

الگوی تعهد دانشگاهی اعضای هیئت علمی (مبتنی بر ماتریس نوع‌شناسی - وجوه): پژوهشی فراترکیب

مقاله پژوهشی
اصلی
Original
Article

جواد پورکریمی^۱، مریم کتابی فشکی^۲، رحمت‌الله الهیاری^۳، محمد مهدی
ذوالفقارزاده کرمانی^۴

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی انواع، وجوه و مصادیق تعهد دانشگاهی اعضای هیئت علمی انجام شد. **روش:** پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و با رویکرد کیفی و شیوه فراترکیب و مراحل فراترکیب سندولوسکی و بارسو (۲۰۰۷) انجام شده است. اسناد یافت‌شده از ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۳ (۲۰۲۴-۲۰۱۳ میلادی) در مجموع ۲۹۰ منبع بود که با غربالگری مبتنی بر عنوان، چکیده و محتوا، به ۵۴ سند علمی تقلیل پیدا کرد و تحلیل مضمون شد. **یافته‌ها:** بر اساس مضامین به دست آمده و طبقه‌بندی انجام‌شده، تعهد دانشگاهی اعضای هیئت علمی را می‌توان در دو محور نوع‌شناسی تعهد و وجوه تعهد طبقه‌بندی کرد. محور نوع‌شناسی تعهد دانشگاهی، شامل تعهد آموزشی؛ تعهد پژوهشی؛ تعهد فرهنگی و تعهد اجتماعی-سیاسی است و در بُعد وجوه تعهد، به مواردی چون: وجه کنشی/منشی؛ وجه گرایشی/نگرشی و وجه بینشی/دانشی اشاره شده و برای هر یک از این دو طبقه (نوع/وجه) مصادیقی احصا شده است. **نتیجه‌گیری:** فراوانی مضامین احصا‌شده از مقالات، حاکی از اولویت‌دهی بیشتر تحقیقات به تعهد در سطح اقدامات عملی و رفتاری در عرصه‌های آموزشی و پژوهشی و کمترین اهمیت به تعهد در سطح اندیشه و بینش و در عرصه‌های اجتماعی-سیاسی است که هر کدام می‌توانند میزان تعهدآوری سایر سطوح و عرصه‌ها را نیز متأثر کنند.

واژگان کلیدی: تعهد، تعهد دانشگاهی، اعضای هیئت علمی، آموزش عالی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۰۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۸

۱. دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. تهران، ایران
(نویسنده مسئول). jpkarimi@ut.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. تهران، ایران.
m.ketabi.f@gmail.com

۳. استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. تهران، ایران.
ralahyari@ut.ac.ir

۴. دانشیار دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی دانشگاه تهران. تهران، ایران. zolfaghar@ut.ac.ir

الف) مقدمه

نظام آموزش عالی به عنوان نهادی فکری، علمی، تربیتی و اجتماعی مطرح است که تنها رسالتش توسعه دانشی نیست؛ بلکه علاوه بر پیشبرد دیپلماسی علم و فناوری، رسالتهای فرهنگی، اجتماعی و سیاسی نیز بر عهده دارد و نظامی مؤثر بر تحولات اجتماعی، سیاسی و فرهنگی است. لذا با تکیه بر ارزشهای انسانی و معنوی و همچنین توجه به نیازهای اجتماعی، نقشی کلیدی و تأثیرگذار در مدیریت و راهبری این تحولات ایفا می‌کند. دانشگاهها در دنیای کنونی، به عنوان بالاترین مرجع علمی در جوامع، موظف به تولید علم‌اند و یونسکو نیز سه کارکرد «تولید دانش (پژوهش)، انتقال دانش (آموزش) و اشاعه و نشر دانش (خدمات)» را برای نظامات دانشگاهی قائل است (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰). در واقع؛ نظام آموزش عالی، نظامی حرفه‌ای است که مجموعه اندیشه‌ها، باورها و رفتارهای فعالان در آن، در شکل‌گیری فضای ارزشی و کنشی این نظام نقش دارد و به نوعی، دانشگاهها از تأثیرگذارترین محیطها برای نهادینه‌سازی اصول و ارزشهای اخلاقی در جوامع انسانی‌اند (جعفری مقدم و دانسفهان، ۱۳۹۶). چهار گروه تأثیرگذار و تأثیرپذیر در ارتباط با فضای دانشگاهی فعال‌اند: مدرّسان، مدیران و سیاستگذاران، دانشجویان و کارکنان سیستم اداری که در میان آنان، مدرّسان دانشگاهی و به تعبیری اعضای هیئت علمی، به عنوان رکن اصلی نظام آموزش عالی، نقش بسزایی در پیشرفت علم و فناوری، ارتقای ارتباطات اجتماعی و پیشبرد اهداف میانی و غایی جامعه، بهبود حکمرانی دانشگاهی و حتی بهبود حکمرانی اجتماعی و در نهایت، ارتقای تعلیم و تربیت متقاضیان آموزش عالی؛ یعنی دانشجویان دارند. در تمام این وجوه، به ویژه در وجه آخر، اعضای هیئت علمی دانشگاهها از یک طرف عهده‌دار مسئولیت انتقال صحیح مفاهیم علمی و از طرف دیگر، الگوی عملی و انسانی اندیشه‌ها و ارزشها در جوامع‌اند. مقام معظم رهبری بیان می‌دارند: «استاد در محیط دانشگاه، یک نقش آفرینی منحصربه‌فردی دارد. گمان نشود که حالا این جوانها هر کدام یک حرفی دارند، یک فکری دارند؛ نه، شما اثرگذارید در روح جوان، در دل جوان، در فکر جوان؛ او را وادار به فکر می‌کنید، وادار به حرکت می‌کنید؛ خیلی می‌توانید اثر بگذارید. نقش استاد دانشگاه و معلم جوانان دانشجو، یک نقش کم‌نظیر و بی‌بدیلی است. اگر استاد احساس مسئولیت داشته باشد، متعهد باشد، مثبت‌اندیش باشد، امیدوار باشد، عزم و نیت قاطع برای اقدام در کشور داشته باشد، این در دانشجو اثر می‌گذارد. اگر استاد معتقد به اصالتهای میهنی خودش، اصالتهای سرزمینی خودش باشد، معتقد به مبانی دینی خودش باشد، معتقد به مبانی انقلابی خودش باشد، در دانشجو اثر

می‌گذارد. عکسش هم همین‌جور [است]؛ استادی که نگاهش به بیرون از مرزها است، هیچ اعتقادی به محدوده کشور و مفاهیم رایج کشور و مفاهیم معتبر هویت قومی خودش ندارد و بی‌اعتنا است، طبعاً همان‌جور دانشجویی را تربیت می‌کند»^۱.

بنابر این، رسالت استادان در تربیت اخلاقی و معنوی فراگیران آموزش عالی و هدایت جریانهای اخلاقی و معنوی دانشگاه و جامعه، در همه شرایط خطیر و در بحرانها و شرایط غیر عادی، حیاتی و سرنوشت‌ساز است (محقق و همکاران، ۱۴۰۱). از این رو، میزان پابندی اعضای هیئت علمی به تعهدات شخصی، حرفه‌ای و فراحرفه‌ای، علاوه بر تأثیرگذاری بر کیفیت فعالیتهای آموزشی و پژوهشی نظام دانشگاهی، بر مسیر حرکت نظام آموزش عالی و کیفیت تربیت عملی متقاضیان آموزش عالی نیز اثرگذار خواهد بود و هرگونه تلاش در مسیر ارتقای کمی و کیفی انواع تعهدات ایشان، در واقع نوعی سرمایه‌گذاری انسانی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است. امروزه تعهد در بخشهای دانشی هم به یک معضل سازمانی و همچنین نگرانی جدی مدیریتی تبدیل شده است. تاکنون در محیط دانشگاه، تعهد اعضای هیئت علمی و پیامدهای آن بر اساس هدف ذی‌نفعان و تنها به میزان محدودی مورد مطالعه قرار گرفته است (شیخ و آغاز، ۲۰۱۹). البته در نظام ارتقای اعضای هیئت علمی، به ملاکهای شایستگی آموزشی و پژوهشی توجه شده؛ حال آنکه پابندی به قانون در انسان، بر خلاف طبیعت و حیوانات اهلی، معلول مسئولیت‌پذیری آدمی است. مسئولیتی که از طرفی ناشی از اختیار و خودآگاهی است و از طرف دیگر، انسان را به خطرپذیری موجه و دغدغه‌های رفتار سوق می‌دهد. به عبارتی؛ با ارتقای روحیه تعهد و مسئولیت‌پذیری، پابندی به قوانین نیز ضمانت خواهد شد؛ زیرا مسئولیتهای آدمی یا حقوقی است یا اخلاقی؛ آنچه در پابندی آدمی و هر نهادی به قانون، نقش مؤثرتری دارد، مسئولیتهای اخلاقی است. هرچه نرخ مسئولیت‌پذیری اخلاقی فرد نسبت به محیط افزایش یابد، به همان میزان از قانون‌مندی بیشتری برخوردار می‌شود. (فرامرز قراملکی، ۱۴۰۲: ۷۹)

پیش از بررسی میزان پابندی اعضای هیئت علمی و حتی چگونگی و روشهای متعهد شدن آنان، لازم است به چیستی تعهد دانشگاهی پرداخته شود و ابعاد و عرصه‌های اعمال آن شناسایی شود؛ زیرا با توجه به جدید بودن سازه تعهد دانشگاهی، هیچ اتفاق نظری روی متغیرهایی که آن را تشکیل می‌دهند وجود ندارد؛ اگرچه تحقیقات موافق است که تعهد،

۱. بیانات در دیدار جمعی از استادان، نخبگان و پژوهشگران دانشگاهها؛ ۱۳۹۶/۰۳/۳۱.

ساختاری چندبُعدی است (سیناترا^۱ و همکاران، ۲۰۱۵؛ برناکل و دالالبا،^۲ ۲۰۱۷). این در حالی است که بسیاری از پژوهشهای انجام شده، شاخصهای استاد مطلوب دانشگاهی را در ابعاد آموزشی، پژوهشی و اجرایی - خدماتی تعریف می کنند؛ برخی از این بررسی ها مهم ترین شایستگی اعضای هیئت علمی را شایستگی پژوهشی می دانند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۴). در دهه های اخیر، تغییرات در تنوع دانشجویان، فناوری ها و تنوع بسترهای یاددهی و یادگیری، انتظارات و رقابت بین دانشگاهی در عرصه بین الملل، سبب توجه خاص به بالندگی و توسعه حرفه ای اساتید در دانشگاه ها شده است (گاپا،^۳ ۲۰۰۸) که به نگهداری، بازآموزی، بازسازی، بهبود مهارتهای آموزشی و به کارگیری سازوکارهای انگیزشی و حمایتی منتج می شود. (فراستخواه، ۱۳۸۸)

با وجود تعدد پژوهشهای انجام شده در موضوع شایستگی ها، بالندگی و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی، اما اغلب آنها با نگاه صرفاً سازمانی یا حرفه ای به این موضوع ورود کرده اند و به سایر ابعاد تأثیرگذاری اعضای هیئت علمی (به عنوان مهم ترین رکن فعال در نظام آموزش عالی و نقش بی بدیل شان در شکل گیری فضای ارزشی و کنشی جامعه و چگونگی رفع نیازهای جامعه و به تعبیری جامعه سازی) که برآمده از نگاه جامع انسان شناسانه و توجه به ابعاد وجودی و هویتی آنان باشد، کمتر توجه شده است؛ لذا به عنوان گام آغازین، در این پژوهش تلاش بر آن است تا به واسطه مرور نظام مند ادبیات موجود در تعهدات و شایستگی های اعضای هیئت علمی و بررسی مقالات منتشر شده این حوزه در بیست سال گذشته (۱۴۰۲-۱۳۸۲)، علاوه بر استخراج مؤلفه های تعهدات اعضای هیئت علمی حاصل از فراترکیب مطالعات انجام شده، با طراحی الگوی تعهد دانشگاهی اعضای هیئت علمی به نگاه جامع تر و دورنمای کامل تری از این موضوع دست یابد.

تعهد از نظر لغوی، عبارت است از: به عهده گرفتن، نگاه داشتن، عهد و پیمان بستن و در اصطلاح، عبارت است از: عمل متعهد شدن به یک مسئولیت یا یک باور، تقبل یا عهده دار شدن انجام دادن کاری در آینده (صادقی فر، ۱۳۸۶: ۷۹). پس می توان تعهد، تکلیف، وظیفه و حق را ملازم یکدیگر دانست؛ زیرا هر حقی در برابر تکلیفی است و تازمانی که فرد مکلف نباشد، تعهد، وظیفه و مسئولیتی هم در قبال انجام یا ترک آن نخواهد داشت و به محض احراز حق برای یک طرف، تعهد و مسئولیت برای طرف دیگر اثبات می شود (سبحانی نیا، ۱۳۸۸). از دیدگاه

1. Sinatra
2. Barnacle & Dall'Alba
3. Gappa

الگوی تعهد دانشگاهی اعضای هیئت علمی ... ۷

امام خمینی، فرد متعهد کسی است که مؤمن به خدا، امین و دارای فضایل است و برای خود و مذهب خود احترام قائل است (امام خمینی، صحیفه نور، ج ۷: ۴۴۳-۴۴۲؛ ج ۸: ۶۷؛ ج ۱۰: ۲۱۹-۲۱۸؛ ج ۱۷: ۱۵۳). ایمان به خداوند ایجاب می‌کند که انسان، خود را وامدار عهد خویش بداند و بدون هیچ کاستی، وفای به آن کند؛ زیرا همه در برابر خداوند و اعمال خود مسئول‌اند و باید در قیامت پاسخگو باشند.^۱ همچنین بر لزوم تعهد و تخصص به عنوان دو عامل تعیین‌کننده بر سرنوشت کشور تأکید می‌کردند و علت تلاش دشمنان برای نفوذ به دانشگاه‌ها را تربیت جوانان بر خلاف مصالح کشور می‌دانستند و معتقد بودند دستیابی اشخاص غیر متعهد به علم، فاجعه‌بار و عاملی برای فنا و نابودی کشور و جامعه است؛ چنانکه حوزه و دانشگاه متعهد، منشأ همه سعادهای مادی و معنوی و حوزه و دانشگاه غیر متعهد، سرچشمه همه گرفتاری‌های جامعه‌اند. (همان: ج ۱۳: ۴۱۴-۴۱۲)

منشأ ضرورت تعهد بودن انسان از منظر اسلام، به مختصات وجودی انسان و توجه به ساحت فرامادی در مقایسه با ساحت مادی خلقت انسان، هدفمندی خلقت و هدایت انسان، جهان‌بینی توحیدی و تلازم حق و تکلیف برمی‌گردد. گرچه تعاریف متعددی از تعهد در ادبیات موضوع یافت می‌شود، ولی اکثر آنها این سه موضوع کلی را منعکس می‌کنند: وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف (اباذری محمودآباد و امیریان، ۱۳۹۵). بر همین اساس، در ادبیات تعهد به دو جنبه از تعهد بیشتر توجه و تأکید شده است: تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای. از جمله تعاریف ارائه‌شده، عبارت است از: هویت‌بخشی به افراد از طریق درگیر کردن و سهیم کردن آنان در سازمانی خاص (گونلو^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر؛ تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن، فردی که شدیداً متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد (مودی^۳ و همکاران، ۱۹۸۲). در رابطه با تعهد سازمانی، نظریه دیگری این مفهوم را به سمت نگرشها، «هویت شخص مرتبط با سازمان» یا زمانی که «اهداف سازمان و افراد به طور فزاینده‌ای یکپارچه و همسو می‌شوند» جهت‌گیری می‌کند (هال^۴ و همکاران، ۱۹۷۰؛ کوپر^۵، ۱۹۹۰). بسیاری از

۱. «وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا».

2. Gunlu
3. Mowdey
4. Hall
5. Cooper

پژوهشگران از جمله مایر و هرسکویچ^۱ (۲۰۰۱) بیان می‌کنند تعهد سازمانی چیزی است که کارکنان به واسطه آن، نقش خود را برای مشارکت در سازمان از طریق اعتقادات، فعالیتها و نگرشهای مختلف ایفا می‌کنند.

در جمع‌بندی می‌توان ابعاد تعهد سازمانی را متأثر از نگرشها، ارزشها و گرایشهای افراد دانست که در نهایت، شکل‌دهنده هویت فرد و هنجارهای او در ارتباط با سازمان و اهدافش است. محققان و نظریه‌پردازان، تعهد سازمانی را از تعهد حرفه‌ای متمایز می‌کنند؛ زیرا در تعهد سازمانی به درگیر شدن فرد در سازمانی که در آن فعال است توجه می‌شود، اما تعهد حرفه‌ای به درگیر شدن فرد در حرفه خود اشاره دارد. تعهد حرفه‌ای هم در قالب مدل سه مؤلفه‌ای ارائه شده است: تعهد حرفه‌ای عاطفی به دل‌بستگی عاطفی، تعلق و همذات‌پنداری با یک حرفه اشاره دارد؛ تعهد حرفه‌ای مستمر به ارزیابی هزینه-فایده افراد برای ترک یا باقی ماندن در حرفه اشاره دارد (جو و هوانگ، ۲۰۱۲) و تعهد حرفه‌ای هنجاری به عنوان الزام به رعایت استانداردهای هنجاری یک حرفه، به ویژه در محیط سازمانی از بالا به پایین تعریف می‌شود (کوهن، ۲۰۰۳؛ مایر، آلن و اسمیت، ۱۹۹۳). در این راستا، دو دیدگاه نظری درباره ترکیب تعهدات متعدد توسط اکثریت نویسندگان اتخاذ شده است؛ یکی تضاد بین تعهد سازمانی افراد و تعهد به حرفه خود را برجسته می‌کند و دیگری بر سازگاری بین این دو تأکید دارد. (کوپر حکیم و ویسووسواران، ۲۰۰۵؛ مایر و همکاران، ۲۰۱۳)

نظریه تعهد حرفه‌ای توسط لاجمن و آرانیا^۲ (۱۹۸۶) بیان شده که آن را تعیین هویت با حرفه و دل‌بستگی به حرفه دانسته‌اند. می‌توان ابعاد تعهد حرفه‌ای را نیز مانند تعهد سازمانی، متأثر از نگرشها، ارزشها و گرایشهای افراد دانست که در نهایت، شکل‌دهنده هویت فرد و هنجارهای او در ارتباط با حرفه و اهدافش است. بختیاری و همکاران (۱۴۰۱) توانایی‌های ضروری اعضای هیئت علمی را تحت الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی استخراج کردند؛ این الگو در دسته‌بندی کلی، مشتمل بر سه بُعد توانایی‌های علمی، فردی و معنوی-اجتماعی و هفت مؤلفه بالندگی آموزشی، بالندگی‌های پژوهشی، بالندگی‌های تخصصی، بالندگی‌های فردی، بالندگی‌های سازمانی، بالندگی‌های دینی و بالندگی‌های اجتماعی است. اکبرپور و همکاران (۱۴۰۰) با شناسایی مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی،

1. Herscovitch

2. Cho & Huang

3. Cohen

4. Smith

5. Cooper-Hakim & Viswesvaran

6. Lachman & Aranya

به شش بُعد و ۲۹ مؤلفه رسیدند. بر اساس مدل استخراج شده آنان، بُعد آموزشی شامل مؤلفه‌های اعتبار آموزشی، اثرگذاری آموزشی، نوآوری آموزشی، اشراف بر محتوای آموزشی، ارزشیابی، فناوری آموزشی، روش آموزش و به روزرسانی دانش؛ بُعد پژوهش شامل تولیدات علمی، اثرگذاری پژوهش، اعتبار پژوهشی، نوآوری پژوهشی، مهارت پژوهشی و فناوری پژوهشی؛ بُعد خدماتی شامل خدمت به جامعه، خدمت به دانشگاه و خدمت به دانشجویان؛ بُعد اجرایی شامل فعالیتهای اجرایی، مشارکت در توسعه علم، عضویت در گروه‌های علمی و مهارت‌های مدیریتی؛ بُعد فرهنگی شامل ارزشهای فرهنگی، اثرگذاری فرهنگی و فعالیتهای فرهنگی و در نهایت، بُعد اخلاقی شامل اخلاق آموزشی، اخلاق سازمانی، اخلاق پژوهشی، اخلاق اجتماعی و اخلاق عمومی است. یکی از مهم‌ترین پژوهش‌ها در موضوع تعهد مدرسان دانشگاهی، پژوهش پورکریمی و برهن (۱۳۹۸) است که در پاسخ به رویکرد انسان آکادمیک که توسط بورديو در کتاب «انسان دانشگاهی» مطرح شده، انجام شده است. در این پژوهش با توجه به هویت انسان از منظر جهان‌بینی الهی و تعریف ساحت‌های چهارگانه ارتباطی انسان، شاخصه‌های انسان دانشگاهی متعهد، استخراج و مدل انسان متعهد دانشگاهی ارائه شده است. استر و همکاران (۲۰۲۰) مطالعه‌ای را با هدف شناسایی وظایف اساتید آموز عالی انجام دادند. طی یک بررسی نظام‌مند و با استفاده از روش تحلیل محتوا، ۴۶ چارچوب برای تخصص و وظایف اساتید، شناسایی و تجزیه و تحلیل و ترکیب شدند. شش وظیفه استاد شامل تدریس و حمایت از یادگیری، طراحی آموزشی، ارزیابی و بازخورد، رهبری و مدیریت آموزشی، کمک هزینه تحصیلی و تحقیق آموزشی و توسعه حرفه‌ای متمایز شد. علاوه بر این، سه بُعد نیز برای توسعه حرفه‌ای اساتید، شامل عملکرد بهتر کار، توانایی انجام کارهای متنوع‌تر و حوزه نفوذ بزرگ‌تر استخراج شد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، بسیاری از پژوهش‌های انجام شده با موضوع تعهد اعضای هیئت علمی، به استخراج شاخصها و مؤلفه‌های استاد مطلوب دانشگاهی با تمرکز بر شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در ابعاد آموزشی، پژوهشی و اجرایی و خدماتی پرداخته‌اند و تا حد زیادی تعهد معادل شایستگی اعضای هیئت علمی در نظر گرفته شده است و کمتر به موضوع تعهد در جنبه‌های مختلف بینشی (دانشی)، نگرشی (گرایشی) و منشی (کنشی) در نامگذاری توجه و تأکید شده است؛ لذا در بسیاری از سیاستگذاری‌ها به آنها توجه لازم نشده است. به عبارتی؛ عمده پژوهش‌های انجام شده، به ساحت‌های بسیار مهم تربیتی که در نوع‌شناسی تعهد فرهنگی و همچنین اجتماعی سیاسی مطرح می‌شود، توجه

نداشته‌اند که با توجه به تأکید در سند دانشگاه اسلامی به این موضوع،^۱ در این پژوهش سعی شده است به آنها توجه شود. لذا هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی مؤلفه‌های تعهد دانشگاهی اعضای هیئت علمی بر اساس نوع‌شناسی و وجوه تعهد است.

(ب) روش پژوهش

هدف از پژوهش حاضر، مرور نظام‌مند مطالعات انجام‌شده در موضوع تعهد دانشگاهی اعضای هیئت علمی به روش فراترکیب است؛ روش فراترکیب یکی از روشهای مرور نظام‌مند تحقیقات علمی در یک موضوع مشخص است که عصاره پژوهشهای انجام‌شده در یک موضوع را همراه با ارائه نگاهی جامع و عمیق، پیش روی محققان و سیاستگذاران قرار می‌دهد. روش فراترکیب، روشی برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه به منظور ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری که مفاهیم و بینش عمیق‌تری را تولید می‌کنند، صورت می‌گیرد و بر مطالعات کیفی متمرکز است؛ یعنی به جای ارائه خلاصه جامعی از یافته‌ها، ترکیب تفسیری از یافته‌ها ایجاد می‌کند (کمالي، ۱۳۹۶). یکی از روشهای انجام فراترکیب، روش هفت مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو^۲ (۲۰۰۷) است که شامل مراحل ذیل می‌شود. (شکل ۱)



شکل ۱: مراحل روش فراترکیب

۱. «چشم‌انداز آموزشی سند دانشگاه اسلامی: برخوردار از اساتید عالم، متدین، انقلابی، محقق و مولد علم نافع، کارآمد و منطبق بر آموزه‌های دینی و وحیانی، عدالت‌خواه و آزاداندیش تربیت یافته در مکتب اسلام و انقلاب، مسئولیت‌پذیر در عرصه‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی با توانایی تربیت دانش‌آموختگانی متخصص، متعهد، خلاق و کارآفرین، تولیدکننده محتوای آموزشی منطبق بر دین، عدالت‌محور، معتقد به نورانیت و قدسیت علم و تکریم عالم و متعلم».

۲. Sandelowski & Barroso

مرحله اول: تنظیم سؤال پژوهش؛ سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که تعهد دانشگاهی اعضای هیئت علمی شامل چه مؤلفه‌هایی است و این مؤلفه‌ها کدام یک از ابعاد و محورهای کارکردهای نظام آموزش عالی را پوشش می‌دهند.

مرحله دوم: جستجوی ادبیات به صورت نظام‌مند؛ در پژوهش حاضر به منظور بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر تعهد دانشگاهی اعضای هیئت علمی، در پایگاه‌های داخلی شامل پرتال جامع علوم انسانی، نورمگز، مگیران، جویشگر علمی فارسی علم‌نت و در پایگاه‌های خارجی شامل Google scholar, Research gate, Elsevier, Science direct، کلیدواژه‌های تعهد، شایستگی، بالندگی، توسعه اعضای هیئت علمی در بازه زمانی ۱۴۰۳-۱۳۹۲ (۲۰۱۳ تا ۲۰۲۴ م) جستجو شد.

جدول ۱: استراتژی‌های جستجو

استراتژی And	استراتژی Or
Academic/Commitment تعهد- دانشگاهی / آکادمیک	Commitment-Academic تعهد- دانشگاهی / آکادمیک
Faculty /Commitment Member تعهد اعضای هیئت علمی	Commitment-Professional Commitment تعهد- حرفه‌ای
	Competencies-Faculty Competencies شایستگی / شایستگی اعضای هیئت علمی

مرحله سوم: جستجو و انتخاب متون مناسب؛ در جستجوی اولیه، بیش از ۲۴۰ مقاله از میان مقالات داخلی و خارجی در بازه زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۳ (۲۰۲۴-۲۰۱۳ م) شناسایی شدند. در بازبینی‌های بعدی و غربال صورت گرفته، متناسب با هدف پژوهش و قرابت موضوعی عنوان، چکیده و محتوا، در نهایت ۵۵ مقاله بررسی شدند که خلاصه‌ای از روند بررسی و تعداد مقالات انتخابی در نمودار ذیل ارائه شده است. (شکل ۲)



شکل ۲: روند بررسی تعداد مقالات انتخابی

مرحله چهارم: استخراج اطلاعات متون؛ در مراحل مختلف فراترکیب، پژوهشگر به دفعات و به طور پیوسته، محتوای مقالات انتخابی را با هدف دستیابی به یافته‌های مورد نیاز، بررسی و مرور می‌کند؛ لذا لازم است برای سهولت دسترسی، اطلاعات متون را بر مبنای اطلاعات قابل ارجاع به مقاله و اطلاعات روش‌شناختی آن دسته‌بندی کند. در پژوهش پیش رو نیز مقالات انتخاب شده و نهایی بر اساس نام پژوهشگر، سال انتشار و عنوان مؤلفه‌های احصاشده از ۵۴ مقاله کدگذاری شده است.

مرحله پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی؛ با توجه به هدف فراترکیب مبنی بر مرور نظام‌مند مطالعات گذشته و دستیابی به تفسیری جامع و جدید از مفهوم مورد مطالعه؛ در طول تجزیه و تحلیل پژوهشهای داخلی و خارجی، کدهای مرتبط با مفهوم تعهد دانشگاهی استخراج شدند، سپس در مقوله‌هایی کلی‌تر دسته‌بندی شدند که مفهوم کلی‌تری را می‌رسانند.

ج) یافته‌های پژوهش

جدول ۳: دسته‌بندی مضامین استخراج شده از منابع مورد مطالعه درباره تعهد دانشگاهی

سازه	مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه (کد منبع)
تعهد دانشگاهی	تعهد منشی (کشی)	تعهد آموزشی	سازماندهی محتوا (D4, S3, F3, D3, C2, T3, K1, S2, K2, T6, A9, A8, A6, D, D2, C1, R1, A1, E1, T6, A13)
			برنامه‌ریزی آموزشی (A6, D3, K2, B3, S2, H1, E1, D4, B1, T4, A9, A8, F3)

مضامین پایه (کد منبع)	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر	سازه
تسلط بر محتوا (S4, A9, B2, H1, E1, T6, S3, E3, A13, D3, C2, T3, S2, K2, K1, B3, M2, A5)			
قدرت تحلیل و انتقال محتوا (A10, C1, S3, A9, H1, E1, R1, S1, E3, A13, T6, C2, K2, D3, A8, A6, M3, A14, B2)			
مهارت تدریس (S2, A14, A9, A8, F3, S4, D6, A6, T1, F2, S3, B1, A10, K1, D3, R1, M2, T6, K2, E3, B1, S2, T6, E3, A9, A8, F3, A10)			
مهارت مدیریت کلاس (A10)			
رشد و توسعه حرفه‌ای دانشجو (B1, H1, C2, A8, A6, B2, P1, S2, E3, A11, R1, S1, T4, A13, T6, M2, S5, D6, D4, K2, A9, T5, A10, K1)			
قانون‌مندی (D6, T6, E1, B1, E3, S2, M3, A14, A6, C1, D4, D3, B2, K2, K1)			
ایجاد محیط آموزشی فعال (A9, A6, T6, K2, K1, S2, A10, T5, M1, E3, D3, E1, B1)			
ارتباط مستمر (H1, B1, A8, R1, K1, K2, T1, A9, T3, K1, B2, A9, A8, F3, M1, D3, T6, B1)			
مهارت سنجش و ارزشیابی (M1, D3, T6, B1)			
ارائه بازخورد (A9, S2, A8, K1, M3, T6, A13)			
ارزشیابی کارآمد (A4, T6, S3, C1, A13, A12, S4, K2, B1, E1, D1, D3, A10, A8)			
همکاری و هماهنگی در گروه آموزشی (B1, D4, S1, A9)			
مسئله‌محوری (D1, T3, B3, B2, S2, S1, M1, A2)	تعهد پژوهشی		
توانمندی و جسارت در ایده‌پردازی، نظریه‌پردازی و مفهومی‌سازی (S1, E3, D1, H1, B2, R1, S2)			
به کارگیری روشهای نوین پژوهشی (E2, S1, B3, T5, A10, K1, B2, S2, P1, T3, R1, M3, L1, C2, B1)			
توانایی به روزرسانی مهارتی و روشی (M3, L1, C2, B1)			

مضامین پایه (کد منبع)	مضامین سازمان ده نده	مضامین فراگیر	سازه
مهارت تدوین، اجرا و داوری طرح پژوهشی (S3,A8,F3، (F2,J1,T3,P2,S2,B3,B2,C2 به کارگیری فناوری اطلاعات در پژوهشها (T3,R1,M2، (A11,E2 تولیدات علمی (T3,A10,A9,B2,R1,P1) تولید علم بومی و نافع (M3,B3,D1,E3,A8,T1) تجاری سازی علم (B1,B2,D5,S2) مشارکت پژوهشی داخلی و خارجی (C1,A8,F3,B1، (A10,A9,E2,D3,B2,D6,R1,S2,B3,M3,D1 (C2,T3 هدایتگری علمی (B3,R1,A6,D3,T6,A13) پرورش پژوهشگر (B1,A7,B2,R1,M2,H1,E1، (K2,A9,T5,S2,P1,A8,K1,M3,D2,A10 (S1,T4,T6,C1,S3,A13,E3,D4			
تأثیرگذاری و گفت‌وگو سازی اجتماعی (S2,B3,C1,B2، (T4 تعامل اجتماعی (B3,A4,R1,F1) ارائه مشاوره فعال حرفه‌ای به جامعه (C1,B2,M2,A8,B3، (T3 تعامل سازنده فردی و بین فردی (B1,S2,C1,A8,F3، (F2,A12,R1,B3، نقش آفرینی اجرایی و مدیریتی (S1,R1,T3,A9,D1,F2، (A8,K1,M3,E2 نقش آفرینی در توسعه و تعالی سازمانی (B1,D1، (A4,F3,C3,A3,M2 اخلاق اجتماعی (K1,S2,A13,B1,D3,C1,A4، (D1,T1,A10,F3,A6,A5,S4,E3,K2,M1 (P3,M2,B3,M3,A12,E1,S5,A14 تأثیرگذاری سازنده سیاسی (A12,D1,B3,B2,M2)	تعهد اجتماعی-سیاسی		

مضامین پایه (کد منبع)	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر	سازه
رعایت اخلاق سیاسی (M3, T1, M2, A10, F3, D1) ارتباط مؤثر با دانشجو (F3, S5, D3, E1, T6, K1, B3, B2) E3, S2, T5, P3, A1, E2, D2, A10, C1, A8, (B1, M3, C3, A13, M2, S3, M1, D1) تربیت جوان انقلابی، عاقل و شایسته (C2, E3, S2, B1, B3) مشارکت و تأثیرگذاری فرهنگی (و هنری) (T3, A9) (F3, M3, A12, D4) توسعه اخلاق حرفه‌ای (A7, A3, A2) تبیین از فرهنگ سازمانی (A6, S2, B1, H1, B3) الگوی اخلاقی بودن (A12, B2, D4, A13, A10) (H1, A6, F3, B1, E1, E3, T1, P3, C2, فضائل اخلاقی و معنوی (P3, B3, T1, D3, M1, C1, D1) (B1, A4, A12, E3) مربی‌گری و شاگردپروری (D6, D3, D2, T4, B3, R1) H1, C1, T6, B2, B1, M2, S2, A8, K1, M3 (A14, A7, A3, A10) روحیه آموزش (A8, S2, D3, F3, S4, C1, A9, K1) روحیه یادگیری (T4, A8, S2, A6) اهتمام به ارزشیابی (T6, K2, A1, A14) تعهد به اخلاق و ارتقای حرفه‌ای (A4, F3, C3, A3) (T3, M2) تعهد و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای (M2, A4, B1, A10, A3) E3, A12, A6, S1, A14, K1, D1, J1, M3, T1, F3 (A8, S2, D4, A13, S3) حمایت از اهداف و رسالت دانشگاه (F3, M2, D3, R1) روحیه خدمت به دانشگاه و دانشجویان (R1, M3, T3) روحیه پژوهش و حل مسائل (S2, P2, P1, K2, E1) (A9, T5, A10, K1, B2, R1)	تعهد فرهنگی	تعهد گراشی (نگرشی)	
	تعهد آموزشی		
	تعهد پژوهشی		

مضامین پایه (کد منبع)	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر	سازه
اخلاق پژوهشی (T3, A2, H1, B1, A7, B2, R1, M2, D1, P3, B3, M1)			
گرایش به حقیقت و حقیقت یابی (F2, A8, S2, A6)			
گرایش به قانونمندی (B1, S2, A12, K2, M1, A4, K1, A10)			
تعهد به حل مسائل و اهتمام به جنبش نرم افزاری (M1, D1, S2, M2, S1, B3)			
تعهد به هنجارها و ارزشها (A4, A3, D3, M1)			
گرایش به رویکرد چند وظیفه ای (T3, S1)			
تعهد انقلابی - جهادی و مجاهدت ملی و اجتماعی (B1, D1, M1, B3)			
روحیه تعاون و مشارکت (P2, L1, A10, R1, P1, D3, S1, T6, C1, S3, A13, S5, A4, B1, B3, E1, J1, T3, M1, T4, C2, F3)			
گرایشهای اعتقادی (A13, J1, T3, A2, A8, K1, M3, C1, M1, H1, A3, B1, K2, D4)			
شایستگی میان فرهنگی (D3, C1, A4, B2, T5, E2)			
تعهدات اخلاق حرفه ای (T3, F2, T4, C1, E3, B3, B2)			
تعهد توسعه انگیزشی (T6, C2, C1, A14, A10, D1, D4, A4, P3, A9, A6, T1, A11, E1, S3, A13)			
عدالت ورزی و عدالت گستری (C1, K2, S2, A10, F3, A14, E1, T1, B1, A4, M1, A13)			
انصاف (برابری و عدم تبعیض) (S2, D3, D1, A10, F3, A4, E3, A6)			
مثبت اندیشی و آزاداندیشی (D3, C1, S3, A10, E1, A9, S1, A8, S2)			
دانش تخصصی (رشته ای) و بین رشته ای (K1, A6, S3, A14, P2, T1, J1, A10, F1, H1, E1, E3, A8, B1, T5, K2, L1, F3, M3, D1, C2, A9, S4, C1, A6, M2, D3, R1, T5, A8, S2, B3, T5, T3, S1)	تعهد آموزشی	تعهد بینشی (دانشی)	

مضامین پایه (کد منبع)	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر	سازه
دانش عمومی مرتبط (K1, S2, K2, F1, H1)			
دانش روشها و فنون تدریس مؤثر (F3, S4, B2, H1, E1, T6, K2, E3, D6, A9, A6, S2, K1, B1, A1, T3, F2, S3, D3)			
دانش مدیریت و رهبری کلاس (T1, A9, B2, A10, F3, F1, A8)			
علم داده و اطلاعات (F3, S2, A8, T1)			
دانش فناوری (M2, M3, D6, F3, T3, B2)			
شناخت منابع معتبر علمی و به روز (K1, B2, R1, P1, S2, B3, T5, A10)	تعهد پژوهشی		
دانش مبانی فلسفی و روشهای نوین پژوهشی (E2, S1, B3, T5, F3, A1, T5, A10, K1, B2, S2, P1, T3, R1, M3, T6, P3, C2)			
دانش و مهارت مشاوره اجتماعی (R1, J1, S2, A11, A9, A8, K1, M3, T6, A13)	تعهد اجتماعی-سیاسی		
شایستگی عقیدتی و سیاسی (B3, D1, A10)			
بینش سیاسی-اجتماعی (T4, T1)	تعهد فرهنگی		
شناخت و بینش فرهنگی (M2, R1, T1, T5)			
خودشناسی و اندیشه فرهنگی (A4, M2)			

مرحله ششم: کنترل کیفیت؛ پژوهشگر در این مرحله با بررسی گسترده منابع و تلاش برای شناسایی دقیق مضامین و دسته بندی سیستمی و دستی، حفظ کیفیت پژوهش خود را مورد توجه قرار می دهد. راهکارهایی برای ارتقای اعتبار و کیفیت پژوهشها پیشنهاد شده است؛ ساندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) چهار نوع اعتبار را برای پژوهشهای فراترکیب ارائه کرده اند: اعتبار توصیفی، اعتبار تفسیری، اعتبار نظری و پراگماتیک. در پژوهش حاضر با کمک ابزار برنامه مهارت های ارزیابی حیاتی^۱، کیفیت منابع مورد مطالعه برای فراترکیب توسط خبرگان ارزیابی شد. با توجه به امتیاز کسب شده (۴۵ از ۵۰ برای منابع مورد مطالعه) مشخص شد که منابع از کیفیت قابل قبولی برخوردارند. به منظور سنجش پایایی با روش توافق

1. CASP

درون موضوعی، ابتدا منابع انتخاب شده برای فراترکیب را به همراه کدهای اولیه استخراج شده، در اختیار دو نفر از متخصصان قرار گرفت تا آنان نیز درباره استخراج مقوله های اصلی و فرعی از آنها اعلام نظر کنند. در این مرحله هر دو متخصص، روی مفاهیم و مضامین اولیه و ثانویه اتفاق نظر داشتند. بنابر این، می توان گفت که کدهای استخراج شده، از پایایی مطلوبی برخوردار بوده اند.

مرحله هفتم: ارائه یافته ها؛ پژوهش حاضر برای پاسخ به پرسش اصلی مبنی بر اینکه تعهد دانشگاهی اعضای هیئت علمی شامل چه مؤلفه هایی است و این مؤلفه ها کدام یک از ابعاد و محورهای کارکردهای نظام آموزش عالی را پوشش می دهند، از طریق مرور نظام مند مطالعات انجام شده روی تعهد دانشگاهی اعضای هیئت علمی اقدام کرد که در نهایت با کدگذاری ۵۴ مقاله و استخراج ۵۷۱ مفهوم پایه، ۱۰۸ مفهوم اصلی در سه لایه تعهدی و پنج عرصه بروز تعهد طبقه بندی شدند. (جدول ۴ و شکل ۳)

جدول ۴: ماتریس مصادیق تعهد دانشگاهی بر اساس نوع شناسی و وجوه تعهد دانشگاهی

وجه منشی / کنشی	وجه گراشی / تگرشی	وجه بینشی / دانشی	وجوه تعهد نوع شناسی تعهد
سازماندهی محتوا؛ برنامه ریزی آموزشی؛ تسلط بر محتوا؛ قدرت تحلیل و انتقال محتوا؛ مهارت تدریس؛ مهارت مدیریت کلاس؛ رشد و توسعه حرفه ای دانشجو؛ قانون مندی؛ ایجاد محیط آموزشی فعال؛ ارتباط مستمر؛ مهارت سنجش و ارزشیابی؛ ارائه بازخورد؛ ارزشیابی کارآمد؛ همکاری و هماهنگی در گروه آموزشی	روحیه آموزش؛ روحیه یادگیری؛ اهتمام به ارزشیابی؛ تعهد به اخلاق و ارتقای حرفه ای؛ تعهد و مسئولیت پذیری حرفه ای؛ حمایت از اهداف و رسالت دانشگاه؛ روحیه خدمت به دانشگاه و دانشجویان	دانش تخصصی (رشته ای) و بین رشته ای؛ دانش عمومی مرتبط؛ دانش روشها و فنون تدریس مؤثر؛ دانش مدیریت و رهبری کلاس؛ علم داده و اطلاعات دانش فناوری	تعهد آموزشی
مسئله محوری؛ توانمندی و جسارت در ایده پردازی، نظریه پردازی و مفهوم سازی؛ به کارگیری روشهای نوین پژوهشی؛ توانایی به روزرسانی مهارتی و روشی؛ مهارت تدوین،	روحیه پژوهش و حل مسائل؛ اخلاق پژوهشی؛ گرایش به حقیقت و حقیقت یابی	شناخت منابع معتبر علمی و به روز؛ دانش مبانی فلسفی و روشهای نوین پژوهشی	تعهد پژوهشی

وجه منشئ / کنشی	وجه گرایشی / نگرشی	وجه بینشی / دانشی	نوع شناسی تعهد
اجرا و داوری طرح پژوهشی؛ به کارگیری فناوری اطلاعات در پژوهشها؛ تولیدات علمی؛ تولید علم بومی و نافع؛ تجاری سازی علم؛ مشارکت پژوهشی داخلی و خارجی؛ هدایتگری علمی؛ پرورش پژوهشگر			
ارتباط مؤثر با دانشجوی؛ تربیت جوان انقلابی، عاقل و شایسته؛ مشارکت و تأثیرگذاری فرهنگی (و هنری)؛ توسعه اخلاق حرفه ای؛ تبعیت از فرهنگ سازمانی؛ الگوی اخلاقی بودن؛ فضائل اخلاقی و معنوی؛ مربی گری و شاگردپروری	روحیه تعاون و مشارکت؛ گرایشهای اعتقادی؛ شایستگی میان فرهنگی؛ تعهدات اخلاق حرفه ای؛ تعهد و سعه انگیزی؛ عدالت ورزی و عدالت گستری؛ انصاف (برابری و عدم تبعیض)؛ مثبت اندیشی و آزاداندیشی	شناخت و بینش فرهنگی؛ خودشناسی و اندیشه فرهنگی	تعهد فرهنگی
تأثیرگذاری و گفتمان سازی اجتماعی؛ تعامل اجتماعی؛ ارائه مشاوره فعال حرفه ای به جامعه؛ تعامل سازنده فردی و بین فردی؛ نقش آفرینی اجرایی و مدیریتی؛ نقش آفرینی در توسعه و تعالی سازمانی؛ اخلاق اجتماعی؛ تأثیرگذاری سازنده سیاسی؛ رعایت اخلاق سیاسی	گرایش به قانون مندی؛ تعهد به حل مسائل و اهتمام به جنبش نرم افزاری؛ تعهد به هنجارها و ارزشها؛ گرایش به رویکرد چند وظیفه ای؛ تعهد انقلابی - جهادی و مجاهدت ملی و اجتماعی	دانش و مهارت مشاوره اجتماعی؛ شایستگی عقیدتی و سیاسی؛ بینش سیاسی - اجتماعی	تعهد اجتماعی - سیاسی

همان طور که مشاهده می شود، مصادیق تعهد دانشگاهی بر حسب نوع شناسی تعهد دانشگاهی مبتنی بر تعهد آموزشی، تعهد پژوهشی، تعهد فرهنگی و تعهد اجتماعی - سیاسی، در جدول بر حسب وجوه منشئ / کنشی، گرایشی / نگرشی و بینشی / دانشی مشخص شده

است. در شکل ۳، نمایی از مدل تعهد دانشگاهی بر حسب نوع‌شناسی چهارگانه و وجوه سه‌گانه مشخص شده است.



شکل ۳: الگوی تعهد دانشگاهی

بر اساس داده‌های به دست آمده از فراوانی مضامین استخراج شده از مقالات و طبقه‌بندی آنها، دو جدول مقایسه‌ای برای سطوح اثرگذار تعهد دانشگاهی (جدول ۵) و عرصه‌های اثرگذار تعهد دانشگاهی (جدول ۶) ارائه شده است که می‌تواند مبنای تحلیلی جامع از داده‌های به دست آمده باشد.

جدول ۵: مقایسه سطوح اثرگذار تعهد دانشگاهی

سطح	تعهد منشی/کنشی	تعهد گروایی/نگرشی	تعهد بینشی/دانشی
ماهیت	رفتارها و اقدامات عملی	نگرشها و تمایلات درونی	دانش و معرفت علمی و بصیرتی
تعداد مضامین پایه	۱۵	۱۵	۱۰
فراوانی کلی	پیشترین فراوانی (۲۱۰)	فراوانی متوسط (۱۶۲)	کمترین فراوانی (۱۱۹)
مضامین پرتکرار	رشد و توسعه حرفه‌ای (۲۴) دانشجو (۲۴) مهارت تدریس (۲۰)	تعهد و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای (۲۱) گرایشهای اعتقادی (۲۱)	دانش تخصصی و بین رشته‌ای (۳۵) دانش روشهای تدریس (۱۹)
مضامین کم‌تکرار	توسعه اخلاق حرفه‌ای (۳)	گرایش به رویکرد چندوظیفه‌ای (۲)	بینش اجتماعی-سیاسی (۲) خودشناسی و اندیشه فرهنگی (۲)

الگوی تعهد دانشگاهی اعضای هیئت علمی ... ۲۱

سطح	تعهد منشی/کنشی	تعهد گرایشی/نگرشی	تعهد بینشی/دانشی
اهمیت در تعهد دانشگاهی	پایه‌ای برای اقدامات عملی و رفتارهای مؤثر	هدایت‌کننده رفتارها از طریق نگرشها و انگیزه‌ها	پایه‌ای برای تصمیم‌گیری و اقدامات علمی

جدول ۶: مقایسه عرصه‌های اثرگذار تعهد دانشگاهی

عرصه	آموزشی	پژوهشی	اجتماعی - سیاسی	فرهنگی
ماهیت	تعهد در زمینه آموزش و انتقال دانش به دانشجویان	تعهد در زمینه تولید دانش و پیشبرد علم	تعهد نسبت به مسائل اجتماعی و سیاسی	تعهد نسبت به حفظ، توسعه و انتقال فرهنگ و ارزشها
تعداد مضامین پایه	۱۵	۱۲	۱۰	۱۰
فراوانی کلی	بیشترین (۱۹۵)	متوسط (۱۱۶)	کمترین (۷۴)	متوسط (۱۱۸)
مضامین پرتکرار	رشد و توسعه حرفه‌ای دانشجوی (۲۴) مهارت تدریس (۲۰)	پروژه (۲۵) مشارکت پژوهشی داخلی و خارجی (۱۷)	اخلاق اجتماعی (۲۵) مهارت مشاوره اجتماعی (۱۰)	ارتباط مؤثر با دانشجوی (۲۶) مربی‌گری و شاگردپروری (۲۰)
مضامین کم‌تکرار	روحیه خدمت به دانشگاه و دانشجویان (۳)	گرایش به حقیقت و سیاست (۲) حقیقت‌یابی (۴)	پیش اجتماعی - گرایش به رویکرد چندوظیفه‌ای (۲)	خودشناسی و اندیشه فرهنگی (۲)
اهمیت در تعهد دانشگاهی	تمرکز بر کیفیت آموزش و توسعه دانشجویان	اهمیت تولید علم و کار تیمی در پژوهش	تأکید بر اخلاق و همکاری در تعاملات اجتماعی، کم‌توجهی به نقش سیاسی اساتید در محیط دانشگاهی	اهمیت فرهنگ دانشگاهی و تعاملات انسانی

(د) بحث و نتیجه‌گیری

مسئله محوری پژوهش نشان می‌دهد که تعهد دانشگاهی اعضای هیئت علمی شامل چه مؤلفه‌هایی است و این مؤلفه‌ها کدام یک از ابعاد و محورهای کارکردهای نظام آموزش

عالی را پوشش می‌دهند. بر اساس مضامین استخراج شده از مقالات و طبقه‌بندی آنها، الگوی تعهد دانشگاهی در سه سطح منشی (کنشی)، گرایشی (نگرشی) و بینشی (دانشی) و در چهار عرصه آموزشی، پژوهشی، اجتماعی-سیاسی و فرهنگی قابل ارائه است؛ به طوری که مضامین تعهد منشی و کنشی که بیانگر رفتارها و اقدامات عملی نشان‌دهنده تعهد دانشگاهی‌اند، در عرصه آموزش، شامل سازماندهی محتوا، برنامه‌ریزی آموزشی، تسلط بر محتوا، قدرت تحلیل و انتقال محتوا، مهارت تدریس، مهارت مدیریت کلاس، رشد و توسعه حرفه‌ای دانشجو، قانون‌مندی، ایجاد محیط آموزشی فعال، ارتباط مستمر، مهارت سنجش و ارزشیابی، ارائه بازخورد، ارزشیابی کارآمد و همکاری و هماهنگی در گروه آموزشی؛ در بُعد پژوهش، شامل مضامین مسئله‌محوری، توانمندی و جسارت در ایده‌پردازی، نظریه‌پردازی و مفهوم‌سازی، به کارگیری روشها و رویکردهای نوین پژوهشی، توانایی روزرسانی مهارتی و روشی، مهارت تدوین، اجرا و داوری طرح پژوهشی، به کارگیری فناوری اطلاعات در پژوهشها، تولیدات علمی، تولید علم بومی و نافع، تجاری‌سازی علم، مشارکت پژوهشی داخلی و خارجی، هدایتگری علمی و پرورش پژوهشگر؛ در عرصه اجتماع و سیاست، شامل تأثیرگذاری و گفتمان‌سازی اجتماعی، تعامل اجتماعی، ارائه مشاوره فعال حرفه‌ای به جامعه، تعامل سازنده فردی و بین فردی، نقش‌آفرینی اجرایی و مدیریتی، نقش‌آفرینی در توسعه و تعالی سازمانی، اخلاق اجتماعی، تأثیرگذاری سازنده سیاسی، رعایت اخلاق سیاسی و در عرصه فرهنگ، شامل ارتباط مؤثر با دانشجو، هدایت و تربیت جوان انقلابی، عاقل و شایسته، مشارکت و تأثیرگذاری فرهنگی (و هنری)، توسعه اخلاق حرفه‌ای، تبعیت از فرهنگ سازمانی، الگوی اخلاقی بودن، فضائل اخلاقی و معنوی، مربی‌گری و شاگردپروری است.

مضامین تعهد گرایشی و نگرشی که گویای تمایلات و نگرشهای فردی نسبت به دانشگاه و نقشهای مرتبط با آن می‌باشند؛ در عرصه آموزش، شامل روحیه آموزش، روحیه یادگیری، اهتمام به ارزشیابی، تعهد به اخلاق و ارتقای حرفه‌ای، تعهد و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، حمایت از اهداف و رسالت برنامه‌های دانشگاه، روحیه خدمت به دانشگاه و دانشجویان؛ در سطح پژوهش، شامل روحیه پژوهش و حل مسائل، اخلاق پژوهشی، گرایش به حقیقت و حقیقت‌یابی؛ در سطح اجتماع و سیاست، شامل گرایش به قانون‌مندی، تعهد به حل مسائل و اهتمام به جنبش نرم‌افزاری، تعهد به هنجارها و ارزشها، گرایش به رویکرد چندوظیفه‌ای، تعهد انقلابی-جهادی و مجاهدت ملی و اجتماعی و در عرصه فرهنگ، شامل روحیه تعاون

و مشارکت، گرایشهای اعتقادی، شایستگی میان فرهنگی، تعهدات اخلاق حرفه‌ای، تعهد توسعه انگیزشی، عدالت‌ورزی و عدالت‌گستری، انصاف (برابری و عدم تبعیض)، مثبت‌اندیشی و آزاداندیشی می‌باشد و در نهایت، مضامین تعهد بینشی و دانشی که به دانش و آگاهی علمی و معرفت‌شناختی- بصیرتی اعضای هیئت علمی برمی‌گردد، در عرصه آموزش، شامل دانش تخصصی (رشته‌ای) و بین رشته‌ای، دانش عمومی مرتبط، دانش روشها و فنون تدریس مؤثر، دانش مدیریت و رهبری کلاس، علم داده و اطلاعات، دانش فناوری؛ در عرصه پژوهش شامل شناخت منابع معتبر علمی و دانش روز، دانش مبانی فلسفی و روشهای نوین پژوهشی؛ در عرصه اجتماع و سیاست، شامل دانش و مهارت مشاوره اجتماعی، شایستگی شناختی عقیدتی و سیاسی، بینش سیاسی- اجتماعی و در عرصه فرهنگ، شامل شناخت و بینش فرهنگی، خودشناسی و اندیشه فرهنگی است.

با بررسی فراوانی مضامین استخراج شده از مقالات، می‌توان به الگوهای غالب در تعهد دانشگاهی پی برد. از میان سطوح سه گانه تعهد دانشگاهی، سطح کنش و منش، بیشترین فراوانی را دارد (۲۱۰) که نشان‌دهنده تأکید زیاد بر رفتارها و اقدامات عملی در تعهد دانشگاهی (خسروی‌پور و همکاران، ۱۳۹۸) است. در این سطح، مضامینی مانند «رشد و توسعه حرفه‌ای دانشجو» و «مهارت تدریس»، بیشترین فراوانی را دارند که نشان می‌دهد محققان و پژوهشگران در حوزه آموزش عالی، به اقدامات عملی برای بهبود کیفیت آموزشی و حرفه‌ای دانشجویان اهمیت زیادی می‌دهند. تعهد گرایشی و نگرشی با فراوانی ۱۶۲، بر نگرشها و گرایشهای افراد تأکید دارد. مضامینی مانند «تعهد و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای» و «گرایشهای اعتقادی»، نشان‌دهنده اهمیت نگرشهای مثبت و اخلاقی در محیط دانشگاهی است و تعهد بینشی و دانشی با فراوانی ۱۱۹، کمترین تأکید را دارد که از میان مضامین استخراج شده در این سطح نیز مضامینی مانند «دانش تخصصی و بین رشته‌ای» و «دانش روشهای تدریس»، نشان‌دهنده تمرکز و توجه به دانش عمیق و به روز در محیط دانشگاهی است.

از منظر عرصه‌های اثرگذار تعهد دانشگاهی نیز عرصه آموزش با فراوانی ۱۹۵، بیشترین تأکید را دارد؛ این تمرکز بر عملکرد آموزشی اساتید، نشان‌دهنده اهمیت بالای آموزش و توسعه مهارت‌های آموزشی در تعهد دانشگاهی به عنوان یکی از اصلی‌ترین مأموریت‌های دانشگاه است (دارابی، ۱۴۰۰). عرصه پژوهش با فراوانی ۱۱۶ نیز بسیار مهم است. پرورش پژوهشگر و مشارکت پژوهشی، نشان‌دهنده نقش کلیدی پژوهش در تعهد دانشگاهی است. عرصه اجتماعی- سیاسی با فراوانی ۷۴، کمتر مورد توجه قرار گرفته؛ اما همچنان مهم است.

اخلاق اجتماعی و تعامل سازنده، نشان‌دهنده نیاز به تعهد اجتماعی در محیط دانشگاهی است. کمترین توجه مقالات به عرصه سیاسی ممکن است به دلیل حساسیت موضوعات سیاسی یا بی‌توجهی به نقش سیاسی اساتید در محیط دانشگاهی باشد؛ در حالی که مضامینی مانند اخلاق سیاسی و تأثیرگذاری سیاسی، نشان‌دهنده اهمیت نقش آفرینی مسئولان اساتید در حوزه‌های سیاسی است و بالاخره، عرصه تعهدآور فرهنگی نیز با فراوانی ۱۱۸، بسیار مهم بوده و بیشترین فراوانی ارتباط مؤثر با دانشجو و مربی‌گری، نشان‌دهنده نقش فرهنگ و ارتباطات در تعهد دانشگاهی است. در نتیجه، تعهد کنشی و منشی، بیشترین درجه اهمیت را در تعهد دانشگاهی دارد؛ در حالی که تعهد بینشی و دانشی در اولویت پایینی قرار دارند؛ در واقع به توانایی‌های شناختی اعضای هیئت علمی کمتر پرداخته شده است. از میان عرصه‌های تعهدآور هم عرصه آموزش بیشتر مورد توجه قرار گرفته، در حالی که عرصه اجتماعی-سیاسی مورد غفلت نسبی پژوهشگران و حتی دانشگاهیان واقع شده است. این در حالی است که استاد دانشگاه به عنوان یکی از عناصر کلیدی آموزش عالی باید نسبت به وظایف خود در همه عرصه‌ها به عنوان یک معلم، مربی، هدایتگر، آموزش‌دهنده، دوست، تسهیلگر، همراه، الگو و ... و تأثیرات شگرفش بر زندگی شخصی و اجتماعی دانشجویان آشنایی کامل داشته باشد و برای عضو هیئت علمی شایسته دارا بودن مهارت‌های آموزشی و پژوهشی شرط لازم است اما کافی نیست؛ اما در عمل تحقیقات در این زمینه، یا غالباً یک‌سویه بوده یا اینکه از جامعیت لازم برخوردار نبوده‌اند. (خلیلی، ۱۴۰۱؛ سنگری، ۱۳۹۶)

این تفاوت‌ها نشان می‌دهند که تعهد دانشگاهی، پدیده‌ای چندبعدی و نیازمند ترکیبی از عملکرد عملی، نگرش‌های مثبت و بینش معرفتی و دانش تخصصی است (گنجلی، ۱۴۰۱؛ رضابت و قلی‌زاده، ۱۴۰۰؛ پورکریمی و برهن، ۱۳۹۸)؛ اما به نظر می‌رسد مقالات کمتر به مبانی بینش و دانش پرداخته‌اند و تمرکز آنها بیشتر بر سطح کنش و منش (عملکرد عملی) و سطح گرایش و نگرش (نگرش‌ها و تمایلات ذهنی) بوده است. با وجود اهمیت دانش تخصصی و بینش معرفتی، کم‌توجهی به مبانی اندیشه‌ای و معرفتی ممکن است به دلیل دشواری سنجش و اندازه‌گیری مبانی بینشی و دانشی اساتید، فرضیه‌های ضمنی برخوردار از مبانی شناختی به طور پیش‌فرض یا تمرکز کمتر مقالات بر دانش نظری و تمرکز بیشترشان بر عملگرایی (نتایج عملی و قابل مشاهده) باشد؛ زیرا تمرکز بر دانش نظری، نیاز به تحلیل عمیق‌تر و روش‌های پیچیده‌تری دارد. در مقابل، توجه ویژه به تعهد منشی و کنشی، به دلیل تأکید بر اقدامات عملی است؛ زیرا به طور مستقیم بر کیفیت آموزش و پژوهش تأثیر

می‌گذارند و نتایج ملموس‌تری دارند. این اقدامات شامل مهارت‌های تدریس، مدیریت کلاس، برنامه‌ریزی آموزشی و توسعه حرفه‌ای دانشجویان است که اقداماتی قابل مشاهده و اندازه‌گیری و همچنین کاربردی‌اند و بیشترین ارتباط را با عملکرد روزانه اعضای هیئت علمی دارند و به طور مستقیم بر موفقیت دانشجویان و اساتید تأثیر می‌گذارند.

از منظر عرصه‌های تعهدآور اعضای هیئت علمی نیز عرصه آموزشی بیشترین توجه را به خود اختصاص داده است؛ زیرا آموزش یکی از اصلی‌ترین مأموریت‌های دانشگاه‌هاست که به راحتی قابل مشاهده و اندازه‌گیری است و تأثیر مستقیمی بر موفقیت دانشجویان دارد. در مقابل، عرصه اجتماعی-سیاسی کمترین توجه را به خود اختصاص داده است؛ زیرا ممکن است از نقش دانشگاه‌ها در این حوزه‌ها و اهمیت این عرصه در تعهد دانشگاهی غفلت شده باشد؛ چرا که دانشگاه‌ها معمولاً بیشتر بر مأموریت‌های سنتی خود، مانند آموزش و پژوهش تمرکز می‌کنند. از طرفی ممکن است اندازه‌گیری تأثیرات اجتماعی و سیاسی چالش‌برانگیزتر باشد و به راحتی قابل مشاهده و اندازه‌گیری نباشد و نیاز به روش‌های پیچیده‌تری برای تحلیل داشته باشد. برای مثال، اخلاق اجتماعی و تأثیرگذاری سیاسی دانشگاه‌ها می‌تواند نقش مهمی در توسعه جامعه ایفا کند، اما کمتر در مقالات بررسی شود. البته برخی از عرصه‌ها ممکن است به دلیل ماهیت خود، اهمیت کمتری در تعهد دانشگاهی داشته باشند. برای مثال، اگرچه عرصه اجتماعی-سیاسی مهم است، اما ممکن است در مقایسه با آموزش و پژوهش، نقش کم‌رنگ‌تری در مأموریت اصلی دانشگاه‌ها داشته باشد. با این حال، این به معنای بی‌اهمیت بودن این عرصه‌ها نیست، بلکه نشان‌دهنده اولویت‌های تحقیقاتی و تمرکز بیشتر بر عرصه‌های سنتی تعهد دانشگاهی، مانند آموزش و پژوهش است (میرزاخانی و همکاران، ۱۴۰۰) و می‌تواند به شناسایی شکاف‌های تحقیقاتی و برنامه‌ریزی‌های آینده کمک کند؛ زیرا عرصه‌ها و سطوح تعهد دانشگاهی با کمترین فراوانی می‌توانند به طور غیر مستقیم یا حتی مستقیم بر عرصه‌ها و سطوح با بیشترین فراوانی تأثیر بگذارند. این تأثیرات می‌توانند از طریق ارتباطات درونی و تعامل بین ابعاد مختلف تعهد دانشگاهی ایجاد شوند. لذا برای درک کامل تر تعهد دانشگاهی و ایجاد تعهد دانشگاهی جامع، باید به تمام سطوح (منشی، گرایشی و بینشی) و به ویژه به سطح بینشی و معرفتی که کمتر بررسی شده است، توجه شود.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، بیشترین مضامین تأکیدشده در سطوح اثرگذار در تعهد دانشگاهی، رفتارها و اقدامات عملی و همچنین نگرش‌ها و تمایلات درونی (اعضای هیئت

علمی) است و پس از آنها، دانش و معرفت علمی و بصیرتی قرار دارد. به عبارتی؛ رشد و توسعه حرفه‌ای دانشجویان و مهارت‌های تدریس اساتید باید مورد توجه ویژه اعضای هیئت علمی قرار گیرد؛ همچنین مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و توجه به گرایش‌های اعتقادی آنان می‌تواند بر تعهد حرفه‌ای در کنار دانش تخصصی و بین رشته‌ای تأثیر بسزایی داشته باشد؛ زیرا این مورد به عنوان پایه‌ای برای تصمیم‌گیری و اقدامات علمی و همچنین هدایت‌کننده رفتارها از طریق نگرش‌ها و انگیزه‌ها و پایه‌ای برای اقدامات عملی و رفتارهای مؤثر تلقی می‌شود.

پیشنهادهای کاربردی

- با توجه به یافته‌های پژوهش (به ویژه جدول ۶)، پیشنهادهای کاربردی ذیل مطرح می‌شود:
- طراحی و اجرای سازوکار اطمینان‌بخشی از فرایند انتقال دانش (فرایند یاددهی-یادگیری) در اعضای هیئت علمی، به ویژه اعضای هیئت علمی تازه‌استخدام؛
- توانمندسازی اعضای هیئت علمی در زمینه تولید دانش و پیشبرد علم از طریق تشویق به مشارکت آنان در پروژه‌های پژوهشی داخلی و خارجی؛
- توجه به جنبه‌های ارتباط مؤثر اعضای هیئت علمی با دانشجویان از طریق تقویت راهبردهای مربی‌گری و شاگردپروری؛
- تأکید بر ارتباط مؤثر اعضای هیئت علمی با اجتماع و ارتقای توانمندی آنان در زمینه ارائه مشاوره‌های اجتماعی؛
- ترسیم فرهنگ دانشگاهی (در دانشگاه‌ها) و تقویت جنبه‌های مثبت این فرهنگ و اهمیت دادن به جنبه‌های تعاملات انسانی در فرهنگ دانشگاهی.

تعارض منافع

نویسندگان مقاله هیچ گونه تعارض منافع ندارند.

منابع

- اکبرپور، مریم؛ عباداله احمدی، رضا زارعی و نادر شهاخت (۱۴۰۰). «شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی». رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۵(۳): ۱۹۸-۱۶۵.

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.27171329.1400.15.3.7.6>

- بختیاری، محمد؛ فرشته کردستانی، لطف‌اله عباسی سروک و عباس خورشیدی (۱۴۰۱). «طراحی و اعتباربخشی الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی». آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳۳(۹): ۲۵-۵۴. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.24233277.1401.9.33.4.9>
- پورکریمی، جواد و مریم برهمن (۱۳۹۸). «شاخصه‌های انسان دانشگاهی متعهد (استاد دانشگاه) از منظر تربیت اسلامی». پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۲۷(۴۴): ۱۸۶-۱۶۵. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.22516972.1398.27.44.7.1>
- خسروی پور، بهمن؛ زهرا تیموری کوهسار و مریم عامری (۱۳۹۸). «ویژگی‌های مطلوب مدرّس دانشگاهی از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان». پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۵۰: ۳۸-۱۹.
- خلیلی، ابراهیم (۱۴۰۱). «ویژگی‌های استاد دانشگاه در آموزش عالی ایران مبتنی بر اندیشه‌های مقام معظم رهبری؛ یک مطالعه داده‌بنیاد». پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۳۰(۵۶): ۲۱۵-۱۶۵. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.22516972.1401.30.56.5.4>
- دارابی، مجید (۱۴۰۰). «ابعاد و مؤلفه‌های کیفیت آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاهها؛ مطالعه‌ای مبتنی بر روش فراترکیب». آموزش مهندسی ایران، ۲۳(۹۲): ۱۰۶-۷۱. <https://doi.org/10.22047/ijee.2021.282411.1827>
- رضایت، غلامحسین و عیسی قلی‌زاده (۱۴۰۰). «الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی». مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۰(۲): ۳۲۴-۳۰۳. <http://noo.rs/7exBk>
- سلیمی، قاسم؛ الهام حیدری و فهیمه کشاورزی (۱۳۹۴). «شایستگی‌های اعضای هیئت علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکترا». نوآوری و ارزش آفرینی اطلاعات، ۳(۷): ۱۰۳-۸۵. <https://doi.org/10.22099/jcr.2018.4743>
- سنگری، نگین (۱۳۹۶). «تدوین مدل شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی دانشگاه اسلامی». مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۳(۱): ۶۰-۴۵. <http://noo.rs/4eK4p>
- گنجعلی، اسداله؛ علیرضا چیت‌سازیان و محمدصابر مرشد (۱۴۰۱). «شناسایی و تحلیل اهمیت- عملکرد شایستگی اعضای هیئت علمی؛ مورد مطالعه: دانشگاه امام صادق (ع)». پژوهشهای مدیریت منابع سازمانی، ۱۲(۴): ۱۸۳-۱۵۳. <http://noo.rs/Oy37e>
- محمدی، مهدی؛ مریم شفیعی سروستانی، قاسم سلیمی، رضا ناصری جهرمی، فاطمه میرغفاری و مریم صیدی (۱۴۰۰). «بایسته‌های عضو هیئت علمی اخلاق‌مدار در دانشگاه علوم پزشکی: مطالعه فراترکیب». توسعه آموزش جندی‌شاپور اهواز، ۱۲(۴): ۱۰۷۲-۱۰۵۷. <https://doi.org/10.22118/edc.2021.273929.1724>
- میرزاخانی، معصومه؛ مریم مصلح و امیرحسین محمودی (۱۴۰۰). «تدوین استانداردهای عملکرد اعضای هیئت علمی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد». مطالعات مدیریت و رهبری در سازمانهای آموزش، ۱(۴): ۸۸-۷۵.

<https://doi.org/10.30495/mlseo.2022.691136>

- Sheikh, A. & A. Aghaz (2019). **"The chailenges of the faculty members' commitment: The role of university brand"**. *Higher Education Quarterly*, 73: 312-327. <https://doi.org/10.1111/hequ.12207>
- Akbarpour, Maryam; Ebadollah Ahmadi, Reza Zarei, and Nader Shahamat (2001). **"Identifying the Dimensions and Components of the Professional Development Model for Faculty Members at Islamic Azad University"**. *Educational Leadership and Management*, 15(3): 198-165. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.27171329.1400.15.3.7.6>
- Bakhtiari, Mohammad; Fereshteh Kordestani, Lotfollah Abbasi Sarvuk, and Abbas Khorshid (2001). **"Designing and Validating a Faculty Member Development Model"**. *Human Resources Education and Development*, 33(9): 54-25. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.24233277.1401.9.33.4.9>
- Pourkarimi, Javad and Maryam Brahman (2019). **"Characteristics of a committed academic person (university professor) from the perspective of Islamic education"**. *Research in Islamic Education Issues*, 27(44): 186-165. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.22516972.1398.27.44.7.1>
- Khosravipour, Bahman; Zahra Teymouri Kohsar and Maryam Ameri (2019). **"Desirable characteristics of a university teacher from the perspective of students of Khuzestan University of Agricultural Sciences and Natural Resources"**. *Agricultural Education Management Research*, 50: 38-19. <https://doi.org/10.22092/jaeer.2019.125759.1610>
- Khalili, Ebrahim (2023). **"Characteristics of University Professors in Iranian Higher Education Based on the Thoughts of the Supreme Leader; A Data-Based Study"**. *Research in Islamic Education Issues*, 30(56): 215-165. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.22516972.1401.30.56.5.4>
- Darabi, Majid (2022). **"Dimensions and Components of Educational Quality of University Faculty Members; A Study Based on Meta-Synthesis Method"**. *Iranian Engineering Education*, 23(92): 106-71. <https://doi.org/10.22047/ijee.2021.282411.1827>
- Rezayat, Gholamhossein and Isa Gholizadeh (2023)d **"The Competency Model of Faculty Members at Taraz Enghelab Islamic University"**c*Management in Islamic University*, 10(2): 324-303. <http://noo.rs/7exBk>
- Salimi, Qasem; Elham Heidari and Fahimeh Keshavarzi (2015). **"The Competencies of Faculty Members to Achieve the University Mission; A Reflection on the Perceptions and Expectations of PhD Students"**. *Innovation and Value Creation of Information*, 3(7): 103-85. <https://doi.org/10.22099/jcr.2018.4743>
- Sangari, Negin (2017). **"Developing a model of core competencies of faculty members at Islamic universities"**. *Management in Islamic universities*, 13(1): 45-60. <http://noo.rs/4eK4p> Ganjaali,

- Asadollah; Alireza Chitsazian and Mohammad Saber Morshid (2012). **"Identifying and analyzing the importance-performance of faculty members' competencies; case study: Imam Sadeq University"**. Organizational Resource Management Research, 12(4): 153-183. <http://noo.rs/Oy37e>
- Mohammadi, Mehdi; Maryam Shafiei Sarvestani, Ghasem Salimi, Reza Naseri Jahromi, Fatemeh Mirghaffari and Maryam Seyyedi (2022). **"Ethics-Based Faculty Member Requirements in the University of Medical Sciences: A Meta-Synthesis Study"**. Ahvaz Jundishapour Education Development, 12(4): 1072-1057. <https://doi.org/10.22118/edc.2021.273929.1724>
<https://doi.org/10.30495/mlseo.2022.691136>
 - Mirzakhani, Masoumeh; Maryam Mosleh and Amirhossein Mahmoudi (2023). **"Developing Performance Standards for Faculty Members and Providing an Appropriate Model Based on Data-Based Theory"**. Management and Leadership Studies in Educational Organizations, 1(4): 75-88. <https://doi.org/10.30495/mlseo.2022.691136>
 - Sheikh, A. & A. Aghaz (2019). **"The challenges of the faculty members' commitment: The role of university brand"**. Higher Education Quarterly, 73: 312-327.
 - Izadkhah, Fatemeh Sadat, Ghafari, Mohtasham, Mohebi, Siamak, Qarlipour, Zabihollah and Ahmadi, Zohreh. (2019). **Educational Needs Assessment of Faculty Members of Qom University of Medical Sciences**. Journal of Qom University of Medical Sciences. 13(9).
 - Ahanchian, Mohammad Reza and Elham Soleimani (2017). **"Faculty Members' Perception of Professionalism in the Iranian Higher Education System"**. Research and Planning in Higher Education, 23(2): 23-1. https://journal.irphe.ac.ir/article_702922.html
 - Bonakdari, Nasrin, Mehran, Golnar, Mahrozadeh, Tayyebbeh, and Hashemi, Seyed Abbas (2016). **Characteristics of a competent professor in Iranian higher education: A qualitative study**. A new approach to educational management, 7(27), 117-138.
 - Javadani, Mohammad, Heydari-Nagdali, Zhila, and Anarinejad, Abbas (2019). **Design and validation of a model of professional competencies for faculty members of Farhangian University**. A new approach to educational management, 11(44), 297-322.
 - Jalaeifar, Sajjad; Bijan Abdollahi, Hassan Reza Zeinabadi and Hassan Abbasian (2000). **Identifying the professional development competencies of newly hired faculty members of public universities in Tehran**. Research in Educational Systems, 15(52), 59-72.
 - Jahani, Jafar, Marzooghi, Rahmatullah, Shafiei Sarvestani, Maryam, and Mirshojaian Hosseini, Seyed Abbas (2010). **Development and validation of the professional competencies model of faculty members of Farhangian University**. Psychological Sciences, 93, 1069-1081.

- Darabi, Majid (2017). **"Research Activities of Faculty Members; A Study Based on Metasynthesis Method"**. Curriculum and Educational Planning Research, 2(7): 1-14.
- Daraei, Ali, Nosratpanah, Siavash and rezayat, Gholamhossein (2019). **Designing a competency model for teachers and organizational trainers with emphasis on the statements of Imam Khomeini (RA) and the Supreme Leader**. Research in Islamic Education Issues, 28(49). 5-38.
https://jms.ihu.ac.ir/article_206007.html
- Dialameh, Nikoo (2019). **Identifying the competency components of effective teachers from the perspective of Islamic teachings** (an approach to Islamic Revolution University). Management in Islamic Universities, 8(18), 295-314
- Rahmani, Nayra, Pourkarimi, Javad, Dialameh, Niko, and Khanifar, Hossein (2018). **A systematic review of wisdom-based leadership: A meta-synthesis study**. Management of Public Organizations, 7(25), 27-40.
<https://doi.org/10.30473/ipom.2019.38817.3061>
- Rafiei Baldaji, Hamideh, Maleki, Hassan, and Khorsandi Taskouh, Ali (2019). **Identifying and prioritizing the components of professional ethics of faculty members of the Faculty of Psychology and Educational Sciences of Allameh Tabatabaei University from the perspectives of professors and students**. Management in Islamic Universities, 8(1), 103-120
- Salarvand, Shahin, Yamani, Niko, Kashani, Fahimeh, Salarvand, Maryam, Ataei, Mohammad and Hashemi, Maryam-Sadat (2015). **Ethical and professional characteristics of the ideal professor from the perspective of nursing students: a qualitative study**. Iranian Journal of Education in Medical Sciences, 15(60), 481-494.
<http://ijme.mui.ac.ir/article-1-3775-fa.html>
- Seyyed Karim Mousavi, Ghodsi Ahqar, Zahra Taleb (2019). **Analysis of the components of professional ethics of faculty members by taking a model from Quranic principles at Islamic Azad University**. Quran and Medicine, 5(2), 99-108.
- Supreme Council of Cultural Revolution (2013). **Islamic University Document**. Tehran: Supreme Council of Cultural Revolution.
https://rc.majlis.ir/fa/law/print_version/858195
- Shiri, Ardeshir, and Heydarnejad, Zahra (2014). **Designing a Framework for Professional Supervision of University Faculty Members; Case Study of Shahid Chamran University of Ahvaz**. Research and Planning in Higher Education. 27(4), 149-172
- Sehat, Saeed. (2019). **Identifying and ranking the evaluation indicators of faculty members in the education dimension**. Quarterly Journal of Educational Measurement, 11(40), 199-225.
<https://doi.org/10.22054/jem.2020.49656.2001>
- Safian, Mohammad Mehdi, Mousavi, Seyed Ali, and Salehnejad Amrei, Seyed Abdullah (2019). **Components and characteristics of professional ethics of professors and faculty members of**

- organizational universities** (case study: a military university). *Islamic Management*, 27(4), 21-49
- Abbasi, Rasoul, Taheri, Ghazaleh, and Babashahi, Jabar (2017). **The status of professional ethics of university professors from the perspective of students**. *Ethics in Science and Technology*, 12(4), 63-72. <http://noo.rs/ssVHb>
 - Azizi, Nematollah (2013). **Investigating ways to improve the research performance of faculty members in the humanities**. *Farhang strategy*, 6(21), 7-34
 - Ghomashi, Zahra, Pourkarimi, Javad, and Ezzati, Mitra (2012). **Ethical Competencies of University Administrators: A Meta-Synthesis Study**. *Farhang strategy*, 14(54), 161-190.
 - Karaminejad, Neda; Hamidreza Motamed and Alireza Ghasemizad (2012). **"Identifying the Soft Skills Components of Professional Development of Faculty Members at the Islamic University"**. *Management at the Islamic University*, 11(1): 158-137
 - Karimi, Rooh-e-Haniz, Noeh-e-Ebrahim, Abdol-Rahim, Hassan-Pour, Akbar, and Musa-Pour, Nemat-Allah (2010). **Designing a Performance Evaluation Model for Academic Board Members at Farhangian University**. *Educational and School Studies*, 9(3), 253-284.
 - <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.2423494.1399.9.3.10.2>
 - Kaykha, Ahmad, Haji-Alian, Nayyereh, Mohammadi-Mehr, Mozghan, and Darabi, Fatemeh (2019). **Analysis of the Characteristics of a Good Professor from the Perspective of Students at Allameh Tabatabaei University**. *Nama Journal of Educational Studies*, 7(2), 48-62.
 - Kaykha, Ahmad, and Imanipour, Masoumeh (2019). **Meta-combination of professional ethics components in higher education**. *Yazd Medical Education Studies and Development Center*, 15(1), 53-70. <http://dx.doi.org/10.18502/jmed.v15i1.3326>
 - Kayzouri, Amir Hossein, Mohammadi Hosseini, Seyed Ahmad, and Soleimani, Elham (2019). **Students' perception of teaching competencies of faculty members (Case study: Ferdowsi University of Mashhad)**. *Teaching Research*, 7(4), 107-131.
 - Mohabat, Hedieh, Fathi, Jargah, Kourosh, and Jafari, Parish (2019). **Identifying the model and compiling the competencies of faculty members of Iranian universities and higher education institutions: A qualitative study**. *Quarterly Journal of Education and Human Resources Development*, 6(21), 67-91. <http://noo.rs/KvInF>
 - Molaei, Simin (2018). **Identifying the dimensions and components of attracting faculty members under study; Higher Education Teacher Training System**. *New Strategies for Teacher Training*, 14(13), 77-90. <http://noo.rs/X2s2P>
 - Mahdavinab, Hossein, and Ebrahim Nazari Farrokhi (2023). **"Identification and ranking of professional ethics components of professors and faculty members of Imam Ali (AS) Officers**

- University".** Military Management, 21(84): 114-83.
<http://noo.rs/rPwxn>
- Mirzamohammadi, Mohammad Hassan, Formmehini Farahani, Mohsen, Yuzbashi, Alireza, and Zarrin, Leila (2013). **Identification and validation of indicators of desirable professors in Islamic-Iranian universities.** Culture in Islamic Universities, 9(4), 563-584.
 - Nazarzadeh Zare, Mohsen, Pourkarimi, Javad, Abili, Khodayar and Zakersalehi, Gholamreza (2016). **Presenting a Competency Model of Faculty Members in International Interactions: A Phenomenological Study.** Science and Technology Policy, 9(3), 25-38.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20080840.1395.9.3.4.0>
 - Hashemian, Seyyed Mojtaba, Poursalimi, Mojtaba, Tabakhian, Leila, and Barati Golkhandan, Sedighe (2019). **Identifying the Evaluation Criteria of University Faculty Members' Educational Behaviors: A Qualitative Study.** Educational Measurement and Evaluation Studies, 10(30), 73-100.
 - Yazdani, Shahram, and Imanipour, Masoumeh (2017). **Professional Ethics in University Education: Dimensions and Structures.** Medicine and Purification, 26(4), 272-284.

