

Evaluation of the Performance of Supervisors and Doctoral Students of Allameh Tabataba'i University in the Process of Implementing and Writing a Doctoral thesis

Mohammad Asgari * *Corresponding Author*, Department of Assessment and Measurement, University of Allameh Tabataba'i Tehran, Iran. E-mail: drmasgari423@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study was to evaluate the performance of supervisors and doctoral students at Allameh Tabataba'i University in the process of conducting and writing doctoral dissertations. The research method was descriptive. The study population included two groups: faculty members who had supervised at least one doctoral dissertation during the academic years 2020–2023 (1399–1402), and doctoral students who had defended their dissertations during the same period. All accessible members of both groups were included as the research sample. To evaluate supervisors' performance from the students' perspective, a questionnaire consisting of four components-effective attention, effective empathy, effective empowerment, and effective professional boundaries-was used. Its construct validity was confirmed through factor analysis, and its reliability was estimated at 0.97 using Cronbach's alpha. To evaluate doctoral students' performance from the supervisors' perspective, another questionnaire consisting of four components-effective participation, effective interest, effective commitment, and effective interaction-was employed. Its construct validity was confirmed by factor analysis, and its reliability was estimated at 0.96 using Cronbach's alpha. A total of 120 faculty members and 120 doctoral students completed the questionnaires. Data analysis using a one-sample t-test showed that, overall, the performance of both supervisors and doctoral students was acceptable (above the mean score of 3). The components of effective attention, effective empathy, and effective professional boundaries were acceptable at the 95% confidence level, whereas the component of effective empowerment was not statistically acceptable. All components of students' performance were acceptable at the 95% confidence level; however, the mean scores indicated that these performances did not reach the desirable level.

Keywords: Performance evaluation of supervisors, performance evaluation of doctoral students, obligations and duties of dissertation supervisors, obligations and duties of doctoral students in dissertation writing

Cite this Article: Asgari, M. (2025). Evaluation of the Performance of Supervisors and Doctoral Students of Allameh Tabataba'i University in the Process of Implementing and Writing a Doctoral thesis. *Educational Leadership Research*, 9(35), 253-276. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2025.84117.1826>



© 2016 by Allameh Tabataba'i University Press
Publisher: Allameh Tabataba'i University Press

Extended Abstract

Introduction

The relationship between higher education and research is of great importance, especially in the supervision of doctoral theses (Grington, O'Donnell, & Prasada, 2018). As one of the fundamental symbols of academic research, doctoral theses play an important role in the production of knowledge and the development of student creativity (Nili Ahmadabadi, Nasr, & Akbari, 2007). In this process, the supervisor, by guiding and monitoring the work of students, evaluates their performance and helps improve the quality of research (Cole, 2008). However, the lack of a complete conceptual framework for defining the reciprocal roles of professors and students has created problems in this area (Latimer, 2005). Since the present study has an interactive perspective between the supervisor and the specialized doctoral students in the process of completing and writing doctoral theses: its aim is to examine the interaction of supervisors and doctoral students in the process of completing and writing doctoral theses, it attempts to evaluate the performance of supervisors and specialized doctoral students in this process. The main issue of this research was whether the performance of supervisors in the process of completing and writing doctoral theses is satisfactory? And whether the performance of doctoral students in the process of completing and writing doctoral theses is satisfactory?

Literature Review

Teaching and research in higher education have a deep and strong relationship (Grington, O'Donnell, & Prasada, 2018). Caddes et al. (2017) believe that research in universities is more important than teaching. The role of the supervisor in guiding doctoral theses is very important and requires characteristics such as responsibility and empathy (Moghaddam & Bagheri, 2018). Faculty performance evaluation is usually based on student feedback, but this method faces challenges such as validity and reliability issues (Boering, Ottabani, & Stark, 2016). Arabi Mianroudi et al. (2012) showed that the use of descriptive feedback can improve the quality of education. King (2005) emphasized the importance of this issue: understanding and defining mutual obligations for supervisors and students can help improve the performance of supervising and guiding doctoral students. In order to provide correct and effective guidance in guiding students, professors must recognize their responsibilities and obligations and act on them so that they can train competent students who are capable of conducting

independent, original, and ethical research. This point indicates a research gap that includes the need to examine the two-way interaction.

Methodology

The research method was descriptive and evaluation type. The statistical population studied included 120 professors and 120 doctoral students. To evaluate the performance of the supervisors, the Supervisor Commitments and Duties Questionnaire with four components of effective attention, effective empathy, effective empowerment, and effective professional privacy was used; and to evaluate the performance of the doctoral students, the Student Commitments and Duties Questionnaire with four components of effective participation, effective interest, effective commitment, and effective interaction was used. Both used questionnaires have acceptable reliability and validity. For data analysis, Friedman's test, one-sample t-test and the coefficient of variation were used.

Results

Analysis of data collected from doctoral students showed that the performance of doctoral thesis supervisors in the components of professional privacy (mean 3.55) and effective attention (3.45) was acceptable. However, their performance in the component of effective empowerment (3.01) was not statistically acceptable. By analyzing the data collected from doctoral thesis supervisors, it was determined that the performance of doctoral students in the process of implementing and writing a doctoral thesis was least acceptable in the components of effective commitment (3.74), effective interaction (3.74), and effective interest. In addition, professors had the highest agreement on students' effective commitment and the lowest on effective interest. Students reported the highest agreement on professors' effective professional privacy.

Conclusion

The results of the data analysis showed that the performance of the supervisors and doctoral students generally met minimum acceptable standards (above the average of 3). The performance components of the supervisors, including effective attention, effective empathy, and effective professional privacy, achieved minimum acceptance with a 95% confidence level; but the effective empowerment component did not have an acceptable status. The performance components of the students (effective participation, effective interest, effective

commitment, and effective interaction) were acceptable with a 95% confidence level. Although the overall results of the activities of professors and students were at an acceptable level, important challenges such as weak student empowerment, lack of interaction, and lack of deep interest in research issues are evident. Therefore, it is suggested that: 1) Training courses for professors be held for the skills of mentoring and directing doctoral theses with relevant and practical content. 2) Students' motivation be strengthened through practical activities and practical projects. 3) Clear guidelines for mutual obligations between the supervisor and the student be prepared and made available to them. 4) Developing a holistic and integrated model to increase the quality of doctoral theses be included in the agenda of future research.



ارزشیابی عملکرد استادان راهنما و دانشجویان دکتری دانشگاه علامه طباطبائی در فرآیند اجرا و نگارش رساله دکتری

نویسنده مسئول، گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران،
ایران. رایانامه: drmasgari423@gmail.com

محمد عسگری *

چکیده

هدف پژوهش ارزشیابی عملکرد استادان راهنما و دانشجویان دکتری تخصصی دانشگاه علامه طباطبائی در فرآیند اجرا و نگارش رساله‌های دکتری بود. روش پژوهش توصیفی بود. جامعه آماری دو گروه استادان دانشگاه علامه طباطبائی که در سال‌های تحصیلی (۱۴۰۲-۱۳۹۹) حداقل راهنمای یک رساله دکتری بوده؛ و گروه دوم، دانشجویان دوره‌ی دکتری که از رساله خود در بازه زمانی دفاع کرده‌اند. همه افراد در دسترس دو گروه معرفی شده، به‌عنوان نمونه پژوهش بودند. برای ارزشیابی دانشجویان از عملکرد استاد راهنما؛ از پرسشنامه تعهدات و وظایف استاد راهنما با چهار مؤلفه (توجه اثربخش، همدلی اثربخش، توانمندسازی اثربخش و حریم حرفه‌ای اثربخش) که روایی سازه آن با تحلیل عاملی و اعتبار آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۷ برآورد تأیید شده است. برای ارزشیابی استاد راهنما از عملکرد دانشجویان دکتری، از پرسشنامه تعهدات و وظایف دانشجو با چهار مؤلفه (مشارکت اثربخش، علاقه‌ی اثربخش، تعهد اثربخش و تعامل اثربخش) که روایی سازه آن با تحلیل عاملی و اعتبار آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ برآورد تأیید شده است، استفاده شد. ۱۲۰ استاد و ۱۲۰ دانشجوی دکتری تخصصی به این دو پرسشنامه پاسخ دادند. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد که عملکرد استادان راهنما و دانشجویان دکتری تخصصی در کل قابل قبول (بالتر از میانگین ۳) بوده است. مؤلفه‌های عملکردی توجه اثربخش، همدلی اثربخش و حریم حرفه‌ای اثربخش با ۹۵ درصد اطمینان قابل قبول بود؛ اما مؤلفه توانمندسازی اثربخش به لحاظ آماری قابل قبول نبود. همه مؤلفه‌های عملکردی دانشجویان با ۹۵ درصد اطمینان قابل قبول بود، ولی میانگین‌های کسب شده در مؤلفه‌ها، نشان می‌دهد این عملکردها از مطلوبیت برخوردار نبود.

کلیدواژه‌ها: ارزشیابی عملکرد استادان راهنما، ارزشیابی عملکرد دانشجویان دکتری، تعهدات و وظایف استاد راهنمای رساله، تعهدات و وظایف دانشجوی دکتری در انجام رساله

استناد به این مقاله: عسگری، محمد. (۱۴۰۴). ارزشیابی عملکرد استادان راهنما و دانشجویان دکتری دانشگاه علامه طباطبائی در فرآیند اجرا و نگارش رساله دکتری. پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۳۵(۹)، ۲۷۶-۲۵۳.
<https://doi.org/10.22054/jrlat.2025.84117.1826>

مقدمه

در آموزش عالی دو امر آموزش و پژوهش ارتباطی دوسویه و ناگسستگی دارد (گرینگتون، اودنول و پراسادا^۱، ۲۰۱۸) با این وجود، بر اساس نظر کادز، دیموسکی و زمانگروف^۲ (۲۰۱۷) پژوهش در دانشگاه‌ها ارزشمندتر و مهم‌تر از آموزش است. پژوهش یکی از کارکردهای اصلی دانشگاه‌ها است، که بخش عمده‌ای از آن، در رساله‌های دانشجویان دوره دکتری نمود می‌یابد (نیلی احمدآبادی و همکاران، ۱۳۸۶). دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی برای دانشجویانی که کارهای پژوهشی انجام می‌دادند، یک راهنما در نظر می‌گیرند تا از انجام درست پژوهش اطمینان پیدا کنند (کول^۳، ۲۰۰۸). استاد به‌عنوان رهبر آموزشی و پژوهشی، کارگزار اصلی نظام آموزشی است و با کوشش و صلاحیت اوست که اهداف متعالی آموزشی و پژوهشی تحقق می‌یابد (حسین پناهی و شیربگی، ۱۴۰۳). نقش راهنما زمانی پررنگ‌تر می‌شود که دانشجو در سطح عالی به‌ویژه دوره دکتری باشد. استاد راهنما عملکرد دانشجویان دکتری را در انجام پژوهش ارزشیابی^۴ کرده، و در تعاملی سازنده بر درستی انجام کار و افزایش کیفیت پژوهش هدایت و نظارت دارد. این امر مستلزم آن است که، استاد راهنما ویژگی‌هایی از قبیل مسئولیت‌پذیری، دانش، اعتبار آموزشی، اعتمادبه‌نفس، در دسترس بودن، توانایی همدلی و دیگر مهارت‌ها را دارا باشد (مقدم و باقری^۵، ۲۰۱۸). یکی از روش‌های ارزشیابی این توانایی‌های استادان، استفاده از نظرات دانشجویان است. گرچه این روش، مشکلات زیادی در ارزشیابی دانشجویان از استادان مثل روایی^۶ و اعتبار^۷ این ارزشیابی‌ها، تعصب جنسیتی و تعدادی مشکلات مرتبط با این موضوع وجود دارد. با این وجود، هنوز استفاده از نظر دانشجویان یکی از رایج‌ترین فرایندهای ارزشیابی کیفیت و صلاحیت اساتید در دانشگاه‌ها است. مطالعه عربی میانرودی همکاران (۱۳۹۱) نشان داد که روش‌های مدرن ارزشیابی اساتید، مانند استفاده از بازخوردهای توصیفی دانشجویان، نه تنها فرصت‌هایی برای بهبود مداوم فراهم می‌کند، بلکه به افزایش کیفیت آموزش کمک زیادی

-
1. Carrington, O'Donnell, & Prasada Rao
 2. Cadez, Dimovski & Zaman Groff
 3. Coll
 4. evaluate
 5. Moghadam & Bagheri
 4. validity
 5. reliability

می‌کند. از دگر سو، صلاحیت و کیفیت اساتید در انجام کار پژوهشی نمود بیشتری پیدا نماید، چراکه در پژوهش، نظریه به عمل تبدیل می‌شود (بورینگ، اوتابانی و استارک^۱، ۲۰۱۶). به‌طور کلی، دانشجویان در رشته‌ی تحصیلی خود کار پژوهشی انجام می‌دهند و نتایج آن را مطابق آیین‌نامه‌های موجود به‌صورت رساله ارائه می‌دهند. این کار فرصت پژوهشی ارزشمندی است که قدرت ابتکار و خلاقیت دانشجویان را برمی‌انگیزد تا برای حل مسائل جامعه‌ی خود گام بردارند (عطاران و همکاران، ۱۳۸۹). دانشجویان دکتری تخصصی در انجام رساله با هنجارهای منطقی- اخلاقی رشته‌ی خود نیز آشنا شده، و زمینه‌ی مناسب برای پایبندی آن‌ها به هنجارهای علم نیز فراهم می‌شود. به‌علاوه، موقعیت این دانشجویان و آینده‌ی حرفه‌ای آن‌ها نیز تا حد زیادی به موفقیت یا شکستشان در این دوره‌ی پژوهشی بستگی دارد (کینگ^۲، ۲۰۰۵). صلاحیت حرفه‌ی استادان به‌عنوان رهبران آموزش موضوعی چندبعدی است که ابعاد مختلفی از جمله کنترل و نظارت، ارتباطات، منابع، دانش تخصصی و ویژگی‌های شخصیتی مطلوب را در برمی‌گیرد (محمدی، حقی، و خرسندی، ۱۴۰۳). نظارت و راهنمایی رساله‌های دانشجویان دکتری اهمیت زیادی دارد، چراکه در سال‌های اخیر، دوره دکتری در پاسخ به تغییرات بازار کار، ایجاد رشته‌های درسی جدید و تخصص‌گرایی، اهمیت زیادی پیدا کرده است (لی^۳، ۲۰۱۰).

بانک داده‌های رساله‌های تحصیلی در بخش پزشکی نشان می‌دهد تعداد ۲۸۶۰۴۱ رساله در آن ثبت شده است. این عدد در بخش آموزش غیرپزشکی (کارشناسی ارشد و دکتری) حدود ۶۰۰/۰۰۰ برآورد می‌شود، روزانه از نزدیک به ۴۰۰ رساله در کشور دفاع می‌شود و بررسی‌ها نشان می‌دهد برای رساله‌های کارشناسی ارشد حدود ۱۸۰۰ میلیارد تومان و برای رساله‌های دکتری حدود ۱۶۰۰ میلیارد تومان هزینه می‌شود (روزنامه ایران مورخ ۱۳۹۷/۰۹/۲۴) که عدد بسیار قابل توجهی است. در بسیاری از کشورهای جهان رساله‌های تحصیلی ابزار مفیدی برای تمرین پژوهش و تولید علم است و از ظرفیت آن استفاده کافی می‌شود. اهمیت رساله‌های تحصیلی در دوره‌های تحصیلات تکمیلی از برنامه‌های درسی نمایان می‌شود (سویتنام^۴ و سویتنام، ۲۰۰۰). در ایران نیز رساله‌های دکتری معادل ۲۰ واحد

-
1. Boring, Ottoboni & Stark
 2. King
 3. Lee
 4. Swetnam

درسی است که بسیار قابل توجه و بیانگر اهمیت آن است. استاد راهنما نقش حیاتی در انجام رساله دکتری دارد (لی، ۲۰۰۷). در طول دهه‌های گذشته، نقش استاد راهنما مفهومی حرفه‌ای به خود گرفته است. امروزه اساتید راهنما مسئولیت مدیریت رساله دکتری و همچنین نظارت بر مهارت‌های پژوهشی دانشجویان را دارند. همچنین اساتید راهنما باید ضمن تمرکز بر سیاست‌های دانشگاه، به دنبال توسعه مهارت‌های دانشجویان دکتری باشند (بستالیک^۱، ۲۰۱۷). اگرچه رابطه بین استاد راهنما و دانشجوی دکتری را نباید منبع اصلی یادگیری مهارت‌های تحقیق و پژوهش دانست، بلکه در جریان این رابطه ارتقاء و رشد مهارت‌ها و انجام پژوهش به شکل مؤثری باید اتفاق بیفتد (روچ، کریستین و ریگر^۲، ۲۰۱۹). بر اساس نظر آندریلو و پوروس^۳ (۲۰۲۰) رابطه بین استاد راهنما و دانشجوی دکتری باید رابطه‌ای پویا باشد و از شکل‌گیری ارتباط ایستا و مقطعی اجتناب شود. چراکه انجام رساله دکتری ممکن است در رابطه ایستا دچار وقفه و مشکل شود. همچنین بر اساس نظر شرمینی^۴ و همکاران (۲۰۱۵) باید دستورالعمل‌های روشنی برای ارزشیابی عملکرد دانشجویان دکتری و استادان راهنما وجود داشته باشد تا از انجام دقیق و روشن رساله و پروژه دکتری اطمینان حاصل شود. آشنایی اندک استادان راهنما با این نقش مهم و بی‌بدیل، ممکن است پیامدهای نامطلوبی برای نظام آموزش عالی و جامعه در پی داشته باشد. از طرف دیگر دانشجویان دوره دکتری، در انجام رساله‌های خود وظایف و مسئولیت‌هایی دارند، از جمله مشارکت فعال، روحیه پرسشگری و مسئولیت‌پذیری و... که اگر دانشجویان نیز به وظایف آشنا نباشند و یا در انجام آن به واسطه نظارت کمتر اساتید راهنما، کوتاهی کنند، این موضوع نیز برای نظام آموزش عالی، جامعه و آینده شغلی و تخصصی دانشجویان نیز خسارت‌بار خواهد بود.

شناخت تعهدات دوجانبه و تعریف آن برای استادان راهنما و دانشجویان به بهبود عمل نظارت و راهنمایی دانشجویان دوره دکتری تخصصی کمک خواهد کرد، به عبارت دیگر، برای اینکه استادان راهنمایی خوب و مؤثری داشته باشند و دانشجویانی شایسته تربیت کنند که مستقلاً توانایی انجام پژوهش‌هایی اصیل و اخلاقی داشته باشند، باید مسئولیت‌ها و تعهدات خود را بشناسند و به آن‌ها عمل کنند (کینگ، ۲۰۰۵) و دانشجویان نیز باید در

-
1. Bastalich
 2. Roach, Christensen & Rieger
 3. Andriopoulou & Prowse
 4. Sharmini

فرآیند راهنمایی رساله مشارکت‌کنندگانی فعال باشند، فعالانه تکالیف و مسائلی را که احتمالاً جای بررسی دارند، دنبال کنند و به تعهدات خود در فرآیند راهنمایی رساله پایبند باشند (فیلیس^۱، ۲۰۰۰). بدین ترتیب، یکی از چالش‌انگیزترین جنبه‌های رابطه‌ی استاد-دانشجو در فرآیند انجام رساله این است که هر دو طرف از تعهدات و مسئولیت‌های خود (مانند شرکت فعال در انجام پژوهش، حضور منظم در جلسات رساله، علاقه و اشتیاق به کار، برقراری ارتباط و تعامل مناسب با یکدیگر و گسترش دانش تخصصی و ... آگاه و به آن‌ها پایبند باشند (کینگ، ۲۰۰۵). چراکه عدم آگاهی دانشجو و استاد راهنما از وظایف و تعهدات متقابل استاد راهنما و دانشجو، از پویایی و اثربخشی این دوران می‌کاهد (جمالی مهمویی، ۱۳۹۰). روابط متقابل استاد راهنما-دانشجو ماهیت پیچیده‌ای دارد، و محققان بسیاری برای روشن ساختن جنبه‌های پنهان نظارت و راهنمایی تلاش می‌کنند اما با وجود پیچیدگی‌های این فرآیند هنوز بسیاری از جنبه‌های آن پنهان مانده است. اگرچه رفتارها، شیوه‌ها و دستورالعمل‌های تعریف‌شده و مشخصی برای شرایط راهنمایی وجود ندارد، اما اصول و ارزش‌هایی وجود دارد که بیشتر صاحب‌نظران برای رساله‌ها در مورد آن‌ها توافق دارند. این اصول عبارت‌اند از: صداقت، مهربانی، مراقبت و حفظ استانداردهای بالای علمی و اخلاقی (هاندلسمن^۲ و همکاران، ۲۰۰۵). بررسی کیفیت راهنمایی رساله‌ها و رساله‌ها، به‌خصوص توجه به فرآیند راهنمایی و شناخت تعهدات دوسویه استاد راهنما-دانشجو در خلال راهنمایی رساله اهمیت زیادی دارد. اغلب پژوهش‌های انجام‌شده از پرسشنامه‌ی تجربه پژوهشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی که تنها یک مؤلفه از ۸ مؤلفه‌ی آن مربوط به استاد راهنما (۷ سؤال) است، استفاده کرده‌اند و بر اساس آن به ارزیابی عملکرد استاد راهنما پرداخته‌اند. با توجه به پیچیدگی‌های موجود در فرآیند راهنمایی پایان‌نامه پرسشنامه مذکور نمی‌تواند به‌خوبی عملکرد استادان راهنما را نشان دهد. بنابراین در این پژوهش سعی شد بر اساس مدلی که هم بر نقش استاد راهنما در فرآیند راهنمایی تمرکز داشته باشد و هم به نقش دانشجو که رکن اساسی در فرآیند راهنمایی است، توجه داشته باشد. مدل چهارساحتی کینگ (۲۰۰۵) با تمرکز بر عناصر چهارگانه آن مدل که شامل توجه اثربخش، همدلی اثربخش، توانمندسازی اثربخش و حریم حرفه‌ای اثربخش است، به زمینه‌های روانی، عاطفی و اجتماعی موجود در فرآیند راهنمایی پایان‌نامه و رساله توجه شده است. از آنجا که بیشترین

1. Phillips

2. Handelsman

چالش‌های موجود در زمینه راهنمایی ناشی از آسیب‌های روانی، عاطفی و اجتماعی است؛ بنابراین مبنا قرار دادن این الگو از میان الگوهای موجود موجه‌تر می‌نماید. از این رو در این پژوهش عناصر چهارگانه‌ی این مدل (توجه اثربخش، همدلی اثربخش، توانمندسازی اثربخش و حریم حرفه‌ای اثربخش) مبنای بررسی عملکرد استادان راهنما قرار گرفت که در آن به نقش دانشجو نیز توجه شده و به همین منظور، چهار مؤلفه‌ی اساسی تعهد اثربخش، علاقه‌ی اثربخش، مشارکت اثربخش، و تعامل اثربخش، به صورت وجهی دیگر از فرآیند راهنمایی در نظر گرفته شده که عملکرد دانشجو را در فرآیند انجام رساله ارزیابی می‌کنند. چارچوب مفهومی مذکور دارای ابعاد دوگانه‌ای است، که هر بعد آن به تفکیک عملکرد استاد راهنما و دانشجو را در فرایند راهنمایی و انجام رساله مشخص می‌سازد و در عین حال پیکان‌های دوطرفه در این مدل، نشانه‌ی تأثیر متقابل و تعاملی عملکرد استاد راهنما و دانشجو در خلال راهنمایی رساله است، به طوری که، عملکرد نامطلوب استاد راهنما در فرایند راهنمایی منجر به عملکرد ضعیف دانشجو می‌شود و عملکرد نامطلوب دانشجو در فرایند انجام رساله عملکرد ضعیف استاد راهنما را به دنبال دارد و بالعکس. در مجموع بر اساس این مدل می‌توان چنین اذعان نمود، که کیفیت راهنمایی رساله و کیفیت نهایی اثر پژوهشی از عملکرد متقابل استاد و دانشجو در فرایند راهنمایی تأثیر می‌پذیرد. بر این اساس، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است آیا عملکرد استادان و دانشجویان در راهنمایی و انجام رساله‌های دکتری مطلوب است؟

پیشینه پژوهش

مطالعه لین و لوکودونو^۱ (۲۰۲۵) نشان داد استفاده از فناوری‌ها می‌تواند کارایی و کیفیت عملکرد انسانی را در محیط‌های کاری و آموزشی افزایش دهد. لذا دانشجویان دکتری می‌بایست با مجموعه‌ای مهارت‌ها آشنا شده باشند (میلر^۲، ۲۰۱۰). مطالعه لی^۳ و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد رویکرد فناورانه پتانسیل بالایی برای بهبود کیفیت ارزشیابی‌های آموزشی و پژوهشی در دانشگاه‌ها دارد. با توجه به این تغییرات، جامعه نیازمند دانشگاه‌هایی است که مسئولیت بیشتری برای پژوهش قائل باشند. برای مثال، پژوهش نشان داده است که استفاده

-
1. Lin, C. J., & Lukodono
 2. Miller
 3. Li

از استراتژی‌های خودنظارتی می‌تواند به‌طور مؤثری عملکرد استادان را در ارزشیابی آموزشی بهبود بخشد. این استراتژی‌ها از طریق افزایش آگاهی، تجربه عملی، و مشارکت فعال استادان، به بهبود کیفیت عملکرد منجر شدند. استادان در این پژوهش با استفاده از ابزارهای خودنظارتی توانستند رفتارهای حرفه‌ای خود را اصلاح کنند و به اهمیت فرآیندهای ارزشیابی در آموزش پی ببرند (سوکنایسیت^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). این اهمیت‌ها، بیانگر توجه به کیفیت عملکرد استادان راهنما و دانشجویان دکتری است. یکی از چالش‌های اساسی در رساله‌های دکتری، مسئله‌ی راهنمایی و نظارت مناسب بر آن‌هاست (لاتیمر^۲، ۲۰۰۵). در سال‌های اخیر، راهنمایی رساله دکتری از حالت انفرادی خارج شده است و زمینه پژوهش بین اساتید و دانشجو به‌صورت تعاملی فراهم شده است (گرین و بودن^۳، ۲۰۱۲). در این رویکرد استاد راهنما از شرایطی که تمامی وظایف را بر عهده داشت و حمایت همه‌جانبه را فراهم می‌آورد فاصله گرفته و به‌صورت تعاملی در فرایند مشارکت می‌نماید (استاب، فالتو و لانکا^۴، ۲۰۱۲). از آنجا که نوشتن رساله یکی از الزامات دوره دکتری تخصصی است، زمینه‌های تمرین پژوهش و تولید علم در این دوره‌ها شکل می‌گیرد و بخش قابل توجهی از دوره‌ی تحصیلات تکمیلی دانشجویان در دانشگاه به پژوهش اختصاص یافته و میزان توجه به آن نیز رو به افزایش است (نیلی و همکاران، ۱۳۸۶)، لزوم نظارت و مدیریت بر چگونگی انجام رساله‌های دوره دکتری دوجندان می‌شود. نقش اساسی راهنمایی رساله در موفقیت و فارغ‌التحصیلی دانشجویان در موعد مقتضی نیز در پژوهش‌های مختلف در سطح بین‌المللی آشکار شده است (ویس^۵، ۲۰۱۱). البته راهنمایی رساله‌های دانشجویان دکتری با چالش‌هایی همراه است که می‌توان به نبود روشی مشخص برای ارزشیابی عملکرد دانشجویان دکتری که نمود پیشرفت واقعی آن‌ها در جریان پژوهش را نشان دهد، ابهام در فعالیت‌های پژوهشی، رابطه مداوم و پیوسته بین دانشجو و استاد راهنما اشاره کرد (جاسم، محمود و احمد^۶، ۲۰۱۶). از آنجا که در دوره‌ی تحصیلات تکمیلی بودجه‌ی زیادی صرف می‌شود و بررسی مرکز اسناد و مدارک علمی ایران (۱۳۹۶) نشان می‌دهد روزانه از حدود ۴۰۰ رساله (کارشناسی ارشد و

-
1. Suknaisith
 2. Latimer
 3. Green & Bowden
 4. Stubb, Pyhalto & Lonka
 5. Weiss
 6. Jassim, Mahmoud & Ahmad

دکتری) در کشور دفاع می‌شود، پرداختن به مسئله‌ی راهنمایی رساله اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، با این حال و علی‌رغم وجود چنین بینشی در مورد اهمیت این مسئله، تعریف روشنی از مسئله‌ی راهنمایی که با تمام موقعیت‌ها سازگار باشد، وجود ندارد، و چارچوب مفهومی دقیق و جامعی در مورد وظایف استاد راهنما و دانشجو وجود ندارد (لاتیمر، ۲۰۰۵). اهمیت راهنمایی دانشجویان دوره دکتری تخصصی و با توجه به اینکه نظارت و راهنمایی دانشجویان در این دوره، پیچیده‌ترین و دقیق‌ترین شکل آموزش برای استاد دانشگاه است، پژوهش‌های تجربی کمی در مورد این فرآیند انجام شده است (براون و اتکینز، ۱۹۸۸؛ برادباری^۱، ایروین^۳ و سامبروک^۴، ۲۰۰۷؛ نیلی و همکاران، ۱۳۸۶). از این رو، پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلأ، به بررسی تعامل دوسویه استاد و دانشجو در فرایند راهنمایی رساله‌های دکتری می‌پردازد. این مطالعه با تکیه بر چارچوب مفهومی توسعه‌یافته، که شامل مؤلفه‌های تعهد اثربخش، علاقه اثربخش، مشارکت اثربخش و تعامل اثربخش برای ارزیابی عملکرد دانشجو است، درصدد است تا درک عمیق‌تری از عوامل مؤثر بر کیفیت راهنمایی و موفقیت رساله‌های دکتری ارائه دهد. این پژوهش با توجه به سرمایه‌گذاری قابل توجه در رساله‌های دکتری و تأثیر آن بر نظام آموزش عالی و جامعه، به دنبال ارائه راهکارهایی برای بهبود فرایند راهنمایی و تقویت عملکرد متقابل استاد و دانشجو است.

روش

پژوهش توصیفی (از نوع ارزشیابی) بود. این تحقیق وضع موجود را بررسی و به توصیف وضعیت فعلی آن می‌پردازد. در پژوهش حاضر نیز هدف توصیف شرایط موجود حاکم بر راهنمایی رساله‌های دکتری است. جامعه آماری تحقیق شامل دو گروه بود: گروه اول تمام استادان دانشگاه علامه طباطبائی که در سال تحصیلی (۱۴۰۲-۱۳۹۹) حداقل راهنمای یک رساله دکتری بوده‌اند. گروه دوم دانشجویان دوره‌ی دکتری که از رساله خود در سال تحصیلی (۱۴۰۲-۱۳۹۹) دفاع کرده‌اند. همه دو گروه معرفی شده در بخش جامعه آماری، که امکان دسترسی به آن‌ها وجود داشت، به‌عنوان نمونه انتخاب و به دو پرسشنامه گردآوری داده‌ها جواب دادند.

-
1. Brown & Atkins
 2. Bradbury
 3. Irvine
 4. Sambrook

۱) پرسش‌نامه‌ی ارزشیابی عملکرد استاد راهنما: این پرسشنامه شامل ۶۵ سؤال در دو طیف «وضع موجود» و «وضع مطلوب» و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شد. این پنج مقیاس از «خیلی مطلوب (۵)» تا «خیلی نامطلوب (۱)» به صورت (۱- ۲- ۳- ۴- ۵) نمره‌گذاری شده است، بنابراین حداکثر نمره در ارزشیابی عملکرد استاد راهنما برابر ۳۲۵ و حداقل نمره برابر ۶۵ خواهد شد. نمره‌گذاری برای سؤالات ۱۴- ۵۷- ۵۸- به صورت معکوس است. در این پژوهش به منظور مطالعه روایی پرسشنامه ارزیابی عملکرد استاد راهنما، علاوه بر روایی توافقی اجماعی متخصصان، از روایی سازه به شیوه‌ی تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد شاخص‌های دو بخش بر درجه آزادی ۲/۰۶ به دست آمده است و مقادیر شاخص‌های برازش $GFI=0/70$ ، $NNFI=0/76$ ، $NFI=0/67$ ، در دامنه خوبی قرار دارند که بیانگر روایی سازه پرسشنامه است. اعتبار پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه و مؤلفه‌های توجه اثربخش، توانمندسازی اثربخش، همدلی اثربخش و حریم حرفه‌ای اثربخش، به ترتیب، ۰/۹۷، ۰/۹۴، ۰/۹۲، ۰/۹۷، ۰/۷۸ به دست آمد.

۲) پرسش‌نامه‌ی ارزشیابی عملکرد دانشجو: که شامل ۳۸ سؤال در دو طیف «وضع موجود» و «وضع مطلوب» و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شد. این پنج مقیاس از «خیلی مطلوب (۵)» تا «خیلی نامطلوب (۱)» به صورت (۱- ۲- ۳- ۴- ۵) نمره‌گذاری شده است، بنابراین حداکثر نمره در ارزشیابی عملکرد دانشجو برابر ۱۹۰ و حداقل نمره برابر ۳۸ خواهد شد. نمره‌گذاری برای هیچ‌کدام از سؤالات به صورت معکوس نیست. پس از بررسی اولیه، طبق دیدگاه کینگ (۲۰۰۵)، مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده تعهدات استاد راهنما شامل ۱- توجه اثربخش، ۲- همدلی اثربخش، ۳- توانمندسازی اثربخش، ۴- حریم حرفه‌ای اثربخش است و مؤلفه‌های مربوط به عملکرد دانشجو نیز شامل ۱- مشارکت اثربخش، ۲- علاقه‌ی اثربخش (فیلیس، ۲۰۰۰)، ۳- تعهد اثربخش (فیلیس، ۲۰۰۰) و ۴- تعامل اثربخش است. در این پژوهش به منظور مطالعه روایی پرسشنامه ارزیابی عملکرد دانشجو، علاوه بر روایی توافقی اجماعی متخصصان، از روایی سازه به شیوه‌ی تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی و برای برآورد اعتبار پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که ۷۰/۰۶ درصد کل واریانس توسط چهار عامل استخراج‌شده تبیین می‌گردد. بعلاوه نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که شاخص‌های دو بخش بر درجه آزادی ۲/۰۸ به دست آمده

است و مقادیر شاخص‌های برازش $GFI=0/74$ ، $NNFI=0/68$ ، $NFI=0/70$ ، در دامنه خوبی قرار دارند که بیانگر روایی سازه پرسشنامه است. اعتبار پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه و مؤلفه‌های مشارکت اثربخش، تعهد اثربخش، علاقه‌ی اثربخش و تعامل اثربخش، به ترتیب، $0/96$ ، $0/93$ ، $0/94$ ، $0/85$ ، $0/91$ به دست آمد. روش اجرا: پس از تصویب طرح و کسب مجوز از دانشگاه و دانشکده‌های دانشگاه علامه طباطبائی و هماهنگی با آن‌ها، به دانشجویان دوره‌ی دکتری که از موضوع خود دفاع کرده و نیز استادانی که دانشجویان را در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ راهنمایی کرده‌اند، مراجعه و پرسشنامه‌های گردآوری داده‌ها در اختیار دانشجویان و استادان قرار داده شد. نکته‌ی مهم در اجرای پرسش‌نامه‌ها کسب رضایت آگاهانه از آزمودنی‌ها است. پژوهشگر برای رعایت اخلاق پژوهش و کسب رضایت آگاهانه از آن‌ها، برای آزمودنی‌ها توضیح داد که پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها کاملاً اختیاری و داوطلبانه است و تمام اطلاعاتی که از شرکت‌کنندگان این پژوهش کسب می‌شود، کاملاً محفوظ و محرمانه خواهند ماند و هیچ نام یا مشخصه‌ای که هویت شرکت‌کنندگان را افشا کند، در این اطلاعات وجود نخواهد داشت. بعلاوه از کمیته اخلاق دانشگاه نیز کد اخلاق دریافت گردید. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی آزمون تک نمونه‌ای آزمون رتبه‌ای فریدمن و مجذور کای استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۱. توزیع فراوانی سن اساتید و دانشجویان مشارکت‌کننده در پژوهش گزارش شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی سن و جنسیت اساتید و دانشجویان نمونه مورد مطالعه

دانشجویان		اساتید	
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
۴۰/۸	۴۹	۵/۹	۷
۲۷/۵	۳۳	۴۵	۵۴
۱۸/۴	۲۲	۳۵/۸	۴۳
۱۳/۳	۱۶	۱۳/۳	۱۶

جنسیت

اساتید		دانشجویان	
اساتید		دانشجویان	
زن	۲۴	زن	۷۵
مرد	۹۶	مرد	۳۷
کل	۱۲۰	کل	۱۱۰

در جدول ۲. شاخص‌های توصیفی «میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی» مؤلفه‌های عملکردی (توجه اثربخش، توانمندسازی اثربخش، همدلی اثربخش، و حریم حرفه‌ای اثربخش) و شاخص‌های توصیفی «میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی» مؤلفه‌های عملکردی (مشارکت اثربخش، علاقه اثربخش، تعهد اثربخش، و تعامل اثربخش) گزارش شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی عملکردی متغیرهای پژوهش استادان

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
توجه اثربخش	۳/۴۵	۱/۰۱	-۰/۶۵	-۰/۸۴
توانمندسازی اثربخش	۳/۰۱	۱/۰۸	-۰/۱۸	-۱/۰۲
همدلی اثربخش	۳/۳۸	۱/۲۱	-۰/۶۱	-۱/۰۷
حریم حرفه‌ای اثربخش	۳/۵۵	۰/۹۴	-۱/۹۶	۰/۰۷
مشارکت اثربخش	۳/۵۱	۰/۴۰	-۰/۴۷۴	۰/۳۲۴
علاقه اثربخش	۳/۷۲	۰/۴۹	-۰/۳۰۰	-۰/۲۵۵
تعهد اثربخش	۳/۷۴	۰/۳۹	-۰/۶۲۳	۰/۲۲۵
تعامل اثربخش	۳/۷۴	۰/۴۴	۰/۰۹۰	-۰/۵۴۳

برای تعیین اولویت عملکردی استادان و دانشجویان از آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شد. آزمون فریدمن یک آزمون ناپارامتری، معادل تحلیل واریانس با اندازه‌های مکرراً (درون گروهی است) که از آن برای مقایسه میانگین رتبه‌ها در بین k گروه استفاده می‌شود. در آزمون فریدمن فرض صفر مبتنی بر یکسان بودن میانگین رتبه‌ها در بین گروه‌هاست. رد شدن فرض صفر به این معنی است که در بین گروه‌ها حداقل دو گروه باهم تفاوت معنی داری دارند. خلاصه نتایج محاسبات انجام شده در جدول ۳. گزارش شده است.

جدول ۳. اولویت‌بندی مهم‌ترین مؤلفه‌های عملکردی استادان با آزمون رتبه‌ای فریدمن

گروه‌ها	اولویت	مؤلفه	میانگین رتبه‌ای	آزمون
استادان	۱	حریم اثربخش	۲/۹۰	Chi-square=۵۶/۲۵۲ Sig=۰/۰۰۱ Df=۳
	۲	توجه اثربخش	۲/۷۸	
	۳	همدلی اثربخش	۲/۶۵	
	۴	توانمندسازی اثربخش	۱/۶۸	
دانشجویان	۱	تعهد اثربخش	۲/۹	Chi-square=۹۷/۴۵۵ Sig=۰/۰۰۱ Df=۳
	۲	علاقه اثربخش	۲/۸	
	۳	تعامل اثربخش	۲/۷	
	۴	مشارکت اثربخش	۱/۵	

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آزمون (Chi-square=۵۶/۲۵۲) با درجات آزادی ۳ در سطح خطای کوچک‌تر از (۰/۰۵) معنی‌دار است، یعنی به لحاظ آماری با اطمینان ۹۵ درصد بین مؤلفه‌های عملکردی استادان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بر اساس میانگین رتبه‌ای رتبه اول بر اساس اهمیت به ترتیب رتبه اول مربوط به حریم اثربخش و رتبه آخر مربوط به توانمندسازی اثربخش است. بعلاوه نتایج حاصل از جدول (۳) برای دانشجویان نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آزمون (Chi-square=۹۷/۴۵۵) با درجات آزادی ۳ در سطح خطای کوچک‌تر از (۰/۰۵) معنی‌دار است، یعنی به لحاظ آماری با اطمینان ۹۵ درصد بین مؤلفه‌های عملکردی دانشجویان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بر اساس میانگین رتبه‌ای رتبه اول بر اساس اهمیت به ترتیب رتبه اول مربوط به تعهد اثربخش و رتبه آخر مربوط به مشارکت اثربخش است.

برای سنجش میزان توافق افراد در مورد مؤلفه‌های عملکردی اساتید در بین دانشجویان و برای سنجش میزان توافق افراد در مورد مؤلفه‌های عملکردی دانشجویان از نظر اساتید از شاخص ضریب تغییرات استفاده شد. ضریب تغییرات (پراکندگی) شاخصی است که برای اندازه‌گیری توزیع پراکندگی داده‌های آماری به کار می‌رود. کاربرد اصلی آن مقایسه متغیرهایی است که واحدهای سنجش متفاوتی دارند. ضریب تغییرات میزان پراکندگی را به ازای یک واحد از میانگین بیان می‌کند. این شاخص تنها برای سطح سنجش نسبی کاربرد دارد. جدول ۴. اولویت‌بندی مهم‌ترین مؤلفه‌های عملکردی اساتید را بر اساس میزان توافق دانشجویان را گزارش می‌کند.

جدول ۴. اولویت‌بندی مهم‌ترین مؤلفه‌های عملکردی اساتید و دانشجویان

اولویت	اساتید		دانشجویان	
	مؤلفه	ضریب تغییرات	مؤلفه	ضریب تغییرات
۱	حریم حرفه‌ای اثربخش	۰/۲۶	مشارکت اثربخش	۰/۱۲
۲	توجه اثربخش	۰/۲۹	علاقه اثربخش	۰/۱۳
۳	توانمندسازی اثربخش	۰/۳۴	تعهد اثربخش	۰/۱۰
۴	همدلی اثربخش	۰/۳۶	تعامل اثربخش	۰/۱۱

همان‌طور که از جدول ۴. مربوط به اولویت‌بندی مهم‌ترین مؤلفه‌های عملکردی بر اساس میزان توافق دانشجویان مشاهده می‌شود؛ بیشترین توافق مربوط به حریم حرفه‌ای اثربخش و کمترین توافق مربوط به مؤلفه همدلی اثربخش بود. بعلاوه مهم‌ترین مؤلفه‌های عملکردی دانشجویان بر اساس میزان توافق اساتید، بیشترین توافق مربوط به تعهد اثربخش و کمترین توافق مربوط به مؤلفه علاقه اثربخش بود.

برای پاسخ به این سؤال پژوهش که «آیا مؤلفه‌های عملکردی استاد از مطلوبیت کافی برخوردار است؟» از آزمون t تک نمونه‌ای برای ارزشیابی مطلوبیت میانگین مؤلفه‌های عملکردی استادان استفاده شد. خلاصه نتایج محاسبات در جدول ۵. آمده است.

جدول ۵. ارزشیابی مطلوبیت عملکرد استاد در مؤلفه‌های مختلف

مؤلفه	میانگین	میانگین قابل قبول	تفاوت میانگین‌ها	آماره t	معناداری
توجه اثربخش	۳/۴۵	۳	۰/۴۵	۴/۴۴	۰/۰۰۱
توانمندسازی اثربخش	۳/۰۱	۳	۰/۰۱	۰/۲۳	۰/۸۹۴
همدلی اثربخش	۳/۳۸	۳	۰/۳۸	۳/۱۵	۰/۰۰۱
حریم حرفه‌ای اثربخش	۳/۵۵	۳	۰/۵۵	۵/۸۲	۰/۰۰۱

همان‌طور که از نتایج جدول ۵. مربوط به آزمون t تک نمونه‌ای برای ارزشیابی میانگین قابل قبول بودن مؤلفه‌های عملکردی مشخص شد، با قرار دادن میانگین (۳) به عنوان حداقل شاخص قابل قبول از بین مؤلفه‌های عملکردی توجه اثربخش، همدلی اثربخش و حریم حرفه‌ای اثربخش با ۹۵ درصد اطمینان از حداقل مقبولیت برخوردار است؛ اما مؤلفه توانمندسازی اثربخش از حداقل مقبولیت برخوردار نبود.

برای پاسخ به این سؤال پژوهش که «آیا مؤلفه‌های عملکردی دانشجویان از مطلوبیت کافی برخوردار است؟» از آزمون t تک نمونه‌ای برای ارزشیابی مطلوبیت میانگین مؤلفه‌های عملکردی دانشجویان استفاده شد. خلاصه نتایج محاسبات در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. ارزشیابی مطلوبیت عملکردی دانشجویان در مؤلفه‌های مختلف عملکردی

مؤلفه	میانگین	میانگین قابل قبول	تفاوت میانگین‌ها	مقدار t	معناداری
مشارکت مؤثر	۳/۵۱	۳	۰/۵۱	۱۳/۹	۰/۰۰۱
علاقه اثربخش	۳/۷۲	۳	۰/۷۲	۱۶/۱	۰/۰۰۱
تعهد اثربخش	۳/۷۴	۳	۰/۷۴	۲۰/۶	۰/۰۰۱
تعامل اثربخش	۳/۷۴	۳	۰/۷۴	۱۸/۵	۰/۰۰۱

همان‌طور که از نتایج جدول ۶. مربوط به آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی مطلوبیت میانگین مؤلفه‌های عملکردی دانشجویان مشخص شد، با قرار دادن میانگین (۳) به‌عنوان شاخص قابل قبول بودن؛ کلیه مؤلفه‌های عملکردی با ۹۵ درصد اطمینان از حداقل مقبولیت برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل داده‌ها نشان داد که عملکرد استادان راهنما و دانشجویان دکترای تخصصی در کل از حداقل مقبولیت (بالتر از میانگین ۳) برخوردار است. مؤلفه‌های عملکردی استادان راهنما (توجه اثربخش، همدلی اثربخش و حریم حرفه‌ای اثربخش) با ۹۵ درصد اطمینان از حداقل مقبولیت برخوردار بود؛ اما مؤلفه توانمندسازی اثربخش وضعیت قابل قبولی نداشت. مؤلفه‌های عملکردی دانشجویان (مشارکت اثربخش، علاقه‌ی اثربخش، تعهد اثربخش، و تعامل اثربخش) با ۹۵ درصد اطمینان قابل قبول بود. این یافته؛ با یافته‌های پژوهشگران دیگری از جمله اربکیو ارسوزلو (۲۰۱۰)، نیلی احمدآبادی و همکاران (۱۳۸۶)؛ عطاران، زین‌آبادی، و طولابی (۱۳۸۹)، همسو و با یافته‌های پژوهش موریسون، اولادونجویه و اونی فولو^۱ (۲۰۰۷) همسو نیست. مطالعه لازاریدس^۲ و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که ارزشیابی مثبت استادان از توانایی‌های دانشجویان نقش مهمی در حفظ انگیزه و عملکرد بالا در آن‌ها ایفا می‌کند. این نتایج بر اهمیت توجه به نقش استادان در تقویت انگیزه و عملکرد دانشجویان تأکید دارد.

1-Morrison, Oladunjoye, Onyefulu

2. Lazarides

پژوهش دیگری نشان داد که فشار ناشی از ارزشیابی استادان بر اساس عملکرد دانشجویان، به کاهش انگیزه خودمختار استادان و افزایش بی‌انگیزگی آن‌ها منجر می‌شود. این فشار همچنین باعث کاهش سرزندگی و افزایش خستگی روانی استادان می‌شود. نتایج این مطالعه تأکید می‌کند که این نوع ارزشیابی می‌تواند اثرات منفی بر انگیزه و سلامت روانی استادان داشته باشد و نیازمند بازنگری است (کوواس^۱ و همکاران، ۲۰۱۸).

اربکیو ارسوزلو (۲۰۱۰)، طی پژوهشی تحت عنوان «ادراک دانشجویان کارشناسی ارشد و بالاتر از مهارت‌های نظارتی و راهنمایی اساتید راهنمایان» به این نتیجه رسید که دانشجویان به مهارت‌های راهنمایی و نظارت اساتید راهنمای خود نگاه مثبتی داشتند. نیلی احمدآبادی، و همکاران (۱۳۸۶)، در پژوهش خود نشان دادند که استادان راهنما عمدتاً در مراحل اولیه پژوهش مانند راهنمایی برای انتخاب موضوع و تدوین پیشنهاد تحقیق و همچنین مراحل آخرین مانند تدوین گزارش رساله، بیش‌ترین حد راهنمایی را داشته‌اند. عطاران، زین‌آبادی، و طولابی (۱۳۸۹)، نیز در پژوهشی با عنوان «انتخاب استاد راهنما و رابطه استاد راهنما- دانشجو: دیدگاه‌های دانش‌آموختگان دوره دکتری»، به این نتیجه رسید که رضایت از انتخاب استاد راهنما و رابطه با او در سطحی نسبتاً مطلوب قرار دارد.

نتایج پژوهش مجاهد، نصیریانی، سلیمی و لطفی (۱۳۹۰) نشان داد که از نظر دانشجویان، عملکرد استادان راهنما در این زمینه‌ها ضعیف بوده است: نظارت مستمر، تهیه جدول زمان‌بندی برای انجام مشاوره‌های فردی یا گروهی با دانشجو و برگزاری جلسات مشاوره طبق جدول زمان‌بندی، اما در زمینه‌ی راهنمایی دانشجو در زمینه‌ی مسائل آموزشی و آشنایی با قوانین آموزشی در حد قابل قبول، عملکرد آن‌ها خوب ارزشیابی شده است. توانایی استاد راهنما در برقراری ارتباط صمیمانه با دانشجو و انگیزه و رغبت استاد راهنما به کار راهنمایی، دو مؤلفه‌ای بوده‌اند که در اکثر موارد، عالی ارزشیابی شده بودند. موریسون، اولادونجویه و اونی فولو^۲ (۲۰۰۷) در پژوهش خود نشان دادند که دانشجویان از فرایند نظارت و راهنمایی بر تحقیقشان و از نوع تعاملات و ارتباطات خود با اساتید راهنما نارضایتی قابل توجهی داشتند. همچنین نویسندگان مدلی را تحت عنوان مدل رهبری نوآورانه ارائه دادند که کاربرد این مدل باعث افزایش عملکرد اساتید راهنما می‌شود. مطالعه نکوندا با کورا^۳ و همکاران (۲۰۲۲)

1. Cuevas
2. Morrison, Oladunjoye, Onyefulu
3. Nkundabakura, P

نشان داد که آموزش‌های حرفه‌ای مستمر موجب بهبود کیفیت تدریس و افزایش استفاده از ابزارهای نوین آموزشی شده است. این یافته‌ها بر اهمیت آموزش‌های هدفمند برای ارتقای عملکرد استادان و راهنمایی دانشجویان تأکید دارد.

تفاوت یافته‌ها در پژوهش‌های قبلی از تفاوت در روش، شرایط و نوع مدل مفهومی مورد استفاده پژوهشگران مختلف نشئت می‌گیرد. بعلاوه، در این پژوهش، گرچه مطلوبیت عملکرد دانشجویان و اساتید از نظر آماری معنی‌دار بود، ولی با بررسی میانگین‌های کسب‌شده در عملکرد مربوطه، این عملکردها از مطلوبیت برخوردار نیست. آموزش‌های توسعه حرفه‌ای مستمر توانسته است تأثیر مثبتی بر عملکرد استادان داشته باشد. معلمان پس از این آموزش‌ها به‌طور قابل توجهی در استفاده از روش‌های تدریس نوآورانه و ابزارهای فناوری پیشرفت کردند که در نتایج پیش‌آزمون و پس‌آزمون مشهود بود (نکونداباکورا و همکاران، ۲۰۲۲). این یافته می‌تواند نشان‌دهنده ضرورت ارائه آموزش‌های مشابه برای بهبود کیفیت تدریس و پژوهش در سطح دانشگاهی باشد. تعامل استاد و دانشجو در فرآیند انجام رساله عمدتاً ضعیف و نابسنده است. تعامل هم به وقت نیاز دارد و هم به مهارت‌های برقراری ارتباط؛ که معمولاً یکی از این‌ها در یکی از طرفین (استاد یا دانشجو) ضعیف است. تعامل اثربخشی بندرت اتفاق می‌افتد. پژوهش اسکوفولت^۱ و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که فرآیند خودارزیابی دانشجویان در جلسات بازخورد، به دلیل تمایل به پرهیز از خودستایی، غالباً به پاسخ‌های محتاطانه و غیرتوضیحی منجر می‌شود. به کارگیری چنین روش‌هایی می‌تواند به بهبود تعاملات استاد-دانشجو در فرآیند راهنمایی رساله کمک شایانی کند.

برای رفع این مشکلات پیشنهاد می‌شود؛ دانشجو باید فردی علاقه‌مند به تحصیل، امیدوار، صبور دارای پشتکار و صعه صدر باشد. باید وظیفه خود در انجام رساله را بشناسد، مهارت‌های مسئله‌یابی، پژوهشگری، اخلاق حرفه‌ای در انجام پژوهش را کسب نماید. آداب شاگردی بلد باشد و دائماً با اساتید خود در ارتباط مستقیم باشد تا مسئله خود را پیروانند، ابهامات خود را برطرف کند و خلاصه اینکه مشارکتی فعال و همه‌جانبه با استاد داشته باشد. به کار خود متعهد باشد. اخلاق حرفه‌ای را رعایت کند. انجام رساله را یک تعهد مهم تحصیلی و اجتماعی محسوب کند، رساله را شناسنامه علمی خود بداند و برای درست به انجام رساندن این شناسنامه نهایت دقت و تلاش را به عمل آورد. مهارت‌های ارتباطی را فرا

گیرد و با استفاده از این مهارت‌ها در انجام درست رساله خود بکوشد. به موضوع علاقه داشته باشد و از روی علاقه و ضرورت موضوع را انتخاب کند نه برای رفع تکلیف. در انجام رساله مهارت‌های جستجوی منابع را نیز فراگیرد و با دیگران تعاملی سازنده برای بهتر انجام شده کار برقرار نماید.

از دگر سو مهم‌ترین موضوع نظارت دقیق استادان بر کار دانشجویان است. برای انجام درست و با کیفیت و این موضوع پیشنهاد می‌شود که اساتید اولاً مهارت‌های لازم پژوهشی و پژوهشگری را داشته باشند، برای کارشان اهمیت قائل شوند و برای دانشجویان نظارت بر کارهای آنان وقت بگذارند و از موضوعات سرسری نگذرند. ثانیاً اساتید حوزه‌های تخصصی و علایق بخصوصی را داشته و پی‌گیری نمایند و با همان تخصص خود به راهنمایی دانشجویان مشغول شوند. موضوع دیگر، امیدوار کردن دانشجویان به آینده و تضمین آینده شغلی آنان در رشته تحصیلی و تخصصی آنان است. همچنین مهم بودن کیفیت کار در آینده شغلی و کاری است. نکته دیگر نظارت درست منطقی و نظام‌مند و دقیق هیئت‌داوران رساله بر فرآیند اجرای رساله‌هاست و نکته پایانی آموزش مهارت‌های پژوهشی و پژوهشگری و اخلاق حرفه‌ای به دانشجویان دوره دکتری است. بر مهارت‌های آموزی حوزه مسئله‌یابی، مسئله‌محوری، پژوهشگری و اخلاق حرفه‌ای در کل دوره‌های تحصیلی و در قالب محتوای همه دروس تأکید شود هدف علم‌رصد کردن، شناختن، پیش‌بینی کردن مسائل جامعه در حوزه‌های تخصصی است و هر رشته‌ای از علم که در رصد کردن، پیش‌بینی و حل درست و به موقع این مسائل موفق‌تر باشد پیشرفته‌تر است. مقاله‌زمانی ارزش دارد که مشکلی واقعی از جامعه حل کند و گرنه بی‌ارزش است. پژوهش از نوع توصیفی است و در دانشگاه طباطبایی که دانشگاهی با تخصص علوم انسانی است؛ انجام شده است؛ بنابراین در تعمیم یافته‌های آن به سایر دانشگاه‌ها باید احتیاط کرد.

سپاسگزاری

نویسنده لازم می‌داند از تمامی افرادی که در پژوهش مشارکت و همکاری نموده‌اند سپاسگزاری نماید

منابع

- جمالی مهموثی، حمیدرضا. (۱۳۹۰). روابط استاد و دانشجو در طول رساله. پایگاه تحلیلی خبری لیزنا. سخن هفته شماره ۶۰.
- حسین پناهی، & شیربگی. (۲۰۲۴). تدوین و اعتباریابی پرسش‌نامه ارزشیابی «فضیلت حرفه‌ای معلمان». پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۸(۳۲).
- عطاران، محمد؛ زین‌آبادی، حسن رضا و طولابی سعید. (۱۳۸۹). انتخاب استاد راهنما و رابطه استاد راهنما و دانشجو دیدگاه‌های دانش‌آموختگان دوره دکترا. مطالعات برنامه درسی، ۴(۱۶)، ۹۶-۱۲۹.
- عربی میانرودی، علی‌اصغر، عسگری برواتی، زهرا، و خانجانی، نرگس. (۱۳۹۱). تبیین مزایا و معایب روش‌های مختلف ارزشیابی اساتید از دیدگاه اساتید دانشگاه علوم پزشکی کرمان. گام‌های توسعه در آموزش پزشکی (STRIDES IN DEVELOPMENT OF MEDICAL EDUCATION). SID. 9(1). 65-76. <https://sid.ir/paper/116866/fa>
- مجاهد، شهناز؛ نصیریانی، خدیجه؛ سلیمی، طاهره؛ لطفی، محمدحسین. (۱۳۹۱). نحوه ارائه خدمات اساتید راهنما از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد، 6(1)، magiran.com/p979113.
- محمدی، حقی، & خرسندی یامچی. (۲۰۲۴). شناسایی و ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کوثر. پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۸(۳۲).
- نیلی احمدآبادی، محمدرضا؛ نصر، احمدرضا و اکبری، نعمت‌اله. (۱۳۸۶). بررسی کیفیت راهنمایی رساله‌های دوره کارشناسی ارشد. دانشور رفتار، ۲۴(۱۴)، ۱۱۱-۱۲۲.
- بازیابی در: <http://www.lisna.ir/note/1390-10-11-19-09-25> به تاریخ ۱۳۹۱/۰۵/۱۵.

References

- Andriopoulou, P., & Prowse, A. (2020). Towards an effective supervisory relationship in research degree supervision: insights from attachment theory. *Teaching in Higher Education*, 1-14.
- Arabaci, B. Ersözlü, A (2010), Postgraduate students 'perceptions of their supervisors' mentoring Skills. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 (2): 4234-4238.
- Bastalich, G. J. (2017). *The rediscovery of teaching*. Taylor & Francis.
- Boring, A., & Ottoboni, K. (2016). Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teaching effectiveness. *Science Open Research*.

- Bradbury-Jones, C, Irvine, F Sambrook, S. (2007). Unity and Detachment: A Discourse Analysis of Doctoral Supervision. *International Journal of Qualitative Methods*, 6(4): 81-96.
- Brown, G., & Atkins, M. (1988). Effective teaching in higher education. *Psychology Press*. Retrieved August 25 2012 from: http://books.google.com/books?id=v_0NAAAAQAAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Cadez, S., Dimovski, V., & Zaman Groff, M. (2017). Research, teaching and performance evaluation in academia: the salience of quality. *Studies in Higher Education*, 42(8), 1455-1473.
- Carrington, R., O'Donnell, C., & Prasada Rao, D. S. (2018). Australian university productivity growth and public funding revisited. *Studies in Higher Education*, 43(8), 1417-1438.
- Coll, J. E. (2008). A study of academic advising satisfaction and its relationship to student worldviews. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 10(3), 391-404.
- Cuevas, R., Ntoumanis, N., Fernandez-Bustos, J. G., & Bartholomew, K. (2018). Does teacher evaluation based on student performance predict motivation, well-being, and ill-being? *Journal of School Psychology*, 68, 154-162. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2018.03.005> & #8203;:contentReference
- Green, P., Bowden, J., & Green, P. (2012). Completion mindsets and contexts in doctoral supervision. *Quality Assurance in Education*.
- Handelsman, J., Pfund, C., Miller Lauffer, S., & Maidl Pribbenow, C. (2005). Entering mentoring: A seminar to train a new generation of scientists. Ethics in Science and Engineering National Clearinghouse,
- Jassim, O. A., Mahmoud, M. A., & Ahmad, M. S. (2016). an effective research supervision management via a multi-agent system. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 89(1).
- King, M. (2005) Directing the Research of Graduate Students; the Ethical Dimensions, *Teaching Exceptional Children*, 38(1), 16-21.
- Latimer, H. (2005) Literature Review on Graduate Student Supervision, Prepared for the Dean of Graduate Studies Task Force on Graduate Student Supervision.
- Lazarides, R., Viljaranta, J., Aunola, K., & Nurmi, J. E. (2018). Teacher ability evaluation and changes in elementary student profiles of motivation and performance in mathematics. *Learning and Individual Differences*, 67, 245–258.
- Lee, A. (2010). When the article is the dissertation: Pedagogies for a PhD by publication. In publishing pedagogies for the doctorate and beyond (pp. 24-41). Routledge.
- Lee, A. M. (2007). Developing effective supervisors: Concepts of research supervision. *South African Journal of Higher Education*, 21(4), 680-693.
- Li, Y., Wang, X., Chen, Z., & Zhang, J. (2023). Application of neural network algorithm based on sensor networks in teacher performance evaluation. *Journal of Educational Technology and Science*, 58(2), 145–156.
- Lin, C. J., & Lukodono, R. P. (2025). Learning performance and physiological feedback-based evaluation for human–robot collaboration. *Applied Ergonomics*, 124, 104425.
- Miller, B. (2010). Skills for sale: what is being commodified in higher education? *Journal of Further and Higher Education*, 34(2), 199-206.
- Moghadam, F., & Bagheri, S. (2018). Students' Satisfaction about the Performance of Advisor Professors. *Journal of Clinical & Diagnostic Research*, 12(9).

- Morrison, J. L., Oladunjoye, G. T., & Onyefulu, C. (2007). An Assessment of Research Supervision: A Leadership Model Enhancing Current Practices in Business and Management. *Journal of Education for Business*, 82(4): 212-219.
- Nkundabakura, P., Nsengimana, T., Byukusenge, C., Iyamuremye, A., Batumuliza, J., & Twahirwa, J. N. (2022). Teacher performance, attitude and classroom practices dataset collected to evaluate the Rwandan Quality Basic Education project. *Data in Brief*, 45, 108758.
- Phillips, J. L. (2000). Ideas about Mentoring. Retrieved August 25 2012 from: <http://www.mentorsforum.co.uk?cOL1/tools/facts/Sheet1.htm>.
- Roach, A., Christensen, B. K., & Rieger, E. (2019). The essential ingredients of research supervision: A discrete-choice experiment. *Journal of Educational Psychology*, 111(7), 1243.
- Sharmini, S., Spronken-Smith, R., Golding, C., & Harland, T. (2015). Assessing the doctoral thesis when it includes published work. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 40(1), 89-102.
- Skovholt, K., Nordenström, E., & Stokoe, E. (2019). Evaluative conduct in teacher-student supervision: When students assess their own performance. *Linguistics and Education*, 50, 46-55.
- Stubb, J., Pyhalto, K., & Lonka, K. (2014). Conceptions of research: the doctoral student experience in three domains. *Studies in Higher Education*, 39(2), 251-264.
- Suknaisith, A., Wongwanich, S., & Piromsombat, C. (2014). Development of teacher performance in educational measurements and evaluation through self-monitoring strategies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 1683-1688.
- Sweamans, N. H. (2001). Information literacy: a study of freshman students' perceptions, with recommendations (Doctoral dissertation, Virginia Tech).
- Weiss, J. (2011). How to Mentor Graduate Students: A Guide for Faculty. Rackham graduate school, university of Michigan. Retrieved August 25 2012 from: <http://www.rackham.umich.edu/downloads/publications/Fmentoring.pdf>.