

این تحقیق با هدف مطالعه عوامل مؤثر بر افزایش کارآمدی تحقیقات در حوزه علوم انسانی و بررسی راه‌های بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی در حوزه مذکور انجام گرفته و در آن از روش پیمایش و رویکردی تلفیقی (کمی و کیفی) در جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه‌های دولتی است که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، ۳۷۰ نفر از آنان به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. در تحلیل داده‌های کمی، از شاخص‌های گرایش مرکزی و آزمون‌های تی تک‌متغیره و تحلیل واریانس یک‌طرفه بهره گرفته شد.

نتایج نشان داد که بهبود عملکرد پژوهشی اساتید در علوم انسانی از طرفی نیازمند انجام اصلاحات در رویکردهای سازمانی و مدیریت و سیاست‌گذاری پژوهشی است و از طرف دیگر مشروط به اجرای برنامه‌های توانمندسازی و تقویت بنیه‌های حرفه‌ای اساتید در زمینه پژوهش و فراهم کردن شرایط و منابع مناسب مالی، مادی و علمی برای انجام فعالیت‌های پژوهشی توسط اساتید است. فراهم کردن بسترهای مناسب و حمایت‌گرای اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و لحاظ کردن دغدغه‌های شخصی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی نیز از جمله عوامل مؤثر بر رونق فعالیت‌های پژوهشی است.

■ واژگان کلیدی:

آموزش عالی، علوم انسانی، عملکرد پژوهشی، کارایی

# بررسی راه‌های بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی در علوم انسانی\*

نعمت‌اله عزیزی

دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه کردستان

n.azizi@uok.ac.ir

مقدمه<sup>۱</sup>

از جمله موضوعات مهم در مورد ساختار تولید علم و نظام دانشگاهی ایران بحث توسعه علمی است. امروزه در اسناد بالادستی نظیر سند چشم‌انداز و نقش جامع علمی کشور و همچنین در گزارش‌های رسمی و دولتی و دانشگاهی تأکید زیادی بر میزان رشد علمی ایران بر مبنای ارزیابی‌ها و مقایسه‌های جهانی می‌شود که بیانگر اتخاذ تدابیری امیدبخش می‌باشد. در گزارش سال ۲۰۱۱ نشریه نیچر از نظر رشد علمی، ایران در خاورمیانه پس از ترکیه در مقام دوم قرار گرفته و با ۱/۳ درصد از تعداد مقالات منتشرشده، موفق به احراز رتبه بیستم در جهان شده است (مهرداد، ۱۳۹۰ به نقل از شیری، ۱۳۹۱). به هر حال اگرچه رشد علمی بر اساس معیارهای کمی نظیر چاپ مقاله در نشریات ISI به‌عنوان یک پدیده مثبت ارزیابی شده و خوش‌بینی‌های معطوف به توسعه علمی را نوید می‌دهد اما این امر در شرایط امروزی کشور خود می‌تواند زمینه‌ساز چالش‌های عمیقی باشد که ما را نسبت به کاستی‌ها و نقایص نظام تولید علمی کشور غافل سازد. این در حالی است که افزایش اهمیت روزافزون دانش، خلاقیت و نوآوری در توسعه پایدار واقعیت مسلمی است که یک جامعه با محوریت دانش و مبتنی بر دانایی با آن مواجه می‌باشد.

به هر حال مطالعات فراوانی در خصوص ابعاد مختلف بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کل مؤسسات آموزش عالی صورت گرفته است. یقیناً اکثریت مطالعات در سطح فردی و در سطح گروه‌های آموزشی بر اندازه‌گیری بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی تأکید کرده‌اند (توتکوشیان و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳: ۱۴۶). حاجینیکولا و ساتریو<sup>۳</sup> (۲۰۰۶: ۱۴) بهره‌وری پژوهشی را تعداد مقالات چاپ‌شده برای هر استاد در یک دوره زمانی مشخص، تعریف کرده‌اند. از نظر آنان عوامل مؤثر بر کیفیت فعالیت‌های پژوهشی را نیز می‌توان با تعداد مقالات چاپ‌شده هر استاد در مجلات علمی اندازه‌گیری نمود. از نظر تان<sup>۴</sup> (۱۹۸۶: ۲۶۳) نیز مبنای اصلی ارزیابی از فعالیت‌های پژوهشی افراد و گروه‌های آموزشی حتی‌المقدور بر تعداد انتشارات تولیدشده در یک دوره زمانی مشخص، استوار است که در این میان تأکید بر کیفیت عملکرد اساتید، بیش از سایر ابعاد مورد توجه

۱. به دلیل حجم بالای یافته‌های هر دو بخش کمی و کیفی این مطالعه و عدم امکان ارائه همه آنها، در این مقاله صرفاً یافته‌های حاصل از اجرای بخش کمی آن گزارش می‌گردد.

2. Toutkoushian et al

3. Hadjinicola & Soteriou

4. Tan

بوده است. همچنین لازم است خاطر نشان شود که تعداد ارجاعات به کارهای علمی هر گروه به‌عنوان یک عامل مهم ارزیابی شده است (بیرد<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱: ۳۰۳). بدیهی است که ارزیابی علمی از کارکرد اساتید، گروه‌های آموزشی، دانشکده‌ها و سایر واحدهای دانشگاه زمینه را برای تصمیم‌گیری‌های ارزنده در جهت تحول و افزایش بهره‌وری آموزشی و پژوهشی دانشگاه هموار می‌سازد (رجایی‌پور و رحیمی، ۱۳۸۷).

از این‌رو از گذشته در مراکز دانشگاهی دو سیاست اصلی مبنای فعالیت‌های علمی را پی‌ریزی و تقویت می‌کرد. سیاست اول بر جذب متفکران و افراد خلاق در عالی‌ترین سطح ممکن و سیاست دوم فراهم آوردن امکانات پشتیبانی و تحقیقاتی در حد ممکن بود. به‌همین دلیل است که مراکز دانشگاهی بیشترین تعداد محققان و پژوهشگران را در خود جای داده و لذا انتظار ارائه تولیدات علمی متناسب با شأن مراکز علمی و دانشگاهی و برخوردار از اساتید و پژوهشگران از توان و عملکرد پژوهشی قابل دفاع، بسیار بدیهی به‌نظر می‌رسد. بر این اساس جستجوی راه‌های بهبود کارایی پژوهشی اساتید دانشگاهی به‌ویژه در حوزه علوم انسانی، یک رویکرد راهبردی است که می‌باید مورد اهتمام مسئولین وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و مدیران دانشگاهی و پژوهشی قرار گیرد.

### بیان مسئله

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور علی‌الخصوص در حوزه علوم انسانی در راستای انجام رسالت‌ها و وظایف خود همواره با مشکلاتی دست به‌گریبان بوده که تداوم آنها، کاهش منزلت علمی و پژوهشی این نظام مهم را در پی خواهد داشت. بر اساس بررسی‌های اخیر مرکز علم‌سنجی کشور علیرغم حرکت رو به‌جلوی محققان کشور در تولید علم، هنوز جایگاه کشور از نظر فعالیت‌های علمی و پژوهشی اساتید و سهم آن در تولید دانش بشری، مطلوب ارزیابی نمی‌شود. در واقع نتایج مطالعات نشان‌دهنده ضعف عمومی فعالیت‌های پژوهشی علوم انسانی مراکز دانشگاهی کشور در مقایسه با جوامع پیشرفته است (عزیزی و پارسا، ۱۳۹۰: ۲۳۷؛ صبوری، ۱۳۸۵ و عزیزی، ۱۳۷۸). نمود این ضعف را می‌توان اولاً در فقر نظریه‌پردازی و تولید علم بومی و متناسب با اقلیم فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی توسط اندیشمندان و پژوهشگران علوم انسانی کشور و ثانیاً در عدم هم‌آوردی اساتید علوم انسانی کشور در مقایسه با پژوهشگران سایر حوزه علمی در داخل و نیز در

حضور کم‌رنگ آنان در مجامع علمی خارج از کشور ملاحظه کرد. طوری که از مجموع ۳۴۰۰ مقاله ISI محققان کشور در سال ۲۰۰۵، فقط ۳۲۰ مقاله و از مجموع ۱۸۳۲۲ مقاله ISI محققان کشور در سال ۲۰۰۹ فقط ۲۸۱ مقاله به محققان حوزه علوم انسانی و اجتماعی مربوط می‌شود. از طرف دیگر در میان محققان ایرانی که هر سال توسط مؤسسات علمی بین‌المللی و منطقه‌ای به‌عنوان دانشمند معرفی می‌گردند، هیچ‌یک به این حوزه تعلق ندارند. مضافاً اینکه در مجموع مقالات پراستناد پژوهشگران و محققان کشور نیز مقالات علوم انسانی جایگاهی ندارند. در این ارتباط ملاحظه ضرائب تأثیر پایین مجلات علمی این حوزه گویای صحت این مطلب است. به‌علاوه با نگاهی به تعداد نشریات علمی کشور در حوزه علوم انسانی که بنا به آخرین آمار وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در اسفند سال ۱۳۹۰ به ۴۱۷ عنوان مجله علمی - پژوهشی می‌رسد می‌توان درک کرد که در خوشبینانه‌ترین حالت تعداد قابل توجهی از اساتید علوم انسانی کشور در سال از فرصت چاپ یک مقاله به زبان فارسی برخوردار نیستند. این درحالی است که بنا به همان منبع، اساتید علوم انسانی دانشگاه‌های کشور در مقایسه با سایر حوزه‌ها از اکثریت برخوردار هستند (نوروززاده، ۱۳۹۱: ۱۰۸). البته وضعیت دیگر شاخص‌های پژوهشی اساتید علوم انسانی نیز چندان رضایت‌بخش نیست (عزیزی، ۱۳۹۱: ۷۶). بی‌تردید این نارسایی‌ها می‌تواند ریشه اصلی نگرانی و عدم رضایت دولت‌مردان و مسئولین فرهنگی و علمی کشور نسبت به اعتبار و جایگاه حوزه علوم انسانی باشد که در سال‌های اخیر به اتخاذ اقدامات جدی برای بازنگری و ایجاد تحول در علوم انسانی انجامیده است.

در همین ارتباط مطالعه نقش دانشگاه‌های کشور و کم‌توجهی آنها به علوم انسانی نشان می‌دهد که نه‌تنها علوم انسانی از جایگاه خاصی برخوردار نیست (سجادیان، ۱۳۸۵: ۲۶۴) بلکه نگرش رایج در جامعه نیز علی‌الخصوص در میان مسئولان به این علوم، نگرشی منفی و دست دوم است (فیض، ۱۳۸۵: ۲۴۱). این در حالی است که علوم انسانی در کنار ضعف عملکرد پژوهشی با چالش‌های دیگری نیز دست به‌گریبان است که پیامد طبیعی آنها تضعیف هرچه بیشتر کارکرد پژوهشی این حوزه را در پی دارد. کمبود نظریه‌پردازی صحیح و معضل روش‌شناختی نظریه‌پردازی در علوم انسانی از جمله این چالش‌ها است (واعظ و شهنازی، ۱۳۸۵: ۲۵۷). علاوه بر ماهیت غامض و پیچیده علوم انسانی، حاکمیت اندیشه‌های اثباتی و علم‌گرایانه صرف بر مراکز علمی سبب شده است که عرصه بر علوم انسانی و محققین این حوزه تنگ گردد (خورسندی طالاسکوه، ۱۳۸۵: ۲۲۷). چالش مهم

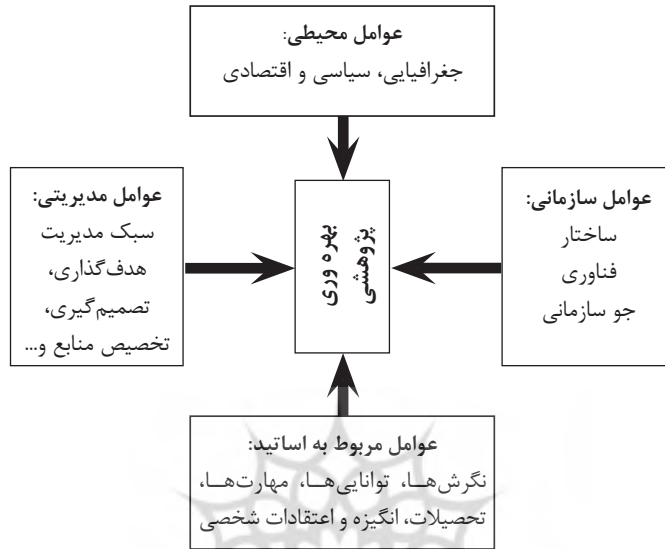
دیگر در علوم انسانی این است که بخش قابل توجهی از ضعف اساتید علوم انسانی در فعالیت‌های علمی و پژوهشی به آن برمی‌گردد، عدم آشنایی آنان با مبانی و روش‌های انجام یک کار پژوهشی و ناتوانی آنان در به‌کارگیری شیوه‌های مناسب تحلیل آماری برای تفسیر یافته‌های پژوهشی است (عزیزی و پارسا، ۱۳۹۰: ۲۴۴). به این معضل می‌باید عدم تسلط اساتید در به‌کارگیری یکی از زبان‌های علمی برای نشر آثار و یافته‌های پژوهشی در مجلات معتبر علمی نیز اضافه گردد. از طرف دیگر به‌نظر می‌رسد که نبود ارتباط پویا و تنگاتنگ بین مراکز تحقیقاتی علوم انسانی و تصمیم‌گیران اجرایی و پاسخگو نکردن پژوهش‌های علوم انسانی از مسائل مهمی است که باید مورد توجه قرار گیرد (ریاضی، ۱۳۸۵: ۲۲۹).

بنابراین مسئله اصلی این پژوهش این است که از جنبه‌های مختلف فردی، سازمانی و زمینه‌ای با اتکا به چه راهکارهایی می‌توان به بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی در حوزه علوم انسانی کمک نمود. بدیهی است که ارائه راهکارهای بهبود عملکرد پژوهشی اساتید علوم انسانی می‌تواند هم‌موتور تولید علم بومی در این حوزه را به حرکت درآورد و هم با تحلیل و نقد داشته‌های علمی دیگران از طرفی و حضور مؤثر پژوهشگران و اندیشمندان کشور در مجامع علمی و دانشگاهی خارج از کشور از طرف دیگر، سهم اندیشمندان کشور در فرایند پرشتاب تولید و نشر دانش ارزشمند در این حوزه بسیار پراهمیت را مضاعف سازد.

### مبانی نظری پژوهش

از نظر تئوری وقتی از بهبود بهره‌وری عملکرد سازمانی کارکنان صحبت می‌شود تئوری‌های مربوط به حوزه سازمان، مدیریت و رفتار سازمانی به ذهن خطور می‌کند که هدف اصلی آنها تبیین نقش و کارکرد عوامل اثرگذار بر رفتار سازمانی افراد، افزایش سطح رضامندی شغلی و در نهایت کمک به سازمان در نیل به اهداف سازمانی بوده است. از این‌رو یافتن راه‌های کارآمد و ارائه‌طرقی برای افزایش کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان و رفتار سازمانی کارکنان آن همواره یکی از دغدغه‌های اصلی صاحب‌نظران و محققان این حوزه بوده است. بدیهی است این امر در مورد عملکرد و رفتار سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیز مصداق دارد لذا می‌توان از این تئوری‌ها برای تبیین و توجیه راه‌ها و عوامل اثرگذار بر عملکرد اساتید بهره گرفت. نتیجتاً بر اساس مبانی نظری موجود در خصوص بهره‌وری سازمانی می‌توان عمده عوامل مرتبط با بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی را در چهار عامل اصلی: عوامل محیطی، عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی

و عوامل مربوط به اساتید خلاصه کرد (ویلیامز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳: ۱۴؛ فاکس<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶ و بلاکبرن و لورنس<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵: ۲). این عوامل و ماهیت روابط آنها در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: عوامل مؤثر بر بهره‌وری پژوهشی

بر این اساس بوناکورسی<sup>۴</sup> و همکارانش (۲۰۰۷: ۳۳۲) نشان داده‌اند که اندازه و سایز دانشگاه بر کارایی دانشگاه‌ها اثر می‌گذارند. سالازر و آلمونت<sup>۵</sup> (۲۰۰۷: ۵) اعتقاد به سخت‌کوشی برای انجام پژوهش، جو گروهی مثبت، شرایط کاری و روابط سازمانی و میزان اشتغال و درگیری‌ها در دانشکده را از جمله عوامل مؤثر در بهبود فرهنگ پژوهش می‌دانند. آورانن<sup>۶</sup> (۲۰۰۷) نیز بر این باور است که سازمان‌ها و سرمایه اجتماعی هم بر بهره‌وری مقالات و دیگر بروندهای پژوهشی و هم بر کیفیت پژوهش تأثیر مثبت دارند. حاجینیکولا و ساتریو (۲۰۰۶) دریافتند که وجود یک مرکز پژوهشی، اعتبارات دریافتی از منابع بیرونی برای مقاصد پژوهشی و تسهیلات کتابخانه‌ای مناسب عواملی هستند که هم بهره‌وری و هم کیفیت مقالات چاپ‌شده اساتید گروه‌های مورد مطالعه را بهبود می‌بخشند.

1. Williams
2. Fax
3. Blackburn & Lawrence
4. Bonaccorsi
5. Salazar & Almonte
6. Auranen

از نظر آنها پذیرش دانشجویان دکتری نیز می‌تواند در بهره‌وری پژوهشی اساتید مؤثر واقع شود. نفریتی<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) نیز نشان داده است که ارتقای حرفه‌ای افراد، رهبری فعال، ارتباطات گسترده، ساختارهای جریان کار و جهت و مسیر خوب تعریف‌شده فعالیت از جمله شاخص‌های برجسته‌ای هستند که در افزایش عملکرد افراد تأثیر به‌سزایی دارند. همچنین کوترلیک<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۲) نشان می‌دهند که دسترسی به منابع اطلاعاتی و اطلاع‌رسانی نقش مهمی در مشارکت افراد در فعالیت‌های پژوهشی دارد. هم‌لین و گوستافسون<sup>۳</sup> (۱۹۹۶) همچنین دریافتند که سه عامل خصوصیات فردی استادان، ابعاد و ویژگی‌های سازمانی و عوامل بیرونی از جمله عوامل مؤثر بر بهره‌وری پژوهشی افراد محسوب می‌گردند. آنان نشان دادند که می‌توان به‌وسیله آمار فارغ‌التحصیلان دوره دکتری تعداد مقالات را پیش‌بینی کرد. بیرد (۱۹۹۱: ۳۰۳) نشان داد که اندازه گروه و حمایت‌های درون دانشگاهی در مقایسه با نقش دولت فدرال، در افزایش بهره‌وری پژوهشی گروه‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار بوده است. مطالعات وود<sup>۴</sup> (۱۹۹۰: ۸) از مراکز دانشگاهی و مؤسسات آموزش عالی استرالیا نشان داد که عملکرد پژوهشی اساتید از عواملی چون ویژگی‌های شخصی، تفاوت در سبک، روش‌ها و راهبردهای پژوهشی درون و میان رشته‌های علمی، اندازه منابع مالی و اعتبارات پژوهشی و استقلال اساتید در انتخاب موضوع پژوهشی متأثر می‌گردد. همچنین گراهام<sup>۵</sup> (۱۹۸۹) نشان داد که از نظر مدیران مراکز پژوهشی محیط کاری کم‌استرس نه‌تنها به بهبود کیفیت زندگی حرفه‌ای برای افراد و مدیران می‌انجامد بلکه نهایتاً می‌تواند به افزایش سطح تولید علم در مراکز پژوهشی نیز مدد برساند.

۱۳

### پیشینه تجربی پژوهش

هرچند مطالعات قابل توجهی در رابطه با عملکرد پژوهشی اساتید حوزه علوم انسانی انجام نگرفته است ولی به هر حال در این بخش، نتایج آن دسته از پژوهش‌هایی مرور خواهد شد که بتوان از آنها در جهت اعتباربخشی مطالعه حاضر بهره گرفت.

در ارتباط عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد پژوهشی اساتید دانشگاه، رجایی‌پور و رحیمی (۱۳۸۷) نشان دادند که افزایش توانمندی‌های مدیریتی مدیران دانشگاه در

1. Nafarrete
2. Kotrlik
3. Hemlin & Gustafsson
4. Wood
5. Graham

سطوح مختلف و ارزیابی از عناصر مختلف آن در ارتقاء عملکرد پژوهشی دانشگاه‌ها مؤثر است. فعلی و همکاران (۱۳۸۵) نشان دادند که مشارکت در فعالیت‌های پژوهشی با متغیرهایی چون تبادل علمی دانش‌پژوهان، دسترسی به تسهیلات پژوهشی، وضعیت منابع مالی و توانایی علمی استادان رابطه دارد. عبدی (۱۳۸۳) نشان داد که شرکت اعضاء هیئت علمی در سمینارهای داخلی و بین‌المللی، ترجمه و تألیف کتب و مقالات، شرکت اساتید در کارگاه‌های آموزشی، انجام طرح‌های تحقیقاتی و مطالعه منابع جدید در رشته تخصصی توسط آنان بر بهبود عملکردشان تأثیر مثبت دارد. کیانی هرچگانی و یارمحمدیان (۱۳۷۸) نشان دادند که توجه به عوامل درونی (انگیزه افراد)، ایجاد زمینه مناسب برای رشد استعدادها و خلاقیت افراد، توجه به عوامل اقتصادی و استفاده از سیستم‌های اطلاع‌رسانی، از جمله عوامل مهم و مؤثر در پژوهش می‌باشد. رازقی (۱۳۷۵) نیز نشان داد که وضعیت اقتصادی و معیشتی استادان به‌عنوان عامل زیرساختار و عامل تعیین‌کننده در فعالیت‌های پژوهشی مورد توجه قرار گرفته است.

در همین راستا نتایج تحقیقات خارجی در رابطه با این موضوع نشان می‌دهد که ابعاد و ویژگی‌های سازمانی، اندازه گروه و حمایت‌های درون و برون دانشگاهی، دسترسی به منابع اطلاعاتی مناسب و کافی، ارتقای حرفه‌ای افراد، رهبری فعال، ارتباطات گسترده، ساختارهای کارآمد، ویژگی‌های شخصی، راهبردهای پژوهشی درون و میان رشته‌های علمی، اندازه منابع مالی و اعتبارات پژوهشی، استقلال اساتید در پژوهش، کاهش استرس محیط کاری و نیز پذیرش دانشجویان دکتری می‌تواند به افزایش سطح تولید علم در مراکز پژوهشی نیز مدد برساند (نفریتی، ۲۰۰۳؛ کوتریک و همکاران، ۲۰۰۲؛ هملین و گوستافسون، ۱۹۹۶؛ بیرد، ۱۹۹۱؛ وود، ۱۹۹۰ و گراهام، ۱۹۸۹).

### هدف و سؤالات تحقیق

هدف کلی از اجرای این مطالعه بررسی راه‌های بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی علوم انسانی در دانشگاه‌های دولتی است. برای نیل به این هدف آزمون پرسش‌های اساسی زیر در دستور کار قرار گرفت:

۱. از بعد ساختاری و اداری دانشگاه‌ها استفاده از چه راهکارهایی می‌تواند در بهبود عملکرد پژوهشی اساتید حوزه علوم انسانی مؤثر واقع شود؟
۲. از بعد مدیریت و سیاست‌گذاری‌های پژوهشی استفاده از چه راهکارهایی می‌تواند



۳. از بعد منابع و امکانات مالی و فنی استفاده از چه راهکارهایی می‌تواند در بهبود عملکرد پژوهشی اساتید حوزه علوم انسانی مؤثر واقع شود؟
۴. از بعد زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی استفاده از چه راهکارهایی می‌تواند در بهبود عملکرد پژوهشی اساتید حوزه علوم انسانی مؤثر واقع شود؟
۵. از بعد جنبه‌های شخصی و حرفه‌ای اساتید استفاده از چه راهکارهایی می‌تواند در بهبود عملکرد پژوهشی اساتید حوزه علوم انسانی مؤثر واقع شود؟

### روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به هدف تحقیق، از نوع تحقیقات کاربردی و بر اساس روش گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی می‌باشد که به صورت آمیخته کمی و کیفی انجام شد. جامعه آماری در این پژوهش اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های دولتی در حوزه علوم انسانی است که بر پایه آمار وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بالغ بر ۶۵۰۰ نفر می‌باشند. برای بخش کمی با عنایت به گستردگی و پراکندگی جغرافیایی دانشگاه‌ها، از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای برای انتخاب نمونه بهره گرفته شد. بر این اساس با به‌کارگیری روش برآورد نمونه کوکران، ۳۷۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. برای بخش کیفی مطالعه نیز با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند با ۳۰ نفر از اساتید رشته‌های ادبیات فارسی، زبان‌شناسی، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت، علوم تربیتی، زبان عربی، اقتصاد، مشاوره، تاریخ، فلسفه، حقوق و تربیت بدنی مصاحبه گردید که از نظر مرتبه علمی نیز گویای جامعه علمی کشور در حوزه مورد مطالعه می‌باشند (جدول ۱).

جدول ۱: توصیف آماری اساتید مصاحبه‌شده به تفکیک مرتبه علمی و جنسیت

جمع	استاد	دانشیار	استادیار	مرتبه علمی جنسیت
۲۵	۶	۱۲	۷	مرد
۵	۱	۲	۲	زن
۳۰	۷	۱۴	۹	جمع

برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز در بخش کمی از یک پرسشنامه محقق ساخته، بهره گرفته شد. پرسشنامه مورد نظر در قالب طیف ۵ درجه‌ای لیکرت با ۴۳ گویه و در ۵ خرده‌مقیاس الف) عوامل ساختاری و اداری دانشگاه‌ها، ب) مدیریت و سیاست‌گذاری‌های پژوهشی، ج) منابع مالی، امکانات و تسهیلات پژوهشی، د) زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی و ه) جنبه‌های شخصی و حرفه‌ای استادان علوم انسانی طراحی گردید. همان‌طور که گفته شد به منظور اطلاع عمیق‌تر از نقطه‌نظرات اساتید علوم انسانی از یک الگوی مصاحبه نیمه‌ساختمند بهره گرفته شد. در این مصاحبه‌ها نظرات گروه نمونه در خصوص جایگاه پژوهش در علوم انسانی، چالش‌ها، نارسایی‌ها و تنگناهای مؤثر بر ضعف عملکرد پژوهشی اساتید علوم انسانی و همچنین دیدگاه‌های آنان درباره راهبردهای مؤثر بر ارتقای عملکرد پژوهشی اساتید همسو با سؤالات اصلی پژوهش و در قالب سه سؤال زیر مورد نقد و بررسی قرار گرفت:

۱. نقش و جایگاه پژوهش در علوم انسانی را در مراکز دانشگاهی کشور چطور ارزیابی می‌کنید؟
  ۲. مراکز دانشگاهی در حوزه علوم انسانی در این ارتباط با چه چالش‌هایی مواجه هستند؟
  ۳. چگونه می‌توان سرانه تولیدات علمی در این حوزه را ارتقا بخشید؟
- در راستای افزایش ضریب دقت سؤالات پرسشنامه، محقق از مساعدت و همفکری صاحب‌نظران این حوزه جهت بررسی و تأیید روایی صوری و محتوایی سؤالات سود جست و در خصوص سنجش پایایی سؤالات پرسشنامه، نمونه اولیه پرسشنامه تصادفاً در میان گروهی ۲۰ نفره از اساتید اجرا و نتایج حاصل با استفاده از روش پایایی آلفای کرنباخ آزمون و معادل ۰/۹۴۵ برآورد گردید. برای تحلیل داده‌های کمی با توجه به سؤالات اساسی تحقیق، از شاخص‌های گرایش مرکزی و آزمون تی برای نمونه‌های تک‌متغیره استفاده شد. همچنین به منظور تحلیل یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها بعد از پیاده کردن متن مصاحبه‌ها و استخراج دیدگاه پاسخگویان با استفاده از روش تحلیل محتوا و به شیوه استقرایی، ابتدا، مقولات اصلی استخراج و سپس مصادیق آنها تحلیل گردیدند.

### یافته‌های تحقیق

از مجموع ۳۷۰ نفر از نمونه پژوهشی، ۳۱۲ نفر (حدود ۸۴ درصد) از آنان پرسشنامه‌ها را عودت دادند. از نظر جنسیت از این تعداد ۲۷۹ نفر مرد و ۳۳ نفر زن بودند. از لحاظ مدرک

تحصیلی ۷۰ نفر مدرک تحصیلی خود را کارشناسی ارشد و ۲۴۲ نفر نیز دکتری گزارش کرده‌اند. از کل پاسخگویان ۱۰ نفر دارای مرتبه استادی، ۴۷ نفر دانشیار، ۱۹۰ نفر استادیار و ۶۵ نفر نیز مربی بوده‌اند. از نظر سابقه تدریس نیز توزیع نمونه نشان‌دهنده آن است که اکثریت آنان (حدود ۵۵ درصد) دارای سابقه تدریس کمتر از ده سال، حدود ۳۹ درصد از سابقه تدریس ۱۰-۲۰ سال و ۶ درصد نیز بالای ۲۱ سال سابقه تدریس داشته‌اند. در ذیل، تحلیل توصیفی و استنباطی نظرات پاسخگویان درباره عوامل و راه‌های مؤثر بر بهبود عملکرد پژوهشی اساتید علوم انسانی به تفکیک پنج خرده‌مقیاس مورد مطالعه، گزارش می‌گردد:

### الف. عوامل ساختاری و اداری دانشگاه‌ها

جدول ۲: توصیف آماری دیدگاه پاسخگویان نسبت به تأثیر عوامل ساختاری و اداری اثرگذار بر عملکرد پژوهشی اساتید علوم انسانی

میانگین خطای معیار	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد نمونه	گویه‌ها
۰/۰۵۷۱۶	۰/۹۹۸۲۲	۴/۰۱۶۴	۳۱۲	۱. تسریع در مراحل اداری تصویب طرح‌های پژوهشی در دانشگاه
۰/۰۵۸۳۹	۱/۰۲۱۴۷	۳/۸۶۲۷	۳۱۲	۲. بازبینی در مکانیزم داوری و ارزشیابی فعالیت‌های پژوهشی استادان علوم انسانی
۰/۰۷۰۲۶	۱/۲۲۷۱۰	۳/۶۴۵۹	۳۱۲	۳. اصلاح آیین‌نامه‌ها و ضوابط مربوط به ماهیت وظایف و الزامات پژوهشی استادان
۰/۰۵۹۲۹	۱/۰۳۵۵۳	۴/۰۰۶۶	۳۱۲	۴. استفاده از مکانیزم‌هایی برای محدود نمودن ساعات تدریس اساتید در واحدهای دانشگاهی
۰/۰۴۸۶۸	۰/۸۴۸۸۲	۴/۱۸۷۵	۳۱۲	۵. رفع محدودیت و مشکلات اداری موجود در اعزام اساتید به فرصت‌های مطالعاتی و پژوهشی
۰/۰۵۰۴۶	۰/۸۷۶۸۰	۴/۰۹۲۷	۳۱۲	۶. تقویت ارتباطات علمی پیوسته میان مراکز دانشگاهی در امر پژوهش
۰/۰۵۹۵۱	۰/۰۴۱۰۱	۳/۱۷۶۸۰	۳۱۲	۷. فراهم نمودن بسترهای لازم برای گسترش تحصیلات تکمیلی در حوزه علوم انسانی
۰/۰۵۹۰۵	۱/۰۳۱۳۵	۳/۰۴۵۹	۳۱۲	۸. تأکید بر استخدام اعضای هیئت علمی بر مبنای قابلیت‌های پژوهشی و صلاحیت‌های حرفه‌ای

چنانکه در جدول ۲ نشان داده شده است که بهره‌گیری از راهکارهایی چون تسریع در مراحل اداری تصویب طرح‌های پژوهشی در دانشگاه، استفاده از مکانیزم‌هایی برای محدود نمودن ساعات تدریس اساتید در واحدهای دانشگاهی، رفع محدودیت و مشکلات اداری موجود در اعزام اساتید به فرصت‌های مطالعاتی و پژوهشی، تقویت ارتباطات علمی پیوسته میان مراکز دانشگاهی در امر پژوهش با میانگین بالای ۴ از ۵ از نظر پاسخگویان بسیار مطلوب ارزیابی شده‌اند. به‌علاوه نتایج آزمون تی تک‌متغیره در ارتباط با وضعیت دیدگاه اساتید در زمینه نقش و اثر عوامل ساختاری و اداری مؤثر بر عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی علوم انسانی نشان می‌دهد با عنایت به اینکه  $P < 0/05$  است، می‌توان استنتاج کرد که بازمهندسی عوامل ساختاری و اداری دانشگاه‌ها می‌تواند به بهبود و تقویت عملکرد پژوهشی اساتید این حوزه بینجامد (جدول ۳).

۱۸

جدول ۳: نتایج آزمون تی تک‌متغیره از دیدگاه پاسخگویان نسبت به عوامل ساختاری و اداری اثرگذار بر عملکرد پژوهشی

نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت خطای معیار	تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین
۳۱۲	۳/۹۳۵۶	۰/۵۸۵۶۷	۰/۰۳۳۲۶	۱۱۸/۳۱۵	۳۱۱	۰/۰۰۰	۳/۹۳۵۶۱

### ب. مدیریت و سیاست‌گذاری‌های پژوهشی

جدول ۴: توصیف آماری از دیدگاه پاسخگویان نسبت به تأثیر مدیریت و سیاست‌گذاری پژوهشی اثرگذار بر عملکرد پژوهشی اساتید علوم انسانی

میانگین خطای معیار	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد نمونه	گویه‌ها
۰/۰۴۹۷۴	۰/۱۸۶۵۸۳	۴/۱۵۸۴	۳۱۲	۹. بازبینی روند گسترش آموزش عالی کشور در حوزه علوم انسانی با رویکرد پژوهش‌محوری
۰/۰۵۶۵۹	۰/۹۸۶۷۰	۳/۹۹۶۷	۳۱۲	۱۰. بازبینی در مدیریت علوم انسانی در دانشگاه‌ها
۰/۰۵۵۷۹	۰/۹۷۲۷۹	۴/۰۲۹۶	۳۱۲	۱۱. تجدیدنظر مسئولان دانشگاهی در نحوه برخورد و همکاری با پژوهشگران علوم انسانی
۰/۰۵۰۶۱	۰/۱۸۷۹۵۱	۴/۲۳۸۴	۳۱۲	۱۲. استفاده از مشوق‌های مناسب برای جذب و نگهداشت پژوهشگران برجسته علوم انسانی

۰/۰۵۱۳۱	۰/۸۸۸۷۰	۴/۱۱۳۳	۳۱۲	۱۳. تدوین برنامه‌ریزی‌های استراتژیک پژوهشی برای بهبود فعالیت‌های پژوهشی در این حوزه
۰/۰۵۳۸۳	۰/۹۳۷۰۱	۴/۰۵۲۸	۳۱۲	۱۴. راه‌اندازی و گسترش مراکز و مؤسسات پژوهشی در حوزه علوم انسانی
۰/۰۵۴۴۹	۰/۹۴۸۵۵	۴/۱۱۸۸	۳۱۲	۱۵. بازبینی در معیارهای علم‌سنجی متناسب با ماهیت رشته‌های علوم انسانی
۰/۰۵۲۵۸	۰/۹۱۵۳۲	۳/۸۴۸۲	۳۱۲	۱۶. بهره‌گیری از سازوکار مناسب برای نظارت بر فرآیند اجرایی طرح‌های پژوهشی علوم انسانی
۰/۰۵۲۵۲	۰/۹۱۴۲۰	۳/۹۲۷۴	۳۱۲	۱۷. تشویق رویکردهای میان‌رشته‌ای در فعالیت‌های پژوهشی اساتید در حوزه علوم انسانی
۰/۰۶۸۴۸	۱/۱۸۸۱۷	۳/۳۸۸۷	۳۱۲	۱۸. تأکید بر علم‌محوری در محیط‌های علمی - پژوهشی و در تصمیمات دانشگاهی
۰/۰۵۹۹۷	۱/۰۴۲۰۹	۳/۷۴۸۳	۳۱۲	۱۹. استفاده متعادل از حضور همه استادان در امور مدیریتی و کارهای اجرایی دانشگاهی

۱۹

چنانکه در جدول ۴ نشان داده شده است میانگین دیدگاه پاسخگویان از نقطه برش طیف یعنی ۳ بزرگ‌تر است و مؤید نظر مساعد آنان مبنی بر تأثیر راهکارهای پیشنهادی ذیل عنوان مدیریت و سیاست‌گذاری پژوهشی می‌باشد. در این میان راهکاری چون استفاده از مشوق‌های مناسب برای جذب و نگهداشت پژوهشگران برجسته علوم انسانی از بیشترین نقش و تأثیر برخوردار بوده اما راهکارهای پیشنهادی در گویه‌های شماره ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴ و ۱۵ نیز از میانگینی بالای ۴ از ۵ برخوردار بوده و در مقایسه با سایر گویه‌های این خرده‌مقیاس از نظر پاسخگویان از قدرت اثرگذاری بیشتری برای تقویت عملکرد پژوهشی اساتید علوم انسانی برخوردار هستند. به‌علاوه نتایج آزمون تی تک‌متغیره در این ارتباط نشان می‌دهد با عنایت به اینکه  $P < ۰/۰۵$  است، می‌توان نتیجه گرفت که اصلاح مدیریت و سیاست‌گذاری پژوهشی در مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها بر بهبود و تقویت عملکرد پژوهشی اساتید این حوزه مؤثر است (جدول ۵).

جدول ۵: نتایج آزمون تی تک‌متغیره از دیدگاه پاسخگویان نسبت به عوامل مدیریت و سیاست‌گذاری پژوهشی اثرگذار بر عملکرد پژوهشی

نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت خطای معیار	تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین
۳۱۲	۴/۳۵۹۰	۰/۶۶۱۹۲	۰/۰۳۸۵۴	۱۱۳/۱۰۷	۳۱۱	۰/۰۰۰	۴/۳۵۸۹۸

### ج. منابع مالی، امکانات و تسهیلات پژوهشی

جدول ۶: توصیف آماری از دیدگاه پاسخگویان نسبت به تأثیر منابع مالی، امکانات و تسهیلات پژوهشی اثرگذار بر عملکرد پژوهشی در علوم انسانی

میانگین خطای معیار	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد نمونه	گویه‌ها
۰/۰۴۹۰۴	۰/۸۵۶۵۱	۴/۲۶۲۳	۳۱۲	۲۰. گسترش حمایت‌های مالی دانشگاه‌ها از فعالیت‌های پژوهشی استادان علوم انسانی
۰/۰۵۱۹۲	۰/۹۰۶۷۵	۳/۹۸۶۹	۳۱۲	۲۱. پرداخت به‌موقع اعتبار طرح‌ها با اصلاح شیوه‌های گردش مالی در دانشگاه‌ها
۰/۰۵۱۷۲	۰/۹۰۳۱۹	۴/۲۰۶۶	۳۱۲	۲۲. رعایت عدالت در تخصیص بودجه و امکانات به دانشکده‌های علوم انسانی از سوی دانشگاه‌ها
۰/۰۴۸۵۳	۰/۸۴۸۹۷	۴/۱۶۳۴	۳۱۲	۲۳. فراهم کردن امکان استفاده پژوهشگران علوم انسانی از حمایت مالی سازمان‌های خارج از دانشگاه
۰/۰۶۸۸۶	۱/۱۹۰۶۳	۳/۵۳۱۸	۳۱۲	۲۴. فراهم کردن بسترهای اداری لازم برای به‌کارگیری اساتید این حوزه از دستیاران کمک پژوهشی
۰/۰۷۴۸۳	۱/۳۰۲۵۷	۳/۹۲۷۴	۳۱۲	۲۵. توسعه نشریات علمی معتبر داخلی برای نشر آثار علمی و پژوهشی استادان علوم انسانی
۰/۰۵۹۱۸	۱/۲۶۰۷۳	۳/۹۵۰۲	۳۱۲	۲۶. اطلاع‌رسانی مناسب برای اطلاع روزآمد استادان از اولویت‌های پژوهشی در حوزه علوم انسانی
۰/۰۶۷۰۶	۱/۱۷۳۰۱	۳/۵۵۲۳	۳۱۲	۲۷. ایجاد مراکز مشاوره پژوهشی در دانشگاه‌ها برای راهنمایی و کمک به اساتید تازه‌کار
۰/۰۶۰۲۹	۱/۰۵۲۹۶	۳/۹۰۱۶	۳۱۲	۲۸. تقویت ارتباط اساتید علوم انسانی با فعالیت سازمان‌ها و مؤسسه‌های مربوط به این حوزه
۰/۱۰۸۷۲	۱/۸۶۶۱۷	۳/۷۵۷۵	۳۱۲	۲۹. تأکید بر راه‌اندازی کارگاه‌های آموزشی در امر پژوهش جهت آشنایی استادان با فرایند پژوهش
۰/۰۵۶۷۲	۰/۹۹۰۴۹	۳/۹۰۴۹	۳۱۲	۳۰. اهتمام دانشگاه‌ها در برگزاری همایش‌ها، کنفرانس‌های علمی منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی
۰/۰۵۴۱۲	۰/۹۴۳۵۶	۴/۱۷۴۳	۳۱۲	۳۱. تقویت بانک‌های اطلاع‌رسانی و اشتراک پیوسته مجلات الکترونیکی داخلی و خارجی

نتایج آزمون‌های توصیفی در خصوص نقش منابع و امکانات در تقویت عملکرد پژوهشی اساتید نشان می‌دهد که همه گویه‌های مورد نظر از نقطه برش طیف (عدد ۳) بسیار بزرگ‌تر هستند اما گویه‌های شماره ۲۰، ۲۲، ۲۳ و ۳۱ با کسب میانگین بالای ۴ از ۵ تقریباً از اولویت بالاتری نسبت به سایر راهکارهای پیشنهادی برخوردارند. در واقع از نظر پاسخگویان به ترتیب اهمیت انجام اقداماتی چون گسترش حمایت‌های مالی از فعالیت‌های پژوهشی استادان علوم انسانی؛ رعایت عدالت در تخصیص بودجه و امکانات؛ تقویت بانک‌های اطلاع‌رسانی و افزایش تعداد اشتراک مجلات علمی و برخورداری پژوهشگران از حمایت‌های مالی سازمان‌های خارج از دانشگاه می‌توانند در بهبود عملکرد پژوهشی اساتید علوم انسانی مؤثر واقع شوند. مضافاً اینکه نتایج آزمون تی تک‌متغیره در ارتباط با وضعیت دیدگاه اساتید در زمینه نقش منابع بر عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی علوم انسانی نشان می‌دهد با عنایت به اینکه  $P < 0/05$  است، نقش مثبت تقویت و افزایش منابع و امکانات پژوهشی در بهبود و تقویت عملکرد پژوهشی اساتید این حوزه مورد تأیید قرار می‌گیرد (جدول ۷).

۲۱

جدول ۷: نتایج آزمون تی تک‌متغیره از دیدگاه پاسخگویان نسبت به نقش و تأثیر منابع و امکانات پژوهشی اثرگذار بر عملکرد پژوهشی

نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت خطای معیار	تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین معیار
۳۱۲	۳/۹۴۱۲	۰/۶۷۶۷۱	۰/۰۳۹۲۷	۱۰۰/۳۶۹	۳۱۱	۰/۰۰۰	۳/۹۴۱۱۸

د. زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی

جدول ۸: توصیف آماری از دیدگاه پاسخگویان نسبت به تأثیر زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی اثرگذار بر عملکرد پژوهشی در علوم انسانی

گویه‌ها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای معیار
۳۲. بازسازی نگرش و ذهنیت اجتماعی منفی راجع به جایگاه علوم انسانی و پژوهش‌های مربوط	۳۱۲	۴/۱۶۰۰	۱/۰۶۶۸۶	۰/۰۶۱۶۰
۳۳. اصلاح تصورات مسئولین جامعه درباره سودمند نبودن و کاربردی نبودن پژوهش در علوم انسانی	۳۱۲	۴/۲۳۶۱	۰/۹۱۲۲۸	۰/۰۵۲۲۴

۰/۰۵۱۲۳	۰/۸۹۳۲۸	۴/۰۸۵۵	۳۱۲	۳۴. ایجاد مکانیزم‌هایی برای تقویت همکاری نهادهای اجتماعی با پژوهشگران علوم انسانی
۰/۱۰۹۰۷	۱/۹۰۱۶۸	۴/۱۷۴۳	۳۱۲	۳۵. فراهم کردن زمینه‌ها و شرایط مناسب و مطلوب برای اجتهاد علمی و ایده‌پردازی در علوم انسانی
۰/۰۵۸۶۳	۱/۰۲۲۲۰	۴/۰۸۸۸	۳۱۲	۳۶. محدود نمودن تأثیر جریان‌های سیاسی حاکم بر کشور بر روند فعالیت‌های پژوهشی در علوم انسانی

چنانچه در جدول ۸ مشاهده می‌شود میانگین همه گویه‌ها از ۴ بزرگ‌تر است. این به معنای آن است که پاسخگویان به‌طور زیاد و خیلی زیاد بر این باور هستند که نظام آموزش عالی کشور و مراکز دانشگاهی می‌توانند با اتکا به همه پنج راهکار پیشنهادی ذیل عنوان مذکور به تقویت توان پژوهشی اساتید این حوزه از مطالعات علمی کمک نمایند. ضمناً چنانچه در جدول ۹ ملاحظه می‌گردد نتایج آزمون تی تک‌متغیره نیز در این خصوص نشان می‌دهد با عنایت به اینکه  $P < 0/05$  است، نقش مثبت اصلاح و بازبینی در زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی در بهبود و تقویت عملکرد پژوهشی اساتید این حوزه مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۹: نتایج آزمون تی تک‌متغیره از دیدگاه پاسخگویان نسبت به نقش و تأثیر زمینه‌های اثرگذار فرهنگی، اجتماعی و سیاسی بر عملکرد پژوهشی

نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت خطای معیار	تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین
۳۱۲	۴/۱۵۳۲	۰/۷۷۱۳۲	۰/۰۴۴۴۶	۹۳/۴۲۰	۳۱۱	۰/۰۰۰	۴/۱۵۳۱۶

## ۵. جنبه‌های شخصی و حرفه‌ای استادان علوم انسانی

جدول ۱۰: توصیف آماری از دیدگاه پاسخگویان نسبت به تأثیر جنبه‌های شخصی و حرفه‌ای اثرگذار استادان بر عملکرد پژوهشی در علوم انسانی

گویه‌ها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای معیار
۳۷. بهبود میزان حق‌التحقیق نسبت به حق‌التدریس در دانشگاه	۳۱۲	۴/۰۹۱۸	۰/۸۶۴۹۴	۰/۰۴۹۵۳
۳۸. ایجاد سیستم‌های انگیزشی و مشوق‌های مالی مناسب برای استادان پژوهشگر	۳۱۲	۴/۰۸۳۱	۰/۹۲۱۸۲	۰/۰۵۳۱۳
۳۹. فراهم کردن شرایط مناسب برای فعالیت‌های حرفه‌ای و زندگی استادان پژوهشگر	۳۱۲	۴/۰۶۲۵	۰/۹۲۶۰۰	۰/۰۵۳۱۱



۰/۰۵۲۱۷	۰/۹۰۶۶۶	۴/۱۳۵۸	۳۱۲	۴۰. تشویق روحیه کار تیمی در میان استادان علوم انسانی
۰/۰۷۰۱۳	۱/۲۲۰۷۷	۳/۶۳۷۰	۳۱۲	۴۱. رعایت حرمت حرفه‌ای استادان رشته‌های علوم انسانی و توجه به استقلال فکری آنان در پژوهش
۰/۰۴۹۸۴	۰/۸۶۶۱۰	۳/۹۷۳۵	۳۱۲	۴۲. تأکید بر آموزش اساتید جهت کار با نرم‌افزارهای آماری، زبان انگلیسی و نگارش مقالات علمی
۰/۰۵۵۶۳	۰/۹۷۱۵۰	۳/۹۸۳۶	۳۱۲	۴۳. توجه به مشکلات شخصی اعضای هیئت علمی نظیر دغدغه‌ها مربوط به هزینه‌های بالای زندگی

بررسی نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که از نظر اکثر پاسخگویان، عملکرد پژوهشی اساتید علوم انسانی را می‌توان با تشویق روحیه کار تیمی در میان استادان علوم انسانی؛ بهبود میزان حق‌التحقیق نسبت به حق‌التدریس در دانشگاه؛ ایجاد سیستم‌های انگیزشی و مشوق‌های مالی مناسب برای استادان پژوهشگر؛ و به‌وسیله فراهم کردن شرایط مناسب برای فعالیت‌های حرفه‌ای و زندگی استادان پژوهشگر ارتقا بخشید. مضافاً نتایج آزمون تی تک‌متغیره نیز در این ارتباط نشان می‌دهد با عنایت به اینکه  $P < ۰/۰۵$  است در نتیجه نقش مثبت توجه به جنبه شخصی و حرفه‌ای اساتید در بهبود و تقویت عملکرد پژوهشی اساتید این حوزه مورد تأیید قرار می‌گیرد (جدول ۱۱).

۲۳

جدول ۱۱: نتایج آزمون تی تک‌متغیره از دیدگاه پاسخگویان نسبت به نقش و تأثیر جنبه‌های شخصی و حرفه‌ای اثرگذار استادان بر عملکرد پژوهشی

نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت خطای معیار	تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین
۳۱۲	۳/۹۸۸۳	۰/۵۸۸۵۹	۰/۰۳۳۹۸	۱۱۷/۳۶۴	۳۱۱	۰/۰۰۰	۳/۹۸۸۲۸

در رابطه با یافته‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌ها در اینجا به‌اختصار به برداشتی کلی از رئوس و مؤلفه‌های اصلی در ارتباط با سه سؤال مصاحبه اشاره می‌گردد. در خصوص ارزیابی دیدگاه پاسخگویان در ارتباط با وضعیت پژوهش در علوم انسانی، آنان بر این باورند که هرچند در سال‌های اخیر فعالیت‌های پژوهشی در حوزه علوم انسانی از رشد قابل توجهی برخوردار بوده ولی هنوز با استانداردهای جهانی و بین‌المللی فاصله زیادی دارد و تلاش‌های بیشتری در این زمینه مورد نیاز است. به باور تعداد کمی از آنان وضعیت و کیفیت عملکرد پژوهشی در علوم انسانی «قابل قبول» ارزیابی شده در صورتی که از نظر اکثریت آنان،

عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی در علوم انسانی و کیفیت فعالیت‌های آنان در حوزه مذکور، نارضایت‌بخش و عموماً ضعیف، نابسامان، غیرکاربردی و متناقض ارزیابی شده است. در ارتباط با زمینه‌های چالش‌آفرین در عملکرد پژوهشی اساتید این علوم نیز از نظر پاسخگویان وجود مجموعه‌ای از مسائل و نارسایی‌هایی چون مدیریت و سیاست‌گذاری ناکارآمد پژوهش، فقدان استراتژی در مدیریت پژوهش‌های انسانی، ماهیت غامض پژوهش در علوم انسانی، زمینه‌های محدودکننده محیطی، محدودیت منابع علمی، فنی و مالی، ضعف مهارتی اساتید در پژوهش و نگارش مقالات علمی، ضعف کار گروهی و میان‌رشته‌ای در علوم انسانی و مشکلات شخصی و حرفه‌ای استادان از موانع اصلی رشد پژوهش محسوب می‌گردند. در نهایت راهکارهای پیشنهادی پاسخگویان برای بهبود عملکرد پژوهشی در سه مقوله کلی و شانزده مؤلفه (راهکار) در جدول ۱۲ نشان داده شده است.

۲۴

جدول ۱۲: مقولات و راهکارهای مستخرج از مصاحبه‌ها برای بهبود عملکرد پژوهش در علوم انسانی

مقولات کلی	مؤلفه‌ها (راهکارها)
سیاست‌گذاری آموزش عالی در پژوهش‌های علوم انسانی	ارتقاء منزلت اجتماعی پژوهش‌های علوم انسانی
	کاربردی و بومی‌سازی تحقیقات علوم انسانی
	ترویج همکاری‌های علمی فرادانشگاهی و فرارشته‌ای
	اصلاح نگرش مسئولین آموزش عالی نسبت به علوم انسانی
	بازمهندسی موازین و شیوه‌های علم‌سنجی در علوم انسانی
مدیریت پژوهشی دانشگاه‌ها	تأمین منابع و بسترهای لازم برای تولید علم
	بازنگری در شیوه مدیریت پژوهشی در دانشگاه‌ها
	بهره‌گیری از اساتید علوم انسانی در مدیریت آموزش عالی
	گسترش تحصیلات تکمیلی
	ایجاد و توسعه مراکز پژوهشی
جنبه‌های فردی و حرفه‌ای	افزایش تعداد مجلات علمی - پژوهشی
	برگزاری همایش‌ها و کنگره‌های علمی و تخصصی
	بهبود کیفیت فعالیت‌های آموزشی
	توانمندسازی حرفه‌ای اساتید
	احترام به استقلال آزادی‌های علمی اساتید
	توجه به مسائل معیشتی اساتید

چنانچه ملاحظه می‌گردد نظرات اساتید در خصوص راه‌های بهبود عملکرد تقریباً مؤید یافته‌های حاصل از بخش کمی و همسو با آن است.

### بحث در نتایج

در این مطالعه تلاش گردید دیدگاه پاسخگویان در خصوص نقش و تأثیر عوامل ساختاری و اداری دانشگاه‌ها، مدیریت و سیاست‌گذاری‌های پژوهشی، مسائل مالی، امکانات و تسهیلات پژوهشی، زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی و جنبه‌های شخصی و حرفه‌ای استادان علوم انسانی، در تقویت عملکرد پژوهشی اساتید این حوزه مورد مطالعه قرار بگیرد که بنا به شواهد موجود نظری و تجربی، اصلاح، بازبینی و یا تقویت آنها به‌عنوان راهبردهای مؤثری برای بهبود عملکرد پژوهشی اساتید علوم انسانی مورد تأیید قرار گرفته است.

بنابراین با عنایت به یافته‌های این مطالعه می‌توان نتیجه گرفت که اگر سیاست‌گذاران و مدیران نظام آموزش عالی و مؤسسات دانشگاهی کشور خواهان ایجاد تحول در عرصه فعالیت‌های پژوهشی و فرایند تولیدات علمی علوم انسانی به‌عنوان یک حوزه مهم علمی سرنوشت‌ساز که خودباوری، ثنوریک و تجربی ما از نظر دینی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی در گرو اعتلای دستاوردهای علمی و تحقیقاتی آن است، می‌باشند، باید:

اولاً: از بعد ساختاری و اداری، دانشگاه‌ها با بازبینی و اصلاح تسهیل ضوابط اداری، آیین‌نامه‌های پژوهشی و مورد عنایت قرار دادن ماهیت خاص، پیچیده و چندوجهی علوم انسانی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی در خصوص پژوهش‌ها و پژوهشگران این حوزه و همچنین رفع موانع اداری دست و پاگیر، حضور پژوهشگران و اساتید علوم انسانی را در عرصه پژوهشگری تسهیل و زمینه‌های کاری، حرفه‌ای و انگیزشی قوی‌تری برای ترویج و بهبود فعالیت‌های پژوهشی اساتید فراهم نمایند. این نتایج با یافته‌های منصوری (۱۳۷۰)، معین (۱۳۷۳)، بکرانی (۱۳۷۳) و شمسایی گل‌سفیدی (۱۳۷۳) مطابقت دارد.

ثانیاً: سیاست‌گذاری و مدیریت کلان پژوهشی کشور زمانی می‌تواند در نیل به اهداف راهبردی تولید علم بومی و افزایش نمود تولیدات علمی علوم انسانی کشور امیدوار باشد که بازنگری و اصلاح مبانی مدیریت و سیاست‌گذاری کلان پژوهش در حوزه علوم انسانی و همچنین تدوین برنامه‌های راهبردی که در آن به شأن و جایگاه علوم انسانی توجه مناسبی شده باشد، در دستور کار خود قرار داده و در نیل به اهداف آن اهتمام ورزد. در این جای خالی «آکادمی علوم انسانی» به‌عنوان یگانه متولی سیاست‌گذار، حامی و هماهنگ‌کننده

همه برنامه‌های علمی، پژوهشی و ستادی این حوزه، به شدت احساس می‌گردد. شاید تشتت و عدم انسجام موجود در پژوهش‌های علوم انسانی و نبود یک راهبرد مشخص در این حوزه به این خلأ برمی‌گردد. در واقع سیاست‌گذاری‌ها و راهبردهای کلان کشور در حوزه‌های علمی، آموزشی، فناوری، هدف‌گذاری، تعیین اولویت‌ها و نحوه به کارگیری نتایج تحقیقات از مسائل تأمل برانگیزی است که در این زمینه مطرح است (قانع‌راد، ۱۳۷۹: ۲۴). نتایج مربوط به نقش عوامل مدیریت و سیاست‌گذاری پژوهشی با نتایج تحقیق صادقی (۱۳۷۰)، فعلی و همکاران (۱۳۸۵)، کوتریک و همکاران (۲۰۰۲) و کمیسیون جامعه اروپا (۲۰۰۳: ۷) انطباق دارد.

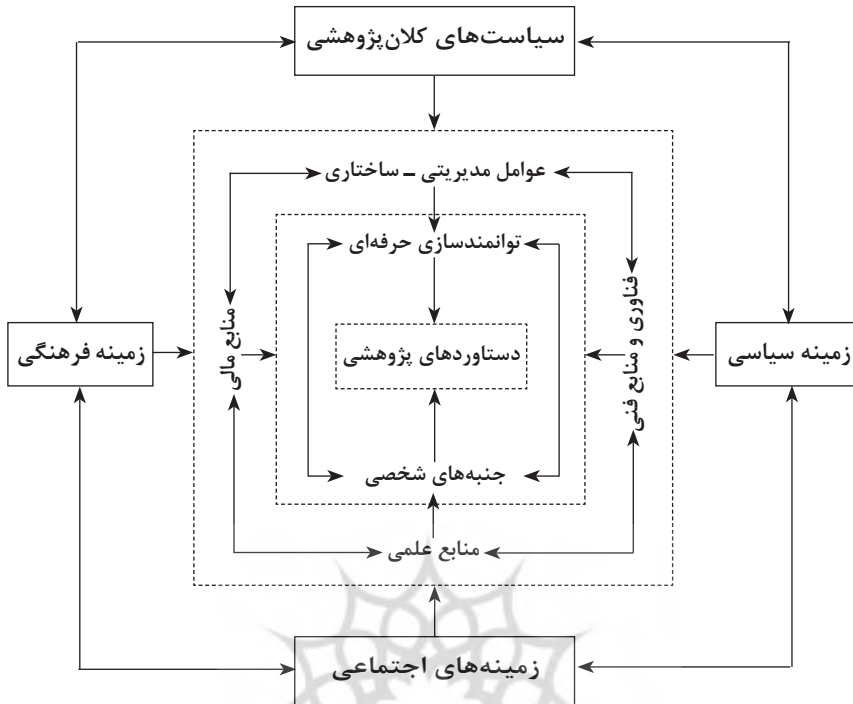
ثالثاً: از آنجا که نتایج مطالعه حاضر تأثیر مثبت تقویت و گسترش امکانات فنی، فناوری علمی و منابع مالی، بهبود شرایط علمی و خدمات و تسهیلات پشتیبانی - پژوهشی را در بهبود عملکرد پژوهشی اساتید نشان می‌دهد از این‌رو هر اندازه دانشگاه‌ها بسترهای لازم در این عرصه را فراهم کنند و هر اندازه اساتید در رابطه با منابع مورد نیاز خود برای پژوهش با تنگنای کمتری مواجه باشند و دغدغه کمتری داشته باشند به همان اندازه نیز می‌توان انتظار گسترش فعالیت‌های پژوهشی را از آنان داشت. این نتایج با یافته‌های فعلی و همکاران (۱۳۸۵)، برات‌پور (۱۳۸۱)، کیانی هرچگانی و یارمحمدیان (۱۳۷۸)، بکرانی (۱۳۷۳) و کوتریک و همکاران (۲۰۰۲) که عوامل اقتصادی، افزایش بودجه و تأمین منابع و نیازهای مالی، تأمین شرایط مناسب برای پژوهش و نشر آثار پژوهشی، توسعه فرصت‌های حضور افراد در کنگره‌ها همایش‌ها و بهره‌گیری از نظام اطلاعاتی را بر افزایش فعالیت‌های پژوهشی تأثیرگذار می‌دانند، انطباق دارد.

رابعاً: نظر به اینکه حوزه پژوهش و عملکرد پژوهشی اساتید در علوم انسانی به شدت متأثر از فراسیستم‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی پیرامون خود می‌باشد، بنابراین لازم است تا در راستای توسعه و تقویت فعالیت‌های پژوهشی در علوم انسانی شرایطی فراهم گردد که تصور مسئولین و نگرش و ذهنیت اجتماعی منفی راجع به جایگاه علوم و پژوهش‌های انسانی و سودمند نبودن آن اصلاح، زمینه‌ها و شرایط مناسب و مطلوب برای اجتهاد علمی و ایده‌پردازی در آن فراهم، تأثیر جریان‌ات سیاسی حاکم بر کشور بر روند فعالیت‌های پژوهشی در این حوزه محدود و مکانیزم‌هایی برای تقویت همکاری نهادهای اجتماعی با پژوهشگران علوم انسانی ایجاد شود. بدیهی است که وجود یک جو هم‌فکر و سازگار در هر زمینه‌ای از علم و دانش بیانگر فضای علمی و پژوهشی مناسب است و در چنین فضایی است که افراد می‌توانند اندیشه‌های نو ارائه دهند و با تفکر و نقادی، زمینه ایجاد دانش جدید را فراهم

آوردند (اصغری، ۱۳۶۸: ۲۰۱). این بخش از نتایج تحقیق عموماً با نتایج مطالعات مورهد و گریفین، (۱۳۸۳)، هاگمن (۱۳۸۰) و رحیمی‌نیک (۱۳۷۴) و همچنین در خصوص تأثیر شرایط و نگرش‌های سیاسی و مشکلات ناشی از عدم ثبات سیاسی بر عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی با مطالعات ماجومدر<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) هماهنگ است.

خامساً: توجه به پارامترهای مربوط به جنبه‌های انگیزه شخصی و حرفه‌ای همواره در مطالعات مربوط به کارایی به‌عنوان متغیرهای تعیین‌کننده‌ای مورد توجه پژوهشگران و تحلیلگران سازمانی قرار داشته است. بر این اساس و بر پایه نتایج این تحقیق نیز تأکید بر چنین پارامترهایی می‌تواند به سهم خود زمینه‌ساز رشد توانمندی پژوهشی اساتید علوم انسانی باشند. نتایج این مطالعه مبنی بر نقش زمینه‌های شخصی، سازمانی و حرفه‌ای بر عملکرد پژوهشی اساتید توسط سایر پژوهش‌ها من جمله موس و کوباکی<sup>۲</sup> (۲۰۰۷: ۲۹۷)، تین (۲۰۰۷: ۴)، سمبای و تری<sup>۳</sup> (۲۰۰۵: ۵۹۳)، آدامسن<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۳: ۵۷)، ساکس<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۲: ۴۲۳)، کاپلوماکی و تیومی<sup>۶</sup> (۲۰۰۰: ۵۸۹)، پاراهو<sup>۷</sup> (۲۰۰۰: ۸۹)، کاجرمو<sup>۸</sup> و همکاران (۱۹۹۸: ۷۹۸)، هیکس (۱۹۹۶: ۳۷۳)، لدلی و لاجوی<sup>۹</sup> (۱۹۹۳: ۴۳۶)، زینالو و همکاران (۱۳۸۱) و کیانی هرچگانی و یارمحمدیان (۱۳۷۸) مورد تأیید قرار گرفته است. به‌طور کلی همچنان که نتایج این تحقیق نشان می‌دهد اگر خواهان ارتقاء مستمر سطح کیفیت فعالیت‌های علمی و پژوهشی در حوزه علوم انسانی هستیم، باید بدانیم که نیل به قابلیت‌ها، مهارت‌ها و دانش عملی و کاربردی قابل پذیرش و کارآمد در پژوهش و ارتقای کمیت و کیفیت تولیدات علمی در حوزه علوم انسانی مستلزم توجه به نقش بازیگرهای اثرگذار متعددی است که در این مطالعه تلاش گردید تا هم در سایه نتایج مبانی نظری و مطالعات پژوهشی گذشته و هم با استعانت از نتایج حاصل از پژوهش حاضر، نقش و ارتباط متعامل و شبکه‌ای آنها در عرصه فرآوری پژوهش و تولیدات علمی علوم انسانی در قالب یک مدل مفهومی در شکل شماره ۲ تجسم گردد.

1. Majumder
2. Moss & Kubacki
3. Smeby & Try
4. Adamsen
5. Sax
6. Kuuppelomaki & Tuomi
7. Parahoo
8. Kajermo
9. Ledley & Lovejoy



شکل ۲: چارچوب مفهومی عوامل اثرگذار بر عملکرد پژوهشی اساتید بر مبنای نتایج این مطالعه چنانچه ملاحظه می‌گردد در چارچوب مفهومی مذکور نیل به دستاوردهای پژوهشی (تولیدات علمی) مطلوب به‌منزله نقطه کانونی و هدف غایی فرایند پژوهش در حوزه علوم انسانی مستلزم فراهم کردن بستر مناسب برای ایفای نقش عوامل و بازیگرهای مهمی است که اساساً در عملکرد پژوهشی اساتید علوم انسانی دارای یک کارکرد لجستیکی و ستادی می‌باشند. نقش و کارکرد این عوامل و زمینه‌ها را می‌توان در سه لایه کلی به جزئی به شرح زیر ترسیم کرد:

لایه اول به زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی مربوط است که جهت و مسیر مناسب انجام پژوهش در این عرصه را تجویز کرده و از تلاش‌های انجام‌گرفته حمایت می‌نماید. در واقع این امر به همنوایی و هماهنگی سیاست‌های اتخاذشده با مبنای فرهنگی، اجتماعی و سیاسی کشور و عدم تقابل آنها با همدیگر می‌انجامد.

لایه دوم به مدیریت و ساختار حمایت‌گرای سازمانی برمی‌گردد که از طریق ایفای نقش مناسب زمینه‌های سخت‌افزاری، نرم‌افزاری و منابع و امکانات مورد نیاز برای انجام فعالیت‌های پژوهشی فراهم می‌گردد.

لایه سوم به دانش، نگرش، مهارت‌ها، قابلیت‌ها و زمینه‌ها و علائق شخصی خود اساتید و پژوهشگران برمی‌گردد. بر این اساس توانمندی و اعتماد به نفس حرفه‌ای اساتید در کنار تلقیات، گرایش‌ها و علاقمندی آنان به امر پژوهش حلقه نهایی این مدل است که فقدان آن می‌تواند به راحتی کارکرد سایر عوامل و بازیگران این عرصه را خنثی نماید. این مهم در قالب تئوری‌های رفتار شهروند سازمانی قابل توجیه است. در حقیقت دانشگاه‌ها نوعی از سیستم‌های اجتماعی - سیاسی هستند که در آن تعاملات اعضای هیئت علمی در قالب شبکه‌های پیچیده‌ای از روابط درونی نمود می‌یابد که به نیروهای داخلی و خارجی عکس‌العمل نشان می‌دهند. از این رو موفقیت دانشگاه‌ها در مواجهه با چالش‌های جدیدی نظیر جهانی‌شدن، بین‌المللی‌شدن و پاسخگویی، اساساً به تمایل اعضای هیئت علمی بستگی دارد که در راستای نیل به اهداف دانشگاه فراتر از وظایف و انتظارات سازمانی خود عمل نمایند. لذا بر پایه مطالعات حسین و ونگ (۲۰۱۱) در درون یک مجموعه مشخصی از استقلال و توانمندسازی، از اساتید در دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی انتظار می‌رود که با استانداردهای نوین مدیریتی منطبق گشته و زمینه‌ها و ویژگی‌های مورد نیاز رفتار شهروندی سازمانی را در خود تقویت نمایند. شاید به همین دلیل است که از نظر بسیاری از اصلاح‌گران آموزشی از توانمندسازی به‌منزله یک اقدام ضروری در فرایند توسعه حرفه‌ای اساتید نام می‌برند که از نتایج موفقیت‌آمیزی برخوردار بوده و منافع و پیامدهای مثبتی را برای دانشگاه‌ها به‌منزله برج‌های دانش در جامعه در بردارد.

خلاصه اینکه رشد تولیدات علمی و تقویت عملکرد پژوهشی اساتید و پژوهشگران علوم انسانی هم در گرو آسیب‌شناسی عوامل مؤثر بر ناکارآمدی پژوهش در حوزه مورد بحث و هم مستلزم استقرار بسترهای سخت‌افزاری، نرم‌افزاری و مغزافزاری متناسب با شأن و جایگاه پژوهش و پژوهشگران در علوم انسانی است که از دید اهل نظر، در مجامع تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی آموزش عالی کشور مغفول واقع شده است.

\* این پروژه با حمایت مالی پژوهشکده مطالعات اجتماعی و فرهنگی انجام شده است.

## منابع

۱. اصغری، علی. (۱۳۸۱). عوامل مؤثر بر تحقیق. مجموعه مقالات سمینار تحقیق و توسعه. تهران: دانشگاه علم و صنعت ایران. ۱۹۸-۲۰۸.
۲. برات‌پور، رویا. (۱۳۸۱). بررسی عوامل تأثیرگذار بر فعالیت‌های علمی - پژوهشی اعضای هیئت علمی گروه‌های کتابداری دانشگاه‌های دولتی ایران از دیدگاه آنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه علوم پزشکی ایران.
۳. بکرانی، فریدون. (۱۳۷۳). بررسی نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه در خصوص موانع پیشرفت فعالیت‌های پژوهشی در دانشگاه صنعتی اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی. دانشگاه علامه طباطبایی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
۴. خورسندی طلاسکوه، علی. (۱۳۸۵). علوم انسانی در ایران و راه‌های ارتقاء آن. کنگره ملی علوم انسانی: وضعیت امروز، چشم‌انداز فردا. تهران: ۲۴-۲۲ اسفندماه.
۵. رازقی، نادر. (۱۳۷۵). بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر فعالیت‌های پژوهشی، بررسی موردی: فعالیت‌های پژوهشی اساتید رشته جامعه‌شناسی، اقتصاد، علوم سیاسی دانشگاه‌های تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
۶. رجایی‌پور، سعید و حمید رحیمی. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی. سال هشتم. شماره ۳۱، زمستان. ص ۷۶-۵۹.
۷. رحیمی‌نیک، اعظم. (۱۳۷۴). تئوری‌های نیاز و انگیزش. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران.
۸. ریاضی، عبدالمهدی. (۱۳۸۵) ضریب تأثیری پژوهش‌های علوم انسانی را بیشتر کنیم: پیشنهاد مدل تأثیر. کنگره ملی علوم انسانی: وضعیت امروز، چشم‌انداز فردا. تهران: ۲۴-۲۲ اسفندماه.
۹. زینالو، علی‌اکبر؛ محمود محمدی؛ مهرناز گرانمایه؛ حسن فرسام و زهره خاکبازان. (۱۳۸۱). چشم‌انداز پژوهش در دانشگاه علوم پزشکی تهران: دیدگاه‌ها و نظرات. مجله آموزش در علوم پزشکی. شماره ۷.
۱۰. سجادیان، سیدمحمد. (۱۳۸۵). نقش دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی در ارتقاء علوم انسانی. کنگره ملی علوم انسانی: وضعیت امروز، چشم‌انداز فردا. تهران: ۲۴-۲۲ اسفندماه.
۱۱. شمسایی‌گلسفیدی، ابراهیم. (۱۳۷۳). بررسی عوامل بازدارنده و تنگناهای مربوط به فعالیت‌های علمی - پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
۱۲. شیری، حامد. (۱۳۹۱). بررسی جامعه‌شناختی همگرایی دانشگاه تهران با شاخص‌های دانشگاه در جامعه دانش‌محور (تحلیل کیفی دیدگاه دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه تهران). پایان‌نامه



- دکتری تخصصی دانشگاه اصفهان.
۱۳. صادقی، عباس. (۱۳۷۰). بررسی مشکلات تحقیق در رشته‌های علوم انسانی از دیدگاه اساتید دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.
۱۴. صبور، علی‌اکبر. (۱۳۸۵). کارنامه پژوهشی ایران در سال ۲۰۰۵. رهیافت. شماره ۳۷: صص ۴۴-۴۸.
۱۵. عبدی، معصومه. (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد آموزشی اعضاء هیئت علمی دانشکده‌های علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از دیدگاه آنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی تهران.
۱۶. عزیزی، نعمت‌اله و سیداحمد پارسا. (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی ناکارآمدی تحقیقات در علوم انسانی. اولین همایش بین‌المللی آموزش عالی. دانشگاه کردستان: ۲۷ و ۲۸ اردیبهشت.
۱۷. عزیزی، نعمت‌اله. (۱۳۹۱). گزارش نهایی طرح ممیزی رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی وابسته به حوزه علوم تربیتی. معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری. دبیرخانه ممیزی توسعه علوم (دبیرخانه علوم انسانی).
۱۸. فعلی، سعید؛ غلامرضا پزشکی راد و محمد چیدزی. (۱۳۸۵). بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت در فعالیت‌های پژوهشی و تولید علم. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۴۲: ۱۹.
۱۹. فیض، داود. (۱۳۸۵). بررسی جایگاه علوم انسانی در نظام آموزشی، پژوهشی و مدیریتی کشور و ارائه راهکارهای ارتقاء آن با استفاده از مدل SWOT. کنگره ملی علوم انسانی: وضعیت امروز، چشم‌انداز فردا. تهران: ۲۴-۲۲ اسفندماه.
۲۰. قانع‌راد، محمدامین. (۱۳۷۹). ساختار مدیریت نظام علمی کشور. تهران: مرکز تحقیقات علمی کشور.
۲۱. کیانی هرچگانی، فاطمه و محمدحسین یارمحمدیان. (۱۳۷۸). بررسی عوامل مؤثر در توجه به پژوهش در میان پژوهشگران. چکیده تازه‌های تحقیق در دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی ایران. دوره ۷. شماره ۴. تهران: مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
۲۲. معین، مصطفی. (۱۳۷۳). نقش اطلاع‌رسانی در پیشرفت تحقیق و توسعه. نشریه فنی مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، ۱۱(۱): ۵-۳.
۲۳. منصوری، رضا. (۱۳۷۰). وضعیت تحقیقات در ایران. فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی. ۱ (۱): ۶۰.
۲۴. مورهد، گرگوری و ریکی گریفین. (۱۳۸۳). رفتار سازمانی. سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: انتشارات مروارید.
۲۵. نوروززاده، رضا. (۱۳۹۱). گزارش ملی آموزش عالی ایران ۱۳۸۹. تهران: مؤسسه پژوهش و

برنامه‌ریزی آموزش عالی.

۲۶. واعظ، محمد و روح‌اله شهنازی. (۱۳۸۵). روش‌شناسی لاکاتوشی راهی برای حل معضل روش‌شناختی تحقیقات علوم انسانی: مطالعه موردی علم اقتصاد در ایران. *کنگره ملی علوم انسانی: وضعیت امروز، چشم‌انداز فردا*. تهران: ۲۴-۲۲ اسفندماه.
۲۷. هاگمن، گیزلا. (۱۳۸۰). *انگیزش و مدیریت تحول*. علی محمد گودرزی. تهران: انتشارات خدمات فرهنگی رسا.

28. Adamsen, L. & et al. (2003). Danish Research – Active Clinical Nurses Overcome Barriers in Research Utilization. *Scandia Journal of Caring*. 17: 57-65.
29. Auranen, O. (2007). How Do Organizational Factors and Social Capital Affect Research Performance in Changing Academic Settings? Review of the Literature. Submitted Paper to the *CHER 20<sup>th</sup> Annual Conference The Research Mission of the University*. 30 August - 1 September 2007. Dublin: Ireland.
30. Baird, L. L. (1991). Publication Productivity in Doctoral Research Departments: Interdisciplinary and Intradisciplinary Factors. *Research in Higher Education*. 32 (3): 303-318.
31. Blackburn, T. & H. Lawrence. (1995). *Faculty at Work: Motivation, Experience, Satisfaction*. London: The Johns Hopkins University Press.
32. Bonaccorsi, A. & et al. (2007). *Efficiency and University Size: Discipline-wise Evidence from European Universities*. MPRA: Government Institute for Economic Research.
33. Commission of the European Communities. (2003). *The Role of the University in the Europe of Knowledge*. Brussels: EUC. Available at: [www.worldlii.org/cases/Ecomm/](http://www.worldlii.org/cases/Ecomm/).
34. Fox, M. (1996). Publication Productivity among Scientists. *Social Studies of Sciences*. 13 (2): 285-305.
35. Graham, C. W. (1989). Increased Research Performance Through Reduced Stress and Improved Human Well-being. *Journal of the Society of Research Administrators*. 22 (1): 89.
36. Hadjinicola, G. C. & A. C. Soteriou. (2006). Factors Affecting Research Productivity of Production and Operations Management Groups: An Empirical Study. *Journal of Applied Mathematics and Decision Sciences*. 10: 1-16.
37. Hemlin, S. & M. Gustafsson. (1996). Research Production in the Arts and Humanities A Questionnaire Study of Factors Influencing Research Performance. *Scientometrics*. 37 (3): 417-432.
38. Hicks, C. B. A. (1996). Study of Nurses' Attitude Towards Research: a Factor Analytic Approach. *Journal of Advanced Nursing*. 23 (2): 373-379.
39. Hussin, S. & S. C. Wong. (2011). Organizational Citizenship Behavior in Universities: Incorporating Autonomy and Empowerment Into a Correlation Ship. *Proceedings 4<sup>th</sup> International Conference of Education*. Madrid: November 14-16.
40. Kajermo, K. N. & et al. (1998). Barriers to and Facilitators of Research Utilization - as Perceived by a Group of Registered Nurses in Sweden. *Journal of Advanced Nursing*. 27 (4): 798-807.
41. Kotrlík, W. J; E.G. Bartlett; C. C. Higgins & A. H. Williams. (2002). Factors Associated With Research Productivity of Agricultural Education Faculty. *Journal of Agricultural Education*. 43: 110-116.
42. Kuuppelomaki, M. & J. Tuomi. (2003). Finish Nurses' View on Their Research Activities. *Journal of Clinical Nursing*. 12 (4): 589-600.

43. Ledley, F. D. & F. H. Lovejoy. (1993). Factors Influencing the Interest, Career Paths, and Research Activities of Resent Graduates From an Academic Pediatric Residency Program. *PEDIATRICS*. 92 (3): 436 – 441. Will Retrieve in: <http://www.ebscohost.org>
44. Majumder, M. A. A. (2004). Issues and Priorities of Medical Education Research in Asia. *Annals Academy of Medicine*. 33 (2): 257 – 263
45. Moss, G. & K. Kubacki. (2007). Researchers in Higher Education: A Neglected Focus of Study?. *Journal of Further and Higher Education*. 31(3). 297-310.
46. Nafarrete, R. B. (2003). Factors Affecting Organizational Performance NRD San Diego FY 1997-2000: A Systems Analysis. *Unpublished Master's Thesis*: Naval Postgraduate School Monterey CA.
47. Parahoo, K. (2000). Barriers to and Facilitators of Research Utilization Among Nurses in Northern Ireland. *Journal of Advanced Nursing*. 30 (1): 89-98.
48. Salazar, C. & A. Almonte, A. (2007). Developing Research Culture in Philippine Higher Education: Perspectives of University Faculty. *Unesco Forum, on Higher Education, Research and Knowledge*. 18-19 September. Hangzhou: China.
49. Sax, L. J. & et al. (2002). Faculty Research Productivity: Exploring the Role of Gender and Family Related Factors. *Research in Higher Education*. 43(4): 423-446.
50. Smeby, J. C. & S. Try. (2005). Departmental Contexts and Faculty Research Activity in Norway. *Research in Higher Education*. 46(6): 593-619.
51. Tan, D. (1986). The Assessment of Quality in Higher Education: A Critical Review. *Research in Higher Education*. 24: 223-265.
52. Tien, F. F. (2007). Faculty Research Behavior and Career Incentive: The Case of Taiwan. *International Journal of Educational Development*. 27 (1): 4-17.
53. Toutkoushian, R. K. & et al. (2003). Using Publications Counts to Measure an Institution's Research Productivity. *Research in Higher Education*. 44 (2): 121-148.
54. Williams, A. (2003). A Mediated Hierarchical Regression Analysis of Factors Related to Research Productivity of Human Resource Education and Workforce Development Postsecondary Faculty. *Unpublished Doctoral Dissertation*. Louisiana State University.
55. Wood, F. (1990). Factors Influencing Research Performance of University Academic Staff. *Higher Education*. 19(1): 81-100.



پروہشکاه علوم انسانی ومطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی