

## کلاوشی بر کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی؛ ارائه الگوی مفهومی

عباس عباس پور<sup>۱\*</sup>، عباس بازرگان<sup>۲</sup>، حمید رحمان<sup>۳</sup>، صبرزویان<sup>۴</sup> و زینت زارع<sup>۵</sup>

### چکیده

ماهیت و کیفیت دانشگاه در گرو کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی است؛ به عبارت دیگر ارتقاء دانشگاه از طریق ارتقاء توانمندی‌های اعضای هیئت علمی تسریع می‌شود. از این رو پژوهش حاضر با هدف ارائه الگویی مناسب برای ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهراء انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از جمله پژوهش‌های کیفی بود که با الهام از نظریه داده بنیاد انجام شد. در این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری، که یکی از انواع نمونه‌گیری هدفمند و استراتژی اصلی نظریه داده بنیاد است، انتخاب نمونه تا به اشباع رسیدن داده‌های پژوهش ادامه پیدا کرد و در مجموع ۲۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهراء با مرتبه استادیاری، دانشیاری و استادی و سوابق استخدامی مختلف به‌عنوان نمونه در فرایند مصاحبه نیمه ساختاریافته شرکت کردند، داده‌های حاصل از مصاحبه طی مراحل سه‌گانه کدگذاری نظریه داده بنیاد تحلیل شد و در نهایت الگوی مفهومی ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی تدوین شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی به‌عنوان متغیر اصلی پژوهش تحت تأثیر عوامل مختلفی است. ساختار الگوی پژوهش مشتمل بر ۹ مولفه علی، ۸ مولفه میانجی یا مداخله‌گر، ۱۷ مولفه راهبردی، ۹ مولفه زمینه‌ای و ۱۰ مولفه به‌عنوان پیامد تحقق کیفیت عملکرد عضو هیئت علمی است؛ لذا نتایج پژوهش نشان داد، ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی نیازمند اتخاذ رویکرد سیستمی و همسویگر به عوامل مؤثر بر کیفیت دانشگاهی است.

**کلید واژه‌ها:** عملکرد، کیفیت، کیفیت عملکرد، نظریه داده بنیاد، اعضای هیئت علمی

۱. نویسنده مسئول: دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران abbaspour1386@gmail.com

۲. استاد دانشگاه تهران، تهران، ایران

۳. دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۴. استادیار دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۵. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

## مقدمه

دانشگاه‌های امروز با مسأله دو وجهی مواجه‌اند از یک‌سو نیاز به آن دارند که خود را با الزامات محیط متحول بیرونی مطابقت دهند و از سوی دیگر سازگاری خلّاق با تغییرات بیرونی مستلزم تغییر در نحوه نگرش به مسائل درونی مانند دانشجو، هیئت‌علمی، فرایندها، فرهنگ سازمانی، ساختارها، سبک رهبری، شیوه‌های تدریس، سطح تحقیقات و تعاملات، کمّ و کیف خدمات تخصصی است و این‌ها همه در یک کلام به مسأله کیفیت مربوط می‌شود (فراستخواه، ۱۳۸۸). از نظر یونسکو نیز کیفیت در آموزش عالی مفهومی چند بعدی است که به میزان زیادی به بافت و زمینه نظام دانشگاهی، مأموریت یا شرایط و استانداردهای رشته دانشگاهی بستگی دارد (بازرگان، ۱۳۸۳). در نظام آموزش عالی کیفیت بسته به ذهنیت و نظام ارزش‌گذاری افراد تعابیر گوناگونی به خود می‌گیرد؛ ضمن این که کیفیت همواره برای اعضای هیئت علمی، دانشجویان، مدیران و مسئولان دانشگاهی به‌عنوان صفت ممیزه و عامل اصلی در انتخاب و رقابت پنهان بین نظام‌های دانشگاهی مطرح بوده است.

از این رو افزایش رقابت جهانی، توجه مدیریت منابع انسانی به مسئله کیفیت، انعطاف‌پذیری و شایستگی‌های منحصر به فرد (به‌عنوان منبع اصلی مزیت رقابتی) را به دنبال داشته است. از آنجایی که رابطه بین استراتژی منابع انسانی و استراتژی سازمان بر عملکرد سازمان اثری سرنوشت ساز دارد، انتظار می‌رود تحقق توسعه پایدار از عمده‌ترین دغدغه‌های برنامه‌ریزان و مسئولان باشد. در واقع به دلیل نقش آموزش عالی در توسعه و پیشرفت کشور، اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان مجموعه نیروی انسانی متخصص که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را بر عهده دارند، کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به نحوه عملکرد این اعضا وابسته است. موضوع بهسازی نیروی انسانی در آموزش عالی و به ویژه اعضای هیئت علمی نسبت به سایر سازمان‌ها، اهمیت و حساسیت خاصی دارد (تالویو و دیگران، ۲۰۱۵). کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی را تنها می‌توان بر اساس انتظارات و پیامدهای دانشگاهی اندازه‌گیری کرد به عبارت دیگر وقتی می‌توانیم بگوییم عملکرد اعضای هیئت علمی کیفیت دارد که موجب کارآمدتر شدن مؤسسه شود یعنی هنگامی که شواهد بیان‌کننده این باشند که

اهداف تدریس و یادگیری و پژوهش به طور جامع در حال تحقق هستند (کاپلک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی رابطه مستقیم با کیفیت برون‌دادهای دانشگاه (فارغ التحصیلان و تولیدات علمی دانشگاه) دارد. به عبارت دیگر اعضای هیئت علمی از عوامل اصلی و مهم ساختار آموزشی کشور به شمار می‌روند و در چنین شرایطی، توجه به رشد و ارتقاء اعضای هیئت علمی در قالب برنامه‌های رشد حرفه‌ای برای مواجهه مناسب با تغییرات و افزایش بهره‌وری امری اجتناب‌ناپذیر است (راولی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸) بر این اساس تدوین استراتژی‌های بهبود و ارتقای کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی همسو با استراتژی‌های سازمانی یکی از فعالیت‌های مهم و کلیدی دانشگاه‌ها است. از جمله استراتژی‌های مهم در راستای بهبود کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی، استراتژی تدریس و یادگیری، به‌کارگیری فناوری‌های جدید و تقویت محیط اجتماعی یادگیری است. محیط اجتماعی یادگیری فرصت‌هایی را برای رشد شخصی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی فراهم می‌کند. در واقع براساس دانش پداگوژی (علم و هنر یاددهی -یادگیری) تدریس بر مبنای اصول علمی و مبتنی بر تحقیق انجام خواهد شد و هنر تدریس به معنای توانمندی برای کسب ظرفیتی پاسخگو، خلاق و شهودی است (پولارد<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰).

انجمن پژوهش آمریکا<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) نیز مهم‌ترین عوامل بهره‌وری در آموزش عالی را هزینه، مدیریت کیفیت جامع و عملکرد هیئت علمی ذکر کرده است. بوردن و بوتریل<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) نیز در مطالعه‌ای عوامل مؤثر بر بهره‌وری آموزش عالی را ارتباط با فارغ‌التحصیلان، هزینه، عملکرد هیئت علمی، پژوهش و مشارکت دانشجویان در اداره دانشگاه ذکر کرده‌اند. همچنین تاگوموری و بیشاپ<sup>۶</sup> (۲۰۱۱) نه بعد را در ادراک کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی مؤثر دانسته‌اند. نقش حرفه‌ای استاد در تدریس، تحقیق و وظایف مدیریتی، ارتباطات مناسب استاد و دانشجو، مدیریت کلاس و ارائه درس، شایستگی فرهنگی، نظارت و تضمین کیفیت تدریس، کیفیت بازخورد از مهم‌ترین این ابعاد است. لذا سرمایه‌گذاری‌های منطقی در زمینه، بهبود و ارتقای کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی آن‌ها را قادر می‌سازد که عملکرد بهتری در حوزه آموزش

1. Kapelke
2. Ravly
3. Polard
4. Research Association
5. Borden and Bottrill
6. Tagomori and Bishop

و پژوهش داشته باشند. باوجود اعضای هیئت علمی بالقوه توانمندتر در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، دانشجویان بهتر و بیشتر خواهند آموخت و عملکرد بهتری خواهند داشت (احمدآبادی و بذرافشان به نقل از کانگ و میلر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰).

همچنین شبکه به‌سازی هیئت علمی در آموزش عالی (۲۰۰۹) رشد حرفه‌ای را به تمام برنامه‌هایی اطلاق کرد که بر اعضای هیئت علمی متمرکز است و بیان نمود که این برنامه‌ها بر جنبه‌های تدریس، پژوهش و فعالیت‌های حرفه‌ای تأکید می‌کند و پیشبرد هدفمند آن نیازمند رویکردی فرایندمدار، مشارکتی و سیستمی است و لازم است که سیاست توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با سایر مؤلفه‌های نظام دانشگاهی همساز باشد و منابع و اعتبارات لازم برای آن در نظر گرفته شود (شولر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹) در همین راستا دی و دلی<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) دانشگاه‌های نیوانگلند<sup>۴</sup> را بررسی کردند نتایج بررسی آن‌ها نشان داد که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با هدف اصلاح و بازنگری نقش‌های هیئت علمی بر شش محور اساسی تأکید دارد. موضوعات یادگوزیک، تغییر سیاست‌ها و فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای، فرایند یاددهی یادگیری، رساندن صدای اعضای هیئت علمی به سیاست‌گذاران آموزش عالی، شبکه ارتباط بین اعضای هیئت علمی، جلب حمایت مسئولان ذی‌ربط، اما مسأله این پژوهش در ارتباط با موضوع کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی این است که عوامل زیادی در کمیّت و کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی دخالت دارند، که برخی از آن‌ها در سطح ملی (دانشگاه، وزارت علوم، دولت) نظیر میزان استقلال دانشگاه‌ها، اسناد بالادستی و قوانین مرتبط، عملکرد هیئت‌های امناء، فرایندهای جذب و استخدام، کمیّت و کیفیت درون‌دادهای دانشگاه و برخی نیز در سطح بین‌المللی (تأثیرات جهانی شدن، ورود فناوری‌های نوین به آموزش عالی، تغییر در انتظارات متقاضیان دستاوردهای آموزش عالی) بررسی پیشینه پژوهش در داخل و خارج از اهمیت و ضرورت پژوهش در این حوزه حکایت دارد؛ از جمله مبینی و عباسپور (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان « توسعه اعضای هیئت علمی راهبردی اثرگذار در ارتقای کیفیت دانشگاه‌ها » سیر تحولات مفهومی توسعه اعضای هیئت علمی و تجارب برخی از کشورها را در این زمینه

1. Kang and Miller

2. Shooler

3. Dee and Daly

4. New-England universities

نشان داده‌اند. همچنین نتایج پژوهش قرونه و دیگران (۱۳۹۳)، در دانشگاه تهران نشان می‌دهد که از میان مؤلفه‌های شناسایی شده بالندگی آموزشی با وزن نسبی ۰,۳۴، بیشترین اهمیت را دارد. بعد از آن مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی با وزن نسبی ۰,۲۴، بالندگی فردی با وزن ۰,۱۹، بالندگی خدماتی با وزن ۰,۱۲ و بالندگی سازمانی با وزن نسبی ۰,۰۹۷ در مراتب بعدی قرار دارد. نتایج پژوهش محمدی و غضنفری (۱۳۹۴)، نیز نشان می‌دهد که اعضای هیئت علمی بالاترین اولویت را به پژوهش و پایین‌ترین را به نظارت و مشاوره دادند؛ همچنین دانشجویان، عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی را در حد بالاتر از متوسط و پایین‌تر از حد مطلوب ارزیابی کردند در پژوهش دیگری که توسط شمس (۱۳۹۴) با استفاده از روش هفت مرحله‌ای کلایزی<sup>۱</sup> انجام شد نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی را می‌توان در قالب عوامل فردی، مدیریتی، سازمانی و محیطی طبقه‌بندی کرد.

محمدی و همکاران (۱۳۹۵) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های دانشجویان با ادراک آن‌ها از کیفیت عملکرد استادان رابطه معنادار و مثبتی دارد به طوری که هرچقدر شایستگی‌های فنی، زمینه‌ای و رفتاری دانشجویان بر اثر کیفیت آموزش بیشتر باشد ادراک آن‌ها از کیفیت عملکرد استادان بهتر و مثبت‌تر خواهد بود. همچنین سنگری (۱۳۹۶)، پژوهشی را با هدف تدوین مدل شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی دانشگاه انجام داده است. در این مدل، شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی در شش دسته مهارت فنی، مهارت ادراکی، مهارت رهبری، مهارت میان فردی، ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌ها، طبقه‌بندی شده است.

حجازی (۱۳۹۷)، نیز در پژوهش خود عوامل مؤثر بر بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی را در ۳ بعد و ۲۸ مؤلفه نشان داده که ابعاد آن شامل ابعاد آموزشی، ابعاد پژوهشی و ابعاد عمومی بهسازی اعضای هیئت علمی است. در این میان مؤلفه‌های مربوط به بعد آموزش بیشترین اهمیت را در بهسازی اعضای هیئت علمی در محیط مورد مطالعه داشتند و مؤلفه‌های مربوط به ابعاد پژوهش و خدمات اجتماعی در رده‌های بعدی قرار داشتند.

در همین راستا کامبلین و استیگر<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) اثربخشی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای هیئت علمی را در دانشگاه سین سیناتی<sup>۲</sup> مطالعه کردند؛ نتایج این پژوهش نشان داد که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای این دانشگاه توانسته است به صورت قابل توجهی توانایی اعضای هیئت علمی را در زمینه‌های یادگیری، تدریس و تحقیق را افزایش دهد. نتایج پژوهش ساریکو و آلوس<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) حاکی از آن است که اگر چه کیفیت عملکرد استادان دانشگاه‌های پرتغال با استانداردهای بین‌المللی مطابقت داشته، اما نیازمند سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های جدی‌تری است. جانز<sup>۴</sup> (۲۰۱۴)، نیز با بررسی دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی سه دانشگاه هارگیزا، امود و آدامز در سومالی عوامل موثر بر کیفیت آموزش عالی را شناسایی کرد. در این پژوهش مهم‌ترین عامل مؤثر بر کیفیت آموزش عالی، صلاحیت علمی و آموزشی استادان دانشگاه‌های سومالی شناخته شد که در مقایسه با استانداردهای بین‌المللی بسیار پایین است. همچنین جوینر<sup>۵</sup> (۲۰۰۸)، پژوهشی در زمینه فاکتورهای مؤثر در ارزیابی عملکرد آموزشی، پژوهشی و خدمات اعضای هیئت علمی در کالج‌ها و دانشگاه‌های سیاه‌پوستان انجام داده است. نتایج پژوهش، نشان داد عملکرد آموزشی در اولویت اول و بعد از آن عملکرد پژوهشی و در نهایت عملکرد مربوط به خدمات اعضای هیئت علمی قرار دارند. یکی از پژوهش‌هایی که به طور همزمان به ارزیابی عملکرد دانشگاه و اعضای هیئت علمی پرداخته توسط یوسف و شوت<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) در دانشگاه سودان انجام شده است. این پژوهش معیارهای چارچوب سازمانی، زیر ساخت و خدمات، منابع انسانی، آموزش و منابع یادگیری، مطالعات پژوهش‌های علمی و تحصیلات تکمیلی، خدمات اجتماعی، مدیریت کیفیت برای ارزیابی دانشگاه و معیارهای برتری در فعالیت‌های علمی پژوهشی، کیفیت آموزش، خدمات و مدیریت، انتقال دانش، بازخورد دانشجویان و بازخورد همکار را برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی پیشنهاد داده است.

همانگونه که گفته شد در زمینه موضوع کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤلفه‌های اثرگذار پژوهش‌های زیادی در داخل و خارج انجام شده است، اما در این پژوهش اتخاذ رویکرد جامع و یکپارچه مدنظر بوده؛ که نگاه همسونگر را تقویت کرده است، به عبارت دیگر

1. Camblin and Steger
2. University of Cincinnati
3. Sarrico and Alves
4. Jones
5. Joiner
6. Yousif and Shaout

مسأله این پژوهش ارائه الگویی است که ضمن شناسایی وضعیت موجود عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهرا و کشف ارتباط علی و معلولی بین عوامل مؤثر بر کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی، الگوی مناسب را برای ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهرا ارائه کند.

در آموزش عالی ایران دانشگاه الزهرا با داشتن بیش از ۵۰ سال سابقه علمی، اولین و مهم‌ترین دانشگاه جامع تک جنسیتی کشور است. این دانشگاه نیز همانند سایر دانشگاه‌های کشور در محیط رقابتی کنونی به دنبال کسب مزیت رقابتی پایدار است. دانشگاه الزهرا در ترسیم چشم انداز خود کسب رتبه اول دانشگاه جامع خاص بانوان در جهان را دنبال می‌کند به گونه‌ای که در اولویت نخست دختران ایران زمین برای کسب دانش و فناوری و ارتقاء توانمندی‌های پژوهشی و مهارت‌های کاربردی شناخته شود. همچنین یکی از اهداف کلان دانشگاه الزهرا «برخورداری از سرمایه انسانی پیشرو در عرصه‌های اخلاق، دانش و فناوری روزآمد، متخصص، وفادار و مسئولیت‌پذیر» است. بدون شک وجود سرمایه انسانی پیشرو می‌تواند زمینه تحقق چشم انداز دانشگاه و دستیابی به سایر اهداف کلان دانشگاه را فراهم کند. از آنجائی که اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهرا به‌عنوان هسته اصلی منابع انسانی دانشگاه محسوب می‌شوند و مأموریت‌های دانشگاه از طریق داشتن اعضای هیئت علمی کارآمد و شایسته محقق خواهد شد؛ لذا طراحی الگویی مناسب برای ارتقای کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهرا هدف اصلی این پژوهش است. به عبارت دیگر این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که عوامل مؤثر بر کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی کدامند؟

## روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از منظر گردآوری داده‌ها توصیفی پیمایشی است. همچنین این پژوهش در دسته‌بندی تحقیقات کیفی قرار دارد و با الهام از نظریه داده بنیاد<sup>۱</sup> انجام شده است.

۱. برای اصطلاح Grounded Theory ترجمه‌های مختلفی نظیر نظریه بنیادی، نظریه زمینه‌ای، نظریه مبنایی، نظریه داده بنیان، نظریه برخاسته از داده‌ها، نظریه پردازی داده بنیاد وجود دارد در این پژوهش از اصطلاح نظریه داده بنیاد استفاده شده است.

نظریه‌پردازی داده بنیاد را می‌توان رویکردی پژوهشی معرفی کرد که در آن بر اساس داده‌های واقعی و از طریق روش علمی، نظریه‌های جدید تدوین می‌شود.

در پژوهش داده بنیاد، پژوهشگر به فرایند گردآوری داده‌ها مشغول می‌شود. با استفاده از آن‌ها مقوله‌ها را طبقه‌بندی و به‌طور مرتب آن‌ها را باهم مقایسه می‌کند. مقایسه پیوسته شیوه‌ای استقرایی در تحلیل داده‌ها در پژوهش نظریه برخاسته از داده‌هاست (بازرگان، ۹۶، ص. ۱۱۰).

جامعه پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهرا در سال ۱۳۹۷ بود که تعداد آن‌ها ۳۶۱ نفر است؛ با توجه به اینکه روش نمونه‌گیری هدفمند و از نوع نظری است، رسیدن به اشباع نظری ملاک حجم نمونه بوده است. بنابراین، در مجموع تعداد ۲۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهرا در فرایند مصاحبه نیمه ساختار یافته شرکت کردند. در انتخاب نمونه، علاوه بر میزان دانش و اطلاعات افراد در زمینه موضوع پژوهش سنوات و وضعیت استخدامی، مرتبه علمی سمت اجرایی، جنسیت نیز لحاظ شده است، لذا ۸ نفر از اعضای هیئت علمی با وضعیت پیمانی یا رسمی آزمایشی و کمتر از ۶ سال سنوات استخدامی، ۶ نفر از اعضای هیئت علمی با سابقه ۶ تا ۱۵ سال و مرتبه دانشجویی و ۶ نفر با سابقه بیش از ۱۵ سال و مرتبه استادی یا در حال ارتقاء به مرتبه استادی. در مصاحبه شرکت کردند. سؤالات مصاحبه که شامل دو سؤال باز بود برای آن‌ها ارسال شد. سؤالات مصاحبه به‌صورت کلی و کاملاً باز طراحی شده بود و دیدگاه مصاحبه شونده‌گان در زمینه عوامل مؤثر بر کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی دریافت شد.

برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها از روش کدگذاری با الهام از نظریه داده بنیاد استفاده شده است. در این کدگذاری‌ها که شامل کدگذاری باز، محوری و انتخابی است، هدف یافتن مقولات و ارتباط بین آن‌ها در سطوح مختلفی از انتزاع بود. بدین شکل که در کدگذاری باز ابتدا داده‌ها به بخش‌های مجزا خرد شد به عبارت دیگر در مرحله کدگذاری باز مقولات اصلی استخراج شدند در مرحله کدگذاری محوری مقولات استخراج شده در مرحله قبل به هم مرتبط شد و پیوند معنایی که بین مقوله‌ها ایجاد شده است در قالب شرایط علی، بستر، شرایط مداخله‌گر و راهبردها و پیامدها مشخص شد. و بالاخره در کدگذاری انتخابی که مرحله سوم و نهایی است با استفاده از یافته‌های مراحل کدگذاری محوری مقوله اصلی و کلیدی انتخاب و به شکل نظامند با دیگر مقوله‌ها مرتبط شد. در این پژوهش در مرحله اول کدگذاری





باز ۵۱۰ مقوله / کد شناسایی شد که پس از ادامه مراحل کدگذاری این تعداد به ۱۸۰ مقوله رسید و در کدگذاری محوری کدهای شناسایی شده در مرحله قبل به ۵۳ مؤلفه تقلیل یافت. و در کدگذاری انتخابی «کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی» به عنوان مقوله یا هسته انتخابی تعیین و در الگوی ارائه شده ارتباط مقوله انتخابی با سایر مقوله‌ها را از طریق نمودار و روایت داستان اثبات کردیم. در واقع کدگذاری انتخابی همان الگوی ارائه شده است که فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌ها را نشان می‌دهد.

همچنین به منظور اعتبار بخشی به الگوی تدوین شده و نتایج تحقیق (تعیین روایی و پایایی الگو) از روش مثلث‌سازی داده‌ها و نیز روش کنترل اعضا استفاده شده است. لذا تلاش شد دیدگاه‌ها و نظرات اعضای هیئت علمی با سابقه بیش از ۲۰ سال و مرتبه استادی که عمدتاً جزء مدیران میانی و ارشد دانشگاه بودند و نیز اعضای هیئت علمی با سابقه بیشتر از ۱۰ سال با مرتبه علمی دانشیاری و نیز اعضای هیئت علمی جوان با مرتبه استادیاری دریافت و بررسی شد. علاوه بر این متغیرهای استخراج شده از مصاحبه‌ها و نتایج حاصل به تعدادی از مصاحبه‌شوندگان و نیز برخی از استادان صاحب نظر ارائه و لذا پالایش لازم انجام شد.

### یافته‌ها

در این پژوهش، از طریق نمودار و تشریح اجزاء، الگو ارائه می‌شود، اما همانگونه که در بخش روش توضیح داده شد، شیوه کدگذاری و تحلیل داده‌ها بر مبنای مراحل سه‌گانه کدگذاری در نظریه داده بنیاد است؛ با استفاده از این نظریه ابتدا در کدگذاری باز داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها خرد و به بخش‌های مجزا تبدیل شد و سپس بر اساس شباهت‌ها و تفاوت‌ها طبقه‌بندی شد. در جدول زیر نمونه‌ای از متن مصاحبه پیاده شده به همراه کدهای استخراج شده نمایش داده می‌شود:

جدول ۱: نمونه‌ای از مصاحبه انجام شده و کدگذاری باز

کد مصاحبه شونده	پاسخ مصاحبه شونده‌گان به سؤالات پژوهش	کدها و مفاهیم شناسایی شده
P3	« بنده در بحث کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی موافق دسته‌بندی‌هایی مثل کیفیت آموزشی، پژوهشی، نیستیم. برای اینکه ما عضو هیئت علمی با کیفیت داشته باشیم باید در زمان استخدام اعضاء، ویژگی‌های روان‌شناختی آن‌ها را دقیق بررسی کنیم که عضو هیئت علمی با چه هدف و انگیزه‌ای وارد دانشگاه شده آیا هدف او صرفاً داشتن به شغل با جایگاه اجتماعی بالا بوده یا اینکه نه به ماموریت‌های دانشگاه و نقش عضو هیئت علمی واقف بوده من فکر می‌کنم حلقه مفقوده در بحث کیفیت اعضای هیئت علمی عدم توجه به مسائل روان‌شناختی و انگیزشی عضو هیئت علمی است وقتی باور به کیفیت ندارد هرچقدر هم دانشگاه از او مطالبه داشته باشد باز هم کیفیت او بهبود نخواهد یافت. نکته دیگری که در زمینه کیفیت می‌خواهم بگویم این است وجود اساتید توانمند در دانشگاه الزمرا که برند دانشگاه هستند تأثیر زیادی بر کیفیت عملکرد دانشگاه دارد یکی دیگر از عواملی که کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی را تحت تأثیر قرار داده است عدم اعتقاد و باور به توسعه حرفه‌ای در برخی از اساتید دانشگاه است. عامل دیگر میل و اشتیاق یا انگیزه درونی اعضای هیئت علمی است که باید تقویت شود باز از راهکارهایی که می‌تواند به ارتقای کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی منجر شود آموزش‌های جبرانی و اتفاقی برای کسب تجربه به ویژه اعضای جدیدالاستخدام است که متأسفانه دوره‌های دانش افزایی ما به این موضوع کمتر توجه کرده است. به نظر من مسئولیت اصلی عضو هیئت علمی تربیت شهروند خوب است دانشگاه‌ها با توجه به شرایط خاص خود باید نگاه آمایشی به بخشنامه‌ها و آئین نامه‌های ابلاغی از سوی وزارت علوم داشته باشد. یکی از راه‌های به روزرسانی دانش و تخصص اساتید شرکت در کنفرانس‌هاست، ایجاد مرکز توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه یک ضرورت است زیرا فعالیت‌های این حوزه باید به‌صورت متمرکز، نظاممند و مستمر دنبال شود. در حال حاضر فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای در دانشگاه ما پراکنده، مقطعی و غیر نظامند است مقررات تسهیل کننده برای اعضای هیئت علمی جدید بسیار کم است از طرفی اعضای جدیدالاستخدام را برای انجام پژوهش تحت فشار گذاشته می‌شوند عامل دیگری که بر انگیزه عضو هیئت علمی و کیفیت عملکرد او تأثیر می‌گذارد انتصابات بدور از شایسته سالاری است.»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- توجه به ویژگی‌های روان‌شناختی افراد هنگام جذب به‌عنوان هیئت علمی</li> <li>- باور داشتن به کیفیت</li> <li>- وجود اساتید توانمند به‌عنوان برند دانشگاه</li> <li>- کم توجهی برخی اساتید به توسعه حرفه‌ای خود</li> <li>- میل و اشتیاق اعضای هیئت علمی</li> <li>- آموزش‌های جبرانی و اتفاقی برای تجربه اندوزی</li> <li>- تربیت شهروند خوب</li> <li>- مسئولیت استاد با کیفیت</li> <li>- نگاه آمایشی به بخشنامه‌ها و آئین نامه‌ها</li> <li>- شرکت کردن در کنفرانس‌های تخصصی</li> <li>- وجود مرکز توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه</li> <li>- پراکنده بودن و غیر نظامند بودن</li> <li>- فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای در دانشگاه الزمرا</li> <li>- نابرابری مطالبات دانشگاه درحوزه پژوهش</li> <li>- از اساتید جدیدالاستخدام و اساتید با سابقه</li> <li>- انتصابات بر مبنای شایستگی‌ها</li> </ul>

در مرحله اول کدگذاری باز ۵۱۰ مقوله /کد شناسایی شد که پس از ادامه مراحل کدگذاری این تعداد به ۱۸۰ مقوله رسید و در کدگذاری محوری کدهای شناسایی شده در مرحله قبل به ۵۳ مؤلفه و دو بعد فردی و سازمانی تقلیل یافت. این مقوله‌ها در کدگذاری محوری در قالب شرایط علی، بستر، مداخله‌گر، راهبر و پیامد در جدول زیر معرفی شده‌اند.

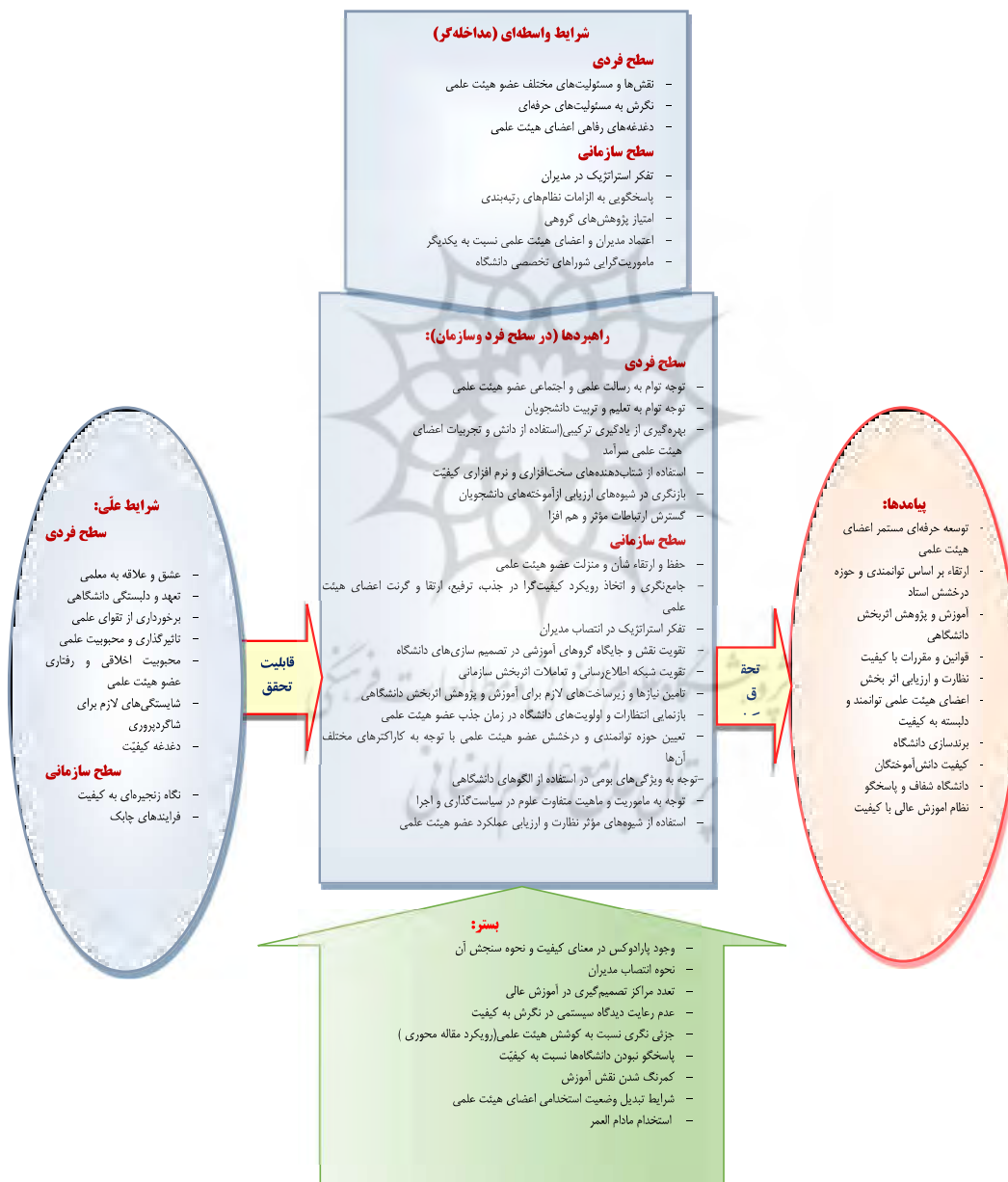
جدول ۲: کدهای استخراج شده در مرحله کدگذاری محوری

شرایط علی مرتبط با مقوله محوری	عوامل مداخله‌گر مرتبط با مقوله محوری	عوامل واسطه‌ای یا بستر مرتبط با مقوله محوری	راهبردهای مرتبط با مقوله محوری	پیامدهای مرتبط با مقوله محوری
- عشق و علاقه به شغل معلمی	- میزان تفکر استراتژیک در مدیران	- وجود سازادوکس در معنای کیفیت و نحوه سنجش آن	- توجه توأم به رسالت علمی و اجتماعی	- ارتقا بر اساس حوزه درخشش استاد
- تعهد و دلبستگی دانشگاهی	- پاسخگویی به الزامات نظام‌های رتبه‌بندی	- سیاست‌زدگی در انتصاب مدیران	- توجه توأم به تعلیم و تربیت دانشجویان	- توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی
- برخورداری از تفویض علمی	- میزان امتیاز پژوهش‌های گروهی	- تعهد مراکز تصمیم‌گیری در آموزش عالی	- استفاده از شتاب‌دهنده‌های سخت‌افزاری	- آموزش و پژوهش اثربخش
- تأثیرگذاری و محبوبیت علمی	- میزان اعتماد مدیران و اعضای هیئت علمی	- تخصصی‌نگری در بخش‌نگری به کیفیت	- بازنگری در شیوه‌های ارزیابی از دانشجویان	- قوانین و مقررات با کیفیت
- محبوبیت اخلاقی و رفتاری استاد	- نسبت به یکدیگر - مأموریت‌گرایی	- جامع‌نگری و اتخاذ رویکرد کیفیت‌گرا در جذب، ترفیع، ارتقا و گزینش اساتید	- نظارت و ارزیابی اثربخش	- نظارت و ارزیابی اثربخش
- توانایی شاگرد پروری	- شوراهای تخصصی دانشگاه	- تفکر استراتژیک داشتن در انتصاب مدیران	- برندسازی دانشگاه	- برندسازی دانشگاه
- دغدغه کیفیت داشتن	- نقش‌ها و مسئولیت‌های مختلف	- کمرنگ شدن نقش آموزش	- اعضای هیئت علمی با کیفیت	- اعضای هیئت علمی با کیفیت
- نگاه زنجیره‌ای به کیفیت	- عضو هیئت علمی - عدم سطحی‌نگری به مسئولیت‌های حرفه‌ای	- عادلانه نبودن ابزارهای نظارتی	- کیفیت دانش‌آموزان	- کیفیت دانش‌آموزان
- فرایندهای چابک	- رویکرد کیفیت‌گرایی به جای - امتیازگرایی	- اساتید رسمی و پیمانی	- نظام آموزش عالی با کیفیت	- نظام آموزش عالی با کیفیت
	- دغدغه‌های رفاهی اساتید	- استخدام مادام‌العمر		
			- تأمین نیازها و زیرساخت‌های لازم برای آموزش و پژوهش اثربخش	
			- تعیین انتظارات و اولویت‌های دانشگاه	
			- تعیین حوزه توانمندی استاد با توجه به کاراکترهای مختلف استاد با کیفیت	
			- انعطاف‌پذیر کردن آیین نامه‌ها با توجه به مأموریت و رسالت علوم مختلف	

مقوله‌های شناسایی شده در کدگذاری محوری نیاز به یکپارچه‌سازی دارند و کدگذاری انتخابی فرایند یکپارچه‌سازی مقوله‌هاست. کدگذاری انتخابی در واقع از طریق فنونی

نظیر کدگذاری بصری (نمودار)، تشریح یا روایت داستان انجام می‌شود در این پژوهش الگوی خلق شده ابتدا به صورت بصری (نمودار) و سپس تشریح شده است. در واقع کدگذاری انتخابی همان خلق مدل، الگو یا نظریه است.

الگوی یکپارچه کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهراء<sup>۱</sup>



همان‌گونه که در الگوی پژوهش مشاهده می‌شود، اتخاذ رویکرد فرایند مدار، همسونگر و سیستمی در زمینه شناسایی عوامل مؤثر بر «کیفیت عملکرد عضو هیئت علمی ضروری است، لذا مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش در دو سطح خرد (فردی) و کلان (سازمانی) شناسایی شده‌اند. در ادامه اجزاء الگوی تشریح می‌شود:

برخی از مؤلفه‌های معرفی شده در الگو به‌عنوان شرایط علی هستند که مقوله اصلی پژوهش را تحت تأثیر قرار می‌دهد از جمله عواملی که در این بخش شناسایی شده و کیفیت عملکرد عضو هیئت علمی را تحت الشعاع قرار می‌دهد ویژگی‌هایی است که انتظار می‌رود عضو هیئت علمی با کیفیت، آن‌ها را در خود نهادینه و تقویت کند این صفات عبارتند از: عشق و علاقه به معلمی، تعهد و دلبستگی دانشگاهی، برخورداری از تقوای علمی، تأثیرگذاری و محبوبیت علمی، محبوبیت اخلاقی و رفتاری، شایستگی‌های لازم برای شاگردپروری، اما نگاه همسونگر به مسأله پژوهش این باور را در ما ایجاد خواهد کرد که اگرچه عضو هیئت علمی نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش کیفیت عملکرد خود به‌عنوان کلیدی‌ترین درون‌داد دانشگاه دارد، اما باید به این نکته مهم توجه داشت که کیفیت همانند یک هرم یا زنجیره است و زمانی می‌توان انتظار کیفیت را از عضو هیئت علمی داشت که سایر عوامل سازمانی نیز از کیفیت لازم برخوردار باشند. بنابراین، نگاه زنجیره‌ای به کیفیت از یک سو و طراحی فرایندهای چابک که مسیر دستیابی به کیفیت را سرعت می‌بخشد از سوی دیگر می‌تواند تضمین‌کننده کیفیت باشد.

دسته دیگر مؤلفه‌هایی هستند که از آن‌ها به‌عنوان شرایط مداخله‌گر یاد می‌شود و می‌توانند تحقق راهبردها را تسریع یا آن‌ها را محدود کنند نظیر؛ تنوع نقش‌ها و حجم مسئولیت‌های عضو هیئت علمی، سطحی‌نگری به مسئولیت‌های حرفه‌ای، رویکرد امتیازگرایی و دغدغه‌های رفاهی اعضای هیئت علمی است. در مصاحبه‌های انجام شده یکی از عواملی که اکثریت مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره می‌کردند حجم بالای انتظارات از عضو هیئت علمی به‌عنوان مدرس، محقق و مدیر است؛ مصاحبه‌شوندگان بر این باور بودند که کمیت بالا با کیفیت بالا سازگاری ندارد، لذا موجب سطحی‌نگری عضو هیئت علمی نسبت به نقش‌ها و مسئولیت‌های حرفه‌ای خود شده است. از سوی دیگر مصاحبه‌شوندگان تقویت رویکرد امتیازگرایی در اساتید را نتیجه آئین‌نامه‌های فعلی ترفیع و ارتقا قلمداد کرده‌اند، همچنین به‌عنوان یک عامل

مداخله‌گر مهم دغدغه رفاهی اساتید را مطرح کردند که مانع از ایجاد دغدغه کیفیت در اساتید می‌شود. همچنین شرایط مداخله‌گر سازمانی نیز در این زمینه مؤثر است از جمله می‌توان به نبود تفکر استراتژیک در مدیران، پاسخگویی به الزامات نظام‌های رتبه‌بندی، پایین بودن امتیاز پژوهش‌های گروهی، میزان اعتماد مدیران و اعضای هیئت علمی نسبت به یکدیگر و مأموریت‌گرا نبودن شوراهای تخصصی دانشگاه اشاره کرد. یکی از اجزاء مهم الگوی طراحی شده به عوامل و شرایط زمینه‌ای اختصاص دارد به عبارت دیگر موقعیت و بافتی که قرار است اجرای راهبردهای تدوین شده برای ارتقای کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی را تحت‌الشعاع قرار دهد. عوامل مربوط به بستر یا زمینه که در این پژوهش مقوله محوری را تحت تأثیر قرار دادند شامل: وجود پارادوکس در مفهوم کیفیت و نحوه سنجش کیفیت، سیاست‌زدگی در انتصاب مدیران، تعدد مراکز تصمیم‌گیری در آموزش عالی، بخشی‌نگری به کیفیت، رویکرد مقاله‌محوری در تولید علم، دولتی بودن دانشگاه‌ها، کمرنگ شدن نقش آموزش، عادلانه نبودن ابزارهای نظارتی استادان رسمی و پیمانی است. پس از بررسی شرایط علمی مؤثر بر کیفیت عملکرد عضو هیئت علمی و نیز عوامل بستر و مداخله‌گر توجه به راهبردها و کنش و واکنش‌هایی اجتناب‌ناپذیر است که برای ارتقای کیفیت عملکرد عضو هیئت علمی انجام می‌شود. با توجه به متفاوت بودن تأثیر عوامل علمی و مداخله‌گر در سطوح فردی و سازمانی، لذا راهبردها نیز در دو سطح فردی و سازمانی تدوین شده است از جمله راهبردهای شناسایی شده می‌توان به حفظ و ارتقای شأن و منزلت استاد، توجه توأم به رسالت فردی و اجتماعی، توجه توأم به تعلیم و تربیت دانشجویان، بهره‌گیری از یادگیری ترکیبی، جامع‌نگری در شیوه‌های ارزیابی از آموخته‌های دانشجویان، گسترش ارتباطات مؤثر و هم‌افزا و تقویت نقش و جایگاه گروه‌های آموزشی در تصمیم‌سازی‌های دانشگاه‌ها، توجه به مأموریت و ماهیت متفاوت علوم در سیاست‌گذاری و اجرا و سایر راهبردها، اشاره کرد که در صورت اجرای راهبردهای یاد شده می‌توان انتظار داشت پیامدهای ارتقای کیفیت دانشگاهی در سطوح فردی و سازمانی محقق شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی یک فرایند سازمانی است که در صدد اصلاح و

تعدیل نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضای هیئت علمی به سمت شایستگی‌ها و اثربخشی بیشتر در مواجهه با نیازهای خود، دانشجویان و دانشگاه است (استینرت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴)؛ لذا با توجه به افزایش نقش‌ها و مسئولیت‌های اعضای هیئت علمی اتخاذ رویکرد سیستمی و توجه همسویگر به دروندادها، فرایندها و بروندادهای دانشگاه و تدوین راهبردهایی که دانشگاه را در مسیر توسعه پایدار هدایت کند، از الزامات دانشگاه‌های امروز است و همان‌گونه که گفته شد در این میان عضو هیئت علمی مهم‌ترین درونداد کلیدی دانشگاه است. بنابراین، دانشگاه برای رسیدن به کیفیت مطلوب و توسعه پایدار باید رویکرد شایستگی را در جذب، ارتقاء توانمندی‌ها و قابلیت‌های اعضای هیئت علمی اتخاذ کند تا از طریق این دارایی ارزشمند، بتواند کیفیت عملکرد سایر حوزه‌های مأموریتی دانشگاه را ارتقاء بخشد.

نتایج پژوهش حاضر بیان‌کننده آن است که برخی از اجزای مدل کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی که در این پژوهش معرفی شده با ادبیات موجود همخوانی و مطابقت دارد، اما در این مدل مؤلفه‌ها و عوامل خاصی نیز شناسایی شده که در پژوهش‌های پیشین مشاهده نشد همچنین یکی از دستاوردهای این پژوهش و مدل ارائه شده پرهیز از بخشی‌نگری به کیفیت است لذا سعی شد مؤلفه‌های اثرگذار بر کیفیت عملکرد عضو هیئت علمی به‌طور همزمان در سطح فردی و سازمانی بررسی شود در پژوهش‌های پیشین نظیر (شمس، ۱۳۹۴؛ سنگری، ۱۳۹۶؛ حجازی، ۱۳۹۷؛ جانز، ۲۰۱۴؛ جوینر، ۲۰۰۸؛ یوسف و شوت، ۲۰۱۶) اگرچه از نظر شناسایی برخی از مؤلفه‌های اثرگذار بر کیفیت عملکرد عضو هیئت علمی شباهت‌های زیادی با این پژوهش وجود دارد؛ لیکن ارتباط این عوامل و تأثیر و تأثر آن‌ها بر هم بررسی نشده است.

در این پژوهش نتایج بررسی اسناد بالا دستی در سطح کشوری نظیر برنامه‌های توسعه، نقشه جامع علمی کشور، آئین‌نامه مدیریت دانشگاه‌ها، سند تحول راهبردی علم و فناوری، سیاست‌ها و موضوعات راهبردی هیئت‌های اماناء دانشگاه‌ها، آئین‌نامه‌های مربوط به امور هیئت علمی در زمینه جذب، ترفیع، ارتقا، گزینش، هسته پژوهشی، فرصت مطالعاتی و نیز بررسی اسناد و قوانین و مقررات دانشگاه الزهرا نظیر سند چشم‌انداز و اهداف کلان دانشگاه در افق ۱۴۰۴، برنامه راهبردی ۵ سال دانشگاه الزهرا برای سال‌های ۹۷-۹۳ و برنامه‌های عملیاتی مربوطه، سند جامع اخلاقی دانشگاه، دستورالعمل‌های مربوط به اجرای بخشنامه‌ها و

آئین‌نامه‌های ابلاغی نشان می‌دهد که ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی چه در سطح کلان (دولت و وزارت علوم) و چه در سطح دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه الزهراء، از دغدغه‌های مهم و اصلی است. بنابراین، دانشگاه الزهراء همان‌گونه که در سند چشم‌انداز خود «برخوردراری از سرمایه انسانی پیشرو در عرصه‌های اخلاق اسلامی، دانش و فناوری روزآمد، متخصص، وفادار و مسئولیت‌پذیر» را به‌عنوان یکی از اهداف کلان خود معرفی کرده، ضروری است از طریق اتصال راهبردهای منابع انسانی به راهبردهای سازمانی، زمینه تحقق چشم‌انداز و اهداف کلان خود را فراهم کند، در این پژوهش به ۵۳ مؤلفه اثرگذار بر کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی دست یافتیم از جمله مهم‌ترین مؤلفه‌ها که تعداد زیادی از مصاحبه‌شوندگان روی آن تأکید داشتند می‌توان به: عشق و علاقه به معلمی، دغدغه کیفیت داشتن‌نگاه زنجیره‌ای به کیفیت، تأمین زیرساخت‌های لازم برای ارتقاء کیفیت فرایندهای چابک اشاره کرد در همین راستا راهبردهای دستیابی به کیفیت دانشگاهی نیز شناسایی شدند نظیر بازنگری در شیوه‌های ارزیابی از دانشجویان، گسترش ارتباطات مؤثر و هم‌افزا، حفظ و ارتقای شأن و منزلت استاد، جامع‌نگری و اتخاذ رویکرد کیفیت‌گرا در جذب، ترفیع، ارتقا و گرنت اساتید، تفکر استراتژیک داشتن در انتصاب مدیران، تقویت نقش و جایگاه گروه‌های آموزشی در تصمیم‌سازی‌های دانشگاه اشاره کرد. بنابراین، ارتقای کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی تنها نیازمند اتخاذ رویکرد یکپارچه و هم‌سنگر به عوامل موثر بر کیفیت دانشگاهی است.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به گستردگی موضوع پژوهش و محدود بودن زمان مصاحبه‌ها اشاره کرد؛ لذا مصاحبه‌شوندگان در پاسخ به سؤالات با محدودیت زمانی روبرو بودند و در نتیجه بخش از نظرات آن‌ها ناگفته باقی ماند. از بعد اجرایی اگر سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان حوزه آموزش عالی دغدغه کیفیت دانشگاهی را دارند و خواستار ارتقای کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی هستند، ناگزیرند با اتخاذ رویکردی یکپارچه و برنامه‌ریزی منسجم، ضمن رفع موانع دستیابی به کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی، شرایط لازم را برای دستیابی به این مهم فراهم کند یافته‌های این پژوهش نشان داد که دستیابی به کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی مستلزم توجه هم‌زمان به همه عوامل اثرگذار بر کیفیت دانشگاهی است. و بدون این نگاه هم‌سنگر و صرفاً انتظار از عضو هیئت علمی برای تحقق کیفیت دانشگاهی به سرانجام نخواهد رسید. ۱۷ راهبرد در الگوی پژوهش در سطوح فردی و



سازمانی پیشنهاد شده است که در صورت صلاحدید مسئولان و دست‌اندرکاران آموزش عالی می‌تواند ملاک عمل مدیران آموزش عالی و نیز اعضای هیئت علمی قرار گیرد.

## منابع

احمدآبادی، آرزو و بذرافشان مقدم، مجتبی (۲۰۱۵). بررسی نقش توسعه اعضای هیئت علمی در مسیر رسیدن به توسعه پایدار. دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، ۸۱-۱۰۰.

بازرگان، عباس (۱۳۸۳). *ارزشیابی آموزشی*. تهران: سمت.

بازرگان، عباس (۱۳۹۶). *مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته*. تهران: دیدار.

حجازی، اسد (۱۳۹۷). شناسایی عوامل تأثیرگذار بر بهسازی اعضای هیئت علمی - مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان. *مجموعه مقالات نخستین همایش بین‌المللی و دوازدهمین همایش ملی ارزیابی کیفیت در نظام‌های دانشگاهی*.

خاکی، غلامرضا (۱۳۹۲). *روش تحقیق*. تهران: فوژان.

سنگری، نگین (۱۳۹۶). تدوین مدل شایستگی‌های محوری اعضای هیات علمی دانشگاه

اسلامی (مورد مطالعه دانشگاه الزهراء ع). *مدیریت در دانشگاه اسلامی* پیاپی ۱۳، ۶۰-۴۵

شمس، عبدالحمید (۱۳۹۴). راهکارهای افزایش بهره‌وری اعضای هیئت علمی. *فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۹(۲): ۷۱-۹۷.

فراستخواه، مقصود (۱۳۸۸). *دانشگاه ایرانی و مسئله کیفیت*. تهران: آگاه.

قرونه، داوود، میرکمالی، محمد، بازرگان، عباس و خرازی، کمال (۱۳۹۳). *چارچوب مفهومی بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه تهران*. رساله دکتری رشته مدیریت آموزش عالی، دانشگاه تهران.

مبینی، مهدی و عباس‌پور، عباس (۱۳۹۳). توسعه اعضا هیئت علمی راهبردی اثرگذار در ارتقاء کیفیت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی. *در مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی*

*ارزیابی کیفیت در نظام‌های دانشگاهی*، شماره مقاله: ۱۲۱۳.

محمدی، مهدی و غضنفری، الهام (۱۳۹۴). رابطه بین اولویت‌بندی اعضای هیئت علمی از مسئولیت‌های شغلی‌شان و ارزشیابی دانشجویان از کیفیت عملکرد آن‌ها در دانشگاه علوم

پزشکی هرمزگان-مدل معادله ساختاری. فصلنامه توسعه آموزش در علوم پزشکی  
 زنجان، ۱۸(۱): ۸۶-۱۰۱.

محمدی، مهدی، ناصری جهرمی، رضا و رحمانی، هادی (۱۳۹۵). الگوی علی رابطه خود  
 راهبری یادگیری، ارزش‌های تحصیلی و ادراک از کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی. دو  
 فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های آموزش و یادگیری، ۱۳(۱).  
 مشایخی، بیتا، مهرانی، کاوه، رحمانی، علی و مداحی، آزاده (۱۳۹۲). تدوین مدل کیفیت  
 حسابرسی. فصلنامه بورس اوراق بهادار، ۶(۲۳): ۱۳۷-۱۰۳.

Ahmad Abadi and Bazafshan Moghadam, M. (2015). Studying the role of faculty  
 development in the path to sustainable development. *The 2th International  
 conference on Management and culture development*, 81-100.

Bazargan, A. (2004). *Educational Evaluation*, Tehran: Samt Publication, 3<sup>th</sup> Ed.  
 (Text in Persian).

Bazargan, A. (2017). *An Introduction to Qualitative and Mixed Methods Research  
 by Efforts*, Tehran: Didar Publication. 8<sup>th</sup> Ed. (Text in Persian).

Borden, V. M. and Bottrill, K. V. (2005). *Appendix: Examples Performance  
 indicators to guide strategic decision making*. San Francisco: Jossey- Bass.

Camblin, L. A. D. and Steger, J.A. (2000). Rethinking faculty development. *Higher  
 Education*, 39: 1-18.

Dee, J.R. and Daly, Ch. J. (2009). Innovative models for organizing faculty  
 development programs pedagogical reflexivity, student learning empathy and  
 faculty agency, Human Resource. *Journal of the Sociology of Self-Knowledge*,  
 6(1): 1-22.

Ferasatkah, M. (2009). *Iranian University and Quality Issue*, Tehran: Agah  
 Publication (Text in Persian).

Gharune, D., Mirkamali, M., Bazargah, A. and Khazari, K. (2014). Conceptual  
 framework of faculty members in Tehran University, *Iranian Higher Education  
 Association*, 6 (2): 51-82 (Text in Persian).

Glaser, Barney and Anselm Strauss (1967). *Discovery of the Grounded theory:  
 Strategy for Qualitative Research*.

Hejazi, A. (2018). Identifying the Factors Affecting Faculty Improvement - Case  
 Study: Farhangian University. *Proceedings of the first international and the 12th  
 National Conference on Quality Assessment in Academic Systems* (Text in  
 Persian).

Joiner, H. B. (2008). *A Study of Factors Used to Evaluate Faculty Teaching,  
 Research and Service Performance at Historically Black Colleges and  
 Universities* (Doctoral dissertation, Grambling State University).

- Jones, T. J. (2014). *Academic Staff Views of Higher Education Quality in Somaliland* (Doctoral dissertation, University of Minnesota).
- Kang, B. and Miller, M. T. (2000). Professional development: research finding, the literature base and directions for future. Washington D.C, Office Of Educational Research and Improvement, ERIC Document Reproduction Service.
- Kapelke, S. (2005). *Recommendation on faculty workload and productivity*.
- Khaki, G. (2013). *Grounded Research Method in Management*. Tehran: Fujan Publication. 1th Ed(Text in Persian).
- Mashayekhi, B., Mehrani, K., Rahmani, A. & Madahi, A. (2013). Compilation of audit quality model, *Stock Exchange*, 6 (23): 103-137(Text in Persian).
- Mobini, M. and Abbaspour, A. (2014). Development of effective faculty members in promoting the quality of universities and universities Higher education institutions. *Proceedings of the first National Conference on Quality Assessment in Academic Systems*. No. 1213.
- Mohammadi, M. and Ghazanfari, E. (2015). A Relationship of Faculty members' Priorities of Their Job Responsibilities and Students' Evaluation of Their Performance Quality at Hormozgan University of Medical Sciences- A structural equation model . *Journal Med Educ Dev*. 8 (18): 86-101(Text in Persian).
- Mohammadi, M., Naseri-Jahromi, R. and Rahmani, H. (2016). *The causal relationship between self-directed learning, academic values and perceptions of the quality of faculty members performance*, *Biannual Journal of Training & Learning Researches*. 13( 1): 23(Text in Persian).
- Polard, A. (2010). Professionalism and pedagogy: A contemporary opportunity. Retrieved on 20.9.2013 from: [www. Tirp. Org/TLRPGTCEProf & pedagogy pdf](http://www.Tirp.Org/TLRPGTCEProf & pedagogy.pdf).
- Ravly, g. (2008) Top Management Leadership, Employee Empowerment and Job Satisfaction & Customer Satisfaction in T.Q.M Organization: an Empirical Study, *Journal of Quality Management*, 5:247-272.
- Research Association (2004). Inflation Measures for Schools and Colleges. [Http://www.ERTC.com](http://www.ERTC.com).
- Sangari, N. (2017). Compilation of the Potential Competency Model of the Faculty Members of Islamic University (Case Study of Alzahra University), *Management in the Islamic University*, (Spring &Summer), 13. 6(1): 45-60(Text in Persian).
- Sarrico, C. S. and Alves, A. A. (2016). Academic staff quality in higher education: an empirical analysis of Portuguese public administration education. *Higher education*, 71(2): 143-162.
- Shams, A. (2015). Solutions for increasing the efficiency of faculty members. *Management Process and Development*, 29 (2): 71-97(Text in Persian).
- Shooler, J. (2009). Rethinking Faculty Development, *Journal of Higher Education*,

39( 1): 35-58.

- Steinert, Y. (2014) Faculty development Core concepts and principles. In Steinert, Y. (Eds). Faculty Development in health professions: A FOCUS ON RESEARCH AND PRACTICE. PP. 3-28, Dordrecht, Springer.
- Strauss. A. and Corbin. J. (1990). *Basics of Qualitative Research; Grounded: Theory Procedures and Techniques*. Sage publications, London.
- Tagomori, H. and Bishop, L. (2011). *A CONTENT Analysis of Evaluation Instruments Used for Student Evaluation of Classroom Teaching Performance in Higher Education*, Paper presented at the Annual Meeting of The American Education Research Association, New Orleans.
- Yousif, M. and Shaout, A. (2016). Fuzzy Logic Model Design for Performance Evaluation of Sudanese Universities & Academic Staff. In *The proceedings of the International Arab Conference for Quality Assurance in Higher Education IACQA'2016*.



---

### **Exploring Performance Quality of Faculty Members: Presenting a Conceptual Model**

---

Abbas Abbaspour\*<sup>1</sup>, Abbas Bazargan<sup>2</sup>, Hamid Rahimian<sup>3</sup>,  
Samad Borzooian<sup>4</sup> and Zinat Zare<sup>5</sup>

#### **Abstract**

The nature and quality of universities depend on the quality of its faculty members' performance. In other words, improvement in universities is possible through increasing faculty members' competencies. Therefore, the present study aims at providing an appropriate model for improving the quality of faculty members of Alzahra University. This research is applied in terms of its purpose and is a qualitative research based on grounded theory. Twenty faculty members at Alzahra University who ranked as assistant professors, associate professors, and professors with different recruitment records have participated as a sample in semi-structured interviews. The data from the interviews were analyzed during the 'three stages of coding the data. Finally, a conceptual model for improving the performance of faculty members was developed. The findings of the research indicated that the quality of faculty members' performance as the main variable of research is influenced by various factors. The model was proposed having 9 causal components, 8 mediator components, 17 strategic components, 9 background components and 10 outcome components. Also, the results showed that improving the performance of faculty members requires the adoption of a systemic and coherent approach to the factors affecting academic quality.

#### **Keywords:**

*Performance, Quality, Performance quality, Grounded theory, Academic staff*

- 
1. Corresponding author: Associate Professor, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran. Abbaspour1386@gmail.com
  2. Professor, University of Tehran, Tehran, Iran.
  3. Associate Professor, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran.
  4. Assistant Professor, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran.
  5. PhD candidate of Educational Administration, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran.

received: 2019-02-26      accepted: 2019-05-28

DOI: 10.22051/jontoe.2019.24935.2560