

# تحلیل و تبیین عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی با رویکرد آمیخته و الگوسازی چند سطحی، مطالعه موردی: دانشگاه تهران

فاطمه صغری شفیعی<sup>۱</sup>، ابوالقاسم نادری روشناوند<sup>۲</sup>، خدایار ابیلی<sup>۳</sup>، حسن سبحانی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: 1397/01/31

تاریخ پذیرش: 1397/06/10

## چکیده

هدف اصلی این مقاله تحلیل و تبیین عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران با رویکرد تحقیق آمیخته و تحلیل چند سطحی است. برای این منظور در بخش کمی پژوهش، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، ابتدا چهار پردیس علوم انسانی، علوم اجتماعی و رفتاری، علوم پایه، فنی و مهندسی و سپس 24 دانشکده از چهار پردیس و در مرحله بعد 335 نفر از اعضای هیأت علمی به عنوان نمونه انتخاب شدند. از روش توصیفی - تحلیلی و به کارگیری الگوسازی چند سطحی برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. برای تبیین یافته‌ها با استفاده از روش تحقیق کیفی و از طریق مصاحبه با اعضای هیأت علمی سرآمد پژوهشی و صاحب‌نظر در ارزیابی عملکرد، نظرات آنان مورد تحلیل محتوا قرار گرفت. نمونه‌گیری در این مرحله هدفمند بوده و تا رسیدن به سطح اشباع ادامه داشت. نتایج تحلیل‌های تجربی بیانگر آن است که (1) عملکرد پژوهشی در دانشکده‌های مختلف از نظر آماری به طور معناداری متفاوت است و مقدار همبستگی درون واحدی 0.8 مؤید احاطه ساختار سلسله مراتبی بر داده‌های آماری است و به کارگیری روش الگوسازی چندسطحی را ضروری می‌نماید. (2) متغیرهای توضیحی مرتبه علمی و سنوات خدمت (پایه) اعضای هیأت علمی در سطح اول و نوع دانشکده در سطح دوم می‌توانند عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی را تبیین و پیش‌بینی نمایند. (3) متغیر جنسیت اعضای هیأت علمی رابطه معناداری با عملکرد پژوهشی نداشتند. یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان می‌دهند که ارائه یک نظام واحد ارزیابی عملکرد پژوهشی برای اعضای هیأت علمی دانشگاه، بدون توجه به تفاوت ماهیت رشته‌ها، کم توجهی به تجربیات جهانی در زمینه ارزیابی عملکرد و بدون در نظر گرفتن یک سیستم انگیزشی مناسب، سبب هدایت رفتار پژوهشی اعضای هیأت علمی به سمت کمیت‌گرایی در پژوهش، نوآوری ضعیف در پژوهش بدون توجه به مسئولیت اجتماعی شده است به طوری که از نظر اعضای هیأت علمی، دانشگاه از یک نظام ارزیابی عملکرد پژوهشی مناسب برخوردار نیست؛ به منظور برون‌رفت از این چالش مبتنی بر یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهادهایی در بخش پایانی مقاله ارائه گردید.

**واژگان کلیدی:** عملکرد پژوهشی، اعضای هیأت علمی، رویکرد آمیخته، الگوسازی چندسطحی، دانشگاه تهران

<sup>1</sup> . دانشجوی دکتری آموزش عالی - مدیریت آموزش عالی دانشگاه تهران. [f.shafiee53@ut.ac.ir](mailto:f.shafiee53@ut.ac.ir)

<sup>2</sup> . استاد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. نویسنده مسئول. [anadery@ut.ac.ir](mailto:anadery@ut.ac.ir)

<sup>3</sup> . استاد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. [abili@ut.ac.ir](mailto:abili@ut.ac.ir)

<sup>4</sup> . استاد دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران. [sobhanihs@ut.ac.ir](mailto:sobhanihs@ut.ac.ir)

## مقدمه

امروزه تغییرات در منابع، فناوری و شرایط رقابتی و محدودیت‌ها و فرصت‌های محیط خارجی کشورها، مسیر توسعه را با رویکرد اقتصاد دانش‌بنیان امکان‌پذیر نموده است. آموزش عالی و به تبع آن دانشگاه‌ها به عنوان یکی از ارکان مهم توسعه، زمانی می‌تواند مسیر توسعه را برای جوامع هموار کنند که از کیفیت مطلوب برای دستیابی و تحقق چنین اهدافی برخوردار باشد. یکی از راهکارهایی که می‌توان به وسیله آن به تحقق توسعه امیدوار بود، برنامه‌ریزی‌های آموزشی صحیح و اصولی منابع و به ویژه منابع انسانی و استفاده بهینه از آن‌هاست. با عنایت به این حقیقت که اصلی‌ترین محور توسعه، انسان و اولین گام در امر توسعه، تشکیل سرمایه انسانی است (کاید و همکاران<sup>1</sup>، 2012). بنابراین در روش‌های برنامه‌ریزی آموزشی کلان، علاوه بر روش‌های تقاضای اجتماعی و روش نرخ بازده، روش نیروی انسانی یکی از روش‌های مطرح است که پرورش منابع انسانی و ارتقاء بهره‌وری آن از اجزای مهم به شمار می‌رود. با توجه به این که اعضای هیأت علمی به عنوان «قلب دانشگاه» (کمبلین و استیگر<sup>2</sup>، به نقل از قرونه 1393) منابع راهبردی هستند که عملکرد آن‌ها به طور مستقیم در اثربخشی و تحقق اهداف دانشگاه‌ها تأثیرگذار است (آردی‌خانی، 1392: 7) و پژوهش‌های دانشگاهی به عنوان یک فعالیت علمی مهم اعضای هیأت علمی، سهم چشم‌گیری در تولید دانش، نوآوری و توسعه دارند.

دانشگاه تهران به منزله نماد آموزش عالی کشور در پایان دومین برنامه راهبردی خود، از لحاظ تولید علم در میان دانشگاه‌های کشور و حتی جهان اسلام در صدر قرار گرفته است (حکیم‌زاده، صالحی و چیت‌ساز، 1396: 7). با وجود این رشد علمی که بیشتر بر اساس میزان کمیته مقالات ISI رخ داده است مسائلی که در تدوین برنامه‌ریزی راهبردی و در تحلیل موقعیت دانشگاه، به آن‌ها اشاره شده، ناشی از ضعف دانشگاه تهران در برخی زمینه‌ها و تهدیدات محیطی برای آن بوده است که برخی از آن‌ها عبارتند از: ضعف در انجام پژوهش‌های گروهی و بین رشته‌ای، پایین بودن توان دانشگاه برای پرورش تفکر و خلاقیت دانشجویان و تهدیداتی چون توجه محدود به کیفیت تولیدات علمی، کمی‌گرایی در ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی، اطلاع ناکافی پژوهش‌گران از نیازهای دستگاه‌های اجرایی کشور (معاونت برنامه‌ریزی و فناوری اطلاعات دانشگاه تهران، 1390) که هر یک به نوعی ممکن است دانشگاه را در انجام مأموریت‌هایی چون تولید نظریه‌های علمی و تأمین نیازهای فکری و علمی جامعه اسلامی دور نماید.

شواهد به دست آمده نیز مؤید آن است که عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران، در دانشکده‌های مختلف، متفاوت بوده است. سؤال اساسی این است که چگونه می‌توان عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی در دانشکده‌های مختلف را تحلیل و تبیین نمود؟

پژوهش‌های زیادی در زمینه عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها یا رشته‌های مختلف انجام شده است اما بررسی عملکرد پژوهشی از جنبه‌هایی با سایر تحقیقات متفاوت است شاخص‌هایی که بر اساس آن عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران مورد توجه قرار می‌گیرد، برون‌داد یا محصولات پژوهشی است که فرایند امتیازدهی در کمیته‌های تخصصی و هیأت ممیزه دانشگاه برای آن‌ها طی شده است.

<sup>1</sup>. Kayode & et al

<sup>2</sup>. Camblin & Steger

یعنی علاوه بر کمیت به کیفیت محصولات پژوهشی توجه شده است. هم چنین واحد تحلیل در این پژوهش در هر دو سطح فردی (اعضای هیأت علمی) و دانشکده بوده است. از الگوسازی چند سطحی به پیچیدگی‌های ساختاری داده‌های اثرگذار بر عملکرد پژوهشی توجه شده است و از روش تحقیق کیفی و مصاحبه با اعضای هیأت علمی موقف پژوهشی و تحلیل محتوای متن مصاحبه، برای تبیین عملکرد پژوهشی و تحلیل عمیق‌تر یافته‌ها استفاده شده است. این نوع تحلیل عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران و شناسایی وضع موجود در سطوح مختلف تحلیل می‌تواند برای مدیران و مسئولان دانشگاه در تبیین وضع موجود و برنامه‌ریزی برای رسیدن به وضع مطلوب، نیازهای منابع انسانی در دانشکده‌های مختلف برای ارتقاء کمی و کیفی فعالیت‌های پژوهشی، نحوه ترفیع و اصلاح در شاخص‌های ارزیابی، تعیین حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی کمک نماید.

### پیشینه پژوهش

مطالعات اولیه درباره بررسی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی در دهه 1940 و 1960 آغاز شد (کرسول<sup>1</sup>، 1985 به نقل از علی بیگی، 1386). شاید ساده‌ترین روش ارزیابی پژوهش، استفاده از یک شاخص کمی برای رتبه‌بندی اساتید باشد. اگر نشر آثار، هدف پژوهش باشد، هر قدر ایده‌های یک فرد، بیشتر باشد و مورد قضاوت همکاران قرار گیرد، او را به فردی سازنده‌تر تبدیل می‌کند (دیلتز، هابر و بیلیک<sup>2</sup>، 1994). اعتراض اولیه به این روش رتبه‌بندی، اتکای صرف به معیارهای کمی است و در آن کیفیت آثار منتشر شده در نظر گرفته نمی‌شود. حتی اگر حداقل استاندارد کیفی در کنار کمیت منظور شود، همه انتشارات با هم یکسان خواهند بود. بسیاری از محققان و مدیران اصلاح در امر کیفی را ضروری می‌دانند (دیلتز، هابر و بیلیک، 1994). به طوری که تحقیقی که در سال 1975 در دانشگاه میسوری برای عملکرد پژوهشی اساتید انجام شد با معیار تعداد انتشار مقالات در مجلات معتبر بوده و این معیار ارزیابی را برای بررسی بروندهای پژوهشی اعضای هیأت علمی مؤثر می‌دانستند و برای اطمینان مدیران دانشگاه از اثربخشی این معیار، وزن‌دهی کیفیت مجلات را از طریق شاخص هیرش<sup>3</sup> هم انجام دادند (جوچ و گلوک<sup>4</sup>، 1975).

ظاهراً فعالیت پژوهشی یک استاد بسیار ساده‌تر از آموزش او قابل ارزیابی است. ارزیابی پژوهش باید آسان‌تر باشد چون معیارهای خروجی فرآیند پژوهشی (برای مثال آثار منتشر شده) در دسترس‌تر هستند. همان‌طور که یک ارزیاب می‌تواند خروجی‌های مورد نظر را مشاهده کند، اما ترجمه این نتایج قابل شناسایی به یک ارزیابی، به هیچ وجه ساده نیست (دیلتز، هابر و بیلیک، 1994).

کمی‌گرایی در ارزیابی عملکرد پژوهشی یکی از بزرگترین مسائل پیش‌روی نظام آموزش عالی کشور و دانشگاه‌ها برای تحقق تولید دانش و حرکت در مرز دانش برای توسعه علمی است.

در حال حاضر علاوه بر سنجش کمی، راه‌هایی برای سنجش کیفیت آثار پژوهشی منتشر شده، در نظر گرفته شده است. مارتین<sup>5</sup> (1996) در مطالعات خود به شاخص‌هایی چون تعداد انتشارات، تعداد ارجاعات،

1. Creswell

2. Dilts, Haber & Bialik

3. H-Index

4. Juach & Glueck

5. Martin

کیفیت مجلاتی که مقالات در آن به چاپ رسیده و مرور و بررسی مقالات توسط افراد صاحب نظر اشاره کرده است (علی بیگی، 1386).

انتخاب معیار ارزیابی عملکرد پژوهشی یا ترکیب آن‌ها، باید وابسته به هدف پژوهش در واحد دانشگاهی و ماهیت اقدامات اعضای هیأت علمی باشد (دیلتز، هابر و بیلک، 1994). از این رو، یکی از اهداف مهم پژوهش حاضر، انتخاب معیارها و ملاک‌های مناسب برای سنجش عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی در رشته‌های مختلف است. به همین منظور معیارها و ملاک‌های عملکرد پژوهشی هیأت علمی در دانشگاه‌های معتبر کشورهای پیشرو و تحقیقات بین‌المللی (در جدول 1، نتایج بخشی از این بررسی نشان داده شده است) و نیز معیارهای سنجش این عملکرد در پژوهش‌های حوزه آموزش عالی ایران و آیین‌نامه‌های مصوب ترفیع و ارتقاء اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران مورد بررسی قرار گرفت.

جدول 1: معیارهای ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی بر مبنای پیشینه

ردیف	تحقیقات	معیارهای ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی و دستاوردها
1	دانشگاه واترلو <sup>1</sup> (2017)	<p>– مقالات پژوهشی در مجلات معتبر، تک نگاشت‌های تحقیقاتی، کتاب‌های درسی، مقالات تفسیری در تمام سطوح، مقالات کنفرانس‌ها، گزارش‌ها، ارزیابی‌ها، عضویت در انجمن‌های حرفه‌ای.</p> <p>– به طور کلی کارهایی که در نشریات معتبر ارائه شده است بسیار ارزشمندتر است از آنچه در نشریات بدون ارزیابی همکار منتشر می‌گردد.</p> <p>– منابع مالی تحقیق به تنهایی به عنوان شواهد مستقیم عملکرد پژوهشی در نظر گرفته نشده است. انتظار می‌رود که صرف نظر از منبع یا نوع بودجه (کمک‌های مالی، قراردادها)، بودجه به تولید علمی منجر شود که می‌تواند مورد ارزیابی قرار گیرد.</p> <p>– کیفیت مشارکت از کمیت آن مهم‌تر است.</p> <p>– ارزیابی مقالات در مجلات معتبر و نوشتن کتاب‌های درسی.</p>
2	ساذز، دیموسکی و گراف <sup>2</sup> (2017)	<p>– نشریات، استنادات، گرنت‌ها و کمک‌های مالی؛</p> <p>کیفیت تحقیق معمولاً با تأثیر آن و با تعداد مقالات منتشر شده در یک مجموعه منحصر به فرد از مجلات معتبر یا تعداد استنادها بررسی می‌شود. با این حال مهم‌ترین معیار انتخاب برای ارتقاء، نشریات مرتبط بین‌المللی می‌باشند.</p>
3	سانچز <sup>3</sup> (2017)	<p>– کتاب‌ها، فصل کتاب‌ها و مقالات نشریات؛</p> <p>– پایان‌نامه‌ها، گزارش‌های پژوهشی؛</p> <p>– سخنرانی‌های کنفرانس، جلسات کنفرانس؛</p> <p>– خروجی پژوهش‌های دارای بودجه است.</p> <p>– بر اساس نتایج پژوهش سانچز، می‌توان گفت آنالیز ارجاعات یک جنبه ارزشمند در ارزیابی عملکرد اساتید است.</p>
4	موری و پلزوتی <sup>1</sup>	<p>– انتشارات، ثبت اختراعات، مدیریت پژوهش؛</p> <p>مراحل سنجش و ارزیابی باید به طور کلی از خلاقیت و نتایج تحقیقات استفاده کند.</p>

<sup>1</sup>. University of Waterloo

<sup>2</sup>. Cadez, Dimovski & Groff

<sup>3</sup>. Sanchez

معیارهای ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی و دستاوردها	تحقیقات	ردیف
	(2016)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- انتشار کتاب، مقاله و ارائه مقالات؛</li> <li>- برگزاری کارگاه‌ها/ همایش‌ها؛</li> <li>- کمیّت و کیفیت پایان‌نامه‌های تحت راهنمایی و مشاوره؛</li> <li>- مهارت‌های تحقیق، تدوین و اجرای طرح‌های پژوهشی.</li> </ul>	آرئولا <sup>۲</sup> (2004)	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>- آثار منتشر شده (در مجلات، جلسات سمینار، کتاب‌های ویرایش شده و کتاب‌های منبع)؛</li> <li>- اختراعات و حق ثبت اختراع؛</li> <li>- گزارش‌های منتشر نشده تحقیقاتی و سخنرانی‌های شفاهی.</li> </ul>	پاتنیک و چوهاری <sup>۳</sup> (2001)	6

بنابراین ستانده‌های پژوهشی، بهترین منبع برای معیار ارزیابی انتخاب شده است. نتایج تحقیقات تجربی در زمینه عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی، نیز بیانگر نتایج متفاوتی است که در این بخش به برخی از این تحقیقات اشاره می‌گردد. در تحقیقی وقتی عوامل روانی اجتماعی مؤثر بر فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی در جامعه آماری مورد مطالعه شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های سیستان و بلوچستان و شهید باهنر کرمان (730 نفر) و تعداد 164 نفر به عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفت. معیار فعالیت‌های پژوهشی، مقاله‌های چاپ شده در مجله‌های معتبر علمی - پژوهشی، علمی - ترویجی و ISI، طرح پژوهشی و کتاب‌های تألیف شده بود که توسط معاونت پژوهشی تأیید و تنظیم شده بود. نتایج پژوهش نشان داد که قرار گرفتن اعضای هیأت علمی در فضای پژوهشی بر افزایش فعالیت‌های پژوهشی آن‌ها مؤثر است. اما نظم‌کاری و هم‌چنین میزان مهارت ارتباط اجتماعی اعضای هیأت علمی بر افزایش فعالیت‌های پژوهشی آن‌ها تأثیر نداشته است. می‌توان نتیجه گرفت که فرصت ارتباط پژوهشی با سایر مراکز تحقیقاتی داخلی و خارجی و با اساتید دیگر دانشگاه‌ها، در افزایش فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی مؤثر است (کاظمی، روشن و بنی اسدی، 1387).

در تحقیق علی‌بیگی (1386) با عنوان «تحلیل بهره‌وری پژوهشی» اعضای هیأت علمی: مطالعه موردی دانشگاه رازی، امتیازات عملکرد پژوهشی بر اساس جدول ارتقای اعضای هیأت علمی و بر مبنای تعداد مقالات علمی - پژوهشی، علمی - ترویجی چاپ شده در مجلات فارسی و انگلیسی معتبر، تعداد مقالات ارائه شده در کنفرانس‌های داخلی و خارجی و تعداد کتب تألیف شده از تاریخ اولین حکم استادیاری محاسبه و بر سنوات خدمت اعضای هیأت علمی تقسیم شد و بهره‌وری پژوهشی محاسبه گردید. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد علیرغم بهره‌وری پژوهشی متفاوت میان دانشکده‌های مختلف دانشگاه رازی، این اختلاف معنادار نیست. میزان بهره‌وری پژوهشی دانشکده‌های علوم، فنی مهندسی و کشاورزی بالاتر از سایر دانشکده‌هاست. یافته‌های این تحقیق بهره‌وری پژوهشی با مرتبه علمی اعضای هیأت علمی را تأیید نمود. سن نیز از عوامل

1. Mauri & Polzonetti

2. Arreola

3. Pattnaik & Chaudhury

مؤثر و پیش‌گویی کننده بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه رازی شناخته شد. همچنین در این تحقیق ارتباط مثبت بین تعداد فرزندان و بهره‌وری پژوهشی مشاهده گردید.

در تحقیق مظلومیان، زندی‌مهر و رستگار (1389) میزان فعالیت‌های علمی و پژوهشی بر اساس موارد زیر محاسبه گردید: تألیف یا تصنیف کتاب، ترجمه کتاب، مجری طرح تحقیقاتی خاتمه یافته، همکاری در طرح تحقیقاتی خاتمه یافته، چاپ مقاله در نشریات معتبر داخلی و خارجی، چاپ ترجمه مقاله، ارائه مقاله در مجامع بین‌المللی و داخلی، راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری، بررسی، نقد و ویرایش علمی، تصحیح انتقادی کتاب، امتیازات اختصاص داده شده به آثار اعضای هیأت علمی براساس آیین‌نامه ارتقاء محاسبه گردید. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که متغیرهای مرتبه علمی، وضعیت استخدامی، میزان فعالیت اشتراکی، مسئولیت اجرایی، دسترسی به پایگاه‌ها و منابع اطلاعاتی، میزان تسلط بر روش تحقیق، مهارت‌های رایانه‌ای، تسلط بر زبان انگلیسی و زمان اختصاص داده شده به فعالیت‌های غیرعلمی رابطه معنی‌داری با میزان فعالیت‌های علمی و پژوهشی اعضای هیأت علمی علوم پایه و علوم انسانی دانشگاه پیام نور استان فارس دارد.

بنابراین پیشینه تحقیقات نشان می‌دهد که در زمینه عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی مطالعات زیادی انجام شده است؛ اما پژوهشی که مبتنی بر ملاک آثار منتشر شده به بررسی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی در دانشگاه تهران پرداخته باشد، در جستجوی محقق به دست نیامد و تفاوت‌های پژوهش حاضر پیشتر توضیح داده شد.

### روش‌شناسی پژوهش:

هدف اصلی این مقاله، تحلیل و تبیین عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران در سال تحصیلی 96-1395 بوده که برای این منظور، ابتدا وضع موجود عملکرد پژوهشی تعیین خواهد شد. روش پژوهش با رویکرد توصیفی-تحلیلی، از نظر هدف کاربردی و بر اساس نوع داده‌ها آمیخته (کمی و کیفی) است. جامعه آماری پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران با مرتبه استادیاری و بالاتر که در سال تحصیلی 96-1395 به صورت تمام وقت با دانشگاه همکاری داشتند. برای انتخاب نمونه ابتدا از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چهار پردیس علوم انسانی، علوم اجتماعی و رفتاری، پردیس علوم و پردیس دانشکده‌های فنی و سپس 24 دانشکده انتخاب شدند که تعداد اعضای هیأت علمی این پردیس‌ها در مجموع 1196 نفر بوده و در مرحله بعد از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای مبتنی بر مرتبه علمی و جنسیت، پرونده ترفیع اعضای هیأت علمی با مرتبه استادیاری و بالاتر مورد بررسی قرار گرفت که در بازه زمانی مورد نظر در دانشکده‌ها و سپس توسط کمیته ترفیع دانشگاه، امتیازدهی شده بود. پس از ورود داده‌ها و بررسی‌های اولیه، تعداد 335 پرونده در بررسی نهایی، به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های آماری، از فرم ترفیع استخراج شده و بر اساس ملاک‌های در نظر گرفته شده در تحقیق، تلخیص گردید. بنابراین ابزار جمع‌آوری داده‌ها برای بررسی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی، پرونده ترفیع آن‌ها در سال تحصیلی 96-1395 بوده است که امتیازدهی آن‌ها بر اساس شیوه‌نامه نظام یکپارچه آموزشی، پژوهشی، اداری و مالی آئین نامه تطبیق نظام

ترفیع سالیانه اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران، مصوب جلسه مورخ 95/02/01 هیأت امنای دانشگاه تهران بوده است. ملاک‌های استخراج شده از پرونده به شرح ذیل دسته‌بندی گردید.

- مقالات چاپ شده در مجلات معتبر دارای رتبه علمی
- مقالات چاپ شده در مجموعه مقالات، همایش‌ها و کنفرانسها معتبر علمی
- کتاب‌های چاپ شده

در این پژوهش، این سه ملاک تحت عنوان آثار منتشر شده مورد بررسی قرار می‌گیرد. که شامل بندهای ب-1، ب-2 و ب-3 شیوه نامه می‌باشد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مرحله از روش تجزیه و تحلیل آمار استنباطی- روش تحلیل واریانس یک راه استفاده گردید. و نمره عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی به عنوان متغیر وابسته و نمره عملکرد پژوهشی در 24 دانشکده با هم مقایسه شدند و دانشکده متغیر مستقلی است که در 24 سطح است. برای پیش‌بینی عملکرد پژوهشی مبتنی بر متغیرهای توضیحی در سطوح مختلف از الگوسازی چند سطحی<sup>1</sup> استفاده شده است.

برای تبیین عملکرد پژوهشی در دانشکده‌های مختلف در ابتدا ساختار داده‌های تحت پردازش مورد بررسی قرار گرفت تا مشخص گردد آیا داده‌ها از ساختار سلسله مراتبی برخوردارند یا خیر. برای اجرای این کار از آماره همبستگی درون واحدی<sup>2</sup> استفاده شد. در این آماره زمانی که واریانس خطا در سطح دوم مخالف صفر باشد، نتیجه گرفته می‌شود که داده‌ها از ساختار سلسله مراتبی برخوردارند و بنابراین باید از روش الگوسازی چندسطحی بهره گرفت. آماره همبستگی درون واحدی در بررسی عملکرد پژوهشی به صورت کلی برابر 0.8 شد که حاکی از ساختار سلسله مراتبی است و استفاده از الگوهای چندسطحی ضروری می‌باشد.

در بخش کیفی پژوهش از روش تحقیق مطالعه موردی کیفی<sup>3</sup> در خصوص شناخت وضعیت موجود عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران در سال تحصیلی 96-1395 استفاده گردید. سعی شد نمونه تحقیق با روش نمونه‌گیری هدفمند برای مراجعه به اطلاع‌رسانان کلیدی که تماس نزدیک نظری و عملی با موضوع تحقیق داشتند انتخاب گردند.

برای ابزار گردآوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته در دو مرحله مصاحبه اکتشافی و اصلی دنبال شد. در مرحله مصاحبه اکتشافی، سوالات تأیید شده توسط صاحب‌نظران اساتید راهنما و مشاور از اعضای هیأت علمی عضو هیأت ممیزه دانشگاه که با مسائل ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی کاملاً آشنا بودند انجام شد. مصاحبه اصلی پژوهش پس از انجام تحلیل کمی وضعیت موجود عملکرد پژوهشی و انجام مصاحبه اکتشافی، صورت گرفت، نمونه انتخابی در این مرحله از میان اعضای هیأت علمی بودند که عملکرد پژوهشی آن‌ها در پردیس‌های مختلف مورد مطالعه، بر اساس شاخص‌ها سرآمد بودند. مجموعه‌ای از سوالات اولیه از طریق پست الکترونیکی در اختیار افراد مصاحبه شونده قرار گرفت. سپس با هماهنگی‌های لازم، مصاحبه طی تابستان و پاییز 1396 انجام پذیرفته است. محقق تا

<sup>1</sup>. Multilevel Modeling

<sup>2</sup>. Intra Unit Correlation

<sup>3</sup>. Quality Case study

جایی به مصاحبه‌ها ادامه داد که مصاحبه‌های بیشتر به داده‌های بیشتری منجر نشد و داده‌های قبلی تکرار گردید و در توسعه مطالعه شناخت و تبیین عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران، نقشی نداشت.

روش تحلیل داده‌ها در این بخش پژوهش، روش تحلیل محتوای استقرایی بوده که طی سه مرحله کدگذاری، باز، محوری و انتخابی انجام گرفته است. همان‌طور که اشاره گردید اعتباریابی از طریق تحلیل مقایسه‌ای مداوم<sup>۱</sup> صورت گرفته است و محقق با رفت و آمد مکرر میان سه مرحله کدگذاری، با پرسش‌های مجدد و مقایسه‌ای مجدد، نسبت به دقت، سازگاری، ثبات، معناداری و قابل بررسی بودن یافته‌های پژوهش اطمینان حاصل کرده است. تا نیل به این مرحله، با روش CCDA، اصلاح‌های لازم صورت گرفته است و در نتیجه الگوی نهایی قدرت توضیح‌دهندگی لازم را دارا شده است (فراستخواه، 1395).

در این پژوهش علاوه بر تحلیل مقایسه‌ای مداوم برای افزایش اعتبار درونی از سه سوبه‌سازی (واسنجی متقابل)<sup>۲</sup> استفاده شد. یعنی هم ابزارها و منابع مختلف گردآوری داده‌ها (بررسی اسناد و مصاحبه)، نظر متخصصان (اساتید راهنما و مشاور) و چارچوب‌های تئوری مختلف بکار گرفته شد تا پدیده به اندازه کافی ظهور کند.

برای پایایی بخش کیفی هم از کدگذاری مجدد در زمان‌های مختلف توسط پژوهشگر و هم دو کدگذار استفاده شد؛ یعنی پژوهشگر بعد از هر مصاحبه و پیاده‌سازی آن، با تحلیل محتوای متن مصاحبه شروع به کدگذاری نموده و البته این مسیر رفت و برگشت جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل در تمام مدت پژوهش ادامه داشت و پس از رسیدن به کفایت داده‌ها و توقف نمونه‌گیری و در یک بازه زمانی و بعد از گذشت تقریباً کمتر از یک ماه، از بین مصاحبه‌های انجام شده، یک نمونه مصاحبه از هر پردیس را انتخاب و در مجموع 4 مصاحبه را مجدداً شروع به کدگذاری نمود و همین مصاحبه‌ها را در اختیار یکی از متخصصین حوزه آموزش عالی و آشنا با موضوع پژوهش داده تا وی نیز کدگذاری انجام دهد نتایج میانگین پایایی کدگذاری مجدد و پایایی دو کدگذار برابر 0.86 می‌باشد. این مقدار پایایی حاکی از پایایی نسبتاً بالای کدگذاری و توافق کدها است.

### تحلیل‌ها و یافته‌های پژوهش:

#### الف) توصیف آماری:

در این پژوهش 24 دانشکده از 4 پردیس علوم انسانی، علوم اجتماعی و رفتاری، علوم پایه و فنی و مهندسی انتخاب شدند. تعداد اعضای هیأت علمی این دانشکده‌ها در مجموع برابر 1196 نفر می‌باشند. که وضعیت 335 عضو هیأت علمی در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. همه افراد نمونه دارای مدرک دکتری و بالاتر هستند و از این 335 نفر، 158 نفر با مرتبه استادیاری (47٪) که این نسبت در جامعه آماری بیش از 46٪ بوده یعنی بیش از 46٪ اعضای هیأت علمی دانشکده‌های مورد بررسی در دانشگاه تهران استادیار هستند؛ 94 نفر در مرتبه دانشیاری (28٪) که در جامعه آماری، نسبت اساتید با مرتبه دانشیاری معادل همین نسبت کمی بیش از 28٪ است و 85 نفر در مرتبه استادی (25٪) که در جامعه آماری بیش از 23٪ در مرتبه استادی هستند و کمتر از 2٪ مرتبه مربی و پایین‌تر می‌باشند. دانشکده شیمی با بیش از 91٪ اعضای هیأت علمی دارای مرتبه استادی و دانشیاری هستند و دانشکده معارف و اندیشه اسلامی با 12.5٪ کمترین نسبت اعضای هیأت علمی با مرتبه استادی و دانشیاری دارند. از نظر جنسیت تقریباً 84٪ نمونه مورد بررسی مرد و 16٪ آن زن هستند که در جامعه آماری این نسبت تقریباً 82.5٪ مرد

<sup>1</sup>. Constant Comparative data analysis (CCDA)

<sup>2</sup>. Triangulation



و 15.7٪ زن هستند و کمتر از 2٪ باقی‌مانده اعضای هیأت علمی زن و مرد با مرتبه علمی مربی و کمتر هستند که در نمونه از این گروه استفاده نشده است.

با توجه به پرکاربردی ستانده‌های پژوهشی در ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی، آثار منتشر شده (مقالات چاپ شده در مجلات معتبر، مقالات چاپ شده در مجموعه مقالات، همایش‌ها و کنفرانس‌ها، کتب چاپ شده) به عنوان عملکرد پژوهشی در نظر گرفته شد. به منظور تعیین وضعیت مؤلفه‌های عملکرد پژوهشی، میانگین عملکرد هر یک از مؤلفه‌ها به ازای هر عضو هیأت علمی و عملکرد آن‌ها در سال تحصیلی 96-1395 به تفکیک پردیس در جدول (2) گزارش شده است.

جدول (2) - میانگین مؤلفه‌های عملکرد پژوهشی سالانه اعضای هیأت علمی به تفکیک پردیس

ردیف	پردیس	تعداد اعضای هیأت علمی	میانگین امتیاز مقالات در مجلات	میانگین امتیاز مقالات در همایش	میانگین امتیاز کتب چاپ شده	میانگین عملکرد پژوهشی
1	علوم انسانی	95	7.64	1.02	6.23	14.89
2	علوم اجتماعی و رفتاری	85	15.67	1.22	7.56	24.45
3	علوم پایه	58	17.45	1.24	1.53	20.21
4	فنی و مهندسی	97	23	3.61	3.24	27.63
	کل	335	15.82	1.86	4.24	21.92

به منظور مقایسه میانگین مؤلفه‌های عملکرد پژوهشی از تحلیل واریانس یک راهه استفاده شد که نتیجه این آزمون در همه مؤلفه‌ها حاکی از تفاوت معنادار مؤلفه‌های عملکرد پژوهشی در پردیس‌های مختلف بوده است. با انجام آزمون پس تعقیبی LSD برای تعیین دقیق‌تر تفاوت‌ها استفاده شد که نتایج آن به شرح ذیل می‌باشد.

- از نظر عملکرد امتیاز مقالات چاپ شده در مجلات معتبر نتایج حاکی از تفاوت معنادار پردیس فنی و مهندسی با پردیس‌های علوم انسانی، علوم اجتماعی و رفتاری و علوم پایه است. همچنین پردیس علوم اجتماعی و علوم پایه با پردیس‌های علوم انسانی و فنی و مهندسی تفاوت معناداری دارند. پردیس فنی و مهندسی با میانگین 22.59 دارای بیشترین مقدار عملکرد مقالات چاپ شده در مجلات است و پردیس علوم انسانی با میانگین 7.64 دارای کمترین عملکرد مقالات چاپ شده در مجلات است.

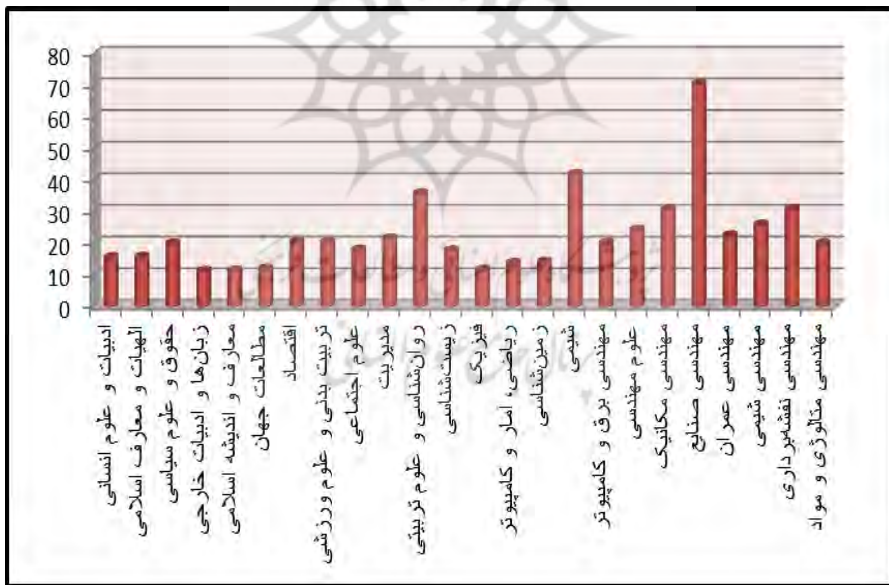
- از نظر عملکرد مقالات چاپ شده در مجموعه مقالات، همایش و کنفرانس‌ها آزمون پس تعقیبی LSD حاکی از تفاوت معنادار پردیس فنی و مهندسی با پردیس‌های علوم انسانی، علوم اجتماعی و رفتاری و علوم پایه است. به طوری که پردیس فنی و مهندسی با میانگین 3.61 بیشترین و پردیس علوم انسانی با میانگین 1.02 کمترین میزان عملکرد پژوهشی را در بعد مقالات چاپ شده در مجموعه مقالات، همایش‌ها و کنفرانس‌ها دارا هستند.

- از نظر عملکرد کتب چاپ شده آزمون پس تعقیبی LSD حاکی از تفاوت معنادار پردیس علوم انسانی و علوم اجتماعی و رفتاری با پردیس‌های علوم پایه و فنی و مهندسی است. پردیس علوم اجتماعی و رفتاری با میانگین 7.56 بیشترین و پردیس فنی و مهندسی با میانگین 1.02 کمترین میزان عملکرد پژوهشی را در بعد کتب چاپ شده دارند. در مجموع با توجه به نتایج جدول (3) عملکرد پژوهشی سالانه اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران به تفکیک پردیس به شرح ذیل است

نتایج پژوهش بیانگر آن است پردیس فنی و مهندسی با میانگین 27.63 بیشترین و پردیس علوم انسانی با میانگین 14.89 کمترین میزان عملکرد پژوهشی را دارند. پس از انجام تحلیل واریانس یک راهه و وجود تفاوت معنادار بین پردیس‌های مختلف، آزمون پس تعقیبی LSD انجام شد که تفاوت معنادار بین پردیس‌های علوم انسانی با علوم اجتماعی و رفتاری و فنی و مهندسی؛ پردیس‌های علوم پایه فقط با پردیس فنی و مهندسی؛ پردیس علوم اجتماعی و رفتاری فقط با پردیس علوم انسانی؛ پردیس‌های فنی و مهندسی با پردیس‌های علوم انسانی و علوم پایه تفاوت معناداری از نظر عملکرد پژوهشی نشان می‌دهد.

در مقایسه عملکرد پژوهشی مبتنی بر امتیاز آثار منتشر شده در دانشکده‌های مختلف، دانشکده 20 (مهندسی صنایع) با میانگین 70.53 امتیاز، بالاترین عملکرد و دانشکده 4 (زبان‌ها و ادبیات خارجی) و معارف و اندیشه اسلامی با میانگین 11.30 و 11.47 امتیاز کمترین عملکرد پژوهشی را داشته است. نمودار این مقایسه در شکل 1 نشان داده شده است.

در تمامی تحلیل‌های آماری تا این مرحله بحث همگونی واریانس‌ها، استفاده از آزمون F و آزمون‌های پس تعقیبی LSD استفاده شد که برای نمونه در این بخش با جزئیات بیش‌تر توضیح داده می‌شود. نتایج بیانگر آن است که عملکرد پژوهشی اعضاء در دانشکده‌های مختلف پس از بررسی همگونی واریانس بر اساس نتایج تحلیل واریانس، یکسان نیست. برای اطمینان از میزان تفاوت معنادار از آزمون اندازه بزرگی استفاده شد. مقدار آتا بر اساس تقسیم مجموع مجذورات بین گروه‌ها بر مجموع مجذورات کل (جدول (4)) برابر 0.28 بوده که بیشتر از 0.14 است، این امر حاکی از قوی بودن معناداری تفاوت عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی در دانشکده‌های مختلف است.



شکل 1- میانگین عملکرد پژوهشی سالانه به ازای هر عضو هیأت علمی در دانشکده‌های مختلف دانشگاه

تهران

جدول (3)- آزمون همگونی واریانس- لوین و آزمون براون فورسایت

معنی‌داری	درجه آزادی 2	درجه آزادی 1	(F)
-----------	--------------	--------------	-----

0.00	311	23	6.41- (آماره لوین)
0.00	33.80	23	3.9- (آماره براون فورسایت)

با استفاده از آزمون تعقیبی LSD می‌توان تفاوت معنادار بین دانشکده‌های مختلف را نشان داد. عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی در دانشکده مهندسی صنایع به طور چشم‌گیری با همه دانشکده‌ها متفاوت است. بعد از آن دانشکده‌های شیمی و روان‌شناسی و علوم تربیتی با اکثر دانشکده‌ها تفاوت معناداری از نظر عملکرد پژوهشی دارند.

جدول (4)- تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA) - عملکرد پژوهشی

معنی‌داری	F	میانگین مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	
0.00	5.38	1486	23	34185	بین گروه‌ها
		276	311	85920	درون گروهی
			334	120105	کل

بررسی عملکرد پژوهشی به تفکیک مرتبه علمی و جنسیت به ترتیب با استفاده از تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تی دو گروه مستقل مورد بررسی قرار گرفت. با آزمون لوین با آماره 9.53 و احتمال صفر کمتر از 0.05 همگونی واریانس رد شد. با احتمال معناداری 0.00 برای آماره F براون - فورسایت، با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت بین اعضای هیأت علمی با مرتبه‌های مختلف از نظر عملکرد پژوهشی اختلاف معنادار وجود دارد. آزمون پس تعقیبی LSD حاکی از تفاوت معنادار عملکرد پژوهشی بین مرتبه علمی استادیار با دانشیار و استاد و اعضای هیأت علمی با مرتبه دانشجویی و استادی است. برای بررسی تفاوت معنادار عملکرد پژوهشی بین اعضای هیأت علمی زن و مرد از آزمون T دو گروه مستقل استفاده شد. نتایج این آزمون با توجه به میزان احتمال 0.07 تفاوت معناداری بین عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی زن و مرد مشاهده نگردید. البته ناگفته نماند این تفاوت در سطح اطمینان 90 درصد معنادار است.

### ب) تحلیل استنباطی:

معادله برآورد عملکرد پژوهشی در سطح اول - در سطح فردی (اعضای هیأت علمی)، بر اساس 3 متغیر پیش‌بین تنظیم شده است. این متغیرها با توجه به بررسی پیشینه پژوهش انتخاب شده‌اند. مرتبه علمی اعضای هیأت علمی، سنوات خدمت (پایه)، جنسیت آن‌ها به عنوان متغیرهایی که احتمالاً می‌توانند عملکرد پژوهشی را پیش‌بینی کنند، در نظر گرفته شده‌اند.

جدول (5)- الگوهای چندسطحی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران

متغیر الگو	(1) کل		(2) پردیس علوم انسانی		(3) پردیس علوم اجتماعی		(4) پردیس علوم پایه		(5) پردیس فنی و مهندسی	
	Sig	$\beta$	Sig	$\beta$	Sig	$\beta$	Sig	$\beta$	Sig	$\beta$
عرض از مبدأ	00/01	7/53			0/22	9/78				
جنسیت	0/37	2/37			0/22	-0/96				
مرتبه علمی	0/001	9/88			0/001	10/88				

0/77	-0/12	0/55	-0/29	0/01	-0/31			0/01	-0/22	سنوات
104		116		77				93		$\delta^2_{e0}$
484		146		221				249		$\delta^2_{u0}$
864		449		690				2227		-2Log-likelihood
0/68		0/9		0/77				0/8		$\rho$

نتایج جدول (5)، نشان می‌دهد که از بین کلیه متغیرهای تحت مطالعه، متغیرهای توضیحی سنوات خدمت (پایه) و مرتبه علمی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی را پیش‌بینی می‌نمایند. به طوری که در صورت ثابت بودن سایر متغیرها، به ازای افزایش یک واحد سنوات خدمت، 0.22 عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی کاهش می‌یابد. به ازای افزایش یک واحد مرتبه علمی به عنوان مثال از مرتبه استادیاری به دانشیاری 9.28 عملکرد پژوهشی افزایش می‌یابد. متغیر جنسیت علیرغم رابطه مثبت با عملکرد پژوهشی نمی‌تواند این متغیر ملاک را پیش‌بینی نماید و رابطه آن‌ها یک رابطه معنادار نیست. یعنی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران تفاوت معناداری بین عملکرد پژوهشی زنان و مردان وجود ندارد. این در حالی است که در دانشکده‌های پردیس علوم عملکرد پژوهشی مردان به طور معناداری از عملکرد پژوهشی زنان بالاتر است.

### ج) تحلیل‌های کیفی پژوهش

در این پژوهش ستانده‌های پژوهشی، به عنوان مناسبترین و پراستفاده‌ترین معیار برای ارزیابی عملکرد پژوهشی انتخاب شده است. ستانده‌های پژوهشی با عنوان آثار منتشر شده شامل مقالات چاپ شده در مجلات معتبر علمی، مقالات چاپ شده در مجموعه مقالات، همایش و کنفرانس‌ها و کتب چاپ شده بوده است. تحلیل کیفی متن مصاحبه‌ها نیز به مؤلفه‌های کتاب و مقالات چاپ شده به عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های عملکرد پژوهشی اشاره داشتند. البته ذکر این نکته لازم است که برخی از مؤلفه‌های دیگری که به عنوان مؤلفه‌های عملکرد پژوهشی توسط مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره شده اما در مورد آن‌ها اتفاق نظر وجود نداشت عبارتند از:

- راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌ها توسط برخی از مصاحبه‌شونده‌ها به عنوان عملکرد پژوهشی (م3) و برخی دیگر از آن به عنوان عملکرد آموزشی (م1) اشاره داشتند.

- طرح پژوهشی توسط اعضای هیأت علمی پردیس فنی و مهندسی و علوم پایه به عنوان عملکرد پژوهشی اشاره شد البته خود آن‌ها نیز بر این باور بودند که با توجه به نحوه اجرای طرح‌های پژوهشی، ملاک مناسبی نیست. با در نظر گرفتن این که معمولاً طرح پژوهشی در ارتباط با صنعت طی فرایندهای رابطه‌ای و لابی‌گری و مبتنی بر شخص به افراد واگذار می‌گردد و خود این اساتید اظهار داشتند معمولاً واگذاری طرح‌های پژوهشی بر اساس توانمندی‌های علمی و شایسته‌سالاری اعضای هیأت علمی نیست و تأکید دانشگاه به اعضای هیأت علمی تازه استخدام برای انجام طرح پژوهشی، آن‌ها را تحت فشار قرار داده و برای تمدید قرارداد متأسفانه گاهی از مسیر درست انجام پژوهش منحرف می‌شوند.

- ملاک H-Index؛ برای دریافت امتیاز پژوهشی از این ملاک به ماهیت رشته‌ها توجه شود و با تشکیل کمیته‌های تخصصی در خصوص میزان این شاخص برای هر رشته از تجربیات جهانی در این زمینه و نگاه بومی در سطح کشور و دانشگاه تهران استفاده گردد. به طوری که ممکن است این شاخص برای برخی

رشته‌ها مانند رشته‌های حوزه علوم انسانی از جمله ادبیات فارسی مناسب نباشد، اما برای رشته‌های پردیس علوم پایه و فنی و مهندسی ملاک مناسبی برای ارزیابی عملکرد پژوهشی، محسوب می‌گردد. به دلیل انتشار مقالات در سطح بین‌المللی در این رشته‌ها و عدم وابستگی این رشته‌ها به مسائل فرهنگی، اجتماعی کشور به نظر این شاخص می‌تواند به کیفیت مقالات کمک نماید. نظر یکی از مصاحبه‌شونده در این زمینه به شرح ذیل است:

«اما به نظرم H-Index شاخص بسیار خوبی می‌تواند باشد. یکی H-Index دارد 15 و پنج سال هم همین مانده ولی یکی هر شش ماه H-Index اش تغییر می‌کند. یعنی می‌شود این‌ها را رصد کرد که H-Index چقدر هست و در طول سال چقدر تغییر می‌کند. این چیزی هست که همه را پوشش می‌دهد. یعنی برای این که به H-Index خوب برسیم من باید خوب درس بدهم که دانشجوی خوب بیاد سراغ من. به دانشجوی خوب کمک کنم. پروژه خوب تعریف کنم. وقت بگذارم» (م11).

یافته‌های پژوهش در بخش کمی بیانگر آن است که عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران در پردیس و دانشکده‌های مختلف، متفاوت است و متغیرهای توضیحی مرتبه علمی، سنوات خدمت (پایه) می‌توانند عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی را پیش‌بینی نمایند. متغیری مثل جنسیت، توانسته عملکرد پژوهشی را پیش‌بینی نماید. در بخش کیفی نیز تفاوت عملکرد پژوهشی در پردیس‌های و دانشکده‌های مختلف مورد توجه مصاحبه‌شونده‌ها بوده است. به طوری که به اتفاق به ضعیف‌تر بودن دانشکده‌های علوم انسانی از نظر عملکرد پژوهشی اشاره داشتند. البته در نتایج حاصل از مصاحبه عملکرد پژوهشی دانشکده‌های علوم پایه بیش از دانشکده‌های علوم اجتماعی و رفتاری برآورد می‌شد که با نتایج کمی همسو نیست. شاید خود مصاحبه‌شوندگان نیز از بین دانشکده‌های مختلف علوم پایه به دانشکده شیمی بیشترین اشاره را داشتند که کاملاً با نتایج کمی در دانشکده‌ها همسو بوده است. چرا که بعد از دانشکده مهندسی صنایع، دانشکده شیمی، بالاترین عملکرد پژوهشی را داشته است.

تحلیل‌های متن مصاحبه‌ها در این بخش با مراحل مختلف کدگذاری به صورت نمونه برای تبیین عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی و تفاوت آن در دانشکده‌های مختلف، در جدول (6) گزارش شده است. در تحلیل یافته‌های حاصل از تحقیق کیفی برای دستیابی به شناخت، تحلیل و تبیین وضعیت موجود عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی می‌توان ادعان داشت مطابق تئوری سیستم اجتماعی گتزلز و گوبا به درستی رفتار اعضای هیأت علمی بر اساس ساختار دانشگاه (بعد هنجاری)، قوانین و مقررات و تعیین نقش و وظایف آنان هدایت می‌گردد همان‌طور که رفتار آن‌ها تحت تأثیر بعد شخصی آن‌ها قرار دارد و ویژگی‌های شخصیتی، نیازها و پیش‌آمادگی‌ها در نوع رفتار و عملکرد آن‌ها تعیین‌کننده هستند.

بنابراین تعیین‌گری ناصواب نظام آموزش عالی هدایت‌کننده رفتار اعضای هیأت علمی برای انجام فعالیت‌های پژوهشی است که در ادامه بحث به عنوان نمونه برخی مقوله‌ها توضیح داده می‌شود:

جدول(6)- خلاصه‌ای از یافته‌های پژوهش در بخش کیفی

ردیف	مقوله فرعی	مفهوم / سازه (مقوله اصلی)	تحلیل و تبیین
------	------------	---------------------------	---------------

عملکرد پژوهشی	ویژگی‌های فردی	1	تفاوت در توانمندی‌ها و علایق آموزشی و پژوهشی
		2	تفاوت در تعهد حرفه‌ای (عدم اولویت تأمین مسائل مالی)
		3	تفاوت در میزان تسلط بر زبان علمی دنیا (زبان انگلیسی)
	تعیین‌گری ناصواب نظام آموزش عالی و دانشگاه	4	عدم توجه به تفاوت ماهیت رشته‌ها
		5	کم توجهی به تجربیات جهانی
		6	ناکارآمدی سیستم انگیزشی
		7	کمیت‌گرایی
		8	عدم توجه به توانمندی‌های اعضای هیأت علمی در فرایند جذب، گزینش و توانمندسازی
		9	فقدان نظام مناسب ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی

ویژگی‌های فردی: یکی از مواردی که به عنوان دلیل تفاوت عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان مطرح شده است مربوط به ویژگی‌های فردی (اعضای هیأت علمی) است. آنان از نظر توانمندی‌ها و علایق پژوهشی با هم متفاوتند. از نظر تعهد حرفه‌ای و وفاداری به دانشگاه در تحقق اهداف و رسالت دانشگاه و اولویت دادن به این هویت حرفه‌ای متفاوتند. همچنین برای برقراری با دنیای علم و دستیابی به تسلط و تخصص علمی و همچنین برقراری ارتباط و همکاری با جامعه علمی در سطح بین‌المللی نیاز به تسلط بر زبان علمی دنیا دارند که اعضای هیأت علمی از نظر این مهارت و میزان تسلط با هم متفاوتند.

در ادامه سعی می‌شود با استفاده از نظر و دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، درباره هر یک از مفاهیم توضیح تفصیلی‌تر داده شود.

**تفاوت در توانمندی‌ها و علایق پژوهشی:** وجود تفاوت توانمندی‌ها چه از نظر ژنتیکی و چه از نظر اکتسابی در انسان‌ها بر کسی پوشیده نیست. افراد بشر چه در داشتن یک سری توانمندی‌ها و پتانسیل ژنتیکی و چه در مرحله به منصف ظهور گذاشتن آن با یکدیگر متفاوت بوده و اعضای هیأت علمی برای انجام وظایف حرفه‌ای نیز از این قاعده مستثنی نیستند. اصلاً یکی از مهم‌ترین دلایل تفکیک اعضای هیأت علمی آموزشی و پژوهشی در دانشگاه‌های دنیا همین مسأله بوده است. اما در دانشگاه تهران این تفکیک به طور جدی نبوده و اکثر اعضای هیأت علمی، هیأت علمی آموزشی هستند اما انتظاری که از آن‌ها می‌رود حدود 70-80 درصد وظایف آن‌ها در حوزه وظایف آموزشی و پژوهشی است. در ادامه نظرات مصاحبه‌شوندگان به صورت مستند ارائه می‌گردد.

«در واقع ما پژوهش می‌کنیم که در آموزش از آن استفاده کنیم. یک بخش کار توانایی‌های فردی است. ژنتیکی است یا در واقع ذاتی است. یک بخشی از این توانایی فردی است که نمی‌توان آن را کاری کرد. یعنی بخش جوششی را نمی‌شود کاری کرد ولی یک بخشی از آن کوششی است. یعنی که در واقع ما کمک کنیم که استاد ما کوشش کند که اگر ضعف پژوهشی دارد جبران کند و تقویت کند» (م6).

**تفاوت در تعهد حرفه‌ای (عدم اولویت تأمین مسائل مالی):** اعضای هیأت علمی در تعهد حرفه‌ای و وفاداری به هویت حرفه‌ای با یکدیگر متفاوت هستند. اگر چه به اذعان اعضای مصاحبه‌شونده، اکثر اعضای هیأت علمی به انجام وظایف خود متعهد بوده اما نکته قابل تأمل این است که قرار گرفتن در این

حرفه نه تنها زمانی بیش از ساعات کاری را می‌طلبد، بلکه کار تمام وقت بوده که درگیری ذهنی آن، ممکن است اکثر زمان در اختیار عضو هیأت علمی را پر نماید. اکثر اعضای هیأت علمی موفق مصاحبه شده، زمانی فراتر از ساعات موظف حتی در محل کار خود حاضر بوده‌اند. البته در چنین شرایطی، باید از منابع درآمدی دیگر برای تأمین معیشت زندگی، چشم‌پوشی نمایند. انتظار می‌رود دانشگاه، نظام آموزش عالی و دولت‌ها در تأمین مسائل مالی اعضای هیأت علمی به اهمیت رسالت آنان در تربیت نیروی متخصص آماده بازار کار و به اهمیت تولید دانش و نقش اعضای هیأت علمی در آن توجه نموده، تا همه اعضای هیأت علمی فارغ از تأمین مسائل مالی، تمام توجه و تمرکز آنان و تعهد آنان در قبال مسئولیت محوله در نظام آموزش عالی و ارتقاء کیفیت دانشجویان و دانشگاه باشد. هم‌چنین در جذب اعضای هیأت علمی نیز به مسأله بلوغ و تعهد و مسئولیت‌پذیری آنان اهتمام ویژه نشان دهد. در ادامه نظرات برخی مصاحبه‌شوندگان در این زمینه، ارائه می‌شود.

«هیأت علمی باید تمام وقت باشد. من به طور متوسط 15 ساعت در روز و 70 ساعت در هفته در دانشگاه حضور دارم. حتی روزهای پنج‌شنبه و بعضی بعد از ظهرهای روز جمعه هم در دانشکده حاضر می‌شوم. در تمام مدت به کلاس درس، آموزش و پژوهش فکر می‌کنم. فرد دانشگاهی، همه تمرکز و فکر آن‌ها باید فقط دانشگاه و ارتقاء کیفیت دانشجویان باشد. خوب معمولاً این گروه از اساتید، فعالیت‌های بیرون از دانشگاه ندارند. به لحاظ مسائل شخصی و خانوادگی و اقتصادی بعضاً در محدودیت قرار می‌گیرند. البته بیشتر افراد دانشگاهی در این گروه قرار می‌گیرند. اما گاهی اوقات اعضای هیأت علمی، دانشگاه را شغل دوم خود تلقی می‌کنند و به فعالیت‌هایی می‌پردازند که جنبه اقتصادی دارد و جنبه آموزش و پژوهش دانشگاهی ندارد. متأسفانه این افراد باعث بدنامی همه می‌شوند» (م2).

### تفاوت در میزان تسلط بر زبان علمی دنیا (زبان انگلیسی): برای موفقیت در وظایف

آموزشی و پژوهشی داشتن تخصص علمی و تسلط بر دانش روز مورد توافق همه اعضای مصاحبه‌شونده بوده و مهم‌ترین عامل برای دستیابی به این تسلط علاوه بر توانمندی و استعداد ذاتی، مطالعه و مطالعه برشمردند و هم‌چنین برای دستیابی به منابع به روز دنیا و حتی ترویج و نشر علم در مجامع بین‌المللی نیازمند به تسلط بر زبان علم دنیا است که اعضای هیأت علمی در این زمینه با یکدیگر متفاوت بوده و حتی ممکن است در رشته‌های مختلف این تفاوت چشم‌گیرتر باشد. به طوری که از نظر برخی مصاحبه‌شوندگان، ضعف عملکرد پژوهشی در حوزه علوم انسانی، به دلیل تسلط کمتر آن‌ها بر زبان علمی دنیا بوده است. ناگفته نماند ممکن است به دلیل عمومی بودن رشته‌های علوم پایه و فنی و مهندسی و عدم وابستگی واژگان تخصصی آنان به مسائل زمینه‌ای هم‌چون مسائل فرهنگی و اجتماعی، تسلط بر زبان تخصصی علمی راحت‌تر از رشته‌های علوم انسانی و علوم اجتماعی و رفتاری باشد که اصطلاحات و واژگان تخصصی آنان به مفاهیم زمینه‌ای وابسته است و شاید تسلط آن نیاز به زمان و مهارت بیشتری لازم داشته باشد. اما به نظر می‌رسد این توانمندی می‌تواند در عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی به صورت مؤثری تأثیرگذار باشد. نظرات مصاحبه‌شونده 5 در این زمینه بدین شرح است.

«دنيا به دنبال منطق هست، و ما باید بتوانیم به زبان دنیا حرف بزنیم. در فرمتی که آن‌ها می‌خواهند حرف بزنیم. حرف‌ها را باید کوتاه بزنیم. بتوانیم به زبان انگلیسی بزنیم. زبان فارسی که در دنیا خوانده نمی‌شود و اساتید حوزه Science در این زمینه از تسلط بیشتری برخوردار هستند و راحت‌تر می‌توانند در سطح بین‌المللی کار پژوهشی خود را نشر دهند» (م5).

**تعیین‌گری ناصواب نظام آموزش عالی:** یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان داد که با ارائه یک نظام واحد ارزیابی آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی سراسر کشور، بدون توجه به تفاوت ماهیت رشته‌ها، کم توجهی به تجربیات جهانی در زمینه ارزیابی آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی، بدون توجه به یک سیستم انگیزشی مناسب و با غلبه پژوهش بر آموزش، موجب غفلت از آموزش در نظام دانشگاهی شده است که سهم بیشتر فعالیت‌های آن آموزش و تربیت نیروی متخصص است. به طوری که از نظر اعضای هیأت علمی، نظام آموزش عالی از یک نظام ارزیابی آموزشی و پژوهشی مناسب برخوردار نیست که همه این‌ها حکایت از تعیین‌گری ناصواب نظام آموزش عالی در امور دانشگاه‌ها دارد.

در ادامه به توضیح تفصیلی‌تر هر یک از این مفاهیم (مقوله‌ها) پرداخته می‌شود.

**عدم توجه به تفاوت ماهیت رشته‌ها:** نتایج بیانگر حاکمیت تفکر فنی و علوم پایه در نظام ارزیابی پژوهشی اعضای هیأت علمی در دانشگاه تهران و عدم توجه به ماهیت متفاوت این رشته‌ها است. این تفاوت ماهیت رشته را در بومی بودن رشته‌های علوم انسانی، وابستگی رشته‌های علوم اجتماعی و رفتاری به مسائل فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی علیرغم خاستگاه غرب برای این رشته‌ها، و بدون مرز بودن رشته‌های علوم پایه و فنی معرفی نمودند. انتظار می‌رفت این ماهیت متفاوت رشته‌ها در توجه به هنجارهای حرفه‌ای متفاوت در علوم مختلف، در محدودیت‌های چاپ و انتشار تولیدات علمی در برخی رشته‌ها، سیاست‌گذاری چاپ مقالات ISI و ... بروز و ظهور می‌یافت. به طوری که اعضای هیأت علمی احساس ارزش‌مندی رشته خود را از سوی سیاست‌گذاران درک می‌نمودند. نظرات مصاحبه‌شونده (م3) در این زمینه چنین است:

«می‌نویسند می‌توانند ISI چاپ کنند. فکر می‌کنند همه مقاله این است. در علوم انسانی این طوری در دو صفحه اول بیان مسأله، مقدمه و چکیده و abstract و keyword را می‌نویسید ولی در علوم فنی شما به راحتی می‌توانید با 20 صفحه، 5 مقاله چاپ کنید. آن‌هم در بهترین ژورنال‌های شیمی، فیزیک و ... این خطا هست و ما به آن خطای ذهنی فنی می‌گوییم. یعنی خطای ذهنی فنی درباره رشته‌های علوم انسانی» (م3).

**کم توجهی به تجربیات جهانی:** تجربیات بین‌المللی در حیطه ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی بیانگر توجه کافی به کیفیت در کنار توسعه کمی است. آن‌ها معمولاً برای تسهیل فرایند بهبود، توسعه و تغییر و برآوردن انتظارات و نیازها برای پاسخ‌گویی حرفه‌ای از بهبود تطبیقی<sup>1</sup> استفاده می‌کنند. در این روش بر خود ارزیابی و از طریق تحلیل مقایسه‌ای، با هدف خود بهسازی تأکید می‌گردد. اما به نظر می‌رسد نظام آموزش عالی کشور در این زمینه به تجربیات بین‌المللی از طریق تحلیل مقایسه‌ای غافل بوده

<sup>1</sup> . Benchmarking



است به طوری که 45 درصد از مصاحبه‌شوندگان به کم‌توجهی نظام آموزش عالی و دانشگاه تهران از تجربیات جهانی در زمینه ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی اشاره داشتند. این در حالی است که در حیطه آموزش عالی و نظام دانشگاهی جزء کشورهای پیشرو نبوده و دانشگاه یک کالای وارداتی محسوب می‌گردد. چه بسا در چنین شرایطی توجه به ابزارها و تکنیک‌های ارزیابی عملکرد و به طور کل آن‌چه که به ارتقاء کیفیت دانشگاه‌ها می‌انجامد با نیم‌نگاهی بر صنعت دانشگاهی دنیا و توجه به مسائل بافت و زمینه داخلی برای بومی‌سازی ضروری باشد. نظرات مصاحبه‌شونده (م2) در مورد این کم‌توجهی چنین است:

«در خارج از کشور، برای بررسی صلاحیت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی از آن‌ها می‌خواهند کارهای اصلی و ارزشمند خود را انتخاب کند و این در اختیار متخصصین در دانشگاه دیگر و یا حتی در دانشگاه کشور دیگری برای ارزیابی قرار می‌گیرد که آیا این هیأت علمی استحقاق ارتقاء دارد یا نه؟ ریشه اصلی تخصصی وی چیست؟ در این زمینه مدارک مربوط هم ارائه می‌شود. در این صورت استاد با توجه به توانمندی و علایق خود فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی را انجام می‌دهد و مبتنی بر کیفیت، کار وی ارزیابی می‌گردد. اما در آموزش عالی کشور ما چنین ساز و کاری تعریف نشده است. ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی بر اساس آیین‌نامه‌های ترفیع و ارتقاء انجام می‌گیرد. آیین‌نامه‌های موجود نتوانستند کیفی‌نگر باشند. ما باید بتوانیم کیفیت را با ملاک‌های کمی ارزیابی کنیم. هدف کیفیت هست. سیستم باید پارامترهای کیفی‌نگری را نشان دهد. چون اگر آیین‌نامه‌ها هم نباشند سلیقه‌ای عمل می‌شود» (م2).

#### **ناکارآمدی سیستم انگیزشی: وقتی در مورد انگیزش بحث می‌گردد، توجه به نیازها، اولین**

مفهومی است که به ذهن متبادر می‌گردد. انتظار می‌رود دانشگاه برای دستیابی و تحقق اهداف در راستای رسالت خود باید به سطوح مختلف نیازهای همه افراد (دانشجویان، کارکنان و اعضای هیأت علمی) به عنوان درون‌داد سیستم اجتماعی توجه نماید اما آن‌چه که از شواهد این پژوهش بر می‌آید کم‌ترین سطوح نیازها تأمین هزینه معیشت زندگی در سطح مطلوب از نظر اعضای هیأت علمی اتفاق نمی‌افتد به طوری که برخی از اعضای هیأت علمی با دغدغه‌های ذهنی تأمین منابع مالی، فعالیت‌های شغلی دیگری را جستجو می‌کنند. اما نکته قابل تأمل که از صحبت‌های برخی دیگر از اعضای هیأت علمی می‌توان استنباط نمود این است که درست است دانشگاه باید شرایطی فراهم نماید تا اساتید دغدغه تأمین معیشت زندگی نداشته باشند اما خود هیأت علمی باید ورود خود را در این حرفه مبتنی بر عشق تضمین نماید که در سلسله مراتب نیازها، عشق بر پله‌های خودشکوفایی سوار می‌گردد. این مسیر زمانی میسر است که در جذب اعضای هیأت علمی، بلوغ علمی و حرفه‌ای آنان لحاظ گردد. بلوغ به معنای آن که هم بتواند و هم بخواهد یعنی تخصص و تعهد لازم برای انجام کار را داشته باشد. در آن صورت مسئولین دانشگاه می‌توانند مسئولیت سنگین پژوهش را به آن‌ها تفویض نمایند. آن‌ها خود جوشش لازم برای دستیابی به استانداردهای کیفیت و عبور از آن را فراهم خواهند نمود. اگر چه این واگذاری با رهاشدگی متفاوت خواهد بود و نظارت‌های خاص خود را می‌طلبد. اما به نظر می‌رسد دانشگاه در جذب اعضای هیأت علمی برخوردار از سطح بلوغ مناسب دچار مسأله است.

#### **فقدان نظام مناسب ارزیابی آموزشی و پژوهشی: اعضای هیأت علمی با نظر قاطع 91**

درصدی به فقدان نظام مناسب ارزیابی آموزشی و پژوهشی اذعان داشتند و از ابعاد مختلفی به نامناسب بودن

نظام ارزیابی مبتنی بر آیین‌نامه‌های ترفیع و ارتقاء توجه نمودند. عدم آشنایی طراحان نظام ارزیابی با سیستم دانشگاهی، عدم آشنایی با تفاوت ماهیت رشته‌ها و لحاظ نمودن آن در نظام ارزیابی، وابستگی ارتقاء اعضای هیأت علمی به مقاله صرف و پژوهش‌زدگی، عدم توجه به مسائل فرهنگی در تنظیم شاخص‌ها و وزن‌دهی مناسب و ... به طوری که اعتبار علمی و وجهه استادی بر اساس آیین‌نامه‌ها منعکس نمی‌گردد. نکات مطرح شده توسط اعضای هیأت علمی درباره این مقوله، گویای مطلب است.

« سیستم ارزشیابی اعضای هیأت علمی، این فرم‌های ارتقاء آیین‌نامه‌ها و ترفیع یک جاهایی تأمل زیاد دارند. می‌شوند این‌ها را بهتر از این هم طراحی کرد. خیلی وقت‌ها کسانی که می‌نویسند خیلی آشنا با دانشگاه نیستند. برای ارتقای فعالیت‌های آموزشی پژوهشی گره زدن ارتقا به طور جدی به خروجی‌های اصلی دانشگاه. دانشگاه می‌خواهد چیکار کند؟» (م4).

### **عدم توجه به توانمندی‌های اعضای هیأت علمی در فرایند جذب، گزینش و**

**توانمندسازی:** به نظر می‌رسد جذب، گزینش و استخدام اعضای هیأت علمی توانمند در حوزه پژوهش، سایر فرایند‌های سرمایه‌گذاری در سرمایه دانشی را تسهیل می‌نماید و توانمندسازی اعضای هیأت علمی به عنوان مکمل فرایند جذب می‌تواند اعضای هیأت علمی را در انجام وظایف پژوهشی بیش از پیش یاری نماید. بنابراین علاوه بر صلاحیت‌های عمومی باید توانمندی‌های علمی و مهارت‌های پژوهشی و ... همه و همه مورد توجه قرار گیرد.

«در جذب اعضای هیأت علمی مهم‌ترین ویژگی علاوه بر صلاحیت عمومی باید لحاظ نمود، توانمندی علمی فرد است. چشمه باید خودش بجوشد و خودش توانمندی جوشش داشته باشد. آن وقت نیاز نیست به او یادآوری کنید باید مقاله داشته باشد. باید در کنفرانس‌های ملی و بین‌المللی شرکت کند و دستاوردهای علمی خودش را عرضه کند و ... دیگر نیازی نیست به ضرب مشوق‌ها و آیین‌نامه‌ها، چیزی از او بیاید، این طوری فایده ندارد» (م2).

بنابراین عواملی چون ویژگی‌های فردی و تعیین‌گری ناصواب نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها، رفتار حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را به سمت کمیّت‌گرایی، نوآوری ضعیف در پژوهش، عدم توجه به مسئولیت اجتماعی، عدم ارتباط مناسب با جوامع علمی و صنعت در سطح ملی و بین‌المللی هدایت نموده است که درباره این مقوله‌ها در ادامه توضیح بیشتری داده می‌شود.

### **کمیّت‌گرایی:** هدف ارزیابی، ارتقاء کیفیت پژوهش در راستای تولید دانش به عنوان رسالت دانشگاه

بوده و ضرورت توجه به آن در نظام آموزش عالی کشور مشهود است. چرا که کیفیت بروندادهای آموزش عالی چه از نظر نیروی متخصص آماده بازار کار و چه تولید علم ثروت آفرین با رشد و توسعه اقتصادی کشور گره خورده است. اما ساز و کارهای ارزیابی پژوهش در نظام آموزش عالی و به تبع آن دانشگاه، کیفی‌نگر نیستند و نگرش حاکم بر این نظام ارزیابی، کمی‌گرا است به طوری که ارتقاء اعضای هیأت علمی به شدت به تعداد مقالات علمی تولید شده وابسته است. اگر چه با شاخص‌هایی چون H-Index و میزان استناد به مقالات سعی شده است میزان کیفیت مقالات نیز در ارزیابی‌ها لحاظ گردد. اما آنچه که بدیهی است انتظاری که از تدوین و ابلاغ آیین‌نامه‌های ارزیابی می‌رود این است که به طور طبیعی افراد هوشمند مبتنی بر مقیاس‌های سنجش، رفتار خود را تنظیم نمایند تا در رتبه‌بندی‌های مبتنی بر آن امتیاز درخوری را کسب

نمایند. 55 درصد افراد مصاحبه‌شونده به رویکرد کمی و نه کیفی نظام ارزیابی آموزش عالی اشاره داشتند. مصاحبه‌شونده 10 در این زمینه اظهار نمود:

«آن زمان کسی به تو کاری نداشت که چند تا مقاله داری می‌گفت اگر پژوهش می‌کردی می‌خواستی دیتایت را همه‌ی دنیا بدانند بعد می‌رفتی مقاله می‌نوشتی، پژوهش را اعلام می‌کردی. آن قدر چرتکه نمی‌انداختند که تو ده تا مقاله داری پنج تا داری چهار تا داری دو تا داری سه تا داری. الان چون هی چرتکه می‌اندازند می‌شمارند این‌ها همه می‌شود معضل. یعنی شما که الان می‌روی سر کلاس فکر می‌کنی پایان سال باید چهار تا مقاله داشته باشی باید دو اسمه باشد...» (م 10).

**نوآوری ضعیف در پژوهش:** ضرورت نوآوری در پژوهش بر کسی پوشیده نیست. اما غلبه کمیت‌گرایی پژوهش، محدودیت‌های زمانی اساتید برای تخصیص زمان به انجام فعالیت‌های مختلف از جمله پژوهش، سخت بودن تولید ایده برای پژوهش، عدم بکارگیری ظرفیت‌های لازم در کلاس درس و بحث و گفتگو با دانشجویان برای پرورش ایده و نیاز به صرف زمان قابل توجه برای انجام پژوهش خلاقانه سبب شده است تا تولیدات علمی از نوآوری لازم برخوردار نباشند. به نظرات مصاحبه‌شونده 9 درباره این مقوله اشاره می‌گردد.

«مثلاً الان مگر راهپیمایی اربعین نیست؟! الان دانشگاه سوربن چه می‌نویسد. دانشگاهی در بلژیک هم شدیداً فعالیت می‌کند. بحث‌های علوم اجتماعی که می‌تواند نحوه حرکت را تحلیل کند. بحث‌های ذهنی و عقیدتی وجود دارد. مسیری باز شده است که این‌ها باید کولاک کنند و استخراج کنند ... چرا نباید روی این‌ها کار کنیم. آیا ادبیات ما در این مسیر شعر نگفته است. حال تحلیل شعرهای حماسی را نمی‌توان در جاهای مختلف نشر داد... نمی‌توانید بگویید نمی‌توانیم این کار را کنیم بلکه نخواستیم این کارها را کنیم. در شیمی هم سخت است... ما هم اگر در جای خود بنشینیم می‌گوییم خیلی سخت است و اصلاً نمی‌توانیم مقاله چاپ کنیم. این طور نمی‌شود. باید کار کنند. زجر و دردسر دارد؛ هر مقاله‌ای که آدم بخواهد کار کند پوستش کنده می‌شود ولی در حین کار، هر مقاله تجربه خاصی به فرد می‌دهد که باعث می‌شود به مرحله بعدی برود» (م 9).

**عدم توجه به مسئولیت اجتماعی:** مسئولیت اجتماعی برای رسیدن به عدالت و توسعه پایدار در کشور باید به صورت داوطلبانه و مبتنی بر اخلاق با توجه به ذی‌نفعان داخلی و خارجی دانشگاه توسط اعضای هیأت علمی مورد توجه قرار گیرد یعنی هم احساس مسئولیت نسبت به توانمندسازی دانشجویان در عرصه‌های مختلف و هم پاسخ‌گویی به نیازها و مسائل جامعه از مهم‌ترین شاخص‌های مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها و اعضای هیأت علمی است. نکته قابل تأمل از یافته‌های مصاحبه‌ها این است که 64 درصد مصاحبه‌شوندگان اشاره کردند که نه نظام ارزیابی و نه اعضای هیأت علمی در انجام پژوهش به این کارکرد دانشگاه توجهی ننموده‌اند. یعنی اساتید فعالیت‌های پژوهشی خود را بدون توجه به این مقوله ساماندهی می‌کنند. نظرات مصاحبه‌شونده 8 در این باره شنیدنی است که در ادامه بحث ارائه می‌گردد.

«چطور ممکن است یک نفر، یکی دو تا کتاب مؤثر تألیف ندارد، دو تا صورت مسأله یا قرارداد پژوهشی که گرفتاری را از جامعه حل کند، ندارد بعد میاد در جشنواره‌های پژوهشی دانشگاه، وزارت

علوم و الی آخر به عنوان پژوهشگر برجسته فلان و بهمان امتیاز می‌آورد و معرفی می‌شود و جایزه دریافت می‌کند. آیین‌نامه ایراد دارد» (م 8).

**عدم ارتباط مناسب با صنعت و جامعه در سطح ملی و بین‌المللی:** بر اساس تحلیل نظر مصاحبه‌شوندگان شرایط برقراری ارتباط با صنعت و جامعه در سطح ملی و بین‌المللی به عوامل مختلفی بستگی دارد. اما دانشگاه سازوکارهای مناسبی برای برقراری ارتباط طراحی نکرده است به طوری که معمولا ارتباط با صنعت در سطح ملی در قالب طرح‌های پژوهشی کاربردی بیشتر مبتنی بر رابطه و شخص‌محور بوده و نه لزوماً مبتنی بر توانمندی علمی افراد و بیشتر در رشته‌های فنی و علوم پایه مورد استقبال قرار می‌گیرد و حتی در سطح بین‌المللی نیز این ارتباطات هم برای انجام پژوهش و تولید دانش و هم نشر آن در رشته‌های فنی و علوم پایه نسبت به رشته‌های علوم انسانی و علوم اجتماعی و رفتاری بیشتر به چشم می‌خورد.

«واقعیتش این هست که خود من خیلی پروژه‌های صنعتی داشتم و دارم ولی صنعت ما یک جورایی هست که بیشتر کارهایش شخص‌محور هست. این طور نیست چون دانشگاه تهران به من نامه داده، معرفی کرده با من قرارداد ببندند. مثلاً با شرکت نفت پروژه گرفتم چنین فرایندی طی نمی‌شود. من رفتم آن‌جا همه لابی‌هام را کردم، صحبت‌هام را کردم، باهاشون به توافق رسیدم، بعداً آمدم از دانشگاه نامه گرفتم که ایشان هیأت علمی ماست و باهاش قرارداد ببندید. من بعید می‌دانم دانشگاه برود با صنعت ارتباط برقرار کند» (م 11).

### بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها:

ضرورت سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در نظام آموزش عالی برای تحقق یکی از مأموریت‌های مهم دانشگاه یعنی تولید دانش، بر کسی پوشیده نیست. شاید بتوان اظهار نمود بررسی وضع موجود عملکرد اعضای هیأت علمی، از گام‌های اولیه برنامه‌ریزی سرمایه انسانی دانشی محسوب می‌شود. بنابراین دانشگاه‌ها می‌توانند با برنامه‌ریزی و اقدامات مناسب، با ارزیابی و تحلیل عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی در وضع موجود، زمینه کیفیت بخشی فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی را فراهم نموده، به طوری که آن‌ها قادر باشند سهم بسزایی در تولید علم و رونق اقتصاد دانش‌بنیان داشته باشند.

نتایج پژوهش بیانگر تفاوت معنادار عملکرد در پردیس و دانشکده‌های مختلف دانشگاه تهران است. به طوری که پردیس‌های فنی-مهندسی، علوم اجتماعی و رفتاری، علوم پایه و علوم انسانی به ترتیب از بالاترین به پایین‌ترین عملکرد پژوهشی را دارند. در مقایسه دانشکده‌ها، دانشکده مهندسی صنایع با میانگین بیش از 75 امتیاز بالاترین و دانشکده زبان‌ها و ادبیات خارجی و اندیشه و معارف اسلامی با میانگین تقریباً 11 امتیاز کمترین عملکرد پژوهشی سالانه را به ازای هر عضو هیأت علمی داشته است. آزمون پس‌تعمیقی LSD نشان داده که میانگین عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی در دانشکده‌های مهندسی صنایع، شیمی، روان‌شناسی و علوم تربیتی به طور چشم‌گیری با سایر دانشکده‌ها تفاوت معنادار دارد.

نتایج بخش کمی پژوهش که حاکی از ضعیف‌تر بودن عملکرد پژوهشی رشته‌های علوم انسانی نسبت به سایر رشته‌ها بود، توسط تحلیل‌های بخش کیفی مورد تأیید قرار گرفت و برخی دلایل آن هم‌چون تسلط کمتر بر زبان علم دنیا برای نشر آثار علمی، عدم خودباوری برای به نقد گذاشتن یافته‌های پژوهشی در سطح بین‌المللی و ارتباط ضعیف با مجامع علمی بین‌المللی، ضعف در ایده‌پردازی و تولید دانش جدید از جمله

مواردی است که از نگاه اعضای هیأت علمی نکات مؤثر در ضعف عملکرد پژوهشی در رشته‌های علوم انسانی است.

هم‌چنین یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش (عزیزی، 1392) همسو و سازگار است. نمود ضعف عمومی فعالیت‌های پژوهشی علوم انسانی مراکز دانشگاهی کشور را می‌توان اولاً در فقر نظریه‌پردازی و تولید علم بومی و ثانیاً در عدم هم‌آوردی اساتید علوم انسانی کشور در مقایسه با پژوهشگران سایر حوزه‌های علمی در داخل و نیز در حضور کم‌رنگ آنان در مجامع علمی خارج از کشور ملاحظه کرد. چالش مهم دیگر در علوم انسانی این است که بخش قابل توجهی از ضعف اساتید علوم انسانی در فعالیت‌های علمی و پژوهشی به آن برمی‌گردد، عدم تسلط اساتید در به‌کارگیری یکی از زبان‌های علمی برای نشر آثار و یافته‌های پژوهشی در مجلات معتبر علمی است.

علاوه بر این با استفاده از الگوسازی چند سطحی، نتایج بیانگر آن است که متغیرهای توضیحی مرتبه علمی، سنوات خدمت (پایه) رابطه معناداری با عملکرد پژوهشی داشته و می‌تواند آن را پیش‌بینی نماید و متغیر جنسیت اعضای هیأت علمی رابطه معناداری با عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی ندارد.

این یافته‌ها با برخی نتایج تحقیق (مظلومیان، زندی‌مهر و رستگار، 1389)، از جمله رابطه معنادار میزان فعالیت‌های علمی و پژوهشی اعضای هیأت علمی علوم پایه و علوم انسانی دانشگاه پیام نور استان فارس با مرتبه علمی و تسلط بر زبان انگلیسی همسو است. هم‌چنین با برخی نتایج تحقیق (کوچک انتظار، قدرتیان و محسن‌زاده بیدگلی، 1395) از جمله عدم وجود رابطه معنادار عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی با جنسیت، هم‌سو و با برخی دیگر یعنی عدم رابطه عملکرد پژوهشی با سنوات خدمت و مرتبه علمی غیرهمسو است. هم‌چنین با نتایج تحقیق (پاتنیک و چوهاری، 2001) هم‌خوانی دارد که یکی از متغیرهای توضیحی در رابطه با عملکرد پژوهشی را مؤسسه محل تحقیق و ویژگی‌های مرکز تحقیق نام می‌برد که در پژوهش حاضر، معناداری رابطه عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی با نوع دانشکده تأیید شده است.

در پژوهش حاضر برای تحلیل و تبیین عملکرد پژوهشی در پردیس و دانشکده‌های مختلف با استفاده از روش تحقیق کیفی (مطالعه موردی) به مطالعه عمیق‌تر این پدیده پرداخته شد. یافته‌های این بخش بیانگر آن است که نظام آموزش عالی کشور و به تبع آن دانشگاه تهران از یک نظام مناسب ارزیابی عملکرد پژوهشی برخوردار نیست چرا که با ارائه یک نظام واحد ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی، بدون توجه به تفاوت ماهیت رشته‌ها، کم توجهی به تجربیات جهانی در این زمینه، بدون لحاظ یک سیستم انگیزشی مناسب رفتار اعضای هیأت علمی را هدایت کرده است که همه این‌ها حکایت از تعیین‌گری ناصواب نظام آموزش عالی در امور دانشگاه‌ها دارد.

برای برون رفت از چالش‌های پیش‌رو و بهبود عملکرد پژوهشی، راهکارهایی ارائه گردید. البته باید اذعان نمود برنامه‌ریزی و اجرای چنین طرحی زمانی میسر خواهد بود که اصلاح ساختارها، فرایندها با توجه به ویژگی‌ها و توانمندی‌های اعضای هیأت علمی در سایه توجه فراگیر به کارکرد مسئولیت اجتماعی اتفاق افتد. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که با طراحی سیستم منسجم ارزیابی پیامدمحور مبتنی بر شاخص با لحاظ تنوع و تمایز، سازوکارهای گسترش ارتباطات با نهادهای ملی و بین‌المللی متناسب با رشته، طراحی سیستم

انگیزشی حامی می‌توان نیروهای محرکه توانمندسازی اعضای هیأت علمی را فعال نمود و امیدوار به بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی بیش از پیش و در راستای رسالت دانشگاه بود.

هم چنین ارزیابی مبتنی بر شاخص با لحاظ تنوع و تمایز و در نظر گرفتن شاخص هیرش (H-Index) برای رشته‌های علوم پایه و فنی با نتایج تحقیق جوچ و گلوک همسو است. آنان برای اطمینان مدیران دانشگاه از اثربخشی معیار تعداد انتشار مقالات در مجلات معتبر بوده، وزن‌دهی کیفیت مجلات را از طریق شاخص هیرش هم انجام دادند (جوچ و گلوک، 1975).

با نتایج تحقیق (کاملی، روشن و بنی اسدی، 1387) همخوانی دارد چون قرار گرفتن اعضای هیأت علمی در فضای پژوهشی را بر افزایش فعالیت‌های پژوهشی آن‌ها مؤثر دانسته‌اند. هم‌چنین فرصت ارتباط پژوهشی با سایر مراکز تحقیقاتی داخلی و خارجی و با اساتید دیگر دانشگاه‌ها، در افزایش فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی مؤثر است.

علاوه بر راهکارهای مطرح شده بر اساس یافته‌های پژوهش که از نظر گذشت، پیشنهادها ذیل برای بهبود عملکرد پژوهشی مورد تأکید قرار می‌گیرد:

- توجه به کیفیت پژوهش و بررسی کیفیت محصولات پژوهشی با توجه به کارکرد مسئولیت اجتماعی و پاسخ‌گویی به نیازهای ذی‌نفعان داخلی و خارجی دانشگاه و به ویژه دانشجویان و جامعه مورد اهتمام قرار گیرد.

- توانمندسازی اعضای هیأت علمی حوزه علوم انسانی و رفع موانع پژوهشی آنان برای تولید برون‌داد پژوهشی در قالب آثار منتشر شده در سطح ملی و بین‌المللی در جهت گسترش و توسعه علوم انسانی توسط مدیران، برنامه‌ریزان و اعضای هیأت علمی به دلیل اهمیت و ویژگی‌های تولید علم بومی مورد اهتمام جدی‌تر قرار گیرد.

- در برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیأت علمی، از انتقال تجربه‌های ارزشمند پژوهشی اعضای هیأت علمی با مرتبه استادی و دانشیاری به اعضای هیأت علمی جوان و با مرتبه استادیاری بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

- بازنگری در شاخص‌ها و وزن‌دهی آن‌ها در آیین‌نامه‌های ترفیع و ارتقاء اعضای هیأت علمی متناسب با ماهیت رشته‌ها صورت بگیرد. به عنوان مثال می‌توان شاخص هیرش (H-Index) را برای رشته‌های علوم پایه و فنی و مهندسی با وزن بیشتر در نظر گرفت و یا برای رشته‌های علوم انسانی و علوم اجتماعی و رفتاری برای افزایش توجه به مسائل فرهنگی و اجتماعی جامعه، برای کتاب ضریب بیشتر لحاظ نمود و سقف امتیازات این بخش تجدیدنظر گردد.

## منابع:

1. آردی‌خانی، الهه (1392). بررسی رابطه بین هوش هیجانی اعضای هیأت علمی و اثربخشی دانشگاه علم و فرهنگ. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت MBA. گروه مدیریت. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه علم و فرهنگ.
2. حکیم‌زاده، رضوان؛ صالحی، مریم و چیت‌ساز، احسان (1396). سومین برنامه راهبردی دانشگاه تهران (1396-1400). دانشگاه تهران: معاونت برنامه‌ریزی و فناوری اطلاعات. اداره کل برنامه، بودجه و تحول سازمانی.
3. عزیزی، نعمت‌الله (1392). بررسی راه‌های بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی در علوم انسانی. راهبرد فرهنگ، 21، 7-33.
4. علی بیگی، امیرحسین (1386). تحلیل بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی: مطالعه موردی دانشگاه رازی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، 46، 125-154.
5. فراستخواه، مقصود (1395). روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی با تأکید بر نظریه برپایه (گراندد تئوری، GTM). تهران: نشر آگاه.
6. قرونه، داوود (1393). ارائه الگویی برای بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران. رساله دکتری تخصصی. گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران.
7. کاظمی، یحیی؛ روشن، علیقلی و بنی اسدی، ندا (1387). عوامل روانی - اجتماعی مؤثر بر فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی. علوم تربیتی و روانشناسی (دانشگاه سیستان و بلوچستان) (5)، 1: 67-78.
8. کوچک انتظار، رویا؛ قدرتیان، سیدعبدالجابر و محسن زاده بیدگلی، امینه سادات (1395). ارزیابی مؤلفه‌های عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه کاشان). همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم تربیتی، روانشناسی و آسیب‌های اجتماعی، تهران، انجمن افق نوین علم و فناوری.
9. محمدی، رضا؛ زمانی‌فر، مریم و صادقی‌مندی، فاطمه (1394). ارزشیابی کیفیت عملکرد اعضای هیأت علمی در گروه‌های آموزشی مهندسی (بر مبنای گزارش‌های ارزیابی درونی). فصلنامه آموزش مهندسی ایران (17)، 67. 91-111
10. مظلومیان، سعید؛ زندی‌مهر، هوشنگ و رستگار، احمد (1389). بررسی و مقایسه عوامل مؤثر بر فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی علوم پایه و علوم انسانی دانشگاه پیام نور فارس. نامه آموزش عالی. دوره جدید. 70-53
11. معاونت برنامه‌ریزی و فناوری اطلاعات دانشگاه تهران (1390). سند برنامه‌ریزی استراتژیک دانشگاه تهران. دانشگاه تهران: معاونت برنامه‌ریزی و فناوری اطلاعات. اداره کل برنامه، بودجه و تحول سازمانی.
12. Arreola, R. A. (2004), Developing a comprehensive faculty evaluation system-text of selected workshop slides.
13. Cadez, S., Dimovski, V., & Groff, M. Z. (2017). Research, teaching and performance evaluation in academia: the salience of quality. *Studies in Higher Education* (42), 8, 1455-1473. doi: org/10.1080/03075079. 2015. 1104659
14. Dilts, D. A., Haber, L. J., & Bialik, Donna (1994). *Assessing what Professors Do an Introduction to Academic Performance Appraisal in Higher Education*. Greenwood press Westport, Connecticut: London.
15. Evaluation of department of Health education. (2015). Annual faculty performance evaluation timetable and criteria 2014-2015.

16. Juach, L. R., Glueck, W. (1975). *Evaluation of University Professors' Research Performance*.
17. Kayode, A., & John Kajangσ, T., & Felix Anyio,S.(2013). Human Resource Development and Educational Standard in Nigeria, *Global Journals Inc. (USA)* ,Volume 13(7) , 1-6.
18. Malechwanz, J., Muthiani, L., H., & Wang, Lu. (2016). Students' Perceptions and Faculty Measured Competencies in Higher Education. *International Journal of Higher Education* (5), 3, 56-69.
19. Mauri, G. R., & Polzonetti, A. M. (2016). Unicam Activity Framework (UAF). *Universal Journal of Educational Research* 4(4), 726-737. doi: 10.13189/ujer.2016.040409
20. Pattnaik, Binay Kumar & Chaudhury (2001). Research Performance of Scientists in Academic Institutions in India: An Empirical Exploration. *Science, Technology & Society* (6), 61- 95.
21. Review of the Faculty Annual Performance Evaluation Process. (2009). University of Waterloo
22. Sanchez, T. w. (2017). Faculty Performance Evaluation Using Citation Analysis: An Update. *Journal of Planning Education and Research* (37), 83-94.
23. Savannah State University. (2004). Annual Faculty Evaluation.

