



Qualitative meta-analysis of scientific articles related to faculty members' productivity in Iran

Mansoureh Mahdizadeh¹

1. Assistant Professor and Faculty Member of National Research Institute For Science Policy (NRISP), Department of Theoretical Studies of Science, Technology and Innovation, Tehran, Iran; (Corresponding Author) mahdizadeh@nrisp.ac.ir.

Article Info

ABSTRACT

Article Type:
Research Article

Objective: The purpose of this study is to meta-analyze articles on the productivity of faculty members in order to summarize the status of the latest scientific achievements and identify the strengths and weaknesses of articles in this field and also provide suggested solutions to improve future research in this field.

Received

2021/09/06

Methods: The research method is qualitative meta-analysis. By using this method, 54 scientific articles related to the productivity of faculty members in the last two decades, from 2001 to 2021, from the scientific sources of "Noor Specialized Journals Database", "Comprehensive portal of Humanities", "University Jihad Scientific Database" and "The country's publications Database" were identified and extracted. By studying these articles, 40 of the most relevant ones were selected for the conduct.

Received in revised form

2022/07/11

Results: The findings indicate that these articles often focus more on individual and intra-organizational factors affecting the productivity of faculty members. The dominant methodological approach in these articles is quantitative. Most articles lack a strong theoretical approach and policy recommendations, and the dominant approach in policy recommendations is a macro and managerial approach. The articles reviewed in terms of indicators such as questions, goals and hypotheses were relatively good; But the conclusion section in most articles did not have sufficient order and coherence and operational solutions.

Accepted

2022/07/31

Published online

2022/08/01

Conclusion: By implementing this study it was found that the status of internal scientific research in the productivity of faculty members in terms of nine indices is not relatively favorable. in the field of productivity of faculty members in terms of nine indicators is not relatively favorable. The number of qualitative and in-depth researches in this field is very small and almost none of them have theoretical foundations and practical solutions and are not used in practice. On the other hand, the issue of faculty member's productivity is one of the key and important issues in the higher education system, which requires planning to improve future research in this field.

Keywords: Meta-analysis, productivity, faculty members, articles, scientific.

Cite this article: Mahdizadeh, Mansoureh. (2022). Qualitative meta-analysis of scientific articles related to faculty members' productivity in Iran, *Higher Education Letter*, 15 (58): 31-52 pages.



© The Author(s).

Publisher: Institute for Research & Planning in Higher Education & National Organization of Educational Testing



فرا تحلیل کیفی مقاله‌های علمی مرتبط با بهره‌وری اعضای هیئت علمی در ایران

منصوره مهدی زاده^۱

۱. استادیار و عضو هیئت علمی مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، گروه مطالعات نظری علم، فناوری و نوآوری، تهران، ایران؛
mahdizadeh@nrisp.ac.ir (نویسنده مسئول)

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: هدف از اجرای این پژوهش، فراتحلیل مقاله‌های با موضوع بهره‌وری اعضای هیئت علمی، به منظور جمع‌بندی از وضعیت آخرین دستاوردهای علمی انجام گرفته در این خصوص، شناسایی نقاط قوت و ضعف مقاله‌های این حوزه و ارائه راهکارهای پیشنهادی به منظور بهبود پژوهش‌های آینده در این زمینه است.
دریافت ۱۴۰۰/۰۶/۱۵	روش پژوهش: روش تحقیق حاضر، فراتحلیل کیفی است. در این روش ۵۴ مقاله علمی مرتبط با بهره‌وری اعضای هیئت علمی در دو دهه اخیر، سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰، از منابع علمی «پایگاه مجلات تخصصی نور»، «پرتال جامع علوم انسانی»، «بانک اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی» و «بانک اطلاعات نشریات کشور» شناسایی و استخراج شد.
اصلاح ۱۴۰۱/۰۴/۲۰	با مطالعه و بررسی این مقاله‌ها تعداد ۴۰ مورد از مرتبط‌ترین آنها برای انجام فراتحلیل انتخاب شدند.
پذیرش ۱۴۰۱/۰۵/۰۹	یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهد که در این مقاله‌ها غالباً به عوامل فردی و درون‌سازمانی مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی توجه شده است. رویکرد روش شناختی غالب در این مقاله‌ها روش کمی است. اغلب مقاله‌ها بدون رویکرد نظری قوی و توصیه‌های سیاستی بوده و رویکرد غالب در توصیه‌های سیاستی، رویکرد کلان و مدیریتی است. مقاله‌های بررسی شده از حیث شاخص‌هایی مانند پرسش‌ها، هدف‌ها و فرضیه‌ها وضعیت نسبتاً خوبی داشتند؛ اما بخش نتیجه‌گیری در بیشتر مقاله‌ها دارای نظم و انسجام کافی و راهکارهای عملیاتی نبود.
انتشار ۱۴۰۱/۰۵/۱۰	نتیجه‌گیری: با اجرای این پژوهش مشخص شد که وضعیت پژوهش‌های علمی داخلی در زمینه بهره‌وری اعضای هیئت علمی به لحاظ شاخص‌های نه‌گانه، وضعیت نسبتاً مطلوبی نیست. تعداد پژوهش‌های کیفی و عمیق در این زمینه بسیار اندک بوده و تقریباً هیچ‌کدام از آنها دارای مبانی نظری و راهکارهای اجرایی نبوده و در عمل کاربرد ندارند. از طرفی موضوع بهره‌وری اعضای هیئت علمی یکی از موضوعات کلیدی و مهم در نظام آموزش عالی است که مستلزم برنامه‌ریزی برای بهبود تحقیقات آتی در این زمینه است.
	واژگان کلیدی: فراتحلیل، بهره‌وری، اعضای هیئت علمی، مقاله‌های علمی.

استناد: مهدی‌زاده، منصوره (۱۴۰۱). فراتحلیل کیفی مقاله‌های علمی در زمینه بهره‌وری اعضای هیئت علمی در ایران. نامه

آموزش عالی، ۱۵ (۵۸)، صفحه ۳۱-۵۲



ناشر: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و سازمان سنجش آموزش کشور حق مؤلف © نویسندگان.

مقدمه

مبحث بهره‌وری پژوهشی سال‌هاست که موضوع مقاله‌ها، کنفرانس‌ها و مطالعات مختلف شده و درباره ماهیت و راه‌های دستیابی به آن مطالعات زیادی انجام گرفته است. مجموع این تلاش‌های فکری نشان می‌دهد که عوامل متعددی در توسعه پایدار مؤثرند که از جمله مهم‌ترین اینها می‌توان به دانشگاه و جوامع علمی اشاره کرد (فهیم‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۶).

اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از مهم‌ترین دروندادهای دانشگاه طی سال‌های اخیر به دلایل مختلف فردی و سازمانی مانند عدم تأمین مالی مناسب و درخور، کاهش فعالیت علمی دانشجویان، توده‌ای شدن آموزش عالی و... تا حد زیادی انگیزه خود را برای فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی از دست داده‌اند. این کاهش انگیزه در بسیاری از موارد با کاهش فعالیت پژوهشی و آموزشی آنها همراه بوده است و به عبارتی فعالیت آنها را از یک فعالیت اصیل علمی به نوعی انجام وظیفه و رفع تکلیف تبدیل نموده است؛ که این مسئله در بلندمدت به افت کیفی تولیدات علمی در کشور و همچنین افت سطح علمی دانشجویان منجر خواهد شد. از آنجاکه همین دانشجویان، بعضاً استادان آینده خواهند بود، کاهش سطح علمی دانشجویان برابر است با کاهش سطح علمی اعضای هیئت علمی آینده و این وضعیت موجب یک دور کاهش کیفیت علمی در کشور خواهد شد.

از سوی دیگر، به دلیل ماهیت بین‌رشته‌ای بودن موضوع بهره‌وری از یک سو و سلطه فرمالیسم، نگاه سطحی و کمی‌گرا در نگارش مقاله‌های علمی در کشور از سویی دیگر، پژوهش‌های داخلی در این زمینه اغلب به بررسی سطحی و کل‌گرایانه مسئله پرداخته و تحقیقات کیفی و عمیق برای تبیین دقیق عوامل مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی، بسیار محدود هستند. همین کمبود پژوهش‌های عمیق موجب ناشناخته ماندن بسیاری از ابعاد موضوع شده و برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در این رابطه را با مشکل مواجه کرده است که این مسئله در بلندمدت کاهش بهره‌وری اعضای هیئت علمی را در پی خواهد داشت؛ بنابراین، بهره‌وری اعضای هیئت علمی موضوع بسیار مهمی است که مستلزم شناخت دقیق، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در جهت بهبود است.

با توجه به نقش بهره‌وری اعضای هیئت علمی در توسعه پایدار دانشگاه و جامعه، ضرورت اجرای پژوهش در زمینه بهره‌وری اعضای هیئت علمی بر سیاست‌گذاران این عرصه پوشیده نیست؛ از این‌رو تاکنون پژوهش‌های متعددی در قالب کتاب، پایان‌نامه، مقاله، گزارش، طرح و... در خصوص بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه صورت گرفته است. همچنین با توجه به نرخ رشد جمعیت در ایران و رسیدن پیک دهه شصتی‌ها به سن جذب و به کارگیری به عنوان اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی داخل کشور و به موازات آن افزایش سهمیه جذب اعضای هیئت علمی طی سال‌های اخیر، این موضوع

برای وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از اهمیت والایی برخوردار بوده و همین امر به رشد آثار علمی در این حوزه طی این سال‌ها منجر شده است.

در پژوهش‌های اجرا شده در زمینه بهره‌وری اعضای هیئت علمی، عوامل مؤثر بر این پدیده از جنبه‌های مختلف اجتماعی، سازمانی، فردی و ... بررسی شده‌اند. با بررسی پیشینه تجربی پژوهش، مشخص شد که هر چند در زمینه بهره‌وری اعضای هیئت علمی، تحقیقات داخلی و خارجی متعددی وجود دارد اما در رابطه با موضوع فراتحلیل بهره‌وری اعضای هیئت علمی، پژوهش‌های بسیار اندکی انجام گرفته است. در این خصوص، تنها دو پژوهش داخلی نزدیک به موضوع شناسایی شدند؛ شکیبایی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «فراتحلیل مطالعات کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی سازمان‌های آموزش عالی» با استفاده از مدل فراتحلیل ترجیحی و رویکرد ترکیب نتایج هاتر و اشمیت به فراتحلیل پژوهش‌های انجام گرفته تا پایان سال ۱۳۹۲ در زمینه کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان‌های آموزش عالی پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان دادند که اندازه اثر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان‌های آموزش عالی معادل ۰/۴۵۶ است که بر مبنای شاخص‌های تفسیری، بالاتر از متوسط است. همچنین ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی در سازمان‌های آموزش عالی عبارت‌اند از: پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن، تأمین فرصت رشد، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی که تمامی اندازه اثرهای آنها در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار بودند.

پژوهش مرتبط دیگر از مولایی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان «فراتحلیل عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان» است. در این پژوهش تعداد ۳۰ پژوهش مربوط به عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی گردآوری و بررسی و در نهایت ۱۷ پژوهش، انتخاب و فراتحلیل بر روی آنها انجام گرفت. بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، اندازه اثر ۰/۷۶ بود که از بین عوامل شناسایی شده مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان، مشاوره شغلی و عوامل درون‌سازمانی به ترتیب با اندازه اثرهای ۰/۵۳ و ۰/۵۲ دارای بیشترین میزان اثر بودند.

با بررسی پیشینه‌های خارجی نیز تحقیقات معدودی با روش فراتحلیل و نزدیک به موضوع یافت شد. مقاله‌ای با عنوان «تفاوت‌های جنسیتی در بهره‌وری دانشگاهی در بین رتبه‌های علمی و تخصص‌های پزشکی دانشگاهی مروری سیستماتیک و فراتحلیل» نوشته گیانگ و همکاران^۱ (۲۰۲۱) از جمله پژوهش‌ها در این حوزه بود. در این مقاله، پژوهشگران به فراتحلیل تحقیقات مرتبط با بهره‌وری دانشگاهی اعضای هیئت علمی پزشکی پرداختند. نتایج فراتحلیل شامل ۱۰۶۶۵ پزشک دانشگاهی آمریکای شمالی در ۹

1. Giang et al

مطالعه مختلف از سال ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۸ بود. نتایج نشان داد که به طور کلی، اعضای هیئت علمی مؤثر نسبت به اعضای هیئت علمی مذکر، شاخص‌های استناد^۱ پایین‌تری داشتند.

عنوان اثر مرتبط دیگر «بهره‌وری پژوهشی و دستاوردهای علمی استادان کالج در ارتباط با اثربخشی آموزشی آنها: مرور و تبیین» نوشته فلدمن^۲ (۱۹۸۷) بود. در این مقاله، پژوهشگر به فراتحلیل تحقیقاتی در مورد ارتباط بین بهره‌وری پژوهشی یا پیشرفت علمی اعضای هیئت علمی و اثربخشی تدریس آنها (که توسط دانشجویان آنها ارزیابی شده است) اقدام کرده است. یافته‌ها نشان داد که به طور متوسط، ارتباط مثبت بسیار کمی بین این دو متغیر وجود دارد. سپس ارتباط بین بهره‌وری پژوهشی و اثربخشی تدریس بررسی شد با در نظر گرفتن اینکه آیا اندازه و جهت آن بر اساس رتبه شغلی اعضای هیئت علمی، رشته تحصیلی آنها و نوع کالج یا دانشگاهی که در آن تدریس می‌کنند، متفاوت است؟

مایک آلن^۳ (۱۹۹۵) نیز طی پژوهشی رابطه بهره‌وری پژوهشی و ارزیابی مثبت دانشجویان از تدریس را به روش فراتحلیل بررسی کرد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین اثربخشی استاد و بهره‌وری پژوهشی همبستگی مثبتی وجود دارد.

در این زمینه همچنین می‌توان به تحقیق ویلز و همکاران^۴ (۲۰۱۳) با عنوان «بهره‌وری پژوهشی دانشجویان حسابداری در دوران چالش برانگیز: یک فراتحلیل» اشاره کرد. در این مقاله فراتحلیلی از مطالعات بین‌المللی در زمینه حسابداری و حوزه‌های تجاری مرتبط که بین سال‌های ۱۹۸۸ و ۲۰۰۸ منتشر شده‌اند، انجام گرفت و عوامل مؤثر بر بهره‌وری پژوهشی دانشگاهیان استخراج شد. یافته‌ها نشان داد که سه دسته از عوامل مؤثر بر بهره‌وری بیشترین تمرکز را در مطالعات مرتبط در طول دوره داشته‌اند که عبارت‌اند از: «ویژگی‌های نهادی»، «انگیزه درونی» و «دانش، مهارت‌ها و سایر ویژگی‌های فردی».

پژوهش‌های خارجی نزدیک به موضوع، غالباً جامعه آماری متفاوتی به لحاظ جغرافیایی داشته و بیشتر به روش فراتحلیل کمی اجرا شده‌اند؛ اما در این پژوهش، فراتحلیل کیفی تحقیقات اجرا شده در داخل کشور در زمینه بهره‌وری اعضای هیئت علمی در ایران مد نظر بوده است. افزون بر این، دو اثر داخلی مرتبط با موضوع نیز یکی در زمینه عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان است که به طور خاص به بحث بهره‌وری اعضای هیئت علمی مرتبط نیست. پژوهش دیگر نیز فراتحلیل تحقیقات انجام گرفته در خصوص کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی است، که این موضوع می‌تواند یکی از عوامل مؤثر در بهره‌وری اعضای هیئت علمی باشد و کاملاً موضوع تحقیق را پوشش نمی‌دهد. همچنین، در پژوهش شکیبایی (۱۳۹۴) به فراتحلیل تحقیقات مرتبط تا پایان سال ۹۲ اقدام شده و پس از آن نیز تحقیقات متعددی در

1. h-index
2. Feldman
3. Allen
4. Wills et al

زمینه بهره‌وری اعضای هیئت علمی در رشته‌های مختلف انجام گرفته است. در مجموع با توجه به اهمیت موضوع، خلأ پژوهشی در این زمینه کاملاً محسوس است.

واژه «بهره‌وری» از نظر ادبی حاصل مصدر است و از واژه بهره‌ور مشتق شده است. این کلمه در فرهنگ معین به معنای «سودمند» و «کامیاب» تعریف شده است. این مفهوم، نخستین بار در سال ۱۷۶۶ میلادی در مقاله کویزنی^۱ مطرح شد. در سال ۱۸۸۳ لیتر^۲ آن را در مقاله‌ای با عنوان «علاقه به تولید» به کار برد؛ با این حال، تا اواسط قرن حاضر در مفهومی که فعلاً در دنیا مطرح است به کار نرفته بود. در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا تعریف رسمی زیر را ارائه کرد: بهره‌وری پارامتری است که از تقسیم برون‌داد به یکی از عوامل تولید به دست می‌آید (میرصنایع، ۱۳۷۷ به نقل از فرجی ارمکی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۹۷).

پیشینه بهره‌وری به اقتصاد برمی‌گردد و صاحب نظرانی نظیر کوئیزنی (۱۷۷۶) و لیتر (۱۸۳۳)، آن را قدرت و توانایی تولید کردن تعریف کرده‌اند. جوزف^۳ (۱۹۸۷) بهره‌وری را استفاده مؤثر از منابع انسانی، سرمایه، زمین، انرژی و اطلاعات برای تولید کالاهای مختلف و خدمات تعریف کرده است (سازمان بهره‌وری ایران، ۱۳۷۹ / ب به نقل از حجازی و آراسته، ۱۳۹۱، ص ۶۷۰).

بهره‌وری اعضای هیئت علمی عبارت است از سطح و کیفیت خدمات به دست آمده از مقدار منابع درون‌داد. در این تعریف، بهره‌وری مترادف با کارایی است. اگر مقدار خدمات بیشتری از لحاظ کمیت یا کیفیت در آموزش و پژوهش تولید شود یا مقدار مشابهی از منابع، در نتیجه بهره‌وری یا کارایی بهبود یافته است (گیتز و همکاران^۴، ۲۰۰۱، ص ۱، به نقل از صابری و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۵۸).

بهره‌وری اعضای هیئت علمی می‌تواند بر حسب واحدهای تدریس شده، میانگین حجم کلاس، هزینه‌های آموزشی و امثال آن تعریف شود (پول^۵، ۲۰۰۵، ص ۲، به نقل از صابری و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۴). بر حسب این تعریف می‌توان بررسی کرد که چگونه تغییر در هزینه‌ها بر کیفیت یا کمیت متغیرها و نیز بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارند. اگر میزان کیفیت یادگیری دانشجویان بیشتر از هزینه آموزش آنها افزایش یابد، بهره‌وری افزایش خواهد یافت. بهره‌وری اعضای هیئت علمی را تنها می‌توان بر اساس انتظارات و پیامدهای دانشگاهی اندازه‌گیری کرد. به عبارت دیگر، کار وقتی بهره‌وری محسوب می‌شود که موجب کارآمدتر شدن مؤسسه شود؛ یعنی هنگامی که شواهد بیانگر این باشند که هدف‌های تدریس و یادگیری، و پژوهش به طور جامع در حال تحقق هستند (کاپلک^۶، ۲۰۰۵، ص ۳، به نقل از صابری و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۴).

1. Quesnay
2. Liter
3. Joseph
4. Gates et al
5. Poole
6. Kapelke

بررسی‌های انجام گرفته، نشان می‌دهد که عوامل زیادی از نوع سازمانی، اجتماعی و برخی عوامل دیگر «غیرفنی» وجود دارد که بر تولید علمی مؤثر واقع می‌شود، هر چند نتایجی که در این موارد به دست آمده همچنان مبهم و متضاد است. با این حال، پژوهشگران در زمینه شاخص‌های زیر برای ارزیابی تولید یا کارایی علمی تقریباً هم‌رأی هستند:

۱. تعداد مقاله‌های علمی انتشار یافته یا تعداد امتیازات یا حقوق ثبت شده.
۲. تعداد موارد نقل شده از یک مقاله به عنوان شاخصی برای ارزیابی کیفیت مقاله.
۳. رتبه‌بندی‌های تولید علمی، مانند رتبه‌بندی توسط خود شخص، هم‌قطاران، گروه منتخبی از افراد طراز اول سازمان، سرپرست مستقیم، سرپرستان در حد وسط و رئیس سازمان پژوهشی (محسنی، ۱۳۷۲، ص ۲۰۴).

فعالیت‌های اعضای هیئت علمی فقط امور کلاسی را در بر نمی‌گیرد؛ بنابراین ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی نباید به فعالیت‌های کلاسی محدود شود. ارزشیابی از عملکرد اعضای هیئت علمی باید شامل جنبه‌های کیفی و میزان اهمیت مشارکت آنان در فعالیت‌های خارج از کلاس، از جمله تدوین برنامه‌های درسی، سنجش برنامه‌ها، راهنمایی دانشجویان، ایراد سخنرانی، برگزاری کارگاه آموزشی و ارائه مشاوره علمی باشد. افزون بر این موارد، دریافت جوایز مربوط به تدریس، رسیدگی به تکالیف درسی دانشجویان، دریافت بورس برای انجام مطالعه درباره فنون تدریس و سرانجام مشارکت در دستیابی گروه آموزشی به هدف‌های آموزشی مورد نظر، می‌توانند در ارزشیابی از عملکرد اعضای هیئت علمی مورد توجه قرار گیرند (ویستروفر و همکاران^۱، ۲۰۰۱، ص ۱، به نقل از صابری و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۵۸).

انواع بهره‌وری هیئت علمی عبارت‌اند از: بهره‌وری پژوهشی، بهره‌وری آموزشی و بهره‌وری خدمات اجتماعی و دانشگاهی و حداقل پنج تفسیر و معنای متمایز دارد: ۱. پاسخگویی؛ ۲. ارزش پولی سرمایه‌گذاری شده؛ ۳. ارزش افزوده؛ ۴. بهبود کیفیت؛ ۵. آثار علمی (فرودر، ۱۳۸۳، به نقل از فرجی ارمکی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۹۷).

مطالعات اولیه درباره بررسی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی در دهه‌های ۱۹۴۰ و ۱۹۶۰ آغاز شد (کرسول، ۱۹۸۵، به نقل از علی بیگی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۷). در این دوره‌ها ابزار اصلی ارزیابی بهره‌وری پژوهشگران، چکیده‌ها، نمایه‌های علمی، کتابشناسی‌ها و پایگاه داده‌ها بود. از جمله مطالعاتی که از این ابزارها برای ارزیابی بهره‌وری پژوهشی استفاده شده، می‌توان به وید^۲ (۱۹۷۵) و مارتین و اروین^۳ (۱۹۸۳) اشاره کرد. در برخی از مطالعات نیز برای ارزیابی بهره‌وری پژوهشی به بررسی کمیت (تعداد) انتشارات

1. Weistroffer et al
2. Wade
3. Martin & Irvin

اشاره شده است. در این بین، معمول ترین و رایج ترین ابزار گردآوری داده ها برای ارزیابی بهره وری پژوهشی پرسشنامه بوده است. شمارش انتشارات به عنوان يك شاخص بهره وری محسوب می شود که البته این کار کاستی هایی دارد.

ماترین در مطالعات خود به شاخص هایی چون تعداد انتشارات، تعداد ارجاعات، کیفیت مجلاتی که مقاله ها در آن به چاپ رسیده و مرور و بررسی مقاله ها توسط افراد صاحب نظر اشاره کرده است، ولی در هر صورت رایج ترین شاخص و عملی ترین همان تعداد انتشارات علمی بوده است (علی بیگی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۸). مطالعات بهره وری در آموزش عالی از قبل از دهه ۱۹۷۰ اهمیت یافته است. از آن زمان تحقیقات متعددی در رابطه با تأثیر عوامل مختلف در بهره وری دانشگاه ها و هیئت علمی انجام گرفته است. پژوهشگران این عوامل را با مدل های مختلفی بررسی کرده اند (حجازی و بهروان، ۱۳۸۸، ص ۴۹). در ادامه به نمونه هایی از این مدل ها اشاره می شود:

مدل دوندر و لویس^۱ (۱۹۹۸)؛ این مدل ابتدا دارای دو خصیصه بود: الف) خصیصه های فردی مرتبط با ویژگی های شخصی و تجربیات محیطی. ب) خصیصه های سازمانی و دیپارتمانی که شامل متغیرهای مرتبط با رهبری، اندازه سازمان (تعداد اعضای هیئت علمی)، تعداد استاد تمام وقت و نوع سازمان از نظر تنوع فعالیت های به کار گرفته شده، فرهنگ، ساختار و سیاست (خط مشی) است.

مدل تئودورسو^۲ (۲۰۰۰)؛ وی مدل بین المللی بهره وری پژوهشی خود را مطرح کرد. مدل تئودورسو بیانگر این است که متغیرهای موفقیت فردی ویژگی های سازمانی پیش بینی کننده بهره وری پژوهشی در چارچوب مرزهای ملی هستند. وی مدل خود را در ده کشور آزمون کرد. نتایج حاصل از آزمون مدل نشان دهنده آن بود که همبسته های بهره وری اعضای هیئت علمی در سطح بین المللی متفاوت هستند، اما اعضای هیئت علمی که با مواردی از قبیل عضویت در انجمن های علمی یا شرکت در کنفرانس های علمی مرتبط با حوزه تخصصی خود سروکار دارند، در اغلب کشورها از بهره وری پژوهشی برخوردار هستند. مدل بروکاتو^۳ (۲۰۰۱)؛ بروکاتو در مدل خود به عوامل متعددی که در بهره وری پژوهشی اعضای هیئت علمی مؤثر هستند از جمله عوامل روان شناختی، ویژگی های فردی و محیط سازمانی و گروهی برای اجرای پژوهش اشاره کرده است. او دریافت که ویژگی های فردی اعضای هیئت علمی از قبیل انگیزش، شبکه های حرفه ای، آموزش های پژوهشی، همبستگی بالایی با بهره وری پژوهشی دارند. «بروکاتو» همچنین دریافت که ویژگی های سازمانی، گروه آموزشی (دیپارتمان) و رشته تحصیلی اثر بسیار اندکی بر بهره وری پژوهشی به ویژه در مقایسه با ویژگی های فردی دارند.

1. Dunder & Lewis
2. Teodorescu
3. Brocato

در مدل بلند و همکاران^۱ (۲۰۰۵)، عوامل مؤثر بر بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی در سه مقوله، عوامل فردی (جامعه‌پذیری، انگیزه، دانش پایه، مهارت‌های تحقیق پایه و پیشرفته، پروژه‌های هم‌زمان، اختیار و الزام، تعیین موقعیت)؛ عوامل سازمانی (منابع، زمان کار کافی، اندازه/تجربه/کارشناسی، هدف‌های روشن، مشاوره، ارتباطات، گزینش و استخدام، تحقیق‌مداری، جو گروهی مثبت، ارتباط با شبکه حرفه‌ای، مدیریت مشارکتی، ساختار غیر متمرکز، فرصت‌های مساعد، پاداش‌ها، فرهنگ)؛ و عوامل رهبری (محقق، تحقیق‌مداری، اجرای با قدرت تمام نقش‌ها، رهبری مشارکتی)، بررسی شده‌اند (صابری و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۶۱-۶۲).

با مرور نظریات و مدل‌های فوق می‌توان گفت عوامل متعددی بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی مؤثر هستند که می‌توان آنها را در یک دسته‌بندی کلی به سه دسته عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل برون سازمانی تقسیم کرد.

در پژوهش حاضر، تلاش شده است با توجه به اهمیت موضوع، فراتحلیل مقاله‌ها در این حوزه طی دو دهه اخیر (از سال ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰) صورت پذیرد. دلیل انتخاب قالب مقاله از میان سایر منابع علمی نیز امکان دسترسی بیشتر به مقاله‌ها نسبت به پایان‌نامه‌ها و کتاب‌ها در زمان اجرای پژوهش (شرایط شیوع کووید ۱۹ در جامعه) و تعداد بیشتر مقاله‌ها نسبت به پایان‌نامه‌ها و کتاب‌ها در این حوزه بود. ضمن اینکه اغلب خروجی پایان‌نامه‌ها، طرح‌ها و گزارش‌ها به شکل مقاله منتشر می‌شود؛ از این روی هدف از اجرای پژوهش حاضر، فراتحلیل مقاله‌ها با موضوع بهره‌وری اعضای هیئت علمی، به منظور جمع‌بندی از وضعیت آخرین دستاوردهای علمی انجام شده در این خصوص، شناسایی نقاط قوت و ضعف مقاله‌های این حوزه و ارائه راهکارهای پیشنهادی برای بهبود پژوهش‌های آینده در این رابطه بود.

روش پژوهش

در این مقاله با هدف مرور نظام‌مند مطالعات در زمینه بهره‌وری اعضای هیئت علمی، از روش فراتحلیل کیفی به شیوه توصیفی استفاده شده است.

فرا تحلیل، روش‌های متفاوتی دارد که فراتحلیل کیفی و فراتحلیل کمی (شمارش رأی و روش ترکیب: روش فیشر^۲ و روش استوفر^۳) مقادیر، از جمله این روش‌ها هستند. فراتحلیل کمی، به منظور منسجم کردن نظریه‌ها و یافته‌های پژوهش‌های اجرا شده در یک حوزه پژوهشی خاص، از طریق فنون آماری، مانند شاخص اندازه اثر، به برآورد دقیق، تبیین ناهماهنگی‌ها و کشف عوامل تعدیل‌کننده می‌پردازد. فراتحلیل

1. Bland et al
2. Fisher method
3. Stuffer method

کیفی، افزون بر منسجم کردن روش‌ها و یافته‌ها، تفسیر عمیق و جامعی از موضوع پژوهش ارائه می‌دهد (اندرسون و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۱۱۵، به نقل از منصوریان راوندی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۵۰).

در فراتحلیل موردی و اجمالی (در روش‌های کیفی)، بیشتر از آمارهای توصیفی استفاده می‌شود. مشخص کردن فراوانی، درصد فراوانی، فراوانی تجمعی و درصد فراوانی تجمعی، ترسیم نمودار میله‌ای و دایره‌ای برای نمایش نتایج، مشخص کردن نما، شاخص تغییر کیفی و واریانس دوجمله‌ای (شاخ تغییر در متغیرهای کیفی) از ارکان مهم محسوب می‌شوند (توکل و عرفان منش، ۱۳۹۳، ص ۵۴).

جامعه آماری، پژوهش‌های دودهمه اخیر، سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰، با موضوع بهره‌وری اعضای هیئت علمی در ایران بود. در مجموع ۵۴ مقاله علمی مرتبط با موضوع در بازه زمانی ۱۴۰۰-۱۳۸۰ از منابع علمی «پایگاه مجلات تخصصی نور»، «پرتال جامع علوم انسانی» و «بانک اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی» و «بانک اطلاعات نشریات کشور» شناسایی و استخراج شد. پس از مطالعه و بررسی مقاله‌های مستخرج، تعداد ۴۰ مورد از آنها که بیشتر از همه با موضوع تحقیق مرتبط بودند به منظور انجام فراتحلیل انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به شیوه تمام‌شماری بود به این معنی که تمام ۴۰ مقاله منتخب مورد فراتحلیل قرار گرفتند. سپس کاربرد استخراجه داده‌ها با مراجعه به نمونه‌های مشابه از فراتحلیل‌های کیفی داخلی^۱، تهیه و شاخص‌های بررسی مقاله‌ها تعیین شد. در ادامه کار، وضعیت مقاله‌ها به تفکیک ۱۳ شاخص بررسی شد. شاخص‌های مذکور عبارت‌اند از: قالب مقاله‌ها، روش به کار گرفته شده، جامعه آماری، توزیع جغرافیایی، وضعیت رویکرد نظری استفاده شده در مقاله‌ها، سنخ‌شناسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی، رشته تحصیلی نویسندگان آثار و وضعیت توصیه‌های سیاستی مقاله‌ها، وضعیت پرسش‌های پژوهش، وضعیت فرضیه‌های پژوهش، متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی مورد بررسی، وضعیت هدف‌ها و وضعیت نتایج پژوهش. پس از مطالعه و بررسی دقیق تک تک مقاله‌ها و با توجه به مقوله‌بندی‌ها و کدگذاری‌های انجام شده، مؤلفه‌های کاربرد در باب پژوهش‌های بررسی شده، تکمیل و درنهایت، یافته‌ها تفسیر شدند. متون مقاله‌های مذکور به دو روش شکلی و محتوایی مورد تحلیل قرار گرفت. در تحلیل شکلی، ظاهر مقاله از حیث شاخص‌هایی مانند قالب مقاله‌ها، رشته تحصیلی نویسندگان، روش مورد استفاده، جامعه آماری، توزیع جغرافیایی، داشتن یا نداشتن هدف‌ها، پرسش‌ها و فرضیه‌های پژوهش، داشتن یا نداشتن رویکرد نظری، توصیه‌های سیاستی و نتیجه‌گیری بررسی شد. پس از آن در تحلیل محتوایی، محتوای مقاله‌ها به دقت مطالعه شد و به لحاظ شاخص‌هایی مانند کیفیت رویکرد نظری مورد استفاده، وضعیت کیفیت توصیه‌های سیاستی و نتیجه‌گیری، میزان شفافیت، دقت، تطابق و تناسب هدف‌ها، فرضیه‌ها و پرسش‌های پژوهش با عنوان و روش تحقیق و ... مورد بررسی قرار گرفت.

۱. برای مثال مقاله‌های (توکل و عرفان منش، ۱۳۹۳)، (ذاکر صالحی و قانع‌ی راد، ۱۳۹۴)، (راوندی و همکاران، ۱۳۹۸) و (کرمانی و همکاران، ۱۳۹۷).

یافته‌ها

۱- ارزیابی شکلی پژوهش‌ها

۱-۱- قالب مقاله‌ها

پس از بررسی مقاله‌ها مشخص شد که ۸۵ درصد آنها در نشریات علمی-پژوهشی، ۱۲/۵ درصد در نشریات علمی-ترویجی^۱ و تنها ۲/۵ درصد در نشریات علمی-تخصصی منتشر شده‌اند؛ بنابراین، بیشترین تعداد مقاله‌ها علمی-پژوهشی و کمترین تعداد آنها علمی-تخصصی بود.

۱-۲- رشته تحصیلی نویسندگان مقاله‌ها

بیشترین آثار را در زمینه بهره‌وری اعضای هیئت علمی، نویسندگانی از رشته مدیریت آموزشی (۲۷/۵ درصد) نوشته‌اند و پس از آنها نویسندگان رشته‌های علوم تربیتی، علوم اجتماعی و مدیریت آموزش عالی قرار دارند که ۱۰ درصد آثار این حوزه متعلق به آنهاست. در مرتبه بعد نویسندگان رشته‌های مدیریت ورزشی، ترویج و آموزش کشاورزی و علم اطلاعات و دانش‌شناسی با ۷/۵ درصد قرار دارند و در نهایت، ۲/۵ درصد از آثار مرتبط با بهره‌وری اعضای هیئت علمی به نویسندگان سایر رشته‌ها (مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی، مدیریت صنعتی، مدیریت ام‌بی‌ای و بازرگانی، توسعه اقتصادی (توسعه کشاورزی)، مدیریت دولتی، مدیریت مالی و الهیات و معارف اسلامی) اختصاص دارد. با توجه به تنوع رشته‌ای در میان نویسندگان آثار، می‌توان اذعان داشت که موضوع بهره‌وری اعضای هیئت علمی، یک موضوع چندبُعدی و فرارشته‌ای در حوزه علوم انسانی محسوب می‌شود که نویسندگان مختلف با سوابق دانشی متفاوت در رابطه با آن قلم‌فرسایی کرده‌اند.

۱-۳- روش مورد استفاده در مقاله‌ها

روش‌های مورد استفاده در مقاله‌های مورد بررسی، به ترتیب بیشترین فراوانی عبارت‌اند از روش کمی (۷۵ درصد)، روش ترکیبی یا کمی-کیفی (۲۰ درصد) و روش کیفی (۵ درصد). اغلب پژوهش‌های بررسی شده این حوزه به روش کمی از نوع پیمایشی و با استفاده از تکنیک پرسشنامه و تنها ۵ درصد از آثار به روش کیفی و با تکنیک مصاحبه اجرا شده‌اند. شاید یکی از دلایل بالا بودن میزان استفاده از روش کمی در مقاله‌ها مذکور این باشد که اغلب نویسندگان آثار، به‌ویژه در رشته‌های غیر علوم اجتماعی مانند رشته‌های مدیریتی و رشته علم‌سنجی، بهره‌وری را موضوعی کمی دانسته و سعی در سنجش کمی آن دارند.

۱-۴- جامعه آماری (نوع زیرنظام آموزشی مورد مطالعه)

از نظر جامعه آماری مورد مطالعه، تنوع بسیار خوبی در مقاله‌ها وجود دارد. جامعه مورد مطالعه تحقیقات، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مختلف از زیرنظام‌های متنوع آموزشی شامل دانشگاه‌های دولتی،

۱. از تاریخ دوم اردیبهشت ۹۸ درجه‌بندی همه نشریات از «علمی ترویجی» و «علمی پژوهشی» به «نشریه علمی» تغییر یافت. اما در این پژوهش، چون مقاله‌های مورد بررسی غالباً پیش از این تاریخ منتشر شده‌اند، معیار رتبه‌بندی نشریات همان معیارهای قبلی بوده است.

دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه پیام نور و دانشگاه غیرانتفاعی هستند. تنها نکته ای که وجود دارد این است که بهره‌وری اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی کشور به جز در یک مطالعه (قانع‌ی راد، ۱۳۸۷) مورد بررسی قرار نگرفته است و جا دارد که در پژوهش‌های آینده، بهره‌وری اعضای هیئت علمی پژوهشی نیز مورد مطالعه قرار گیرد؛ زیرا به دلیل تفاوت در شرح وظایف اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی، عوامل مؤثر بر بهره‌وری این دو گروه ممکن است تا حدی با یکدیگر تفاوت داشته باشند که موضوعی قابل مطالعه است.

مقاله‌ها به ترتیب بیشترین فراوانی در رابطه با بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی (۶۷/۵ درصد)، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی (۲۰ درصد)، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های پیام نور (۵ درصد) و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های غیرانتفاعی (۲/۵ درصد) انجام گرفته است. در ۵ درصد از مقاله‌ها نیز بهره‌وری اعضای هیئت علمی در تمامی زیرنظام‌های مختلف آموزشی بررسی شده است. با توجه به یافته‌های پژوهشی که نشان‌دهنده تأثیر محل خدمت اعضای هیئت علمی بر بهره‌وری علمی آنهاست (لانگ^۱، ۱۹۷۸)، جا دارد در کنار بررسی بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی، عوامل مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی سایر زیرنظام‌های آموزشی نیز بیشتر بررسی شود.

۱-۵- توزیع جغرافیایی جامعه آماری

توزیع جغرافیایی جامعه آماری مقاله‌های مورد بررسی، به ترتیب بیشترین میزان فراوانی عبارت‌اند از استان تهران (۳۷/۵ درصد)، سطح ملی (۱۵ درصد)، استان مازندران (۱۲/۵ درصد)، استان کرمانشاه (۵ درصد) و سایر استان‌ها (۲/۵ درصد).

جامعه مورد مطالعه حدود ۴۰ درصد از مقاله‌ها، اعضای هیئت علمی استان تهران بود که این امر تا حدی ناشی از تجمع بیشتر دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی در این استان است. جامعه آماری سایر پژوهش‌ها نیز در پهنه‌های جغرافیایی مختلف کشور تنوع خوبی دارد؛ اما با توجه به وجود قومیت‌ها و مذاهب مختلف در کشور، ضرورت اجرای پژوهش در استان‌هایی با اقلیت‌های قومی و مذهبی به‌ویژه استان‌های کردنشین و اهل تسنن کشور بیشتر احساس می‌شود.

۲- ارزیابی محتوایی پژوهش‌ها

۲-۱- رویکرد نظری مورد استفاده

اغلب مقاله‌های مورد بررسی (۶۵ درصد) دارای رویکرد نظری نبودند. سایر مقاله‌ها نیز به لحاظ کیفیت رویکرد نظری مورد استفاده و میزان انطباق آن با موضوع، پرسش‌ها، هدف‌ها و فرضیه‌های تحقیق در سه گروه ضعیف، متوسط و قوی دسته‌بندی شدند. بررسی پژوهش‌ها نشان داد که کیفیت رویکرد نظری مورد

1. Long

استفاده در ۱۵ درصد از مقاله‌ها، در حد متوسط، ۱۰ درصد در حد ضعیف و در ۱۰ درصد دیگر در حد قوی بود. شاید دلیل ضعف رویکرد نظری مورد استفاده در این مقاله‌ها، تنوع رشته‌ای نویسندگان آثار و تفاوت‌های رشته‌ای در میزان استفاده از نظریات بوده است. با توجه به اینکه روش مورد استفاده در اغلب این مقاله‌ها، روش کمی بوده است، نداشتن رویکرد نظری منسجم و دقیق ضعف قابل توجه اغلب این مقاله‌ها بود.

۲-۲- سنخ‌شناسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری

با بررسی مقاله‌ها و پژوهش‌های انجام گرفته در حوزه بهره‌وری اعضای هیئت علمی، عوامل مذکور در سه دسته کلی عوامل فردی، عوامل درون سازمانی و عوامل برون سازمانی قرار داده شدند که در جدول (۱) آمده است.

جدول (۱) سنخ‌شناسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری

عوامل فردی	عوامل درون سازمانی	عوامل برون سازمانی
جنسیت، سن، مرتبه علمی، مهارت‌های حرفه‌ای و پژوهشی، رضایت شغلی، ارتباطات علمی، محل اخذ مدرک، موقعیت دانشگاه، کمبود قابلیت‌های تربیتی، نداشتن بنیه حرفه‌ای، قابلیت استفاده از فناوری‌های مدرن، اطلاعاتی و ارتباطی، سابقه کار، وضعیت استخدامی، میزان تسلط بر روش تحقیق، مهارت‌های رایانه‌ای، تسلط بر زبان انگلیسی، تعداد واحدهای تدریسی در دوره‌های تحصیلات تکمیلی، تعهد هنجاری، اخلاق حرفه‌ای، نظارت بر دانشجویان تحصیلات تکمیلی، توانایی یادگیری، دغدغه پیشرفت، میزان مطالعه در زمینه تخصصی، سابقه تدریس، اعتماد به نفس، تعداد طرح‌های پژوهشی، تعداد مقاله‌ها، اطلاع‌یابی، عوامل روان‌شناختی، خود کارآمدی.	ساختار سازمانی، گروه آموزشی، حمایت سازمانی و توانمندسازی، گزینش جانب‌دارانه، بهره‌نگرفتن از روش جذب ترکیبی، برگزار نشدن آموزش‌های ضمن خدمت، جذب استادان در رشته‌های غیر مرتبط، نبود فضای سازمانی دانش‌محور، وجود دیوان‌سالاری، فرهنگ سازمانی (مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مانند ارتباطات سازمانی، سیستم پاداش، انسجام سازمانی، تعهد سازمانی، کنترل و خلاقیت)، اصلاح مدیریت و سیاست‌گذاری پژوهشی در مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها، بهبود منابع و امکانات پژوهشی، توزیع هدف‌دار و بهینه اعتبارات پژوهشی، گسترش و تقویت افکار و ایده‌های نو در بین استادان، زمان اختصاص داده شده به فعالیت‌های کاری غیر پژوهشی و غیرعلمی، جو و فضای پژوهشی و گروهی مناسب، میزان فعالیت اشتراکی، مسئولیت‌اجرائی، دسترسی به پایگاه‌ها و منابع اطلاعاتی، مدیریت استعدادها، شبکه ارتباطی با همکاران (ارتباط با شبکه حرفه‌ای)، جهت‌گیری علمی دانشگاه، رهبری محرک، رتبه و سابقه خدمت، تجربه، سازمان‌یادگیرنده.	اهمیت و ارزش شغل، مدیریت کلان، قوانین، سیاست‌های علمی، همکاری سایر سازمان‌ها، سبک رهبری و مدیریت اقتدارگرا، نداشتن نظام ارزیابی عملکرد، تخصیص منابع ناکافی، بی‌ثباتی در فرهنگ سازمانی، نداشتن هدف‌ها و راهبردهای سازمانی، برخوردهای تبعیض‌آمیز، بی‌ثباتی در مدیریت و تجاری‌سازی آموزش، انتصاب مدیران از بیرون و بر مبنای گرایش سیاسی، پایین بودن میزان خودمختاری دانشگاه‌ها، نداشتن امنیت برای طرح فکر نوین، مداخلات فراقانونی، زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی، زیرساخت‌ها و منابع در حوزه فناوری نوین، مسائل اجتماعی و مشکلات اقتصادی، ضوابط دست‌وپاگیر اداری، فرهنگ پژوهشی جامعه.

منبع: مقاله‌های داخلی مرتبط با بهره‌وری اعضای هیئت علمی طی سال‌های ۱۳۸۰ الی ۱۴۰۰. سپس مقاله‌های مرتبط، با توجه به هر یک از این عوامل، بررسی شدند. یافته‌ها نشان داد که در ۲۵ درصد از مقاله‌ها تمام عوامل، ۲۵ درصد عوامل فردی و درون‌سازمانی با هم، ۱۵ درصد عوامل فردی، ۱۵ درصد دیگر عوامل سازمانی، ۱۰ درصد عوامل برون‌سازمانی و ۱۰ درصد از مقاله‌ها هم عوامل برون‌سازمانی و درون‌سازمانی مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی را بررسی کرده‌اند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، در بیشتر مقاله‌ها عوامل درون‌سازمانی و فردی مرتبط با بهره‌وری یا ترکیبی از عوامل فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی مرتبط مطالعه و بررسی شده است.

۲-۳- وضعیت توصیه‌های سیاستی

توصیه‌های سیاستی مقاله‌های مورد بررسی که در پایان این مقاله‌ها با عناوین متفاوتی مانند پیشنهادها، راهکارها، توصیه‌های سیاستی و ... آمده بود، مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج بررسی‌ها نشان داد که ۲۲/۵ درصد از مقالات توصیه‌های سیاستی نداشتند. مقاله‌هایی که توصیه‌های سیاستی داشتند، حدود ۴۲/۵ درصد از آنها توصیه‌های سیاستی در حد ضعیف، ۲۷/۵ درصد توصیه‌های سیاستی در حد متوسط و تنها ۷/۵ درصد از مقاله‌ها توصیه‌های سیاستی مرتبط و قوی داشتند. این امر حاکی از این است که نتایج تحقیقات این حوزه به دلیل ضعف توصیه‌های سیاستی ممکن است در عمل چندان مورد بهره‌برداری واقع نشوند.

همچنین از میان ۷۸ درصد از مقاله‌هایی که دارای توصیه‌های سیاستی بودند، رویکرد اغلب آنها (۷۲/۵ درصد) دولت‌گرا و تنها رویکرد ۵ درصد از آنها ترکیبی از دولت‌گرا و جامعه‌گرا بود. منظور از این رویکردها بررسی این نکته است که پژوهش‌های مزبور معطوف به مطالعه مسائل و نیازهای جامعه هستند (جامعه‌گرا) یا شناخت و پاسخگویی به نیازهای دولت، بخش عمومی و نهادهای حاکمیت (دولت‌گرا) را در نظر دارند (ذاکرسالچی و قانع‌ی راد، ۱۳۹۴، ص ۴۵).

همچنین، محتوای سیاستی در بیش از نیمی از مقاله‌ها (۵۵ درصد) رویکرد مدیریتی در حل مسئله بود و در ۲۰ درصد مقاله‌ها از رویکردهای ترکیبی (مدیریتی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، فنی، روشی و قانونی) برای حل مسئله استفاده شده و تنها ۲/۵ درصد رویکرد سیاستی ناظر به پیشنهادهای مالی و اقتصادی برای حل مسئله بهره‌وری اعضای هیئت علمی داشتند.

در ادامه، مقاله‌های مورد بررسی از نظر کیفیت شاخص‌هایی مانند پرسش‌ها، فرضیه‌ها، هدف‌ها و نتایج پژوهش ارزیابی شده‌اند. همچنین در ارزیابی مقاله‌ها، به تناسب موضوع، چارچوب نظری و روش مورد استفاده در پژوهش‌ها نیز توجه شده است. لازم به ذکر است که مقاله‌ها متناسب با انتخاب محقق و نوع روش تحقیق برخی دارای هدف، برخی دارای پرسش و برخی دیگر دارای فرضیه بودند که وضعیت کیفیت

شاخص‌های مذکور در مقاله‌های مورد بررسی به‌قرار زیر است:

۲-۴- پرسش‌های پژوهش‌ها

پژوهشگران از شاخص‌های مختلفی برای ارزیابی پرسش‌های تحقیق، استفاده می‌کنند، مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از:

۱. **میزان شفافیت و وضوح پرسش‌ها:** باید پرسش‌های پژوهش را به‌صورت عینی صورت‌بندی کنید تا بدین ترتیب مشخص شود که تماس‌ها و ملاقات‌میدانی قرار است چه چیزی را روشن کنند. هرچه صورت‌بندی پرسش‌های تحقیق با ابهام بیشتری همراه باشند احتمال این خطر بیشتر می‌شود که در پایان با کوهی از داده‌ها روبرو شوید که قادر به تحلیل آنها نیستید (فلیک^۱، ۲۰۰۶؛ ترجمه جلیلی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۶)؛ بنابراین پرسش‌های پژوهش باید شفاف و بدون ابهام باشند.

۲. **میزان انطباق پرسش‌ها با موضوع پژوهش:** از دیدگاه بلیکی^۲ (۲۰۰۰) در خصوص مزایای پرسش‌های تحقیق، پرسش‌پل ارتباطی بین موضوع تحقیق و فرضیه‌های تحقیق است. از این‌رو بین پرسش‌ها با موضوع پژوهش باید تناسب وجود داشته باشد.

۳. **میزان انطباق پرسش‌ها با روش پژوهش:** بارکر و همکاران^۳ (۲۰۰۲)؛ ترجمه حبیبی و همکاران، (۱۳۹۵) در این باره گفته‌اند: «اساس برنامه‌ریزی برای تدوین یک پژوهش خوب میزان انطباق روش‌های تحقیق با پرسش‌های تحقیق است. به عبارت دیگر، معمولاً تحقیق باید مبتنی بر پرسش‌های تحقیق باشد تا روش‌های تحقیق». همچنین بلیکی (۲۰۰۰) معتقد بود یکی از مزایای پرسش‌های تحقیق این است که باعث انتخاب راهبردها و روش‌های تحقیق مناسب می‌شود.

اغلب مقاله‌های مورد بررسی که دارای پرسش پژوهشی بودند. به لحاظ شاخص‌های میزان شفافیت و وضوح پرسش‌ها، میزان انطباق پرسش‌ها با موضوع تحقیق و همچنین میزان انطباق پرسش‌ها با روش تحقیق، وضعیت خوبی داشتند. این امر حاکی از این است که محققان غالباً روش‌درستی را متناسب با نوع پرسش‌ها و موضوع تحقیق انتخاب کرده بودند و میزان انطباق پرسش‌ها با روش تحقیق در آنها بالا بود. افزون بر شاخص‌های فوق، پرسش‌های پژوهشی را می‌توان به سه دسته تقسیم کرد: پرسش‌های چپستی (هدف پرسش‌های چپستی کشف و توصیف ویژگی‌ها و الگوهای یک پدیده است)؛ پرسش‌های چرایی (هدف پرسش‌های چرایی جستجوی علل وجود ویژگی‌های یک پدیده است)؛ پرسش‌های چگونگی (هدف پرسش‌های چگونگی تغییر پدیده‌ها و مداخله در شرایط است) (بلیکی، ۲۰۰۰؛ ترجمه چاوشیان، ۱۳۹۳).

1. Flick
2. Blaikie
3. Barker et al

متناسب با دسته‌بندی مذکور، اغلب مقاله‌ها (۶۲/۵ درصد) دارای پرسش‌های چپستی بوده و صرفاً ماهیت و چپستی بهره‌وری اعضای هیئت علمی بررسی شده بود. پس از آن به ترتیب حدود ۱۶ درصد دارای پرسش‌هایی از نوع چپستی و چرایی و ۱۲/۵ درصد صرفاً دارای پرسش‌های چرایی (علت‌کاوی و بررسی علل مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی)، حدود ۹ درصد دارای پرسش‌های چپستی و چگونگی بودند و هیچ‌یک از مقاله‌های پرسش‌های چگونگی به‌تنهایی نبودند. از این روی می‌توان گفت که جای این نوع پرسش‌ها که چگونگی تغییر پدیده بهره‌وری اعضای هیئت علمی و مداخله در شرایط را بررسی می‌کنند، در پژوهش‌های مرتبط با بهره‌وری بسیار خالی است و ضرورت دارد پژوهش‌های بعدی بیشتر به سمت این‌گونه پرسش‌ها سوق یابند.

۲-۵- فرضیه‌های پژوهش‌ها

پژوهشگر پس از تدوین پرسش‌های پژوهش باید برای آنها پاسخ بیابد، پاسخ اولیه و مقدماتی به پرسش تحقیق یا راه حل پیشنهادی مسئله، فرضیه است. فرضیه عبارت است از حدس یا گمان اندیشمندانه درباره ماهیت، چگونگی و روابط بین پدیده‌ها، اشیاء و متغیرها که به محقق در تشخیص نزدیک‌ترین و محتمل‌ترین راه برای کشف مجهول کمک می‌کند (حافظ‌نیا، ۱۳۸۸).

موارد زیر در خصوص ساخت فرضیه بسیار مهم و حیاتی است:

- عدم تعارض بین فرضیه‌های پژوهش
- مهم‌ترین بخش ساخت فرضیه، تحقیق‌پذیری و آزمون‌پذیری فرضیه‌هاست به این معنی که فرضیه‌ها باید قابل بررسی و پژوهش باشند و بتوان با ابزارهای خاص تحقیق مورد بررسی و سنجش قرار گیرند.
- فرضیه‌ها باید دقیق، شفاف و صریح و از کلیات و امور بدیهی دور باشند.
- فرضیه‌ها باید به صورت جمله خبری باشند (مستخدمین حسینی، ۱۳۹۴، ص ۵۹).

در مجموع، در مقاله‌هایی فرضیه داشتند، ۷۸ فرضیه در رابطه با بهره‌وری اعضای هیئت علمی مطرح شده بود که از این تعداد ۶۰ مورد قبول و تنها ۱۸ فرضیه رد شدند. در اغلب مقاله‌های مذکور، متغیرهای مستقل و وابسته به خوبی و با دقت تعریف شده بودند و تنها در دو مقاله متغیر میانجی مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی وجود داشت. همچنین وضعیت فرضیه‌ها به لحاظ شاخص‌های عدم تعارض با سایر فرضیه‌های پژوهش، آزمون‌پذیری، صراحت و بیان خبری مطلوب بود.

۲-۶- متغیرهای مورد بررسی در پژوهش‌ها

در ادامه متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی بررسی شده در مقاله‌ها آورده شده است:

جدول (۲) متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی بررسی شده در مقاله‌ها

ردیف	نام متغیر	متغیرها
۱	متغیرهای مستقل	فرهنگ سازمانی، میزان مطالعه در زمینه تخصصی، رضایت شغلی، سابقه تدریس، اعتماد به نفس و تعداد طرح‌های پژوهشی، مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، میزان کاربرد، توانایی و دانش استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، استراتژی مدیریت استعداد و ابعاد آن، مرتبه علمی، شرکت در دوره آموزشی، سابقه کار اجرایی بیرونی، میزان استفاده از اینترنت، سن، جنس، رتبه دانشگاهی، رفتار اطلاع‌یابی، خود کارآمدی استادان، آشنایی با زبان خارجی، تعداد فرزندان، رشته تخصصی، محل اخذ مدرک دکتری، وضعیت استخدامی، میزان تسلط به زبان انگلیسی، میزان فعالیت‌های اشتراکی، میزان دسترسی اعضای هیئت علمی به منابع و پایگاه‌های اطلاعاتی، تسلط بر مهارت‌های رایانه‌ای، تسلط بر روش‌های تحقیق، زمان اختصاص داده شده به فعالیت‌های غیر علمی-پژوهشی، آشنایی با مهارت‌های پژوهش، فرصت ارتباط با صنعت، مهارت‌های ارتباط اجتماعی، اهمیت به تأمین نیازهای غیرمالی، نظم کاری، قرار گرفتن در فضای پژوهشی، تعهد هنجاری، هنجارمندی سازمانی، میزان ارتباطات اعضای هیئت علمی
۲	متغیر وابسته (بهره‌وری اعضای هیئت علمی)	اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی، اثربخشی تدریس، عملکرد سازمانی، تعامل اجتماعی، کیفیت زندگی کاری، عملکردهای آموزشی و پژوهشی، موانع انجام فعالیت‌های پژوهشی، موانع بهسازی هیئت علمی، عملکرد نوآورانه، موفقیت شغلی، کیفیت تدریس، تولید علمی، بهره‌وری پژوهشی، خلاقیت و بهره‌وری، افزایش فعالیت‌های پژوهشی
۳	متغیر میانجی	مدیریت دانش، اعتبار به کار

همان‌طور که ملاحظه می‌شود در اغلب مقاله‌ها عوامل فردی و درون‌سازمانی مرتبط با بهره‌وری اعضای هیئت علمی بررسی شده است. پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده، عوامل برون‌سازمانی مؤثر بر بهره‌وری بیشتر بررسی شوند.

۲-۷- هدف‌های پژوهش‌ها

در پژوهش‌های علمی محقق پس از بیان مسئله تحقیق، هدف‌ها را بیان می‌کند. هدف‌های پژوهش، خلاصه آن چیزی است که باید با اجرای پژوهش به آن دست یافت. ویژگی‌های هدف‌های مناسب عبارت‌اند از:

- هر هدف باید صریح، روشن و شفاف باشد به طوری که دارای هیچ‌گونه ابهامی نبوده و قابل درک باشد.
 - هدف باید بر مبنای اصل ایجاز در حدود یک سطر نوشته شود.
 - هدف‌های پژوهش نباید با همدیگر متناقض باشند.
 - هدف‌ها باید برابر اصل تحقق‌پذیری قابل اندازه‌گیری و بررسی باشند (مستخدمین حسینی، ۱۳۹۴، ص ۵۹).
- به لحاظ ویژگی‌های فوق، بررسی هدف‌ها در مقاله‌های مورد بررسی نشان داد که تطابق خوبی بین هدف‌ها با پرسش‌ها، فرضیه‌ها و عناوین آنها وجود دارد. همچنین با بررسی ویژگی‌های هدف‌های مناسب، مشخص شد که مقاله‌ها به لحاظ ویژگی‌های مذکور، وضعیت بسیار مطلوبی داشتند.

۲-۸- نتایج پژوهش‌ها

نتایج مقاله‌های مورد بررسی از چند جهت دارای ضعف بودند. نخستین مشکل نتایج پژوهش‌ها این بود که اغلب راهکار عملیاتی و پیشنهادهای کاربردی متناسب با یافته‌ها نداشتند. راهکارها بعضاً کلیشه‌ای بودند و در برخی مقاله‌ها راهکار ارائه نشده بود. مشکل بعدی، بی‌نظمی، پراکنده‌گویی و جمع‌بندی نشدن مطالب در بخش نتایج بود. اغلب مقاله‌های مورد بررسی، جمع‌بندی منظم و دقیقی از یافته‌های پژوهشی خود نداشتند به طوری که با مطالعه نتیجه‌گیری، وضعیت رد یا تأیید فرضیه‌ها یا پاسخ به پرسش‌های پژوهش روشن نمی‌شد.

بحث و نتیجه‌گیری

در رابطه با بهره‌وری اعضای هیئت علمی، پژوهش‌های متعدد و پراکنده‌ای توسط پژوهشگران داخلی در رشته‌های تحصیلی مختلف انجام گرفته که این امر نشان‌دهنده ماهیت بین‌رشته‌ای موضوع مورد مطالعه است؛ اما تقریباً در هیچ یک از این مطالعات به جز چند مورد معدود، علی‌رغم مسئله بودن موضوع، سطح بهره‌وری اعضای هیئت علمی به مثابه یک مسئله اجتماعی در نظر نگرفته نشده و برای حل آن راهکار عملیاتی و اجرایی دقیقی ارائه نشده است. از این روی، نبود نگاه آسیب‌شناسانه را می‌توان از نقاط ضعف پژوهش‌های این حوزه دانست. افزون بر این، اغلب این پژوهش‌ها به روش کمی (۷۵ درصد) اجرا شده‌اند در حالی که موضوع بهره‌وری اعضای هیئت علمی در کنار تحقیقات کمی، مستلزم اجرای بررسی‌های کیفی و عمیقی است که به صورت ژرف و با رویکردهای پدیدارشناسانه مسئله از دیدگاه کنشگران درگیر در مسئله (اعضای هیئت علمی) بررسی شود. از طرفی، شناخت و درک جامع مسئله مذکور مستلزم تحلیل زمینه‌های اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی مرتبط با آن است که ماهیتاً با اجرای پژوهش‌هایی به روش کیفی یا تلفیقی مانند روش نظریه زمینه‌ای^۱ امکان‌پذیر خواهد شد.

جامعه‌آماری اغلب تحقیقات مورد مطالعه (۳۷/۵ درصد)، استان تهران است بدین معنی که اعضای هیئت علمی استان تهران بیش از همه مورد مطالعه قرار گرفته‌اند که این امر ناشی از تمرکز بیشتر استادان و دانشجویان در دانشگاه‌های استان تهران است؛ در حالی که عوامل مؤثر بر بهره‌وری باید در بین تمام اعضای هیئت علمی به ویژه اقلیت‌های قومی و مذهبی اعم از سنی و شیعه، کرد، ترک، لر، عرب و ... در تمامی نقاط برخوردار و محروم کشور بررسی شود تا بتوان به نتایج قابل‌تعمیم در این زمینه دست یافت و عوامل مؤثر را به درستی شناسایی کرد.

مشکل دیگر مقاله‌های بررسی شده، خلأ نظری و عدم تناسب نظریه‌های استفاده شده در تحقیقات با جامعه ایران است. یافته‌ها نشان می‌دهد که اغلب مقاله‌های مورد بررسی (۶۵ درصد) دارای رویکرد نظری نبوده و سایر

1. Grounded Theory

پژوهش‌ها نیز رویکردهای نظری بسیار ضعیف و نامناسب داشتند؛ در حالی که مبانی نظری به محقق کمک می‌کند تا ابعاد و کاربرد مختلف موضوع مورد مطالعه را دریابد و از کلی‌گویی یا بیان مطالب هجو پرهیز کند. اغلب مقاله‌های مورد بررسی که دارای پرسش پژوهشی بودند، به لحاظ شاخص‌های میزان شفافیت و وضوح پرسش‌ها، میزان انطباق پرسش‌ها با موضوع پژوهش و همچنین میزان انطباق پرسش‌ها با روش پژوهش، وضعیت خوبی داشتند. بررسی هدف‌ها نیز نشان داد که تطابق خوبی بین هدف‌ها با پرسش‌ها، فرضیه‌ها و عناوین مقاله‌ها وجود دارد.

در مجموع، در پژوهش‌های بررسی شده، عوامل مختلف مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی مطالعه و بررسی شده است. با استفاده از مدل نظری بلند و همکاران (۲۰۰۵)، عوامل مذکور در یک دسته‌بندی کلی در سه گروه عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل برون‌سازمانی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش، نشان‌دهنده تمرکز بیشتر پژوهش‌ها بر عوامل فردی و درون‌سازمانی مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی (۲۵ درصد) و تمرکز کمتر بر عوامل برون‌سازمانی مرتبط در این زمینه (۱۰ درصد) است. در صورتی که تأثیر عوامل کلان و برون‌سازمانی مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی کمتر از عوامل درون‌سازمانی نبوده و این امر مستلزم انجام مطالعات بیشتری با تمرکز بر شناسایی عوامل برون‌سازمانی مؤثر در این زمینه است. نکته قابل توجه دیگر این است که در اغلب پژوهش‌های داخلی، مجموعه‌ای از عوامل (فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) مؤثر بر بهره‌وری به صورت سطحی و یک‌جا بررسی شده است؛ در حالی که در پژوهش‌های مشابه خارجی (بابو و همکاران، ۲۰۱۷؛ کوکال و همکاران، ۲۰۱۷؛ فونسکا و همکاران، ۱۹۹۷؛ کای‌ویک و تیگن، ۱۹۹۶؛ کای‌ویک، ۱۹۹۰؛ لانگ، ۱۹۷۸)، یک یا چند متغیر مستقل (سن، جنسیت، تعداد فرزندان، موقعیت دانشگاهی، تیپ شخصیتی، علاقه به رشته، صلاحیت‌های علمی و زبانی، فعالیت علمی بین‌المللی، راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی، شرایط مادی، عوامل انسانی و...) به صورت عمیق بررسی شده‌اند. از این رو، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌هایی به طور اختصاصی هر یک از عوامل و متغیرهای مستقل به صورت عمیق‌تر و دقیق‌تر مطالعه و بررسی شوند.

در مجموع می‌توان گفت که موضوع بهره‌وری اعضای هیئت علمی، موضوع بسیار مهمی است که توسعه و آبادانی جامعه و تربیت نیروهای انسانی تا حد زیادی به آن وابسته است؛ از این روی لازم است تا برنامه‌ریزی مناسبی برای جهت‌دهی پژوهشگران به سمت تحقیقات کیفی‌تر، عمیق و عملیاتی بر روی موضوع مذکور انجام شود تا با شناسایی دقیق عوامل مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی بتوان بر چالش مذکور تا حد زیادی فائق آمد. متناسب با نتایج پژوهش، راهکارهای زیر به منظور بهبود تحقیقات آینده در حوزه بهره‌وری اعضای هیئت

1. Fonseca et al
2. Kyvik & Teigen
3. Kyvik

علمی پیشنهاد می‌شود:

۱. از آنجا که روش‌شناسی غالب در پژوهش‌های حوزه بهره‌وری اعضای هیئت علمی، روش کمی بود، پیشنهاد می‌شود محققان با روش‌های کیفی و ترکیبی نیز این موضوع پرداخته و در کنار تبیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی، تجربه زیسته اعضای هیئت علمی در این زمینه را با استفاده از تکنیک مصاحبه عمیق بررسی کنند.
۲. با توجه به اینکه موضوع بهره‌وری، موضوعی فرارشته‌ای محسوب می‌شود و متخصصان رشته‌های مختلف به آن می‌پردازند، پیشنهاد می‌شود تحقیقات در این حوزه به صورت بین‌رشته‌ای و با مشارکت پژوهشگران رشته‌های تحصیلی مختلف اجرا شود تا ابعاد مختلف موضوع از جنبه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، مدیریتی، آموزشی و ... بررسی شود.
۳. نتایج فراتحلیل نشان داد که اغلب مقاله‌ها رویکرد نظری قوی نداشتند، از این‌رو پیشنهاد می‌شود که محققان رشته‌های مختلف در زمینه ادبیات نظری موضوع تعمق و مطالعه بیشتری داشته باشند.
۴. بررسی نتایج پژوهش نشان داد که متأسفانه اغلب مقاله‌های موجود در این زمینه به ورطه فرمالیسم و شکل‌گرایی کشیده شده و از خلاقیت و ابتکار دور مانده‌اند. این نکته در بخش نتیجه‌گیری اغلب تحقیقات به چشم می‌خورد. پیشنهاد می‌شود محققان با رویکردهای روش‌شناسی و نظری جدید و با دیدی متفاوت مسئله را بررسی کنند.
۵. همان‌طور که ذکر شد مقاله‌های مورد بررسی یا غالباً توصیه سیاستی نداشتند یا دارای توصیه‌های سیاستی بسیار کلی، کلیشه‌ای و تکراری بودند. راهکارها و توصیه‌های پایانی مقاله‌ها ناظر به دستگاه‌های اجرایی مشخصی نبوده و قابلیت عملیاتی‌سازی بسیار اندکی داشتند. اغلب این راهکارها در سطح مدیریتی و کلان بود و در سطح کنشگران خرد هیچ‌گونه راهکاری ارائه نشده است. شاید از دلایل ضعف توصیه‌های سیاستی به ماهیت تحقیقات برمی‌گردد که غالباً در سطح کلان اجرا شده‌اند؛ از این‌رو پیشنهاد می‌شود تحقیقاتی در این حوزه در سطوح خرد و میانه و با در نظر گرفتن نقش کنشگران اجتماعی (اعضای هیئت علمی) در بهبود بهره‌وری نیز اجرا شود. در سایر پژوهش‌ها نیز باید راهکارهایی عملیاتی متناسب با نتایج ارائه شود.
۶. مشکل دیگر، تمرکز جامعه آماری پژوهش‌های این حوزه در استان تهران و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی است. از این‌رو پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، این موضوع در سایر استان‌ها به‌ویژه استان‌های مرزی و محروم و همچنین در سایر زیرنظام‌های آموزشی (به جز دانشگاه‌های دولتی) مطالعه و بررسی شود.

References

- Alibeygi, A. H. (2007). Research Productivity Analysis of Faculty Members: A Case Study of Razi University. *Research & Planning in Higher Education*, 13(4), 154-125. (Persian)
- Allen, Mike (1995). *Research Productivity and Positive Teaching Evaluations: Examining the Relationship Using Meta-Analysis*. ERIC Number: ED379705
- Barker, Ch., Pistrang, N., & Elliott, R. (2002). *Research Methods in Clinical Psychology*. Translators Group, First Edition, Tehran: University Jahad Publications. (Persian)
- Blaikie, N. (2015). *Designing social research: the logic of anticipation*. Translated by Hassan Chavoshian, Tehran: Ney Publishing. (Persian)
- Fahimnia, F., Norouzi Chakli, A., & Bamir, M. (2015). Investigating the effect of individual and organizational factors on the research productivity of faculty members of the University of Tehran. *Journal of Scientometrics*, 2(4), 26-15. (Persian)
- Faraji Armaki, A., Arasteh, H., Fersatkah, M. (2012). Developing a Model for Increasing Research Productivity of University Faculty Member: a Case Study of Shahid Beheshti University. *Bi-Quarterly Journal of Management & Planning in Educational Systems*, 5(1), 117-95. (Persian)
- Feldman, K. (1987) Research productivity and scholarly accomplishment of college teachers as related to their instructional effectiveness: A review and exploration. *Research in Higher Education*, 26, 227- 298. doi:10.1007/BF00992241
- Flick, Uwe (2009). *An Introduction to Qualitative Research*. Translated by Hadi Jalili, Tehran: Ney Publishing. (Persian)
- Fonseca, L., Velloso, S., Wofchuk, s., & Meis, L. (1997). *The importance of human relationships in scientific productivity*. DOI:10.1007/BF02457445 Corpus ID: 27958066
- Ghanei Rad, M. A. (2006). Interactions and communication in the scientific community. Tehran: Research Institute for Cultural and Social Studies(Persian).
- Ghanei Rad, M. A. (2006). Status of the scientific community in the field of social sciences. *Social Science Letter*, 27. (Persian)
- Hafeznia, M. R. (2008). Introduction to research methodology in humanities. Tehran: Samt Publications. (Persian)
- Hejazi, A., & Arasteh, H. (2012). Identifying and analyzing the role of educational, research and social services components on the productivity of university faculty members (Case study of Kharazmi University faculty members). *Journal of Management in Islamic University*, 1(4), 686-669. (Persian)
- Hejazi, Y., & Behravan, J. (2009). Investigating the Relationship between Individual and Or-

- ganizational Factors with Research Productivity of Agricultural Faculty Members: Tehran Province Schools of Agriculture, *Agricultural Extension and Education Sciences of Iran*, 5 (1), 47-60. (Persian)
- Kyvik, S. (1990). Motherhood and scientific productivity. *Social studies of Science*, 20(1), 149-160.
- Kyvik, S., & Teigen, M. (1996). Child care, research collaboration, and gender differences in scientific productivity. *Science, Technology & Human Values*, 21(1), 54-71.
- Long, J. S. (1978). Productivity and Academic Position in the Scientific Career, *American Sociological Review*, 43(6), 889-908.
- Mansoorian Ravandi, F., Ganji, M., & Nikkhah Ghamsari, N. (2019) Qualitative meta-analysis of the employment situation of graduates in Iran, *Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 1(45). (Persian)
- Mohseni, M. (1993). Fundamentals of Sociology of Science. Tehran: Tahoori Library, first edition. (Persian)
- Molaei, J., Bagheri, M., & Gholami, B. (2020). Meta-analysis of factors affecting human resource productivity in the organization. *NAJA Scientific Quarterly of Human Resources*, 11(61), 102-79. (Persian)
- Mostakhdemin Hosseini, H. (2015). Introduction to research methodology in humanities. *Monthly Labor & Society*, 187, 69-55. (Persian)
- Saberi, S.M., Mohammadkhani, K., & Arasteh, H. (2015). Investigating the factors affecting the productivity of university faculty members and presenting a model for its improvement (Case study, Region 8, Islamic Azad University). *Research in Educational Systems*, 9(29). (Persian)
- Shakibaei, Z. (2015). Meta-analysis of quality of work life studies of faculty members of higher education organizations. *Educational Management Innovations*, 10(4), 115-99. (Persian)
- Tavakol, M., & Erfanmanesh, I. (2014). Qualitative meta-analysis of scientific articles on the issue of brain drain in Iran. *A Study of Social Issues in Iran*, 5(1), 75-45. (Persian)
- Wills, D., Ridley, G., & Mitev, H. (2013). Research productivity of accounting academics in changing and challenging times. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 9(1), 4-25.
- Zakersalehi, Gh., & Ghanei Rad, M. A. (2015). Systematic review and meta-analysis of Iranian research in the field of social studies of science and technology. *Iranian Journal of Social Studies*, 9(2), 63-29. (Persian)