



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.22517758.1402.13.20.1.1>

ارائه مدل صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران بر کیفیت زندگی کاری و بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان

عاطفه جوادی رجه^۱، محمد صالحی^۲، سعید صفاریان همدانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۴

چکیده

این پژوهش، با هدف ارائه مدل صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران بر کیفیت زندگی کاری و بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان انجام شده است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی با رویکرد آمیخته است. جامعه آماری در بخش کیفی مدیران و اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور است. در بخش کمی نیز از میان اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور (سمنان، مازندران و گلستان) که به تعداد ۲۶۳ نفر بودند که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۵۶ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در بخش کمی پژوهش از طریق یک پرسشنامه محقق‌ساخته و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۲۰۲۰) و پرسشنامه بالندگی محمودپور (۱۳۹۹) به دست آمد. جهت تأیید روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه تحت نظر اساتید راهنما و مشاور و متخصصان، مورد تأیید قرار گرفت. و پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ آنها نیز بالای ۰/۷ محاسبه شد که مورد تأیید بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS²¹ و PLS^{3.2} و MAXQDA²⁰²⁰ انجام گرفت. نتایج بخش کیفی نشان داده است ابعاد پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران در ۱۳ بار عاملی چرخش یافته‌اند و بالاترین ضریب استاندارد (۰,۸۱۸) مربوط به مؤلفه دانش مرتبط با تخصص از مؤلفه‌های بعد صلاحیت تخصصی بود. در بخش کمی نیز صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران بر کیفیت زندگی کاری و بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور تأیید شده است.

واژگان کلیدی: دانشگاه فرهنگیان، اثربخشی فرایند آموزش، بالندگی اعضای هیأت علمی، تدریس.

۱- دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

atefeh1372raje@gmail.com

۲- دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول) drsalehi@iausari.ac.ir

۳- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. snhrm3000@yahoo.com

مقدمه

منابع انسانی هر سازمان مهم‌ترین و با ارزش‌ترین عامل حیات آن است که بر تمامی ابعاد سازمان و ارتباط آن با عوامل بیرون از خود اثر دارد و مهم‌ترین عنصر مؤثر بر نتایج و اثرات عملکرد آن نیروی انسانی فعال سازمان است. کسب تجارب حرفه‌ای در عرصه عمل می‌تواند بشدت اثربخشی نیروی انسانی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. اصلی‌ترین منابع انسانی دانشگاه‌های کشور، اعضای هیأت علمی (اساتید) هستند و میزان توانایی و مهارت و صلاحیت آنان بر کیفیت و اثربخشی فرایند آموزش اثرگذار است (امین‌بیدختی و همکاران، ۱۴۰۱). لذا اساتید دانشگاه باید از صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم برخوردار باشند. صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید به توانایی اساتید در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه تدریس به میزانی کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش مهارت و نگرش گفته می‌شود. به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب اساتید تجلی یابد. صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید، نظامی از دانش، مهارت توانایی و خواست انگیزشی است که تحقق مؤثر فعالیت‌های آموزش حرفه‌ای را فراهم می‌کند (برنج‌فروش‌آذر و همکاران، ۱۴۰۱). موفق نبودن و عدم کارایی اساتیدی که پس از استخدام به‌رغم تمامی کاستی‌های نظام استخدامی، روانه کلاس درس شده‌اند و کمتر توجهی به آموزش و ارتقاء صلاحیت‌های آنان نشده است؛ موجب خستگی آنها در کلاس، بروز مشکلات بعدی و در نهایت نارضایتی اساتید می‌شود. این امر ناشی از عواملی است که به صلاحیت‌های اساتید مربوط می‌شود. نداشتن صلاحیت‌های اولیه و کمبود صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم موجب بروز و کاهش اعتماد به نفس، کمی انرژی و علاقه، ضعف حافظه و سایر عوامل ناشی از آن، همگی موجب کاهش صبر و بردباری، ظرافت در کار، کمی تسلط بر کار و افت بازده می‌گردد (یانگ و کایسر^۱، ۲۰۲۲). از آنجا که اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، نقش اساسی در تولید علم و گسترش مرزهای دانش بر عهده دارند، لذا باید دانشگاه‌ها با برآوردن نیازهای مادی و معنوی آنان و ایجاد محیط کاری مناسب، آنان را برای فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مجهز کنند. اقدامات مربوط به بهسازی کیفیت زندگی کاری شامل تأمین امکانات رفاهی، طرح‌های تشویقی، امنیت شغلی (غنی-ساز) و توسعه شغل، اهمیت دادن به نقش و جایگاه

اعضای هیأت علمی در مراکز آموزش عالی و فراهم نمودن زمینه پیشرفت و رشد حرفه‌ای آنان است که تصور می‌شود در عملکرد اعضای هیأت علمی مؤثر باشد. کاسکیو^۲ (۱۹۹۸) معتقد است کیفیت زندگی کاری را می‌توان از دو منظر نگریست، از یک منظر، به مجموعه شرایط عینی و واقعی در سازمان‌ها نظیر خط‌مشی‌های ارتقاء از درون، رهبری آزادمنش، مشارکت کارکنان و اقدامات و شرایط کار امن و مطلوب اطلاق می‌شود و از منظر دیگر، با نگرش کارکنان در مورد احساس امنیت، توان رشد و توسعه به-عنوان یک انسان مساوی فرض می‌شود (شکیبایی، ۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد، یادگیری آنها را در محیط تقویت می‌کند و به آنها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می‌رساند (گودرزی و رشیدی، ۱۴۰۰). از طرفی، با توجه به گستردگی فعالیت‌های اساتید دانشگاه، یکی از تغییرات با ارزش و جالب در آموزش عالی، توجه به رشد مداوم و مستمر برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی به دلایلی همچون؛ افزایش پیچیدگی آموزش عالی، افزایش تقاضا از سوی مؤسسات داخلی و خارجی و ضرورت ایجاد تعادل میان تدریس، پژوهش، خدمات و مسئولیت‌های شخصی است. بالندگی اعضای هیأت علمی، جزء ضروری و حیاتی موفقیت اعضای هیأت علمی و همچنین دانشگاه است. چرا که اعضای هیأت علمی به-عنوان رکن اساسی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و به-عنوان بازوی اجرایی رسالت سه‌گانه دانشگاه‌ها (آموزش، پژوهش و ارائه خدمات) محسوب می‌شوند و توجه به آنان به منزله توجه به سرمایه انسانی در آموزش عالی و در راستای محقق شدن این رسالت است (محمدی‌تبار و همکاران، ۱۳۹۷).

با توجه به گستردگی فعالیت‌های مدرسان دانشگاه، یکی از تغییرات با ارزش و جالب در آموزش عالی، توجه به رشد مداوم و مستمر برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی به دلایلی همچون؛ افزایش پیچیدگی آموزش عالی، افزایش تقاضا از سوی مؤسسات داخلی و خارجی و ضرورت ایجاد تعادل میان تدریس، پژوهش، خدمات و مسئولیت‌های شخصی است. بالندگی اعضای هیأت علمی، جزء ضروری و حیاتی موفقیت اعضای هیأت علمی و همچنین دانشگاه است (اسکاروپسکی^۳ و همکاران،

2 - Cascio
3 - Skarupski

1 - Yang & Kaiser

تأییدیه در آن حرفه دارد (تنها و همکاران، ۱۴۰۰). در هر کاری، به کسی که قابلیت و توانایی لازم برای انجام آن کار را داشته باشد، می‌گوییم که در آن کار صلاحیت دارد. می‌توان گفت که صلاحیت دارای سه رکن است: رکن شناخت، رکن گرایش و رکن مهارت. وجود یکی از این سه رکن برای داشتن صلاحیت کافی نیست (فرح‌بخش و همکاران، ۱۳۹۶). صلاحیت عبارتند از: مجموعه توانایی‌ها و ظرافت‌هایی که دارنده آن را قادر می‌سازد در چارچوب محدودیت‌های درون سازمانی و برون سازمانی، در ایفای نقش و وظایف کاری خود عملکرد مطلوبی داشته باشد و علاوه بر آن تضمین کننده موفقیت نیز باشد (لیانگ^۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

الگوهای صلاحیت

الگو صلاحیت عبارتند از: یک الگوی قابل اندازه‌گیری و قابل مشاهده توانایی‌ها و رفتارهای مورد نیاز برای انجام دادن فعالیت‌های کاری به‌طور موفقیت‌آمیز. هدف از توسعه و ایجاد الگو صلاحیت، ارائه الگویی برای یکپارچه‌سازی عملکرد سامانه منابع انسانی در سازمان است؛ به گونه‌ای که منجر به عملکرد مؤثر سازمان گردد. این الگو بر اساس مؤلفه‌های مختلفی ساخته می‌شود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳). در دهه گذشته الگوها و چارچوب‌های متعددی در زمینه اندازه‌گیری صلاحیت‌ها مطرح شده است، این الگوها از نظر اطلاعاتی که گردآوری می‌کنند غالباً با هم تفاوت دارند. برخی از الگوها به توانایی‌های ژنتیک و ویژگی‌های کیفی اشخاص تأکید دارند. در حالی که گروه دیگری از الگوها بر روی مهارت‌های فنی ویژه شغل متمرکزند در برخی از الگوها هم تلاش شده تا با در نظر گرفتن نقش‌های شغلی و رفتارهای شغلی ترکیبی از صلاحیت‌های فردی و زمینه‌های صلاحیت شغلی در رویکردی جامع ارائه شود (بیتراوا^۴ و همکاران، ۲۰۱۴).

ابعاد صلاحیتی‌های حرفه‌ای

مهم‌ترین ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای عبارتند از:
- دانش: توسعه دانش و معلومات نظری به‌طور معمول، از راه تحصیل در دانشگاه حاصل می‌شود. توسعه دانش و معلومات، زیربنای توسعه مهارت‌ها و نگرش

چرا که اعضای هیأت علمی به‌عنوان رکن اساسی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و به‌عنوان بازوی اجرایی رسالت سه‌گانه دانشگاه‌ها (آموزش، پژوهش و ارائه خدمات) محسوب می‌شوند و توجه به آنان به منزله توجه به سرمایه انسانی در آموزش عالی و در راستای محقق شدن این رسالت است. برای نگهداشت اعضای هیأت علمی، در نظر گرفتن برنامه بالندگی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین برنامه‌های دانشگاهی به حساب می‌آید (دی گولیا^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). بالندگی اعضای هیأت علمی، فرایند اصلی برنامه درسی در محیط کار (آموزش عالی) و به‌عنوان ذات بالندگی برنامه درسی شناخته شده است. محتوا و ماهیت بالندگی اعضای هیأت علمی توسط برنامه درسی و فرایندهای تغییر تعریف شده‌اند. به بیانی دیگر، آن نوع از یادگیری که از طریق بالندگی اعضای هیأت علمی حاصل می‌شود، تحت تأثیر کار و تغییر برنامه درسی است. شایستگی و توانایی اعضای هیأت علمی در تمامی جنبه‌های طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه درسی، پایه و اساس تدوین یک برنامه درسی درست و صحیح است. به دلیل آنکه تمامی اعضای هیأت علمی چگونگی تدوین برنامه درسی را نمی‌دانند، این وظیفه رهبران دانشگاهی است که از طریق برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی، فرصت‌هایی برای این افراد فراهم آورند به گونه‌ای که آنها دانش و مهارت مورد نیاز را به دست آورند. بالندگی اعضای هیأت علمی فعالیت اصلی کار برنامه درسی است و عاملی برای خلق و اجرای یک دیدگاه جدید از برنامه درسی است (پایومو^۲ و همکاران، ۲۰۱۹).

بنابراین با عنایت به مطالب ارائه شده، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که: صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران بر کیفیت زندگی کاری و بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور به منظور ارائه مدل چگونه است؟

مروری بر ادبیات نظری

تعاریف صلاحیت‌های حرفه‌ای

فرهنگ لغت دهخدا واژه صلاحیت را شایستگی مناسب برای مقصود، درخوری، سزاواری و اهلیت معنی کرده یا به معنای توانایی برای وارد شدن به یک حرفه خاص است که ارتباط مستقیمی با گواهی دانش یا

اساتید زبان انگلیسی مرد و زن وجود ندارد. امین‌بیدختی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی معیارهای صلاحیت حرفه‌ای اساتید دوره ابتدایی در شهرستان پزند» به این نتایج دست یافتند که اساتید از صلاحیت حرفه‌ای نسبتاً خوبی برخوردار بوده‌اند و همه معیارهای ارائه شده با کسب نمرات بالاتر از میانگین کلی ۳ از معیارهای صلاحیت حرفه‌ای ایشان بشمار می‌روند و دو عامل فعالیت در جهت توسعه حرفه‌ای و طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی آموزشی از مهم‌ترین و مؤثرترین عوامل و ۲ عامل سنجش و برقراری ارتباط با نتایج یادگیری و مشارکت در امور اجرایی و مدیریتی از کم اهمیت‌ترین عوامل در صلاحیت حرفه‌ای اساتید بوده است.

برنج‌فروش‌آذر و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای اساتید با استفاده از منابع و اسناد معتبر علمی و نظر خبرگان» به این نتایج دست یافتند که دانش‌های حرفه‌ای، مهارت‌های حرفه‌ای، توانایی‌های حرفه‌ای و نگرش‌های حرفه‌ای از ابعاد صلاحیت حرفه‌ای اساتید می‌باشد. همچنین ویژگی فردی اساتید، قوانین و مقررات، برنامه درسی، مدیریت، فناوری اطلاعات به‌عنوان عوامل مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای اساتید مطرح شدند. احمدی‌پور و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «بررسی الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای دانشجو اساتید دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر» بیان کردند ضرورت کسب صلاحیت حرفه‌ای بر مفاهیم صلاحیت حرفه‌ای تأثیر معناداری دارد. مفاهیم صلاحیت حرفه‌ای، خصوصیات دانشجو-اساتید در اجرای اهداف و عوامل تقویت صلاحیت حرفه‌ای بر مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای تأثیر معناداری دارد. مانزانو و ماگالونا^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان " نگرش نسبت به تدریس و صلاحیت حرفه‌ای اساتید آینده‌نگر در یک کلاس درس چند پایه" بیان داشتند که پاسخ دهندگان نگرش موافقی نسبت به حرفه استاد داشتند. میانگین نمره پاسخ‌ها در مورد صلاحیت حرفه‌ای بسیار بالا بود، که نشان می‌دهد اساتید آینده‌نگر خوبی از مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برای تدریس مؤثر در یک محیط کلاس چند پایه دارند. اما بین نگرش به حرفه استاد و صلاحیت حرفه‌ای همبستگی منفی وجود داشت که معنادار نبود. یانگ و کایسر^۲ (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر صلاحیت

محسوب می‌شود و به تنهایی، در توسعه صلاحیت‌های مدیریتی تأثیر ندارند.

- مهارت: توانایی استفاده از علم در عمل است. مهارت از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی به دست می‌آید و توسعه می‌یابد. توسعه مهارت، موجب بهبود کیفیت عملکرد می‌شود. بدون توسعه مهارت، در بسیاری از موارد، معلومات چندان مؤثر نخواهد بود.

- توانایی: خصلتی با ثبات و وسیع است که به شخص برای دستیابی به هدف و عملکرد مطلوب در مشاغل فیزیکی و فکری کمک می‌کند. در واقع، توانایی و مهارت، شبیه به هم هستند و تفاوت آنها این است که مهارت، ظرفیتی خاص برای انجام کارهای فیزیکی کارهاست، اما توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری را مشخص می‌کند.

- نگرش: تصویر ذهنی انسان از دنیا و پیرامون آن است. تصویر ذهنی انسان، چارچوبی است که میدان اندیشه و عمل وی را تبیین می‌کند و شکل می‌دهد. درک انسان از پدیده‌های پیرامون خود و تصمیم‌گیری وی برای عمل، بر اساس تصویر ذهنی وی است (اکرامی و رجب-زاده، ۱۳۹۰).

پیشینه تحقیق

غلامی‌علوی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان " طراحی و اعتبارسنجی الگوی صلاحیت حرفه‌ای راهبران آموزشی در دوره ابتدایی" بیان داشتند الگوی صلاحیت حرفه‌ای راهبران متشکل از سه مضمون شایستگی‌های پایه شامل ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های ذهنی، شایستگی‌های اعتقادی و اخلاقی، دانش و مهارت‌های میان فردی و ارتباطی، شایستگی‌های تخصصی شامل مدیریت بهینه برنامه درسی، مدیریت بهینه فرایند یاددهی-یادگیری و نظارت و ارزیابی آموزشی و شایستگی-های حرفه‌ای شامل حمایت و رشد حرفه‌ای اساتید، توانایی‌های سازمانی و حرفه‌ای، مدیریت و رهبری و شناخت موقعیت و فرهنگ است که هر مقوله متشکل از شاخص‌هایی می‌باشد. رضایی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان " نگرش اساتید زبان انگلیسی در مدارس دولتی به صلاحیت حرفه‌ای: بررسی نقش جنسیت و سابقه تدریس" به این نتیجه رسیدند که از نظر شرکت‌کنندگان مؤلفه‌های دانش، مهارت و نگرش نقش مهمی در تعیین صلاحیت حرفه‌ای آنها دارند. همچنین نتایج نشان داد که تفاوت معناداری بین صلاحیت حرفه‌ای

¹ Manzano, E. C., & Magalona

2 - Yang & Kaiser

کارگوز و روزگار^۵ (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «مشاهدات دانشجو اساتید در خصوص صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید مشاور در حین تدریس» به بررسی مشاهدات دانشجو اساتید در مورد صلاحیت حرفه‌ای اساتید مشاور در طول دوره آموزشی تدریس در یک دانشگاه دولتی در مرکز ترکیه پرداختند و به این نتایج دست یافتند که: صلاحیت‌های ناکافی اساتید مشاور در حین تدریس عبارتند از: (۱) حرفه‌ای بودن، (۲) مدیریت کلاس، (۳) ارتباط، (۴) توسعه حرفه‌ای، (۵) شخصیت، (۶) ایجاد یک کلاس درس دموکراتیک و (۷) استفاده از مواد آموزشی و فناوری. از نظر حرفه‌ای بودن، تجزیه و تحلیل نشان داد که برخی از صلاحیت‌های ناکافی این است که برخی از دانش‌آموزان را به دیگران ترجیح می‌دهند و توانایی حل مشکلات را ندارند. با توجه به مدیریت کلاس درس، متداول‌ترین صلاحیت‌های ناکافی در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی و عدم اطمینان از مشارکت دانش‌آموزان در سخنرانی‌هاست. در ارتباط، عدم ارتباط بین سهام‌داران آموزشی و انتقاد منفی از دانش‌آموزان بیشتر توسط دانشجو اساتید ذکر شده است.

آلیشروونا و توخیرجونکیزی^۶ (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «رشد حرفه‌ای اساتید آموزش ابتدایی، ارتقای صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای» به این نتایج دست یافتند که توانایی‌های آموزشی، ادراکی، همدلی، توانایی‌های شناختی و توانایی‌های رفتاری از جمله صلاحیت‌های و مهارت‌های حرفه‌ای اساتید می‌باشند که از بین این مهارت‌ها، مهارت آموزشی (تدریس) از مهم‌ترین مهارت‌های حرفه‌ای اساتید می‌باشد.

اسکاروپسکی^۷ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «اعضای علمی متأخر: بررسی امور اعضای هیأت علمی و رهبران بالندگی هیأت علمی در دانشکده‌های پزشکی ایالات متحده» به این نتایج دست یافتند که عوامل مختلفی از قبیل فرسودگی شغلی، کاهش بودجه کمکی و تغییرات در نیاز به بهره‌وری بر بالندگی اعضای هیأت علمی تأثیر می‌گذارد. همچنین، این داده‌ها یک فاصله مشخص و شگفت‌انگیز بین نیازهای جمعیتی اعضای هیأت علمی که در اواخر کار هستند و اولویت‌های مؤسسات ذی‌نفع آنها را نشان می‌دهد. امور دانشکده /

حرفه‌ای اساتید ریاضی بر کیفیت آموزشی و نتایج یادگیری ریاضی دانش‌آموزان» به این نتایج دست یافتند که صلاحیت حرفه‌ای اساتید بر کیفیت آموزشی تأثیر معناداری دارد. همچنین صلاحیت حرفه‌ای اساتید موجب ارتقاء نتایج یادگیری ریاضی دانش‌آموزان شده است. سو^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «توسعه یک چارچوب صلاحیت حرفه‌ای برای برنامه کارشناسی ارشد پرستاری متخصص در چین: مطالعه دلفی اصلاح شده» به این نتایج دست یافتند که حوزه‌های چارچوب صلاحیت حرفه‌ای برای برنامه کارشناسی ارشد پرستاری متخصص شامل عملکرد بالینی، نگرش حرفه‌ای، همکاری و ارتباط، توسعه حرفه‌ای، پژوهش، آموزش و مدیریت است. بیشوپ-مونرو^۲ و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «افزایش صلاحیت‌های حرفه‌ای کسب و کار در یک محیط آموزشی مجازی» به این نتایج دست یافتند که یک تکلیف یادگیری مبتنی بر پروژه مجازی به دانشجویان این فرصت را می‌دهد تا صلاحیت‌های حرفه‌ای را ارتقاء دهند. همچنین استفاده از یک تکلیف یادگیری مبتنی بر پروژه مجازی و سایر پروژه‌های آموزشی نوآورانه را در هنگام تدریس آنلاین تشویق می‌کند، و طراحی و اجرای برنامه‌های یادگیری مجازی را تسهیل می‌کند. بروور^۳ و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر یک برنامه آموزشی فرد محور، سفارشی، آموزش تمرین محور بر صلاحیت حرفه‌ای مستمر اساتید» به این نتایج دست یافتند که یک برنامه توسعه حرفه‌ای مبتنی بر شخص، سفارشی و آموزش بر صلاحیت حرفه‌ای اساتید تأثیر معناداری دارند و صلاحیت تدریس اساتید را ارتقاء بخشید.

رحمانتی^۴ و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر شایستگی حرفه‌ای، انگیزه کاری و انضباط کاری بر عملکرد استاد» به این نتایج دست یافتند که شایستگی حرفه‌ای، انگیزه کاری و انضباط کاری بر عملکرد اساتید تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین درصد تأثیر شایستگی حرفه‌ای، انگیزه کاری و انضباط کاری بر عملکرد اساتید بالاتر از سطح متوسط بود.

1 - Xu

2 - Bishop-Monroe

3 - Brouwer

4 - Rahmayanti

5 - Karagoz & Ruzgar

6 - Alisherovna & Tokhirjonkyzy

7 - Skarupski

سهولت و دسته‌بندی مرتب مضامین مرتبط از نرم‌افزار MAXQDA 2020 استفاده شد. ابتدا بر اساس شروط انتخاب خبرگان ۱۵ نفر جهت مصاحبه شناسایی شدند و جریان مصاحبه آغاز شد. بعد از مصاحبه نفر ۱۰ از آنجا که مطلب جدیدی توسط خبرگان ایراد نشد و صرفاً مضامین مشترک در قالب الفاظ جدید بیان گردید، لذا، بعد از انجام راندهای دلفی در قالب ۳ دور اصلاح و تخلیص مضامین، تعداد ۸۵ شاخص (گویه) در متغیر صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران در ۲ بعد و ۱۰ مؤلفه دسته‌بندی شدند. با بررسی‌ها و کدگذاری‌های اولیه مشخص شد که حداقل ۳ بار و حداکثر ۹ بار توسط خبرگان مورد اشاره و تأکید قرار گرفت ولی محقق، فرایند مصاحبه را تا نفر ۱۰ ادامه داد تا اینکه با اشباع داده‌ها مواجه شد. نتیجه بررسی کدهای اختصاص یافته به هر بعد و مضامین اصلی و فرعی یافت شده در مصاحبه‌ها در ادامه بیان می‌شود.

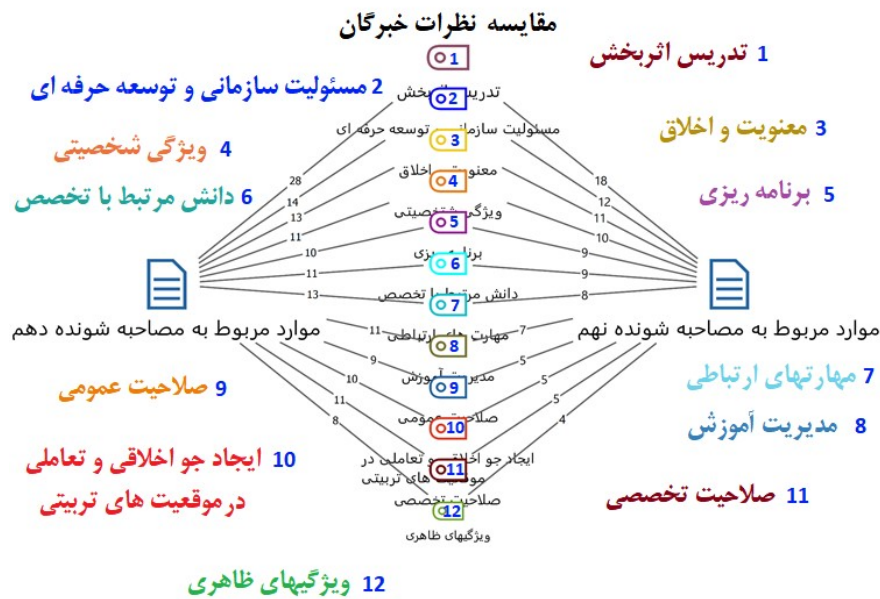
دفا تر توسعه بالندگی اعضای هیأت علمی باید این نیازهای رو به رشد را برآورده سازند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. در رویکرد کیفی از روش دلفی و در رویکرد کمی، از روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری مورد مطالعه از دو گروه تشکیل شده است: **بخش کیفی**: از مدیران و اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور که دارای مدرک تحصیلی دکتری، سابقه تدریس بالای ۱۰ سال و مرتبه علمی دانشیار به بالا بودند و در بخش کیفی از نظرات آنان استفاده شد. معیار ورود افراد در بخش کیفی مطالعه جهت تهیه ابزار پرسشنامه، صرفاً آن دسته از صاحب‌نظرانی بود که در زمینه صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران صاحب‌نظر بوده و یا در این زمینه تجربه داشته و پژوهش‌هایی در این زمینه داشته‌اند انتخاب شدند. **بخش کمی**: اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور (سمنان، مازندران و گلستان) به تعداد ۲۶۳ نفر از نظرات آنان استفاده شد. در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۱۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=0.05$ ، تعداد ۱۵۶ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب واحد دانشگاهی و جنسیت به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS²¹ و PLS^{3,2} و MAXQDA²⁰²⁰ انجام گرفت.

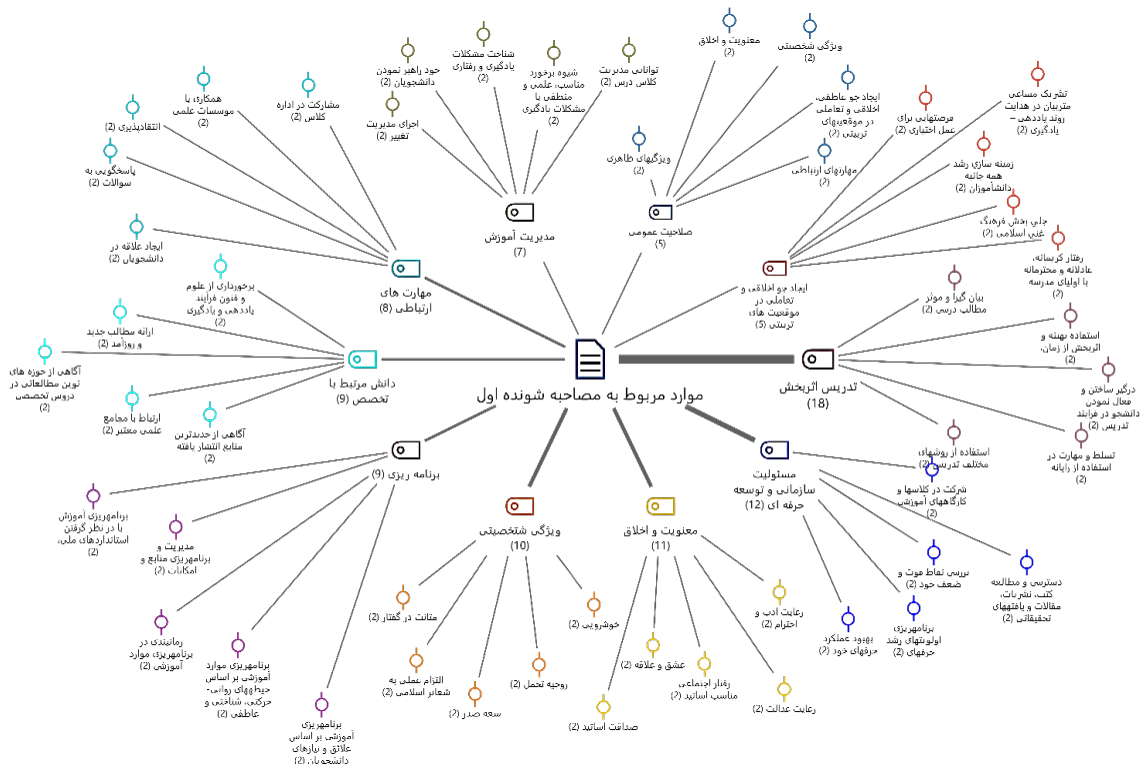
یافته‌های تحقیق

در بخش کیفی ابتدا نکات کلیدی مربوط به هر مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، از طریق گوش دادن به مصاحبه‌های ضبط شده و مطالعه یادداشت‌برداری‌های حین مصاحبه به‌صورت مکتوب علامت‌گذاری شد، سپس نکته‌های کلیدی و اساسی از داخل هر مصاحبه استخراج شد. در ادامه با استفاده از دسته‌بندی نکات کلیدی در قالب اصطلاحات حرفه‌ای، کدگذاری‌ها و گروه‌بندی کردن مضامین یکپارچه، برچسب‌گذاری لازم انجام شد. سپس اصطلاحات برچسب‌گذاری شده هر مصاحبه شونده در قالب جدول سازمان‌دهی و بر اساس ارتباط و تناسبی که با هم داشتند، در قالب ابعاد دسته‌بندی شدند. جهت

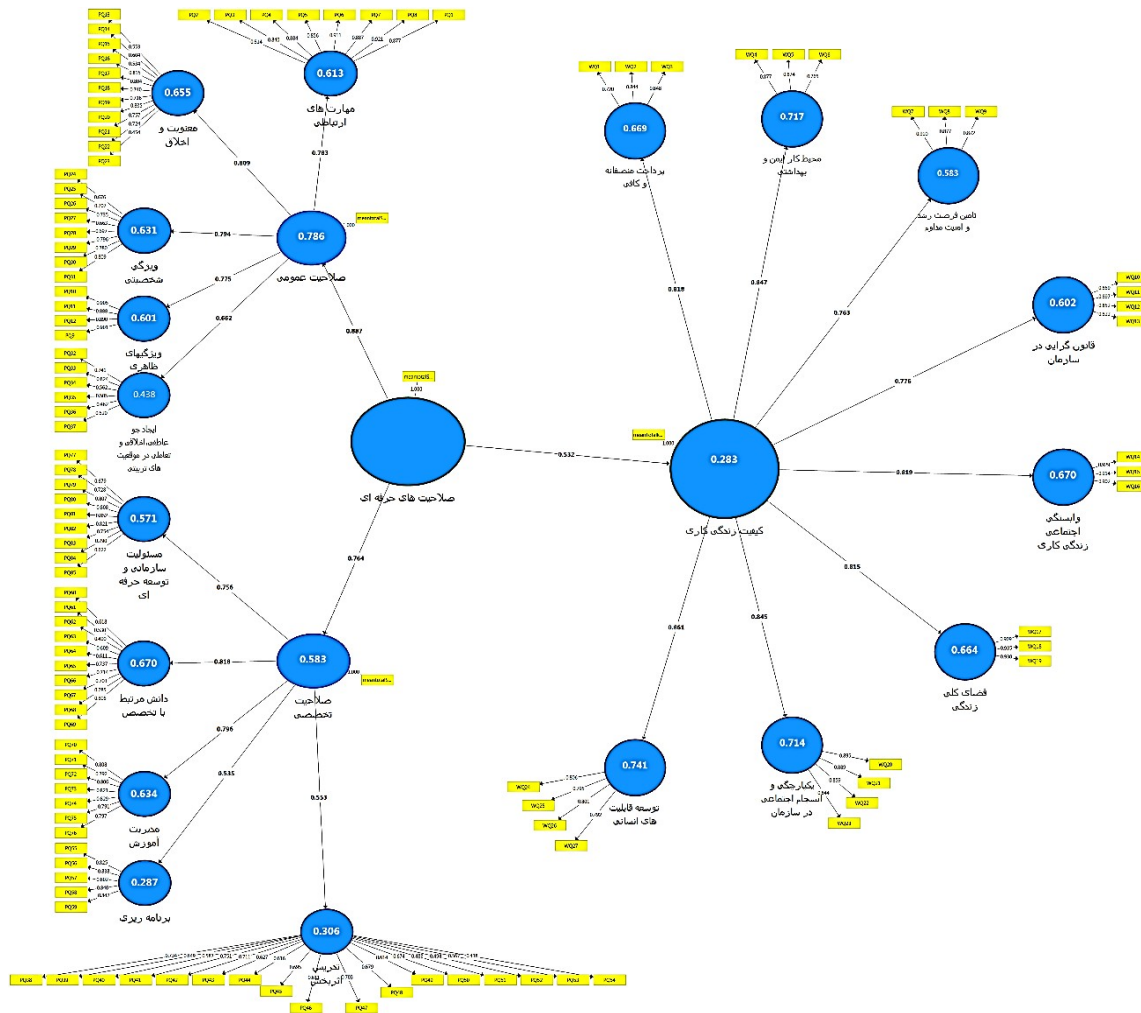


همان‌طور که مشاهده می‌گردد، از نظر افراد خبره برای مؤلفه‌های «تأثیر صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران»، پرتکرارترین مؤلفه «تدریس»

برای مؤلفه‌های «تأثیر صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران»، پرتکرارترین مؤلفه «تدریس» همان‌طور که مشاهده می‌گردد، از نظر افراد خبره برای مؤلفه‌های «تأثیر صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران»، پرتکرارترین مؤلفه «تدریس»



الگوی یکپارچه و متعادل بر اساس روابط بین متغیرها با استفاده از نرم‌افزار pls محاسبه شد که در نمودارهای ۴-۱۰، ۴-۱۱ و جدول ۴-۱۹ ارائه شده است.



شکل ۳- نمودار ساختاری صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ در حالت تخمین استاندارد ضریب مسیر

ضریب تعیین شاخص‌های زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ با توجه به مؤلفه‌ها و شاخص‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران است. در میان ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های این دو متغیر بالاترین ضریب به بعد صلاحیت‌های عمومی با ضریب مسیر ۰,۸۸۷ مربوط می‌شود که میزان R^2 آن نیز برابر ۰,۷۸۶ است و بالاترین مقدار در میان همه ابعاد و مؤلفه‌های این دو متغیر است.

برای بررسی این سؤال از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد. مدل تأثیر صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ به همراه ارائه

همان‌طور که از نمودار فوق قابل مشاهده است ضرایب مسیر و مقادیر R^2 برای مؤلفه‌های متغیرهای صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران و زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ از خروجی نرم‌افزار PLS به دست آمده است. مقادیر R^2 نشان دهنده رابطه بین دو متغیر هستند که مقدار آن برابر ۰,۲۸۳ می‌باشد و مقدار ضریب مسیر بین این دو متغیر نیز برابر ۰,۵۳۲ می‌باشد که بیانگر میزان

بخش کمی از نظرات آنان استفاده شد. در این بخش بر اساس فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=5\%$ ، تعداد ۱۵۶ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس دانشکده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

نظرات جامعه آماری بخش کمی پژوهش از طریق یک پرسشنامه محقق‌ساخته صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران با ۸۶ سؤال و ۲ بعد «صلاحیت عمومی و صلاحیت تخصصی» و ۱۰ مؤلفه «مهارت‌های ارتباطی، ویژگی‌های ظاهری، معنویت و اخلاق، ویژگی شخصیتی، ایجاد جو عاطفی، اخلاقی و تعاملی در موقعیت‌های تربیتی، تدریس اثربخش، برنامه‌ریزی، دانش مرتبط با تخصص، مدیریت آموزش و مسئولیت سازمانی و توسعه حرفه‌ای» و پرسشنامه‌های پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۲۰۲۰) با ۲۷ سؤال و پرسشنامه بالندگی محمودپور (۱۳۹۹) با ۹۳ سؤال به دست آمد. جهت تأیید روایی صوری، پرسشنامه‌ها در اختیار خبرگان و اساتید فن قرار گرفته و از آنان نظرخواهی شد. و برای تأیید روایی محتوایی ابزار پرسشنامه اولیه تهیه و در اختیار خبرگان قرار گرفت و در مرحله نهایی، تحت نظر اساتید راهنما و مشاور و متخصصان، مورد تأیید قرار گرفت. و روایی سازه آنها با بار عاملی بیشتر از $0/5$ محاسبه شد که مورد تأیید قرار گرفت. و پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ آنها نیز بالای $0/7$ محاسبه شد که مورد تأیید بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، نمودار و در بخش آمار استنباطی جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد و برای بررسی سؤال-های پژوهش از آزمون‌های فریدمن، تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای MAXQDA²⁰²⁰، SPSS²¹ و PLS^{3,2} انجام گرفت. با توجه به شکل‌های ۳ و ۴ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۱، بین متغیر مکنون برون‌زا (صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران) با متغیر مکنون درون‌زا (کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی)، بر اساس ضرایب مسیر، بار عاملی $0,532$ برقرار است، همچنین به دلیل اینکه مقدار t -value (۷,۷۲۹) در خارج بازه $(2/58)$ و $(-2/58)$ قرار

متعلق به مؤلفه "توسعه قابلیت‌های انسانی" از مجموعه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با مقدار ۳۶,۴۴۷ است و پایین‌ترین مقدار نیز به مؤلفه "برنامه‌ریزی" با مقدار ۱۰,۱۹۸ مربوط می‌شود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در این بخش نشان داده است که روابط بین تأثیر صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ تأیید شده است و بین کلیه متغیرها همبستگی معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش کاربردی حاضر با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) انجام شد. در رویکرد کیفی از روش دلفی در سه دور با رویکرد تحلیل محتوای مصاحبه‌های انجام شده با متخصصان در جهت نیل به حصول مضامین مشترک در جهت رسیدن به اجماع در خصوص پرسشنامه نهایی و در رویکرد کمی چون به بررسی وضعیت موجود پرداخته، از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد که در قالب چهار مرحله بررسی ادبیات پژوهش (مقوله مبانی نظری پژوهش)، مطالعه کیفی (گردآوری و شناسایی مؤلفه‌های پرسشنامه از طریق مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی)، مطالعه کمی (گردآوری نظرات جامعه آماری پیرامون مفاد مرحله کیفی) و در آخر ارائه مدل (بر حسب اطلاعات و تحلیل‌های برآمده از پژوهش) انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی مدیران و اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور که دارای مدرک تحصیلی دکتری، سابقه تدریس بالای ۱۰ سال و مرتبه علمی دانشیار به بالا مورد شناسایی قرار گرفته که در بخش کیفی از نظرات آنان استفاده شد. انتخاب مشارکت‌کنندگان در پژوهش کیفی با هدف دستیابی به بیشترین اطلاعات در مورد پدیده مورد بررسی انجام شد و از نظرات آنها استفاده شد و بر اساس قانون اشباع به تعداد ۱۰ نفر تعیین و به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پژوهشگر بعد از مصاحبه ۹ با اشباع داده‌ها مواجه شد، ولی جهت اطمینان از کفایت داده‌ها، فرایند مصاحبه تا نفر ۱۰ ادامه یافت، ولی داده‌های جدیدی حاصل نشد لذا نمونه آماری در این بخش ۱۰ نفر بودند که از طریق مصاحبه نیمه-ساختاریافته عمیق انجام شد. در بخش کمی نیز از میان اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ کشور (سمنان، مازندران و گلستان) به تعداد ۲۶۳ نفر که در

پژوهش‌های علمی به منظور بهبود کیفیت پژوهش‌ها و نتیجه‌گیری‌های مفید: برای افزایش توانمندی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی باید آنها را به انجام پژوهش تشویق کرد. برگزاری همایش‌ها و کنفرانس‌های مرتبط با رشته تحصیلی و تخصص اعضای هیأت علمی برای معرفی پژوهش‌های جدید و جذاب می‌تواند کمک کننده باشد.

۳- استفاده از تکنولوژی‌های نوین در جهت توسعه حرفه‌ای و مهارتی: استفاده از تکنولوژی‌های نوین می‌تواند در افزایش صلاحیت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مؤثر باشد. به‌عنوان مثال، بهره‌گیری از کلاس‌های مجازی، فضای آموزشی مجازی، آموزش‌های آنلاین و....

۴- تسهیل در انتشار مقالات و تشویق اعضای هیأت علمی به نشر مقالات در مجلات برجسته و بین‌المللی: انتشار مقاله در مجلات معتبر، یکی از راه‌های مؤثر در افزایش توانمندی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی است.

۵- تدوین طرح‌های پژوهشی و ارائه حمایت مالی و همکاری در جذب طرح‌های پژوهشی بزرگ و به روزرسانی امکانات لازم برای پژوهش‌های علمی: طرح‌های پژوهشی با موضوعات جذاب و مفید، می‌تواند برای افزایش توانمندی و صلاحیت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی کمک کننده باشد. برای این منظور باید شرایط مناسبی برای تدوین طرح‌های پژوهشی فراهم کرد.

دارد، لذا تأثیر صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ در سطح ۰,۹۹ معنادار شده است. با نگاهی به مقادیر آماره t مؤلفه‌های هر دو متغیر در می‌یابیم که بین همه مؤلفه‌های متغیرها نیز این رابطه معنادار است در میان مؤلفه‌های متغیر صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران بالاترین میزان آماره t متعلق به مؤلفه "توسعه قابلیت‌های انسانی" از مجموعه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با مقدار ۳۶,۴۴۷ است و پایین‌ترین مقدار نیز به مؤلفه "برنامه‌ریزی" با مقدار ۱۰,۱۹۸ مربوط می‌شود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در این بخش نشان داده است که روابط بین تأثیر صلاحیت‌های حرفه‌ای با رویکرد تراز جمهوری اسلامی ایران بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان منطقه ۹ تأیید شده است و بین کلیه متغیرها همبستگی معناداری وجود دارد.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های موسوی و همکاران (۱۳۹۷) از منظر تأثیر ارتقای صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری، پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶)، بیشوپ-مونرو و همکاران (۲۰۲۲)، رحمانتی و همکاران (۲۰۲۱) و آلیشروونا و توخیرجونکیزی (۲۰۲۰) از این منظر که رشد حرفه‌ای در گرو ارتقای صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای است و با نتایج پژوهش قرونه و همکاران (۱۳۹۵)، اسکاروپسکی و همکاران (۲۰۲۰)، برنج‌فروش‌آذر و همکاران (۱۴۰۱)، مرادبان و حجازی (۱۴۰۰)، همتی و همکاران (۱۴۰۰)، حجازی (۱۳۹۹) و قارلقی و همکاران (۱۳۹۸)، فونگ و همکاران (۲۰۱۸)، دوزبری (۲۰۱۷) استرننت (۲۰۱۷) استیرنت و همکاران (۲۰۱۶) همراستاست.

پیشنهادها

۱- برنامه‌ریزی سازمان آموزشی برای برخورداری فرصت‌های آموزشی برابر برای کلیه اعضای هیأت علمی با توجه به رشته تخصصی آنها: برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط با رشته تحصیلی و تخصص اعضای هیأت علمی به-عنوان یکی از مهم‌ترین راه‌های افزایش صلاحیت حرفه‌ای آنان محسوب می‌شود.

۲- تشویق به انجام پژوهش در جهت توسعه حرفه-ای و مهارت‌های ارتباطی و توسعه تکنیک‌های جدید در

منابع

- احمدی، سید علی‌اکبر، درویش، حسن، سبحانی‌فر، محمدجواد و فاضلی‌کبریا، حامد، (۱۳۹۳)، طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM. *فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج*، ۱۷ (۶۴)، ۲۷-۵۵.
- احمدی‌پور، معصومه، هاشمی، سیداحمد، رنجبر، مختار و بهروزی، محمد، (۱۴۰۰)، بررسی الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای دانشجو اساتید دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر. *فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور/هواز*، ۱۲ (ویژه نامه)، ۲۹۱-۳۰۴.
- اکرامی، محمود و رجبزاده، سمیه، (۱۳۹۰). توسعه مؤلفه‌های مقیاس سنجش شایستگی مدیران. *فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۴ (۳)، ۶۹-۴۹.
- امین‌بیدختی، علی‌اکبر، پرداختچی، محمدحسن و علی‌یاری، سعادت، (۱۴۰۱)، بررسی معیارهای صلاحیت حرفه‌ای اساتید دوره ابتدایی (شهرستان پرند). *فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۶ (۵۶)، ۳۴-۴۷.
- برنج‌فروش‌آذر، گیتی، ناظم، فتاح و افکنانه، صغری، (۱۴۰۱)، واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای اساتید با استفاده از منابع و اسناد معتبر علمی و نظر خبرگان. *فصلنامه سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت*، ۶ (۳)، ۱۴۰-۱۶۵.
- تنها، حدیثه، فتحی‌ورنوسفادرانی، لیلا و احقر، قدسی (۱۴۰۰). ارائه الگوی صلاحیت حرفه‌ای و تأثیر آن بر نشاط معنوی. *فصلنامه سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت*، ۵ (۳)، ۳۵۴-۳۶۴.
- رضایی، منیره، (۱۳۹۸)، شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید: گذشته، حال، آینده. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۱۳۸، ۱۵۰-۱۲۹.
- شکیبایی، زهره، (۱۳۹۴). فراتحلیل مطالعات کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی سازمان‌های آموزش عالی. *فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۰ (۴)، ۹۹-۱۱۵.
- غلامی‌علوی، صدیقه، حاتمی، جواد، مهرمحمدی، محمود و طلایی، ابراهیم، (۱۴۰۲)، طراحی و اعتبارسنجی الگوی صلاحیت حرفه‌ای راهبران آموزشی در دوره ابتدایی. *مطالعات برنامه درسی*، ۱۸ (۶۸)، ۱۹۷-۲۲۲.
- فرح‌بخش، سعید، جعفری‌سرابی، مهرداد، سیاه‌کمری، الهام، غلامی، محمد و مرادی، سمیه، (۱۳۹۶)، تدوین صلاحیت‌های علمی- حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی استان لرستان. *دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۵ (۱)، ۱۲۷.
- گودرزی، محمد و رشیدی، اسماعیل، (۱۴۰۰)، بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری و تأثیر آن در بهره‌وری سازمان با مدل والتون (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج). *فصلنامه علمی نگرش‌های نوین بازرگانی*، ۱ (۴)، ۸۲-۷۱.
- محمدی‌تبار، شفیقه، عباس‌پور، عباس و خورسندی-طاسکوه، علی، (۱۳۹۷). بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با تأکید بر رویکرد سیستمی. *فصلنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۱ (۶)، ۸۱-۷۳.
- Alisherovna, M.N., & Tokhirjonkyzy, G.G. (2020). The professional development of teachers of primary education, improvement of the professional qualifications and skills. *Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR)*, 9 (3), 87-91.
- Bishop-Monroe, R., Jordan, M., Ma, Z., & Royalty, K. (2022). Enhancing business professional competencies in a virtual educational environment. *The International Journal of Management Education*, 20 (3), 100-700.
- Bitterova, M., Haskova, A., & Pisonova, M. (2014). School Leader's Competencies in Management Area. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 149, 114-118.
- Brouwer, N., Joling, E., & Kaper, W. (2022). Effect of a person-centred, tailor-made, teaching practice-oriented training programme on continuous professional development of STEM lecturers. *Teaching and Teacher Education*, 119, 103-848.

- De Golia, S. G., Cagande, C. C., Ahn, M. S., Cullins, L. M., Walaszek, A., & Cowley, D.S. (2019). Faculty development for teaching faculty in psychiatry: where we are and what we need. *Academic Psychiatry*, 43(2), 184-190.
- Karagoz, S., & Ruzgar, M.E. (2020). The observations of student teachers in regard to professional qualifications of advisor teachers during teaching practicum. *International Journal of Educational Research Review*, 5(2), 141-150.
- Liang, H.Y., Tang, F.I., Wang, T.F., & Yu, S. (2021). Evaluation of Nurse Practitioners' Professional Competence and Comparison of Assessments Using Multiple Methods: Self-Assessment, Peer Assessment, and Supervisor Assessment. *Asian Nursing Research*, 15 (1), 30-36.
- Manzano, E. C., & Magalona, J. D. (2023). Attitude towards teaching and professional qualification of prospective teachers in a multi-grade classroom. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 9(4), 187-190.
- Payumo, J., Gerard, A., & Neisler, G. (2019). Mapping the Benefits of Faculty Development to International Research Partnerships. *The Journal of Faculty Development*, 33(1), 49-64.
- Rahmayanti, R., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Impact of Professional Competence, Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *Economic Education Analysis Journal*, 10(2), 229-239.
- Skarupski, K. A., Dandar, V., Mylona, E., Chatterjee, A., Welch, C., & Singh, M. (2020). Late-Career Faculty: A Survey of Faculty Affairs and Faculty Development Leaders of US Medical Schools. *Academic Medicine*, 5(2), 234-240.
- Yang, X., & Kaiser, G. (2022). The impact of mathematics teachers' professional competence on instructional quality and students' mathematics learning outcomes. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 48, 101-225.