

The Components of the Personality Dimensions of the Faculty Members of Universities: A Meta-Synthesis

Jalal Hanaee^{1,2} , Reza Ghaffari^{2*} , Nazila Afandideh³ , Parvin Sarbakhsh⁴ , Abdolreza Shaghaghi⁵ 

¹ Department of Medicinal Chemistry, School of Pharmacy, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

² Medical Education Research Centre, School of Medicine, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

³ Vice Chancellor for Education, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

⁴ Department of Epidemiology and Biostatistics, School of Health, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

⁵ Department of Health Promotion and Education, School of Health, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Article

Article History:

Received: 30 Jan 2024

Accepted: 15 Sep 2024

ePublished: 17 Sep 2024

Keywords:

Personality,
Faculty Members,
Education,
Learning

Abstract

Background. Understanding the complex interplay of faculty members' personality traits is essential for optimizing teaching and learning environments. To this end, this study investigated and prioritized the impact of personality dimensions (personal, scientific, and professional) related to the teaching of faculty members on the learning of students.

Methods. The current study was conducted with a practical purpose using a meta-synthesis coding method, specifically theme analysis. This method discovers new and fundamental topics and metaphors by providing a systematic approach for researchers through the combination of different studies, expands the current knowledge, and provides a comprehensive view of the issues.

Results. Out of a total 114 articles, number of 85 codes, 10 concepts and 3 components were identified concerning the personality dimensions of university professors. Based on the findings, the codes of "teaching skills", "research skills", "interactive ability", and "individual ability" were the most frequent components of the personality dimensions of faculty members.

Conclusion. According to the findings, universities should pay special attention to academic mastery, eloquence, and interest in teaching when recruiting faculty members. Additionally, it is important to plan and organize teaching empowerment workshops for them. This leads to more satisfaction among students and improves the quality of teaching and learning. Therefore, the findings of this study can be used in the policymaking of ministries and universities when recruiting faculty members.

Hanaee J, Ghaffari R, Afandideh N, Sarbakhsh P, Shaghaghi A The Components of the Personality Dimensions of the Faculty Members of Universities: A Meta-Synthesis. *Depiction of Health*. 2024; 15(3): 270-284. doi: 10.34172/doh.2024.21. (Persian)

Extended Abstract

Background

A key mission of universities is to educate and train students who are assets of the organization and will become the future specialists and managers of the country. In this regard, universities play a vital role in

shaping the professional development of their graduates. Proper regulation of mutual relations between faculty members and students in the process of teaching and learning can help effectively in the education and research trend. Knowing the personal characteristics of

* Corresponding author; Reza Ghaffari, E-mail: ghafarir@gmail.com



the faculty members from the students' point of view can promote this mutual relationship and ultimately lead to the enhancement of the quality of education. While traditional pedagogical models often prioritize subject matter expertise. However, emerging research increasingly highlights the significant influence of faculty personality on student engagement, satisfaction, and overall academic outcomes. Therefore, identifying the individual characteristics of professors is necessary and a key priority for the corresponding ministry. To this end, the study investigated and prioritized the impact of personality dimensions (personal, academic, and professional) related to the teaching of faculty members on students' learning.

Methods

The qualitative research method utilized a meta-synthesis approach using Sandelowski and Barroso's seven step model. The study performed the following seven steps as following: 1) conceive the focus of the study 2) select a research question to guide the study 3) search for candidate sources 4) retrieve the sources 5) review and appraise the sources 6) analyze the findings found in the sources 7) present the results of the analytical process. After the main question was defined and converted to the search query then searching the databases between 1984 and 2023 was performed. Number of 265 articles were selected that were related to the personality dimensions of professors. Subsequently, by examining their titles, 85 articles were discarded due to their inconsistency with the research topic, and the total number of screened abstracts was reduced to 180 articles. In the next step, the abstracts of 180 screened articles were carefully studied, and after the necessary checks with the team of supervisors, another 25 articles were excluded from the study, bringing the total number of initial articles to 155 articles. In the final step, the content of all 155 articles was studied and reviewed by experts, and another 41 articles were removed. Therefore, 114 articles were selected as the final articles to extract the components.

Results

By studying 114 selected articles and after analyzing the findings and combining the results through content analysis, out of a total of 85 codes, 10 concepts and 3 components were identified concerning the personality dimensions of university professors. Based on the findings, the codes of “teaching skills”, “research skills”, “interactive ability”, and “individual ability” were the most frequent components of the personality dimensions of university professors.

Conclusion

One of the reasons that a total learning process can not complete in the education systems, is the lack of ability among professors in the university. Therefore, the findings of this study can be used in the policymaking of universities when recruiting and empowering professors. In the current study, the method of meta-synthesis and analysis of existing opinions and foundations was used concerning the personality dimensions of faculty members of universities. By summarizing the results of the studies conducted in this regard, we have considered the personality dimensions of faculty members in individual, scientific, and professional dimensions. The results of the study show that the scientific dimension in the personality dimensions of faculty members is considered more than other dimensions, and the personal and professional dimensions are important at the next step. According to the findings, universities should pay special attention to academic mastery, eloquence, and interest in teaching when recruiting faculty members. Additionally, after hiring the faculty members, it is important to plan and organize teaching empowerment workshops for them. This would lead to a greater sense of satisfaction among students and improve the quality of teaching and learning. Consequently, the findings of this study can be used in the policymaking of ministries and universities when recruiting faculty staff.

مولفه‌های ابعاد شخصیت اساتید دانشگاه: مطالعه فراترکیب

جلال حنایی^۱، رضا غفاری^{۲*}، نازیلا آفندیده^۳، پروین سربخش^۴، عبدالرضا شقاقی^۵

^۱ گروه شیمی دارویی، دانشکده داروسازی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

^۲ مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

^۳ معاونت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

^۴ گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

^۵ گروه ارتقاء و آموزش سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

چکیده

زمینه. درک تعامل پیچیده ویژگی‌های شخصیتی اساتید برای بهینه‌سازی محیط‌های آموزشی و یادگیری ضروری است. به این منظور در این مطالعه به بررسی و اولویت‌گذاری تاثیر ابعاد شخصیتی (فردی، علمی و حرفه‌ای) مرتبط با تدریس اعضای هیات علمی در یادگیری دانشجویان پرداخته شد.

روش کار. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و با روش فراترکیب کدگذاری (تحلیل مضمون) انجام شده است. فراترکیب با فراهم کردن یک نگرش نظام‌مند برای پژوهشگران از طریق ترکیب پژوهش‌های مختلف، به کشف موضوع‌ها و استعاره‌های جدید و اساسی می‌پردازد، و با این روش دانش فعلی را گسترش داده و یک دید جامع و کلی را نسبت به مسائل به وجود می‌آورد.

یافته‌ها. از کل ۱۱۴ مقاله ۸۵ کد، ۱۰ مفهوم و ۳ مؤلفه در زمینه مؤلفه‌های ابعاد شخصیت اساتید دانشگاه شناسایی شدند. براساس یافته‌های تحقیق کدهای مهارت تدریس، دانش‌پژوهی، توانمندی تعاملی و توانمندی فردی بیشترین فراوانی را در مؤلفه‌های ابعاد شخصیت اساتید دانشگاه داشتند.

نتیجه‌گیری. با توجه به یافته‌ها، لازم است دانشگاه در جذب اساتید به تسلط علمی، شیوایی بیان و علاقه به تدریس اهمیت ویژه‌ای قایل شود. دانشگاه‌ها بعد از استخدام اعضای هیات علمی لازم است کارگاه‌های توانمندسازی یاددهی و برنامه‌ریزی برای مدرسین برگزار کند. این امر منجر به احساس رضایت‌مندی بیشتر در دانشجویان شده و کیفیت یاددهی- یادگیری را بهبود می‌بخشد. بنابراین یافته‌های این پژوهش می‌تواند در سیاست‌گذاری وزارتخانه و دانشگاه در جذب هیات علمی در دانشگاه‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

سابقه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۰

پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۵

انتشار برخط: ۱۴۰۳/۰۶/۲۷

کلیدواژه‌ها:

شخصیت،

اساتید دانشگاه،

آموزش،

یادگیری

مقدمه

انسانی آن دارد^۱ و توسعه منابع انسانی جز از طریق درک و اجرای نظام‌مند و مناسب برنامه‌های آموزش و توسعه کارکنان در راستای رشد و توسعه دانش توسط دانشگاه و دانشکده‌ها به عنوان یک سیستم پیچیده و طراحی یک استراتژی سازگار با سیستم امکان‌پذیر نخواهد بود.^۲ لذا با توجه به تغییر و تحولات صورت گرفته در عصر حاضر، کارکنان سیستم آموزش عالی به‌ویژه اعضای هیات

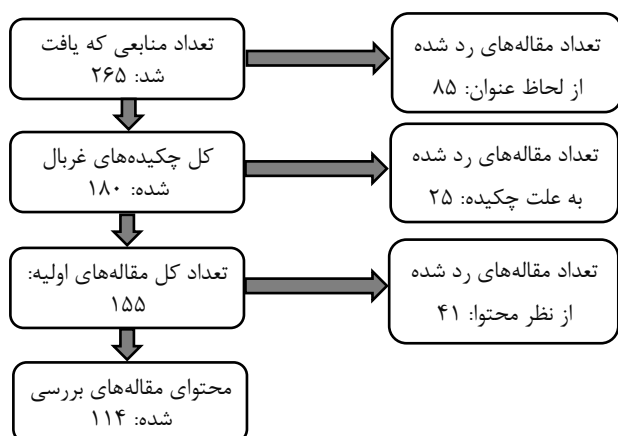
در سال‌های اخیر موج جدیدی از رشد اقتصادی اجتماعی در سراسر جهان مطرح شده است. مبحث اصلی که در این زمینه به آن پرداخته شده است آن است که رشد و توسعه در اقتصاد و اجتماع مدیون رشد و توسعه دانش به‌ویژه در سیستم آموزش عالی کشورها و به‌کارگیری آن است.^۱ از طرفی رشد و توسعه دانش سیستم آموزش عالی بستگی به تغییر پایدار و توسعه سیستماتیک نیروی

* پدیدآور رابط: رضا غفاری، آدرس ایمیل: ghafarir@gmail.com

مرحله اول- شناسایی سوال: تحقیق برای تنظیم سؤال پژوهش از پارامترهای مختلفی مانند: جامعه مورد مطالعه، چه چیزی، چه موقع و چگونگی روش استفاده شد. در این پژوهش، سؤال زیر مورد کنکاش قرار گرفت: ابعاد و مؤلفه‌های شخصیت اساتید دانشگاه کدام است؟

مرحله دوم- تنظیم سؤال جستجو برای مرور متون به شکل نظام‌مند: در این مرحله، محققان جستجوی نظام‌مند خود را بر مقالات منتشر شده در مجله‌های مختلف متمرکز کرده و واژگان کلیدی مرتبط را انتخاب نمودند. حال به‌منظور پاسخگویی به سؤال مطرح شده در مرحله اول اجرای فراترکیب، محققان با استفاده از کلیدواژه‌های: شخصیت اساتید، ویژگی اساتید، توسعه حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای، منابع انسانی در دانشگاه، Characteristics of the Teacher's Personality, Characteristics of Professors, Human Resources in Ethics, Professional Development, the University, Web of science, Proquest در پایگاه‌های SID, Emerald و Google scholar بین سال‌های ۱۹۸۴ تا ۲۰۲۳ مقالات مرتبط را بررسی کردند.

مرحله سوم- جستجو و انتخاب متون مناسب: در این گام، محققان در هر بازبینی تعدادی از مقالات را که در فرایند فراترکیب مورد بررسی قرار نمی‌گیرند، رد می‌کنند. در پژوهش حاضر، در این مرحله با در نظر گرفتن پارامترهایی چون عنوان، چکیده، محتوا، دسترسی، کیفیت و روش پژوهش در نهایت ۱۱۴ مقاله انتخاب شد. فرایند بازبینی به صورت خلاصه در شکل ۱ آورده شده است.



شکل ۱. فرایند بازبینی

علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی نسبت به سایر منابع آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است. در واقع توسعه اعضای هیات علمی یکی از اصلی‌ترین راه جهت توسعه مؤسسات آموزش عالی محسوب می‌گردد که پیشرفت و توسعه جامعه را به دنبال خواهد داشت به عبارت دیگر، یکی از ابزارهای مهم برای بقا و رسیدن به اهداف سیستم آموزش عالی، اعضای هیات علمی آن است؛ بنابراین لزوم نگاه راهبردی به اعضای هیات علمی و توسعه حرفه‌ای آنان موضوعی انکارناپذیر است که با تحولات محیطی بر اهمیت آن افزوده می‌شود.^۴

در مدل‌های آموزشی سنتی اغلب تخصص موضوعی را در اولویت قرار می‌دادند، تحقیقات در حال ظهور به‌طور فزاینده‌ای تأثیر قابل توجه ویژگی‌های شخصیتی اساتید بر مشارکت، رضایت و نتایج کلی تحصیلی دانشجویان را برجسته می‌کنند. حتی ویژگی‌های شخصیتی استادان در جذب بورسیه دانشگاه‌های معتبر، و نهایتاً ارتقای رتبه دانشگاه‌ها در متون جدید مورد توجه قرار گرفته است.^۵ برخی تحقیقات به بررسی ویژگی‌های روان‌شناختی مدرسین و رابطه آن با شایستگی‌های تدریس پرداخته‌اند.^۶ عواملی مانند تنوع فرهنگی مدرسین و توانایی استفاده از فناوری‌های الکترونیکی توسط اساتید و رابطه آن با بهره‌وری در تدریس نیز مورد توجه تحقیقات قرار گرفته است.^{۷، ۸} اما آنچه بیش از هر چیز در یک فرایند آموزشی موثر است و پایه و شالوده تمام شایستگی‌های دیگر قرار می‌گیرد، ابعاد شخصیتی یک استاد می‌باشد که به‌طور کلی کمتر مورد توجه جدی در ارزیابی بهره‌وری و شایستگی اساتید قرار گرفته است؛ لذا این مطالعه بر آن است که با بررسی مطالعات مرتبط در موضوع، مؤلفه‌های ابعاد شخصیتی اساتید دانشگاه را استخراج و به‌صورت کیفی دسته‌بندی نماید.

روش کار

روش پژوهش کیفی با رویکرد فراترکیب بود. فراترکیب یا متاسنتز رویکردی برای ترکیب نتایج تحقیقات کیفی است. به‌منظور تحقق هدف مقاله محققان، پژوهش‌های گذشته در حوزه ابعاد شخصیت اساتید دانشگاه را در ایران و جهان مورد کنکاش قرار داده و در این راه از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (Sandelowski & Barroso)^۹ استفاده کردند که مراحل مبسوط پیاده‌سازی روش فراترکیب به شرح زیر می‌باشد:

گرفتند ۱- در سراسر تحقیق، محققان تلاش کردند تا با فراهم کردن توضیحات روشن و واضح برای گزینه‌های موجود در تحقیق گام‌های اتخاذ شده را بردارند. ۲- محققان هر دو راهکار جستجوی الکترونیک و دستی را به کار بردند تا مقالات مربوط را پیدا کنند.

مرحله هفتم- ارائه یافته‌ها: در این مرحله از روش فراترکیب، یافته‌های حاصل از مراحل قبل ارائه شد.

یافته‌ها

بدین منظور پس از جست و جو در پایگاه‌های اطلاعاتی، در فاصله زمانی ۱۹۸۴ تا ۲۰۲۳، تعداد ۲۶۵ مقاله در حوزه ابعاد شخصیت اساتید دانشگاه ارزیابی و در نهایت ۱۱۴ مقاله، که به صورت مستقیم ابعاد و ویژگی‌های شخصیت اساتید دانشگاه را بررسی کرده بودند، به روش هدفمند، انتخاب و وارد مرحله تحلیل شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری استفاده شد. پس از تحلیل یافته‌های محققان قبلی و ترکیب نتایج حاصله، تعداد ۳۰ کد در حوزه مولفه‌های موثر در ابعاد شخصیت فردی، ۲۵ کد در حوزه ابعاد شخصیت علمی و ۳۰ کد در حوزه ابعاد شخصیت حرفه‌ای شناسایی شد و از مجموع ۸۵ کد، ۱۰ مفهوم و ۳ مولفه در زمینه ابعاد شخصیت اساتید دانشگاه شناسایی شد.

در این پژوهش به صورت جامع از طریق تحلیل محتوا، به شناسایی مولفه‌های ابعاد شخصیت اعضای هیات علمی دانشگاه پرداخته شده که نتایج آن در جدول ۱ نشان داده شده است.

مرحله چهارم- استخراج اطلاعات متون: در روش فراترکیب، پژوهشگر به‌طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی شده را به‌منظور دستیابی به یافته‌های درون محتوایی مجزایی که در آنها مطالعه‌های اصلی و اولیه انجام می‌شوند، چندین بار مرور می‌کند. در پژوهش حاضر، در این مرحله پس از گزینش مقالات و منابع و طبقه‌بندی آن‌ها، ۱۰ مؤلفه استخراج شد. کدهای مربوطه و منابع استخراج مؤلفه‌ها در جدول ۱ آمده است.

مرحله پنجم- تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی: هدف فراترکیب ایجاد تفسیر یکپارچه و جدیدی از یافته‌ها می‌باشد. این روش برای شفاف‌سازی مفاهیم، الگوها و نتایج در پالایش حالت‌های موجود دانش و ظهور مدل‌های عملیاتی و تئوری‌های پذیرفته شده است. در طول تجزیه و تحلیل، پژوهشگر موضوعاتی را جستجو می‌کند که در میان مطالعه‌های موجود در فراترکیب پدیدار شده‌اند. این مورد به عنوان بررسی موضوعی شناخته می‌شود. به محض اینکه موضوع‌ها شناسایی و مشخص شدند، بررسی‌کننده یک طبقه‌بندی را شکل می‌دهد و طبقه‌بندی‌های مشابه و مربوط را در موضوعی قرار می‌دهد که آن را به بهترین گونه توصیف می‌کند. موضوع‌ها اساس و پایه‌ای را برای ایجاد توضیحات، مدل‌ها و تئوری‌ها یا فرضیات کاری ارائه می‌دهند. در پژوهش حاضر، ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعه‌ها به عنوان مؤلفه‌ها در نظر گرفته شده و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آنها را در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی کرده تا به این ترتیب مفاهیم پژوهش شکل داده شد.

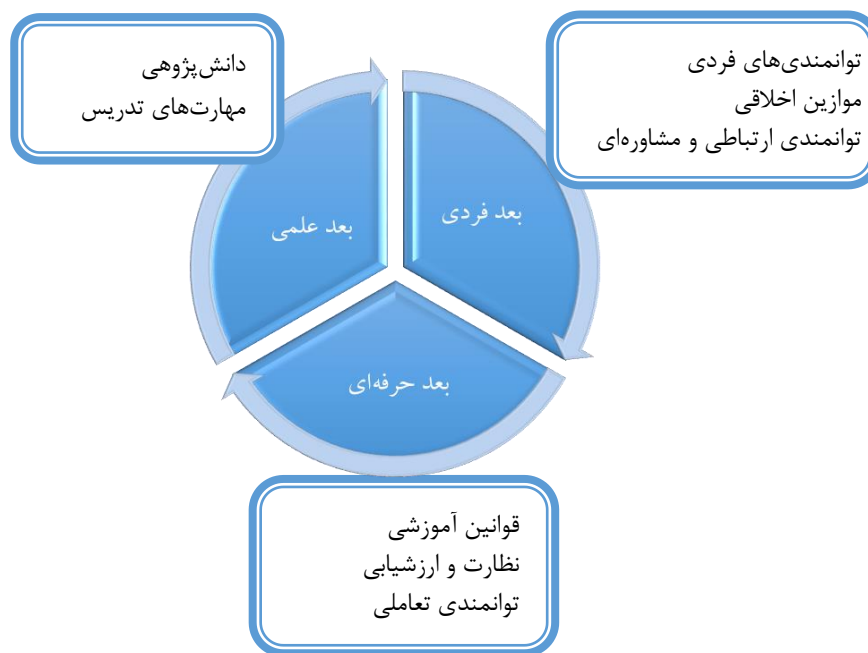
مرحله ششم- کنترل کیفیت: در این پژوهش محققان رویه‌های زیر را برای حفظ کیفیت در مطالعه خود در نظر

جدول ۱. چارچوب نظری پژوهش

ردیف	مضامین پایه	مولفه‌ها	منابع استخراج	فراوانی
۱	آراستگی ظاهری، فن بیان، سن، جنس، حرکات و راه رفتن، خوش خطی، ارتباط چشمی	ویژگی‌های فردی	۵۱-۱۰	۴۲
۲	شوخی طبیعی، انتقادپذیری، انگیزه تدریس، عدم تبعیض جنسیتی، زیر سوال نبردن سایر اساتید، امانتداری، عدم استفاده از دانشجو جهت کارهای شخصی، الگوی اخلاقی بودن استاد، هماهنگی کلام و عمل استاد، عزت نفس	موازین اخلاقی	۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۸، ۲۰، ۲۲، ۲۳، ۲۵، ۲۹، ۳۴-۳۶، ۴۰، ۴۱، ۴۳، ۴۴، ۴۶، ۵۲-۷۰	۳۸
۳	رسیدگی به مشکلات فردی دانشجو، مشورت و نظر خواهی از دانشجو، حفظ اسرار دانشجو، در دسترس بودن در ساعات غیر درسی، بهبود مهارت‌های ارتباطی، نگرش مثبت به رشته	مهارت ارتباطی و مشاوره‌ای	۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۸، ۲۰، ۲۲، ۲۳، ۲۶-۲۹، ۳۴-۳۶، ۳۸، ۳۹، ۴۲، ۴۵، ۴۶، ۴۹، ۵۱، ۵۳، ۵۷-۵۹، ۶۱، ۶۲، ۶۸، ۷۰-۸۲	۴۱

ردیف	مضامین پایه	مولفه‌ها	منابع استخراج	فراوانی
۴	مسئولیت‌پذیری، انگیزه تدریس، مدیریت کلاس درس، دقیق بودن و وقت‌شناسی، قاطعیت و اقتدار	مدیریت کلاس	۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۸، ۲۰، ۲۲، ۲۳، ۲۷، ۲۸، ۳۴-۳۶، ۴۵، ۴۶، ۴۹، ۵۱، ۵۳، ۵۴، ۵۷-۵۹، ۶۱، ۶۷، ۶۸، ۷۰، ۷۱-۸۲	۴۱
۵	ارائه مطالب به‌روز و جدید، تسلط بر مطالب درسی، وسعت دانش عمومی استاد، سابقه پژوهشی، علاقه‌مندی به فعالیت پژوهشی، سابقه تدریس، وسیع بودن دایره علمی و مطالعه، بار علمی استاد، پایه علمی و تئوری قوی، تخصص در محتوا و موضوع تدریس، مرتبه علمی استاد، الگوی علمی و پژوهشی بودن استاد، استفاده از شواهد پژوهشی	دانش پژوهی	۱۰-۱۲، ۱۴-۱۶، ۱۸، ۱۹، ۲۲-۲۴، ۲۶، ۳۰-۳۲، ۳۶، ۳۸، ۴۰، ۴۲-۴۶، ۴۹، ۵۴-۵۶، ۵۸، ۵۹، ۶۳، ۶۵، ۶۶، ۶۸، ۷۳، ۷۷، ۷۸-۸۱، ۹۲	۵۴
۶	استفاده از وسایل کمک آموزشی، پرهیز از پراکنده گویی، قدرت تحلیل مطالب، برقراری ارتباط عمودی و افقی بین مطالب درسی، تسلط به شیوه تحلیل مطالب و انتخاب محتوا	مهارت تدریس	۱۰-۱۲، ۱۴-۳۰، ۳۲-۳۷، ۴۰، ۴۲، ۴۳، ۴۸، ۴۹، ۵۴، ۵۸، ۶۰، ۶۲، ۶۴، ۶۶، ۶۸، ۷۴، ۷۶-۷۸، ۸۲-۸۷، ۸۵، ۸۷، ۹۰، ۹۱، ۹۳-۹۹	۵۸
۷	فعال بودن استاد در رسانه‌ها، توانایی قدرت تفکر انتقادی، هم رشته بودن استاد و دانشجو، عدم افشای اطلاعات پروژه، شهرت علمی استاد، محبوبیت استاد	توانمندی اجتماعی	۱۱، ۲۰، ۲۳، ۲۶، ۲۷، ۲۹، ۳۴-۳۶، ۴۶، ۴۷، ۵۸، ۶۰، ۶۸، ۷۱، ۷۸، ۷۹، ۸۲، ۹۰-۹۲، ۹۸، ۱۰۰-۱۰۳	۲۶
۸	اهمیت دادن به حضور و غیاب، رعایت طول زمان قانونی کلاس، حضور در کلاس از ابتدا، ارائه طرح درس به دانشجو و اهمیت درس، ارائه مطالب با روال منطقی، جمع‌بندی مطالب در پایان کلاس، معرفی منابع مورد استفاده، تناسب حجم منابع و واحد درسی	قوانین آموزشی	۱۰-۱۲، ۱۴-۱۶، ۳۵-۳۷، ۳۹، ۴۳، ۴۶، ۵۴، ۵۸، ۹۶، ۱۰۴	۱۷
۹	بیان شیوه ارزشیابی، توجه به تفاوت فردی در ارزشیابی، ارزشیابی براساس اهداف آموزشی، تقسیم منابع آزمون، عدالت در ارزشیابی و نمره‌دهی، برگزاری آزمون جامع و دقیق، توجه به فعال بودن در طول ترم، ارائه تکالیف و ارزشیابی براساس اهداف آموزشی، تعیین وقت احتمالی برای برگه‌های درسی و اعتراضات، انطباق محتوا با نیازهای دانشجویان	نظارت و ارزشیابی	۱۰-۱۲، ۱۴-۱۶، ۱۹-۲۷، ۳۰-۳۴، ۳۷، ۴۳، ۴۴، ۴۶، ۵۲، ۵۴، ۵۷، ۶۰، ۶۴، ۶۶، ۶۸، ۷۰، ۷۴، ۷۶، ۷۷، ۸۱، ۸۴، ۹۴، ۹۶، ۱۰۵	۴۰
۱۰	احترام به منزلت دانشجو، ایجاد انگیزه مطالعه یادگیری، مشارکت دادن دانشجو در کلاس، استقبال از سوالات و پرسش دانشجو، انعطاف‌پذیری در رفتار، راهنمایی دانشجو برای ورود به بازار کار، برخورد مناسب در اولین جلسه، وارد کردن دانشجویان به حیطه پژوهش، تشویق به کار پژوهشی، کوشش در جهت تفهیم، آماده‌سازی فضای کلاس، ابراز کم اطلاعی در صورت ندانستن پاسخ	توانمندی تعاملی	۱۰-۱۲، ۱۴-۱۶، ۱۸، ۲۰-۲۳، ۲۸، ۲۹، ۳۱، ۳۲، ۳۴-۳۶، ۴۶، ۵۱، ۵۳-۵۵، ۵۸، ۶۴، ۶۶، ۶۸، ۷۰، ۷۸-۸۰، ۸۲-۹۰، ۹۳، ۹۵، ۹۶، ۹۸، ۱۰۰، ۱۰۴، ۱۰۶-۱۱۰	۴۷

پس از آن کدهای شناسایی شده در ۱۰ مولفه طبقه‌بندی شده و سپس در ۳ مولفه انتزاعی (فردی، علمی و حرفه‌ای) قرار داده شدند.



شکل ۲. مولفه‌های ابعاد شخصیت اساتید دانشگاه

بحث

پاسخگویی اهمیت بسیاری دارد.^{۱۴} برنامه‌های توسعه اعضای هیات علمی به‌طور ویژه در انطباق اعضای هیات علمی برای نقش‌های در حال تغییرشان، در هدایت تغییرات برنامه درسی مهم است.^{۱۵} در حالی که عدم توجه به توسعه اعضای هیات علمی می‌تواند خسارات جبران‌ناپذیری را به دنبال داشته باشد.

وجدانی و همکاران از تحلیل داده‌ها سه مضمون اصلی شامل صلاحیت آموزشی (به‌روز بودن دانش اساتید، تخصص داشتن در رشته، قادر به انتقال مطلب بودن)، صلاحیت اخلاقی (الگوی رفتاری بودن، ظاهر آراسته، تفاوت قائل نبودن بین دانشجویان)، مدیریت کلاس (کلاس‌داری، داشتن طرح درس) استخراج کرد که از لحاظ صلاحیت اخلاقی با موازین اخلاقی پژوهش حاضر همخوانی دارد و مولفه مدیریت کلاس با پژوهش حاضر همسان است.^{۴۰}

سگری و همکاران براساس تجزیه و تحلیل انجام شده بیست و پنج عامل استخراج نمودند که ابعاد سازنده الگوی مذکور به ترتیب اولویت به شرح زیر است: ۱- اعتقادی ۲- علمی ۳- آموزشی و فناوری ۴- خدماتی ۵- مشاوره‌ای ۷- رشد حرفه‌ای ۸- توانایی‌های بلوغی ۹- توانایی‌های رهبری. مؤلفه‌های سازنده هر یک از ابعاد به ترتیب اولویت عبارتند از: تقوا و خداپاوری،

شناسایی ویژگی‌های فردی، علمی و حرفه‌ای اساتید از نظر دانشجویان و میزان اهمیت هر کدام از این ویژگی‌ها خالی از اهمیت نیست چرا که اعضای هیات علمی به عنوان مهم‌ترین منابع انسانی سیستم آموزش عالی محسوب می‌شوند و نقش پیشگام را در توسعه و تغییر دانشگاه‌ها و جامعه دارند.^{۱۶} در واقع اعضای هیات علمی افرادی هستند که قادرند جوامع انسانی را متحول نمایند و توسعه علمی، فرهنگی و اجتماعی جوامع را تسریع کنند.^{۱۷} به این ترتیب، توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی باید به عنوان اصلی اساسی در پرورش و حمایت این منابع ارزشمند در نظر گرفته شود.^{۱۸} نظام آموزش عالی باید راهبرد بلندمدت و پایداری را برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی تدوین کنند تا بتوانند در محیط آموزش عالی، که به سرعت در حال تغییر است، به‌طور موثر فعالیت کرده و اهداف دانشگاهی نیز تحقق پیدا کند. در واقع توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی به عنوان جزئی ضروری برای موفقیت دانشگاهی، هم برای اعضای هیات علمی و هم دانشگاه‌ها به حساب می‌آید.^{۱۹} بویسی و همکاران عنوان می‌کنند که نیاز به برنامه‌های بهسازی اعضای هیات علمی به دلیل افزایش پیچیدگی آموزش عالی، تقاضای درونی و بیرونی دینفعان و ضرورت تعادل در آموزش، پژوهش، خدمات و

و بازدید از دانشگاه‌های دیگر.^{۱۱} در این پژوهش نیز به دانش‌پژوهی اعضای هیات علمی زیاد تاکید شده است.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش فیض‌الدین (Faizuddin) و همکاران با استفاده از روش آماری تحلیل عاملی اکتشافی نشان دهنده آن بوده است که سازه توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی مشتمل بر تنها یک عامل (آموزش) می‌باشد؛ که شامل ۱۱ مولفه (افزایش دانش در زمینه محتوای آموزشی، افزایش دانش تخصصی، افزایش مهارت تدریس، بهره‌گیری از آموخته‌ها در کلاس درس، ایجاد تغییر در تدریس، ارائه فعالیت‌های جدید در کلاس، افزایش اعتماد به نفس، تغییرات مثبت در آموزش و یادگیری، کمک به موسسه، جستجوی روش‌های تدریس نوآورانه و کمک به افزایش مهارت‌های نرم دانشجویان) است.^{۱۲} و با نتایج این پژوهش در رابطه با مولفه‌های دانش‌پژوهی، مهارت‌های تدریس، مدیریت کلاس و مهارت‌های ارتباطی همخوانی دارد.

درتینگ (Derting) و همکاران جهت ارزیابی توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی در راستای بهبود تدریس و یادگیری در رشته‌های علوم، فناوری، مهندسی و ریاضیات با استفاده از مطالعه زوجی، ضمن اشاره و تاکید بر بعد آموزشی توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی، به‌عنوان یکی از ابعاد محتوایی آن نیز مورد ارزیابی قرار داده‌اند؛ بررسی‌های آنها در این خصوص نشان داده است که استراتژی‌های تدریس، محیط تدریس، یادگیری فعال و شرکت در جلسات سخنرانی توسط اعضای هیات علمی، بعد آموزشی توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی را تقویت می‌نماید.^{۱۳} در پژوهش حاضر نیز به مهارت‌های تدریس و ارزشیابی به عنوان ویژگی‌های علمی و حرفه‌ای اساتید اشاره شده است.

این پژوهش به توانمندی‌های ارتباطی - مشاوره‌ای و مدیریت کلاس اشاره کرده است؛ پالپویی (Palupi) و همکاران شاخص‌های شناسایی شده برای ارزیابی عملکرد مدرسان را شایستگی‌های پداگوژی، اجتماعی، حرفه‌ای، و شخصیتی مطرح کرده‌اند. زیر شاخص شایستگی پداگوژی؛ ارتباط دانش با موقعیت فعلی، محقق شدن وظایف محوله به او، و ارتباط خوب با دانشجویان؛ و زیر شاخص شایستگی اجتماعی؛ مشورت با سرپرستان درباره مشکلات، ارتباط خوب با جامعه و افراد، ارائه راه‌حل برای مشکلاتی که برای

جمع‌گرایی، ویژگی‌های اخلاقی، دانش تخصصی، مهارت تدریس، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تکنیکی، خدمات پژوهشی و فناوری، خدمات حرفه‌ای، خدمات به دانشگاه، خدمات به اجتماع، دانشگاهی، اجتماعی، همکاری با سایر همکاران، ویژگی‌های شخصیتی، دانش عمومی، دانش تخصصی، تجربه کاری مهارت‌های فنی، آموزش و کارآموزی، خلاقیت، اعتماد به نفس/ نفوذ شخصی، تصمیم‌گیری، تشخیص و قضاوت.^{۱۴} در پژوهش حاضر مولفه‌های ویژگی‌های اخلاقی، مهارت تدریس، مهارت‌های ارتباطی و ویژگی‌های شخصیتی به دست آمده است.

در پژوهش حاضر توانمندی شخصی، مدیریت کلاس، نظارت و ارزشیابی مورد تاکید است که با پژوهش مکوندی،^{۱۵} که ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای اساتید، مدیریت کلاس درس، برنامه‌ریزی درسی، فضای فیزیکی، ارزشیابی آموزشی توسط اساتید، نقش آموزش و پرورش، و نقش دانشگاه فرهنگیان را مورد تاکید قرار داده است، همسان است.

در پژوهش حیاتی و همکاران ویژگی‌های علمی اساتید مهم‌ترین عامل در ارزشیابی بود و ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آنان به ترتیب در اولویت بعدی قرار داشتند. در بخش ویژگی‌های علمی "توان علمی و قدرت تفهیم مطالب توسط استاد"، در بخش ویژگی‌های حرفه‌ای "اختصاص زمان استراحت به دانشجویان در ضمن تدریس" و در بخش ویژگی‌های فردی "رعایت ادب و احترام در ارتباط با دانشجو" بیشترین نمره را به خود اختصاص دادند. علی‌رغم مهم بودن توان علمی استاد، اختصاص زمان استراحت به دانشجویان بیشترین میانگین را در بین همه گویه‌ها به خود اختصاص داد.^{۱۶} در این پژوهش نیز به ویژگی‌های فردی، حرفه‌ای و علمی اساتید تاکید شده است.

نگوک (Ngoc) و همکاران در پژوهش خود ده استراتژی توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی را ذکر کرده است؛ که در دو دسته استراتژی‌های داخلی و استراتژی‌های خارج از دانشگاه تقسیم‌بندی شده‌اند. عوامل درون دانشگاهی شامل: مشاهدات کلاس سایر مدرسین، جلسات حرفه‌ای دانشگاهی، مربی‌گری، سمینارها/ همایش‌ها در سطح دانشگاه و سخنرانی افراد برجسته دانشگاه، مطالعات علمی/ انتشارات/ ابتکارات تجربی، یادگیری خودمحور، ارائه لقب استاد برجسته و عوامل برون دانشگاهی عبارت بوده اند از: همایش‌ها، کارگاه‌ها، دوره‌های آموزشی و سمینارها،

می‌تواند در سیاست‌گذاری دانشگاه در جذب و توانمندسازی اساتید مورد استفاده قرار گیرد. در پژوهش حاضر از روش فراترکیب و تجزیه و تحلیل نظرات و مبانی موجود در زمینه‌ی ابعاد شخصیت اعضای هیات علمی شده در این حوزه، ابعاد شخصیت اعضای هیات علمی را در ابعاد فردی، علمی و حرفه‌ای در نظر گرفته‌ایم. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بعد علمی در ابعاد شخصیتی اعضای هیات علمی بیش از دیگر ابعاد مورد توجه قرار می‌گیرد و پس از آن ابعاد فردی و حرفه‌ای مهم هستند.

پیامدهای عملی پژوهش

با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد متولیان امر و روسای دانشگاه در جهت توسعه شایستگی‌های اعضای هیات علمی گام‌های اساسی برداشته و به‌صورت برنامه‌ریزی شده، زمینه رشد و ارتقای شایستگی‌های همه جنبه‌ی اعضای هیات علمی خود را فراهم آورند و منابع و اعتبارات لازم را برای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای تأمین نمایند و دانشگاه‌ها بعد از استخدام اعضای هیات علمی لازم است کارگاه‌های توانمندسازی یاددهی و برنامه‌ریزی برای مدرسین برگزار کنند.

قدردانی‌ها

بدین‌وسیله از خانم دکتر حکیمه حضرتی از مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز برای مشاوره در زمینه تحلیل محتوای کیفی پژوهش و تمامی کسانی که در فرایند انجام پژوهش نقش مؤثری داشتند تقدیر می‌شود.

مشارکت پدیدآوران

جلال حنایی در طراحی ایده، چهارچوب مطالعه، انجام پژوهش، گردآوری داده و نوشتن گزارش؛ رضا غفاری در طراحی چهارچوب مطالعه، گردآوری و تحلیل داده، مرور و ویرایش گزارش؛ نازیلا آفندیده در گردآوری داده، تحلیل داده، نوشتن گزارش، مرور و ویرایش گزارش؛ پروین سرپخش در گردآوری و تحلیل داده، نوشتن گزارش، مرور گزارش و عبدالرضا شقاقی در طراحی چهارچوب مطالعه، تحلیل داده، مرور گزارش و ویرایش گزارش نقش داشتند.

موسسه اتفاق می‌افتد، و ارائه نوآوری برای پیشرفت موسسه؛ و زیر شاخص شایستگی حرفه‌ای نیز استفاده موثر از زمان، ورود و خروج به موقع در جلسات، سر وقت حضور یافتن، پاسخ مناسب به عملکرد کاری می‌باشند. همچنین، زیر شاخص شایستگی شخصیتی بازخورد درست و سریع به انتقادات و توصیه‌ها، وفادار بودن به موسسه، و پیروی از قوانین و مقررات موسسه می‌باشد. نتایج این مطالعه نه تنها به مدیریت عملکرد اشاره دارد بلکه می‌تواند بیانگر مسائل بالقوه و چالش‌های موجود در اجرای سیستم ارزیابی عملکرد در دانشگاه‌های کشورهای در حال توسعه مانند اندونزی باشد.^{۹۹}

از محدودیت پژوهش می‌توان گفت که انجام پژوهش به روش فراتحلیل تلاش زیادی را می‌طلبد فلذا وقت زیادی صرف مطالعه و تحلیل نتایج شد؛ در ضمن نتایج ماهیتاً نشان‌دهنده رابطه است نه علیت. در مجموع، بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که برنامه‌هایی جهت توانمندسازی اساتید با استفاده از مولفه شناسایی شده در ویژگی‌های شخصیتی اعضای هیات علمی دانشگاه، طراحی و اجرا شود که در آن برنامه، برگزاری دوره‌های ارتباطی و مهارت‌های تدریس مد نظر قرار گیرد و فعالیت‌های تشویقی و انگیزشی برای اساتید به‌منظور ترغیب آنها به گذراندن دوره‌ها ایجاد شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج مطالعه، دانشگاه‌ها رسالت مهمی در تکامل حرفه‌ای دانش‌آموختگان دارند؛ ارتقای سطح آموزشی دانشگاه‌ها منجر به ایجاد نیروی کار موثر و مورد نیاز در جامعه و در نتیجه ارتقا سطح جامعه می‌شود. این ارتقاء و پیشرفت در سایه بازخوردهای کارا، بازنگری‌های مداوم و رفع کاستی‌ها حاصل می‌گردد. از آنجایی که اساتید مهم‌ترین نقش در یادگیری دانشجویان را به عهده دارند و سازنده و فراهم کننده شرایط و محیط آموزشی هستند و پشتوانه علمی اعضای هیئت علمی یک دانشگاه یا دانشکده بیانگر کیفیت آن دانشگاه است؛ لذا عدم توجه به ویژگی‌های شخصیتی اساتید، که در یادگیری دانشجویان موثر است، خسارت جبران ناپذیری می‌تواند در پی داشته باشد.

یکی از دلایلی که یادگیری اتفاق نمی‌افتد عدم توانمندی اساتید در دانشگاه می‌باشد؛ بنابراین یافته‌های این پژوهش

منابع مالی

پژوهش منابع مالی ندارد.

تعارض منافع

در این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی وجود نداشته است.

ملاحظات اخلاقی

این مطالعه فراترکیب، بخشی از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز با کد تایید کمیته اخلاق IR.TBZMED.REC.1400.1183 می باشد.

References

1. Diehr G, Wilhelm S. Knowledge marketing: How can strategic customers be utilised for knowledge marketing in knowledge-intensive SMEs?. *Knowledge Management Research & Practice*. 2017; 15(1):12-22. doi: 10.1057/s41275-016-0039-1
2. Elci A, Yaratani H, Abubakar AM. Multidimensional Faculty Professional Development in Teaching and Learning: Utilizing Technology for Supporting Students. *International Journal of Technology-Enabled Student Support Services*. 2020; 10(1): 21-39. doi: 10.4018/IJTESS.2020010102
3. Soto RC, Marzocchi AS. Learning about Active Learning While Actively Learning: Insights from Faculty Professional Development. *PRIMUS*. 2020; 31(3-5): 269-280. doi: 10.1080/10511970.2020.1746449
4. Bamberger PA, Biron M, Boon C. Human resource strategy: Formulation, implementation, and impact. Routledge; 2014. doi: 10.4324/9780203075838
5. Miller S. Teaching Performance, Service, and Scholarship: The Rewarding of US Media and Communication Faculty Members' Teaching in Tenure and Promotion Documents. *Journalism & Mass Communication Educator*. 2021; 77(1): 1-19. doi: 10.1177/10776958211016762
6. Bardach L, Klassen RM, Perry NE. Teachers' psychological characteristics: Do they matter for teacher effectiveness, teachers' well-being, retention, and interpersonal relations? An integrative review. *Educ Psychol Rev*. 2022; 34(1): 259-300. doi: 10.1007/s10648-021-09614-9
7. Bhatti MA, Alshagawi M, Zakariya A, Juhari AS. Do multicultural faculty members perform well in higher educational institutions? Examining the roles of psychological diversity climate, HRM practices and personality traits (big five). *European Journal of Training and Development*. 2019; 43(1/2): 166-187. doi: 10.1108/EJTD-08-2018-0081
8. Esteve-Mon FM, Llopis-Nebot MÁ, Adell-Segura J. Digital teaching competence of university teachers: A systematic review of the literature. *IEEE revista Iberoamericana de Tecnologías del aprendizaje*. 2020; 15(4): 399-406. doi: 10.1109/RITA.2020.3033225
9. Sandelowski M, Barroso J. Handbook for Synthesizing Qualitative research. New York: Springer; 2007.
10. Akbari M, Moeintaghavi A, Ghanbari H, Bageri M, Otoufi A. A Comparison of the Students' and Teachers' Viewpoints about the Characteristics of a Good Teacher in Dentistry. *Journal of Mashhad Dental School*. 2015; 38(4): 281-290. doi: 10.22038/JMDS.2014.3148. (Persian)
11. Bakhtiari H. Review the status and requirements of professional development of faculty members. *Quarterly of order & security guards*. 2018; 11(2): 103-130. (Persian)
12. Brahiee F. An Investigation Into Students' Attitude Toward The Characteristics of Successful Teacher In Shiraz University. *Educational Researches*. 2012; 7(32): 1-24. (Persian)
13. Haji Aghajani S. A study of comparing the instructors and students prospect concerning a good instructor. *Medicine and Cultivation*. 2000; 10(2): 47-51. (Persian)
14. Hayati F, Hayati F, Naeimi S. Ideal Teacher's Characteristics from Students' Viewpoint at Abadan Faculty of Medical Sciences. *Educational Development of Judishapur*. 2020; 11(3): 284-294. doi: 10.22118/edc.2019.203353.1162. (Persian)
15. Heidari M, Abolghasemi M, Mohammadi Chaboki R. Examining professional ethics in training by scientific board. *Ethics in Science and Technology*. 2017; 12(3): 65-72. (Persian)
16. Khadivi asadollah, Allahverdikhani Vaziri Aida. Developing a model for evaluating the effectiveness and performance of university the academic staff of the Islamic Azad University of East Azarbaijan province. *Journal of Productivity Management*. 2018; 9(34): 161-174. (Persian)
17. Zolfaghar M, Mehr Mohammadi M. Evaluation of Performance Quality of Humane Science Faculty

- Members in Payam Nour University in Procedure of Group Problem Solving Classes from Viewpoint of Students and Professors. *Training & Learning Researches*. 2013; 10(1): 1-18. (Persian)
18. Rezaee M, Mirbagheri M, Habibagahi F, Rahimi MJ. Characteristics of a Capable Teacher from the Viewpoints of Students at Shiraz University of Medical Sciences. *Medical Education Journal*. 2019; 7(1): 60-70. (Persian)
19. Raadabadi M, Sadeghifar J, Bahadori M, Dargahi H, Fourouzanfar F, Hamouzadeh P, et al. Prioritizing the Factors Influencing Effective Teaching from the Viewpoint of Students: The Use of Analytical Hierarchy Process (AHP). *Iranian Journal of Medical Education*. 2013; 12(11): 817-825. (Persian)
20. Rafiee Boldaji H, Maleki H, Khoorsandi Taskooh A. Identifying and Prioritizing the Components of Professional Ethics of Factually Members from the Perspective of Factually Members and Students of Allameh Tabataba'ei University. *Management in the Islamic University*. 2019; 8(1): 103-120. (Persian)
21. Ramezani T, Dortaj Ravari E. Characteristics of effective teachers and pertinent effective educational factors according to the teachers and students' point of view in schools of nursing, kerman university of medical sciences. *Strides in Development of Medical Education*. 2010; 6(2):139-148. (Persian)
22. Salarvand S, Yamani N, Kashani F, Salarvand M, Ataei M, Hashemi Fesharaki M. Nursing Students' Perception of Ethical and Professional Characteristics of an Ideal Faculty Member: A Qualitative Study. *Iranian Journal of Medical Education*. 2015; 15(45): 481-494. (Persian)
23. Sameri M. Modeling effective teaching of faculty members based on artificial neural network analysis. *Journal of Instruction and Evaluation*. 2019; 11(44): 79-102. (Persian)
24. Sobhani Nejad M, Najafi H, Jafari Harandi R, Farmahini Farahani M. Teaching Professional Ethics Components from the Viewpoint of Students Qom University of Medical Sciences. *Education Strategies in Medical Sciences*. 2015; 7(6): 399-403. (Persian)
25. Soltani Arabshahi SK, Ghaderi A. Compiling effective teaching criterion: characteristics of effective teaching as viewed by iran university of medical sciences and health services basic sciences center's students & staffs. *Razi Journal of Medical Sciences*. 2001; 7(4): 279-287. (Persian)
26. Salimi M, KhodaParast M. The effect of teacherstudent relationship on educational motivation and research selfefficacy in graduated students of Physical Education and Sport Sciences. *Research on Educational Sport*. 2016; 4(9): 109-126. (Persian)
27. Salimi J, Ramezani G. Identification of the Components of Effective Teaching and Assessment of Teaching Case Study: University of Applied Science of Kurdistan Province). *Educational Measurement and Evaluation Studies*. 2015; 4(8): 33-61. (Persian)
28. Siamian H, Bala Ghafari A, Aligolbandi K, Reza Nezhad F, Sharifi Nick M, Shahrabi A, et al. characteristics of a good university lecturer according to students. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*. 2012; 22(96): 106- 113. (Persian)
29. Abedini MR, Abassi A, Fathieye Mortazavi F, Bijari B. Students' Viewpoint of Factors Affecting Teacher-Students Communication, A Study in Birjand University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*. 2012; 12(6): 439-447. (Persian)
30. Azimifar M, RashadatJoo H, Jamali A, Nikfar S. A Model for Improving the Quality of Education in Pharmacy Case Study: (Faculty of Pharmacy, Tehran University of Medical Sciences & Health Services). *Education Strategies in Medical Sciences*. 2018; 11(2): 66-72. (Persian)
31. Farmahini Farahani M, Ziaeian Alipour F. Faculty members' teaching quality based on the Mycourse scale from the student's viewpoint. *Education Strategies in Medical Sciences*. 2012; 5(3): 157-161. (Persian)
32. Ghadami A, Salehi B, Sajadi S, Naji H. Students' Points of View Regarding Effective Factors in Establishing Communication between Students and Faculty Members. *Iranian Journal of Medical Education*. 2007; 7(1): 149-154. (Persian)
33. Gorbanim R, Haji Aghajani S, Heidarifar M, Andadeh F, Shamsabadi M. Viewpoints of nursing and para-medical students about the features of a good university lecturer. *Koomesh*. 2009; 10(2): 77-84. (Persian)
34. karimi R, Navehebrahim A, Hassanpoor A, Mousapour N. Designing a Model of Performance Appraisal for Faculty Members in Farhangian University. *Educational and Scholastic studies*. 2020; 9(3): 253-284. (Persian)
35. Kamali Y, Abdolapour Chenari M. The characteristics of a good teacher from the political sciences students' point of view at shahid bahonar university of kerman. *Journal of Instruction and Evaluation*. 2015; 8(30): 117-140. (Persian)
36. Keykha A, Haji Alian N, Mohammadi Mehr M, Darabi F. Analysis of Good Teacher's Features from Allameh Tabataba'ei University Students' Viewpoint. *Journal of Educational Studies*. 2019; 14: 48- 62. (Persian)
37. Youzbashi A, Eskandar F, Mohamadi M. Structural model of the role of professional ethics of teaching

- professors in student loyalty and university brand equity. *Research on Educational Leadership and Management*. 2018; 4(16): 149-177. (Persian)
38. Marandi A. Investigation of the criteria of a good professor from the point of view of professors and students of Zahedan School of Medicine in the first half of the academic year, 1380-81 [doctoral thesis]. Zahedan University of Medical Sciences. 2000. (Persian)
 39. Nobakht M, Rudbari M. Students' evaluation of professors' teaching quality in Tehran University of Medical Sciences. *Medicine and Cultivation*. 2012; 21(1): 22-26. (Persian)
 40. Vejdani H, Fatemeh Talebian F, Moradi A, Sanagoo A, Jouybari L. Explaining Nursing Students' Understanding of Teachers' Professional Competence: Qualitative Content Analysis. *Research in Medical Education*. 2023; 15(2): 26-35. doi: 10.32592/rmegums.15.2.26. (Persian)
 41. Vakili A, Haji Aghajani S, Rashidypour A, Ghorbani R. An investigation of factors influencing student evaluation of teacher performance: A comprehensive study in Semnan University of Medical Sciences. *Koomesh*. 2011; 12(2): 93-103. (Persian)
 42. Mansouri M. Comparison of the opinions of master's degree and master's degree students in the library department of Tehran state universities about a good university professor [Master's degree thesis]. Iran University of Medical Sciences. 2012. (Persian)
 43. Mirmohammadi Meybodi SJ, Mazloomi Mahmodabadi SS, Sharifpour Z, Shahbazi H, Mohamadlo A. The characteristics of effective teaching based on viewpoints of shahid sadoqi university of medical sciences. *Journal of medical education development*. 2013; 5(9): 52-63. (Persian)
 44. Jamali Zavareh B, Nasr AR, Nili MR. The Required Professional Competencies of Faculty Member in the View of the New Changing in Higher Education (A Qualitative Study. *Journal of Research in Educational Systems*. 2018; 12(40): 153-179. doi: 10.22034/jiera.2018.64747. (Persian)
 45. Hadavand S, Heidarifar M. Identifying and analyzing the factors affecting in improving the quality of teacher's teaching. *The Quarterly Management on Police Training*. 2016; 9(3): 41-59. (Persian)
 46. Harandi Zadeh E, Naeimi A, Pezeshki Rad G, Namdar R. Analysis of Good Faculty Characteristics from Studentsâ Perspective at College of Agriculture: Tarbiat Modares University Case. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2011; 16(4): 41-55. (Persian)
 47. Iqbal MZ, AlSheikh MH. Factors affecting the transfer of training to the workplace after a faculty development programme: What do trainers think?. *J Taibah Univ Med Sci*. 2018; 13(6): 552-556. doi: 10.1016/j.jtumed.2018.11.001
 48. Irby DM, Gillmore GM, Ramsey PG. Factors affecting ratings of clinical teachers by medical students and residents. *J Med Educ*. 1987; 62(1): 1-7. doi: 10.1097/00001888-198701000-00001
 49. Ramsbottom-Lucier MT, Gillmore GM, Irby DM, Ramsey PG. Evaluation of clinical teaching by general internal medicine faculty in outpatient and inpatient settings. *Acad Med*. 1994; 69(2): 152-154. doi: 10.1097/00001888-199402000-00023
 50. Kern S. Analytic model for academic research productivity having factors, interactions and implications. *Cancer Biol Ther*. 2011; 12(11): 949-956. doi: 10.4161/cbt.12.11.18368
 51. Rossi D, van Rensburg H, Harreveld RE, Beer C, Clark D, Dnaher PA. Exploring a cross-institutional research collaboration and innovation: Deploying social software and Web 2.0 technologies to investigate online learning designs and interactions in two Australian Universities. *Journal of Learning Design*. 2012; 5(2): 2-11. doi: 10.5204/jld.v5i2.108
 52. GanbariS, SoltanzadehV. Improving the Quality of Teaching in the Light of the Evaluation of Professors: Reflectively on Students' Perspective. *Research in Teaching*. 2018; 6(2): 15-31. (Persian)
 53. Mohammadi Fomani M, Etemad Ahari A, Sharifi A. Providing a model of professional ethics for faculty members at Farhangian University. *Educational Administration Research*. 2020; 12(1): 271-287. (Persian)
 54. Bouzarjomehri F, Mansourian M, Herandi Y, Bouzarjomehri H. Academics' adherence to professional Ethics in Shahid Sadoughi University of Medical Science: Students'viewpoint. *Journal of Medical Education Development*. 2013; 8(3): 44-52. (Persian)
 55. Zojaji, Neda, Khanifar H, Agha Hosseini N, Yazdani H. Designing the professional development framework of teacher training instructors in Farhangian University campuses in Isfahan province. *Research in Teaching*. 2017; 5(4): 143-164. (Persian)
 56. Sanaeinasab H, Delavari A, Ghanjal A, Teymourzadeh A, Sedaghat A, Mirhashemi S, et al. Employment status of health-treatment services management alumni. *Journal of Military Medicine*. 2010; 11(4): 203-208. (Persian)
 57. Arefi M, Sharifi A. The Effects of Ethical Codes in Teaching of University Teachers. *Journal of Higher Education Curriculum Studies*. 2015; 5(10): 33-43. (Persian)
 58. Obeidi N. Effective factors on the communication between students and faculty members in the viewpoint of paramedical students. *Education*

- Strategies in Medical Sciences*. 2010; 3(3): 133-136. (Persian)
59. Asgari K, Hamidifar F, Shariatmadari M, Khorshidi A. A suitable model for attracting faculty members. *Educational Administration Research*. 2021; 12(4): 201-222. (Persian)
 60. Farzaneh S. Examining the components of professional ethics of professors from the point of view of faculty members, senior students and managers of the Faculty of Human Sciences [Master's Thesis]. 2013. (Persian)
 61. Farmahini Farahani M, Behnam Jam L. Ethics components in education of faculty members of shahed university. *Journal of Ethics in science & technology*. 2012; 7(1): 48-57. (Persian)
 62. Gashmard R, Moatamed N, Vahedparast H. Faculty Members' And Students' Veiwpoints On Characteristics Of A Good University Teacher In Boushehr University Of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*. 2011; 11(1) :48-57. (Persian)
 63. Mohammadi N, Najafbeigi R, Mousakhani M, Alem Tabriz A. Presenting a desirable pattern for selecting the faculty members in iranian universities. *Productivity Management*. 2016; 10(37):157-180. (Persian)
 64. Motallebifard A, Navehebrahim A, Mohsenzadeh F. Recognizing professional and ethical indicators in university teaching from the perspectives of postgraduate students: a qualitative approach. *Ethics in Science & Technology*. 2012; 6(4): 9-17. (Persian)
 65. Motahhari Nejad H. Competence-Based Employment of Human Resource. *Journal of Research in Human Resources Management*. 2017; 9(1): 21-49. (Persian)
 66. Makvandi M. Investigating the factors affecting the quality of education and teaching in farhangian university from the student-teacher perspective (case study: campuses in Khuzestan province). *Pouyesh Journal*. 2020; 6(12) : 2-21. (Persian)
 67. Ahmadi Hedayat H, Karimi M, Sawa M. Components of professional ethics in universities. National Congress of Higher Education of Iran. 2015; 1: 1-11. (Persian)
 68. Najafi H, Maleki H, Farmahini Farahani M, Jafari Harandi R. An assessment of faculty members' professional ethics from students' viewpoint in medical school of shahed university. *Journal of medical education development*. 2016; 9(21): 93-102. (Persian)
 69. Sloan DA, Donnelly MB, Schwartz RW. The surgical clerkship: characteristics of the effective teacher. *Med Educ*. 1996; 30(1): 18-23. doi: 10.1111/j.1365-2923.1996.tb00712.x
 70. Murray H, Gillese E, Lennon M, Mercer P, Robinson M. Ethical principles in university. Society for Teaching and Learning in Higher Education: 1996; 1-5.
 71. Daneshmandi S, Fathi Vajargah K, Khorasani A, Ghlichlee B. The Application of Mentoring Method for University Faculty Members: A Review Study. *Journal of higher education curriculum studies*, 2017; 7(14): 77-102. (Persian)
 72. Zahedi S, Bazargan A. Faculty member's opinion regarding faculty development needs and the ways to meet the needs. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2013; 19(1): 69-89. (Persian)
 73. Roumiani Y, Abili K, Pourkarimi J, Farahbakhsh S. Designing and validating professional Capabilities Model of Talented Faculty Members at Comprehensive Universities with Regional Performance level. *Research in Medical Education*. 2019; 11(3): 49-58. doi: 10.29252/rme.11.3.49. (Persian)
 74. Talebzadeh Shoshtari L, Pourshafaie H. Attributions of Successful Professors in Promoting Academic Motivation in Birjand University Students. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2011; 17(2): 81-97. (Persian)
 75. Alavi M, Abedi H. Nursing Students' Experiences and Perceptions of Effective Instructor in Clinical Education. *Iranian Journal of Medical Education*. 2008; 7(2): 325-334. (Persian)
 76. Mohammadi Khanghah M, Hosseinzadeh O. Presenting and verifying an effective teaching model for teachers at tabriz university. *Instruction and Evaluation*. 2015; 8(31):77-91. (Persian)
 77. Hashemian SM, Rahimnia F, Farahi MM. A model for teaching role behaviors of university professors: a qualitative study. *Teaching in Marine Sciences*. 2019; 6(18): 1-16. (Persian)
 78. Ishak MM, Suhaida MS, Yuzainee MY. Performance measurement indicators for academic staff in Malaysia private higher education institutions: A case study in UNITEN. InPMA Conference. 2009.
 79. Gurji MB, Siami S. Identifying criteria for evaluating the performance of Azad University faculty members. *Journal of Industrial Strategic Management*. 2008; 5(11): 10-19. (Persian)
 80. Lombarts KM, Heineman MJ, Arah OA. Good clinical teachers likely to be specialist role models: results from a multicenter cross-sectional survey. *PLoS One*. 2010; 5(12): 1-11. doi: 10.1371/journal.pone.0015202
 81. Molefe GN. Performance measurement model and academic staff: A survey at selected Universities in

- South Africa and abroad. *African Journal of Business Management*. 2012; 6(15): 5249- 5267.
82. Hyatt L, Williams P. 21st century competencies for doctoral leadership faculty. *Innovative Higher Education*. 2011; 36(1): 53-66. doi: 10.1007/s10755-010-9157-5
 83. Esmaeili MR, Hozni SA, Mosazadeh B, Zavareh A. Good Teacher's Characteristics and its Influence on Dental Students Academic Motivation In Guilan University of Medical Sciences. *Research in Medical Education*. 2017; 9(3): 10-18. doi: 10.29252/rme.9.3.18. (Persian)
 84. Omidi R, Ghobadi K, Ghahramani F, Hosaini F, Ghalandari M, Gharlipour Z, et al. Comparative Analysis of the Implementation of Lesson Planning By The Professors at Shiraz University and Shiraz University of Medical Sciences. *Journal of Ilam University of Medical Sciences*. 2013; 21(4): 107-113. (Persian)
 85. Hosseini SM, Sarchemi R. Qazvin University of Medical Sciences students' point of view about professors' evaluation priorities. *Journal of Qazvin University of Medical Sciences*. 2002; 6(2): 33-37. (Persian)
 86. Ghonchee M, Hosseini SM, Hedjazi Y. Recognition and ranking of explanatory components of teaching quality from standpoints of faculty members of agricultural colleges of university of tehran. *Journal of agricultural extension and education research*. 2012; 5(3): 31-40. (Persian)
 87. Vahabi A. The characteristics of a good teacher from the viewpoint of students of sanandaj university of applied sciences, 2013. *Journal of Medical Education Development*. 2014; 7(13): 82-90. (Persian)
 88. Mousavi SH, Javadi R. Effective factors in optimizing learning from the viewpoints of the nonclinical medical academics of bandar abbas medical faculty. *Hormozgan Medical Journal*. 2011; 15(2):122-127. (Persian)
 89. Zaresefat S, Dehghani M, Hakimzadeh R, Karami M, Salehi K. Null Curricula for the Professional Development of Faculty Members of Iranian Universities: Ferdowsi University, Iran. *Journal of Higher Education Curriculum Studies*. 2018; 9(17): 183-216. (Persian)
 90. Yamani Douzi Sorkhabi M, Bahadori Hesari M. Study of quality indicators in higher education regarding focal merits analysis. *Iranian Higher Education*. 2008; 1(1): 57-77. (Persian)
 91. Asikhia O. Students and teachers' perception of the causes of poor academic performance in Ogun State secondary schools [Nigeria]: Implications for counseling for national development. *European Journal of Social Sciences*. 2010; 13(2): 229-242.
 92. Taylor ES, Tyler JH. The effect of evaluation on teacher performance. *American Economic Review*. 2012; 102(7): 3628-3651.
 93. Ragan LC, Bigatel PM, Kennan S, Dillon JM. From Research to Practice: Towards an Integrated and Comprehensive Faculty Development Program. *Journal of Asynchronous Learnin Networks*. 2012; 16(5):71- 86. doi: 10.24059/olj.v16i5.305
 94. Faizuddin A, Jumahat T, Nordin MS. A Preliminary Exploration of Professional Development Instrument for Lecturers in Malaysia. *International Journal of Islamic and Civilizational Studies*. 2020; 7(2):81-91. doi: 10.11113/umran2020.7n2.298
 95. Ghosh AK, Chatterjee D, Ghosh B. conceptual framework of faculty performance evaluation. *Asian Journal of Management*. 2010; 217- 229.
 96. Miron M, Segal E. The good university teacher" as perceived by the students. *Higher Education*. 1978; 7(1): 27-34. doi: 10.1007/BF00129788
 97. Hashemi SA, Abbasi A. Assessing the Quality of Teaching Process Lamerd School of Nursing. *Education Strategies in Medical Sciences*. 2015; 8(3): 131-136.(Persian)
 98. Abdollahi H. Challenges of Measuring the Educational Efficency Amongthe University Faculty Members. *Training Measurement*. 2012; 3(7): 131-161. (Persian)
 99. Palupi DA, Cahjono MP, Dananti K. Certified Lecturers' Performance Appraisal Indicators in Web-Based Integrated Evaluation Model. *Review of Integrative Business and Economics Research*. 2017; 6(Suppl 1): 157-165.
 100. Derting TL, Ebert-May D, Henkel TP, Maher JM, Arnold B, Passmore HA. Assessing faculty professional development in STEM higher education: Sustainability of outcomes. *Sci Adv*. 2016; 2(3): 1-10. doi: 10.1126/sciadv.1501422
 101. Ngoc TH, Van Nhan P, Son DH, Duc TT, Nam TG. Lecturer Professional Development Strategies in a Higher Education Institution in Ha Tinh Province at a Time of Educational Reforms. *Voprosy Obrazovaniya/ Educational Studies Moscow*. 2020; 2(1): 128- 151. doi: 10.17323/1814-9545-2020-2-128-151
 102. Seyfried M, Ansmann M. Unfreezing higher education institutions? Understanding the introduction of quality management in teaching and learning in Germany. *Higher Education*. 2017; 75(6): 1061-1076. doi: 10.1007/s10734-017-0185-2
 103. Shouri Bidgolili AR, Vaisi GR, Sharifi Rad GR. Designing and Validating an Instrument for Measuring the Effectiveness of Education in Medical Universities. *Qom University of Medical Sciences*

- Journal*. 2021; 15(4): 272-283. doi: 10.32598/qums.15.4.272. (Persian)
104. Hassan Netaj F, Taghipourjoan A, Seyed Alipour A. Investigating factors affecting the quality of teaching activities of Farhangian University professors in Mazandaran province. The first international conference on management, economics, accounting and educational sciences. 2014. (Persian)
 105. Anarinejad A, Sadegh Nejad A, Muslemi Z. Investigating the relationship between the quality of the university environment and the academic performance of Farhangian University student teachers, The first scientific research conference on psychology, educational sciences and pathology of society, Kerman. 2014. (Persian)
 106. Haji Aghajani S. The opinions of professors of nursing and midwifery faculty regarding the evaluation of students on how they teach at Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Research in Medical Sciences*. 1998; 3(1):36-38. (Persian)
 107. Taheri A, Forghani S, Atapour S, Hasanzadeh A. The Effective Clinical Teaching from Faculty Members' and Rehabilitation Students' Point of View. *Iranian Journal of Medical Education*. 2012; 11(9): 1131-1139. (Persian)
 108. Evers AT, Van der Heijden B, Kreijns K. Organisational and task factors influencing teachers' professional development at work. *European Journal of Training and Development*. 2016; 40(1): 36-55. doi: 10.1108/EJTD-03-2015-0023
 109. Sugumar VR. Competency mapping of teachers in tertiary education. 2009.
 110. Kabakci I, Odabasi F. The Organization of the Faculty Development Programs for Research Assistants: The Case of Education Faculties in Turkey. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*. 2008; 7(3): 56- 63.
 111. Dee JR, Daly C. Innovative models for organizing faculty development programs pedagogical Reflexivity, student learning empathy and faculty agency. *Journal of the Sociology of Self-Knowledge*. 2009; 7(1): 1-21.
 112. Sarikaya O, Kalaca S, Yegen BC, Cali S. The impact of a faculty development program: evaluation based on the self-assessment of medical educators from preclinical and clinical disciplines. *Adv Physiol Educ*. 2010; 34(2): 35 -40. doi: 10.1152/advan.00024.2010
 113. Guglielmo BJ, Edwards DJ, Franks AS, Naughton CA, Schonder KS, Stamm PL, et al. A critical appraisal of and recommendations for faculty development. *Am J Pharm Educ*. 2011; 75(6): 1-10. doi: 10.5688/ajpe756122
 114. Boyce EG, Burkiewicz JS, Haase MR, MacLaughlin EJ, Segal AR, Chung EP, et al. ACCP white paper: Essential components of a faculty development program for pharmacy practice faculty. *Pharmacotherapy*. 2009; 29(1): 246- 268. doi: 10.1592/phco.29.1.127