

## **Designing a faculty members professional care framework: a case study at Chamran University**

**Ardehir Shiri<sup>1</sup> and Zahra Heidarinejad<sup>2</sup>**

Received: Sep.29.2020

Accepted: May.19.2021

### **Abstract**

Professional care of university faculty members plays an important role in the development of human resources of the Ministry of Science, Research and Technology. Present study was implemented to design a university's faculty members professional care framework. This research was an applied type, exploratory combined (qualitative- quantitative) by nature in which data gathering at qualitative part was done through experts' opinions using Delphi technique and in quantitative part, researcher made questionnaire was utilized. Population of study consisted of administrators and staffs in Chamran University among which 17 individuals were selected through purposive sampling and Delphi technique. In the quantitative part, 235 out of 605 faculty members were selected as sample of study by Morgan's table. Data gathering tools were Delphi Checklist and a questionnaire based on Delphi output at qualitative part. Data were analyzed using Kendall's coefficient and confirmatory factor analysis. According to findings through three Delphi's rounds, 82 indicators and 25 components were identified among which instruction and research development, ethical regulatory plan, professional leadership, developing cultural plans and welfare vitality had the highest impact. In addition, 6 dimensions of instruction, research, ethics, administrative, culture and support were evaluated. According to findings, professional care was evaluated in terms of 6 dimensions and a consensus was obtained by experts upon 25 components effective on professional care of faculty members with Kendall coefficient of 0.804. The results of factor analysis showed that all dimensions and components of occupational care have a factor load higher than 0.5.

**Keywords:** Professional care, Research care, Instruction care, Cultural care.

### **Introduction**

Universities need to pay special attention to their faculty members as main human resources (Khaif Elahi & Hosseini, 2018). Administrators play a crucial role in caring of faculty members and can take appropriate actions to improve their performance and achieve higher quality in research and instruction system (Ulfat & Shahrianiya, 2014). The issue of human resource retention especially faculty members has more delicacy within higher

---

1. Associate professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Ilam State University, Ilam, Iran. *Corresponding author:* ✉ [a.shiri@ilam.ac.ir](mailto:a.shiri@ilam.ac.ir)

2. Master of management, Faculty of Humanities, Ilam State University, Ilam, Iran.

education system (Talvio et al., 2015). Even though faculty members have the knowledge and diverse skill in their academic fields, lack of teaching and learning strategies proficiency along with systematic methods of teaching among faculty members are the issues to take into consideration (Elliott et al., 2015; Nicholls. 2014; Wynants and Dennis, 2018). Moreover, it has been observed that some of the faculty members have neglected teaching and research as main function and misused their positions. These issues reflects the importance and necessity of professional care for faculty members to base academic performance (Shaw and Newton, 2014). Retaining Professionals refers to those standards and tools aiming to assist faculty members in performing tasks in the best way (Abdollahi et al., 2016). Professional guidelines along with official supervision on instruction procedure can be used as appropriate guide (Caroll et al., 2020). The importance of this issues has altered the directing and retaining faculty members as an obligation in professional development (Drummond-Young et al., 2010). Therefore, the standards and plans would provide faculties with conditions in which initiate innovative ideas (Daumiller et al., 2019). Nowadays, moving toward improving quality in universities, administrators and authorities need to realize that there is a significant relation between the retention plans and quality of universities' service. Therefore, one of the prerequisites to consider is a comprehensive framework to direct activities and related to faculty members caring plans. . Present study aim to answer the following questions:

1. How is the framework for faculty members in Ahvaz Chamran University?
2. Which components are the appropriate one for the faculty caring plans in Ahvaz Chamran University?
3. What is the importance of components in professional caring framework Ahvaz Chamran University?

From the scholars' perspective, it is noteworthy to mention that the scientific supervision along with university culture have major impact on quality of instructors' teaching. In this regard, Mujiati et al (2019) suggested that administrators should implement continuous scientific care. In another study with the aim of implementing scientific care by administrators for improving instructors' capabilities, Karnati (2019) showed that implementing scientific care by administrators and managers has generally been accomplished acceptable for improving qualification; however, there are still administrators who don't know how to supervise scientifically due to some reasons such as retention plan performed by universities administrators, techniques and approaches of professional care employed by university's administrators. Hoque et al (2020) in a study investigated the relation between care and supervision with professors' performance and their attitude towards

supervision and administrations' method and performance level after supervision indicated that supervision actions have no correlation to professors' performance and attitude.

### Methodology

This study adopted a mixed-methods approach. In qualitative part, Delphi's technique was applied in which 17 panel member including faculty members, experts and administrators of Chamran University were selected through non-probability sampling along with combination of purposive and judgmental. Also, In order to evaluate the level of consensus among panel's members, Kendall's test and "Kendall's correlation coefficient" were applied.

In quantitative part, the target population of study consisted of experts, administrators and faculty members of Chmaran University among which 235 individuals were selected as samples through Cochran's formula. Second-order confirmatory factor analysis was employed for data analyzing using 8.8 Lisrel software.

### Findings

The first round of Delphi questionnaire consisting a list of actions extracted from previous researches was presented. At first part of questionnaire, respondent should state their opinion about the importance of each item obtained from previous researches. At the second part of first round, respondents were asked to offer those components not being presented at the first part of the list along with important and crucial one. Ultimately, 15 components were extracted.

**Table.1: Results of Delphi's first round questionnaire from view of panel's members**

Suggested indicators by experts	Average	SD
Offering new approaches of teaching methods for professors	4.32	0.717
Obliging professors to teaching syllabus in specialized fields	4.53	0.624
Inviting foreign experts to the university and using their experiences	4.53	0.624
Introducing scientific ethics cases and their aspects to professors	4.41	1.400
Providing suitable facilities in the field of Internet and Technology	4.47	0.800
Forming small teaching valuation groups comprising faculty members	4.24	0.752
Inviting specialized consultants to be present at classes to evaluate them	4.53	0.514

Considering suitable shares for cultural projects in improving professors	3.82	1.334
Observing professors' cultural situations and considering cultural indicators at university	4.06	1.144
Utilizing appropriate mechanisms for supervising executive procedure of professors' research plans	4.18	1.237
Frequent assessments on ethical conditions of faculty members	4.18	1.015
Holding plans for ethical improvement of professors	4.35	0.785
Focusing on professional ethical examples such as honesty and trustworthiness in duties	4.29	1.047
Establishing centers for research consultancy for assisting and guiding fresh professors	4.41	0.795
Guiding faculty members in implementing professional responsibilities.	4.12	1.111

At qualitative part of Delphi's technique, final consensus was obtained following three rounds. In general, required actions for professional care of faculty members were realized into 3 dimensions, 25 components and 82 indicators. Based on obtained results from three- round Delphi technique, the consensus was obtained due to the following reasons; hence, repetition of rounds ended: SD of experts' responses about professional care was reduced from 0.84 at first round to 0.46 at third round. Aforementioned Kendall's coefficient at first and three rounds for members' responses to required actions for faculty members' professional care were 0.679 and 0.804 respectively. Respecting the number of panel's members to be more than 10 individuals, degree of coordination rate was completely significant. Moreover, since value of Kendall's coefficient at third round was increased by 0.45 compared to second round and the degree of consensus among members during two consecutive rounds showed no significant growth, repetition of rounds was ended.

**Table. 2: Index of Goodness of fit in professional care model**

Index of goodness of fit	IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	CFI	RMR	CMIN/DF
Acceptable values	0.9>	0.9>	0.9>	0.8>	0.9>	0.08<	0.9<	0.05<	3<
Calculated values	0.91	0.95	0.99	0.92	0.92	0.075	0.91	0.035	1.94

Results by confirmatory factor analysis confirmed a significant relation between each 6 identified dimensions with their corresponding components and the value of standard factor loads were all more than 0.3 indicating high correlation.

## Discussion and Conclusions

Respecting research findings, instruction development with value of 0.87 in factor of instruction has the most disciplinary impact. Therefore, need for establishing official and regular centers called "center of development" at universities is understood through which and also by using experts and specialists in the field of development and human resource, implementation of development plans of faculty members will be assisted in an efficient, regular and planned way. Research development with value of 0.88 for research factor, had a significant impact on communication. Holding continuous workshops on scientific research method for professors using research approaches to humanities and clinical researches will be also an effective action in familiarizing researchers with research basic processes which in turn can reduce non-ethical behaviors during research procedure (Motahari et al., 2013). Moreover, ethical regulation with value of 0.82 for ethics factor, had a noticeable impact on communication. Introducing and familiarizing professors with regulations and strategies of professional care can lead to transfer human values to students. Ethical rules as a powerful lever can be a guide for faculty members in solving ethical issues and preventing non-ethical behaviors. Therefore, respecting ethical regulations will be a necessity and specialized guidance of faculty members with value of 0.79 for administrative factor had most communication impact. Developing cultural plans with value of 0.88 for cultural factor will be effective in planning and providing cultural programs for professors, respecting inner incentives and utilizing these incentive factors which subsequently will increase the impact rate of making interested in this kind of activities. Also, welfare vitality with value of 0.87 for support factor has most communication impact. Continuous and coordinated respect towards life quality of faculty members is considered as a part of policymaking issues and plans of all trans-sector institutions effective on higher education's policy-making such as supreme council for Cultural Revolution, government cabinet and supreme council for research planning and determining policy-making instructions through setting a list of welfare priorities of faculty members in a daily manner and fit to their situations and conditions. results obtained from present study is in line with the findings of Safi et al., (2009) study that believed in informing rules and

regulations and updating related circulars to faculty members and procedure of implementing tasks by administrative system and collaboration with them. In addition, there was an association between findings of this study and the results illustrated in the study of Qarakhani et al believing that planning and required actions for professional care of faculty members would be successful and efficient if these plans are set within context of university for which they are being planned. According to research findings, the following suggestions are made:

- Considering living situations of faculty members and making job attractions for the profession is a core point which can reconstruct side deficiencies, therefore providing better material and spiritual conditions for them is suggested.
- Providing the ground for faculty members by administrators and experts in Chamran University to making their opinions about professional care

## طراحی چارچوبی برای مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها؛ مورد مطالعه دانشگاه شهید چمران اهواز

اردشیر شییری<sup>۳\*</sup> و زهرا حیدرنژاد<sup>۴</sup>

### چکیده

مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در توسعه منابع انسانی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نقش مهمی دارد. پژوهش حاضر با هدف طراحی چارچوبی برای مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها انجام شد. این تحقیق از نوع کاربردی و از نظر ماهیت، آمیخته اکتشافی (کیفی - کمی) و شیوه گردآوری داده‌ها در بخش کیفی نظر خبرگان با استفاده از روش دلفی بود و در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی مدیران و کارشناسان دانشگاه شهید چمران بودند که به شیوه نمونه‌گیری هدفمند ۱۷ نفر انتخاب شدند و روش دلفی اجرا شد. در بخش کمی از ۶۰۵ نفر جامعه آماری، شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز با شیوه تصادفی متناسب با حجم، ۲۳۵ نفر با استفاده از جدول مورگان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی چک‌لیست روش دلفی و در بخش کمی پرسشنامه مبتنی بر خروجی دلفی بود. داده‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی تجزیه و تحلیل شدند. بر پایه یافته‌ها در سه دور انجام‌شده دلفی، ۸۲ شاخص شناسایی شد که در قالب ۲۵ مؤلفه بود که در میان آنها بالندگی آموزشی، بالندگی تحقیقات علمی، انتظام‌بخشی اخلاقی، هدایتگری تخصصی، توسعه برنامه‌های فرهنگی و سرزندگی رفاهی بالاترین ضریب تأثیر را داشتند؛ همچنین ۶ بعد شامل آموزش، پژوهش، اخلاق، اداری، فرهنگی و حمایتی ارزیابی شدند. بر اساس یافته‌ها، مراقبت حرفه‌ای در ۶ بعد شناسایی شده و در خصوص ۲۵ مؤلفه مؤثر بر مراقبت حرفه‌ای از اعضای هیئت علمی با مقدار ضریب توافق کندال ۰/۸۰۴ میان خبرگان اتفاق نظر حاصل شد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که تمام ابعاد و مؤلفه‌های مراقبت شغلی دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۵ هستند.

۳. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.

\* نویسنده مسئول: a.shiri@ilam.ac.ir

۴. کارشناس ارشد مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران: zahraheydarnezhad69@gmail.com

**کلید واژگان:** مراقبت حرفه‌ای، مراقبت پژوهشی، مراقبت آموزشی، مراقبت فرهنگی.

## مقدمه

دانشگاه در عصر حاضر به‌عنوان یک نهاد آموزشی وظایف متعددی را بر عهده دارد و افراد را برای ورود به محیط کار به‌عنوان اعضای سازنده و مؤثر آماده می‌کند (Luo, Freeman & Stefaniak, 2020). دانشگاه‌ها در محیط‌های پویا و پیچیده مبتنی بر فناوری‌های نوظهور فعالیت می‌کنند (Klein, Lester, 2019) و نقش‌های متعدد و با اهمیتی را ایفا می‌کنند (Moriña, Sandoval & Carnerero, 2020) و به‌منزله عقل منفصل جامعه هستند (Farasatkah, 2009). به همین دلیل، دانشگاه‌ها باید ابتدا خود را تقویت کنند تا بتوانند در جامعه مؤثر واقع شوند. نیروی انسانی هر سازمان مهم‌ترین سرمایه آن است و مدیریت و هدایت آن در زمینه‌های مختلف چالش برانگیز است (Betts, 2020) که این موضوع در سازمان‌های دانش‌بنیان اهمیت بیشتری دارد و در دانشگاه‌ها اعضای هیئت علمی مهم‌ترین سرمایه سازمان تلقی می‌شوند (Gilavand, 2016). در این خصوص، برخی از صاحب‌نظران معتقدند که «آموزش عالی؛ یعنی هیئت علمی» (Mohebzadegan, Pardakhtchi, Ghahremani & Farasatkah, 2014) زیرا فعالیت‌های اصلی و تخصصی را اعضای هیئت علمی انجام می‌دهند و توجه به آنها به‌منزله اهمیت به سرمایه انسانی در دانشگاه و مراکز علمی است (Daigle & Jarmon, 1997). اعضای هیئت علمی مجموعه نیروی انسانی متخصص هستند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را برعهده دارند و نحوه رفتار، گفتار و عملکرد آنها به‌عنوان الگوی دانشجویان مد نظر است. بر همین اساس، اعضای هیئت علمی نقش برند دانشگاه را دارند و مدیران دانشگاه‌ها باید بر حفظ و مراقبت برند دانشگاه تأکید بیشتری داشته باشند (Sheikh & Aghaz, 2019). دانشگاه باید به اعضای هیئت علمی به‌عنوان اصلی‌ترین نیروی انسانی خود توجه خاصی داشته باشد (Khaif Elahi & Hosseini, 2018). مدیران دانشگاه در مراقبت از اعضای هیئت علمی نقش مهمی دارند و می‌توانند با اجرای اقدامات مناسب از آنها مراقبت کنند و موجب ارتقای عملکرد آنها و بهبود کیفیت بیشتر در نظام آموزشی و پژوهشی بشوند (Ulfat & Shahriarinya, 2014). موضوع مراقبت از نیروی انسانی در آموزش عالی و به‌ویژه اعضای هیئت علمی نسبت به سایر سازمان‌ها حساسیت خاصی دارد، حال آنکه به نظر می‌رسد که بعضی از اعضای هیئت علمی آمادگی انجام دادن امور را به‌طور مؤثر ندارند و آنها اگر چه دانش و مهارت‌های گسترده‌ای در رشته‌های دانشگاهی خود دارند، اما اغلب به‌طور رسمی درباره روش‌های نظام‌مند و راهبردهای تدریس و یادگیری برای آموزش و یادگیری محتوای انضباطی خود آموزش ندیده‌اند (Wynants & Dennis, 2018; Nicholls, 2014; Elliott, Rhoades, Jackson & Mandernach, 2015). همچنین دیده می‌شود که برخی از اعضای هیئت علمی در امر آموزش و پژوهش کم‌کاری و به‌عبارتی، از جایگاه خود سوءاستفاده می‌کنند. این‌گونه مسائل اهمیت و ضرورت مراقبت



حرفه‌ای از اعضای هیئت علمی را برای پایه‌ریزی عملکرد دانشگاهی توجیه می‌کند (Shaw & Newton, 2014). مراقبت حرفه‌ای به استانداردها و ابزارهایی اطلاق می‌شود که هدف آن یاری دادن به اعضای هیئت علمی است تا بتوانند کارهایی را که موظف به انجام دادن آن هستند، به نحو احسن انجام بدهند (Abdollahi, Shabani Bahar & Honari, 2016). از دستورالعمل‌های مراقبت حرفه‌ای می‌توان به‌عنوان راهنما در کنار نظارت رسمی بر فرایند آموزش استفاده کرد (Carroll, Brackenbury, Lee, Esposito & O'Brien, 2020). اهمیت این موضوع به‌گونه‌ای است که امروزه، هدایت اعضای هیئت علمی و مراقبت از آنها به یک الزام برای رشد حرفه‌ای تبدیل شده است و استانداردها و برنامه‌های تدوین شده به ایجاد شرایطی که در آن اعضای هیئت علمی در فعالیت‌هایشان انگیزه بیشتری برای ارائه ایده‌های خلاقانه از خود بروز دهند، بسیار مؤثر خواهد بود (Daumiller, Dickhäuser & Dresel, 2019)؛ به‌عبارتی، اعضای هیئت علمی باید برنامه‌ها و استانداردهای مراقبت را به‌عنوان راهنما استفاده کنند تا اجرای مراقبت مؤثرتر باشد (Karnati, 2019). فعالیت‌های اعضای هیئت علمی که در معرض مراقبت هستند، فقط در فعالیت‌های عملی و اجرایی خلاصه نمی‌شود. در بعضی کشورها از جمله انگلستان و نروژ در زمینه پژوهش به‌منظور مراقبت حرفه‌ای و حمایت از فعالیت‌های پژوهشی، کمیته‌های حرفه‌ای نظارت بر پروژه‌های تحقیقاتی اعضای هیئت علمی و دانشجویان تشکیل شده است (Sabouri, Talebi, Harris & Alizadeh, 2020). مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که حدود ۲۲ درصد از استادان فعالیت‌ها و وظایف محول شده خود را به‌خوبی انجام نداده‌اند؛ به‌عبارت دیگر، هنوز به هدایت و مراقبت سطوح بالاتر آموزش عالی از جمله مدیران دانشگاه‌ها برای انگیزه دادن به اعضای هیئت علمی برای افزایش نقش آنها به‌عنوان ناظران دانشگاهی نیاز است (Daumiller et al., 2019). بنابراین، مراقبت از اعضای هیئت علمی در ارتقا و تعالی و نوآوری دانشگاه نقش اساسی دارد (Rakhshani & Shams, 2014) و نیاز به دستورالعملی برای تدوین برنامه‌های موفق و اثربخش در زمینه مراقبت از اعضای هیئت علمی بیشتر احساس می‌شود (Seyed Hatami, Namvar, Soleimani & Zahed Babalan, 2018). برای تحقق این امر، ضروری است که مدیران و رؤسای دانشگاه‌ها ابزار و چارچوب‌هایی برای مراقبت حرفه‌ای از اعضای هیئت علمی خود در ابعاد مختلف تدوین کنند. این برنامه‌ها بسیار متنوع است و می‌توان به برنامه‌هایی همچون برگزاری کارگاه‌های آموزش روش تحقیق و فراهم کردن تسهیلات لازم برای شرکت در سیمینارهای آموزشی خارجی اشاره کرد.

اکنون که به نظر می‌رسد در دانشگاه‌ها عزمی برای حرکت در مسیر ارتقای کیفیت ایجاد شده است، مدیران و مسئولان مربوط باید دریابند که تلاش‌های معطوف به مراقبت از اعضای هیئت علمی بیشترین تأثیر را بر ارتقای کیفیت خدمات دانشگاهی خواهد داشت. لذا، یکی از مهم‌ترین پیش‌نیازهای این امر داشتن چارچوبی جامع و منسجم به‌منظور هدایت فعالیت‌ها و اقدامات مرتبط با مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است. در خصوص ضرورت پژوهش به نظر می‌رسد که اگر در مسیر انجام دادن فعالیت‌های

اعضای هیئت علمی مراقبت و هدایت صورت نگیرد و بعد از جذب، آنها رها شوند و نیز با در نظر گرفتن عواقب منفی همچون بی‌تفاوتی و کم‌کاری، به تدریج در بلندمدت تأثیرات منفی هم در بعد آموزشی و هم پژوهشی دیده خواهد شد. نوآوری این مطالعه در آن است که تا کنون پژوهشی با محوریت مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در کشور ایران انجام نشده است و تعریف عملیاتی جامعی از مراقبت حرفه‌ای در حوزه مدیریت آموزش عالی وجود ندارد. در همین خصوص، طراحی الگوی مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی ضروری است. انتظار می‌رود که تدوین استانداردهایی برای مراقبت از اعضای هیئت علمی از عمده‌ترین دغدغه‌های برنامه‌ریزان، مدیران و مسئولان دانشگاه باشد.

### مبانی نظری و پیشینه

در زندگی اجتماعی واژه "مراقبت"<sup>۵</sup> یکی از پرکاربردترین لغاتی است که در محاوره استفاده می‌شود. مراقبت یک نیاز و پدیده همگانی در افعال انسان‌هاست و از آنجا که انسان موجودی اجتماعی است، مراقبت به‌عنوان یک مفهوم اساسی برای بشر قلمداد می‌شود و بر روابط انسانی تأثیر می‌گذارد. هر عمل و رفتار افراد به مراقبت نیاز دارد تا به‌درستی صورت گیرد (Abdollahi, Shabani Bahar & Honari, 2016). در فرهنگ وبستر اساساً مراقبتی را که افراد حرفه‌ای در موقعیت‌های یکسان انجام می‌دهند، در واژه مراقبت حرفه‌ای تشریح شده است (Khozin & Mohammadi, 2015). مراقبت حرفه‌ای می‌تواند به اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در اتخاذ تدابیر راهبردهای مناسب برای ارتقا و روش‌های اعمال مراقبت بر فعالیت‌ها و رفتارهای خود مدد رساند که خود نیازمند روحیات و رفتارهای خودارزیابی، خودتنظیمی و التزام درونی به کیفیت در میان اعضای هیئت علمی است (Farasatkah, 2009). اعمال مراقبت حرفه‌ای را از طریق بسط ویژگی‌های آن مانند درخواست انجام دادن کار با بهترین توانایی، صلاحیت، فهم و شناخت، پشتکار و ایفای کامل مسئولیت‌ها، برنامه‌ریزی و سرپرستی و اجرای مناسب تمام فعالیت‌های حرفه‌ای تعریف می‌کنند (Hosseinpur, 2015). شاید به جرئت بتوان مراقبت را محور نظریات نادیگر درباره آموزش دانست. او باور دارد که تمام انسان‌ها به‌طور ذاتی به مراقبت کردن و مراقبت شدن نیازمندند و بیان می‌کند که به جای اهمیت دادن به اصل مراقبت به‌عنوان رکن اصلی شکل‌گیری رابطه سازنده بین استاد و شاگرد و بین درس و شاگرد، اساس نظام آموزشی بر روابط مکانیکی و سرد حاکم شود که استاد و شاگرد را در مقابل هم وادار به جبهه‌گیری می‌کند و شوق به تعلیم را به کمترین حد کاهش می‌دهد (Hoque, Pradhan & Ahmed, 2020). اما دو جنبه مهم و کلیدی که در مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی باید بیشتر به آن توجه شود، مباحث پژوهشی و آموزشی است که در ادامه به آن پرداخته شده است.

**مراقبت پژوهشی:** بیشتر مجلات معتبر دنیا از پذیرش مقالاتی که یک کمیته اخلاقی آن را تأیید نکرده یا گواهی رضایت مؤلفان را نداشته یا سایر اصول اخلاق پژوهشی در آن رعایت نشده باشد، خودداری می‌کنند (Sabouri et al., 2020)؛ چنین الزاماتی باید به بهبود در رعایت اخلاق پژوهش، توسعه، آموزش و پایش کدهای اخلاقی منجر شوند (Campbell, 2000). این کدهای اخلاقی، رفتار حرفه‌ای را هدایت می‌کنند و چارچوبی برای حرفه‌ای کردن اجتماعی برای اعضای جدید فراهم می‌سازند (Vickers, 2017)؛ بنابراین، توسعه و آموزش اصول پژوهشی برای توسعه استانداردها و کدهای اخلاقی خاص، به‌ویژه اعضای هیئت علمی، مهم است. مؤسسه ملی بهداشت ایالات متحده آمریکا اولین تعریف رسمی خود از سوء رفتار تحقیق را در سال ۱۹۸۶ منتشر کرد؛ دو سال بعد، بنیاد علوم ملی ایالات متحده سوء رفتار تحقیق را بدین شرح تعریف کرد: "ساخت، جعل، تقلب نوشتاری و دیگر انحرافات جدی از روش‌های اتخاذ شده در مراحل مختلف تحقیق مانند پیشنهاد پروژه، مرور ادبیات، اجرا و گزارش‌دهی" (Anderson & Steneck, 2011). در مقابل، توجه به بهبود اثربخشی و افزایش کارایی نظارت بر پژوهش‌ها به گسترش برنامه‌های توسعه نظارت منجر شده است. در برخی از دانشگاه‌ها در این خصوص که آموزش شیوه‌های تحقیق بیش از حد کم‌رنگ شده است و نتایج برخی از تحقیقات ضعیف و غیرکاربردی هستند، نگرانی‌هایی وجود دارد (Pearson & Brew, 2002). محققان مختلف به تحقیقات ضعیف و بدون نوآوری منتشر شده در مجلات علمی اشاره کرده‌اند که واجد انتشار در مجلات نبوده و ارزش افزوده‌ای نداشته‌اند (Prasad, Segarra & Villanueva, 2019).

**مراقبت آموزشی:** نظارت و مراقبت آموزشی یکی از فعالیت‌های مهم و مؤثر در رشد و موفقیت نظام‌های آموزشی به‌شمار می‌رود، به‌گونه‌ای که می‌توان ادعا کرد ملاک تمایز مراکز آموزشی اثربخش از غیر اثربخش در میزان برخورداری آنان از فعالیت‌های صحیح نظارت و مراقبت آموزشی است. نظارت و راهنمایی آموزشی فعالیتی است که به‌منظور رفع موانع و مشکلات تدریس و فعالیت‌های آموزشی استادان صورت می‌گیرد (Torshabi & Pourshafei, 2017). اصولاً نظارت بخشی از بهبود آموزش و یادگیری است و بنابراین، نظارت و هدایت کیفیت استاد مسئله‌ای مهم است. مدیران و ناظران باید نقاط قوت و ضعف در فرایند تدریس و یادگیری را شناسایی کنند (Purfitasari, Prihatin & Mulyono, 2020). آموزشگران نیز باید متناسب با پیشرفت علوم و فناوری، به‌گونه‌ای راهنمایی شوند که در انتخاب روش مناسب تدریس، استفاده از وسایل آموزشی و بهبود روابط انسانی در دانشگاه، تغییرات زیادی در رفتار و روابط خود با دانشجویان در محیط‌های آموزشی به وجود آورند. نظارت در فرایند آموزش بسیار حیاتی است و نه تنها برای گسترش و تقویت مهارت‌ها و انتقال روش‌ها در این حرفه، بلکه برای حمایت و رشد دقت و خودبازتابی در گستره وسیعی از زندگی کاری نشان داده می‌شود. در کشور استرالیا استانداردهایی تدوین شده است، از جمله آنکه استاد باید به همکاران، اجتماع و قوانین دانشگاه احترام بگذارد، در خصوص

یادگیری دانشجویان مسئولیت‌پذیر و طرحی برای یادگیری و تدریس داشته باشد (Professional Standards for Professors in Australia, 2011; Quoted from Sobhani Nejad, Survival & Najafi, 2017).

در پژوهشی (Hoque at al., 2020) درباره رابطه بین مراقبت و نظارت با عملکرد استادان، نگرش استادان به نظارت و شیوه‌های مدیران و نیز سطح عملکرد بعد از نظارت، نشان داده شد که اعمال نظارتی با عملکرد و نگرش استادان همبستگی ندارد، اما نظارت دستوری با عملکرد و نگرش استادان رابطه مثبت و معنادار دارد. نتایج این تحقیق می‌تواند به سیاستگذاران، سرپرستان و مدیران دانشگاه‌ها کمک کند تا نوع مناسبی از شیوه‌های نظارتی را انتخاب کنند که به عملکرد بهتر تدریس کمک کند. در تحقیقی (Karnati, 2019) با عنوان "مراقبت علمی برای ارتقای صلاحیت آموزشگران" که با هدف اجرای مراقبت علمی از سوی مدیران برای بهبود قابلیت آموزشگران صورت گرفت، یافته‌ها نشان داد که مراقبت علمی توسط مدیران برای بهبود صلاحیت خوب اجرا شده است، ولی هنوز برخی از مدیران نظارت علمی را به درستی بلد نیستند و دلیل آن را می‌توان مواردی از جمله برنامه مراقبت علمی که مدیران دانشگاه آن را اجرا می‌کنند و روش‌ها و رویکردهای مراقبت علمی که مدیر اجرایی آنها را انجام می‌دهد، دانست. بنابراین، هنوز عوامل بسیاری وجود دارند که مانع اجرای مراقبت علمی می‌شوند تا صلاحیت آموزشگران ارتقا یابد. در پژوهشی (Mujiati, Suriansyah & Effendi, 2019) با عنوان "تأثیر مراقبت علمی و فرهنگ دانشگاه بر کیفیت تدریس آموزشگر" و با هدف بررسی تأثیر نظارت علمی مدیران دانشگاه، تأثیر فرهنگ دانشگاه و تأثیر هر دو آنها بر کیفیت آموزش آموزشگر، محققان بر اساس داده‌ها پیشنهاد می‌کنند که مدیران باید نظارت علمی را به‌طور مداوم اجرا و آموزگاران و فرهنگ مساعد در دانشگاه را حفظ کنند، زیرا هر دو آنها تأثیری دارند که کیفیت آموزش آموزشگران را بهبود می‌بخشد. با مرور ادبیات نظری و پیشینه پژوهش در زمینه مراقبت حرفه‌ای مشاهده می‌شود که مطالعات متعددی درباره نظارت [کنترلی و دستوری] در زمینه آموزشی، علمی و پژوهش صورت گرفته، ولی در خصوص مراقبت حرفه‌ای [هدایت و راهنمایی] از اعضای هیئت علمی مطالعه‌ای انجام نشده است. در دسته‌ای از مطالعات، محققان به رویه‌ها و روش‌های مراقبت حرفه‌ای و سازوکارهای لازم برای مراقبت حرفه‌ای توجه کرده‌اند. با بررسی عمیق و تحلیل ادبیات نظری موجود یا به‌عبارت دیگر، با تحلیل منطقی متون، شاخص‌های مرتبط با مراقبت حرفه‌ای استادان استخراج شد که در جدول ۱ فهرست این شاخص‌ها به همراه منابع حمایت‌کننده از آنها آمده است.

#### جدول ۱- اقدامات لازم مراقبت حرفه‌ای از اعضای هیئت علمی و منابع حمایت‌کننده

مؤلفه‌ها	شاخص‌های شناسایی شده براساس مطالعات پیشین	منابع حمایت‌کننده
آموزش	کارگاه‌های آموزشی و سمینارهای حرفه‌ای، هدایت استادان به منابع و مواد آموزشی، ارائه کمک‌های تخصصی به استادان در خصوص تدوین بسته‌های آموزشی، ارزش-گذاری متناسب با حقوق و دستاوردها، به‌کارگیری شیوه‌های انگیزشی برای تدریس راغبانه در استادان، معرفی روش‌ها و اندیشه‌های نوین صاحب‌نظران، ارزیابی و ارزشیابی پایان سال، دوره‌های سیر مطالعاتی، کارگاه‌های روش تدریس، تبیین	(Jackson, 2012), (Hadi Safieh, Fallahi Khoshk Nab, Russell & Rahgozar, 2010)

منابع حمایت کننده	شاخص‌های شناسایی شده براساس مطالعات پیشین	مؤلفه‌ها
(Arinpour & Mehrabi, 2016) (Qarakhani, 2013) (Lombardi & Adam, 2017), (Polly, Martin & Guilbaud, 2020)	اهمیت و کمک به تدوین طرح درس اعضای هیئت علمی، بسترسازی برای پر کردن شکاف نسلی بین استاد و دانشجو، مهیاسازی سبک زندگی دیجیتال در فضای درسی، واگذاری مسئولیت آموزشی متناسب با توان علمی، ایجاد محیط امن آموزشی و مبتنی بر روابط انسانی مطلوب برای استادان و دانشجویان، طراحی و کاربست شاخص‌هایی برای مسئولیت‌پذیری، اهتمام مسئولان حوزه ستادی از کیفیت و کمیت آموزش.	
(Hadi Safieh et al., 2010), (Hoque at al., 2020) (Prescott, 2020)	دوره آموزشی روش تحقیق برای استادان، تشکیل سیمینارها و کنفرانس‌ها، فراهم کردن امکانات لازم پژوهشی، برنامه راهبردی در حوزه ارزشیابی کیفیت پژوهش، راهنمایی تهیه و تدوین طرح پژوهشی برای محققان، فراهم‌سازی فضای مناسب تحقیقاتی، ایجاد فضای سالم رقابت بین پژوهشگران، تشکیل گروه کارشناسی برای مشاوره و راهنمایی اعضای هیئت علمی در خصوص تدوین طرح‌های تحقیقاتی و تولیدات علمی، ایجاد بانک اطلاعاتی پژوهشی، بسترسازی ارتباط بین سیاست‌گذاران و پژوهشگران، برگزاری کلاس‌های اخلاق پژوهش، نظارت حرفه‌ای بر تدوین پایان‌نامه‌های دانشجویی، تشکیل هسته‌های پژوهشی و کمیته‌های حرفه‌ای پژوهشی	پژوهش
(Hadi Safieh et al., 2010), (Sotoudeh, Ghorbani, Haji Aghajani & Rashidipour, 2012), (Salehi & Shahneh, 2002)	اتخاذ تدابیر لازم برای تنظیم برنامه کاری و توجه به حجم کاری اعضای هیئت علمی، مشخص کردن مسئولیت‌ها و اختیارات بایات برای استادان، مراقبت در اجرای مقررات انضباطی، توجه به ارزشیابی دانشجویان از رفتارهای استادان، نهادینه کردن رعایت ضوابط به جای روابط در محیط کار، اعمال نتایج ارزشیابی اعضای هیئت علمی در ارتقا و تبدیل وضعیت، کنترل نامحسوس حضور مرتب استادان در عرصه یادگیری، به‌کارگیری نظام انضباطی مؤثر برای استادان دارای رفتارهای غیرمولد و ناکارآمد، اطلاع‌رسانی بخشنامه‌های مرتبط با اعضای هیئت علمی	اداری
(Salehi & Shahneh, 2002), (Hadi Safieh et al., 2010), (Sotoudeh et al., 2012)	برنامه‌ریزی و تهیه برنامه‌های فرهنگی برای استادان، اختصاص بودجه لازم برای برگزاری فعالیت‌های فرهنگی، گسترش فضای اخلاقی، معنوی و تربیتی و انجام دادن فعالیت‌های فرهنگی در دانشگاه، برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی، تشکیل کارگاه‌های آموزشی در حوزه فرهنگی مبتنی بر روش‌های نوین، زمینه‌سازی برای توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های فکری و فرهنگی، مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در فعالیت‌های فرهنگی، زمینه‌سازی برای آشنایی اعضای هیئت علمی با چالش‌های فرهنگی جامعه و دانشگاه	فرهنگی
(Arinpour & Mehrabi, 2015), (Arasteh, Ibrahim & Matlabifard, 2010)	تدوین چهارچوب صلاحیت‌های اخلاقی مورد نیاز و اهتمام به سنجش صلاحیت داوطلبان استخدام اعضای هیئت علمی، مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب و نامناسب حرفه‌ای، رعایت هنجارهای جامعه و وظایف شهروندی به‌عنوان فردی فرهنگی و دانشگاهی، تهیه و تدوین منشور اخلاقی فعالیت در دانشگاه، نهادینه کردن پایبندی به اصول اخلاقی در دانشگاه، آموزش و نظارت بر رعایت الزامات اخلاقی استادان در برابر دانشجویان، نهادینه ساختن رفتارهای اخلاقی در آموزش و پژوهش، آگاهی‌بخشی اصول و راهبردهای اخلاقی به اعضای هیئت علمی، کارگاه‌های آموزش اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ‌سازی الزامات استادان به احترام به همکاران، دانشجویان و قوانین دانشگاه، برخورد قاطع با موارد غیر اخلاقی استادان	اخلاقی

مؤلفه‌ها	شاخص‌های شناسایی شده براساس مطالعات پیشین	منابع حمایت کننده
حمایتی	ایجاد تسهیلات ورزشی و مسافرت‌های سیاحتی، ایجاد تسهیلات حمایتی، برنامه‌ریزی برای رسیدگی به امور معیشتی و رفاهی، ارائه تسهیلات وام، بهبود مستمر امور رفاهی اعضای هیئت علمی به منظور ارتقای منزلت آنان، بسترسازی ساختارهایی برای توسعه سرمایه‌ها و گسترش تسهیلات و پروژه‌های رفاهی اعضای هیئت علمی، همفکری برای رفع مشکلات رفاهی، فراهم‌سازی امکانات رفاهی در خارج از دانشگاه، فراهم کردن تسهیلات رفاهی متناسب با روحیه اعضای هیئت علمی، تشکیل و تقویت انجمن‌های صنفی اعضای هیئت علمی، تدوین شاخص‌های سنجش وضعیت رفاه اعضای علمی، حمایت از همکاری‌های اعضای هیئت علمی با مراکز علمی داخلی و خارجی، تسهیل استفاده از بورس‌های بین دانشگاهی	(Hadi Safieh et al., 2010), (Sotoudeh et al., 2012), (Qarakhani, 2013), (Prescott, 2020)

### روش پژوهش

این تحقیق با توجه به ماهیت اطلاعات مورد نیاز با روش ترکیبی (کیفی - کمی) انجام شد. در بخش کیفی از روش دلفی و در بخش کمی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. زمانی که بنا باشد درباره اتفاق نظر یک جمع صاحب‌نظر در موضوعی خاص بررسی شود، از روش دلفی استفاده می‌شود. این روش فرایندی ساختاریافته برای جمع‌آوری و طبقه‌بندی دانش موجود نزد گروهی از کارشناسان و خبرگان است که از طریق مصاحبه و توزیع پرسشنامه‌هایی در میان افراد و بازخورد کنترل شده پاسخ‌ها و نظرها دریافتی صورت می‌گیرد. در شرایط نبود کفایت دانش علمی موجود نزد تصمیم‌گیرندگان، آنان ناگزیر به اخذ تصمیم با اتکا بر ادراکات مستقیم خود یا آرای خبرگان هستند. روش دلفی راه مناسبی را پیش روی متخصصان می‌گذارد که بدون نیاز به تعامل رویاروی، به اجماع دست یابند. وقتی نیاز به دانستن نظر گروهی از متخصصان باشد، ولی امکان الزم برای جمع کردن آنان در یک جلسه وجود نداشته باشد، می‌توان از روش دلفی استفاده کرد. در تحقیق حاضر در مرحله اول، فرایند دلفی با یک پرسشنامه یا مصاحبه باز شروع شد. در مصاحبه باز به مبانی اساسی مستخرج از مرور ادبیات در موضوع مد نظر توجه شد. بعد از جمع‌آوری پاسخ‌ها براساس اطلاعات دریافتی از این مرحله پرسشنامه بسته‌ای تهیه شد. در مرحله دوم، هر شرکت‌کننده در این روش پرسشنامه بسته‌ای دریافت کرد که در آن نکات اساسی خلاصه شده از مرحله اول آمده بود. در این مرحله، شرکت‌کنندگان ابعاد موضوع مورد بحث را اولویت‌بندی و درجه‌بندی کردند. در پایان مرحله دوم نکاتی که خبرگان با آنها توافق نداشتند، معلوم شد. در مرحله سوم هر یک از اعضای پنل دوباره پرسشنامه‌ای را دریافت کردند که در آن خلاصه نکات مرحله قبل آمده بود. در این مرحله، از آنان خواسته شد تا در داوری خود درباره موضوعات طرح شده تجدید نظر یا دلیل خود را در خصوص موارد نبود اجماع بیان کنند. تعداد دفعات تکرار و مراحل در روش دلفی بسته به میزان و درجه توافق اعضا می‌تواند از سه تا پنج باشد (Shia, Daneshpour & Rosta, 2015). اعضای پنل دلفی برای این پژوهش به تعداد ۱۷ نفر از میان اعضای هیئت علمی، کارشناسان و مدیران دانشگاه شهید چمران به صورت نمونه‌گیری غیراحتمالی و ترکیبی از روش‌های هدفمند و قضاوتی برگزیده شدند. معیارهای انتخاب خبرگان، تسلط نظری، تجربه عملی، تمایل

و توانایی مشارکت آنها در پژوهش و دسترسی به آنان بوده است. بر همین اساس، پس از اطلاع‌رسانی درباره موضوع پژوهش و فرایند اجرای آن، خبرگان برای برگزاری مصاحبه، زمان لازم را در اختیار پژوهشگر قرار دادند. در مرحله اول، مصاحبه‌ای نیمه‌ساختار یافته ترتیب داده شد. در این مصاحبه‌ها سعی شد که ابتدا رویکرد و نگاه متخصصان به موضوع «مراقبت حرفه‌ای» بررسی و مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر ارتقای مراقبت حرفه‌ای از نگاه آنان شناسایی شود و سپس یافته‌های به‌دست آمده از مرور منابع با آنها در میان گذاشته و نظر آنها جویا شود. در بخش کمی پژوهش جامعه آماری کارشناسان، مدیران و اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز بودند که طبق فرمول کوکران تعداد ۲۳۵ به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در فرایند تدوین مدل با روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم و به‌وسیله نرم‌افزار لیزرل 8.8 انجام شد. زمانی که شاخص‌ها زیاد باشد، می‌توان آنها را در چند گروه همگون دسته‌بندی کرد و تحلیل عاملی تأییدی انجام داد. برای بررسی میزان اتفاق نظر و هماهنگی نظرهای اعضای پنل از آزمون کندال و «ضریب هماهنگی کندال» استفاده شد. از آنجا که تعداد اعضای پنل دلفی بین ۱۰ تا ۲۰ نفر بود، با توجه به مقدار ضریب محاسبه شده در دور پایانی دلفی ( $W=0/804$ ) و نیز اطلاعات جدول و تفسیر مقادیر گوناگون ضریب کندال، هماهنگی و اتفاق نظر قوی درباره عوامل مورد مطالعه ایجاد و اطمینان زیاد به این عوامل کسب شد. با توجه به داده‌های به‌دست آمده از اجرای دوره‌های دلفی و بخش‌های مختلف پرسشنامه در هر دور، شاخص‌های آماری، میانگین و انحراف معیار محاسبه شد. توزیع پرسشنامه بر طبق روش دلفی در سه مرحله انجام شد و در هر مرحله گویه‌هایی که شرط  $M \geq 3$  را داشتند، در دور بعدی آورده و نیز مؤلفه‌های با میانگین کمتر از ۳ حذف شدند و در دورهای بعدی پرسشنامه لحاظ نشدند. همچنین شاخص‌های اجماع و میزان اتفاق نظر خبرگان در دورهای مختلف محاسبه شد. سؤال‌های پژوهش به قرار زیر بود:

۱. چارچوب مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز چگونه است؟
۲. مؤلفه‌های مناسب مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز کدام‌اند؟
۳. اهمیت مؤلفه‌های چارچوب مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز چگونه است؟

## یافته‌ها

برای پاسخگویی به سؤال‌های پژوهش، داده‌های کیفی جمع‌آوری شده با رویکرد دلفی در مجموع، در سه مرحله بود که در این بخش یافته‌های به‌دست آمده از هر مرحله به تفکیک ارائه شده است. بر اساس یافته‌های بخش توصیفی تحقیق در خصوص ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان، ۷۷ درصد مرد و ۱۹ درصد زن بودند. میانگین سنی پاسخگویان حدود ۳۸ سال بود که بیشتر آنها (۴۹ درصد) در رده سنی

۳۰ تا ۴۰ سال قرار داشتند. مدرک تحصیلی پاسخگویان (۸۲ درصد) کارشناسی ارشد و دکتری بود. در جدول ۲ پست سازمانی و سابقه خدمت پاسخگویان نشان داده شده است.

جدول ۲- وضعیت پست سازمانی و سابقه خدمت شرکت کنندگان

مرتبه علمی	فراوانی	درصد	سابقه خدمت	فراوانی	درصد
کارشناسان	۱۱۵	۵۶	کمتر از ۱۰ سال	۴۲	۱۷
مدیران	۵۲	۲۲	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۱۵	۵۲
هیئت علمی	۶۸	۲۴	۱۵ تا ۲۰ سال	۵۲	۲۵
			۲۰ سال به بالا	۲۶	۱۲

**نتایج دور اول دلفی:** پرسشنامه دور اول دلفی شامل فهرستی از اقدامات مورد نیاز برای مراقبت حرفه‌ای از اعضای هیئت علمی بود که از پژوهش‌های پیشین استخراج شده بود. پس از طبقه‌بندی عوامل درنهایت، ۸۶ گویه باقی ماند. در بخش اول پرسشنامه مذکور پاسخگو باید نظر خود را درباره میزان اهمیت هر یک از ۸۶ گویه به‌دست آمده از پژوهش‌های پیشین، که بر مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها مؤثر است، با انتخاب یکی از گزینه‌های موجود در مقابل آنها اعلام می‌کرد. این گزینه‌ها در قالب طیف لیکرت و شامل "تأثیر بسیار کم: ۱"، "تأثیر کم: ۲"، "تأثیر متوسط: ۳"، "تأثیر زیاد: ۴" و "تأثیر بسیار زیاد: ۵" بود. در این دور، اعضای پنل ۶ بعد از مراقبت حرفه‌ای ارائه شده در پژوهش‌های قبلی و اهمیت هر مرحله را با میانگین بالای عدد ۳ تشخیص دادند. علاوه بر این، آنها ۸۶ گویه مؤثر بر مراقبت حرفه‌ای را که از سوی محقق در اختیار آنان قرار گرفته بود، دارای تأثیر زیاد و خیلی زیاد تشخیص دادند. در بخش دوم پرسشنامه دور اول، از پاسخ‌دهندگان خواسته شده بود تا مؤلفه‌هایی را که در فهرست بخش اول نبود، ولی از نظر آنها کلیدی و مهم به حساب می‌آمد، ارائه کنند. پاسخ‌دهندگان در مجموع، ۲۲ مؤلفه را مطرح کردند. عواملی که به نوعی با عوامل ارائه شده در پژوهش‌های پیشین یکسان بودند، حذف یا ترکیب شدند که درنهایت، ۱۸ عامل لازم برای مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی استخراج شد. در جدول ۳ نتایج مرتبط با بخش دوم پرسشنامه دور اول دلفی درج شده است.

**نتایج دور دوم دلفی:** در پرسشنامه دور دوم دلفی، فهرستی از عواملی ارائه شد که در دور اول از مطالعات پیشین یا از سوی اعضا ارائه شده بودند. در این بخش پاسخگو باید نظر خود را درباره میزان اهمیت هر یک از این عوامل بر مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها با انتخاب یکی از گزینه‌های موجود در مقابل آنها اعلام می‌کرد. بدین ترتیب، اعضای پنل همه عواملی را که در پژوهش‌های قبلی شناسایی شده یا توسط خود آنها ارائه شده بود، بجز ۴ عامل، که میانگین کمتر از ۳ کسب کرده بودند، دارای تأثیر زیاد و خیلی زیاد تشخیص دادند.

**نتایج دور سوم دلفی:** در دور سوم دلفی، اعضای پنل مجدداً نظر خود را درباره مراحل اقدامات مراقبت حرفه‌ای از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و نیز میزان تأثیر و اهمیت هر یک از عوامل اعلام کردند. در



پژوهش حاضر، روش دلفی در مجموع، در سه دور به انجام رسید. انحراف معیار پاسخ‌های اعضای پنل در دور اول درباره میزان اهمیت عوامل مؤثر بر مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی ۰/۸۴ محاسبه شد. همچنین مقدار ضریب کندال برای سنجش میزان اتفاق نظر خبرگان در دور اول ۰/۶۷۹ به دست آمد. در دور دوم و سوم انحراف معیار نظرهای اعضای پنل درباره میزان اهمیت فعالیت‌های مراقبت حرفه‌ای به ترتیب ۰/۵۹ و ۰/۴۶ محاسبه شد. ضریب کندال نیز میزان توافق و اجماع خبرگان در دورهای دوم و سوم را به ترتیب ۰/۷۵۲ و ۰/۸۰۲ نشان داد. تجزیه و تحلیل‌های توصیفی و نتایج کلی مربوط به نظرهای اعضای پنل در سه دور دلفی در جدول ۴ به اجمال ارائه شده است. در پایان این بخش چهارچوب مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها مطابق نمودار ۱ ارائه شده است.

جدول ۳- نتایج مرتبط با بخش دوم پرسشنامه دور اول دلفی از منظر اعضای پنل

انحراف معیار	میانگین	شاخص‌های پیشنهاد شده توسط خبرگان
۰/۷۱۷	۴/۳۲	ارائه راهکارهای جدید شیوه تدریس برای استادان
۰/۶۳۴	۴/۵۳	الزام استادان به تدریس دروس در حیطه تخصصی
۰/۶۳۴	۴/۵۳	دعوت از متخصصان خارجی برای حضور در دانشگاه و استفاده از تجربه‌های آنها
۰/۷۲۲	۴/۲۹	آموزش مهارت‌های مدیریت کلاس درس به استادان
۰/۸۲۷	۴/۰۶	الزام استادان به آشنایی با آیین‌نامه‌های پژوهشی و اجرای آنها
۰/۷۱۲	۴/۴۱	استقرار مراکز ارتقای مهارت‌های آموزشی استادان
۱/۴۰۰	۴/۴۱	معرفی موارد اخلاق علمی و ابعاد آن برای استادان
۰/۸۰۰	۴/۴۷	فراهم‌سازی امکانات مناسب در عرصه اینترنت و فناوری
۰/۷۵۲	۴/۲۴	تشکیل گروه‌های کوچک ارزیابی تدریس متشکل از اعضای هیئت علمی
۰/۵۱۴	۴/۵۳	دعوت از مشاوران متخصص برای حضور در کلاس و ارزیابی آن
۱/۳۳۴	۳/۸۲	در نظر گرفتن سهم مناسب پژوهش‌های فرهنگی در ارتقای استادان
۱/۱۴۴	۴/۰۶	رصد وضعیت فرهنگی استادان و توجه به شاخص‌های فرهنگی در دانشگاه
۱/۲۳۷	۴/۱۸	بهره‌گیری از سازوکارهای مناسب برای نظارت بر فرایند اجرایی طرح پژوهشی استادان
۱/۰۱۵	۴/۱۸	بررسی مکرر وضعیت اخلاقی اعضای هیئت علمی در دانشگاه
۰/۷۸۵	۴/۳۵	برگزاری برنامه‌هایی برای ارتقای اخلاقی و اعتقادی استادان
۱/۰۴۷	۴/۲۹	محور قرار دادن مصادیق اخلاقی حرفه‌ای از جمله صداقت و امانت در وظایف استادان
۰/۷۹۵	۴/۴۱	ایجاد مراکز مشاوره پژوهشی برای راهنمایی و کمک به استادان تازه‌کار
۱/۱۱۱	۴/۱۲	هدایت اعضای هیئت علمی در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای

جدول ۴- نتایج سه دور روش دلفی اقدامات مؤثر برای مراقبت حرفه‌ای از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

ابعاد	مؤلفه	شاخص‌های مراقبت حرفه‌ای	دور اول		دور دوم		دوره سوم	
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین
آموزش	توسعه برنامه درسی	کمک به تدوین طرح درس	۳/۸۲	۰/۸۰۹	۴/۰۶	۱/۰۸۸	۴/۵۳	۰/۷۱۷
		تعیین منابع آموزشی معتبر	۴/۱۲	۰/۶۹۷	۴/۴۱	۰/۶۱۸	۴/۵۹	۰/۵۰۷
		شیوه‌های انگیزشی برای تدریس راغبانه	۴/۵۹	۰/۷۹۵	۴/۳۵	۰/۹۹۶	۴/۶۵	۰/۴۹۳
		تدوین بسته‌های آموزشی	۴/۱۸	۰/۸۰۹	۴/۱۲	۱/۰۵۴	۴/۵۹	۰/۷۱۲
	تعهد کیفیت آموزش	الزام استادان به تدریس دروس در حیطه تخصصی	۴/۲۴	۱/۳۳	۴/۴۷	۰/۵۱۴	۴/۲۹	۰/۵۸۸
		تشکیل گروه‌های کوچک ارزیابی تدریس	۳/۲۹	۱/۱۰۵	۳/۷۱	۱/۱۰۵	۴/۵۹	۰/۵۰۷
		اهتمام مسئولان به اطمینان از کیفیت و کمیت آموزش	۳/۷۱	۱/۰۴۷	۳/۹۴	۱/۰۸۸	۴/۱۸	۱/۰۷۴
	بالندگی آموزش	زمینه‌سازی برای پر کردن شکاف نسلی بین استاد و دانشجو	۳/۸۲	۱/۲۳۷	۴/۷۱	۰/۴۷۰	۰/۹۴۳	۴/۵۳
		دعوت از مشاوران متخصص برای حضور در کلاس و ارزیابی آن	۳/۷۶	۱/۰۹۱	۴/۲۹	۰/۷۷۲	۴/۵۳	۰/۵۱۴
		مهیاسازی سبک زندگی دیجیتال در فضای درسی	۳/۴۷	۱/۶۶۳	۴/۵۹	۰/۶۱۸	۴/۴۱	۰/۷۱۲
		واگذاری مسئولیت‌های متناسب با توان روحی و جسمی و علمی	۴/۱۲	۰/۷۸۱	۴/۴۷	۰/۷۱۷	۴/۲۴	۱/۰۹۱
	بهسازی و توانمندسازی استادان	زمینه‌سازی برای شرکت در دوره‌های مطالعاتی	۳/۷۶	۱/۰۳۳	۴/۱۸	۱/۰۱۵	۴/۶۵	۰/۴۹۳
دعوت از متخصصان خارجی برای حضور در دانشگاه		۳/۴۷	۱/۲۳۱	۴/۲۹	۰/۹۸۵	۴/۷۶	۰/۵۶۲	
استقرار مراکز ارتقای مهارت-های تدریس		۳/۸۸	۱/۰۵۴	۴/۰۰	۱/۲۷۵	۴/۵۹	۰/۵۰۷	
انجمن‌های آموزش تدریس	برگزاری کارگاه‌های آموزشی	۳/۲۹	۱/۲۱۳	۴/۴۷	۰/۶۲۴	۴/۴۶	۰/۹۸۵	
	ارائه راهکارهای جدید شیوه تدریس	۴/۰۰	۱/۰۰۰	۴/۴۱	۰/۷۱۲	۴/۴۱	۰/۷۱۲	
	آموزش مهارت‌های مدیریت کلاس	۳/۹۴	۰/۸۹۹	۴/۷۱	۰/۴۷۰	۴/۲۴	۰/۷۵۲	
پژوهش	اتاق مشاوره پژوهشی	دوره آموزشی روش تحقیق	۳/۵۳	۱/۵۴۶	۴/۱۸	۱/۱۳۱	۴/۶۵	۰/۴۹۳
		برگزاری دوره آموزش آشنایی با شرایط و ضوابط ارتقای رتبه	۴/۱۲	۰/۸۵۷	۴/۷۶	۰/۴۳۷	۴/۴۱	۰/۸۷۰
		تشکیل گروه کارشناسی در خصوص تدوین طرح‌های تحقیقاتی و علمی	۴/۰۶	۰/۸۹۹	۴/۳۵	۱/۰۵۷	۴/۵۳	۱/۰۰۷

۰/۹۸۵	۴/۲۹	۰/۶۱۸	۴/۴۱	۱/۱۷۶	۳/۴۱	ایجاد مراکز مشاوره پژوهشی برای کمک به استادان تازه‌کار	شفاف‌سازی آیین‌نامه‌های پژوهشی	اخلاقی
۱/۰۹۱	۴/۲۴	۰/۷۰۳	۴/۳۵	۰/۹۴۶	۳/۳۱	فعالیت پژوهشی استادان در حوزه تخصصی معین		
۱/۱۶۶	۴/۱۲	۱/۰۹۱	۴/۲۴	۱/۱۰۵	۳/۷۱	الزام استادان به آشنایی با آیین‌نامه‌های پژوهشی و اجرای آنها		
۰/۸۶۲	۴/۳۵	۱/۰۹۱	۴/۲۴	۱/۰۱۵	۳/۸۲	ایجاد بانک اطلاعاتی پژوهشی	بaldنگی تحقیقات علمی	
۰/۴۷۰	۴/۷۱	۰/۸۷۰	۴/۴۱	۰/۷۹۱	۴/۰۰	طراحی برنامه راهبردی در حوزه ارزشیابی کیفیت پژوهش		
۱/۰۶۸	۴/۴۷	۰/۷۸۶	۴/۳۵	۰/۹۶۶	۳/۹۴	تدوین طرح پژوهشی برای استادان		
۰/۶۲۴	۴/۴۷	۰/۸۶۲	۴/۳۵	۰/۷۲۸	۴/۱۸	زمینه‌سازی برای کاربردی کردن فعالیت‌های پژوهشی	کمیته حرفه‌گرایی پژوهش	
۰/۴۳۷	۴/۷۶	۰/۷۱۲	۴/۴۱	۰/۵۵۶	۴/۰۶	نظارت بر فرایند اجرایی طرح پژوهشی		
۰/۶۰۶	۴/۳۵	۰/۵۱۴	۴/۲۴	۱/۰۵۴	۳/۸۸	نظارت حرفه‌ای بر تدوین پایان‌نامه‌ها		
۰/۵۶۲	۴/۲۴	۱/۰۱۵	۳/۸۲	۰/۸۸۳	۳/۸۲	تشکیل کمیته‌های حرفه‌ای پژوهشی	آساینده‌های پژوهشی	
۰/۴۹۳	۴/۶۵	۰/۶۰۶	۴/۴۱	۰/۸۹۹	۳/۹۴	برگزاری کلاس‌های اخلاق پژوهش		
۰/۵۱۴	۴/۵۳	۰/۵۶۲	۴/۱۸	۱/۰۳۳	۳/۷۶	مهیا کردن شرایط برای فعالیت‌های پژوهشی		
۰/۹۶۶	۴/۹۶	۰/۹۶۶	۴/۰۶	۰/۸۹۹	۳/۹۴	فراهم کردن امکانات لازم پژوهشی	سلامت اخلاقی	
۰/۷۷۲	۴/۲۹	۱/۰۵۴	۴/۲۴	۱/۰۵۷	۳/۶۵	فراهم‌سازی فضای مناسب تحقیقاتی		
۰/۷۰۲	۴/۳۵	۱/۰۸۸	۴/۳۵	۰/۸۵۴	۴/۰۰	سنجش صلاحیت اخلاقی داوطلبان استخدام اعضای هیئت علمی		
۰/۵۱۴	۴/۵۳	۰/۷۸۶	۴/۳۵	۰/۸۵۴	۴/۰۶	بررسی مکرر وضعیت اخلاقی اعضای هیئت علمی	انتظام بخشی اخلاقی	
۱/۰۱۵	۴/۱۸	۰/۸۹۹	۴/۵۳	۱/۶۶۳	۳/۴۷	تهیه و تدوین منشور اخلاقی فعالیت در دانشگاه		
۰/۷۹۵	۴/۴۱	۰/۸۸۳	۴/۱۸	۰/۸۲۷	۴/۰۶	حدود و ثغور رفتارهای مناسب و نامناسب حرفه‌ای		
۰/۷۵۲	۴/۲۴	۱/۰۵۷	۴/۳۵	۰/۷۹۵	۴/۴۱	نظارت بر رعایت الزامات اخلاقی	محبوبیت اخلاقی	
۰/۷۱۷	۴/۵۳	۰/۴۷۰	۴/۷۱	۱/۱۰۵	۳/۷۱	نهادینه کردن پایبندی به اصول اخلاقی در دانشگاه		
۰/۷۱۷	۵/۵۳	۰/۷۷۲	۴/۲۹	۱/۰۲۹	۳/۹۴	محور قرار دادن مصادیق اخلاق حرفه‌ای در وظایف استادان		

						ابزارهای تشویقی برای مسئولیت‌پذیری در قبال رفتارهای فراتر از وظایف (فرا نقش)		
۰/۷۸۶	۴/۳۵	۰/۹۳۹	۴/۴۱	۱/۶۶۳	۳/۴۷			
۰/۹۳۹	۴/۴۱	۰/۹۳۱	۴/۳۵	۱/۳۶۷	۳/۳۵	بسط دانش اخلاقی حرفه‌ای از طریق کارگاه‌های آموزش		
۱/۲۳۷	۴/۱۸	۰/۹۲۰	۴/۲۹	۱/۰۰۴	۳/۹۵	فرهنگ‌سازی و الزام استادان به رعایت قوانین دانشگاه	فرهیخته‌سازی	
۰/۳۹۳	۴/۸۲	۰/۷۸۶	۴/۳۵	۰/۸۷۴	۳/۴۷	رعایت هنجارهای جامعه و وظایف شهروندی سازمانی		
۰/۴۹۳	۴/۶۵	۰/۵۰۷	۴/۵۹	۰/۸۴۹	۳/۷۱	نهادینه ساختن رفتارهای اخلاقی در آموزش و پژوهش		
۰/۴۹۳	۴/۶۵	۱/۰۴۷	۴/۲۹	۱/۰۳۳	۴/۲۴	اهتمام به معرفی افراد نمونه و متخلق به اخلاق معلمی		
۰/۸۷۰	۴/۴۱	۰/۷۰۲	۴/۳۵	۰/۹۲۰	۴/۲۹	تنظیم برنامه کاری و توجه به حجم کاری استادان		
۱/۰۰۷	۴/۵۳	۰/۸۳۱	۴/۲۴	۱/۲۰۰	۳/۷۶	تسریع در فرایندهای اجرای امور اعضای هیئت علمی در نظام اداری		نظارت بر دستور العمل‌های اداری
۰/۹۸۵	۴/۲۹	۱/۱۶۰	۴/۲۹	۱/۰۹۱	۳/۷۶	نهادینه کردن رعایت ضوابط به جای روابط در محیط کار		
۱/۰۹۱	۴/۲۴	۱/۱۳۱	۴/۱۸	۱/۰۹۱	۳/۷۶	نظام انضباطی مؤثر برای رفتارهای غیرمولد و ناکارآمد	مراقبت انضباطی	
۱/۱۶۶	۴/۱۲	۰/۷۵۲	۴/۲۴	۱/۱۱۸	۴/۰۰	شفاف‌سازی مقررات و ضوابط اداری		
۰/۵۲۴	۴/۴۶	۰/۹۷۰	۴/۲۴	۱/۱۶۰	۳/۷۱	کنترل نامحسوس حضور مرتب استادان در دانشگاه		
۰/۷۱۲	۴/۴۱	۰/۷۸۶	۴/۳۵	۰/۸۸۳	۳/۸۲	مراقبت در اجرای مقررات انضباطی		
۰/۷۵۲	۴/۲۴	۰/۸۴۹	۴/۲۹	۰/۸۵۷	۳/۸۸	هدایت اعضای هیئت علمی در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای	هدایت‌گری تخصصی	
۰/۵۱۴	۴/۴۷	۰/۹۳۹	۴/۴۱	۱/۰۲۹	۳/۹۴	مشخص کردن مسئولیت‌ها و اختیارات پائیات برای استادان		
۰/۷۱۲	۴/۴۱	۱/۲۳۷	۴/۱۸	۰/۸۵۷	۳/۸۸	اطلاع‌رسانی و به روزرسانی بخشنامه‌های مرتبط		
۰/۹۹۶	۴/۳۵	۰/۷۹۵	۴/۴۱	۰/۹۵۱	۳/۸۲	اهتمام به ارزشیابی عملکرد ۳۶۰ درجه	ارزیابی حرفه‌ای	
۰/۶۸۶	۴/۲۹	۰/۴۹۳	۴/۶۵	۰/۹۶۶	۴/۰۶	توجه به ارزشیابی دانشجویان از رفتارهای استادان		
۰/۷۱۲	۴/۵۹	۰/۷۱۲	۴/۴۱	۱/۱۶۰	۳/۷۱	اعمال نتایج ارزشیابی اعضای هیئت علمی در ارتقا و تبدیل وضعیت		
۰/۹۹۶	۴/۳۵	۰/۹۹۳	۴/۱۲	۱/۱۱۵	۳/۶۵	ارزشیابی عملکرد دوره‌ای سالیانه و ترمی استادان		

فرهنگی	زیمینه‌سازی برای توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های فکری و فرهنگی	۳/۴۷	۰/۹۴۳	۴/۵۳	۱/۰۰۷	۴/۴۱	۰/۹۳۹
	توسعه مهارت‌های فرهنگی	۳/۴۷	۰/۸۷۴	۴/۲۴	۱/۰۹۱	۴/۳۵	۱/۰۵۷
	رصد وضعیت فرهنگی و توجه به شاخص‌های فرهنگی در دانشگاه	۳/۴۱	۰/۷۰۷	۴/۱۲	۱/۱۶۶	۴/۷۱	۰/۴۷۰
	کمک به برنامه‌ریزان در تربیت نیروهای خلاق	۳/۰۰	۰/۷۰۷	۴/۰۶	۱/۲۴۶	۴/۴۶	۰/۵۲۴
نوسازی مناسبات فرهنگی	تأثیر متناسب پژوهش‌های فرهنگی در ارتقای استادان	۴/۰۶	۰/۸۹۹	۴/۱۲	۱/۱۶۶	۴/۴۱	۱/۰۰۴
	گسترش فضای اخلاقی، معنوی و تربیتی	۴/۱۲	۰/۸۵۷	۴/۲۹	۱/۱۶۰	۴/۴۹	۰/۵۶۷
	برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی، ترویجی و نظریه پردازی	۴/۲۴	۰/۸۳۱	۴/۴۱	۱/۰۶۴	۴/۵۳	۰/۷۱۷
توسعه برنامه‌های فرهنگی	اجرای آموزش‌های مورد نیاز در حوزه فرهنگی	۴/۱۸	۰/۸۰۹	۴/۴۷	۰/۵۲۴	۴/۴۱	۰/۸۷۰
	آشنایی با چالش‌های فرهنگی جامعه و دانشگاه	۴/۰۶	۰/۸۲۷	۴/۴۷	۰/۵۱۴	۴/۵۹	۰/۶۱۸
	تشکیل کارگاه‌های آموزشی در حوزه فرهنگی	۴/۰۰	۰/۷۹۱	۴/۴۷	۰/۵۱۴	۴/۵۹	۰/۵۰۷
	برنامه‌ریزی و تهیه برنامه‌های فرهنگی برای استادان	۴/۰۶	۰/۹۶۶	۴/۱۸	۱/۰۱۵	۴/۵۳	۰/۶۲۴
تسهیل خدمات مبتنی بر فناوری	ایجاد تسهیلات حمایتی کمک آموزشی از قبیل کتابخانه و آزمایشگاه	۴/۰۶	۰/۹۶۶	۴/۳۵	۰/۶۰۶	۴/۳۵	۰/۷۰۲
	برقراری امکانات مرتبط با اینترنت و فناوری	۳/۸۸	۰/۹۹۳	۴/۲۴	۰/۵۶۲	۴/۵۹	۰/۶۱۸
کیفیت زندگی کاری	گسترش و توسعه پروژه‌های رفاهی استادان	۴/۰۶	۰/۹۶۶	۴/۹۶	۰/۹۶۶	۴/۳۵	۰/۷۸۶
	فراهم کردن دفتر کار مناسب برای اعضای هیئت علمی	۳/۹۴	۱/۰۳۳	۴/۱۲	۱/۰۵۴	۴/۴۱	۰/۷۹۵
	رسیدگی به امور معیشتی و رفاهی اعضای هیئت علمی	۳/۴۷	۰/۸۷۴	۴/۰۶	۱/۰۸۸	۴/۴۱	۰/۷۱۲
	همفکری برای رفع مشکلات رفاهی استادان	۳/۰۰	۰/۷۰۷	۴/۰۶	۰/۸۹۹	۴/۲۹	۰/۷۷۲
حمایتی	تسهیل استفاده از بورس‌های بین دانشگاهی	۴/۰۶	۰/۸۹۹	۴/۲۴	۰/۷۵۲	۴/۵۳	۰/۶۳۷
	همکاری با مراکز علمی داخلی و خارجی	۴/۱۲	۰/۸۵۷	۴/۵۳	۰/۵۱۴	۴/۸۲	۰/۳۹۳
	تسهیل رفاهی متناسب با روحیه استادان	۴/۲۴	۰/۸۳۱	۳/۸۲	۱/۳۳۴	۴/۵۹	۰/۶۱۸

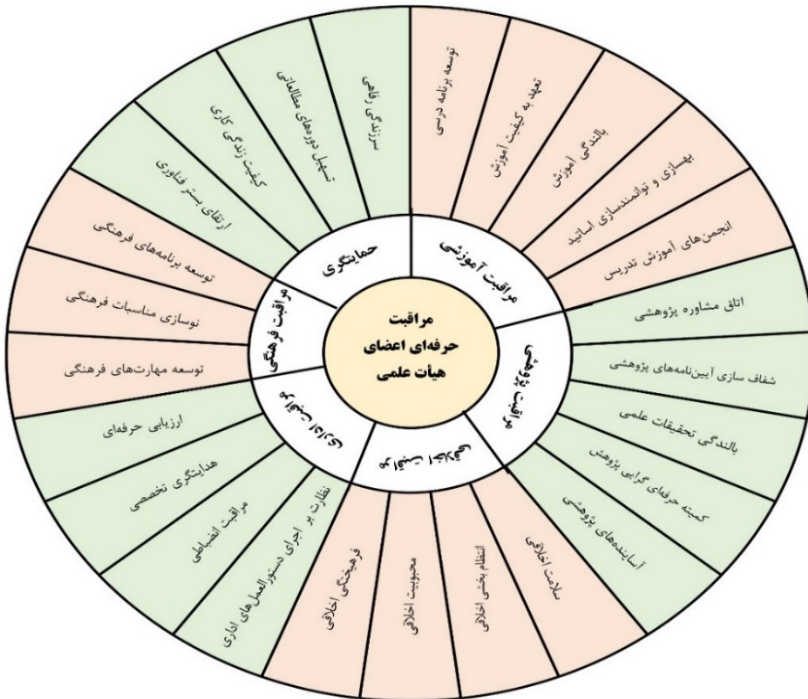
۰/۴۷۰	۴/۲۹	۱/۱۴۴	۴/۰۶	۰/۸۰۹	۴/۱۸	بهبود مستمر امور رفاهی به- منظور ارتقای منزلت استادان	سرزندگی رفاهی	
۰/۵۱۴	۴/۴۷	۱/۲۳۷	۴/۱۸	۰/۸۳۷	۴/۰۶	امکانات رفاهی در خارج از دانشگاه		
۰/۵۱۴	۴/۵۳	۱/۰۱۵	۴/۱۸	۰/۷۹۱	۴/۰۰	ارائه تسهیلات مالی (وام، بیمه و ...)		
۰/۴۶		۰/۵۹		۰/۸۴			انحراف معیار نظرها	
۰/۴۶		۰/۵۷		۰/۷۵			میانگین انحراف معیار	

**تحلیل عاملی تأییدی (روایی سازه) مؤلفه‌های پژوهش:** در بخش کمی پژوهش به منظور تأیید روایی همگرایی متغیرهای تحقیق، تحلیل عاملی تأییدی ارائه شد. برای تمام مولفه‌های تحقیق، تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت و سپس، مدل کلی مورد ارزیابی قرار گرفت. با توجه به سطح معناداری به دست آمده و مقدار CR بالای ۱/۹۶ برای هریک از وزن‌های رگرسیونی غیراستاندارد، همه روابط موجود در مدل بررسی می‌گردد. در ابتدا مقادیر شاخص‌های برازش مدل در جدول (۵) نمایش داده شده است. شاخص‌های این جدول نشان‌دهنده برازندگی و تناسب مدل است. با توجه به آنکه این مدل به‌وسیله شاخص‌های برازندگی تأیید شده است، می‌توان از آن برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده کرد. لازم به ذکر است که برای حذف مطالب زائد در این بخش، تنها به بررسی مدل نهایی اکتفا شده است.

جدول ۵- شاخص‌های نیکویی برازش مدل مراقبت حرفه‌ای

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	CFI	RMR	CMIN/DF	شاخص برازندگی
>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۸	>۰/۹	<۰/۰۸	<۰/۹	<۰/۰۵	<۳	مقادیر قابل قبول
۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۹	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۰۷۵	۰/۹۱	۰/۰۳۵	۱/۹۴	مقادیر محاسبه شده

در نتایج تحلیل عاملی تأییدی، که با استفاده از معادلات ساختاری و با کمک نرم‌افزار لیزرل انجام شد، معناداری روابط بین هر یک از ۶ ابعاد شناسایی شده با مؤلفه‌های متناظر خود تأیید شد، زیرا کلیه اعداد معنادار مدل بزرگ‌تر از ۱/۹۶ هستند که در شکل ۲ و جدول ۶ در حالت تخمین استاندارد مشاهده می‌شود و همچنین مقدار بارهای عاملی استاندارد همگی بیشتر از ۰/۳ هستند و همبستگی بالایی را نشان می‌دهند. همچنین شاخص‌های تناسب مدل بیانگر آن است که مدل از نظر شاخص‌های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است. بنابراین مدل پیشنهادی در این تحقیق دارای ۶ بعد و ۲۵ مؤلفه بود که در نمودار ۱ ارائه می‌شود.



نمودار ۱- چهارچوب مراقبت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی

## بحث و نتیجه‌گیری

از آنجا که شناسایی اقدامات لازم برای مراقبت حرفه‌ای از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها هدف و غایت نهایی این پژوهش در مرحله کیفی بود، لذا، در این پژوهش در بخش کیفی از روش دلفی استفاده و اجماع نهایی پس از سه دور حاصل شد. در مجموع، اقدامات لازم برای مراقبت حرفه‌ای از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در ۶ بعد، ۲۵ مؤلفه و ۸۲ شاخص شناسایی شدند. بر اساس نتایج دوره‌های سه‌گانه روش دلفی، بدین دلایل اتفاق نظر میان اعضای پنل حاصل شد و می‌توان به تکرار دورها پایان داد: انحراف معیار پاسخ‌های خبرگان درباره اقدامات مراقبت حرفه‌ای از ۰/۸۴ در دور اول به ۰/۴۶ در دور سوم کاهش یافت. ضریب کندال مذکور در دور اول ۰/۶۷۹ و در دور سوم برای پاسخ‌های اعضا درباره اقدامات لازم برای مراقبت حرفه‌ای از اعضای هیئت علمی برابر ۰/۸۰۴ به‌دست آمد. با توجه به آنکه تعداد اعضای پنل در پژوهش حاضر بیش از ۱۰ نفر بود، این میزان از ضریب هماهنگی کاملاً معنادار به حساب می‌آید. علاوه بر این، از آنجا که مقدار ضریب کندال در دور سوم نسبت به دور دوم فقط به میزان ۰/۴۵ افزایش یافت و میزان اجماع و اتفاق نظر اعضا در دو دور متوالی رشد چشمگیری را نشان نمی‌داد، تکرار دوره‌های دلفی

پایان یافت. در بخش کمی تحقیق از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم متغیرهای شناسایی شده و روایی سازه آن‌ها و همچنین میزان برآزش آنها تأیید شد. در این بخش همه عناصر شناسایی شده در بخش کیفی تحقیق تأیید شدند. همچنین بر اساس نتایج تحلیل، درباره اهمیت هر یک از ابعاد می‌توان بیان داشت که بالندگی آموزشی با ضریب ۰/۸۷ در عامل آموزش بیشترین تأثیر ارتباطی را دارد. بر این اساس، نیاز به ایجاد و راه‌اندازی مرکزی منظم و رسمی با عنوان مرکز بالندگی در دانشگاه‌ها احساس می‌شود تا از این طریق و با استفاده از متخصصان در حوزه بالندگی و مدیریت منابع انسانی، بتوان به‌طور اثربخش و منظم و برنامه‌ریزی شده به اجرای برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی همت گماشت. بالندگی تحقیقات علمی با ضریب ۰/۸۸ در عامل پژوهش بیشترین تأثیر ارتباطی را دارد. برگزاری مستمر کارگاه‌های روش تحقیق علمی برای استادان و با رویکردهای تحقیقات در علوم انسانی و پژوهش‌های بالینی نیز اقدامی مؤثر در زمینه آشناسازی پژوهشگران با فرایندهای اصولی پژوهش خواهد بود که زمینه بروز رفتارهای غیراخلاقی در فرایند پژوهش را کاهش خواهد داد و نیز انتظام‌بخشی اخلاقی با ضریب ۰/۸۲ در عامل اخلاقی بیشترین تأثیر ارتباطی را دارد. معرفی و آشنایی استادان با الزامات و راهبردهای اخلاق حرفه‌ای موجب انتقال ارزش‌های انسانی به دانشجویان خواهد شد. ضوابط اخلاقی به‌عنوان اهرمی توانمند راهنمای اعضای هیئت علمی برای حل مسائل اخلاقی و پیشگیری از بروز رفتارهای غیراخلاقی خواهد بود. از این رو، رعایت الزامات اخلاقی یک ضرورت است. هدایتگری تخصصی اعضای هیئت علمی با ضریب ۰/۷۹ در عامل اداری بیشترین تأثیر ارتباطی را دارد. توسعه برنامه‌های فرهنگی با ضریب ۰/۸۸ در عامل فرهنگی در برنامه‌ریزی و تهیه برنامه‌های فرهنگی برای استادان، توجه به انگیزه‌های درونی و بهره‌گیری از این عوامل انگیزشی، سبب افزایش میزان اثرگذاری در علاقه‌مند کردن به این گونه فعالیت‌ها خواهد شد و لازم است مجوز و بودجه لازم برای برگزاری این گونه فعالیت‌ها در دستور کار قرار گیرد. همچنین سرزندگی رفاهی با ضریب ۰/۸۷ در عامل حمایتی بیشترین تأثیر ارتباطی را دارد. توجه پیوسته و هماهنگ به بهبود کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی به‌عنوان جزئی از برنامه‌ها و موضوعات سیاستگذاری همه نهادهای فراجشی مؤثر در سیاستگذاری آموزش عالی از جمله شورای عالی انقلاب فرهنگی، هیئت دولت و شورای عالی برنامه‌ریزی تحقیقات و برنامه و تعیین دستورالعمل سیاستگذاری از طریق تنظیم فهرستی از اولویت‌های رفاهی اعضای هیئت علمی به‌طور روزآمد و متناسب با موقعیت و سطوح آنان است.

در مقایسه با تحقیقات پیشین درباره این موضوع برخی (Daumiller et al., 2019) بیان کردند که برای آنکه برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای طراحی شده در اجرا مورد توجه اعضای هیئت علمی قرار بگیرد، طراحی نظام پاداش‌دهی مناسب الزامی است تا وسیله‌ای برای تشویق برای مشارکت در برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای باشد و انگیزش لازم را در اعضای هیئت علمی ایجاد کند؛ البته، برای اعضای هیئت علمی جدید الزام به گذراندن دوره‌های بالندگی حرفه‌ای قبل از شروع به تدریس پیشنهاد می‌شود. در تحقیقات اریسن و همکاران در کشور ترکیه، استقرار مراکز بالندگی بر بهبود روش تدریس و ارتقای علمی دانشجویان تأثیر



مستقیم و مثبت دارد؛ بنابراین، مطالعات و تجارب جهانی در این زمینه مؤید آن است که برای بالا بردن سطح کارایی و توانمندی شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی باید مراکز ویژه دایر شود (Carroll et al., 2020). آرین پور و محرابی (Arinpour & Mehrabi, 2016) نیز در این زمینه بیان کردند که الزامات اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی در قالب کلی آموزش عالی در فرایند توسعه و در حوزه‌های تدریس و تحقیق قابل بررسی هستند. با توجه به اهمیت اخلاق می‌توان نتیجه گرفت که تمام فرایندهای آموزش و پژوهش ماهیتی اخلاقی دارند. اطلاع‌رسانی قوانین و مقررات و به‌روزرسانی بخشنامه‌های مرتبط با اعضای هیئت علمی و روند انجام یافتن کارهای آنها توسط نظام اداری و همکاری با آنها مرتبط است. نیستانی و رامشگر (Neyestani & Rameshgar, 2013) در تحقیقی بیان کردند که برای قدم نهادن در راه پیشرفت و ترقی، نهادهای آموزش عالی باید جوانان را برای تغییرات و دگرگونی‌های فرهنگی در جهان سراسر متحول امروزی آماده کنند. اما آنان نمی‌توانند صرفاً به صلاحیت علمی و فنی خود بسنده کنند، بلکه باید رسالت فرهنگی خود را با توجه به ساخت اجتماعی و فرهنگی بومی خویش سامان دهند. دانشگاهی که قادر نباشد در جهت پالایش غنی‌سازی هویت فرهنگی جامعه نقشی را ایفا کند، به‌طور حتم توانایی آموزش و پرورش نیروهای متخصص مورد نیاز را نخواهد داشت. نتایج تحقیق حاضر با نتایج پژوهش قراخانی (Qarakhani, 2013) که معتقد است برنامه‌ریزی و اقدامات لازم برای مراقبت حرفه‌ای از اعضای هیئت علمی در صورتی موفق و اثربخش است که این برنامه‌ها در بافت و بستر آن دانشگاه، که برای آن برنامه‌ریزی شده است، تدوین شود، همسویی دارد. با توجه به نتایج تحقیق حاضر ضروری است که ساختار نظام آموزشی دانشگاه سازوکارهایی با توجه به عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر را به‌کار بندد تا با تقویت کیفیت آموزش و پژوهش موجب ارتقای کیفیت فعالیت‌های اعضای هیئت علمی بشود.

## پیشنهاده‌ها

- بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهای سیاستی و کاربردی زیر ارائه می‌شود:
۱. رسیدگی به وضعیت معیشتی اعضای هیئت علمی و ایجاد جاذبه شغلی برای این حرفه محوری‌ترین نکته‌ای است که می‌تواند نارسایی‌های جانبی را بازسازی کند. لازم است از نظر مادی و معنوی شرایط بهتری برای اعضای هیئت علمی فراهم شود؛
  ۲. مدیران و کارشناسان دانشگاه شهید چمران اهواز زمینه‌ای را فراهم آورند که اعضای هیئت علمی بتوانند دیدگاه‌های خود را درباره مراقبت حرفه‌ای از آنها ارائه دهند؛
  ۳. توجه، تأکید و تحلیل مستمر مراقبت حرفه‌ای از اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها و تأثیر آن بر کیفیت بعد آموزش و پژوهش تجزیه و تحلیل شود؛

۴. دفاتر و مراکزی برای مراقبت حرفه‌ای از اعضای هیئت علمی در تمام دانشگاه‌ها به‌منظور پشتیبانی از اقدامات و برنامه‌های مراقبتی ایجاد شود؛
۵. از روش‌های نوین و متنوع نظیر منتورینگ، ارزشیابی مستمر عملکرد اعضای هیئت علمی و اطلاع اعضا از نحوه عملکردشان و مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در برنامه‌ریزی‌های مراقبتی، پیش برنامه‌ریزی توسط برنامه‌ریزان و مدیران آموزش عالی و تدوین برنامه‌های و اقدامات مراقبت حرفه‌ای با توجه به شرایط و زمینه مؤسسه آموزش عالی استفاده شود؛
۶. دانشگاه‌ها زمینه لازم را برای فعالیت پژوهشی اعضای هیئت علمی فراهم کنند و سهمی از اعتبارات پژوهشی را به کاربست نتایج تحقیقات پیشین و ریسک اجرای یافته‌ها و نوآوری‌های پژوهشی اختصاص دهند؛
۷. محققان مدل پژوهش حاضر را برای جامعه‌های دیگر هم بررسی کنند و مطالعات مقایسه‌ای با هدف دستیابی به تفاوت بین وضعیت اعضای هیئت علمی دانشگاه انجام دهند. در این تحقیق مؤلفه‌های اصلی اثرگذار بر اساس رویکرد دلفی احصا شد. برای شناخت مؤلفه‌های اثرگذار از سایر رویکردهای پژوهشی، چه کمی چه کیفی، استفاده شود.

## References

1. Abdollahi, H., Shabani Bahar, GH., & Honari, H. (2016). The relationship between social capital and the growth of faculty members in physical education and sports sciences. *Journal of Sports Management*, 13(26), 105-118 [in Persian].
2. Anderson, M.S., & Steneck, N.H. (2011, January). The problem of plagiarism. In *Urologic Oncology: Seminars and Original Investigations*. Elsevier, 29(1), 90-94.
3. Arasteh, H., Ibrahim, A., & Matlabifard, M. (2010). Investigating the educational ethics of university faculty members. *Culture Strategy*, 204-218 [in Persian].
4. Arinpour, M., & Mehrabi, N. (2016). Requirements and strategies of professional ethics in the higher education system. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 11(4), 2-7 [in Persian].
5. Betts, B.S.H. (2020). The importance of human resource management in the Hotel industry in Sierra Leone. *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)*, 64(1), 96-108.

6. Campbell, E. (2000). Professional ethics in teaching: Towards the development of a code of practice. *Cambridge Journal of Education*, 30(2), 203-221.
7. Carroll, C., Brackenbury, G., Lee, F., Esposito, R., & O'Brien, T. (2020). Professional Supervision: Guidance for SENCOs and school leaders.
8. Daigle, S.L., & Jarmon, C.G. (1997). Building the campus infrastructure that really counts. *Education Review*, 32(4), 35.
9. Daumiller, M., Dickhäuser, O., & Dresel, M. (2019). University instructors' achievement goals for teaching. *Journal of Educational Psychology*, 111(1), 1-62.
10. Farasatkah, M. (2009). Investigating the effect of the internal evaluation process on planning to improve the quality of university departments; Comparative analysis in terms of implementation or internal evaluation. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, (49), 146-175 [in Persian].
11. Gilavand, A. (2017). Evaluating the process of recruiting faculty members in universities and higher education and research institutes affiliated to Ministry of Health and Medical Education in Iran. *World Family Medicine Journal: Incorporating the Middle East Journal of Family Medicine*, 99(5480), 1-5 [in Persian].
12. Hadi Safieh, M., Fallahi Khoshk Nab, M., Russell, M., & Rahgozar, M. (2010). Job satisfaction of faculty members of the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*, 10(4), 323-332 [in Persian].
13. Rakhshani, M., & Shams, A. (2014). The relationship between research and educational performance of faculty members and academic achievement Agricultural students of Zanzan University. *Agricultural Education Management Research Quarterly*, 31, 3-16 [in Persian].
14. Hosseinpur, M. (2015). Investigating the Impact of Integrity, Impartiality, and Auditors' Professional Competence and Care on Performance Court of Audit. Third International Management Conference, 1-14.

15. Hoque, M.A.A., Pradhan, B., & Ahmed, N. (2020). Assessing drought vulnerability using geospatial techniques in northwestern part of Bangladesh. *Science of The Total Environment*, 705, 135957.
16. Jackson, N. (2012). The Routledge international handbook of creative learning. *London Review of Education*, 10(2), 231-237.
17. Karnati, N. (2019). Academic supervision to improve the competence of elementary school teachers. *Australasian Journal of Educational Technology*, 35(1), 37-45.
18. Khozin, A., & Mohammadi, J. (2015). A comparative study of the concepts contained in the code of professional conduct of accountants from the perspective of producers and users of financial reports. *Auditing Knowledge*, 15(60), 140-163.
19. Klein, C., Lester, J., Rangwala, H., & Johri, A. (2019). Learning analytics tools in higher education: Adoption at the intersection of institutional commitment and individual action. *The Review of Higher Education*, 42(2), 565-593.
20. Lombardi, A.R., & Adam, R.L. (2017). Faculty and administrator knowledge and attributes regarding disability. In E. Kim & K. C. Aquino (Eds.). *Disability as Diversity in Higher Education: Policies and Practices to Enhance Student Success* (pp. 107-121). New York: Routledge is an Imprint of the Taylor & Francis Group, an Informa Business.
21. Luo, T., Freeman, C., & Stefaniak, J. (2020). "Like, comment, and share" professional development through social media in higher education: A systematic review. *Educational Technology Research and Development*, 1-25.
22. Mohebzadegan, Y., Pardakhtchi, M., Ghahremani, M., & Farasatkah, M. (2014). Developing a model for faculty development approach based on grounded theory. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 19(4), 1-25 [in Persian].
23. Moriña, A., Sandoval, M., & Carnerero, F. (2020). Higher education inclusivity: When the disability enriches the university. *Higher Education Research & Development*, 1-15.
24. Mujiati, M., Suriansyah, A., & Effendi, R. (2019). Effect of academic supervision and school culture on teacher's teaching quality in Public Islamic Senior High School Banjarmasin. *Journal of K6, Education and Management*, 2(2), 126-132.

25. Neyestani, M., & Rameshgar, R. (2013). The role of cultural activities of universities in the cultural. *Development of Society*, 8(76),147-168 [in Persian].
26. Pearson, M., & Brew, A. (2002). Research training and supervision development. *Studies in Higher Education*, 27(2), 135-150.
27. Polly, D., Martin, F., & Guilbaud, T.C. (2020). Examining barriers and desired supports to increase faculty members' use of digital technologies: Perspectives of faculty, staff and administrators. *Journal of Computing in Higher Education*, 1-22.
28. Prasad, A., Segarra, P., & Villanueva, C.E. (2019). Academic life under institutional pressures for AACSB accreditation: Insights from faculty members in Mexican business schools. *Studies in Higher Education*, 44(9), 1605-1618.
29. Prescott, W.A. (2020). Facilitating advancement of clinical-track pharmacy faculty members. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 84(5).
30. Purfitasari, S., Prihatin, T., & Mulyono, S.E. (2020, June). Teacher Supervision Models for Answering Educational Challenges in the Era of Disruption. In International Conference on Science and Education and Technology (ISET 2019) (pp. 457-460). Atlantis Press.
31. Qarakhani, M. (2013). Faculty welfare policies in Iran. *Social Science Quarterly*, 66, 122-161[in Persian].
32. Sabouri, M., Talebi, B., Harris, Z.D., & Alizadeh, M. (2020). Validating a research professionalism model for faculty members at the Tabriz University of Medical Sciences: Partial least squares structural equations modeling. *Research and Development in Medical Education*, 9(1), 2 [in Persian].
33. Salehi, Sh., & Shahneh, M. (2002). The views of faculty members on administrative and clinical supervision in some universities Medical sciences of the country. *Iranian Journal of Medical Education*, 5, 37-42 [in Persian].
34. Seyed Hatami, Sh., Namvar, Y., Soleimani, T., & Zahed Babalan, A. (2018). A meta-analysis of factors influencing the development of university faculty members. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 24(4), 99-121 [in Persian].

35. Shaw, J., & Newton, J. (2014), Teacher retention and satisfaction with a servant leader as principal. *Education*, 135 (1), 101-106.
36. Sheikh, A., & Aghaz, A. (2019). The challenges of the faculty members' commitment: The role of university brand. *Higher Education Quarterly*, 73(3), 312-327.
37. Shia, I., Daneshpour, S., & Rosta, M. (2015). Develop a model of spatial indicators of social stability using the Delphi method and Shannon Technique. *Develop a model of spatial indicators of social sustainability*, 129-119.
38. Sobhani Nejad, M., Survival, M., & Najafi, H. (2017). Investigating the application of teaching professional ethics among university faculty members. *Journal of Marine Science Education*, 96, 1-16 [in Persian].
39. Sotoudeh, N., Ghorbani, R., Haji Aghajani, S., & Rashidipour, A. (2012). Evaluation of job satisfaction and its effective factors in university faculty members Semnan Medical Sciences. *Koomesh*, 14(2), 232-239 [in Persian].
40. Torshabi, S., & Pourshafei, H. (2017). Educational Supervision and Guidance. International Congress on Improving Management and Education System in Iran [in Persian].
41. Ulfat, L., & Shahriarinya, A. (2014). Interpretive structural modeling of factors affecting cooperation antithesis in water supply chain. *Journal of Production and Operations Management*, 5(2), 109-128.
42. Vickers, N.J. (2017). Animal communication: When I'm calling you, will you answer too? *Current Biology*, 27(14), R713-R715.
43. Khaif Elahi, A., & Hosseini, R. (2017). Designing an interpretive structural model of motivation system University faculty based on fuzzy technique. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, 7(2), 177-206.
44. Wynants, S., & Dennis, J. (2018). Professional development in an online context: Opportunities and challenges from the voices of college faculty. *Journal of Educators Online*, 15(1), 1-13.
45. Nicholls, G. (2014). *Professional Development in Higher Education: New Dimensions and Directions*. New York, NY: Routledge.
46. Elliott, M., Rhoades, N., Jackson, C.M., & Mandernach, B.J. (2015). Professional development: Designing initiatives to meet the needs of online faculty. *Journal of Educators Online*, 12(1), 160-188.