

## عوامل روانی - اجتماعی موثر بر فعالیت های پژوهشی اعضای هیأت علمی

دکتر یحیی کاظمی\*، دکتر علیقلی روشن\*\* و ندا بنی اسدی\*\*\*

### چکیده

این پژوهش با هدف تعیین عوامل اجتماعی مؤثر بر افزایش فعالیت های پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه ها انجام شده است. جامعه ی آماری مورد مطالعه شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه های سیستان و بلوچستان و شهید باهنر کرمان (۷۳۰ نفر) میباشد که از این تعداد ۱۶۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در پژوهش حاضر از روش توصیفی، علی-مقایسه ای استفاده شده است. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه ی محقق ساخته جمع آوری شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که قرار گرفتن اعضای هیأت علمی در فضای پژوهشی بر افزایش فعالیت های پژوهشی آنها موثر است. اما نظم کاری و همچنین میزان مهارت ارتباط اجتماعی اعضای هیأت علمی بر افزایش فعالیت های پژوهشی آنها تأثیر نداشته است. می توان نتیجه گرفت که فرصت ارتباط پژوهشی با سایر مراکز تحقیقاتی داخلی و خارجی و با اساتید دیگر دانشگاه ها، در افزایش فعالیت های پژوهشی اعضای هیأت علمی مؤثر می باشد.

**واژه های کلیدی:** عوامل اجتماعی، نظم کاری، مهارت ارتباط اجتماعی، فضای پژوهشی، اعضای هیأت علمی و فعالیت های پژوهشی.



#### ○ مقدمه

پژوهش «تغییر کنترل شده یا هدایت شده ی موقعیت نامعین به سمت موقعیتی که از لحاظ مشخصات و روابط کاملاً معین و ثابت باشد و در وضعی قرار داشته باشد که عناصر موقعیت اصلی به صورت یک کل متحد در آمده باشد، تعریف شده است» (دیویی، ۱۳۶۹: ۱۳۴). بست نیز (۱۳۶۷: ۳۵) تحقیق را «یک فعالیت سیستماتیک می داند که معطوف به کشف و پروراندن مجموعه ای از دانش سازمان یافته می باشد». (فتاحی، ۱۳۸۳: ۱۳۷) بنابراین تحقیق عملی است منظم که برای پاسخ به یک پرسش و یا حل یک مساله قصد دارد روابط بین متغیرها را تعیین کند تا یک مجموعه ی سازمان یافته و متحد ایجاد کند.

پژوهش یکی از مهمترین عوامل نیل به توسعه ی اقتصادی و اجتماعی هر کشوری می باشد و دانشگاه در مرکز پژوهش ها و فرایند تولید سرمایه ی انسانی قرار دارد (ابوت و دوکولیاگس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). نقش آموزش عالی در اجرای پژوهش تعیین کننده است زیرا نیروی انسانی پژوهشگر برای سایر بخش ها، توسط آموزش عالی تربیت می شوند. علاوه بر این، دانشگاه ها محور انجام تحقیقات در کشورها هستند. پژوهش برای بهبود کیفیت خود دانشگاه ها نیز اهمیت دارد. مثلاً پژوهش برای توسعه ی حرفه ای اعضای هیأت علمی نقش مهمی را ایفا می کند. هر چند بعضی از پژوهش ها کارایی در تدریس و کارایی در پژوهش را دو مفهوم مستقل و بی ارتباط با هم گزارش کرده اند (نوزر، مناکیان و تانر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵ و ماش و هاتی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲): پژوهش های دیگر نشان می دهد که پژوهش بر بهبود آموزش و یادگیری دانشجویان تأثیر می گذارد (یانگ و کوپان، ۲۰۰۷: ۳۴۱<sup>۴</sup>). به طوری که در یک مطالعه ی فرا تحلیلی در بررسی بیش از ۴۰ پژوهش، بین کارایی در تدریس و کارایی در پژوهش همبستگی مشاهده شده است (آلن<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶). پس از

<sup>۱</sup> - Abbott and Doucouliagos

<sup>۲</sup> - Noser, Manakyan and Tanner

<sup>۳</sup> - Marsh and Hattie

<sup>۴</sup> - Yang and Koop-An

<sup>۵</sup> - Allen

آنجایی که کارایی یک دانشگاه به اثر بخشی و کیفیت کارکنان آن، به خصوص اعضای هیأت علمی آن وابسته است (سانیا، ۱۳۷۹: ۲۲۱)، نقش اعضای هیأت علمی تنها ارائه ی اطلاعات نیست بلکه آنها محرک و مفسری برای ایجاد زمینه و درک عمیق یک رشته ی تحصیلی می باشند که لازمه ی این درک عمیق انجام پژوهش های متعدد و مداوم است (یانگ و کوپان، ۲۰۰۷: ۳۱۵). اعضای هیأت علمی وظیفه ی گسترش تحقیقات را به عهده دارند (موسوی زارع، ۱۳۶۸: ۳۱۸). بنابراین اهمیت دارد که بررسی شود چه عواملی باعث بهبود عملکرد پژوهشی آنها می شود. در بررسی عوامل اجتماعی انگیزش اعضای هیأت علمی جهت انجام فعالیت های پژوهشی، نظریه هایی چون پیشرفت، برابری، جاذبه ی درون شخصی، روابط صمیمی و انزوا مورد توجه قرار گرفته است.

نظم کاری سبب استفاده ی بهینه از زمان می شود و به افزایش فرصت های عملی افراد منجر می شود در نتیجه به افزایش عملکرد افراد منجر می شود. در همین راستا لودک<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) نشان می دهد که نظم بر تدریس تحقیق تأثیر زیادی دارد هر چند عوامل مداخله گر زیادی را در این رابطه موثر می داند.

انگیزه های اجتماعی بخشی از نیروهای پیش برنده ی رفتارهای مختلف انسان است. برای ایجاد انگیزه در افراد، لازم است عوامل محرک رفتارهایشان شناخته شود. در واقع آیا محرک افراد برای انجام فعالیت در محیط کار کسب پول است یا جلب رفاقت یا منفعت جویی یا دلایل فنی و حرفه ای و یا صرفاً این که غیر از کار کردن راهی در پیش پای ندارند (بیچ، ۱۳۷۰: ۱۰۰). منصور (۱۳۷۰: ۱۶) در بررسی عوامل انگیزشی اعضای هیأت علمی، مطرح می کند که «امکان ارائه ی تحقیقات برتر در خارج از کشور، فراهم کردن امکان ادامه ی تحصیل در مقاطع عالی تر، فراهم ساختن امکان انتشار کار تحقیقاتی و ایجاد روش های ساده تر برای تصویب طرح ها، از عوامل انگیزشی اعضای هیأت علمی برای انجام پژوهش هستند». در تحقیقی دیگر مشخص شد که بیش از ۶۰ درصد عوامل انگیزشی مربوط به ارضا کردن نیازهای اجتماعی - روانی یعنی باز خورد، احساس تعلق داشتن، آزادی، صداقت، اعتبار، اعتماد، اعتنا، مسؤلیت و مشارکت، بوده است (هاگمن، ۱۳۸۰: ۴۶). از نظر کراچی، کارچفیلد و بلاکی بعضی از نیازهای

<sup>۱</sup> - Lueddeke

اجتماعی عبارتند از: نیاز به همبستگی با دیگران، نیاز به تملک، نیاز به قدرت طلبی، نیاز به نوع دوستی و نیاز به کنجکاری (رحیمی نیک، ۱۳۷۴: ۶۰). رحیمی نیک (۱۳۷۴: ۴۸) در همین راستا مطرح می‌کند که «در صورت مساوی بودن سایر شرایط، فرد عضویت در گروهی را انتخاب خواهد کرد که منزلت یا موقعیت اجتماعی او در آن بیشتر باشد».

پژوهش‌ها همچنین نشان می‌دهند که زمینه<sup>۱</sup> یا جو بر کیفیت انجام پژوهش توسط دانشجویان تحصیلات تکمیلی موثر است. میزان احساس انزوا توسط این دانشجویان بر میزان دانش مورد استفاده در پژوهش آنها تاثیر منفی داشته است (موس و کوباکی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). در بررسی تأثیر جو گروه و دانشکده بر میزان فعالیت پژوهشی گزارش شده است که جو گروه آموزشی، سن، و درصد اعضای هیأت علمی دارای Ph.D. در دانشکده به طور معنی داری روی میزان فعالیت پژوهشی تأثیر داشته است (سمبای، تری<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). بنابر این می‌توان استنباط کرد که ممکن است فضای اجتماعی فرد در شکل‌های دیگر همانند قرار گرفتن فضای پژوهشی بر عملکرد پژوهشی او مؤثر باشد.

از طرف دیگر، بر اساس تئوری پیشرفت، افراد در یک جامعه در حال ترقی هم برای پیشرفت خود و هم به خود پیشرفت ارجح می‌نهند و همواره پیشرفت و تلاش برای آنها با ارزش هستند (تیوان و باری، ۱۳۶۵: ۱۴۱). هنگام توصیف انگیزه‌ی پیشرفت ضروری است که به زمینه‌های اجتماعی آن توجه شود. هر فرد تلاش می‌کند به نحوی به وظایف مورد نظر خویش عمل کند ولی از آن جا که این امر در یک محیط اجتماعی اتفاق می‌افتد، مناهیمی از قبیل تشریک مساعی، رقابت، تشکیل گروه، اهداف گروه و پیشرفت گروهی در این زمینه مطرح می‌شوند. با توجه به این که بیشتر افراد جامعه موفقیت در انجام وظایف را یک هدف مثبت در نظر می‌گیرند و در این زمینه تلاش می‌کنند؛ در نتیجه به آثار مثبتی از قبیل فزونی انتظار موفقیت‌های بعدی، غرور و صلاحیت بیشتر دست می‌یابند. بنابراین موفقیت دارای آثار مثبت اجتماعی است. دستیابی به هدف مورد انتظار، موجب تجلی موفقیت می‌گردد و باعث برخورد صمیمانه و خیراندیشانه‌ی افراد با یکدیگر می‌شود (خداپناهی، ۱۳۷۹: ۱۳۵). همچنین براساس

<sup>1</sup>-context

<sup>2</sup>- Moss and. Kubacki

<sup>3</sup>-Smeby and Try

ثوری برابری، اشخاص می خواهند که در محیط های اجتماعی با آنها با عدالت رفتار شود. در واقع برابری به عنوان باوری که آیا با ما در ارتباط با دیگران با انصاف رفتار شده است، تعریف می شود و این موضوعی است که از فرایندهای مقایسه‌ی اجتماعی به دست آمده است. مقایسه‌ی اجتماعی شامل ارزیابی موقعیت خویش در عرصه‌ی موقعیت دیگران می باشد (مورهد، ۱۳۸۳: ۱۴۰). وجود احساس برابری در افراد موجب می شود که انگیزه‌ی حفظ وضع موجود در او به وجود آید. بنابراین می توان استنباط کرد که عوامل اجتماعی در ارتقای انگیزه‌ی پیشرفت در افراد از جمله اعضای هیأت علمی موثر باشد.

در خصوص رابطه‌ی عوامل محیطی و انگیزش نیازها می توان گفت که محیط در انگیزش نیازها تأثیر بسزایی دارد. اغلب مردم در اولین روز کاریشان تهییج می شوند، اگر چه به مرور شرایط محیط کار باعث می شود که شوقشان را از دست بدهند (هاگمن، ۱۳۸۰: ۴۷). عده‌ی نیازهایی که در محیط به خصوصی برانگیخته می شود با تعداد عوامل محیطی نسبت مستقیم دارند. در محیط متنوع و غنی نیازهای بسیار برانگیخته می شوند. مثلاً می توان پرسید شخصی در محیط کارش چه نیازهایی دارد. کسی که به امور صرفاً از نظر اقتصادی نگاه می کند نیازهای مادی را مطرح می سازد اما دیده شده است که کارگران کارخانه ها به رابطه‌ی دوستی و صمیمیت نیاز مبرم دارند و کارگری که توانسته با کارگران دیگر رابطه‌ی دوستی برقرار کند کارش بیشتر و بهتر بوده است. پس ما از کار خود فقط انتظار مزد و اجرت نداریم بلکه نیازمند آن هستیم که با دیگران رابطه‌ی انسانی و صمیمی برقرار کنیم. بیشتر ما هنگام همراهی با دوستان احساس خوشایندی داریم. تصور دوستی با دیگران علاوه بر ایجاد احساس خوشحالی، از اضطراب روحی نیز جلوگیری می کند (برکوتیز، ۱۳۸۳: ۳۳۴). براین اساس ممکن است اعضای هیأت علمی وقتی در محیطی برانگیزاننده مشغول به فعالیت باشند، فعالیت آنها در زمینه‌های مورد نظر افزایش یابد.

بنابراین با توجه به اهمیت عوامل اجتماعی در فعالیت افراد، مقاله‌ی حاضر به بررسی تأثیر بعضی از عوامل اجتماعی از جمله نظم کاری شغلی و خانوادگی اعضای هیأت علمی؛ قرار گرفتن در فضای پژوهشی همچون ارتباط با پژوهشگران سایر مراکز و داشتن پست های پژوهشی؛ و داشتن مهارت های اجتماعی چون صراحت بیان، صمیمیت، اعتماد متقابل، و ارتباط

با همکاران، در افزایش فعالیت های پژوهشی اعضای هیأت علمی پرداخته است. این عوامل در قالب سه فرضیه زیر ارائه شده است: (۱) میزان نظم کاری اعضای هیأت در افزایش فعالیت های پژوهشی آنها مؤثر است. (۲) مهارت های ارتباط اجتماعی اعضای هیأت علمی در افزایش فرصت های پژوهشی آنها مؤثر است. (۳) قرار گرفتن اعضای هیأت علمی در فضای پژوهشی در افزایش فعالیت های پژوهشی آنها مؤثر است.

### ° روش

در این تحقیق از روش توصیفی و از نوع علی - مقایسه ای استفاده شده است. جامعه ی آماری مورد مطالعه، اعضای هیأت علمی دانشگاه های سیستان و بلوچستان و شهید باهنر کرمان می باشد که در مجموع ۷۳۰ بوده اند و از این تعداد ۱۶۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. انتخاب آزمودنی ها از میان دو گروه اعضای هیأت علمی دارای فعالیت های پژوهشی بالا و دارای فعالیت های پژوهشی پایین به روش طبقه ای سهمی انجام شد. معیار فعالیت های پژوهشی، مقاله های چاپ شده در مجله های معتبر علمی - پژوهشی، علمی - ترویجی و ISI، طرح های پژوهشی و کتاب های تالیف شده بود که توسط معاونت پژوهشی تأیید و تنظیم شده بود.

تدوین فرضیه های تحقیق در دو مرحله انجام شده است. در مرحله ی اول بر اساس پژوهش های قبلی و با کمک سؤال های باز پاسخ، با گروه کوچکی (۶ نفر) از اعضای هیأت علمی دازای فعالیت های پژوهشی بالا و فعالیت های پژوهشی پایین مصاحبه به عمل آمد. مصاحبه در محورهای اقتصادی، اجتماعی و شخصی تنظیم شد. بر اساس این مصاحبه فرضیه های نهایی تنظیم شد و برای هر فرضیه ابزار مناسب طراحی شد. روایی پرسشنامه های تدوین شده توسط ۶ نفر از متخصصان بررسی شد. برای بررسی پایایی، پرسشنامه ها روی نمونه ی ۴۰ نفری اجرا شد و با استفاده از آلفای کرونباخ اعتبار خرده مقیاس ها به دست آمد که در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱: میزان اعتبار پرسشنامه های تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ

ضریب آلفا	تعداد گویه‌ها	پرسشنامه ها
۰/۸۲	۷	میزان نظم کاری اعضای هیأت علمی
۰/۸۶	۱۱	میزان مهارت های ارتباط اجتماعی اعضای هیأت علمی
۰/۸۶	۸	میزان قرار گرفتن اعضای هیأت علمی در فضای پژوهشی.

$N=40$

پرسشنامه ها حاوی ۷، ۸ و ۱۱ سوال در زمینه عوامل اجتماعی موثر بر افزایش فعالیت های پژوهشی اعضای هیأت علمی بودند. برای تحلیل آماری از آزمون t گروههای مستقل استفاده شده است.

#### • یافته ها

نتایج به دست آمده به ترتیب فرضیه های پژوهش ارائه می شود.

(۱) میزان نظم کاری اعضای هیأت علمی در افزایش فعالیت های پژوهشی آنها مؤثر است.

جدول ۲: بررسی تفاوت میزان نظم کاری اعضای هیأت علمی دارای

فعالیت های پژوهشی بیشتر و کمتر

مقدار t	درجه آزادی	انحراف استاندارد	میانگین	گروه ها
۰/۷۴***	۱۶۲	۲/۵۱	۲۵/۲۳	دارای کارایی پژوهشی بیشتر
		۲/۶۳	۲۴/۸۱	دارای کارایی پژوهشی کمتر

\*\*  $p > 0.05$

نتایج جدول فوق نشان می دهد که در زمینه ی میزان نظم کاری اعضای هیأت علمی، بین دو گروه اعضای هیأت علمی «دارای کارایی پژوهشی بیشتر» و «دارای کارایی پژوهشی کمتر» تفاوت معنی داری در سطح  $p \leq 0.05$  وجود دارند.

(۲) مهارت های ارتباط اجتماعی اعضای هیأت علمی در افزایش فرصت های پژوهشی آنها

مؤثر است؟

جدول ۳: بررسی تفاوت میزان مهارت های ارتباط اجتماعی اعضای

هیأت علمی دارای فعالیت های پژوهشی بیشتر و کمتر

مقدار t	درجه آزادی	انحراف استاندارد	میانگین	گروه ها
***۰/۹۹	۱۵۸	۵/۵۴	۳۷/۰۸	دارای کارایی پژوهشی بیشتر
		۶/۶۹	۳۶/۱۲	دارای کارایی پژوهشی کمتر

\*\*  $p > 0.05$

با توجه به جدول فوق مشاهده می شود که در زمینه ی میزان مهارت ارتباط اجتماعی اعضای هیأت علمی، بین دو گروه اعضای هیأت علمی «دارای کارایی پژوهشی بیشتر» و «دارای کارایی پژوهشی کمتر» تفاوت معنی داری در سطح  $p \leq 0.05$  وجود ندارد. (۳) قرار گرفتن اعضای هیأت علمی در فضای پژوهشی بر افزایش فعالیت های پژوهشی آنها مؤثر است.

جدول ۴: تفاوت میزان قرار گرفتن اعضای هیأت علمی در فضای پژوهشی

در دو گروه دارای فعالیت های پژوهشی بیشتر و کمتر

مقدار t	درجه آزادی	انحراف استاندارد	میانگین	گروه ها
***۴/۳۸	۱۶۲	۴/۰۹	۱۵/۸۰	دارای کارایی پژوهشی بیشتر
		۴/۴۳	۱۴/۵۲	دارای کارایی پژوهشی کمتر

\*\*\*  $p \leq 0.01$

با توجه به جدول فوق مشاهده می شود که تفاوت دو گروه اعضای هیأت علمی دارای کارایی پژوهشی بیشتر و دارای کارایی پژوهشی کمتر، در زمینه ی میزان قرار گرفتن اعضای هیأت علمی در فضای پژوهشی در سطح  $p \leq 0.01$  معنی دار است. در این تفاوت میانگین قرار گرفتن گروه دارای کارایی پژوهشی بیشتر در فضای پژوهشی (۱۵/۸۰) است که بالاتر از میانگین گروه دارای کارایی پژوهشی کمتر (۱۴/۵۲) می باشد.

#### • بحث

عدم تأیید فرضیه ی اول پژوهش حاکی از این است که میزان نظم کاری اعضای هیأت علمی در افزایش فعالیت های پژوهشی آنها مؤثر نبوده است. می توان استنباط کرد که نظم



کاری به معنی داشتن برنامه در کارهای فردی، شغلی و خانوادگی و اجرا کردن برنامه های در موقع مقرر باعث افزایش فعالیت های پژوهشی اعضای هیأت علمی نشده است. این یافته با نتایج پژوهش لودک (۲۰۰۳) مبنی بر تأثیر نظم بر عملکرد، هماهنگ نیست. دلیل این امر می تواند این باشد که نظم در کار هر روزه ی اعضای هیأت علمی، مانند تدریس می تواند مؤثر باشد. فعالیت های پژوهشی چون مقطعی و فردی است فرد می تواند با کار فشرده بی نظمی خود را جبران کند.

با توجه به عدم تأیید فرضیه ی تحقیق دوم مبنی بر تأثیر مهارت های ارتباط اجتماعی اعضای هیأت علمی بر افزایش فرصت های پژوهشی آنها می توان نتیجه گرفت که داشتن مهارت های ارتباط اجتماعی، شامل، داشتن صراحت بیان، صمیمیت، اعتماد و ارتباطات در محیط کار بر افزایش فعالیت های پژوهشی اعضای هیأت علمی تأثیر نداشته است. این نتیجه با دید گاههایی که مطرح می کنند عوامل اجتماعی در ارتقا انگیزه پیشرفت مؤثر هستند (تیوان و باری، ۱۳۶۵: ۱۴۱؛ خدائپناهی، ۱۳۷۹: ۱۳۵ و مورهد، ۱۳۸۳: ۱۴۰) هماهنگ نیست. همچنین با پژوهش هایی که ارتباط های اجتماعی فرد را بر عملکرد افراد مؤثر می دانند (موس و کوباسکی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷؛ سمبای، تری، ۲۰۰۵؛ هاگمن، ۱۳۸۰ و رحیمی نیک، ۱۳۷۴: ۶۰) همخوانی ندارد. این نتایج متفاوت ممکن است به این دلیل باشد که اعضای هیأت علمی برای ارتقای عملکرد خود گزینه ی دیگری غیر از فعالیت های پژوهشی دارند یعنی می توانند به جای آن به بهبود فعالیت های آموزشی خود بپردازند.

با تأیید فرضیه ی سوم تحقیق، مبنی بر وجود تفاوت در بین دو گروه اعضای هیأت علمی دارای فعالیت های پژوهشی بیشتر و دارای فعالیت های پژوهشی کمتر در زمینه ی میزان قرار گرفتن در فضای پژوهشی، می توان استنباط کرد که داشتن مسؤولیت های پژوهشی در دانشگاه و ارتباط با پژوهشگران در دانشگاه ها و مراکز پژوهشی، بر افزایش فعالیت های پژوهشی اعضای هیأت علمی مؤثر است. یعنی هرچه بیشتر در محیط ها و فضاها ی پژوهشی قرار داشته باشند و با دیگر اساتید و نیز مراکز پژوهشی بیشتر در ارتباط باشند، فعالیت های پژوهشی

<sup>۱</sup> - Moss and. Kubacki

بیشتری خواهند داشت. این نتیجه با نتایج پژوهش‌هایی که رابطه‌ی بین عوامل محیطی و انگیزش را مطرح می‌کنند (هاگمن، ۱۳۸۰: ۴۷ و برکووتیز، ۱۳۸۳: ۳۳۴) همخوانی دارد.

بنابراین شاید هر نوع ارتباط اجتماعی باعث بهبود فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی نشود اما اگر فرصت ارتباط آنها در زمینه‌ی پژوهشی با سایر مراکز تحقیقاتی داخلی و خارجی و با اساتید دیگر دانشگاه‌ها فراهم شود در افزایش فعالیت‌های پژوهشی آنها موثر خواهد بود. بر این اساس می‌توان پیشنهاد کرد که لازم است دانشگاه‌ها فرصت‌های بیشتری جهت قرار گرفتن اعضای هیأت علمی در فضاها‌ی پژوهشی و ارتباط با پژوهشگران دیگر را برای همه‌ی اعضای هیأت علمی فراهم کنند.



### منابع

- ۱- برکووتیز، ل. (۱۳۸۳). *روان‌شناسی اجتماعی*. ترجمه محمدی اصل، ع. و فرجاد، م. ح. تهران: انتشارات اساطیر.
- ۲- بیچ، سی. جی (۱۳۷۰). *روانشناسی انگیزه*. ترجمه سرمد، غ. مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش. تهران: انتشارات مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور.
- ۳- بست، ج. (۱۳۶۷). *روش‌های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری*. ترجمه شریفی - طالقانی. تهران: انتشارات رشد.
- ۴- تیوان، ر. و باری، ا. (۱۳۶۵). *انگیزش*. ترجمه عبدالی، م. مشهد: انتشارات معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی.
- ۵- خدا پناهی، م. ک. (۱۳۷۹). *انگیزش و هیجان*. تهران: انتشارات سمت.
- ۶- دیوبی، ج. (۱۳۶۹). *منطق - تئوری تحقیق*. ترجمه شریعتمداری، ع. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- ۷- رحیمی نیک، ا. (۱۳۷۴). *تئوری‌های نیاز و انگیزش*. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران.
- ۸- سانیا، ب. (۱۳۷۹). *نواوری در مدیریت دانشگاهی*. ترجمه میری، و. و نوه ابراهیم، ع. ا. تهران: انتشارات موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.

- ۹- فتاحی، ر. ا. (۱۳۸۳). سواد اطلاعاتی و بهسازی رفتار اطلاع یابی پژوهشگران. فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی، ۱۳۵-۱۵۳.
- ۱۰- گلابی، س. (۱۳۶۸). نگاهی بر فرایند توسعه و نظام آموزشی- پژوهشی در جامعه ایران. مجموعه مقالات سمینار تحقیق و توسعه، ۵۱۰-۵۱۹.
- ۱۱- منصوری، ر. (۱۳۷۰). وضعیت تحقیقات در ایران. فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی، ش ۱.
- ۱۲ مورهد، گ. (۱۳۸۳). رفتار سازمانی. ترجمه الوانی، س. م. و معمارزاده، غ. تهران: انتشارات مروارید.
- ۱۳- موسوی زارع، م. (۱۳۶۸). ارتباط آموزش عالی با تحقیق و توسعه و تربیت نیروی انسانی. مجموعه مقالات سمینار تحقیق و توسعه، ۳۱۶-۳۲۱.
- ۱۴- هاگمن، گزلا (۱۳۸۰). انگیزش و مدیریت تحول. ترجمه گودرزی، ع. م. تهران: انتشارات خدمات فرهنگی رسا.

- 15- Abbott, M. and Doucouliagos, H. (2004). Research output of Australian universities. *Education Economics*, 12(3), 251 – 265.
- 16- Allen, M. (1996). Research productivity and positive teaching evaluations: Examining the relationship using meta-analysis. *Journal of the Association for Communication Administration (JACA)*, 2, 77-96.
- 17- Lueddeke, G. R. (2003). Professionalizing Teaching Practice in Higher Education: A Study of Disciplinary Variation and "Teaching-Scholarship. *Studies in Higher Education*, 28 (2), 213-28.
- 18-Noser, T.C., Manakyan, H. and Tanner, J. R. (2005). Research productivity and perceived teaching effectiveness: A survey of economics faculty. *Research in Higher Education*, 37(3), 199-221.
- 19- Marsh, H. W. and Hattie, J. (2002). The relation between research productivity and teaching effectiveness: Complementary, antagonistic, or independent constructs? *Journal of Higher Education*, 73 (5), 603-41
- 20- Moss, G. and Kubacki, K. (2007). Researchers in higher education: a neglected focus of study? *Journal of Further and Higher Education*, 31(3), 297 – 310.
- 20- Smeby, J. C. and Try, S. (2005). Departmental contexts and faculty research activity in Norway. *Research in Higher Education*, 46(6), 593-619.

21-Yang, C. H. and Koop – An. H. (2007). Asynchronous distance discussion procedure with reinforcement mechanism: Designed for elementary school students to achieve the attending and responding stages of the affective domain teaching goals within a class period. *Computers & Education*. 20: 310 – 345.

