

Examining the Educational, Research and Organizational Challenges of New Faculty Members of Kandahar University, Afghanistan

Qudratullah Nazari ¹, Manhmood Abolghasemi ^{2*}, Farnoosh Alami ³, Reza Mohammadi Chaboki ³, Mohammad Ghahramani²

1-PhD Student in Educational Management of Shahid Beheshti University

2-Associate Professor of Educational Management Shahid Beheshti University

3-Assistant Professor of Educational Management Shahid Beheshti UniversityIran

Abstract

The present study was conducted with the aim of identifying and investigating the educational, research and organizational challenges of new academic staff members in Afghanistan in accordance with the new standards of education and research from the perspective of experts using a quantitative and qualitative combined method. In the qualitative part of the research. The present participants, including 33 scientists, experts, university professors, university presidents, university academic vice-chancellors, and new professors, were purposefully selected for interviews. In the quantitative part, the statistical population of the present study includes new professors of Kandahar University who have less than 10 years of work experience. The number of our statistical population is 190 new professors. Sampling was determined based on Morgan's table of new professors of Kandahar University. The data collection tools are interviews with experienced and veteran professors and university managers and a questionnaire prepared for the survey of new

professors. Data collection was done in the first stage by semi-structured interview method and in the second stage after compiling the questionnaire based on the opinions of the interviewees at the level of Kandahar University. After collecting the data using Spss26 software, the data was analyzed using Friedman's ranking test and at each educational, research and organizational level, based on the opinions of the statistical sample present in the research, the most important challenges were obtained and the challenges They were ranked ahead. Also, the average rank of each variable is reported. The comparison of the average ratings shows that the highest average rating (2.84) belongs to the characteristic of organizational challenges, which means that the most important challenge of novice professors is the organizational challenge. After this challenge, the most important challenges of professors include research challenges and educational challenges, respectively.

Keywords: Educational Challenges, Research Challenges, Organizational Challenges, New Faculty Members, Kandahar University

How to cite this paper:


Nazari, Q., Abolghasemi, M., Alami, F. Mohammadi Chaboki, R. & Ghahramani, M. (2022). **Examining the Educational, Research and Organizational Challenges of New Faculty Members of Kandahar University, Afghanistan.** *Journal of Science & Technology Policy*, 15(3), 1-12. {In Persian}. DOI: 10.22034/jstp.2022.13950

* Corresponding author: M-abolghasemi@sbu.ac.ir

بررسی چالش‌های آموزشی، پژوهشی و سازمانی اعضای هیأت علمی تازه‌کار دانشگاه قندهار افغانستان

قدرت‌الله نظری^۱، محمود ابوالقاسمی^{۲*}، فرنوش اعلامی^۳، رضا محمدی چابکی^۳، محمد قهرمانی^۲

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی، تهران.

۲- دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی، تهران. 

۳- استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و بررسی چالش‌های آموزشی، پژوهشی و سازمانی اعضای هیأت علمی تازه‌کار کشور افغانستان در تطابق با معیاری‌های نوین آموزش و پژوهش از دیدگاه صاحب‌نظران به روش آمیخته اکتشافی (کمی و کیفی) انجام شده است. در بخش کیفی تحقیق حاضر مشارکت کنندگان شامل ۳۳ تن از خبرگان، صاحب‌نظران، استادان دانشگاه‌ها، رییس و معاونان دانشگاه و استادان تازه‌کار به صورت هدفمند برای انجام مصاحبه انتخاب شد. در بخش کمی جامعه آماری پژوهش حاضر شامل استادان تازه‌کار دانشگاه قندهار است که کمتر از ۱۰ سال سابقه کار داشته باشند. حجم جامعه آماری در بخش کمی مشتمل بر ۱۹۰ نفر استاد تازه‌کار است. نمونه‌گیری نیز براساس جدول مورگان برابر با ۱۲۲ نفر تعیین شد. جمع‌آوری داده‌ها در مرحله نخست با ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته و به روش تحلیل محتوا، بررسی پاسخ به سوالات مصاحبه و تحلیل اسناد انجام شد؛ در بررسی اسناد تمامی اسناد موجود در زمینه موضوع پژوهش که پژوهشگر به آن دسترسی داشت، مورد بررسی قرار داد و با استفاده از تحلیل محتوا، محتوای مورد نیاز استخراج و استفاده شد. در مرحله دوم پس از تدوین پرسشنامه بر اساس نظرات مصاحبه‌شوندگان در سطح دانشگاه قندهار انجام شد. همچنین پایایی پرسشنامه به کمک آزمون آلفا کرونباخ، ۰/۸۹۵ برآورد گردید. پس از گردآوری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 26 داده‌ها با استفاده از آزمون رتبه‌بندی فریدمن مورد بررسی قرار گرفته و در هر سطح آموزشی، پژوهشی و سازمانی، بر اساس نظرات نمونه آماری حاضر در پژوهش، مهم‌ترین چالش‌ها بدست آمده و چالش‌های پیش رو رتبه‌بندی شدند. مقایسه میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد که بالاترین میانگین رتبه (۲/۸۴) به ویژگی چالش‌های سازمانی اختصاص دارد و بدین معناست که مهم‌ترین چالش اساتید استادان تازه‌کار، چالش سازمانی است. بعد از این چالش، مهم‌ترین چالش اساتید به ترتیب شامل چالش‌های پژوهشی و چالش‌های آموزشی می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: چالش‌های آموزشی، چالش‌های پژوهشی، چالش‌های سازمانی، اعضای هیأت علمی تازه‌کار، دانشگاه قندهار.

برای استنادات بعدی به این مقاله، قالب زیر به نویسندگان محترم مقالات پیشنهاد می‌شود:

Nazari, Q., Abolghasemi, M., Alami, F. Mohammadi Chaboki, R. & Ghahramani, M. (2022). **Examining the Educational, Research and Organizational Challenges of New Faculty Members of Kandahar University, Afghanistan.** *Journal of Science & Technology Policy*, 15(3), 1-12. {In Persian}.

DOI: 10.22034/jstp.2022.13950

۱- مقدمه

اجتماعی، بصورت فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته و از این منظر، انتظارات تازه‌ای در باب مقوله کیفیت آموزش عالی در اذهان ذی‌نفعان آن بازسازی نموده است [۱]. در همین زمانه، نظام‌های آموزش عالی در سراسر جهان، با چالش‌های چندگانه‌ای مواجه شده‌اند. جهانی شدن بازارها، کاربرد

در عصری که با عنوان عصر دانایی محور شناخته می‌شود، ایده مرکزیت آموزش عالی در امر توسعه اقتصادی، سیاسی و

DOI: 10.22034/ jstp.2022.13950

* نویسنده عهده‌دار مکاتبات: M-abolghasemi@sbu.ac.ir

ناشر: مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور

حق مؤلف © نویسندگان

چالش های آموزشی و پژوهشی استادان تازه کار در دانشگاه های افغانستان یکی از موضوعات معتبر و مهم در روند یادگیری و یاددهی بوده مشکلات بسیاری را به بار آورده که از جمله: ضعف در شیوه تدریس، نحوه برخورد با دانشجویان، تدوین منابع درسی، برنامه ریزی آموزشی، اداره کلاس درسی، عدم آشنایی با منابع درسی، عدم دسترسی به منابع جدید و فناوری آموزشی و ضعف مهارت های پژوهش و نگارش می باشد.

در چند دهه گذشته بخش آموزش افغانستان به ویژه آموزش عالی با مشکلات زیادی روبه رو بوده است. برای سالیان متمادی دانشگاه ها در این کشور تعطیل بودند. در چند سال اخیر با توجه به پیشرفت های که در بخش آموزش انجام شد دانشجویانی توانستند فارغ التحصیل شوند و به عنوان اساتید در دانشگاه ها شروع به تدریس کردند اما بیشتر آن ها از تجربه کمی برخوردار بودند و در بخش آموزشی و پژوهشی با مشکلات زیادی روبه رو شدند و در نتیجه تربیت و آماده سازی نیروی انسانی کارآمد و توانمند در دانشگاه ها آن گونه که باید باشد صورت نگرفت [۶].

طی سال های ۱۹۸۸ تا ۲۰۰۱ افغانستان شاهد درگیری های شدید از جمله اشغال آن توسط نیروی های اتحاد شوروی سابق بود که این موضوع سبب مقاومت مردم افغانستان علیه اشغالگران خارجی و جنگ های داخلی میان گروهی میان مجاهدین گردید که نتیجه آن بر مبنای اسناد، شواهد، آمار و گزارش های موثق منابع داخلی و خارجی کشته شدن یک میلیون شهروند، یک و نیم میلیون مهاجر و مفقودی نیم میلیون شهروند افغانی گردیده است. علاوه بر آن در بخش آموزش عالی نیز دچار آسیب های شدید از جمله: فرار هیئت علمی، تعطیلی دروس و نابودی تمامی امکانات مادی و معنوی دانشگاه های افغانستان گردید. این آسیب ها در سال ۲۰۰۱ با حضور جامعه جهانی و ایجاد حکومت جدید بار دیگر در راس اولویت های دولت جدید قرار گرفت و فرصت مناسبی برای بازسازی دانشگاه های افغانستان فراهم کرد. اما دانشگاه های کشور با چالش های مهمی مواجه بوده از جمله عدم آشنایی استادان تازه کار با روش های نوین تدریس، معیارهای آموزشی و پژوهشی است. موضوع اصلی این پژوهش به صورت موردی یکی از دانشگاه های مهم و معتبر

فناوری های همگرا در عرصه جهانی و افزایش رقابت در پهنه بین الملل، رشد فزاینده ای از انتظارات و مطالبات را متوجه این نظام ساخته و از این منظر چالش هایی را در مقوله کیفیت، فراروی مراکز آموزش عالی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه قرار داده است [۲].

حضور اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از عمده ترین عنصر و فرایند آموزش به حساب می آید، به طوری که می توان ادعا کرد که موفقیت و دستاورد عناصر یا بخش های دیگر آموزشی نیز بستگی به موفقیت و عدم موفقیت و کارکرد آن ها دارد. اعضای هیأت علمی سرمایه حیاتی و رکن رکن هر مجموعه دانشگاهی به شمار می روند. مقوله کیفیت در آموزش عالی را می توان در ابعاد گوناگون مشتمل بر اهداف، محتوا، دانش جویان، اساتید و امکانات جست و جو نمود. در این میان، ضرورت توجه به منابع انسانی و به خصوص تمرکز بر اعضای هیات علمی، مورد تاکید صاحب نظران مختلف قرار گرفته است [۳]. ایفای نقش های متنوع، پیچیده و بین رشته ای اعضای هیأت علمی نیازمند نگاه ها و رویکردهای تازه ای است که بدون آموزش مداوم و اثربخش آن ها غیر قابل انجام است. تربیت فرهنگی و اجتماعی دانشجویان، غنی سازی محیط یادگیری دانشگاه و مدیریت ارتباط مؤثر دانشگاه با جامعه از جمله نقش های دیگری است که لازم است برای انجام اثربخش آن ها برنامه های پرورش حرفه ای در ابعاد دانشی، مهارتی، و نگرشی برای اعضای هیأت علمی در دانشگاه ترویج شود [۴].

در دهه اخیر، دانشگاه ها بیشتر نگران افزایش بازدهی هستند تا بتوانند در یک محیط رقابتی نجات یابند. در راستای مفهوم بازدهی در چرخه های آکادمیک، نیاز به توسعه استادان تازه کار احساس می شود تا بتوانند استفاده کاملی از مهارت ها و اطلاعات خود داشته باشند. در حالی که بسیاری از مؤسسات دانشگاهی، اشکال خاصی از فعالیت های آموزشی و توجیهی را اغلب به وسیله همکاران و به صورت غیررسمی دنبال می کنند، تنها تعداد کمی از این مؤسسات، برنامه ها و دوره های رسمی آمادگی اساتید تازه کار را اجرا می کنند. مؤسساتی که برنامه های آموزشی را به صورت موفق اجرا کرده اند، نشان داده اند که نه تنها برای اعضای جدید و با تجربه مزیت دارد، برای دوام، ثبات و سلامتی کل سازمان نیز نقش دارد [۵].

سازمانی»؛ «مشکل فضا و مدیریت نامناسب آن»؛ «نبود مهد و شیرخوارگاه برای نگهداری فرزندان اساتید» است. در خصوص سلامت روانی، سه چالش عمده شامل: «فرسودگی شغلی به دلیل حجم زیاد دروس ارائه شده»؛ «دغدغه عقد قرارداد طرح‌های پژوهشی با سازمان‌ها»؛ «تحت فشار بودن برای چاپ مقاله نمایه‌شده در وب‌سایت‌ها برای تمدید قرارداد دو ساله»، شناسایی گردید. یافته‌ها نشان داد که اعضای هیئت علمی، با چالش‌های متعدد و متفاوتی مواجه اند که استمرار آن‌ها زمینه افت بهره‌وری، تعهد، سلامتی و نشاط و پویایی ایشان را فراهم آورده و می‌تواند در سطوح، فردی، تیمی، سازمانی و اجتماعی، چالش‌ها و آسیب‌های مضاعفی را به همراه داشته باشد.

احمدآبادی [۱۰] نیز در ارتباط با شناسایی نیازهای توسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، مباحث کلی را در ارتباط با موضوع چالش‌های آموزشی و پژوهشی مطرح کرده است و نوشته که اعضای هیئت علمی دانشگاه یکی از معیارهای مهم برای تعیین اعتبار و کیفیت آموزشی آن است. اگر چه عوامل دیگری بیانگر کیفیت موسسات آموزش عالی است، لیکن اعضای هیئت علمی بارزترین نقش را در تعیین سطح کیفیت آموزشی دارند.

پژوهش بنیادین و همکاران [۱۱] در زمینه چالش‌های آموزشی، پژوهشی و خدماتی و در بین اعضای هیئت علمی کمتر از پنج سال سابقه انجام گرفته است. در زمینه آموزشی، حجم کار زیاد و نامتناسب تقاضا در زمان کم و مسئولیت‌های اعضای هیئت علمی چالش اصلی شامل «نداشتن زمان کافی برای تحقیقات و آموزش؛ عدم شناخت؛ انتظارات غیر واقعی در مورد آنچه را که میتوان در زمان داده شده انجام داد» و در زمینه پژوهشی، «مشکل عمده ناتوانی علمی و عدم تعادل پژوهش با بار آموزشی بوده و در بخش خدمات عدم وجود مرکزی جهت ارائه برنامه‌های مشاوره به اساتید کم سابقه و تازه‌کار از چالش‌های اصلی بود «روشن نبودن قوانین و انتظارات از دیگر چالش‌های اساتید بوده است.

در پژوهش دوسسانتوس و همکاران [۱۲] نشانگان فرسودگی شغلی و درک کیفیت زندگی، در اساتید پرستاری بررسی شده است. رضایت شغلی و سلامت روانی از مولفه‌های تاثیرگذار بر فرسودگی شغلی اساتید بر شمرده شده است.

افغانستان در جنوب غرب کشور - دانشگاه قندهار - با عنوان «بررسی چالش‌هایی آموزشی و پژوهشی استادان تازه‌کار در دانشگاه قندهار» می‌باشد [۷].

۲- پیشینه پژوهش

فطرت و همکاران [۸] در پژوهش خود با هدف طراحی و اعتبار سنجی ۵ مدل مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه کابل و به روش ترکیبی (کیفی و کمی) در بخش کیفی با روش تحلیل مضمون و در بخش کمی از روش همبستگی انجام دادند. جمع آوری داده‌ها در مرحله نخست به روش مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۲۰ نفر از خبرگان و صاحب نظران دانشگاه کابل و در مرحله دوم اجرای پرسشنامه محقق ساخته در سطح نوزده دانشکده انجام شد. در بخش کیفی با شناسایی و دسته‌بندی مقوله‌ها و مضامین، از دل داده‌های مصاحبه چند مؤلفه از مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی به دست آمد که شامل پنج مؤلفه و مقوله کلی در قالب مدل پارادایمی از جمله شرایط و عوامل تأثیر گذار فردی، شرایط و عوامل سازمانی (دانشگاه) در مورد کار و فعالیت هیئت علمی، ابعاد و جنبه‌های فعالیت و عملکرد اعضای هیئت علمی، شرایط و عملکرد مسئولان وزارت و دانشگاه، راهبرد بهبود عملکرد اعضای هیئت علمی، نتایج و پیامدها (درون دانشگاهی: (فرایند یاددهی - یادگیری و بیرون دانشگاهی: پاسخگویی به نیازهای جامعه)، چگونگی و فرایند مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه کابل و روابط میان ابعاد و مؤلفه‌های مختلف آن به دست آمده است.

در پژوهش قاسمی و صالحی [۹] چالش‌ها و موانع رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران مورد مطالعه قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته و در سه شیوه "حضور"، "تلفنی" و "مکتوب" جمع آوری شده و مبتنی بر راهبرد هفت مرحله‌ای گلابزی، تحلیل گردید. نتایج پژوهش، به شناسایی چالش‌ها در دو بخش عمده «رشد و بالندگی» و «سلامت روانی» منتج گردید. چالش‌های رشد و بالندگی شامل مقوله‌های: «حقوق و مزایای ناچیز در قبال حجم سنگین کار»؛ «ابهام در قوانین ارتقاء و نبود اطلاع رسانی کافی»؛ «ارایه نشدن خدمات لازم برای انجام وظایف

با تأکید بر انتخاب بستر مناسب، همسوسازی داده‌های حاصل از نتایج مصاحبه، تحقیقات قبلی و نظرات مشارکت کنندگان و همچنین مشارکت و تعامل نزدیک و مستمر و درگیر نمودن مشارکت کنندگان در امر تفسیر، مراجعه مجدد به آنان و نیز مشخص نمودن هرچه واضح تر مراحل و چگونگی فرایندها به منظور سهولت در بررسی و درک آن توسط دیگران به این مهم پرداخته خواهد شد تا از اعتبار و صحت مطالعه، هر چه بیشتر اطمینان حاصل شود (جدول ۱).

جدول ۱- اطلاعات مصاحبه شونده‌گان در بخش کیفی

مصحبه‌شونده	دانشکده	سمت
۱	پزشکی	رئیس دانشگاه
۲	شرعیات (الهیات)	معاون امور دانشجویی
۳	تعلیم و تربیت	آمر استادان
۴	تعلیم و تربیت	رئیس دانشکده
۵	اداره عامه و پالیسی	رئیس دانشکده
۶	حقوق و علوم سیاسی	رئیس دانشکده
۷	اقتصاد	رئیس دانشکده
۸	زبان و ادبیات	رئیس دانشکده
۹	فارمسی (دارو سازی)	رئیس دانشکده
۱۰	کمپیوتر ساینس	رئیس دانشکده
۱۱	شرعیات (الهیات)	رئیس دانشکده
۱۲	انجنیری (مهندسی)	معاون علمی دانشگاه
۱۳	تعلیم و تربیت	صاحب نظر در رشته
۱۴	تعلیم و تربیت	صاحب نظر در رشته
۱۵	تعلیم و تربیت	صاحب نظر در رشته
۱۶	تعلیمات مسلکی	صاحب نظر در رشته
۱۷	تعلیمات مسلکی	صاحب نظر در رشته
۱۸	تعلیمات مسلکی	صاحب نظر در رشته
۱۹	تعلیم و تربیت	صاحب نظر در رشته
۲۰	تعلیم و تربیت	استاد تازه کار دانشگاه
۲۱	تعلیم و تربیت	استاد تازه کار دانشگاه
۲۲	زبان و ادبیات	استاد تازه کار دانشگاه
۲۳	زبان و ادبیات	استاد تازه کار دانشگاه
۲۴	اداره عامه و پالیسی	استاد تازه کار دانشگاه
۲۵	اداره عامه و پالیسی	استاد تازه کار دانشگاه
۲۶	حقوق و علوم سیاسی	استاد تازه کار دانشگاه
۲۷	اقتصاد	استاد تازه کار دانشگاه
۲۸	انجنیری (مهندسی)	استاد تازه کار دانشگاه
۲۹	شرعیات (الهیات)	استاد تازه کار دانشگاه
۳۰	شرعیات (الهیات)	استاد تازه کار دانشگاه
۳۱	کمپیوتر ساینس	استاد تازه کار دانشگاه
۳۲	ژورنالیزم	استاد تازه کار دانشگاه
۳۳	پزشکی	استاد تازه کار دانشگاه

براساس مطالعه وو و چو [۱۳] بالندگی سازمانی به شدت تحت تاثیر روابط انسانی در سازمان است. به طوری که بر ارزش‌هایی از جمله پرورش و شکوفایی انسان، رفتار عادلانه در سازمان، توانایی در روابط بین فردی، گشودگی و شفافیت در محیط کار، احترام به کارکنان، تناسب مسئولیت با اختیار تاکید دارد.

در مطالعه ویتک [۱۴] عوامل موثر بر بالندگی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته که نشان داد چرخه زندگی سازمان، توسعه سازمانی، توانمندی کارکنان، یادگیری سازمانی و بالندگی شخصی، بر بالندگی سازمانی تاثیر گذارند.

۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر از دیدگاه هدف، پژوهشی کاربردی و به لحاظ رویکرد، از نوع آمیخته (کیفی-کمی) اکتشافی است. در این پژوهش با توجه به نظرات برخی صاحب نظران در قلمرو نظام آموزش عالی، به شناسایی چالش‌های آموزشی، پژوهشی و سازمانی اعضای هیأت علمی تازه کار پرداخته شده است. در بخش کیفی پژوهش از روش پدیدار شناسی توصیفی استفاده شد. مشارکت کنندگان بخش کیفی شامل ۳۳ تن از خبرگان، صاحب نظران، استادان دانشگاه‌ها، رییس و معاونان دانشگاه و استادان تازه کار به روش نمونه‌گیری هدفمند برای انجام مصاحبه انتخاب شدند. ابزار پژوهش در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختارمند با استادان با تجربه و پیشکسوت و مدیران دانشگاهی بود. داده‌های کیفی به روش تحلیل محتوای استقرایی مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس به دقت داده‌ها، کدگذاری و طبقه بندی مضامین و مقوله های اصلی و فرعی مربوط به آن‌ها مشخص، ابعاد و ویژگی‌های آن تعیین، و الگوها بررسی شدند. برای این منظور در ابتدا کدهای اولیه استخراج و از ترکیب و تلفیق این کدها مضامین پایه حاصل شد. سپس مضامین پایه مورد تحلیل قرار گرفته و بر اساس اصل تشابه و تفاوت دسته بندی شدند و در مضامین سازمان-دهنده مربوطه قرار گرفت و همه این مضامین نیز زیر مضمون فراگیر چالش‌های آموزشی، پژوهشی و سازمانی اعضای هیأت علمی تازه کار دانشگاه قندهار افغانستان قرار گرفت. به منظور دستیابی به صحت و اعتبار مطالعه معیارهای اعتبار پذیری و اعتمادپذیری مورد توجه و استفاده قرار گرفت [۱۵].

استاد تازه‌کار بود. نمونه‌گیری بر اساس جدول مورگان از استادان تازه‌کار دانشگاه قندهار تعداد ۱۲۲ نفر تعیین شد. داده‌های به دست آمده با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی تحلیل گردید.

با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ در جدول بالا برای این متغیر بزرگتر از ۰/۷ می‌باشد و نشان دهنده اعتبار مناسب پرسشنامه می‌باشد و می‌توان گفت که قابلیت اعتماد این پرسشنامه برای همه ابعاد در حد قابل قبول و سازگاری درونی بین متغیرها در سطح مطلوبی می‌باشد (جدول ۲).

جدول ۲- نتایج آلفای کرونباخ ابعاد پرسشنامه محقق ساخته

متغیر	آلفای کرونباخ	تعداد سوالات
چالش‌های آموزشی	۰,۸۳۶	۲۷
چالش‌های پژوهشی	۰,۹۱۶	۲۸
چالش‌های سازمانی	۰,۹۳۵	۳۴

۴- یافته‌ها

مقولات استخراج شده از مصاحبه‌ها در سه دسته کلی چالش‌های سازمانی، پژوهشی و آموزشی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- مقولات استخراج شده از مصاحبه‌ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	کدهای باز استخراج شده
چالش‌های سازمانی	عوامل ساختاری	تطبيق اصول بین المللی ترجمه شده در زمینه قوانین حاکم بر سیستم آموزشی در افغانستان (ش.۳)
		طولانی شدن فرایند تدریس و آموزش به دلیل دخالت مستقیم بخش مدیریتی دانشگاه بر این فرایند (ش.۵)
		نبود ارگانی که تحقیقات از آن فیلتر رد شود (ش.۷)
		وجود موانع اداری در پیش روی رشد استادان تازه‌کار (ش.۱۰)
		طولانی بودن فرایند استخدام اساتید تازه‌کار و طی نشدن مراحل بررسی اسناد و مدارک (ش.۱۷)
		مواجه بودن استادان تازه‌کار در فرایند استخدام با بروکراسی و فسادهای اداری (ش.۱۴)
		عدم استخدام استادان تازه‌کار بر بنیاد استعداد (ش.۲۳)
چالش‌های سازمانی	عوامل سیاسی	بدست نیاموردن معلومات کافی توسط اساتید تازه‌کار از مراجع مربوط به بهانه محرمانه بودن مدارک و اسناد (ش.۱۳)
		ورود محتوای خام و بدون مصرف از سیستم معارف به سیستم تحصیلات عالی (ش.۹)
		سیاست گذاری نادرست ادارات به عنوان مانعی جهت ارتقای حرفه ای اساتید (ش.۲۵)
		قوم گرایی های اداری به عنوان مانعی جهت رشد حرفه ای اساتید (ش.۳۰)
		قوم گرایی های اداری به عنوان مانعی جهت رشد حرفه ای اساتید (ش.۱)
استخدام اساتید تازه‌کار در راستای سیاست گذاری های افغانستان نیست (ش.۱۹)		

قوانین و مقررات	وجود قوانین سخت و انعطاف ناپذیر در راه ارتقای شغلی اساتید تازه کار (ش.۲۲)
	عدم وجود لویج منظم در سیستم های آموزشی، از طرف دولت برای حمایت از کارهای پژوهشی (ش.۳۳)
	عدم وجود لویج منظم در سیستم های آموزشی، از طرف دولت برای حمایت از کارهای پژوهشی (ش.۱۱)
	مواجه بودن اساتید تازه کار با قوانین سخت و دست پاگیری در زمینه آموزش (ش.۵)
مدیریتی	عدم سازگاری اکثریت قوانین با شرایط افغانستان (ش.۱۸)
	چالش در بخش های مدیریتی به دلیل پایین بودن مدرک تحصیلی مدیران (ش.۲)
	نداشتن مهارت های مدیریتی مدیران دانشگاه ها و مسئولین بخش های آموزشی-پژوهشی (ش.۸)
	عدم توانایی مدیران دانشگاه ها و مسئولین بخش های مدیریتی به هنگام تصمیم گیری در مشکلات (ش.۱۵)
امکانات و تسهیلات	عدم آگاهی کافی مدیران دانشگاه ها و مسئولین بخش های مدیریتی از قوانین مدیریتی (ش.۲۱)
	ضعف مدیریت کلان و ایجاد مشکلات و چالش های استادان (ش.۱۶)
	اعزام تعداد اندکی از اساتید تازه کار به صورت بورسیه به کشور های دیگر (ش.۲۰)
	کمبود استادان بلندرتبه در فرایند استخدام جهت امتحان گیری و مصاحبه (ش.۱۰)
فرهنگی و قومیتی	عدم همکاری کافی ادارات و بخش های مختلف دانشگاهی با استادان تازه کار (ش.۳)
	عدم وجود برنامه های کوتاه مدت و بلند مدت جهت ارتقاء حرفه ای اساتید تازه کار (ش.۴)
	عدم وجود نصاب تخصصی و جدید مطابق تقاضا روز و جامعه (ش.۲۴)
	انگیزه و فرهنگ ضعیف همکاری بین اساتید (ش.۳۲)
دانشی	استخدام اساتید تازه کار در راستای نیازسنجی های ملی افغانستان نیست. (ش.۱۱)
	مواجه شدن استادان هنگام استخدام با چالش تعصب قومی (ش.۱)
	مواجه شدن استادان هنگام استخدام با چالش تعصب مذهبی (ش.۵)
	مواجه شدن استادان هنگام استخدام با چالش بی عدالتی (ش.۲۳)
حمایتی	تاثیرگذار بودن تعصب های زبانی در استخدام اساتید (ش.۹)
	افراد متقاضی استخدام در زمان استخدام و انجام مصاحبه با برخورد سلیقه ای مواجه هستند. (ش.۱۹)
	عدم ارائه کنفرانس علمی برای آشنایی استادان تازه کار در مورد تحقیق و فعالیت علمی (ش.۷)
	نداشتن تجربه کافی اساتید تازه کار در زمینه قوانین پژوهش در دانشگاه ها (ش.۱۱)
اقتصادی	عدم وجود برنامه مدونی جهت آشنایی اساتید تازه کار با درست نوشتن آثار علمی (ش.۸)
	کمبود منابع و مواد درسی و نبود منابع دست اول برای اساتید تازه کار در زمینه های کاری پژوهشی (ش.۱۸)
	وجود نداشتن مجلات و ژورنال های معیاری و قبول شده جهانی
	عدم تخصیص امتیاز مادی یا معنوی از طرف دانشگاه برای امور پژوهشی
چالش های پژوهشی	ضعیف بودن امکانات تحقیق و سهولت های آن
	عدم حمایت و تشویق اساتید تازه کار در انجام پژوهش در رشته های علمی خود
	عدم حمایت از اساتید تازه کار برای ارائه مقاله در کنفرانس های ملی و بین المللی
	عدم همکاری کافی اساتید با تجربه در زمینه مسائل پژوهشی با استادان تازه کار
اقتصادی	مشکلات مالی تحویلی پول و یا هم رساندن پول به موقع برای چاپ مقالاتشان در ژورنال های معتبر
	دلسرد شدن اساتید تازه کار به دلیل عدم استفاده از مقالات پژوهشی آنان
	نداشتن اقتصاد خوب و نا امنی چالشی در جهت حمایت از خدمات رسانی به اساتید تازه کار
	عدم وجود حقوق و امتیاز کافی برای کارهای پژوهشی اساتید تازه کار
ناتوانی دانشگاه های افغانستان جهت تامین منابع مالی خوبی برای آموزش استادان تازه کار و فعالیت های پژوهشی آنها	

		عدم عقد قرارداد توسط سازمان ها جهت انجام کارهای پژوهشی حاضر با اساتید تازه کار
		عدم حمایت مالی از طرف دانشگاه و وزارت تحصیلات عالی از پژوهش های اساتید تازه کار
امکانات و تجهیزات		عدم وجود محیط امن و کتابخانه های کافی برای کارهای پژوهشی اساتید تازه کار
		عدم وجود وسایل آموزشی و پژوهشی مناسبی در جهت انجام امور پژوهشی
		مقالات را باید خود استادان با امکانات شخصی شان منتشر کنند.
انگیزشی		در دسترس نبودن اینترنت کافی و به موقع و با سرعت مناسب برای اساتید تازه کار
		عدم وجود کنفرانس های بیرون از سیستم دولتی جهت آماده کردن زمینه های تحقیق در بخش خصوصی
		دلسرد شدن اساتید تازه کار از انجام تحقیق به دلیل نداشتن لابراتوار خوب
ساختاری		اعمال سلیقه شخصی اساتید تازه کار در تحقیقات خود
		فعالیت ایستای بخش تحقیق دانشگاهها
		عدم وجود استادان رهنما مطابق با رشته جهت راهنمایی اساتید تازه کار در امور پژوهشی
دانش و تجربه		عدم وجود سازوکار روشنی برای انجام تحقیقات
		زمان بر بودن فرایند قبولی مقالات اساتید تازه کار
		زیاد بودن حجم درسی استادان اجازه فعالیت های تحقیقی را نمی دهد.
محتوا		نداشتن تجربه و دانش کافی اساتید تازه کار در زمینه آموزش
		نداشتن معیار زبان انگلیسی و عدم آشنایی اساتید با زبان خارجی
		عدم ارائه آموزش های خارج خدمت کافی در زمینه یادگیری های مختلف در زمینه های کاری اساتید
ارزشیابی		عدم آشنایی اساتید تازه کار با روش های جدید تدریس
		عدم آشنایی کافی اساتید تازه کار با زبان های خارجی
		عدم به روزرسانی آموزش قبل خدمت نسبت به تحولات محیطی و علمی دانش و معلومات استادان
فرصت های یادگیری		زیاد بودن تعداد دانشجویان در کلاس مانعی جهت رشد حرفه ای اساتید تازه کار است.
		نبود محتوای درسی (نصاب) مشخص
		مناسب نبودن محتوی آموزش های قبل از خدمت ارائه شده به اساتید تازه کار
فرصت های یادگیری		عدم تولید دانش جدید به دلیل عدم دسترسی به منابع معتبر
		زیاد بودن ساعت های درسی
		کمبود منابع و مواد درسی و نبود منابع دست اول برای اساتید تازه کار در زمینه های کاری آموزش.
فرصت های یادگیری		شفاف نبودن فرایند آزمون ها و عدم وجود میکانیسم منظمی برای آزمون گیری
		ایجاد مشکل در ارزشیابی دانشجویان به دلیل عدم دسترسی اساتید تازه کار به کلاس های درس معیاری
		ایجاد مشکل در ارزشیابی دانشجویان به دلیل نبود امکانات کافی نظیر پروژکتور و قطعی برق
فرصت های یادگیری		عدم آشنایی استادان تازه کار با اصول ارزشیابی دانشجویان و عدم توانایی آنان در ارزشیابی درست دانشجویان
		در نظر نگرفتن فرصت های آموزشی برای اساتید تازه کار
		عدم ارائه خدمات آموزشی نوین به دانشجویان
فرصت های یادگیری		عدم وجود استادان رهنما مطابق با رشته جهت راهنمایی اساتید تازه کار در امور آموزشی
		جدید بودن ساحت تدریس
		عدم وجود برنامه ای جهت ارتباط اساتید تازه کار با استادان با تجربه
فرصت های یادگیری		کمبود سمینار ها و ورکشاپهای آمادگی تدریس در رشد حرفه ای اساتید
		نبود زمینه تحصیل در مقطع های بالاتر
		عدم ارائه مسایل مربوط به تدریس و فعالیت های پیداکوژیک به موقع برای اساتید

چالش های آموزشی

در جدول ۶ نتیجه حاصل از رتبه‌بندی مضامین مربوط به چالش‌های آموزشی به ترتیب اولویت مشخص شده است که مهم‌ترین چالش آموزشی از نظر پاسخ دهندگان، مؤلفه ارزشیابی با میانگین ۱۴/۴۴ بود.

- سوال دوم: چالش‌های پژوهشی استادان تازه‌کار

در دانشگاه قندهار چیست؟

مقدار مجذور کای به دست آمده برابر با ۲۴۸/۵۸۶ است که در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ قرار دارد زیرا سطح معناداری از ۰/۰۵ کمتر است. معنی‌دار بودن آزمون فریدمن بدین معناست که رتبه‌بندی مضامین مربوط به چالش‌های پژوهشی اساتید از نظر استادان تازه‌کار بامعناست و رتبه‌بندی متفاوتی از مضامین چالش‌های پژوهشی اساتید دارند. (جدول ۷)

در جدول ۸ نتیجه حاصل از رتبه‌بندی مضامین مربوط به چالش‌های پژوهشی به ترتیب اولویت مشخص شده است که مهم‌ترین چالش پژوهشی از نظر پاسخ دهندگان، مؤلفه اقتصادی با میانگین ۱۶/۱۱ بود.

جدول ۷- آماره‌های حاصل از آزمون رتبه‌بندی چالش‌های پژوهشی

آماره‌های آزمون	
تعداد	۱۲۲
کای دو	۲۴۸/۵۸۶
درجه آزادی	۲۸
سطح معناداری	۰/۰۰۰

جدول ۸- نتایج حاصل از رتبه‌بندی چالش‌های پژوهشی

رتبه‌ها	
مؤلفه	میانگین رتبه
اقتصادی	۱۶/۱۱
امکانات و تجهیزات	۱۵/۷۴
انگیزشی	۱۵/۳۰
دانشی	۱۵/۱۷
حمایتی	۱۴/۲۴
ساختاری	۱۳/۶۲

- سوال سوم: چالش‌های سازمانی استادان تازه‌کار

در دانشگاه قندهار چیست؟

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، ابتدا در سطح توصیفی با استفاده از شاخص‌های آماری به توصیف و تلخیص متغیرهای پژوهش پرداخته شد. در آمار تحلیلی به منظور بررسی اثرات میان متغیرهای تحقیق و بررسی سوالات تحقیق از آزمون رتبه‌بندی فریدمن و با استفاده از نرم‌افزار SPSS 26 استفاده شده است.

جدول ۹ آمار توصیفی مولفه‌های متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۹- داده‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار استاندارد
چالش‌های آموزشی	۹۹/۹۴	۱۰/۹۱
چالش‌های پژوهشی	۱۰۹/۹۱	۱۵/۹۷
چالش‌های سازمانی	۱۲۸/۳۲	۱۹/۲۰

- سوال اول: چالش‌های آموزشی استادان تازه‌کار

در دانشگاه قندهار چیست؟

مقدار مجذور کای به دست آمده برابر با ۳۴۰/۱۴۳ است که در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ قرار دارد زیرا سطح معناداری از ۰/۰۵ کمتر است. معنی‌دار بودن آزمون فریدمن بدین معناست که رتبه‌بندی مضامین مربوط به چالش‌های آموزشی اساتید از نظر استادان تازه‌کار بامعناست و رتبه‌بندی متفاوتی از مضامین چالش‌های آموزشی پیش روی اساتید دارند. (جدول ۵)

جدول ۵- آماره‌های حاصل از آزمون رتبه‌بندی چالش‌های آموزشی

آماره‌های آزمون	
تعداد	۱۲۲
کای دو	۳۴۰/۱۴۳
درجه آزادی	۲۵
سطح معناداری	۰/۰۰۰

جدول ۶- نتایج حاصل از رتبه‌بندی چالش‌های آموزشی

رتبه‌ها	
مؤلفه	میانگین رتبه
ارزشیابی	۱۴/۴۴
دانش و تجربه	۱۳/۹۰
محتوا	۱۳/۲۳
فرصت یادگیری	۱۲/۷۹

خود را انجام دهند. به این ترتیب ارزشیابی عمده‌ترین چالش آموزشی انتخاب شده است و به طور کلی برای استادان تازه کار هیچ نوع برنامه آگاهی بخشی در مورد آزمون‌گیری یا ارزشیابی دانشجویان ارائه نمی‌گردد تا آن‌ها بتوانند از آن استفاده درست نمایند. همچنین می‌توان گفت که استادان تازه‌کار در زمینه طرح سوالات برای ارزشیابی دانشجویان دچار مشکلات هستند زیرا تجربه‌ای کافی در بخش طرح سوالات نداشته و نمی‌توانند برای سوالات ارایه شده خود به صورت منظم نمره دهی نمایند. به طول مثال می‌توان گفت سوالاتی که طرح می‌کنند چهار گزینه‌ای، تشریحی جواب کوتاه و تشریحی باز است که برای همه این سوالات نمره یکسانی در نظر می‌گیرند که این از نظر ارزشیابی یک کار اشتباه بوده و نمی‌تواند ارزشیابی را به صورت صحیح انجام دهد. در ضمن برای ارزشیابی از طرف دانشگاه و وزارت تحصیلات عالی افغانستان یک سازوکار واحد و منظم ارایه نشده که استادان تازه‌کار با استفاده از آن بتوانند فعالیت‌های ارزشیابی خود را آماده سازند. همچنین کلاس‌های درس معیار و استاندارد برای الگو برداری استادان تازه‌کار در زمینه تدریس و ارزشیابی در دسترس نیست. کلاس‌های درس مطابق با استانداردهای مورد قبول جهانی نمی‌باشد و همچنان کلاس‌ها از نظر دانشجویان بسیار زیاد بوده که برای استادان تازه‌کار روند ارزشیابی را به چالش می‌کشد. به همین اساس می‌توان گفت استادان تازه‌کار امکانات خوبی ندارند که از آن استفاده کنند و بتوانند تدریس درست را ارایه دهند و ارزشیابی مناسبی هم از آن‌ها انجام دهند، که این بر می‌گردد به نداشتن پروژکتور و نبود برق درست که از آن استفاده خوب صورت گیرد. تدریس استادان همه به صورت سخنرانی بوده که تنها یک حس را تقویت می‌کند و برای تقویت حس‌های دیگر باید از وسایل و امکانات دیگر استفاده گردد تا آن‌ها به کار برده شود و درک صورت گیرد که خود بتواند فرایند ارزشیابی را برای استادان معنی دار و پر دست‌آورد سازد. پس بر اساس **چالش‌های آموزشی** بدست آمده با پژوهش دوسانتوس و همکاران [۱۲] و بناپارت و همکاران [۱۱] در همخوانی کامل بوده که می‌توان گفت استادان تازه‌کار به جای اینکه با حجم زیادی از کار روبرو شوند بهتر است فرصت یابند که در رشته خاص خود آموزش‌های مناسبی را

مقدار مجذور کای به دست آمده برابر با ۲۸۹/۵۲۳ است که در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ قرار دارد زیرا سطح معناداری از ۰/۰۵ کمتر است. معنی دار بودن آزمون فریدمن بدین معناست که رتبه‌بندی مضامین مربوط به چالش‌های سازمانی پیشروی اساتید از نظر استادان تازه‌کار بامعناست و رتبه‌بندی متفاوتی از مضامین چالش‌های سازمانی پیشروی اساتید دارند. (جدول ۹) در جدول ۱۰ نتیجه حاصل از رتبه‌بندی مضامین مربوط به چالش‌های سازمانی به ترتیب اولویت مشخص شده است که مهم‌ترین چالش پژوهشی از نظر پاسخ دهندگان، مؤلفه فرهنگی قومیتی با میانگین ۱۹/۱۶ بود.

جدول ۹- آماره‌های حاصل از آزمون رتبه‌بندی چالش‌های سازمانی

آماره‌های آزمون	
تعداد	۱۲۲
خشی دو	۲۸۹/۵۲۳
درجه آزادی	۳۳
سطح معناداری	۰/۰۰۰

جدول ۱۰- نتیجه حاصل از رتبه‌بندی چالش‌های سازمانی

رتبه‌ها	
مؤلفه	میانگین رتبه
فرهنگی و قومیتی	۱۹/۱۶
ساختاری	۱۸/۶۹
امکانات و تسهیلات	۱۸/۹۴
سیاسی	۱۸/۷۰
مدیریتی	۱۷/۵۸
قوانین و مقررات	۱۶/۹۶

۵- نتیجه‌گیری

طبق نتایج بدست آمده از پژوهش بخش کمی، عمده‌ترین چالش‌های آموزشی به ترتیب اولویت آمده است که در آن ارزشیابی بالاترین رتبه را دارد. بر این اساس می‌توان گفت که استادان تازه‌کار دانشگاه قندهار به صورت کامل و مناسب از شیوه‌های ارزشیابی دانشجویان آگاهی ندارند و هیچ سازوکاری به آن‌ها داده نشده است که بر اساس آن ارزشیابی

دانشگاه‌ها جذب شده‌اند هیچ ارگان یا نهادی با آن‌ها بخاطر تازه‌کار بودن‌شان قرارداد پژوهشی نمی‌بندد تا بتوانند از آنجا مشکل اقتصادی خود را رفع کنند و به فعالیت‌های موثر پژوهشی بپردازند. مشکل دیگر این است که استادان تازه‌کار دسترسی به کتابخانه که در آن منابع مورد نیاز استادان باشد ندارند زیرا کتاب‌ها و منابع دست اول در آنجا وجود ندارد تا استادان تازه‌کار برای انجام فعالیت‌های پژوهشی خود از آن جا استفاده کنند و هم مکان مناسبی باشد تا آن‌ها در آن به مطالعه و تحقیق بپردازند. با در نظر داشتن این چالش‌ها که از سوال دوم تحقیق بدست آمده، می‌توان گفت نتایج بدست آمده با پژوهش قاسمی و صالحی [۹] و احمد آبادی [۱۰] همخوانی دارد و چالش‌های فراوری استادان تازه‌کار به طور کلی بر اعتبار و کیفیت آموزش تأثیرات منفی گذاشته و آنان را از انجام فعالیت‌های مورد علاقه‌شان باز می‌دارد.

با توجه به نتایج بدست آمد از سوال سوم تحقیق پیرامون **چالش‌های سازمانی استادان تازه‌کار** باید گفت مشکلاتی که استادان تازه‌کار در هنگام استخدام با آن روبرو هستند این است که در موقع استخدام برخوردهای سلیقه‌ای صورت می‌گیرد. استادان بر اساس روابط شخصی جذب می‌شوند؛ مصاحبه‌ها بر اساس یک نوع سلیقه خاصی می‌باشد و متقاضیان با مشکلات بسیار زیادی روبرو می‌باشند. در موقع استخدام بی‌عدالتی‌ها صورت می‌گیرد؛ نمرات به کسانی داده می‌شود که آنها با ارتباط داشته باشند و امتیاز بر اساس ارتباطات می‌باشد. بر همین اساس فرهنگ همکاری بین استادان سابقه دار و تازه‌کار بسیار ضعیف بوده و استادان بلندمرتبه در بسیاری از مواقع با استادان تازه‌کار همکاری نمی‌کنند و برای آن‌ها راهنمایی‌های لازم را انجام نمی‌دهند. به علاوه استخدام استادان تازه‌کار به اساس نیاز سنجی‌های ملی نبوده که این خود مشکلاتی را به وجود آورده است. به طور مثال می‌توان گفت یکی از گروه‌هایی که تعداد درسهایشان زیاد بوده و تعداد دانشجویان آن‌ها هم از دیگر بیشتر بود که استادان بسیار زیاد با مشکلات زیاد روبرو هستند در همین گروه نیاز به استاد می‌باشد که باید استخدام گردد. اما برعکس استادی در گروه دیگر که تعداد درس در آن کمتر از همه استادان به تعدادی زیادی مقرر گردیده اند که این خود یک بی‌توانی را در فرآیند استخدام به وجود می‌-

بدست بیاورند تا بتوانند کارایی بیشتری در آموزش و پژوهش داشته باشند.

همچنان نتایج بدست آمده از سوال دوم تحقیق پیرامون **چالش‌های پژوهشی استادان تازه‌کار نشان دهنده آن** است که استادان تازه‌کار از نظر اقتصادی در سطح بسیار پائینی قرار دارند زیرا آن‌ها تازه کار و شغل را بدست آورده‌اند و با مشکلات بسیار زیاد اقتصادی روبرو هستند. هم چنین حقوق و مزایایی که از طرف دانشگاه به آن‌ها داده می‌شود کافی نبوده که این باعث مشکلات بسیار زیادی برای استادان تازه‌کار گردیده است و این مشکل به صورت کل بر تمام فعالیت‌های پژوهشی استادان تازه اثر منفی داشته است. زیرا استادان منبع کافی را برای تأمین نیازهایشان ندارند و با اقتصاد نامناسب نمی‌توانند هیچ نوع فعالیت پژوهشی را انجام دهند. به این ترتیب از استادان تازه‌کار در بسیاری از مواقع حمایتی صورت نمی‌گیرد زیرا وقتی آن‌ها فعالیت‌های پژوهشی را انجام می‌دهند نه دانشگاه و نه وزارت تحصیلات عالی آن‌ها را حمایت می‌کند. به عنوان مثال می‌توان گفت زمانی که یک استاد مقاله‌ای پژوهشی آماده می‌کند که آن را به ژورنال‌های معتبر بین‌المللی ارسال نماید باید مقداری پول برای نشر مقاله پرداخت گردد که این کار از طرف دانشگاه برای حمایت کارهای پژوهشی استادان صورت نمی‌گیرد که خود استاد را از انجام فعالیت‌های پژوهشی باز می‌دارد و هیچ انگیزه‌ای برای انجام فعالیت‌های پژوهشی برایش به وجود نیامده و شخص دانشی که دارد به صورت مناسب آن در بخش تحقیق استفاده نمی‌کند. مشکل دیگر اینکه هیچ‌گاه مقالات استادان تازه‌کار مورد استفاده قرار نمی‌گیرد و به آن توجه نمی‌شود که این خود باعث مشکل می‌شود. مشکل عمده دیگر این که ساختارهای دانشگاه بر اساس یک سلسله روابط نامناسبی شکل گرفته که این ساختارهای برای انجام فعالیت‌های استادان تازه‌کار یک مانع عمده به شمار می‌رود زیرا این ساختارهای بروکراتیک به استادان تازه‌کار اجازه نمی‌دهد فعالیت‌های پژوهشی را به صورت خوب و با ذهن آرام انجام دهند. ضمن این که دانشگاه‌ها توانایی تأمین منابع مالی را برای آموزش استادان تازه‌کار برای پژوهش‌های آن‌ها ندارد و در نتیجه استاد از فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی باز می‌ماند. با در نظر داشتن اینکه استادان تازه‌کار جدیداً به

تواند تا حدود زیادی به توسعه دانشگاه در بعد علمی کمک نماید.

References

منابع

- [1] Mitchell, D. E. and Nielsen, S. Y. (2020). **Internationalization and Globalization in Higher Education**. Additional information is available at the end of the chapter <http://dx.doi.org/10.5772/48702>.
- [2] Hou, A. Y. C. (2011). **Quality assurance at a distance: international accreditation in Taiwan higher education**. *Higher Education*, 61(2), 179-191.
- [3] Hashemian S. M. Rahimnia, F., Farahi. M (2019). A Model for Teaching Role behaviors of university professors: A Qualitative Study. *Journal of Marine science education*, 6(18):1-16 {In Persian}.
- [4] Khedevi, A. Seyed Kalan, S. M., Hassanpour, T. Ahmadi, H. and Tara Bari, H. (2017). **Investigating factors affecting the quality of teaching and learning in Farhangian University (case study: Ardabil province campuses)**. *Education and Evaluation*, (42)11,161-185 {In Persian}.
- [5] Fathi Vajargah, K. Jelvi, M. & Mohabat, H. (2012). **Investigating and Identifying Challenges of Newly-Employed Faculty Members in Universities and Higher Education Institutions of Tehran**. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 1(2), 119-145. {In Persian}.
- [6] Sarmad, Venus. Bazargan, Abbas. Hijazi, Elaha. (2021). **Research Methods in Behavioral Sciences book**, Tehran: Age Publications. {In Persian}.
- [7] Ahmadi Wardag, Gola Agha. (2016). **Historical biography of Afghan education**. Kabul, *Department of Education Publications and Information*. {In Persian}.
- [8] Fitrat, Mohammad Ali, Khorasani, Abasalt, Abolghasemi, Mahmoud, Garhami, Mohammad (2014) **Designing a performance management model for faculty members of Kabul University**. *Iranian Higher Education Association Quarterly*, 7th year, 4th issue, 141-174. (Text in Persian).
- [9] Ghasemi, M. Salehi, Keyvan (2017), **Examining the Challenges of New Faculty Members of Iranian higher education**, *Iranian higher education*, 9(27): 81-103. {In Persian}.
- [10] Ahmadabadi, A. (2013), **Identification development needs of faculty members of Ferdosi Mashhad University**, *Master thesis of Ferdosi Mashhad University*. {In Persian}.
- [11] Bonaparte, I., Abbey, A., & Okoro, E. (2015). **Challenges facing beginning Faculty in the 21st Century Higher Education: Evaluating Research Productivity, Teaching Effectiveness, And Service**. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 4(1), 143-163. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARPEd/v4-i1/1622>
- [12] Dos Santos, S. R., Fonseca, L. C. T., Barros, E. O., Batista, J. B. V., Carlotto, M. S., & Holmes, E. S. (2016). **Burnout Syndrome and Quality of Life in Nursing Professors of a Public University**. *Global*

آورد. همچنان نیاز سنجی دقیق برای استخدام استادان تازه‌کار صورت نگرفته زیرا در موقع فعلی افغانستان با نبود کادرهای علمی مواجه بوده که برای آنها قانون جدید قابل اجرا گردیده است که استادان تازه‌وارد باید حتما دارای سطح تحصیلی کارشناسی ارشد باشند که این خود مشکل کمبود استادان را زیاد ساخته و روحیه تدریس، تحقیق و همکاری را بین استادان تازه‌کار در سازمان از بین برده است. همچنان داشتن ساختارهای سخت و غیر قابل انعطاف که قانون تحصیلات عالی در آن راه‌ها را بسته و کاری بدون آن صورت نمی‌گیرد، به همین اساس نبود فرهنگ نظارت و پاداش خود می‌تواند مشکلات را برای استادان و همچنان دانشگاه بیشتر سازد. استنادی که بسیار کار می‌کنند به هیچ وجه تشویق نمی‌شوند و برای‌شان در مقابل کارشان هیچ پاداشی داده نمی‌شود لذا از کار کرد خود دلسرد می‌شوند. همچنان کسانی که کار نمی‌کنند یا در انجام فعالیت های خود کم‌کاری می‌کنند توییح نمی‌شوند که این خود یکی از نمونه‌های بی عدالتی و برخورد سلیقه‌ای است که انجام می‌شود. به همین اساس نتایج بدست آمده بر کارکرد سازمان و همچنان فعالیت‌های آموزشی استادان تازه‌کار تاثیر منفی داشته و استادان را از هدف مشخص خود منحرف می‌سازند. نتایج تحقیق بدست آمده با پژوهش ویتک [۱۴] و دوسانتوس و همکاران [۱۲] و فطرت و همکاران [۸] به صورت نسبی همخوانی داشته که مشکلات استادان تازه‌کار را تا یک حدی تایید می‌کند. با توجه به نتایج تحقیق حاضر به مدیران، دست اندرکاران و اعضای هیئت علمی دانشگاه قندهار پیشنهاد می‌گردد که با نگاهی جامع و کل نگر و فارغ از مسائل و زدویندهای سیاسی و قومی با توجه به لیاقت و شایستگی افراد را به عنوان کادرهای علمی (عضوهیئت علمی) در دانشگاه جذب نمایند و نسبت به برنامه‌های توانمندسازی و کشف استعداد اعضای هیئت علمی توجه نموده و هزینه‌ها و امکانات مناسب را در این زمینه در نظر داشته باشند و به جای توجه صرف به کارگاه‌های آموزشی و جلسات، زمینه‌های رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی را فراهم نمایند. از آنجا که توانمندسازی هیئت علمی یک جریان درونزا در داخل سیستم است، فراهم کردن شرایط و زمینه‌های رشد و بالندگی هیئت علمی می

[14] Witek, C. A. (2014). **Business growth versus organizational development reflected in strategic management of polish small, medium and large interpris**, 10th International Strategic Management Conference, Retrieved from: www.sciencedirect.com.

[15] Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). **Naturalistic inquiry**. Newbury Park, CA: Sage. Lincoln,

Health & Health Policy, 9(99), 1-11. 11

<https://doi.org/10.3823/1970>

[13] Wu, Y., Chu, N. (2015). **Introduction of the transtheoretical model and organizational development theory in weight management: A narrative review**, *Obesity Research & Clinical Practice*, In Press, Corrected Proof, Retrieved from: www.sciencedirect.com. Arefi, Muhboba. Wahidullah.

<https://doi.org/10.1016/j.orcp.2014.12.003>

