

Assessment of Barriers and Problems of Faculty Members' Activities in Teacher Higher Education

Asad hejazi*

Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Farhangian University, Tehran, Iran

(Received: July 8, 2020; Accepted: February 1, 2021)

Abstract

The faculty members of Farhangian University are the most valuable and influential assets of the higher education system in educating the best teachers of the Islamic Republic of Iran. Identifying the existing barriers to the activities of these people and investing in improving their quality and quantity as the most important strategy in the growth of the university and paving the way for scientific authority and teacher training needed in the country, is doubly important. The aim of this study was to identify the existing barriers to the activities of the faculty members of Farhangian University by a combination of research methods in a qualitative and quantitative manner based on descriptive phenomenology. In the qualitative stage, through semi-structured interviews with 20 professors who were selected by purposive sampling, barriers and problems of faculty members' activities were identified. The sample and information of the quantitative section are the views of 240 people from a community of approximately 950 faculty members of Farhangian University who were selected according to the Jersey and Morgan table and using the relative class sampling method. Data collection tools were developed based on the pairwise comparison form of problems and obstacles. The analysis was done in the first phase of the research to the question "What are the obstacles and problems of the faculty members of Farhangian University?" answered. At this stage, the interviews were analyzed using thematic analysis and in a quantitative part by hierarchical analysis. The results of this study showed; There are three categories of obstacles and problems in the field of educational activities, institutional factors and cultural and research (five educational components, four institutional components and four cultural and research components) over the activities of faculty members of Farhangian University. For each of these three areas, indicators have been identified that prioritize the set of barriers and problems of faculty members, respectively; Evaluation, social services, content, indigenous culture, program and performance. The results show the need to review and develop guidelines and regulations in the departments that have the highest priority among the obstacles and problems of faculty members of Farhangian University.

Keywords: Faculty members, Farhangian University, Higher education system.

* Corresponding Author, Email: a_hejazi@cfu.ac.ir

واکاوی موانع و مشکلات فعالیت اعضای هیئت علمی در نظام آموزش عالی تربیت معلم

اسد حجازی*

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۱۳)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی موانع فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان ایران با روش ترکیبی به شیوه متوالی مبتنی بر روش پدیدارشناسی توصیفی انجام گرفت. در مرحله کیفی، از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۲۰ نفر از استادان که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند، موانع و مشکلات فعالیت اعضای هیئت علمی شناسایی شد. نمونه و اطلاعات بخش کمی، دیدگاه‌های ۲۴۰ نفر از جامعه تقریباً ۹۵۰ نفری اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان است که با توجه به جدول کرجسی و مورگان، و بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات براساس فرم مقایسات زوجی مشکلات و موانع تدوین شد. تحلیل انجام گرفته در مرحله نخست پژوهش به این سؤال که «موانع و مشکلات فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟» پاسخ داد. در این مرحله تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها با روش تحلیل مضمون و در بخش کمی با روش تحلیل سلسله‌مراتبی انجام گرفت. نتایج نشان داد، سه دسته موانع و مشکلات در حوزه فعالیت‌های آموزشی، عوامل نهادی و حوزه فرهنگی و پژوهشی (پنج مؤلفه آموزشی، چهار مؤلفه نهادی و چهار مؤلفه فرهنگی و پژوهشی) بر سر راه فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان وجود دارد. برای هر یک از این سه حوزه شاخص‌هایی معین شده که اولویت آن‌ها در مجموعه موانع و مشکلات اعضای هیئت علمی به ترتیب، ارزیابی، خدمات اجتماعی، محتوا، فرهنگ بومی، برنامه و اجرا بود. نتایج، لزوم بازنگری و تدوین دستورالعمل و نظام‌نامه‌ها را در بخش‌هایی که دارای بیشترین اولویت در میان موانع و مشکلات اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان است، نشان می‌دهد.

واژگان کلیدی: اعضای هیئت علمی، دانشگاه فرهنگیان، نظام آموزش عالی.

مقدمه

در دنیای رو به رشد امروز، سازمان‌ها در تلاش هستند تا بیش از پیش با ایجاد هم‌افزایی و بهره‌گیری بهینه از دانش سازمانی مسیر ترقی را پیموده و در محیط رقابتی برقرار بمانند. یکی از مهم‌ترین سازمان‌های دانش‌بنیان که می‌تواند در حرکت متعالی و توسعه جامعه نقش آفرینی کند، نهادهای علمی و آموزشی است که اهم آن‌ها دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌باشد. عملکرد این سازمان‌ها می‌تواند زیرساخت توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی را تحت تأثیر قرار دهد (نیلی، ۱۳۷۶).

علاوه بر این، اگر نگاهی سرمایه‌ای به جامعه یادگیرنده وجود داشته باشد، باز به اهمیت این مهارت پی برده می‌شود، که برای توسعه اقتصادی و سیاسی یک جامعه یادگیرنده نیاز است. در این زمینه جارویس^۱ (۲۰۰۸) بیان می‌کند موفقیت در واقعیت بخشیدن به یک جامعه یادگیرنده عامل مهمی در افزایش اشتغال، توسعه اقتصادی، دموکراسی و انسجام اجتماعی در سال‌های اخیر است. بنابراین، این سؤال به ذهن می‌رسد که دانشگاه چه نقشی در ایجاد جامعه یادگیرنده می‌تواند داشته باشد. بسیاری از صاحب‌نظران از جمله داک^۲ (۲۰۰۲)، دن^۳ (۲۰۱۲)، پارکز^۴ و همکاران (۲۰۱۴)، ترنچر و یاریم^۵ (۲۰۱۴) و والایز^۶ (۲۰۱۴) به نقش و توانایی‌های دانشگاه در توسعه جامعه یادگیرنده بحث کرده‌اند. پارکز و همکاران (۲۰۱۴) اشاره می‌کنند دانشگاه به عنوان تولیدکننده دانش، چارچوب‌های جدیدی از فهم و ادراک در جامعه می‌آفریند.

وزارت آموزش و پرورش ایران برای پاسخگویی به نیازهای در حال تغییر خود و تأمین و تربیت معلمان متعهد و معتقد به مبانی دینی و ارزش‌های اسلامی و انقلابی، دارای فضایل اخلاقی

1. Jarvis
2. Dak
3. Dan
4. Parkes
5. Trencher & Yarime
6. Vallaeyes

و ارزش‌های والای انسانی و کارآمد و توانمند در طراز جمهوری اسلامی ایران با مشارکت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در تاریخ ۱۳۹۱/۱۰/۶ مبادرت به تصویب اساسنامه دانشگاه فرهنگیان در شورای عالی انقلاب فرهنگی کرده است (عباسی، ۱۳۹۳). بنابراین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش به عهده دانشگاه فرهنگیان گذاشته شده است و این دانشگاه نقش و مأموریتی ویژه در این زمینه دارد.

نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهند؛ آموزش و پرورش را می‌توان یکی از مهمترین سازمان‌های موجود در اجتماع دانست که توسعه و گسترش آن از شاخص‌های موفقیت هر کشور به شمار می‌آید. به همین دلیل توجه روزافزون مطالعات و پژوهش‌ها به مهمترین رکن آن یعنی تربیت معلم، شایسته تأمل و تعمق است (حسینیان حیدری، ۱۳۹۲؛ کریمی، ۱۳۹۴). از سوی دیگر، اجماع عمومی در میان بسیاری از دانشگاهیان، سیاست‌مداران، والدین، معلمان و سایر ذی‌نفعان آموزشی درباره بهبود کیفیت فعالیت‌های یاددهی و یادگیری معلمان و فراگیری دانش‌آموز وجود دارد. گزارشی که در سال ۲۰۰۷ توسط گروه بین‌المللی مشاوره مکانیک و کمپانی^۱ منتشر شد، اعلام کرد؛ کیفیت سیستم آموزشی چیزی جدای از کیفیت مربیان آن نیست (باربر و مرشد، ۲۰۰۷).

یکی از مسائل اساسی در خصوص فعالیت اعضای هیئت علمی در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان، بالابودن سن و سابقه مدرسان مراکز تربیت معلم با اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام، توزیع نامتناسب وسایل، امکانات و تجهیزات در پردیس‌ها، استفاده نکردن از همه ظرفیت اعضای هیئت علمی و ... است که باید به منظور بهره‌مندی از تجارب و استعدادهای کارآمد پیشکسوتان تربیت معلم و اعضای جدید با اصلاح مقررات و آیین‌نامه و با حفظ شأن هیئت علمی و کیفیت دانشگاه، زمینه فعالیت بهینه هر دو دسته از اعضای هیئت علمی در این دانشگاه فراهم شود؛ بنابراین، با توجه به آنچه اشاره شد و نظر به احساس ضرورت بهسازی

1. International Consulting Group McKinsey and Company
2. Barber & Mourshead

سیستم آموزشی و ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه فرهنگیان از یک سو، و اینکه اعضای هیئت علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند، و از مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در هر کشوری به شمار می‌آیند، و باید با سرمایه‌گذاری مناسب و توجه ویژه به اعضای هیئت علمی، دانشگاه‌ها بتوانند به عنوان یک نهاد، تربیت و تأمین منابع انسانی متعهد، متخصص و حرفه‌ای و ملتزم به آرمان‌های دینی و ملی و انقلابی در حل مسائل، مشکلات و چالش‌های کشور موفق شوند؛ پژوهش حاضر در پی شناسایی و دسته‌بندی موانع و مشکلات موجود فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان و ارائه راهکارهای لازم بود.

نیروی انسانی جزء باارزش‌ترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شود. برای جذب و نگهداری نیروهای مورد نیاز، باید موانع و مشکلات سر راه شناسایی و کنترل شوند. همچنین، حمایت، هدایت و ارائه برنامه‌ریزی فعال و مطلوب باعث می‌شود اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به خصوص در سال‌های نخست خدمت، در پژوهش، تدریس، برقراری ارتباط و رفع مشکلات احتمالی موفق‌تر عمل کنند (ایساک، اگوست و اپرایم^۱، ۲۰۱۵).

اعضای هیئت علمی به عنوان سرمایه‌های ارزشمند هر جامعه، نقش بس حساس و سرنوشت‌ساز در تربیت نیروی متخصص ایفا می‌کنند. ثمره تلاش آن‌ها در نهایت، رشد و توسعه جامعه است (آراسته، ۱۳۸۳). در واقع، اعضای هیئت علمی رشته‌های مختلف دانشگاهی در هر کشور، هر چه خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت آن کشور شتاب بیشتر خواهد گرفت (مزینانی، ۱۳۸۰). بی‌تردید، در چنین شرایطی، مؤسسات آموزش عالی بیش از هر زمان دیگری برای تولید علم و توسعه علمی کشور تحت فشار قرار خواهند گرفت. اعضای هیئت علمی دانشگاه، علاوه بر تدریس، نقش شایان توجهی در تحقیق و تولیدات علمی پیدا می‌کنند (آلپرت^۲، ۱۹۸۵).

1. Isaac, Augustus & Ephraim
2. Alpert

جانعلی‌زاده چوبیستی، فرزانه و غلامی (۱۳۹۲) معتقدند دانشگاه‌ها تلاش می‌کنند تا به طور جهت‌دار با محوریت تقویت انگیزه، کار و فعالیت را در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه توسعه دهند. همچنین، فیدلر^۱ (۲۰۰۲)، و دیویس و الیسون^۲ (۲۰۰۳) عقیده دارند دانشگاه‌ها تلاش دارند در کنار آموزش و پژوهش، تأثیر اجتماعی را نیز به عنوان وظیفه سوم خود مد نظر داشته باشند (کرامتی، ۱۳۸۸). نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰) در نتایج مطالعاتشان بیان می‌کنند؛ اعضای هیئت علمی رشته‌های مختلف دانشگاهی در هر کشور، هر چه بیشتر بتوانند خدمات خود را با کیفیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت آن کشور شتاب بیشتری خواهد گرفت (نورشاهی و سمیعی، ۱۳۹۰).

فضل‌الهی (۱۳۸۸) در پژوهشی نشان داد؛ موانع مهم بازدارنده تولید علم، به ترتیب شامل موانع انگیزشی، موانع اقتصادی، موانع اداری و بوروکراتیک، موانع مربوط به نحوه ارائه خدمات علمی - پژوهشی و موانع فردی مربوط به توانمندی‌های فنی و تخصصی آنان است. زارع احمدآبادی (۱۳۸۸) به این نتیجه رسید که موانع مربوط به ساختار آموزشی بیشترین اثر را بر ناکارایی پژوهشی در دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی کشور از خود بر جای گذاشته است. همچنین، بریل^۳ (۲۰۰۴)، بیان می‌کند شناسایی موانع و مشکلات اعضای هیئت علمی شاخصی روا و دسترس‌پذیر از اثربخشی آموزش است. این مفهوم برای افراد گوناگون، معانی و تعریف‌های بسیار متفاوتی دارد و مفهومی پیچیده است. به این منظور، مشکل‌شناسی مرتبط با فرایندهای مربوط به تجارب دانشگاهی اعضای هیئت علمی ضروری در پاسخگویی به محیط تعاملی و به تبع آن بهبود کیفیت عملکرد و آموزش در دانشگاه است (باونز^۴، ۲۰۱۰). مشکل‌شناسی ماهیتاً با یک کاوش اکتشافی شروع می‌شود و با گردآوری، سازماندهی و تحلیل شواهد کافی، به تدریج به تشخیص می‌رسد.

-
1. Fidler
 2. Deyvis & Elison
 3. Brile
 4. Bovens

یک اصل مهم در تشخیص، نگاه به موضوع از جهات مختلف است. رعایت این اصل تأثیری اساسی در شکل‌گیری جریان تشخیص و بازخورد حاصل از آن دارد (بونسترا و دوکالوو^۱، ۲۰۰۷). مشکل‌شناسی می‌تواند با رویکردهای مختلفی مد نظر قرار گیرد. بدیهی است روش، نتایج و تشخیص حاصل از آن، متأثر از رویکردی خواهد بود که برای مشکل‌شناسی اتخاذ شده است (باونز، ۲۰۱۰). مشکل‌شناسی می‌تواند با رویکرد پاسخگویی به محیط، رویکرد اثربخشی با رویکرد انسجامی صورت پذیرد. رویکرد پاسخگویی به محیط که یکی از ضرورت‌های نوین در عرصه فعالیت دانشگاه است. بر این اساس، گردآوری اطلاعات از محیط تشخیص و پیش‌بینی تغییرات و پاسخ به آن و سپس بازیابی خود پس از تغییرات در این رویکرد اهمیت دارد (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷؛ ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶).

از آنجا که دانشگاه فرهنگیان در صدر دانشگاه‌های تربیت‌معلم در ایران می‌باشند، انتظار می‌رود؛ برای کسب مزیت رقابتی در تربیت‌معلم فکور و استقرار نظام‌های مربوط به آن، پیش‌قدم باشند. در چشم‌انداز و بیانیه مأموریت دانشگاه در افق ۱۴۰۴ ویژگی‌های اعضای هیئت علمی را «برخوردار از هیئت علمی مؤمن، متخلق، عالم، صالح تعالی‌جو و تحول‌آفرین دانسته است». علیرغم اهمیت این موضوع نتایج تحقیقات متعدد بیان‌کننده وضعیت رضایت‌بخشی در زمینه کمیت و کیفیت تدریس در دانشگاه نیستند. از جمله بررسی‌های انجام شده توسط ساعی مهربان و حجازی (۱۳۹۶) در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان تهران بیان‌کننده آن است که میانگین رضایت دانشجومعلم از خدمات آموزشی اعضای هیئت علمی پایین‌تر از میانگین نظری بود. همچنین، پژوهش احمدی دستجردی و انوری (۱۳۸۳)، و قاسمی و صالحی (۱۳۹۶ الف) نشان‌دهنده وضعیت نگران‌کننده پژوهش در دانشگاه‌هاست. فتحی و اجارگاه، جلوی و محبت (۱۳۹۱) در مطالعه خود، مشکلات هیئت علمی تازه استخدام شده را در شش زمینه آموزش، پژوهش، قوانین و مقررات اداری، ارتباطات، محیط کار و خدمات رفاهی و معیشتی طبقه‌بندی کرده‌اند. پژوهش محمدزاده و صالحی (۱۳۹۵) نشان داد مراکز علمی و دانشگاهی کشور با نشاط

و پویایی علمی مورد انتظار، فاصله‌ای دوبرابر دارند. نتیجه مطالعه نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰)، نیز نامطلوب بودن کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی را نشان دارد. صالحی عمران (۱۳۸۵) در بررسی نگرش اعضای هیئت علمی، دریافت که مهم‌ترین دلایل مهاجرت اعضای هیئت علمی، عوامل رانشی نظیر پایین بودن حقوق و دستمزد، احساس وجود تبعیض و نابرابری در جامعه، نارضایتی ناشی از بی‌عدالتی، فقدان امنیت شغلی و وجود فشارهای روحی و عوامل ایجاد افسردگی است. کاتنهاوسن^۱ (۲۰۰۸) در مقاله خود به این نکته تأکید دارد که افزایش حمایت‌های مالی و اقتصادی از پژوهش‌ها به ویژه در حیطه علوم انسانی می‌تواند راهگشای پژوهشگران بوده و علاقه آن‌ها را به تحقیقات افزایش دهد (شریعتمداری، ۱۳۹۰). ستوده، قربانی و رشیدپور (۱۳۹۳) در نتایج مطالعاتشان با عنوان «بررسی مشکلات پژوهشی و موانع تولید علم از دیدگاه اعضای هیئت علمی» نشان دادند، مشکلات در حیطه اداری و مدیریتی و حیطه فردی بوده است. در نتایج مطالعات برخی صاحب‌نظران عواملی چون جالب بودن کار، فدردانی، حقوق کافی، شرایط کاری مناسب و ماهیت کار، آزادی علمی، استخدام رسمی، در افزایش انگیزش شغلی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها مؤثر قلمداد شده‌اند (بالن و گودوین^۲، ۲۰۰۷؛ استیون^۳، ۲۰۰۰). نتایج پژوهش گلاسر^۴ (۲۰۰۴) نشان داد، طراحی مجدد شغل و مدیریت مشارکتی از مهم‌ترین عوامل بهبود کیفیت زندگی کاری و به دنبال آن بهبود عملکرد فرایند تولید است. موک جلی^۵ (۲۰۰۵)، در پژوهشی نشان داد بهبود کیفیت زندگی کاری باعث می‌شود، سازمان‌ها بهتر بتوانند در محیط بیرونی رقابت کنند. همچنین، شواهد تجربی نیز نشان داده است، آمادگی ناکافی برای تدریس متقاضیان معلمی بر بازده‌های یادگیری دانش‌آموزان، اثربخشی تدریس و نرخ فرسودگی معلم تأثیر دارد (چونگ و هو^۶، ۲۰۰۹). بنابراین، مؤسسات و دانشگاه‌های تربیت معلم

-
1. Catenhusen
 2. Ballon & Godwin
 3. Steven
 4. Glaser
 5. Mokgele
 6. Chong & Ho

نیازمند جست‌وجوی مسیری برای بهبود مستمر در فعالیت اعضای هیئت علمی خود، در جهت تربیت معلم فکور و کارگزار هستند.

در ایران عمدتاً مقوله تربیت معلم، موضوعی برجسته به نظر می‌رسد، لیکن موضوع رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تربیت معلم و انجام پژوهش در این زمینه و جست‌وجوی مدل‌های اثربخش رشد حرفه‌ای مورد بی‌اعتنایی قرار گرفته است (مهرمحمدی، ۱۳۹۲). غفلت از این حلقه پیوستار رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تربیت معلم و همچنین تأکید مکرر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر این مقوله، محقق را بر آن داشت تا در نوشتار حاضر در پی یافتن موانع و مشکلات فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان باشد، تا در نهایت، بتوان عناصری را که در موفقیت و اثربخشی برنامه‌ها و فعالیت‌های اعضای هیئت علمی موانع مهم و اساسی تلقی می‌شوند، شناسایی کرد. از این رو، پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به پرسش‌های زیر است:

۱. موانع و مشکلات موجود فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان چیست؟
۲. موانع و مشکلات موجود فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
۳. حوزه‌های موانع و مشکلات موجود فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
۴. سهم نسبی هر مشکل در کل مشکلات شناسایی‌شده اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان چه میزان است؟

روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که پژوهش حاضر در صدد به دست آوردن شناختی همه‌جانبه از موانع و مشکلات موجود فعالیت اعضای هیئت علمی بود، بنابراین، سعی شد از داده‌های کیفی و کمی برای نیل به هدف یادشده استفاده شود. بنابراین، در این پژوهش از رویکرد ترکیبی، ابتدا کیفی و به طور خاص از راهبرد نظریه داده‌بنیاد^۱ اشتروس و کوربین^۲ استفاده شد. در بخش کیفی، ابتدا با ۲۰ نفر از اعضای

1. Grounded Theory
2. Eshtros & Corbon

هیئت علمی، در خصوص شناسایی موانع و مشکلات فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته انجام شد. انتخاب شرکت‌کنندگان پژوهش در بخش کیفی، به روش ملاکی و مبتنی بر چهار ملاک الف) برخوردار از سابقه تدریس حداکثر ۵ سال و حداقل یکسال خدمت در دانشگاه فرهنگیان، ب) علاقه‌مندی به شرکت در فرایند مصاحبه، ج) انتخاب از گروه‌های آموزشی مختلف و د) انتخاب از هر دو گروه زنان و مردان، بود. مشارکت‌کنندگان دارای سابقه فعالیت یا سمت‌های مدیریت در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان بودند و به روش هدفمند انتخاب و در مصاحبه مشارکت داشتند. همچنین، مصاحبه‌ها تا زمان دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت.

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های بخش کیفی و برای پاسخ به پرسش اول پژوهش، از تکنیک تحلیل محتوا و تحلیل مضمون^۱ بهره‌گیری شد. تحلیل محتوای اسناد و مصاحبه‌های بخش کیفی با استفاده از روش گال، بورگ و گال^۲ (۱۹۹۴) در پنج مرحله انجام شد. در مرحله اول متن مصاحبه‌ها مورد مطالعه قرار گرفتند و تمام گزاره‌های مربوط به موانع و مشکلات فعالیت اعضای هیئت علمی استخراج شدند. در مرحله دوم روش مقوله‌بندی مناسب انتخاب شد. در مرحله سوم هر یک از گزاره‌های جمع‌آوری شده برای قرارگرفتن در هر یک از مقوله‌ها، نشانه‌گذاری شدند. در مرحله چهارم مقوله‌بندی با روش کدگذاری باز و کدگذاری محوری انجام شد و تفسیر و ارزشیابی یافته‌ها در مرحله پنجم صورت گرفت. بدین ترتیب که در بخش کیفی موانع و مشکلات اعضای هیئت علمی در تربیت معلم با رویکرد امیک^۳، که یکی از مفاهیم بنیادی در روش‌شناسی کیفی به‌شمار می‌رود، شناسایی و استخراج شد و در بخش کمی با روش پیمایشی دیدگاه اعضای هیئت علمی درباره این موانع بررسی شد.

1. Thematic Analysis

2. Gal, Meredith, Borg, Walter, Gall & Joyce

۳. در رویکرد امیک سعی بر این است تا به معنای درک، تفسیر و بازنمایی پدیده یا موضوع مورد بررسی «از نظرات افراد درگیر» با آن پرداخته شود.

برای بررسی روایی در بخش کیفی در وهله اول از روش مثلث‌سازی^۱ بهره گرفته شد، در این راستا از طریق گردآوری شواهد از منابع مختلف شامل نظریه‌های گوناگون، منابع اطلاعاتی متنوع و صاحب‌نظران روایی بررسی و تأیید شد، در ادامه نظر شرکت‌کنندگان در پژوهش درباره اعتبار یافته‌ها و تفسیر دریافت شد. برای این کار یافته‌ها، تفسیرها و نتایج پژوهش در گروهی کانونی متشکل از شرکت‌کنندگان در پژوهش مورد قضاوت قرار گرفته و تأیید شد. همچنین، برای بررسی پایایی از یادداشت‌برداری مفصل و دقیق سر صحنه، ضبط صوت با کیفیت برای ثبت دقیق یافته‌ها و آنالیز داده‌ها به کمک افراد ناشناس و رایانه به طوری که دیدگاه‌های مجریان پژوهش اثری در تحلیل داده نداشته باشد، بهره گرفته شد.

جامعه آماری پژوهش در بخش کمی، کلیه اعضای هیئت علمی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان، مدیران ستادی (شاغل در پست هیئت علمی) و مدیران گروه در سراسر کشور (۶۴ پردیس) که در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ به آموزش و پژوهش اشتغال داشتند به تعداد آن‌ها تقریباً ۹۵۰ نفر، بود. نمونه پژوهش با توجه به جدول مورگان و بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی، ۲۴۰ نفر انتخاب شد.

جدول ۱. گروه‌های مشارکت‌کننده در بخش کمی

| گروه مشارکت‌کننده | جامعه آماری | تعداد نمونه | درصد |
|--|-------------|-------------|------|
| مدیران سازمان مرکزی و مدیران استانی دانشگاه فرهنگیان | ۲۰ | ۵ | ۲٪ |
| رؤسای پردیس‌ها و معاونان | ۱۰۰ | ۲۵ | ۱۰٪ |
| مدیران گروه‌های آموزشی | ۱۳۰ | ۴۲ | ۱۸٪ |
| استادان و مدرسان پردیس‌های دانشگاه | ۷۰۰ | ۱۶۸ | ۷۰٪ |

درباره معیارهای ارزیابی فرایند نتایج پژوهش کیفی، پژوهشگران کیفی نظرات متفاوتی مطرح کرده‌اند (تدلی^۲ و تشکری، ۲۰۰۹). در این مطالعه با تأکید بر انتخاب بستر مناسب با همسوسازی،

1. Triangulation
2. Teddlie & Teddlie

داده‌های حاصل از مصاحبه، نتایج تحقیقات انجام شده در حوزه پاسخگویی و نظرات مشارکت‌دهندگان به این مهم پرداخته شد تا از صحت مطالعه، اطمینان حاصل شود. روش تحلیل داده‌ها و اطلاعات کیفی، تحلیل محتوا و تحلیل مضمون بود که روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است و شامل مضامین پایه، سازمان‌دهنده و مضمون فراگیر است.

در بخش کمی و به منظور تعیین اولویت‌های مربوط به هر مضمون چارچوب اولیه، اعم از فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه، از فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی استفاده شد. در این مرحله، ابتدا فرم مقایسات زوجی و به روش پیمایشی تکمیل و با نرم‌افزار Expert Choice تحلیل شد. مشکلات استخراج شده برای تعیین روایی و اولویت هر یک در قالب فرم احصای موانع و مشکلات در اختیار ۲۴۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان گذاشته شد. پس از تعیین اولویت هر یک از حوزه‌ها و شاخص‌های مرتبط با آن، داده‌ها وارد فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی به شرح گام‌های زیر شدند:

گام اول: تعیین و شناسایی مشکلات حوزه‌ها و شاخص‌های مرتبط با آن، داده‌ها وارد فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی به شرح گام‌های زیر شدند:

گام دوم: تعیین اولویت نسبی هر یک از مجموعه شاخص‌ها

$$\begin{matrix} A & B & C \\ \sum_{A=1} WA + \sum_{B=1} WB + \sum_{C=1} WC = 1 \end{matrix}$$

گام سوم: به دست آوردن درجه ارجحیت هر یک از شاخص‌های گام اول با مقایسات زوجی و مقایسات نرخ ناسازگاری

$$\begin{matrix} A & B & C \\ \sum_{A=1} WA = 1 & \sum_{B=1} WB = 1 & \sum_{C=1} WC = 1 \\ A=1 & B=1 & C=1 \end{matrix}$$

گام چهارم: تعریف و شناسایی گزینه‌های هر یک از شاخص‌های گام اول

گام پنجم: تعیین مقیاس فاصله‌ای برای هر یک از گزینه‌ها

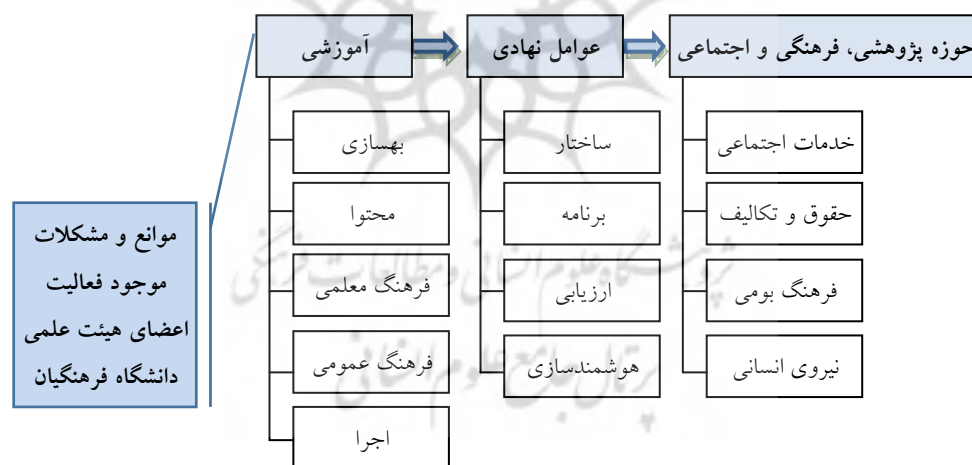
گام ششم: تعیین شدت وضعیت مطلوبیت برای هر یک از گزینه‌های گام سوم (هر یک از اولویت‌ها به بیشترین ارزش موجود تقسیم می‌شود).

یافته‌های پژوهش

در ادامه یافته‌های پژوهش براساس پرسش‌های پژوهش بیان می‌شود.

پرسش اول پژوهش: موانع و مشکلات موجود فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها با روش تحلیل مضمون انجام شد. بر این اساس ابتدا متن پیاده‌سازی شد و با استفاده از یادداشت‌های برداشته شده در جلسات مصاحبه تکمیل شد. سپس، با مطالعه دقیق این متون، ابتدا هر یک از مصاحبه‌های تهیه شده همه مضامین کلیدی، سازمان‌دهنده و فراگیر استخراج شدند و با نرم‌افزار MAXQDA در قالب شبکه مضامین ترسیم شد. شکل ۱ نشان‌دهنده شبکه مضامین مرتبط با موضوع است:



شکل ۱. شبکه مضامین مشکلات مرتبط با فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

مهم‌ترین موانع و مشکلاتی که در بخش کیفی در مورد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان استخراج شده بود به روش تحلیل سلسله‌مراتبی رتبه‌بندی شد.

پرسش دوم پژوهش: حوزه موانع و مشکلات موجود فعالیت اعضای هیئت علمی کدامند؟ موانع و مشکلات موجود فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان براساس دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، در سه حوزه عمده تشخیص داده شد که شامل موارد زیر است:

الف) مشکلات و موانع حوزه آموزشی فعالیت اعضای هیئت علمی

در زمینه مشکلات و موانع آموزشی براساس دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، نه مانع عمده در حوزه آموزشی تشخیص داده شد که شامل موارد زیر است: فقدان دوره‌های آموزشی تخصصی برای توانمندسازی اعضای هیئت علمی مبتنی بر نیازهای حرفه‌ای، حجم زیاد دروس ارائه‌شده به استادان، کم‌توجهی به توانایی و تخصص استادان، نگاه کسب و کارانه به برخی از دروس، ارزشیابی پایانی، فقدان توجه به مهارت‌آموزی (کارورزی)، تحصیلات تکمیلی، دستورالعمل‌های قانونی و چارچوب نظارتی،

کمبود برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی برای توانمندسازی اعضای هیئت علمی: یکی از چالش‌های که اعضای هیئت علمی بیان کردند، عدم برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی و موضوعی برای توانمندسازی اعضای هیئت علمی بود. در این زمینه یکی از استادان معتقد بود که: «دوره‌های آموزشی برای بهسازی و توانمندسازی استادان در نظر گرفته نشده، در واقع دوره‌های آموزشی تکنیکال و تخصصی برای استادان برگزار نشده است». در این زمینه یکی دیگر از استادان نیز به این مسئله اشاره کرده است و بیان کرد «برگزاری دوره‌های آموزشی می‌تواند انتظارات را از تدریس و آموزش استاد روشن کند». استاد دیگری به روش‌های تدریس فعال اشاره کرده، و بیان کرد «دوره‌های آموزشی متناسب با تربیت معلم و روش‌های نوین تدریس و یادگیری مورد نیاز است».

مشکلات مربوط به حجم زیاد دروس ارائه‌شده به استادان: یکی از مشارکت‌کنندگان بیان کرد: «در بخش آموزشی شرایط حاکم بر گروه باعث شده که حجم دروس ارائه‌شده با موضوعات مختلف زیاد باشد مثلاً من در ترم گذشته ۱۸ واحد تدریس داشتم، با موضوعات متنوع و مختلف که این موجب می‌شود به کارهای پژوهشی چندان نرسم». عضو دیگری بیان کرد: «دروس مختلفی

به استادان ارائه می‌شود. این در حالی است که حجم دروس ارائه‌شده نیز زیاد است و این مسئله بازدهی و کیفیت کار تأثیرگذار است». استاد دیگری معتقد است «دروس مشخصی برای استادان در نظر گرفته نمی‌شود و در طول ترم‌های متمادی تغییر می‌کند و این کار تسلط روی یک درس را کاهش می‌دهد».

مشکلات مربوط به کمبود توجه به توانایی و تخصص استادان (حق مالکیت): به زعم مشارکت‌کنندگان در پژوهش، «معمولا دروس اصلی و مرتبط به مدرسان قدیمی تدریس می‌شود و اظهار علاقه برای آرایه آن دروس، از طرف اعضای هیئت علمی، نوعی دست‌اندازی به حیطة برخی مدرسان با سابقه حساب می‌شود. بنابراین، اعضای هیئت علمی باید با دروس کم‌اهمیت‌تر و یا اختیاری که ممکن است طرفداران زیادی نداشته باشد، کار تدریس خود را در طول ترم آغاز کنند، هر چند ممکن است در آن حیطة توانایی یا اطلاعات جدیدتری داشته باشند».

به اعتقاد یکی از مشارکت‌کنندگان: «دروس سرفغلی دارند، به این معنا که مدرسان قدیمی یکی سری از دروس که مهمتر هستند یا از قبل جزوهای برای آن تهیه کرده‌اند، لذا این دروس به آن‌ها ارائه می‌شود. دروس براساس مدرسان و استادان تقسیم می‌شود نه تخصص و رشته و ...». یک رسم نانوشته‌ای هم وجود دارد که دروس مهم‌تر باید به مدرسان و استادان قدیمی و پیشکسوت ارائه شود و فرصتی برای استادان جدید که در آن حوزه نیز توانایی و تخصص دارند، قرار داده نمی‌شود. در واقع، حق مالکیت برای برخی دروس وجود دارد. یکی از استادان بیان کرد: «درسی که در آن تخصص ندارم به من ارائه می‌دهند و من مجبورم که آن درس را تدریس کنم و این نوعی ظلم به دانشجو معلمان است».

مشکلات آموزشی نگاه کسب و کارانه به دروس: از دیگر موانع و مشکلات عنوان‌شده توسط اعضای هیئت علمی، نگاه کسب و کارانه برخی استادان به برخی دروس است. یکی از استادان معتقدند «برخی از مدرسان و استادان در پردیس‌ها کاسبی راه انداخته‌اند و یک نگاه کسب و کارانه به دروس دارند. مثلا استادی به دنبال گرفتن درس روش تحقیق است، چرا که از طریق این درس می‌تواند راهنمایی پایان‌نامه‌ها را به دست بیاورد و منفعت خود را ببرد». چون در برخی دروس

منافعی (مالی و پژوهشی) وجود دارد. بنابراین، مدرسان و استادان قدیمی تر بیشتر به دنبال این دسته از دروس هستند».

مشکلات مرتبط با اعلام نتایج پایان ترم دانشجو معلمان بلافاصله پس از برگزاری آزمون یا امتحانات: از جمله مشکلات بیان شده اعضای هیئت علمی فشار عوامل آموزشی برای اعلام نتایج امتحانات پایان ترم دانشجو معلمان بلافاصله پس از برگزاری امتحانات است. البته این قانون و ضوابط، برای کلیه اعضای هیئت علمی سایر دانشگاه است اما با توجه به رسالت تربیت معلم و تأکید بر آموزش توأم با عمل (کارورزی در حین آموزش) از سوی برخی اعضای هیئت علمی به عنوان مشکل برای ارائه راهکار و اقدام مؤثر در دانشگاه مطرح شده است. به نظر یکی از استادان «پیام روشن چنین فشاری برای اعلام نتایج امتحانات پایان ترم، این است که ارتقای مهارت‌های دانشجومعلم و خلق دانش همراه با ارزش اولویت به شمار نمی‌رود. بلکه ثبت سریع نمرات در سامانه گلستان مهمتر است. یا اینکه برداشتی که من از مفهوم این خواسته دارم این است که حتی عملی‌ترین دروس رو هم باید تئوری برگزار کنی چون عملاً فرصتی برای اجرای کار عملی بعد از ارائه دروس به دانشجومعلم وجود ندارد».

مشکلات مرتبط با فقدان توجه به برنامه کارورزی در اجرا، فقدان تحصیلات تکمیلی در بیشتر رشته‌ها، کم‌توجهی به دستورالعمل‌های قانونی و چارچوب نظارتی از جمله موانع و مشکلات مورد اشاره توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بود.

ب) مشکلات و موانع حوزه پژوهشی و فرهنگی فعالیت اعضای هیئت علمی
کمبود منابع انسانی و مالی برای اجرای برنامه‌های پژوهشی، کمبود امکانات مالی برای انجام پژوهش‌های کاربردی و قابل اجرا، نامتناسب بودن حق‌الزحمه استادان در اجرای برنامه‌های پژوهشی، حمایت‌های مالی دیر هنگام از استادان در انجام امور پژوهشی، ساماندهی و جهت‌گیری نشدن پژوهش‌های علمی در پردیس‌ها، عدم حمایت از پژوهش‌های استادان، مشارکت‌ندادن اعضای هیئت علمی در امور پژوهشی و توزیع نامناسب اعتبارات پژوهشی از موانع و مشکلات موجود فعالیت اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان است. همچنین، کمبود همکاری نهادها و

سازمان‌ها برای عقد قرارداد، نگرش پوزیتویستی به پژوهش، زمان‌بر بودن پذیرش و چاپ مقالات، فقدان حمایت و وجود کارشناسان و مدیران توانمند از دیگر موانع و مشکلات موجود فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان است.

کمبود همکاری نهادها و سازمان‌ها برای عقد قرارداد طرح‌های پژوهشی: فقدان همکاری نهادها و سازمان‌ها برای انعقاد قرارداد پژوهشی به عنوان یکی از موانع فعالیت اعضای هیئت علمی به شمار می‌رود. یکی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه معتقدند، «سازمان‌های وابسته به وزارت آموزش و پرورش که متولی پژوهش‌های مختلف و متنوع در زمینه تعلیم و تربیت هستند اعضای هیئت علمی دانشگاه را به رسمیت نمی‌شناسند، لذا تمایلی به بستن قرارداد ندارند». در این راستا عضو دیگری اعتقاد داشت که: «در دید من طرح پژوهشی همه رانت است. استادانی که آشنا دارند از طریق روابط به صورت صوری قراردادی تنظیم می‌نمایند، و چون هر دو طرف دینفع هستند لذا سود را خود می‌برند».

نگرش پوزیتویستی به پژوهش: این نگرش در حوزه‌های مختلف وجود دارد و در نتیجه ترویج یک انتظار واحد در رشته‌هایی با ماهیت متفاوت:

از دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش به ویژه استادان رشته‌های علوم انسانی، یک نگاه کاملاً پوزیتویستی و کمی‌گرایانه به پژوهش وجود دارد که اثرات نامطلوبی بر فعالیت‌های پژوهشی بر جای گذاشته است. به عبارت دیگر، یک رویه واحد برای تمامی اعضای هیئت علمی در حوزه‌های علوم پایه، علوم انسانی و سایر در نظر گرفته شده است. حال اینکه موضوع این علوم به لحاظ ماهیتی کاملاً متفاوت است و ایجاد نگاه یکسان در این علوم، عملاً زمینه برای افت نشاط و بالندگی پژوهشی درون‌زاد در علوم انسانی فراهم کرده است. شیرینی، نعمتی و ساعدی (۱۳۹۸) نیز با توجه به دیدگاه و تجارب درک‌شده اعضای هیئت علمی معتقدند: با توجه به ماهیت و شکل‌گیری پژوهشگری در رشته‌های کنونی نیازی فوق‌العاده به بازسازی برخی ساختارهای آموزش عالی احساس می‌شود.

موانع و مشکلات زمان‌بر بودن پذیرش و چاپ مقالات و انتظارات متنوع بدون توجه به ضرورت ریل‌گذاری و زمینه‌سازی: به دیگر سخن، مشارکت‌کنندگان بر این باورند؛ که تفاهم

مناسب و زمینه‌سازی برای پذیرش مقالات اعضای هیئت علمی دانشگاه در مراکز و سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها شکل نگرفته است. یکی از مشارکت‌کنندگان بیان می‌کنند: «وقتی بدون حمایت سازمانی برای انجام کار پژوهشی یا پذیرش مقاله وارد می‌شوی و درخواست انجام کار مطرح می‌کنی، شانس کمتری برای پذیرش داری».

چالش فقدان حمایت و وجود کارشناسان و مدیران توانمند: مشارکت‌کننده‌ای معتقدند: «اینکه اعضای هیئت علمی از اول تا آخر کار پژوهشی (رایزنی، ثبت قرارداد و ...) پیگیری کنند حس بدی به استادان دست می‌دهد. بایسته است تقسیم کار طوری باشد که کارهای حقوقی را دانشگاه پیگیری کنند تا اعضای هیئت علمی با خیال راحت بر روی کار پژوهشی متمرکز شوند».

مشکلات مرتبط با تخصیص اعتبارات و امکانات مالی: از دیدگاه شرکت‌کنندگان فقدان تخصیص اعتبارات مالی به عنوان یکی از موانع فعالیت اعضای هیئت علمی به شمار می‌رود. یکی از مشارکت‌کنندگان معتقدند: «فضای آزمایشگاهی کافی وجود ندارد و حمایتی احساس نمی‌شود. دانشگاه هیچ‌گونه حمایت مالی در اختیار اعضای هیئت علمی برای شروع امور پژوهشی و ارائه پروژه‌های جدید نمی‌دهد و توقع دارد که استادان در طول چند سال با ارائه مقاله‌ها در مجلات معتبر ISI و ...، زمینه ارتقا و تبدیل وضعیت خود را فراهم آورند».

ب) مشکلات و موانع مرتبط با عوامل نهادی فعالیت اعضای هیئت علمی در زمینه موانع و مشکلات مرتبط با عوامل نهادی براساس دیدگاه مشارکت‌کنندگان در مصاحبه، پنج مانع عمده تشخیص داده شد که شامل فرصت‌های برابر و در دسترس، نظامنامه ارزیابی و ارتقا، نظامنامه انتصابات، چارچوب نظارتی، فناوری‌های نوین آموزشی. عدم ساماندهی نظام ارزیابی و ارتقای اعضای هیئت علمی، یکی از مهمترین چالش‌های آموزشی و مورد تأکید استادان مورد مصاحبه بوده است. به نظر می‌رسد، یکی از دلایل شکل‌گیری و اصرار بر این رویه در دانشگاه را، کم‌توجهی برخی مدیران ستادی در سازمان مرکزی برای اعلام به‌موقع نتایج بررسی پرونده‌های ترفیعات و ارتقای مرتبه دانست. البته اصلاح رفتار غلط برخی استادان، نباید زمینه یک مخاطره دیگر را فراهم کند. اگر برای ارسال پرونده ترفیع و ارتقاء، یک بازه زمانی، در نظر گرفته

شود و آنگاه برای همه استادان ملزم به ارائه پرونده و کار علمی و پژوهش و اجرایی شده در این شرایط شکاف بین اعمال و اجرای ترفیع و ارتقای مرتبه کمتر شده و می‌توان به خلق آثار فاخر و استفاده بهینه از ظرفیت استادان در جهت ارتقای نشاط و بالندگی علمی و همچنین، ارتقای جایگاه دانشگاه فرهنگیان امیدوار بود. نویسندگان بر این باورند که اگر رویه موجود در اصرار برای اعلام و ارسال پرونده در یک بازه محدود یکماهه، اصلاح نشده و همچنان با همین شیوه مکانیکی، ادامه یابد به نوعی به بروز زمینه‌ای برای کم‌توجهی به کارهای عملی دامن زند، روز به روز شاهد افت کیفیت استادان و دور شدن از اثرات ارزشیابی اصیل خواهی بود. موانع و مشکلات مربوط به عوامل نهادی در فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان ناشی از مشکلات حوزه ساختار و برنامه است به عبارت دقیق‌تر، با توصیف ساختار به منزله الگوی چینی اجزا و روابط یک سیستم آموزشی، هم این مشکلات به اجزای سیستم آموزشی مربوط است و هم به الگوی روابط و تعاملات این اجزا در سیستم دانشگاه فرهنگیان. بنابراین، مهمترین اولویت‌های مطرح شده از دید اعضای هیئت علمی، موضوع بومی‌سازی آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های ناظر بر ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان است. نمونه‌ای از اظهارنظرهای اعضای هیئت علمی را می‌توان در گزاره‌هایی از این دست مشاهده کرد.

پرسش سوم پژوهش: سهم نسبی هر مشکل در کل مشکلات شناسایی شده اعضای هیئت

علمی دانشگاه فرهنگیان به چه میزان است؟ (گام دوم: محاسبه اولویت (وزن))

همان‌طور که قبلاً اشاره شد، در فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی ابتدا شاخص‌ها به صورت زوجی مقایسه و ماتریس مقایسه زوجی تشکیل و سپس، با استفاده از این ماتریس وزن نسبی شاخص‌ها محاسبه شد. برای هر یک از سه حوزه که شامل شاخص‌های حوزه آموزشی، حوزه پژوهشی، فرهنگی و عوامل نهادی است. ماتریس مقایسات زوجی تشکیل شد و درجه ارجحیت را ۲۴۰ نفر از اعضای هیئت علمی تعیین کردند، به طوری که:

$$\begin{array}{l} A \quad B \quad C \\ \sum WA + \sum WB + \sum WC = 1 \\ A=1 \quad B=1 \quad C=1 \\ +471/0 + 329/0 \quad 200/0 = 1 \end{array}$$

جدول ۲. درجه ارجحیت حوزه‌های آموزشی، پژوهشی/فرهنگی اجتماعی و عوامل نهادی

| ردیف | اختصار | حوزه | وزن نسبی | نرخ ناسازگاری |
|------|--------|-------------------------------|----------|---------------|
| ۱ | WA | آموزشی | ۰/۴۷۱ | ۰/۰۰۵ |
| ۲ | WB | نهادی | ۰/۳۲۹ | |
| ۳ | WC | پژوهشی/فرهنگی و خدمات اجتماعی | ۰/۲۰۰ | |

گام‌های سوم، چهارم، پنجم و ششم: به دست آوردن درجه ارجحیت هر یک از شاخص‌های گام اول با مقایسات زوجی و مقایسات نرخ سازگاری در جدول ۳ به طوری که:

$$A \\ \sum WA = 0/580 + 0/118 + 0/102 + 0/2 = 1$$

$$A=1$$

B

$$\sum WB = 0/313 + 0/232 + 0/075 + 0/182 + 0/198 = 1$$

$$B=1$$

C

$$\sum WC = 0/179 + 0/192 + 0/191 + 0/438 = 1$$

$$C=1$$

جدول ۳. درجه ارجحیت هر یک از شاخص‌های مرتبط با مشکلات اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان به تفکیک حوزه

| نرخ ناسازگاری | درجه ارجحیت | نشانگرهای مشکلات | درجه ارجحیت | شاخص‌های مشکلات | درجه ارجحیت | حوزه مشکلات |
|---------------|-------------|---------------------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|
| ۰/۰۰۵ | ۰/۲۲۹ | فرصت‌های برابر و در دسترس | ۰/۱۸۰ | ساختار | ۰/۳۲۹ | عوامل نهادی |
| | ۰/۳۱۹ | نظامنامه ارزیابی و ارتقا | ۰/۲۹۱ | برنامه | | |
| | ۰/۲۴ | نظامنامه انتصابات | ۰/۴۳۴ | ارزیابی | | |
| | ۰/۱۲۴ | چارچوب نظارتی | ۰/۱۹۲ | هوشمندسازی | | |
| | ۰/۲۱۶ | فناوری‌های نوین آموزشی | | | | |
| ۰/۰۰۳ | ۰/۱۲۰ | دوره‌های آموزشی تخصصی | ۰/۲۲۹ | بهسازی | ۰/۴۷۱ | آموزشی |
| | ۰/۴۹ | حجم دروس ارائه شده | ۰/۳۰۶ | محتوا | | |
| | ۰/۰۵ | کارورزی | | | | |
| | ۰/۲۹ | شایستگی‌های تخصصی | ۰/۰۳ | فرهنگ عمومی | | |

| نرخ ناسازگاری | درجهٔ ارجحیت | نشانه‌های مشکلات | درجهٔ ارجحیت | شاخص‌های مشکلات | درجهٔ ارجحیت | حوزهٔ مشکلات |
|---------------|--------------|--|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
| | ۰,۰۳ | دستورالعمل‌های قانونی | ۰,۲۰۰ | فرهنگ | | |
| | ۰,۱۳۴ | حق مالکیت | | معلمی | | |
| | ۰,۰۵۹ | تحصیلات تکمیلی | ۰,۱۸۰ | اجرا | | |
| | ۰,۴۵ | نگاه کسب و کارانه | | | | |
| | ۰,۴۳ | اعلام نتایج پایان ترم | | | | |
| ۰,۰۶ | ۰,۱۴۸ | اعتبارات مالی و توزیع هدفدار و بهینهٔ اعتبارات | ۰,۴۱۰ | خدمات اجتماعی | ۰,۲۰۰ | پژوهشی و فرهنگی |
| | ۰,۱۰۰ | همکاری نهادها و سازمان‌ها | | | | |
| | ۰,۱۱۴ | انتظارات متنوع بدون توجه به ریل‌گذاری | ۰,۱۱۷ | حقوق و تکالیف | | |
| | ۰,۱۲۰ | حمایت مدیریتی و وجود کارشناس توانمند و متخصص | | | | |
| | ۰,۳۰۰ | نگرش پوزیتیویستی | ۰,۳۰۰ | فرهنگ بومی | | |
| | ۰,۲ | نظامنامهٔ فرهنگی | ۰,۲ | نیروی انسانی | | |

بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه فرهنگیان به عنوان یکی از مهم‌ترین مراکز تولید علم و تربیت معلم، که بخش عمده و مهم کارش پروراندن دانشجومعلمان است، برای گذراندن این مسیر، چاره‌ای جز ترویج اخلاق و روحیهٔ علمی و حمایت از استادان برای ارتقای بینش و منش علمی و دمیدن روح امید و نشاط در میان دانشجومعلمان ندارد؛ بنابراین، بررسی عوامل بازدارندهٔ مؤثر بر فعالیت‌های اساتید تربیت‌معلم می‌تواند آغازی برای تحلیل واقعی وضعیت و دسترسی به راهکارهای برون‌رفت از آن در جهت اهداف خود باشد. در این پژوهش که با هدف شناسایی موانع و مشکلات فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان طراحی شده بود، یافته‌های مطالعه حاکی از آن است که موانع و مشکلات اصلی فعالیت اعضای هیئت علمی دارای ابعاد زیر است: ۱. آموزشی ۲. فرهنگی و پژوهشی ۳. نهادی.

یافته‌های مطالعه نشان داد عمده‌ترین موانع و مشکلات آموزشی فعالیت اعضای هیئت علمی، شامل: «کمبود دوره‌های آموزشی تخصصی برای توانمندسازی اعضای هیئت علمی مبتنی بر نیازهای حرفه‌ای، حجم دروس ارائه‌شده به استادان، فقدان توجه به تخصص و توانمندی اعضای هیئت علمی؛ نگاه کسب و کارانه به دروس؛ فشار برای اعلام نتایج امتحانات، عدم ساماندهی نظام ارزیابی و ارتقای اعضای هیئت علمی، عدم توجه به فرصت‌های برابر و در دسترس برای اعضای هیئت علمی، نبودن زیرساخت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری لازم برای گسترش و تقویت افکار نو، تمرکز بر امور کمی به جای امور کیفی در برنامه‌ریزی‌های آموزشی و ...» است. این یافته‌ها با مطالعه قاسمی و صالحی (۱۳۹۶ب)، فتحی و اجارگاه، جلوی و محبت (۱۳۹۱)، و نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰) همسو بوده و با پژوهش نورشاهی و فراستخواه (۱۳۹۱) که آزادی علمی، اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی، فرصت‌های رشد و بالندگی، توازن و تناسب حجم فعالیت‌ها را به عنوان سازنده‌ها شناسایی کرده‌اند، همخوان است.

در ادامه، مسئله دیگر که در تحلیل داده‌ها به آن اشاره شد، ضعف و ناکارآمدی آیین‌نامه ارتقای اساتید است. متأسفانه در آیین‌نامه ارتقای اساتید مواردی مبنی بر اینکه استاد می‌تواند با اخذ قراردادهای مشاوره‌ای برای دانشگاه منبعی برای تأمین مالی آن باشد، به طور واضح و مشخص وجود ندارد. در صورتی که اساتید به عنوان نیروی های متخصص علمی در تعلیم و تربیت کشور با تشکیل گروه‌های مشاوران حرفه‌ای در حیطه تخصصی خود می‌توانند علاوه بر اینکه با اخذ قراردادهای منابع مالی را به سوی دانشگاه روانه کنند در عین حال، دانش تولیدشده در دانشگاه‌ها را به دانش کاربردی تبدیل می‌کنند و در توزیع دانش در بستر جامعه نقش بسزایی توانند ایفا کنند. با توجه به مطالب گفته‌شده نیاز است که آیین‌نامه ارتقای اساتید دانشگاه فرهنگیان همگام با تکامل مأموریت‌های دانشگاه نیز تغییر یابد و مؤلفه‌های به آن اضافه شود که در تبدیل، کاربرد و توزیع دانش تولیدشده در دانشگاه کمک کند. ارائه مشاوره حرفه‌ای با در نظر گرفتن مالکیت فکری و مسئولیت اجتماعی به عنوان یک مؤلفه بسیار مهم در رسیدن به یک دانشگاه پاسخگو نقش حیاتی دارد و با انجام مشاوره حرفه‌ای توسط تیم‌های اساتید، علم اجتماعی نیز رشد می‌کند و دانش وارد

زندگی روزمره مردمان جامعه می‌شود و استادان از امتیازات این مشاوره در ارتقای مرتبه و تبدیل وضعیت خود بهره می‌گیرند.

بر اساس یافته‌ها، از موانع و مشکلات مورد بحث در خصوص فعالیت اعضای هیئت علمی می‌توان به موانع فرهنگی و پژوهشی اشاره کرد که از مشخصه‌های آن می‌توان به کمبود منابع انسانی و مالی برای اجرای برنامه‌های فرهنگی و پژوهشی، کمبود امکانات مالی برای انجام پژوهش‌های کاربردی و قابل اجرا، نامتناسب بودن حق‌الزحمه استادان در اجرای برنامه‌های فرهنگی و پژوهشی، حمایت‌های مالی دیرنگام از استادان در انجام امور پژوهشی، ساماندهی و جهت‌گیری نشدن پژوهش‌های علمی در پردیس‌ها، عدم حمایت از پژوهش‌های استادان، مشارکت ندادن اعضای هیئت علمی در امور پژوهشی و توزیع نامناسب اعتبارات پژوهشی در این خصوص است. نتایج پژوهش‌های قاسمی (۱۳۹۶ الف)، احمدی دستجردی و انوری (۱۳۸۳)، نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰)، نشان‌دهنده وضعیت نگران‌کننده پژوهش در دانشگاه‌هاست.

سومین حوزه موانع و مشکلات مربوط به اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان ناشی از عوامل نهادی است. به عبارت دقیق‌تر، با توصیف ساختار به منزله الگوی چیش اجزا و روابط یک سیستم آموزشی، هم این مشکلات به اجزای سیستم آموزشی مربوط است و هم به الگوی روابط و تعاملات این اجزاء در سیستم دانشگاه فرهنگیان. با این حال، به نظر می‌رسد انجام ندادن نیازسنجی واقعی مبتنی بر شرایط زیست‌بوم‌های پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان و بی‌برنامگی در توزیع اعضای هیئت علمی، رشته‌های تحصیلی، اعتبارات و امکانات عامل مهمی در اظهار نظرهایی از این دست بوده است. حال اینکه در پژوهش‌های بسیاری بر لزوم نیازسنجی و امکان‌سنجی در مؤسسات آموزش عالی تأکید شده است (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷؛ ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶).

آخرین نتایج یافته‌های پژوهش، سهم نسبی هر مانع و مشکل در کل موانع و مشکلات شناسایی شده اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان است. بر این اساس اولویت و ارجحیت حوزه آموزشی با ۴۷۱/۰ بیشترین وزن را در زمینه موانع و مشکلات به خود اختصاص داده است، و پس از آن حوزه موانع و مشکلات عوامل نهادی با ۳۲۹/۰ در رتبه دوم در بین موانع و مشکلات

موجود و مرتبط با اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان قرار دارند. در نهایت، حوزه فعالیت فرهنگی و پژوهشی با ۲۰۰/۰ در بین سایر حوزه‌ها در رتبه پایین‌تر قرار گرفته است. از میان مشکلات حوزه آموزشی نیز شاخص ارزیابی و چارچوب‌های نظارتی با ۴۳۴/۰ به عنوان یکی از اولویت‌دارترین موانع و مشکلات که وزن بیشتری را به خود اختصاص داده است، شناسایی شد. در نهایت به صورت کلی، می‌توان استدلال کرد بخش بزرگی از مشکلات اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تربیت معلم و در رأس آن‌ها دانشگاه فرهنگیان از وضعیت نامطلوب زیست‌بوم‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، جغرافیایی و سازمانی به آن تحمیل می‌شود. بنابراین، برای رسیدن به دانشگاه پاسخگو در زمینه تربیت معلم شاید نیاز باشد که نگاهی گسترده‌تر و چند جانبه به مسائل داشت و چالش‌ها و مشکلات را ریشه‌ای حل کرد.

در این پژوهش با استفاده از پژوهش کیفی و کمی (ترکیبی)، چارچوبی از موانع و مشکلات فعالیت اعضای هیئت علمی ارائه شده است که می‌تواند محققان و دست‌اندرکاران برنامه‌های تدوین رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را در تدوین برنامه‌ای جامع یاری کند. بنابراین، شناسایی موانع و مشکلات فعالیت از دیدگاه اعضای هیئت علمی بسیار مهم و قابل توجه است؛ چرا که عدم فعالیت اعضای هیئت علمی می‌تواند مانعی قوی باشد که منجر به رکود علمی است و از جهتی فعالیت اعضای انگیزش لازم جهت فراگیری اعضای هیئت علمی فراهم کرده و به تغییرات بسیار مثبت در محیط دانشگاهی منجر شود. در حقیقت، فعالیت هیئت علمی همیشه بسیار اثربخش است و در نهایت، به خلق محیطی از فرصت‌ها در جهت شکوفایی بهتر علم و دانش کمک می‌کند. بر این اساس، با مرور ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده مشخص می‌شود، توجه چندجانبه به شناسایی موانع فعالیت اعضای هیئت علمی در تربیت معلم شده است، به نحوی که ابعاد مختلف و مرتبط با موانع و مشکلات فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان با نگاهی جامع احصاء شده است.

برای برون‌رفت از این عوامل بازدارنده فعالیت استادان دانشگاه فرهنگیان و سرعت‌بخشیدن به فرایند تربیت معلم حرفه‌ای، مناسب‌ترین راهکار از نظر آزمودنی‌ها، ایجاد سیستم حمایتی و

تشویقی برای آثار منتشرشده استادان تربیت معلم، بازنگری اساسی و اصلاح نظام ارزیابی فعالیت‌های تحقیقاتی و آیین‌نامه‌های ارتقا و ...، افزایش نشریات تخصصی برای چاپ و انتشار مقالات علمی استادان تربیت معلم، آموزش و ارتقای توانمندی‌های علمی و عملی اساتید و طراحی پروتکل (آداب و قواعد فعالیت‌های علمی و پژوهشی) است. همچنین، تحقق وظیفه اساتید تربیت معلم در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در وهله اول به ایجاد زمینه و بستر مناسب و رفع موانع فعالیت آن‌ها از سوی دانشگاه وابسته است، بنابراین، با توجه به یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود در حوزه آموزشی در زمینه تأسیس مراکز رشد و آموزش و بهسازی به ویژه برای اعضای هیئت علمی و برگزاری دوره‌های تخصصی، تأکید بر تدوین محتوای متناسب زیست‌بوم فرهنگی مناطق از طریق سیستم طراحی محتوا با توجه به نظر متخصصان، لزوم توجه و بازنگری در شیوه‌های مرتبط با اجرای برنامه جدید کارورزی با نگاه سیستمی؛ ایجاد و تقویت احساس اعتماد میان اعضای هیئت علمی در زمینه آموزش‌های ارائه‌شده، تأکید بر تعامل صحیح و آموزش اصول ارتباطات مناسب میان مدیران، اعضای هیئت علمی و تمرکز بر توانایی و تخصص همه اساتید به ویژه اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام و اختصاص دروس بر اساس توانمندی اعضا از سوی دانشگاه فرهنگیان و وزارت آموزش و پرورش انجام شود. در زمینه تأکید بر شایسته‌سالاری در تعیین و به‌کارگیری استادان در پست‌های مدیریتی در سازمان مرکزی دانشگاه و پردیس‌های سراسر کشور، تدوین نظامنامه پژوهشی و فرهنگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان، افزایش تخصیص اعتبارات مالی و امکانات به آزمایشگاه‌ها، تدارک مشوق‌هایی از قبیل تسهیل روند اداری تصویب طرح‌های پژوهشی و پرداخت به‌موقع بودجه آن و تدوین ساز و کارهای حقوقی کار مد برای تأمین حقوق مادی و معنوی اعضای هیئت علمی از سوی مسئولان دانشگاه فرهنگیان مورد توجه و اقدام بایسته قرار گیرد، تا بتوان به غایت اصلی آموزش و پرورش در تربیت دانشجومعلمانی فعال و جست‌وجوگر و آماده برای تحول نائل شد.

منابع

- آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۳). بهره‌وری هیئت علمی. مجموعه مقالات دایره‌المعارف آموزش عالی، تهران، بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی (صفحات: ۲۴۱-۲۴۵).
- احمدی دستجردی، داوود، و انوری، صدور (۱۳۸۳). آموزش عالی و پژوهش در فرایند توسعه. دایره‌المعارف آموزش عالی، تهران، بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی، ۶۰-۵۳.
- ترک‌زاده، جعفر؛ صادقیان سورکی، مهدی، مزروقی، رحمت‌الله، و جهانی، جعفر (۱۳۹۷). مشکل‌شناسی دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان با رویکرد پاسخگویی به محیط (مطالعه موردی پردیس‌های استان چهارمحال بختیاری). تعلیم و تربیت، ۱۳۷، ۵۰-۳۱.
- جانعلی‌زاده چوبیستی، حیدر، فرزانه، سیف‌الله، و غلامی، علی اصغر (۱۳۹۲). همبستگی کیفیت زندگی و بهره‌وری علمی اعضای هیئت علمی. مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، ۴(۱۲)، ۳۱-۵۹.
- حسینیان حیدری، فرزانه سادات (۱۳۹۲). بررسی مهارت‌های حرفه‌ای و عملی مدرسان مراکز تربیت معلم از دیدگاه مدیران، مدرسان و دانشجویان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۵(۱۴)، ۱۳۴-۱۴۷.
- زارع احمدآبادی، حبیب (۱۳۸۸). واکاوی موانع انجام پژوهش در دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقات کشور با استفاده از تکنیک فازی (از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد). مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۳(۴)، ۱۱۳-۱۳۳.
- ساعی مهربان، رضا، و حجازی، اسد (۱۳۹۶). بررسی میزان رضایتمندی دانشجویان از اساتید دانشگاه فرهنگیان مورد مطالعه: پردیس (خواهران) نسیبه تهران. سومین همایش ملی تربیت معلم دانشگاه شیراز، (ارائه سخنرانی و چاپ در مجموعه مقالات).
- ستوده، نعمت، قربانی، راهب، و رشیدپور، علی (۱۳۹۳). بررسی مشکلات و موانع تولید علم از دیدگاه اعضای هیئت علمی. کومش، ۱۶(۱)، ۷-۱.
- سیدجوادین، سیدرضا، کیماسی، مسعود، یزدانی، حمیدرضا، و وارث، سیدحامد (۱۳۸۶). اندازه‌گیری کیفیت خدمات در دانشگاه‌های ایران: UNQUAL در برابر UNPERF، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱۴(۴۸)، ۹-۲۸.

- شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی موانع اجرای پژوهش در میان اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارهای کاربردی. تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۱(۳)، ۴۵-۵۹.
- شیربیگی، ناصر، نعمتی، سمیه، و ساعدی، رسول (۱۳۹۸). درک مفهوم پژوهشگری از دیدگاه اعضای هیئت علمی. راهبرد فرهنگ، ۱(۱)، ۶۰-۲۹.
- صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۸۵). بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور. نامه علوم اجتماعی، ۲۸، ۵۷-۸۰.
- عباسی، لطف‌الله (۱۳۹۳). مروری بر وضعیت و عملکرد دانشگاه فرهنگیان، دفتر مطالعات مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- فضل‌الهی، سیف‌اله (۱۳۸۸). شناسایی و اولویت‌بندی موانع تولید علم از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های استان قم. معرفت، ۱۴۱، ۱۴۲-۱۲۷.
- فتحی و اجارگاه، کورش، جلوی، محمود، و محبت، هدیه (۱۳۹۱). بررسی و شناسایی مشکلات اعضای هیئت علمی تازه استخدام شده در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی شهر تهران. مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۱(۲)، ۱۱۹-۱۴۵.
- قاسمی، مجید و صالحی، کیوان (۱۳۹۶-الف). آسیب‌شناسی موانع و چالش‌های فعالیت اعضای هیئت علمی جدید استخدام. آموزش عالی ایران، ۹(۲)، ۸۱-۱۰۳.
- قاسمی، مجید، و صالحی، کیوان (۱۳۹۶-ب). بازنمایی موانع و چالش‌های رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام؛ مطالعه‌ای به روش پدیدارشناسی. آموزش و توسعه منابع انسانی، ۴(۱۳)، ۱-۲۵.
- کرامتی، محمدرضا (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین رضایت اعضای هیئت علمی از سیستم پژوهشی دانشگاه با انگیزه پژوهشی آنان. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱(۲)، ۶۱-۳۵.
- کریمی، سعید (۱۳۹۴). بررسی ادراک دانشجویان کشاورزی از محیط یادگیری در درس کارآفرینی. کارآفرینی در کشاورزی، ۲(۴)، ۹۳-۱۱۱.
- محمدزاده، زینب، و صالحی، کیوان (۱۳۹۵). تبیین پدیده نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی از منظر نخبگان دانشگاهی: مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی. راهبرد، ۲۵(۷۹)، ۲۲۷-۲۵۸.

- مزیانی، علی (۱۳۸۰). بررسی وضعیت مصرف و تولید اطلاعات علمی اعضای هیئت علمی کشور. رهیافت، ۲۵(۳)، ۱۹۷-۲۱۰.
- مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۲). برنامه درسی تربیت معلم و الگوی اجرایی مشارکتی آن؛ راهبرد تحولی برای تربیت معلم در ایران. نظریه و عمل در برنامه درسی، ۱(۱)، ۲۶-۵.
- نورشاهی، نسرین، و سمیعی، حسین (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۵۹، ۹۱-۱۱۶.
- نورشاهی، نسرین، و فراستخواه، مقصود (۱۳۹۱). کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی بر اساس تجربه زیسته آن‌ها. انجمن آموزش عالی ایران، ۴(۲)، ۶۴-۳۷.
- نیلی، مسعود (۱۳۷۶). رفتار سازمانی. چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.

- Alpert, D. (1985). Performance and paralysis: The organization context of the American Research University. *Higher Education*, 56, 241-281.
- Ballon, B., & Godwin, N. H. (2007). Quality of work life. *Strategic Finance*, 19(2), 1-9.
- Barber, M., & Mourshead, M. (2007). How the world's best-performing school systems come out on top. London: McKinsey Company.
- Boonstra, J., & de Caluwe, L. (Eds.). (2007). *Intervening and changing: Looking for meaning in interactions*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.
- Bovens, M. (2010). Two concepts of accountability: Accountability as a virtue & as a mechanism. *West European Politics*, 33(5), 946-967.
- Chong, S., & Ho, P. (2009). Quality teaching and learning: a quality assurance framework for initial teacher preparation programmes. *Management in Education*, 33(3/4), 302-314.
- Dan, M. C. (2012). The third mission of Universities in the Development Strategy of Vienna City. *Informatica Economica*, 16(4), 35-49.
- Glaser, M. (2004). Improving the quality of work life and improving productivity. Available at: <http://eric.Ed.Gov/ericweb portal/home.portal>.
- Isaac B., Augustus A., & Ephraim O. (2015). Challenges facing beginning Faculty in the 21st Century Higher Education: Evaluating Research Productivity, Teaching Effectiveness, And Service. *Academic Research in Progressive Education and Development*, 4(1). 1-25.
- Jarvis, P. (2008). *Globalization, lifelong learning and the learning society*. London and New York: Rotledge.
- Mokgele, F. (2005). The quality of work life South African worker. *Humanities*, 2, 45-59.
- Parkes, S., Young, J. B., Cleaver, E., & Archibald, K. (2014). Academic and professional services in partnership literature review and overview of results.

- Steven, T. B. (2002). Academic freedom and tenure in a church related university dissertation Indiana university. P. 144.
- Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2009) Foundations of Mixed Method Research: Integrating Quantitative and Qualitative Techniques in the Social and Behavioral Sciences, First Edition, London: Sage Publications.
- Trencher, G., & Yarime, M. (2014). Beyond the third mission: Exploring the emerging university function of co-creation for sustainability. Science and Public Policy, 41(2), 151-179.
- Vallaes, F. (2014). University social responsibility: A mature and responsible definition. Higher Education in the World, 5, 88-96.

