistical tests used included confirmatory factor analysis, sample t-test and hierarchical analysis process.

### Results

The findings of the qualitative section included five sub-themes of

---

\* Assistant Prof. Department of Educational Sciences, Shahid Rajaei Campus, Farhangian University, Urmia, Iran. *Corresponding Author:* [dzeinolabedin@yahoo.com](mailto:dzeinolabedin@yahoo.com)

\*\* Associate Prof., Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University, Urmia, Iran

\*\*\* Ph.D. Department of Educational Sciences, Shahid Rajaei Campus, Farhangian University, Urmia, Iran.

Research development in the form of: 1- Preparation and improvement, 2- Citizenship behavior, 3- core research, 4. Professional groups and 5- Foresight. And the validity of the conceptual model obtained by fitting goodness indicators was confirmed. Also, the findings showed that the current level of research development of academic staff members in terms of preparation components, citizenship behavior, professional group, and foresight, was at a relatively favorable level and in terms of the core research component, it was in an unfavorable situation. Another finding is that the components of research development in terms of importance include core research (with a relative weight of 0.284), professional group (with a relative weight of 0.276), preparation (with a relative weight of 0.167), foresight (with a relative weight of relative 0.163) and citizenship behavior (with relative weight 0.110); was determined.

### **Discussion**

According to the statistical results, the design and validation of a model for Research development among faculty members and instructors at Farhangian University was obtained, and the current status of Research development and the importance of its components were determined.

**Keywords:** Research development, faculty members and instructors, Farhangian University

---

**Author Contributions:** The research plan was compiled, the process of collecting, analyzing and interpreting the findings and writing the text of the article and in general the conclusion of the findings and the development and interpretation was done jointly with the discussion and exchange of views of all authors.

**Acknowledgments:** The authors thank all dear teachers who have helped us in this research.

**Conflicts of interest:** The authors declare there is no conflict of interest in this article.

**Funding:** This research is not sponsored by any institution and all costs have been borne by the authors

---

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۳/۰۸  
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۸/۲۴

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز  
پاییز و زمستان ۱۴۰۱، دوره‌ی ششم، سال ۲۹  
شماره‌ی ۲، صص: ۲۵۴-۲۳۵

مقاله پژوهشی

## طراحی و اعتباریابی الگوی بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان

زین العابدین درویشی\*

بهناز مهاجران\*\*

فرشید اشرفی سلیم‌کندی\*\*\*

### چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی و اعتباریابی الگوی بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان می‌باشد. پژوهش حاضر کاربردی و از نوع آمیخته اکتشافی است. مشارکت کنندگان در بخش کیفی شامل ۱۲ نفر از متخصصان و صاحب نظران منابع انسانی و تربیت معلم و در بخش کمی اساتید و اعضای هیأت علمی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان به تعداد ۸۰۶ نفر بودند، که از بین آن‌ها ۲۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه محقق ساخته بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مقایسات زوجی بر اساس فرایند تحلیل سلسله مراتبی بوده است. آزمون‌های مورد استفاده آماری شامل تحلیل عاملی تأییدی، تی تک نمونه‌ای و فرایند تحلیل سلسله مراتبی بود. یافته‌های به دست آمده از بخش کیفی شامل ۵ مقوله فرعی بالندگی پژوهشی در قالب ۱- آماده‌سازی و بهبود، ۲- رفتار شهروندی، ۳- پژوهش محوری، ۴- گروه‌های حرفه‌ای، ۵- آینده‌نگری شناسایی گردیده و اعتبار الگوی مفهومی به دست آمده توسط شاخصه‌های نیکویی برازش تأیید گردید. هم‌چنین یافته‌ها نشان داد که سطح موجود بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی از لحاظ مؤلفه‌های آماده‌سازی، رفتار شهروندی، گروه حرفه‌ای، آینده‌نگری، در سطح نسبتاً مطلوب و از لحاظ مؤلفه پژوهش محوری در وضعیت نامطلوب قرار داشت. یافته دیگر این که مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی از نظر اهمیت شامل پژوهش محوری (با وزن نسبی ۰/۲۸۴)، گروه حرفه‌ای (با وزن نسبی ۰/۲۷۶)، آماده‌سازی (با وزن نسبی ۰/۱۶۷)، آینده‌نگری (با وزن نسبی ۰/۱۶۳) و رفتار شهروندی (با وزن نسبی ۰/۱۱۰) تعیین گردید.

واژه‌های کلیدی: بالندگی پژوهشی، اعضای هیأت علمی و مدرسان، دانشگاه فرهنگیان

\* استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید رجایی ارومیه ایران (نویسنده مسئول)  
dzeinolabedin@yahoo.com

\*\* دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ایران

\*\*\* دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید رجایی ارومیه، ایران

## مقدمه

پیشرفت و تحولات سریع علمی، فرهنگی و فناوری در جهان کنونی سبب تمایز دوران کنونی با جهان گذشته شده است. (Vlik Bani, Ganbari & Sarchahani, 2016). با آن که بالندگی سازمانی پدیده‌ای به نسبت تازه در قلمرو مدیریت بشمار می‌آید و هنوز دستورهای آن، به‌گونه‌ای در خور، صورت‌بندی و استوار شده، ولی در چهار دهه کنونی از گسترش بسیار شایانی برخوردار بوده است (Najarpour Ostadi & Taghizadeh, 2012). یکی از نهادهایی که بکارگیری رویکرد مدیریت سرمایه انسانی در آن بسیار حائز اهمیت است، آموزش عالی است (Moradi et al., 2016). امروزه دانشگاه به‌عنوان عاملی مهم در اقتصاد دانش محور و چرخه نوآوری ایفای نقش می‌نماید، عاملی که موتور محرک دانش بشری به شمار آمده و رشد و تعالی جوامع را به دنبال دارد (Meshki Hassanabad et al., 2021, 168). براین اساس برنامه‌ریزی برای توانمندسازی و پاسخگویی به چالش‌های درونی و بیرونی دانشگاه، اهمیت بسیاری دارد (Arbab Shirani al., 2019, 220). از آنجایی که جایگاه و نقش دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تعیین‌کننده است و نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش‌های مختلف، توسط بخش آموزش عالی تربیت می‌شوند، مدیریت منابع انسانی دانشگاه (بالاخص اعضای هیأت علمی) و تقویت و توسعه آنها به‌مثابه روح و جان آموزش عالی، زیربنای توسعه سایر بخش‌ها است (Romiani et al., 2019, 178). بر همین اساس، در چارچوب نظام آموزش عالی کشور ایران نیز دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان دانشگاهی نوپا و درعین حال یکی از کلیدی‌ترین و راهبردی‌ترین دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور، مسئولیت اصلی تربیت معلم را عهده‌دار شده و باهدف تربیت معلم تراز نظام جمهوری اسلامی شکل گرفته است. با عنایت به ضرورت تحقق این هدف بلند و آرمانی، دانشگاه فرهنگیان بیش از هر دانشگاه دیگری در نظام آموزش عالی کشور نیازمند برخورداری از الزامات اساسی عملکرد کیفی است. بی‌گمان، وجود استادان و اعضای هیأت علمی توانمند و صاحب صلاحیت‌های حرفه‌ای و پژوهشی از عوامل بنیادی در کارایی و کیفیت‌بخشی به عملکرد و فعالیت‌های این دانشگاه ویژه، مأموریت‌گرا و تربیت محور است (Javedani et al., 2020, 300-301).

دانشگاه فرهنگیان در راستای افزایش بهره‌وری اعضای هیأت علمی خود بیش از گذشته نیازمند برنامه‌ها و فعالیتهای رشد و بالندگی می‌باشد تا از قافله تغییرات باز نماند. در حالی که

بسیاری از دانشگاه‌های مطرح دنیا سابقه ای بیش از ۵۰ سال در برنامه‌ریزی‌های مدون برای بالندگی اعضای هیأت علمی خود دارند، اما در دانشگاه‌های ایران و به خصوص دانشگاه فرهنگیان که بیش از ۸۰۰ نفر عضو هیأت علمی در آن مشغول به فعالیت هستند و دارای جمعیت دانشجویی نزدیک به ۶۷۰۰۰ نفر می‌باشد و از آنجا که اعضای هیأت علمی دانشگاه هسته اصلی آن را تشکیل می‌دهند، یکی از مهمترین راه‌های دست‌یابی به کیفیت برتر در دانشگاه ارتقای نگرش، دانش و مهارت‌های اعضای هیأت علمی آن است، رشد و بالندگی اعضای هیأت علمی هم خود یکی از مهمترین اهداف دانشگاه و هم یکی از مهمترین ابزارها جهت دست‌یابی به کیفیت برتر در زمینه‌های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و فناوری می‌باشد (Kazempour, Shekibai & Berari, 2020, 6-7).

با توجه به نقش و تأثیر بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی در بهبود بخشیدن به کیفیت آموزش‌های دانشگاهی و ارتقای فرآیند یاددهی- یادگیری دانشجویان، ضروری است به منظور ارائه آموزش‌های دانشگاهی با بالاترین کیفیت و برنامه‌های بالندگی پژوهشی اثربخش‌تر، مرکز بالندگی ایجاد گردد تا بتوان برنامه‌های بالندگی پژوهشی را با نگرشی سیستمی تدوین، اجرا و بهبود بخشید. بر این اساس سوالي که مطرح می‌شود این است که مولفه‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی و اساتید دانشگاه فرهنگیان کدام‌ها هستند؟ و میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌ها و وضعیت موجود هر یک از آنها در چه سطحی قرار دارد؟

### مبانی نظری و پیشینه

مفهوم بالندگی اعضای هیأت علمی از دهه هفتاد میلادی وارد فرهنگ آموزش عالی شده است اما علی‌رغم کاربرد وسیع و رایج آن، یک تعریف کامل و جامع که مورد قبول اکثریت باشد، هنوز وجود ندارد. برخی معتقدند که «فعالیت‌های مربوط به موضوع بالندگی اعضای هیأت علمی از قرن نوزدهم و زمان شکل‌گیری برنامه فرصت‌های مطالعاتی برای ارتقای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها شروع شده است که تا سال‌های متمادی، از این برنامه در راستای بالندگی اعضای هیأت علمی استفاده می‌شد». این در حالی است که در دهه‌های جدید بیشتر برنامه‌های بالندگی به جای تأکید بر برنامه فرصت‌های مطالعاتی عمدتاً بر مواردی چون جلسات توجیهی و معارفه اعضای هیأت علمی تازه استخدام شده، روش‌های ارزشیابی دانشجویان و همچنین فناوری آموزشی متمرکز شده است (ghroneh et al., 2014, 56).

Sorcinielli et al. (2006) در شکل‌گیری فرآیند بالندگی اعضای هیأت علمی پنج دوره

زمانی به شرح زیر را بیان کرده‌اند:

- دوره دانشوران (دهه‌ی ۶۰-۱۹۵۰؛ تأکید بر اهمیت مهارت‌های پژوهشی و تسلط بر محتوای دروس)
- دوره یاددهندگان (دهه‌ی ۷۰-۱۹۶۰؛ افزایش توانایی‌های تدریس)
- دوره توسعه دهندگان (دهه ۸۰-۱۹۷۰؛ اجرای برنامه‌های بالندگی به صورت کاملاً رسمی و گسترده توسط کارشناسان بالندگی)
- دوره یادگیرندگان (دهه ۹۰-۱۹۸۰؛ تأکید بر اهمیت تخصص و تجربه، تغییر پارادایم از یاددهی به یادگیری دانشجویان)،
- دوره شبکه (از ۱۹۹۰ تاکنون؛ تأکید بر اهمیت مشارکت اعضای هیأت علمی در فرآیند بالندگی هیأت علمی و تقویت مجموعه دانشگاه) (Amraie, 2018, 27-28).

Moheb Zadegan et al., (2013) پژوهشی را تحت عنوان «اعتبارسنجی الگوی بالندگی

اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های شهر تهران» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان دهنده ۱۳ مقوله در قالب مدل پارادایمی شامل: شرایط علی؛ پدیده محوری (مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها)؛ شرایط زمینه‌ای؛ شرایط مداخله‌گر؛ راهبردهای بالندگی و پیامدها به دست آمده است که عوامل مؤثر بر فرآیند بالندگی هیأت علمی و روابط آنها را نمایان می‌کنند.

بالندگی اعضای هیأت علمی یک فرآیند نهادی است که سعی دارد با مداخله در نقش‌های استادان از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر این نقش‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضای هیأت علمی را در جهت افزایش قابلیت‌ها و کارایی بیشتر، برای تامین نیازهای دانشجویان، دانشگاه و خود هیأت علمی، ارتقا دهد. بنابراین، دو واژه‌ی توسعه منابع انسانی و بالندگی اعضای هیأت علمی تا حدودی به یک معنی‌اند؛ زیرا از نظر هدف، هر دو به دنبال افزایش ظرفیت و بهره‌وری هستند. با توجه به این نکته، بالندگی اعضای هیأت علمی، در واقع همان توسعه منابع انسانی در سازمانی به نام دانشگاه است (soltani pereshkafti et al., 2019, 315).

بالندگی پژوهشی، مجموعه‌ای از فعالیت‌های اعضای هیأت علمی است که ضمن هدفمند بودن، قابلیت کشف و توسعه حقایق و به کارگیری یافته‌های علمی را دارد و با هدف رفع نیاز جامعه، توسعه مرزهای دانش و بسط فناوری‌های برخوردار از اولویت، در کشور است (Taheri & Shams Bakhsh, 2016, 20).

Roshani, Benasee, Hassani and Ghalavandi (2021) پژوهشی را تحت عنوان "شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی به منظور طراحی مدل مفهومی (مورد مطالعه: اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه)" انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که ۷۲ کد باز شناسایی شده در این پژوهش در ۱۳ دسته کد محوری قرار گرفت که عبارت‌اند از دانش روش‌شناسی، دانش تخصصی، دانش سازمانی مهارت‌های حرفه‌ای پژوهش، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فناوری اطلاعاتی و ارتباطی، حقوق مشارکت‌کنندگان، حقوق مالکیت فکری، پرهیز از رابطه‌گرایی، عدم دستکاری در تحقیق. در نهایت مقوله‌های پژوهش حاضر بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی در چهار بعد دانش، مهارت، اخلاق در پژوهش، ویژگی‌های فردی تحلیل و مدل نهایی ارائه شد.

Hejazi (2020) پژوهشی را تحت عنوان "تعیین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان" انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان داد، تحلیل‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری، برازندگی مدل را با داده‌ها مورد حمایت قرار می‌دهند. نتایج این پژوهش می‌تواند دریچه‌های جدیدی را برای توجه بنیادی به بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و ایجاد تغییرات مطلوب در بازنگری برنامه بهسازی منابع انسانی بگشاید.

Jahani et al (2020) پژوهشی را تحت عنوان "توسعه و اعتبارسنجی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان" انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد در صورت تحقق شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، در عملکرد و کارآمدی دانشگاه فرهنگیان نقش قابل‌انتظاری خواهد داشت و تأثیرات مثبتی را برای دانشجو معلمان خواهد گذاشت.

Kazempour, Shekibai and Berari (2020) پژوهشی را تحت عنوان "ضرورت مدیریت بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان" انجام دادند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد اعضای هیأت علمی از جمله عوامل مهم و اصلی ساختار آموزشی کشور هستند و افت کمی و کیفی آنان تأثیر مستقیم بر عملکرد آموزش عالی دارد.

## روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها در گروه پژوهش‌های آمیخته اکتشافی<sup>۱</sup> قرار دارد که ابتدا از روش‌های تحقیق کیفی و سپس روش‌های

تحقیق کمی استفاده می‌شود. دلایل انتخاب روش تحقیق آمیخته اکتشافی برای تحقیق حاضر عبارتند از: به دست آوردن شواهد بیشتری برای درک بهتر مفهوم بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان، عدم وجود یک الگوی جامع بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی که در برگیرنده جنبه‌های متعدد آن باشد و لزوم استفاده از دیدگاه‌های متخصصان و خبرگان دانشگاهی جهت شناسایی مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان. ابتدا با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۲ نفر از متخصصان و صاحب نظران منابع انسانی و تربیت معلم در خصوص موضوع بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان، داده‌های کیفی گردآوری شد (در قالب جدول ۱).

جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه شونده‌گان

Table 1- Demographic information of the interviewees

ردیف Row	استان State	پردیس Pardis	تعداد مصاحبه شونده‌گان Number of interviewees
1	تهران	سازمان مرکزی دانشگاه پردیس شهید بهشتی پردیس نسیمیه	4
2	آذربایجان غربی	پردیس شهید رجایی پردیس علامه طباطبایی	5
3	آذربایجان شرقی	پردیس علامه امینی	2
4	یزد	پردیس شهید پاک نژاد	1

فرآیند مصاحبه با صاحب نظران و آگاهی دهندگان کلیدی تا هنگام شناسایی و توصیف کامل جنبه‌ها و مؤلفه‌های نهفته و گوناگون پدیده بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و حصول اشیاع نظری ادامه پیدا کرد. جامعه تحقیق در بخش کیفی شامل خبرگان و متخصصان نظام آموزشی (اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی و پژوهشی، مسئولین و کارشناسان ستاد مرکزی دانشگاه فرهنگیان و مرکز مدیریت بالندگی حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان) بوده است. برای بررسی روایی در بخش کیفی از روش مثلث سازی بهره گرفته شد، در این راستا از طریق گردآوری شواهد از منابع مختلف شامل تئوری‌های گوناگون، منابع اطلاعاتی متنوع و صاحب نظران روایی مورد بررسی و تایید قرار گرفت، در ادامه نظر شرکت کنندگان در پژوهش در باره اعتبار یافته‌ها دریافت شد. برای این کار یافته‌ها، تفسیرها و نتایج پژوهش را در گروهی کانونی متشکل از شرکت کنندگان در پژوهش مورد قضاوت و تایید قرار گرفت. همچنین برای بررسی



پایایی از یادداشت برداری، ضبط صوت برای ثبت دقیق یافته‌ها و تحلیل داده‌ها به کمک رایانه، بهره گرفته شد. برای تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری سیستماتیک طی چهار مرحله استفاده شد (۱) مرور داده‌ها، (۲) تدوین راهنمای کدگذاری، (۳) سازماندهی داده‌ها، (۴) طبقه‌بندی و کدگذاری داده‌ها. پس از شناسایی کدهای اولیه، نسبت به استخراج کدها (مفاهیم شناسایی شده) و مقوله‌های فرعی و مقوله اصلی در قالب جدول ۲ اقدام گردید.

جدول ۲- مقوله‌های شناسایی شده برای بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی

Table 2. Identified categories for research development of faculty members

مقوله اصلی The main category	مقوله فرعی Subcategory	کدها Code	ردیف Row
	آماده سازی و بهبود رفتار شهروندی	ارائه فرصت برای ایده‌پردازی، توافق برای تسهیل تغییر، شناخت شیوه‌ها و نتایج برتر، بازخوانی و پالایش الگوهای ذهنی	1
		برنامه‌ریزی توسط اساتید، ایجاد گفت و گوهای تخصصی، استفاده از سیستم انگیزشی، ایجاد شبکه‌های ارتباطی	2
بالندگی پژوهشی	پژوهش محوری	فراهم نمودن امکان شرکت در همایش‌ها، تشکیل کارگاه‌های علمی، اعطای فرصت مطالعاتی، بازدید از دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی	3
	تشکیل گروه‌های حرفه‌ای	اشتراک گذاری مسائل و مشکلات، بهره‌گیری از تجربیات موفق، اشتراک گذاشتن مهارت‌های استادی، تلاش برای نیل به اهداف فردی و جمعی	4
	آینده‌نگری	تدوین چشم‌انداز مطلوب، انجام امکان‌سنجی راهبردها در سازمان، شجاعت برخورد با آینده مبهم، به روز رسانی سواد اطلاعاتی	5

روش جمع‌آوری داده‌ها در این مرحله توصیفی- پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش در این مرحله شامل اساتید و اعضای هیأت علمی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان به تعداد ۸۰۶ نفر بودند. نمونه پژوهش با توجه به جدول مورگان و بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (۲۶۰ نفر) انتخاب شده و ابزار پژوهش بر روی آن‌ها جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز اجرا گردید. در پژوهش حاضر از پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است که در ادامه معرفی می‌گردند:

الف- پرسشنامه محقق ساخته بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی که سؤالات آنها بر اساس مبانی نظری پژوهش‌های پیشین و نظرات نخبگان و متخصصان استخراج گردیده بود و در قالب ۱۹ گویه، پنج مقوله فرعی آماده سازی (گویه‌های ۴-۱)، رفتار شهروندی (گویه‌های

۸ - ۵) پژوهش محوری (گویه‌های ۱۲ - ۹)، گروه حرفه‌ای (گویه‌های ۱۶ - ۱۳)، آینده‌نگری (گویه‌های ۱۹ - ۱۷) را به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت بالندگی پژوهشی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. برای سنجش روایی محتوایی نظر متخصصان و استادان علوم تربیتی و مدیریت مورد بررسی قرار گرفته و اعمال گردید. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ  $\alpha=0/86$  به دست آمد که در سطح بسیار خوب و قابل قبولی قرار دارد.

ب- مقایسات زوجی بر اساس فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) که در قالب ۱۰ گویه به صورت وزن‌دهی بین مقوله‌های آماده‌سازی، رفتار شهروندی، پژوهش محوری، گروه حرفه‌ای و آینده‌نگری انجام گرفت. فرایند تحلیل سلسله مراتبی گزینه‌های مختلف را در تصمیم‌گیری دخالت داده و امکان تحلیل حساسیت روی معیارها و زیرمعیارها را دارد، علاوه بر این بر مبنای مقایسه‌ی زوجی بنا نهاده شده، که قضاوت و محاسبات را تسهیل می‌نماید. همچنین میزان سازگاری و ناسازگاری تصمیم را نشان می‌دهد، که از مزایای ممتاز این تکنیک در تصمیم‌گیری چند معیاره می‌باشد (Mahbob, 2012: 23).

به منظور تحلیل داده‌ها، از تحلیل عاملی تأییدی (به منظور برازش مدل ساختاری) تی تک نمونه‌ای (به منظور بررسی وضعیت موجود الگوی بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان) و روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) (به منظور اولویت‌بندی و تعیین میزان اهمیت مؤلفه‌های الگوی بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان) استفاده گردید.

## یافته‌ها

**سؤال اول پژوهش.** الگوی مفهومی بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان چیست؟ با توجه به نتایج بخش کیفی پژوهش (مصاحبه با صاحب نظران و آگاهی دهندگان کلیدی موضوع بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی) می‌توان چارچوب مفهومی بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان را در قالب پنج مؤلفه اصلی شناسایی شده، ارائه کرد که در نگاره ۱ نشان داده شده است.

**سؤال دوم پژوهش.** وضعیت بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟



نمودار ۱. الگوی مفهومی بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان  
Figure 1. Conceptual model of research development of faculty members and lecturers of Farhangian University

نتایج آزمون T تک نمونه ای مقایسه میانگین نمونه آماری با جامعه آماری به منظور بررسی وضعیت بالندگی پژوهشی در جدول (۳) ارائه شده است.

با توجه به نتایج جدول ۳ میانگین و انحراف استاندارد بالندگی پژوهشی به ترتیب  $2/76 \pm 0/43$  می‌باشد. میانگین و انحراف استاندارد آماده‌سازی  $2/64 \pm 0/64$ ؛ رفتار شهروندی  $2/94 \pm 0/62$ ؛ گروه حرفه‌ای  $3/05 \pm 0/62$ ؛ آینده‌نگری  $2/95 \pm 0/59$ ، نشانگر وضعیت نسبتاً مطلوب این مؤلفه‌ها و میانگین و انحراف استاندارد پژوهش محوری  $2/23 \pm 0/68$ ، نشانگر وضعیت نامطلوب این مؤلفه از نظر نمونه آماری می‌باشد. تصمیم‌گیری بر اساس مقیاس

جدول ۳- نتایج آزمون t تک نمونه‌ی ای بالندگی پژوهشی و مولفه‌های آن

Table 3- Results of one-sample t-test of research maturity and its components

متغیر Variable	میانگین mean	انحراف معیار Standard deviation	آماره T T value	درجه آزادی Degrees of freedom	سطح معنی داری meaningful level	تفاوت میانگین Mean difference
بالندگی پژوهشی	2/76	0/43	8/52	239	0/001	-0/24
آماده سازی	2/64	0/64	8/67	239	0/003	-0/36
رفتار شهروندی	2/94	0/62	1/54	239	0/001	-0/06
پژوهش محوری	2/23	0/68	17/47	239	0/001	-0/77
گروه حرفه ای	3/05	0/62	1/23	239	0/002	0/05
آینده نگری	2/95	0/59	1/55	239	0/001	-0/05

بازرگان و همکاران (۱۳۷۶) صورت گرفته است. براساس استاندارد مورد نظر، نتایج به دست آمده حاصل از میانگین ۱ تا ۲/۳۳ را در وضعیت نامطلوب، ۲/۳۴ تا ۳/۶۷ را در سطح نسبتاً مطلوب و ۳/۶۷ تا ۵ را در وضعیت مطلوب ارزیابی می‌کنند.

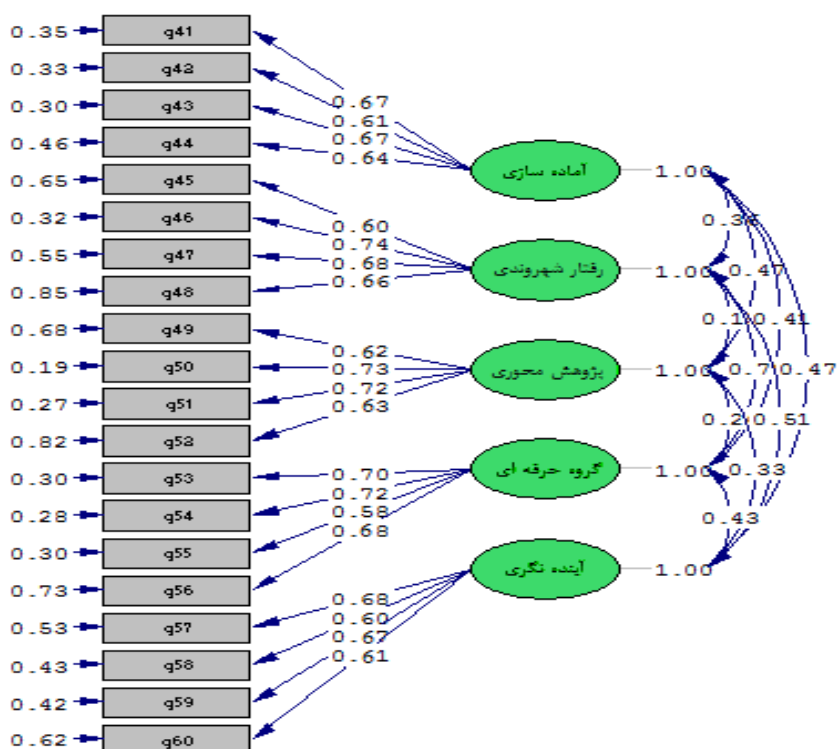
**سوال سوم پژوهش.** آیا الگوی مفهومی بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان از برازش مطلوبی برخوردار است؟ مشخصه‌های نیکویی برازش سازه بالندگی پژوهشی در جدول (۴) آمده است. در مدل معادلات ساختاری میزان انطباق داده‌های پژوهش با مدل مفهومی، از منظر مناسب بودن برازش آن، بررسی شد. شاخص‌های مربوط به مناسب بودن برازش مدل شامل نسبت مجذور خی به درجه آزادی  $(X^2/df)$ ، GFI (شاخص نیکویی برازش) و AGFI (شاخص تعدیل شده نیکویی برازش) و جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) می‌باشند. بنا به تعریف، مدلی از برازش مطلوب برخوردار است که نسبت مجذور خی به درجه آزادی  $(X^2/df)$  آن کوچک تر از ۳ باشد و همچنین AGFI، GFI آن به سمت عدد یک میل کند و (RMSEA) نیز کمتر از ۰/۰۸ باشد. در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی هر یک از متغیرهای پژوهش توسط نرم‌افزار لیزرل به صورت جداگانه برای هر متغیر آورده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که مقدار آماره  $(X^2/df)$  در بالندگی پژوهشی برابر با ۱/۹۱ می‌باشد. که نشان دهنده‌ی قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. بهترین شاخص برازندگی مدل (GFI) می‌باشد که مقدار آن در مدل فوق در بالندگی پژوهشی برابر با ۰/۹۲ است که نشان از برازندگی مدل می‌باشد. همچنین شاخص (AGFI)، برابر با ۰/۹۱ و (RMSEA)

جدول ۴- مشخصه های نیکویی برازش سازه بالندگی پژوهشی

Table 4 - Characteristics of goodness of fit of research maturity structure

برآورد Estimation	مشخصه Characteristic
1/91	نسبت مجذور خی به درجه آزادی (X2/df)
0/038	جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)
0/92	شاخص نیکویی برازش (GFI)
0/91	شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI)

۰/۰۳۸ است که همگی نشان دهنده‌ی برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد. در ادامه در نگاره ۲ مدل تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه بالندگی پژوهشی آورده شده است و با توجه به این که ضرایب بارعاملی بزرگتر از ۰/۶ می‌باشند، بنابراین در سطح مطلوبی قرار دارد.



نمودار ۲- مدل آزمون شده تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه بالندگی پژوهشی

Figure 2- Tested model of confirmatory factor analysis of research maturity questionnaire

سوال سوم پژوهش. وضعیت بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟

نتایج آزمون T تک نمونه‌ای مقایسه میانگین نمونه آماری با جامعه آماری به منظور بررسی وضعیت بالندگی پژوهشی در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵- نتایج آزمون t تک نمونه‌ای بالندگی پژوهشی و مولفه‌های آن

Table 5- Results of one-sample t-test of research maturity and its components

متغیر Variable	میانگین mean	انحراف معیار Standard deviation	آماره T T value	درجه آزادی Degrees of freedom	سطح معنی‌داری meaningful level	تفاوت میانگین Mean difference
بالندگی پژوهشی	2/76	0/43	8/52	239	0/001	-0/24
آماده‌سازی	2/64	0/64	8/67	239	0/003	-0/36
رفتار شهروندی	2/94	0/62	1/54	239	0/001	-0/06
پژوهش محوری	2/23	0/68	17/47	239	0/001	-0/77
گروه حرفه‌ای	3/05	0/62	1/23	239	0/002	0/05
آینده‌نگری	2/95	0/59	1/55	239	0/001	-0/05

با توجه به نتایج جدول ۵، میانگین و انحراف استاندارد بالندگی پژوهشی به ترتیب  $2/76 \pm 0/43$  می‌باشد. میانگین و انحراف استاندارد آماده‌سازی  $2/64 \pm 0/64$ ؛ رفتار شهروندی  $2/94 \pm 0/62$ ؛ گروه حرفه‌ای  $3/05 \pm 0/62$ ؛ آینده‌نگری  $2/95 \pm 0/59$ ؛ نشانگر وضعیت نسبتاً مطلوب این مؤلفه‌ها و میانگین و انحراف استاندارد پژوهش محوری  $2/23 \pm 0/68$ ؛ نشانگر وضعیت نامطلوب این مؤلفه از نظر نمونه آماری می‌باشد. تصمیم‌گیری بر اساس مقیاس بازرگان و همکاران (۱۳۷۶) صورت گرفته است. براساس استاندارد مورد نظر، نتایج به دست آمده حاصل از میانگین ۱ تا  $2/33$  را در وضعیت نامطلوب،  $2/34$  تا  $3/67$  را در سطح نسبتاً مطلوب و  $3/67$  تا ۵ را در وضعیت مطلوب ارزیابی می‌کنند.

سوال چهارم پژوهش. میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان به چه صورت است؟

به منظور محاسبه میزان اهمیت هر کدام از مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و تعیین وزن هر یک از مؤلفه‌ها با استفاده از روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP)،

ابتدا میانگین هندسی امتیازهای مقایسه‌های زوجی مؤلفه‌ها براساس نظر خبرگان و متخصصان نظام آموزشی به دست آمد که نتایج آن در جدول ۶ نشان داده شده است. قطر ماتریس عدد به معنی ارجحیت مساوی یک مؤلفه نسبت به خودش بوده و در این بین نرخ ناسازگاری  $0/03$  به دست آمده و با توجه به اینکه در AHP میزان ناسازگاری قابل تحمل کمتر از  $0/1$  در نظر گرفته شده است، بنابراین اعتبار پاسخ پرسش شوندگان تایید می‌شود.

جدول ۶- ماتریس مقایسه‌های زوجی مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان

Table 6. Matrix of pairwise comparisons of research maturity components of faculty members and lecturers of Farhangian University

آینده نگری Foresight	گروه حرفه‌ای Professional groups	پژوهش محوری Core research	رفتار شهروندی Citizenship behavior	آماده‌سازی Preparation	مؤلفه‌ها Components
1.00	2.02	1.70	1.91	1	آماده سازی
1.50	2.07	2.51	1		رفتار شهروندی
1.68	1.10	1			پژوهش محوری
1.78	1				گروه حرفه‌ای
1					آینده نگری

بعد از محاسبه‌ی میانگین هندسی توسط نظرات اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان، با استفاده از نرم افزار Expert Choice نسبت به تلفیق آن‌ها و محاسبه‌ی وزن‌های نهایی شاخص‌ها اقدام و نتایج آن در جدول ۷ نشان داده شده است. نتایج نهایی اولویت‌بندی مؤلفه‌های مورد نظر حاکی از آن است که مؤلفه پژوهش محوری با وزن نسبی  $0/284$  دارای

جدول ۷- مؤلفه‌های تعیین کننده بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و اهمیت نسبی آن‌ها  
Table 7- Determining components of research development of faculty members and their relative importance

اهمیت نسبی relative importance	مؤلفه‌ها Components	اولویت Priority
0.284	پژوهش محوری	1
0.276	گروه حرفه‌ای	2
0.167	آماده سازی	3
0.163	آینده نگری	4
0.110	رفتار شهروندی	5

بیشترین اهمیت بوده و بعد از آن به ترتیب مؤلفه‌های گروه حرفه‌ای با وزن نسبی ۰/۲۷۶، آماده سازی با وزن نسبی ۰/۱۶۷، آینده‌نگری با وزن نسبی ۰/۱۶۳ و رفتار شهروندی با وزن نسبی ۰/۱۱۰، قرار دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر که با هدف طراحی و اعتبار یابی الگوی بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان طراحی شده بود، در راستای پاسخ به سوال اول پژوهش مبنی بر اینکه الگوی مفهومی بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان چیست؟ با توجه به نتایج بخش کیفی پژوهش (مصاحبه با آگاهی دهندگان کلیدی و نتایج به دست آمده از مصاحبه گروه کانونی) می‌توان چارچوب بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان را در قالب پنج مؤلفه اصلی شناسایی شده به شرح زیر ارائه کرد:

- ۱- آماده سازی و بهبود (ارائه فرصت برای ایده‌پردازی، توافق برای تسهیل تغییر، شناخت شیوه‌ها و نتایج برتر، بازخوانی و پالایش الگوهای ذهنی)
- ۲- رفتار شهروندی (تدوین برنامه‌ریزی توسط اساتید، ایجاد گفت و گوهای تخصصی، استفاده از سیستم انگیزشی، ایجاد شبکه‌های ارتباطی)
- ۳- پژوهش محوری (فراهم نمودن امکان شرکت در همایش‌ها، تشکیل کارگاه‌های علمی، اعطای فرصت مطالعاتی، بازدید از دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی)
- ۴- تشکیل گروه‌های حرفه‌ای (به اشتراک‌گذاری مسائل و مشکلات، بهره‌گیری از تجربیات موفق، به اشتراک گذاشتن مهارت‌های استادی، تلاش برای نیل به اهداف فردی و جمعی)
- ۵- آینده‌نگری (تدوین چشم‌انداز مطلوب، انجام امکان‌سنجی راهبردها در سازمان، شجاعت برخورد با آینده مبهم، به روز رسانی سواد اطلاعاتی). یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های (Jahani et al. (2020)، Hejazi, Roshani Ali Benasee, Hassani, (2020)، Ghalavandi (2021)، Kazempour; Shekibai and Berari (2020) همسو می‌باشد.

دانشگاه فرهنگیان بعنوان یک نهاد علمی راهبردی در کشور، اکنون مسوولیت تربیت معلمان را برعهده دارد و با توجه به اینکه ارزشمندترین منابع هر دانشگاه و مؤسسه آموزش عالی، هیأت علمی آن می‌باشند، ضروری است که دانشگاه فرهنگیان با چنین موقعیتی در فضای اطلاعات



علمی، پژوهشی و فناوری درون و برون دانشگاهی نقش برجسته‌تری ایفاء نماید. بر این اساس شناسایی برنامه‌های بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان بسیار مهم و قابل توجه است؛ چرا که برنامه‌های بالندگی پژوهشی می‌تواند مانعی قوی جهت رکود علمی باشد و انگیزش لازم جهت ارتقای سطح توانمندی‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی را فراهم نماید.

در پاسخ سؤال دوم پژوهش مبنی بر این که وضعیت بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟ میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های آماده سازی، رفتار شهروندی، گروه حرفه‌ای، آینده‌نگری، نشانگر وضعیت نسبتاً مطلوب این مؤلفه‌ها و میانگین و انحراف استاندارد پژوهش محوری، نشانگر وضعیت نامطلوب این مؤلفه‌ها از نظر نمونه آماری می‌باشد. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش (Jahani et al. (2020)، Hejazi (2020)، Kazempour, Shekibai and Roshani Ali Benasee, Hassani and Ghalavandi (2021) همسو می‌باشد. در تبیین یافته‌های سؤال پژوهش حاضر می‌توان گفت بالندگی پژوهشی به عضو هیأت علمی کمک می‌کند تا بتواند چرخه یک فعالیت پژوهشی را از مرحله ایده تا نتیجه و انتشار نتایج علمی به خوبی انجام دهد. بر این اساس در دانشگاه فرهنگیان بایستی برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌هایی در زمینه‌های فراهم نمودن امکان شرکت اساتید و اعضای هیأت علمی دانشگاه در همایش‌ها، تشکیل کارگاه‌های علمی، اعطای فرصت مطالعاتی، بازدید از سایر دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی فراهم گردد.

در پاسخ به سؤال سوم پژوهش مبنی بر این که آیا الگوی مفهومی بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان از برآزش مطلوبی برخوردار است؟ مشخصه‌های نیکویی برآزش سازه بالندگی پژوهشی نشان می‌دهد: داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی این مقیاس برآزش مناسبی دارد و این بیانگر همسویی سؤالات با سازهی بالندگی پژوهشی است. هم چنین با توجه به این که ضرایب بارعاملی مدل تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه بالندگی پژوهشی بزرگتر از ۰/۶ می‌باشند، بنابراین در سطح مطلوبی قرار دارد.

در پاسخ به سوال چهارم پژوهش مبنی بر این که میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان به چه صورت است؟ به منظور محاسبه میزان اهمیت هر کدام از مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی و تعیین وزن هر یک از مؤلفه‌ها، با استفاده از روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی ابتدا میانگین هندسی امتیازهای

مقایسه‌های زوجی مؤلفه‌ها براساس خبرگان و متخصصان نظام آموزشی به دست آمد. با توجه به این که میزان ناسازگاری قابل تحمل کمتر از ۰/۱ در نظر گرفته شده است، بنابراین اعتبار پاسخ پرسش شوندگان تایید می‌شود. نتایج نهایی اولویت‌بندی مؤلفه‌های مورد نظر حاکی از آن است که مؤلفه پژوهش محوری با وزن نسبی ۰/۲۸۴، دارای بیشترین اهمیت بوده و بعد از آن به ترتیب مؤلفه‌های گروه حرفه‌ای با وزن نسبی ۰/۲۷۶، آماده سازی با وزن نسبی ۰/۱۶۷، آینده‌نگری با وزن نسبی ۰/۱۶۳ و رفتار شهروندی با وزن نسبی ۰/۱۱۰، قرار دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های (Jahani et al, (2020) Roshani Ali Benasee, Hassani, Hejazi, (2020) and Ghalavandi (2021) و Kazempour, Shekibai and Berari (2020) همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر به مدیران و دست‌اندرکاران دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می‌گردد:

۱- نگاهی جامع و کل‌نگر نسبت به برنامه‌های بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان داشته باشند و به جای توجه به ابعاد آموزشی و درسی، سایر ابعاد بالندگی اعضای هیأت علمی از جمله بالندگی پژوهشی را نیز در برنامه‌های بالندگی هیأت علمی لحاظ کنند.

۲- الگوی ارائه شده در این پژوهش به عنوان مبنایی برای بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان قرار گرفته و بر اساس مؤلفه‌ها و کدهای شناسایی شده، برنامه‌های بالندگی پژوهشی طراحی و اجرا و نتایج اجرای این برنامه‌ها سنجش و ارزیابی شوند.

۳- نتایج پژوهش نشان داد که اعضای هیأت علمی به ویژه در مؤلفه پژوهش محوری در سطح نامطلوبی قرار دارند. بنابراین پیشنهاد می‌گردد به مقوله‌هایی چون فراهم نمودن امکان شرکت در همایش‌ها، تشکیل کارگاه‌های علمی، اعطای فرصت مطالعاتی، بازدید از دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی توجه ویژه‌ای مبذول گردد.

بنابراین چنین می‌توان نتیجه‌گیری نمود که برنامه‌های رشد و بالندگی اعضای هیأت علمی ضمن ارتقای توان علمی اعضای هیأت علمی برای انجام وظایف شغلی خود در حیطه‌های مختلف آموزشی و پژوهشی می‌تواند بستر مناسبی برای ایجاد تحول در دانشگاه‌ها فراهم نماید. با توجه به این که امروزه دانشگاه فرهنگیان به یکی از مهمترین و حساس‌ترین سیستم‌های آموزشی و خدماتی تربیت معلم در جامعه تبدیل شده است، بالندگی پژوهشی به خلق محیطی

از فرصت‌ها پرداخته و به شکوفایی علمی اساتید و اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان کمک می‌نماید. لذا می‌بایست تدابیر صحیحی در راستای بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی اندیشیده شود تا به این سرمایه باارزش مدد رسانده شود.

**سهم مشارکت نویسندگان:** تدوین طرح تحقیق، فرآیند گردآوری، تحلیل و تفسیر یافته‌ها و نگارش متن مقاله و در مجموع نتیجه‌گیری از یافته‌ها و بسط و تفسیر به صورت مشترک و با بحث و تبادل نظر کلیه نویسندگان مقاله انجام شد.

**تضاد منافع:** نویسندگان اذعان دارند که در این مقاله هیچگونه تعارض منافی وجود ندارد.

**منابع مالی:** پژوهش حاضر از هیچ موسسه و نهادی حمایت مالی دریافت نکرده و کلیه هزینه‌ها در طول فرآیند اجرای پژوهش بر عهده پژوهشگران بوده است.

**تشکر و قدردانی:** پژوهش حاضر بدون همکاری مشارکت کنندگان امکان‌پذیر نبود؛ بدینوسیله از کلیه مشارکت کنندگان تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

## References

- Amraie, M. (2018). Presentation of the development model of faculty members of physical education and sports sciences across the country. Master thesis, Urmia University. [Persian]
- Arbab Shirani, B., Zeinal Hamedani, A., & Shavaran, S. H. (2019). Applying a Combined Model of Factor Analysis and SWOT Analysis in Determining the Strategic Priorities of Higher Education (Case Study: Isfahan Higher Education Subsystem). *Journal of Educational Sciences*, 26(1), 217-240. [Persian]
- Ghroneh, D., Mir Kamali, S. M., Bazargan, A., & Kharazi, S. K. (2014). Conceptual framework of growth of faculty members in University of Tehran. *Iran's Higher Education*. 6(2), 51-82. [Persian]
- Hejazi, A. (2020). Determining the components of professional growth of Farhangian University faculty members. *Research in Teacher Education*. 3(1), 41-61. [Persian]
- Jahani, J., Mirshojaeian Hosseini, S. A., Marzooghi, R., & Shafiei Sarvestani, M. (2020). Developing and validating the professional competency model of faculty members at farhangian university. *Journal of Psychological Science*. 19(93), 1069-1082. [Persian]
- Javedani, M., Heydari, J., & Anarinejad, A. (2020). Designing and validating the model of professional competencies of academic staff members of Farhangian University. *Bimonthly scientific-research journal of a new approach in educational management*, 11(44), 297-322. [Persian]
- Kazempour, I., Shakibaei, Z., & Berari, R. (2020). the necessity of managing the professional growth of faculty members in Farhangian University.

- The fifth national conference on new approaches in education and research, Mahmoudabad. [Persian]
- Mahbob, F. (2012). Review and comparison of weighting methods in AHP. Master's thesis. Kharazmi University. [Persian]
- Meshki Hassanabad, M., Ekrami, M., Karimi Dashtaki, A., Hafezi, H. (2021). Designing a Conceptual Model of the Third Generation University in System of Distance Education (The Case of: Payame Noor University). *Journal of Educational Sciences*. 28(1), 165-184. [Persian]
- Moheb Zadehan, Y., Pardakhi, M., Ghahremani, M., & Faraskhah, M. (2013). Develop a Model for The Growth of Faculty Members With an Approach Based on Data Foundation Theory. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 1(25), 70-93. [Persian]
- Moradi, K., Taghavi Fard, M. T., & Maleki Hassanvand, M. (2016). Assessing the level of maturity of human capital management in higher education, *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, 8(3) (Sequential No. 25), 211-237. [Persian]
- Najarpour Ostadi, S., & Taghizadeh, H. (2012). The relationship between emotional intelligence and organizational growth among Islamic Azad University employees. *Bimonthly Scientific-Research Journal of a New Approach in Educational Administration*, 3(11), 121-136. [Persian]
- Romiani, Y., Abili, Kh., Pourkarimi, J., & Farahbakhsh, S. (2019). Analysis of mechanisms for identifying and selecting talented faculty members in comprehensive universities with regional performance balance. *Journal of Educational Sciences*. 26(1), 196-175. [Persian]
- Roshani, A., Benasee, H., Hassani, M., & Ghalavandi, H. (2021). Identifying the Dimensions and Components of Research Development for Designing a Conceptual Model (Case Study: Faculty Members of Urmia University). *Journal of Management and Planning in Educational Systems*. 14(2), 169-196. [Persian]
- Soltani Pereshkafti, N., Jaafari, P., Ghourchian, N. G., & Bagheri, M. (2019). The model for the development of faculty members of Payame Noor University based on informal learning using the foundation data theory. (Payame Noor University of Hormozgan). *Journal of New Approach in Educational Administration*, 10(40), 312-342. [Persian]
- Sorcinelli, M., Austin, A., Eddy, P., & Beach, A. (2006). Creating the future of faculty development, learning from the past, understanding the present. Bolton: Anker Publishing.
- Taheri, A.H; & Shams Bakhsh, M. (2015). Regulations for promotion of faculty members to education, research and technology. Tehran: Payame Noor University Press. [Persian]

