



Institute for Research
& Planning in Higher Education

Higher Education Letter

Print ISSN: 2008-4617



National Organization
for Educational Testing

Designing and validating the quality management model of research activities of faculty members

Majid Darabi¹ , Khodayar Abili²

1. Graduate of PhD in Educational Management, University of Tehran & Master of Evaluation and Supervision, Shahed University. Corresponding Author, Majid.Darabi12@Gmail.com

2. professor at the University of Tehran, Faculty of Psychology and Educational Sciences

Article Info ABSTRACT

Article Type:

Research Article

Received:

2020/04/18

Revised:

2021/05/04

Accepted:

2021/05/05

Objective: This study prominently is focused on designing and validating the quality management model of faculty research activities

Methods: Method of research was an exploratory mixed one and in doing so semi structured interviews were conducted with 14 experts of research quality in universities. After theoretical saturation, dimensions and components of quality management of activities were extracted and model were designed, then Submitted to the interviewees to validating. Twelve of them provided their comments

Results & Conclusion: Based on the research findings, the most important dimensions and components included: Contriving dimension (cultural / value, communicational / informational, rules, equipment, barrier removal, financial resources and specialization Dimensions of policies and missions (policies, objectives and missions) ,Planning dimension (identifying issues and needs, goal setting, program development, preparation for program implementation, joint activities and cooperation, assignment of tasks) Dimensions of support-incentive systems (creating incentives and motivation, guidance and counseling, reducing educational and executive conflicts, empowerment, finding capabilities and ethics). And the dimension of monitoring and evaluation (correcting indicators and research processes, monitoring the research process, identifying and analyzing the effectiveness of research, paying attention to the application of research and providing feedback). The statistical study showed that experts of this field believed the model is of sufficient and appropriate validity. To improve the quality of research activities of university faculty members, following and implementing this model will be helpful.

Keywords: research, quality management, faculty members, model

Cite this article: Darabi, Majid; Abili, Khodayar; (2021). Designing and validating the quality management model of research activities of faculty members. *Higher Education Letter*, 14 (55): pages 25-64.



© The Author(s).

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



مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

نامه آموزش عالی

شماره چاپی: ۶۱۷-۴۰۰۸



سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

طراحی و اعتباریابی الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای

هیئت علمی دانشگاه‌ها

مجید دارابی^۱، خدایار ابیلی^۲

۱. دانش آموخته دکتری تخصصی مدیریت آموزشی دانشگاه تهران و کارشناس ارشد ارزشیابی و نظارت دانشگاه شاهد، نویسنده مسئول: Majid.Darabi12@Gmail.com
۲. استاد تمام، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: هدف اصلی از اجرای این پژوهش، طراحی و اعتباریابی الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها بود؛
دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۳۰	روش پژوهش: روش پژوهش، آمیخته اکتشافی بود و با ۱۴ تن از صاحب‌نظران حوزه کیفیت پژوهشی دانشگاه‌ها، مصاحبه نیمه ساختارمند انجام گرفت. پس از اشباع نظری، ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، استخراج و الگو طراحی شد؛ الگوی طراحی شده برای اعتباریابی در اختیار افراد مصاحبه شده قرار گرفت و ۱۲ تن از آنها نظرات خود را (میزان اعتبار الگو) ارائه دادند.
اصلاح: ۱۴۰۰/۰۲/۱۴	یافته‌ها و نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش، مهم‌ترین ابعاد و مؤلفه مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی، شامل بُعد بسترسازی (فرهنگی/ارزشی، ارتباطاتی/اطلاعاتی، قوانین، تجهیزات، رفع موانع، منابع مالی و تخصص‌گرایی)؛ بُعد سیاست‌ها و مأموریت‌ها (سیاست‌ها، هدف‌ها و مأموریت)؛ بُعد برنامه‌ریزی (شناسایی مسائل و نیازها، هدف‌گذاری، تدوین برنامه، تمهید عملیاتی شدن برنامه، فعالیت‌ها و همکاری مشترک، تعیین تکالیف و وظایف)؛ بُعد نظام‌های حمایتی-تشویقی (ایجاد مشوق و انگیزه، راهنمایی و مشاوره، کاهش درگیری‌های آموزشی و اجرایی، توانمندسازی و توانمندیابی و اخلاق‌گرایی) و بُعد نظارت و ارزیابی (تصحیح شاخص‌ها و فرایندهای پژوهشی، نظارت بر فرایند پژوهشی، شناسایی و تحلیل اثربخشی پژوهش‌ها، توجه به کاربردهای پژوهش‌ها و ارائه بازخورد) است. همچنین بررسی آماری نشان داد که الگو از نظر صاحب‌نظران حوزه کیفیت پژوهشی دانشگاه‌ها، از اعتبار کافی و مناسب برخوردار است. برای ارتقای کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، پیگیری و اجرایی کردن این الگو راهگشا خواهد بود.
پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۵	کلیدواژه‌ها: پژوهش، مدیریت کیفیت، اعضای هیئت علمی، الگو

استناد: دارابی، مجید؛ ابیلی، خدایار (۱۴۰۰). طراحی و اعتباریابی الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها.

نامه آموزش عالی، ۱۴ (۵۵)، صفحه ۲۵-۶۴.

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



مقدمه

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، همواره به‌عنوان مهم‌ترین مراکز اندیشه‌ورزی و تولید علم، وظایف و نقش‌های مختلفی بر عهده داشته و روزبه‌روز این نقش‌ها پیچیده‌تر و سنگین‌تر از گذشته شده است (معروفی، ۱۳۸۶) به‌نحوی که طی ۲۵ سال گذشته شرایط کارکردی و ساختاری مؤسسات آموزش عالی به‌طور ریشه‌ای تغییر کرده؛ نظام‌های نخبه‌پرور، جای خود را به نظام‌های فراگیر داده؛ محیط‌های یاددهی - یادگیری عمیقاً دگرگون شده؛ فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات به عرصه آمده و آموزش عالی هم در سطح ساختار سازمانی و هم در سطح فرایندهای عملیاتی، با عوامل چالش‌برانگیزی مواجه شده است (ماسی^۱ (۱۹۹۹) نقل در فراستخواه، ۱۳۸۵). این امر دانشگاه‌ها را با موضوعاتی از قبیل؛ کارآمد بودن، حرفه‌ای شدن، مناسب بودن، همکاری‌های بین‌المللی، عدالت آموزشی و کنترل کیفیت (معروفی، ۱۳۸۶) مواجه کرده است.

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی همانند دیگر نظام‌های اجتماعی، بر اساس سطح پیشرفت و نیازهای جامعه، مأموریت‌های^۲ مختلفی بر عهده دارند که می‌توان آنها را در پنج مأموریت یا وظیفه خلاصه کرد: ۱- آموزش؛ ۲- پژوهش؛ ۳- خدمات؛ ۴- تولید و نشر علم؛ ۵- رشد حرفه‌ای (نیازی و ابونوری، ۱۳۹۰؛ نقل در جباری، ۱۳۹۳)؛ اگرچه این مأموریت‌ها ممکن است از جامعه‌ای به جامعه دیگر یا دانشگاهی به دانشگاه دیگر متفاوت باشد، ولی بیشتر صاحب‌نظران، سه مأموریت اصلی دانشگاه‌ها را شامل آموزش^۳، پژوهش^۴ و خدمات^۵ می‌دانند. هر یک از این مأموریت‌ها، از اهمیت خاصی برخوردار بوده و بی‌توجهی به هر یک از آنها، ممکن است زیان‌های جبران‌ناپذیری برای جامعه به دنبال داشته باشد (معروفی، ۱۳۸۶)؛ از سه مأموریت یا کارکرد ذکر شده؛ دو مأموریت یا کارکرد آموزش و پژوهش، به‌طور خاص، مسئله‌ای است که همواره برای دانشگاه‌ها مطرح بوده (جباری، ۱۳۹۳) و تأثیر متقابل این دو مأموریت، ضامن پویایی و حیات دانشگاه‌ها است (ابویی مهریزی و همکاران، ۱۳۸۹). آموزش فرایندی است که در آن فراگیر و آموزشگر یا معلم و متعلم درگیر فعالیت‌های متقابل هستند و در یک محیط صمیمی و با تفاهم، سعی می‌کنند بر دانایی و آگاهی‌های خویش بیفزایند (زمانی‌پور، ۱۳۸۷) و پژوهش فرایندی است که از طریق آن می‌توان درباره ناشناخته‌ها را جستجو کرد و نسبت به آن شناخت لازم را به دست آورد (ضامنی و همکاران، ۱۳۹۰).

هرچند در فرایند انتخاب، استخدام و ارتقای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها، بر تحقیق بیشتر تأکید می‌شود (معروفی و همکاران، ۱۳۸۶)، اما در باب اهمیت یا اولویت تحقیق یا تدریس در دانشگاه، باید گفت که

1. Massy
2. Missions
3. Instrction
4. Research
5. Services

تحقق این دو مأموریت، برای دانشگاه‌ها از اهمیت یکسانی برخوردار است و جدایی تدریس و پژوهش، زیان‌بار است. علم نتیجه پژوهش است و مدرس آنچه را که پژوهشگر به دست آورده آموزش می‌دهد و منتقل می‌کند؛ پس رابطه ذاتی بین تدریس و پژوهش وجود دارد (لی،^۱ ۲۰۰۴) و بحث در مورد تضاد تدریس و پژوهش، امری اشتباه، بی‌فایده و نقض غرض بوده و نتیجه عدم شناخت دقیق کارکردهای دانشگاه و رابطه آموزش و پژوهش است. اما آنچه به‌عنوان مجزا بودن آموزش و پژوهش مطرح می‌شود؛ ماهیت متفاوت این دو فعالیت است و نه اینکه این دو فرایند، در موقعیت (دانشگاه و اعضای هیئت علمی) قابل جمع شدن نباشند (رخشانی، ۱۳۹۲).

در جهت ارتقای کیفیت فعالیت‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، موضوع مدیریت کیفیت، به‌طور جدی در دستور کار دولت، مؤسسات، گروه‌های علمی و برنامه‌های فردی قرار گرفته (خوران، ۱۳۹۱) و اجرای آن، به یکی از چالش‌های اصلی پیش روی نظام‌های دانشگاهی تبدیل شده است (رحمانی و فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۷)؛ چراکه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی برای کارایی بیشتر و ارتقای کیفیت (ترو،^۲ ۱۹۹۴) و اطمینان از اینکه نیروی کار متخصص و ماهر تربیت می‌کنند (سیزمادیا،^۳ ۲۰۰۶) به مدیریت کیفیت نیاز دارند. البته باید در نظر داشت که مدیریت کیفیت در آموزش عالی به دلیل عوامل مختلفی از جمله دیدگاه‌های متفاوت بین ذی‌نفعان و ویژگی‌های سنتی مؤسسات کار دشواری است (سیمانگونسونگ،^۴ ۲۰۲۰). با این وجود و به‌واسطه تحقیقات و مباحثات انجام شده در این زمینه، پیشرفت‌هایی صورت گرفته، اما هنوز اجماعی روی اینکه چگونه می‌توان کیفیت را در درون نظام آموزش عالی مدیریت کرد، وجود ندارد؛ شاید یکی از دلایل اصلی این است که خود مقوله کیفیت، یک مفهوم پیچیده و چندوجهی (بکت و بروکز،^۵ ۲۰۰۶)؛ به عقیده هاروی و گرین^۶ (۱۹۹۳) مفهومی ذی‌نفع‌مدار و مفهومی غیر واحد، اغفال‌کننده، بی‌ثبات و چندوجهی؛ به عقیده دوهیرتی^۷ (۲۰۰۵) دارای معانی متناقضی از جمله؛ هم مفهومی استراتژیک و هم مفهومی عملیاتی؛ هم ایده‌ای عملی و هم ایده‌ای الهامی؛ هم مفهومی نسبی و هم مفهومی مطلق؛ تعریف آن هم توسط سازمان و هم توسط مشتریان؛ هم درباره وسیله و هم درباره نتیجه؛ هم درباره سیستم‌ها و هم درباره افراد و... است (همان؛ نقل در فتحی و اجارگاه و محمدهادی، ۱۳۹۲، ص ۱۲).

از سوی دیگر، با وجود اینکه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به‌عنوان رکن اساسی و مرکز ثقل دانشگاه‌ها و کلید پویایی مراکز علمی محسوب می‌شوند (حیدری نقل در نژادقربان، ۱۳۹۴)، کیفیت فعالیت‌های آنها برای مدیران

1. Lee
2. Trow
3. Csizmadia
4. Simangunsong
5. Becket & Brookes
6. Harvey & Green
7. Doherty

مراکز دانشگاهی به‌عنوان یکی از موضوعات بسیار مهم و چالش‌برانگیز (عبدالهی، ۱۳۹۲)؛ باقی مانده؛ موضوع برنامه‌ریزی، کنترل و بهبود کیفیت فعالیت‌های آنها، به‌صورت پیوسته مدنظر قرار نگرفته است؛ سازوکارهای نهادینه و کافی برای بهبود کیفیت و تأمین انتظارات ذی‌نفعان وجود ندارد (حسینی، ۱۳۹۲). شواهد و نتایج پژوهشی هم مؤید آن است که ناکارآمدی و ضعف اثربخشی در سازوکارهای بررسی و ارتقای کیفیت (عطافر و صالح‌نیا، ۱۳۸۶؛ ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷؛ شاهرضایی، ۱۳۸۹) تحقق هدف‌ها و مأموریت‌های دانشگاه‌ها از جمله مأموریت پژوهشی را تحت‌الشعاع قرار داده، به‌گونه‌ای که امروزه کیفیت دانشگاه‌ها به‌خصوص در مأموریت‌های پژوهشی، دغدغه و نگرانی مسئولان در سطوح مختلف شده است. برخی پژوهش‌ها نیز ضعف‌ها و نارسایی‌های موجود در فعالیت‌های پژوهشی در دانشگاه‌های کشور را تأیید کرده و آن را نشانی از نبود سازوکارهای مناسب برای مدیریت و تضمین کیفیت این فعالیت در نظام آموزش عالی دانسته‌اند (شاهرضایی، ۱۳۸۹، ص ۴۴).

با توجه به اینکه نظام آموزش عالی، عهده‌دار وظایف و مسئولیت‌های مهمی در زمینه رشد و توسعه اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، فرهنگی و تربیتی جوامع است (کبریایی و رودباری، ۱۳۸۴) و نیز اینکه در عصر حاضر، دانش نظری به جای کالا به فروش می‌رسد و تجاری‌سازی نتایج تحقیقات، سیاست اغلب مراکز علمی است و در چنین شرایطی کشورهای در حال توسعه در تلاش هستند تا نقش دانشگاه‌ها را در توسعه ملی با فعالیت‌های باکیفیت پژوهش اعضای هیئت علمی، مورد توجه قرار دهند (شاوون و جامد، ۱۳۹۱)؛ از آنجا که در سازوکارهای مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های کشور، همه عناصر و ابعاد موضوع فعالیت‌های پژوهشی، مورد توجه و مدیریت قرار نمی‌گیرد و نیازسنجی، چینش و گزینش موضوعات پژوهشی و هدایت اعضای هیئت علمی به موضوعات روز و موردنیاز جامعه و هدایت و نظارت بر فعالیت‌ها، کمتر انجام می‌شود؛ در جهت مدیریت و برنامه‌ریزی برای بهبود مستمر کیفیت عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی این مطالعه انجام می‌گیرد؛

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پژوهش فرایندی سیستمی و نظام‌مند برای تولید و خلق دانش و تلاشی منظم و سازمان‌یافته برای بررسی مسئله‌ای خاص است که به راه‌حل نیاز دارد و شامل گام‌هایی است که طراحی و پیگیری می‌شوند تا پاسخ‌هایی برای مسئله مورد بررسی به دست آید. پژوهش دربردارنده فرایندهای جست‌وجو، بررسی، آزمون و آزمایش است؛ این فرایندها را باید به‌طور منظم، به دقت، منتقدانه، عینی و منطقی به اجرا درآورد. نتیجه نهایی پژوهش، کشف واقعیت‌های جدیدی است که به افراد، برای حل مشکل موجود کمک می‌کند. بسیاری از فیلسوفان علم نیز معتقدند که هدف اصلی علم، ایجاد و بسط نظریه، به‌منظور شناخت صحیح پدیده مورد بررسی است تا از

این طریق بتوان با توصیف، پیش‌بینی و کنترل آن، عملکرد را بهبود بخشید (استون^۱، ۲۰۰۷، به نقل از اعرابی و فیاضی، ۱۳۸۸). روند شکل‌گیری پژوهش در کشورهای مختلف نشان می‌دهد که نهادینه شدن پژوهش‌های علمی از قرن نوزدهم شروع و در اواسط قرن بیستم از سیطره حکومت‌های مرکزی خارج شده و در اختیار مؤسسه‌های علمی - پژوهشی و دانشگاه قرار گرفته است (سنجری و بهرنگی، ۱۳۸۳).

هرچند در ابتدا، تدریس و خدمات، دو مأموریت اصلی دانشگاه‌ها بودند و پژوهش جزو این مأموریت‌ها به شمار نمی‌رفت (جنکس و ریسمن^۲، ۲۰۰۲)؛ اما از زمانی که دانشگاه‌ها از پژوهش، برای هدایت دانشجویان و استادان در زمینه‌های علمی آنها استفاده کردند، تأکید مضاعفی بر امر پژوهش در سطح دانشگاهی به وجود آمد (بلیکبورن و همکاران^۳، ۱۹۹۱). یکی از دلایل این تأکید را چینام (۲۰۰۷) این می‌داند که پژوهش اساس چگونگی کارکرد یک دانشگاه است و حیات فکری دانشگاه تا حد زیادی مرهون پژوهش است. نکته دیگر این است که در ساختارهای جدید آموزش عالی، دوگانگی‌های سنتی و مرسوم میان دو مقوله اصلی آموزش عالی، یعنی آموزش و پژوهش از بین رفته است (گراف و راتکلیف^۴، ۱۹۹۷). آموزش کارا و اثربخش به پژوهش بهره‌ور، بستگی دارد. دلیل دیگر افزایش تأکید بر پژوهش در دانشگاه‌ها، افزایش تقاضای بهره‌وری پژوهشی در دانشگاه‌های سراسر جهان جهت پاسخگویی به نیازهای چندگانه تأمین‌کنندگان مالی، ذی‌نفعان و رقابت‌های بین‌المللی مثل رده‌بندی جهانی دانشگاه‌ها است (بیلوت، ۲۰۱۱، به نقل از علیزاده بر جی، ۱۳۹۵)؛ شرکت‌ها و کمپانی‌های مختلف مایل به همکاری با دانشگاه‌های پژوهش‌حور هستند و سعی می‌کنند که روابط خویش را با آنها بهبود بخشند. این تمایل دلایل آشکاری دارد؛ شرکت‌ها می‌خواهند به دانشجویان آموزش دیده دسترسی داشته باشند، استادان دانشگاه را در سرمایه‌گذاری‌ها شریک کنند و دانشگاه‌ها را برای آشنایی‌شان با تجهیزات تهییج نمایند. همکاری با دانشگاه‌ها، شرکت‌ها را با علوم جدید و تکنولوژی‌های جدید آگاه می‌کند، پس فرصت‌های زیادی در همکاری صنعت و دانشگاه وجود دارد. کانال‌های ارتباطی این دو عبارت‌اند از: دانشجویان، انتشارات، قراردادهای پژوهشی، همایش‌های فنی، مشاوران و مبادله کارکنان (به‌عنوان مثال، استادان کمکی) (لینک و اسکات^۵، ۲۰۰۶). از سوی دیگر، با شروع راه‌اندازی اولین نسخه از رتبه‌بندی شانگهای در سال ۲۰۰۳ و تلاش‌های دیگر برای محک‌زنی و مقایسه دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی، رقابت‌های شدیدی برای بهتر شدن موقعیت در این نظام‌های رتبه‌بندی بین‌المللی در میان انبوه دانشگاه‌ها شکل گرفته است (هازلکورن^۶، ۲۰۱۱). نتیجه این رتبه‌بندی‌ها نه تنها در رسانه‌ها و مردم، بلکه بر مدیران پژوهشی، سیاستمداران و تصمیم‌گیرندگان اثر داشته است؛ زیرا آنها این ادراک را

1. Stone
2. Jencks & Reisman
3. Blackburn et al
4. Graff & Ratcliff
5. Link & Scott
6. Hazelkorn

دارند که مؤسسات با رتبه بهتر معمولاً سازنده‌تر هستند، پژوهش‌های با کیفیت بالاتری تولید می‌کنند و در کمک به جامعه از دیگر دانشگاه‌ها بهتر هستند (شین و توتکاشیان^۱، ۲۰۱۱). با توجه به این که در روش‌های رتبه‌بندی مختلف، معیارهای رتبه‌بندی بر ارزیابی آموزشی، پژوهشی و میزان تولید علم توسط دانشگاه‌ها معطوف شده است (اوحدی، ۱۳۸۶) دانشگاه‌ها به اجرای پژوهش به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی خود روی آورده‌اند. این موارد باعث سوگیری دانشگاه‌ها به سمت پژوهش در دانشگاه‌ها شده است.

در خصوص ابعاد پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، پژوهش‌های زیادی صورت گرفته از جمله؛ محمدیان ساروی (۱۳۸۵) عوامل فرهنگی و اجتماعی مانند ارزش‌گذاری و بها دادن به پژوهشگران و ارتقای فرهنگ پژوهش و عوامل اقتصادی مانند حمایت مالی و در نظر گرفتن تسهیلات و اعتبار لازم را در اجرای پژوهش اعضای هیئت علمی مؤثر می‌داند. به نظر آقایی (۱۳۸۷) اعتبارات مکفی، مدیریت علاقه‌مند و آشنا، تلاش و سماجت پژوهشگران در اجرای پژوهش اعضای هیئت علمی مؤثر است. حجازی و بهروان (۱۳۸۸)، عوامل فردی (سن و مرتبه علمی)، عوامل روان‌شناختی (خلاقیت، اعتمادبه‌نفس و عادات کار)، عوامل سازمانی (هدف‌های روشن، سیستم مشاوره، مدیریت مشارکتی، فرصت‌های پژوهشی، سیستم پاداش، برقراری و ارتباط با همکاران) را در اجرای پژوهش اعضای هیئت علمی مؤثر می‌دانند. مظلومیان و همکاران (۱۳۸۹) مرتبه علمی، وضعیت استخدامی، میزان فعالیت اشتراکی، مسئولیت‌اجرائی، 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 را در فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی مؤثر می‌دانند. حسین‌پور (۱۳۹۰) مجموعه عواملی را که تسهیل‌کننده اجرای پژوهش توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها هستند از زوایای مختلف گروه‌بندی کرده است: ۱- عوامل شخصی تسهیل‌کننده اجرای پژوهش شامل: تشویق اعضای هیئت علمی به کار گروهی پژوهشی، کاربست یافته‌های پژوهشی، رفع مشکلات مربوط به زندگی اعضای هیئت علمی، آموزش زبان انگلیسی برای استفاده از منابع خارجی، کاهش تدریس (کسر موظفی تدریس)، استخدام هیئت علمی با توجه به توان پژوهشی آنها؛ ۲- عوامل اجتماعی تسهیل‌کننده اجرای پژوهش شامل: احترام به جایگاه تحقیق و محقق در نظام ارزشی جامعه، حمایت و مشوق‌های معنوی مناسب از محقق، ایجاد زمینه فرهنگی برای فعالیت‌های علمی در جامعه، جلوگیری از ورود تنش‌های سیاسی به محیط دانشگاه، اهمیت دادن به محققان برجسته و تقدیر از آنها، اهمیت دادن مسئولان دانشگاه به جایگاه پژوهش، رفع محدودیت‌های اجتماعی و قانونی پژوهش؛ ۳- عوامل اقتصادی تسهیل‌کننده اجرای پژوهش شامل: حمایت مالی از فعالیت‌های پژوهشی، حمایت مالی از تحقیقات دانشگاهی، تخصیص به‌موقع اعتبارات پژوهش، معافیت مالیات از قراردادهای پژوهشی، کاهش هزینه تألیفات و نتایج پژوهشی، اختصاص بودجه جداگانه به پژوهش، افزایش حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی؛

1. Shin & Toutkoushian

۴- عوامل تسهیل کننده تسهیلات پژوهشی شامل: تأمین امکانات مورد نیاز پژوهش، تهیه رایانه، تأمین منابع علمی (مجلات تخصصی، اسناد و مدارک)، افزایش سرعت و پهنای اینترنت، تدارک بانک های اطلاع رسانی داخلی؛ ۵- عوامل تسهیل کننده توانمندی پژوهشی شامل: برگزاری کارگاه آموزشی آشنایی با روش های تحقیق، برگزاری کارگاه آموزشی آشنایی با تکنیک های آماری، برگزاری کارگاه آشنایی با نرم افزارهای پژوهشی، برگزاری کارگاه های آشنایی با تایپ و نگارش پژوهش، برگزاری کارگاه های آشنایی با اصول مقاله نویسی، برگزاری کارگاه های آشنایی جستجوی منابع؛ ۶- ضوابط اداری و مالی تسهیل کننده پژوهش شامل: تسریع گردش مالی فعالیت های پژوهشی، تسریع مراحل اداری تصویب طرح در دانشگاه، تسریع مراحل پذیرش مقاله برای چاپ، تسریع مراحل پذیرش کتاب برای چاپ، رفع موانع شرکت در سمینارها و همایش های علمی، رفع مشکلات استفاده از فرصت های مطالعاتی، شفافیت در شرایط جذب و نگهداری پژوهشگران؛ ۷- عوامل تسهیل کننده سیاست گذاری پژوهشی شامل: توزیع مناسب بودجه و امکانات پژوهشی، تخصیص بودجه پژوهشی، ارتباط میان دانشگاه با مراکز تحقیقاتی داخلی، ارتباط میان دانشگاه با مراکز تحقیقاتی خارجی، آشنایی با دستاوردهای نوین علمی، اطلاع رسانی اولویت های پژوهشی، تشویق و حمایت تحقیقات از سوی مدیریت دانشگاه، شفافیت در سیاست گذاری پژوهشی دانشگاهی. از دیدگاه زینب^۱ (۱۹۹۹) عوامل مؤثر بر پژوهش اعضای هیئت علمی به طور کلی به سه دسته اصلی تقسیم می شوند: ۱- عوامل فردی مانند سن، جنس و ویژگی های شخصیتی؛ ۲- عوامل علمی مانند مرتبه، سمت و تجربه؛ ۳- عوامل سازمانی مانند پاداش ها، رشته علمی، همکاران و مدیریت دانشکده یا بخش. آندرسون و همکاران^۲ (۲۰۰۴) نیز عوامل فردی (جنسیت، سن، توانایی و بنیه علمی)؛ عوامل شخصیتی (انگیزه ها و محرک های درونی)؛ عوامل محیطی (کیفیت دانشگاه، اعتبار دانشکده، وضعیت شبکه های ارتباطی و آزادی علمی در محل کار) را در اجرای پژوهش اعضای هیئت علمی مؤثر می دانند. سالزار سلمنا و اسمونت اکوستا^۳ (۲۰۰۷) زمان، اعتقاد به تلاش های سخت برای پژوهش، جو گروهی مثبت، شرایط کاری و روابط سازمانی، میزان اشتغال و درگیری ها در دانشکده را در اجرای پژوهش اعضای هیئت علمی مؤثر می دانند. همچنین، ابودوله و ویر^۴ (۲۰۰۷) بافت و زمینه فرهنگی دانشکده، ارزش ها و نگرش های مشترک استادان در یک واحد علمی، اهمیت دادن به برقراری ارتباط درون و برون سازمانی را در اجرای پژوهش اعضای هیئت علمی مؤثر می دانند. رایان و تیپو^۵ (۲۰۰۹) نیز خودارزیابی عملکرد پژوهشی، انگیزه برای عملکرد پژوهشی، حمایت های مالی و بازخوردهای ارائه شده به اعضا را در اجرای پژوهش اعضای هیئت علمی مؤثر می دانند.

1. Zainab
2. Anderson et al
3. Salazar-Clemena & Almonte-Acosta
4. Abue-Doleh & Weir
5. Ryan & Tipu

در زمینه مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، الگوها، مدل‌ها و تکنیک‌های زیادی ارائه شده ولی این الگوها، مدل‌ها و تکنیک‌ها را نمی‌توان به‌عنوان یک نظریه عمومی یا یک الگوی کلی در همه شرایط به‌کاربرد؛ بلکه این الگوها، مدل‌ها و تکنیک‌ها تنها می‌تواند رهنمودهای کلی در جهت بهبود کیفیت در فعالیت‌ها و اقدامات مختلف به دنبال داشته باشد و آنها را بر روشی نظام‌مند مبتنی سازد؛ به عبارت دیگر، از الگوهای موجود برای مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، تنها می‌توان اصول کلی و رهنمودهای ارزشمند را استخراج کرد، اما برای پوشش دادن کل فرایند پژوهش و در شرایط متفاوت قابل استفاده نیستند. در پژوهش‌های انجام گرفته در خصوص مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی، عمدتاً بخشی از فرایند فعالیت پژوهشی و به‌خصوص بخش ارزشیابی، بررسی شده و الگویی که مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی را از مرحله مسئله‌شناسی تا اجرا و ارزشیابی پوشش دهد، دیده نشده است. از این‌رو، یکی از مباحث مهم که بیش‌ازپیش در طراحی الگوی مدیریت کیفیت در این زمینه، باید مورد توجه قرار گیرد، طراحی نظام مدیریت کیفیت با عنایت به همه ابعاد فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی است. هدف پژوهشگران از اجرای این پژوهش، آن است که با بررسی الگوهای مدیریت کیفیت در نظام‌های دانشگاهی و نیز دریافت نظرات و دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی صاحب‌نظر در این زمینه، ابعاد و مؤلفه‌های ضروری جهت مدیریت کیفیت فرایندهای پژوهشی را تعیین کند و بر اساس آن الگوی مدیریت کیفیت پژوهشی را برای نظام دانشگاهی طراحی و اعتباریابی کند.

هدف اصلی پژوهش

- طراحی الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها

هدف‌های جزئی

- مشخص کردن ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها؛
- طراحی الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها؛
- اعتباریابی الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها؛

پرسش‌های پژوهش

- ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها؛ کدام‌اند؟
- الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها؛ چگونه است؟
- الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها؛ تا چه میزان دارای اعتبار است؟

روش پژوهش

راهبرد اصلی این پژوهش، استفاده از روش‌های ترکیبی کیفی و کمی (آمیخته) و طرح اکتشافی است. در این روش اولویت با روش کیفی است؛ بنابراین، در بخش ابتدایی پژوهش (کیفی) و با توجه به هدف اول تحقیق یعنی شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی، پژوهشگران به دنبال شناسایی این ابعاد و مؤلفه‌ها با استفاده از روش پژوهش کیفی و مصاحبه نیمه ساختاریافته بودند. در بخش بعدی (کمی) و با توجه به هدف دوم تحقیق، پژوهشگران به دنبال اعتباربخشی به الگوی به‌دست‌آمده از بخش کیفی به‌واسطه نظرخواهی مجدد از مصاحبه‌شوندگان با استفاده از پرسشنامه اعتباربخشی مدل بودند؛ به عبارت دیگر، در قالب پرسشنامه از مصاحبه‌شوندگان پرسیده شد که تا چه میزان با ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده برای الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی موافق هستند؛ از این‌رو، می‌توان گفت که پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های آمیخته اکتشافی هست.

قلمرو تحقیق در این پژوهش شامل تمامی خبرگان کیفیت پژوهش دانشگاهی است که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی و هدفمند، افرادی که آگاهی و دانش بیشتری نسبت به موضوع پژوهش داشته‌اند، شناسایی و انتخاب شده‌اند. معیار و شاخص‌های انتخاب خبرگان کیفیت پژوهش دانشگاهی عواملی مانند تخصص عضو هیئت علمی، داشتن مسئولیت در زمینه کیفیت پژوهش، مدیریت حوزه پژوهش، چاپ مقاله‌های مرتبط با موضوع پژوهش، راهنمایی رساله دکتری و ارشد دانشجویان در زمینه موضوع پژوهش، سابقه انتخاب به‌عنوان برگزیده هفته پژوهش بوده است. در جهت رسیدن به سطح اشباع یافته‌ها در این پژوهش، با ۱۴ نفر از خبرگان پژوهش دانشگاهی مصاحبه به عمل آمد که مشخصات کلی آنها در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱) مشخصات کلی خبرگان مورد مصاحبه در مرحله کیفی

شماره	پست سازمانی	جنسیت	محل خدمت	مدت مصاحبه (دقیق)
۱	عضو هیئت علمی	مرد	دانشگاه تربیت مدرس	۵۵
۲	عضو هیئت علمی	مرد	مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی	۳۵
۳	عضو هیئت علمی	مرد	دانشگاه تربیت مدرس	۳۰
۴	عضو هیئت علمی	مرد	دانشگاه شاهد	۴۰
۵	عضو هیئت علمی	مرد	دانشگاه فرهنگیان	۳۰
۶	عضو هیئت علمی	مرد	دانشگاه شاهد	۴۰
۷	عضو هیئت علمی	مرد	دانشگاه شاهد	۲۵

شماره	پست سازمانی	جنسیت	محل خدمت	مدت مصاحبه (دقیق)
۸	عضو هیئت علمی	مرد	دانشگاه تهران	۳۰
۹	عضو هیئت علمی	زن	مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی	۴۵
۱۰	عضو هیئت علمی	مرد	دانشگاه شاهد	۲۵
۱۱	عضو هیئت علمی	مرد	دانشگاه تربیت مدرس	۲۵
۱۲	عضو هیئت علمی	زن	مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی	۲۰
۱۳	عضو هیئت علمی	مرد	دانشگاه شهید بهشتی	۳۰
۱۴	عضو هیئت علمی	مرد	سازمان سنجش آموزش کشور	۳۵

فرایند گردآوری داده‌ها به‌وسیله مصاحبه تا رسیدن به این درک که نتایج مصاحبه‌ها، تکراری و فاقد اطلاعات جدید است ادامه یافت. برای اطمینان از روایی پژوهش، از بررسی توسط اعضای (مصاحبه‌شوندگان) و روش چندسویه‌نگری منابع داده‌ها (اعضای هیئت علمی) استفاده و برای محاسبه پایایی کدگذاری‌های انجام شده، از روش‌های پایایی توافق درون موضوعی (توافق بین دو کدگذار) و با استفاده از فرمول توافق کندال استفاده شد و نتیجه آن ۰.۸۳، به دست آمد که در حد مطلوب است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل موضوعی^۱ استفاده شد و این مراحل دنبال شد: ۱- آشنایی با داده‌ها؛ ۲- ایجاد کدهای اولیه؛ ۳- جستجوی مضمون‌ها؛ ۴ بازبینی مضمون‌ها؛ ۵- تعریف و نام‌گذاری مضمون‌ها؛ ۶- تهیه گزارش.

به منظور تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها، نخست متن مصاحبه‌ها به صورت مکرر مورد مطالعه قرار گرفت به طوری که پژوهشگران به تمام مصاحبه‌ها تسلط نسبی پیدا کردند و با مفاهیم و معانی مستتر در متون مصاحبه آشنایی پیدا کردند. سپس به صورت دستی و مرور مصاحبه‌ها کدهای اولیه شناسایی شد. این فرایند به شکل کشیدن خط زیر کلماتی بود که پژوهشگران آنها را به عنوان کدهای اولیه شناسایی می‌کردند. این کار مستمراً ادامه یافت تا کدهای نادیده گرفته شده در مراحل اولیه نیز شناسایی شود. در ادامه، کدها و مفاهیم مشابه که به حوزه یا موضوع خاصی اشاره داشتند در یک طبقه قرار گرفتند. در این مرحله، به صورت رفت و برگشتی کدهایی که به یک مضمون مشترک اشاره داشتند، دسته‌بندی شد و در یک طبقه قرار گرفت. در مرحله بعدی، طبقات مختلف دوباره بازبینی شد و به‌وسیله تعریف و بازبینی ماهیت مشترکی که در طبقات وجود داشت، نامی مناسب برای طبقات در نظر گرفته شد که به عنوان مضمون شناخته می‌شود. در واقع در این مرحله پژوهشگران بر اساس معانی مشترکی که بین کدهای یک طبقه وجود داشت، نام مشخص و جامعی

1. Thematic Analysis

برای آن تعریف کردند. در نهایت، با توجه به مضمون‌های شناسایی شده‌ف چهارچوب مفهومی پژوهش در قالب ابعاد و مؤلفه‌ها الگو ترسیم شد. در ادامه و در بخش دوم پژوهش، بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های کیفی، پرسشنامه‌ای مشتعل بر تمامی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها طراحی شد و به منظور بررسی و اعتباربخشی الگوی طراحی شده در اختیار صاحب‌نظران شرکت‌کننده در مصاحبه قرار گرفت. بدین منظور، پرسشنامه طراحی شده برای تمامی ۱۴ شرکت‌کننده در بخش مصاحبه ارسال شد که تعداد ۱۲ نفر از آنها پرسشنامه مورد نظر را به پژوهشگران برگشت دادند. هدف از این مرحله اعتباربخشی الگوی طراحی شده در بخش کیفی بود و در همین راستا با توجه به اینکه نتایج تک‌تک مصاحبه‌ها به صورت جداگانه تحلیل و در نهایت الگوی اکتشافی با توجه به تحلیل تمامی مصاحبه‌ها بود، در قالب پرسشنامه، نظر و موافقت مصاحبه‌شوندگان در خصوص ابعاد و مؤلفه‌های الگو پرسیده شد. بنابراین به صورت کلی هدف از انجام این مرحله تأیید نظر خبرگان در خصوص مؤلفه‌های الگوی موردنظر بود.

یافته‌ها

مشخص کردن ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت کیفیت فعالیت آموزشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها برای بررسی هدف اول این پژوهش، یعنی مشخص کردن ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت کیفیت فعالیت آموزشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها؛ با استفاده از روش پژوهش کیفی و ابزار مصاحبه با ۱۲ نفر از خبرگان حوزه کیفیت و آموزش دانشگاهی به شیوه نیمه ساختاریافته مصاحبه شد. به منظور تحلیل داده‌های کیفی (متون مصاحبه)، از تکنیک تحلیل موضوعی (مضمون) استفاده شد؛ به این صورت که پس از گردآوری داده‌های کیفی و پیاده‌سازی محتوای مصاحبه‌ها، به منظور سازمان‌دهی و دستیابی به مؤلفه‌های مدیریت کیفیت آموزش اعضای هیئت علمی، متون مصاحبه‌ها به صورت کدگذاری باز و محوری مورد تحلیل قرار گرفت. برای شناسایی مؤلفه‌های مورد نظر، نخست گزاره‌های کلامی شناسایی شد، سپس کدهای مشابه در یک طبقه قرار گرفت و در نهایت برای هر طبقه عنوانی انتخاب شد که نمایانگر کل کدهای همان طبقه باشد. در جدول (۲) با توجه به اهمیت فرایند دستیابی به مقوله‌های اصلی الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی، گزاره‌های کلامی، کدهای (مفاهیم) اولیه و مقوله‌های شناسایی شده، ارائه شده است.

جدول (۲) بخشی از کدگذاری باز و محوری مؤلفه‌های مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی^۱

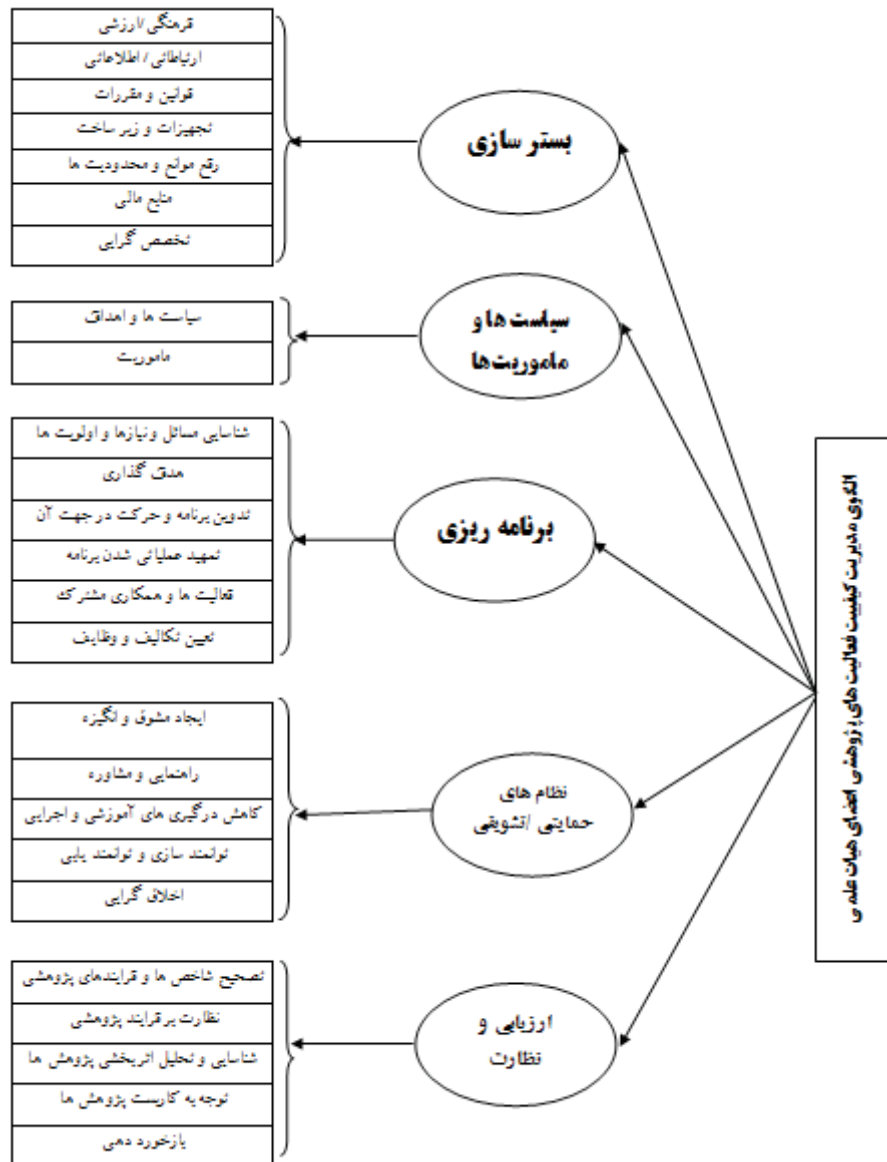
صاحب نظران	مقوله اصلی	مقوله‌های فرعی	کدها (مفاهیم شناسایی شده)
م. ۱۴۰۱، م. ۱۳۰۳، م. ۱۳۰۴، م. ۱۳۰۵، م. ۱۳۰۶، م. ۱۳۰۷، م. ۱۳۰۸، م. ۱۳۰۹، م. ۱۳۱۰، م. ۱۳۱۱، م. ۱۳۱۲، م. ۱۳۱۳، م. ۱۳۱۴	بستر سازی	رهنگی ارزشی	بستر سازی لازم در زمینه اهمیت و ضرورت پژوهش؛ توجه به قانون نانوشته (جو و فرهنگ حاکم) که به کار پژوهشی بها می‌دهند یا نه؟ توجه به اینکه فرهنگ یا بستر در گروه، آموزش را تشویق می‌کند یا پژوهش را؟ بررسی جو و فضای حاکم در دانشگاه در مورد پژوهش؛ بررسی نوع نگاه دانشگاه به پژوهش (نگاه حداقلی یا حداکثری)؛ اوقتی دانشگاه منفعلانه تنها تعداد مقاله‌ها و پژوهش‌ها را ثبت می‌کند و به دنبال افزایش کمیت است و روند حرکت علم و رفع معضلات و مسائل جامعه در پژوهش‌های اعضای هیئت علمی و دانشجویان محلی از اعراب ندارد نشان نگاه حداقلی دانشگاه به پژوهش است؛ تبیین بُعد فرهنگی و ارزشی و اهمیت و جایگاه تحقیق و اثرات تحقیقات اعضای هیئت علمی؛ زمینه تولید پژوهش را فراهم کردن؛ دادن اشاره‌هایی (سیگنالی) به استادان در زمینه پژوهش در دانشگاه (چقدر برای پژوهش وقت بگذارند؟ چقدر پژوهشگر موفق مورد توجه است؟ چقدر پژوهشگر موفق شناسایی و معرفی می‌شود و...)
		ارتباطاتی/اطلاعاتی	هماهنگی و شکل‌دهی ارتباط سازمان‌ها و نهادها با دانشگاه‌ها و استادان؛ فراهم کردن فرصت‌هایی که جامعه با تخصص اعضای هیئت علمی آشنا شود، راه‌اندازی سامانه‌ای برای اطلاع‌رسانی در زمینه فعالیت‌ها و توانمندی‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی و اطلاع‌رسانی به نهادهای مختلف و مرتبط؛ انعکاس پتانسیل‌ها و قابلیت‌های دانشگاه و اعضای هیئت علمی در صنعت و سازمان‌ها؛ گسترش دامنه ارتباطات در شکل‌ها و سطوح مختلف؛ برقراری ارتباط و تعامل بین اعضای یک گروه، گروه‌های نزدیک به هم، دانشکده‌ها، دانشگاه‌ها و حتی گسترش دامنه ارتباط با استادان خارجی؛ شکل‌گیری همکاری‌ها در سطح داخل و در سطح گسترده‌تر بین‌المللی و به‌صورت شبکه‌ای؛ ارتباط داشتن با اساتید برتر رشته علمی چه داخل و چه خارج؛ بهره‌گیری از دانش هم‌ناشی از همکاری‌ها و ارتباطات؛ ضمن شکل‌گیری شبکه ارتباطی پیش‌بینی و اجرای کارگاه‌ها سمینارها و دوره‌های مشترک، اطلاع‌رسانی قابلیت‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه به سازمان‌ها؛ اطلاع‌رسانی به‌موقع دانشکده در مورد روندها و فرایندهای پژوهشی مثل قوانین و مقررات پژوهشی
		قوانین و مقررات	حذف رابطه‌ها و واسطه‌ها در اجرای پژوهش؛ پیگیری و تنظیم قوانین و راهکارها در سطح گروه و دانشکده، پیگیری و تنظیم قواعدی که بر اساس آن استادان ترفیع سالیانه و ارتقای مرتبه می‌گیرند؛ تسهیل اداری فرایند پژوهش؛ مشخص شدن رویه، ساختار و مقررات به‌صورت روشن و علنا توسط آیین‌نامه‌ها؛ بازنگری در تأکید افراطی به چاپ مقاله‌های ISI؛ نقش ریل‌گذاری آیین‌نامه ارتقا برای انجام کارهای پژوهشی؛ دادن نمره اصلی در آیین‌نامه ارتقا به جای درج مقالات در مجلات دارای نمایه معتبر به سمت مقالاتی که جنبه کاربردی و پاسخ‌دهی به مسائل محلی و ملی را دارند، روان و تسهیل‌کننده بودن قوانین و مقررات پژوهش‌ها؛ فراهم کردن بسترهای لازم برای پژوهش مثل قانون‌گذاری؛ نقش مفید و مؤثر آیین‌نامه‌ها برای حل‌وفصل مشکلات کشور؛ انجام فعالیت‌های پژوهشی اثربخش؛ پشتیبانی و حمایت قانونی دانشگاه از انجام پژوهش‌ها؛ تصحیح و تدوین آیین‌نامه‌ها به شیوه مطلوب؛ تسهیل بخشی مقرراتی پژوهش‌ها؛ تأثیر بیشتر داشتن پژوهش‌های کاربردی در مقایسه با پژوهش‌های مقاله‌محور در ارتقا؛ اصلاح روند اداری پژوهش‌ها در دانشگاه‌ها؛ ایجاد انگیزه و مشوق‌های لازم در آیین‌نامه‌ها به‌خصوص در جهت توجه به مسائل جامعه

۱. حرف "م" و شماره کنار آن، اشاره به شماره مصاحبه‌شوندگان دارد، مصاحبه شونده ۱ و...

صاحب نظران	مقوله اصلی	مقوله‌های فرعی	کدها (مفاهیم شناسایی شده)
م ۱۴، م ۱۳، م ۱۲، م ۱۱، م ۱۰، م ۹، م ۸، م ۷، م ۶، م ۵، م ۴، م ۳، م ۲، م ۱	بستر سازی	توسعه و پایداری	بررسی، پیش‌بینی، فراهم کردن، پشتیبانی و حمایت تجهیزاتی دانشگاه از اجرای پژوهش از نظر زیرساخت‌ها؛ لوازم و امکانات پژوهشی مثل تجهیز آزمایشگاه‌ها، کارگاه‌ها، کتابخانه‌ها، زیرساخت الکترونیک و ICT و...؛ مواد و ابزار لازم برای انجام کارهای پژوهشی
		محدودیت‌ها و رفع	شناخت و رفع محدودیت‌ها و موانع پیش روی استادان برای اجرای پژوهش؛ رصد چالش‌ها و تهدیداتی که در مسیر اجرای پژوهش‌های استادان است؛ رفع چالش‌ها و دغدغه‌ها اعضای هیئت علمی و جایگزین شدن دغدغه علمی به جای دغدغه‌های دیگر
		منابع مالی	هدایت هزینه‌ها و منابع صرف شده در پژوهش برای حل‌وفصل مشکلات جامعه؛ بسترسازی و فراهم کردن زمینه‌های اجرای پژوهش از نظر حمایت‌های مالی؛ بررسی میزان تأمین و توزیع مناسب منابع و بودجه پژوهشی؛ گره زدن پژوهش‌ها به بدنه‌های تأمین مالی؛ حذف مالیات‌ها بر طرح‌ها و قراردادهای پژوهشی؛ جذب حمایت مالی برای پژوهش‌ها؛ فراهم شدن بسترهای لازم مثل منابع مالی و پشتیبانی و حمایت مالی از اجرای پژوهش‌ها؛ نقش و اثر حمایت‌ها و کمک‌های مالی تحقیقات در افزایش انگیزه استادان برای اجرای پژوهش؛ حمایت‌ها و کمک‌های مالی؛ اثر حمایت‌ها و کمک‌های مالی برای پژوهش‌ها در درآمدزایی برای دانشگاه؛
		تخصصی/تخصصی	اجرای پژوهش‌ها توسط متخصصان موضوع؛ تمرکز استادان بر تخصص اصلی‌شان، عدم پراکنده کاری پژوهشی؛ قرار دادن پروژه‌ها در اختیار افراد متخصص که اشتغال علمی و توانمندی بالایی دارند؛ توجه به سطح توانمندی، ظرفیت تخصصی و پتانسیل استادان برای فعالیت پژوهشی؛ توجه به خود استاد و صلاحیت تخصصی او به عنوان اصلی‌ترین عامل مؤثر در مدیریت کیفیت پژوهشی؛ انجام جهت‌دار فعالیت پژوهشی توسط استادان؛ این شاخه آن شاخه نپزند؛ خارج شدن پژوهش‌ها از حالت پراکنده کاری که بیشتر سطحی و تک‌بعدی است به سمت انجام کارهای عمیق و جامع

بر اساس یافته‌های جدول (۲) مهم‌ترین ابعاد مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی شامل ابعاد بسترسازی، سیاست‌ها و مأموریت‌ها، برنامه‌ریزی و نظارت و ارزیابی به دست آمد. لازم به ذکر است بُعد بسترسازی شامل مؤلفه‌های: فرهنگی/ارزشی، ارتباطاتی/اطلاع‌یابی، قوانین و مقررات، تجهیزات و زیرساخت، رفع موانع و محدودیت‌ها، منابع مالی و تخصص‌گرایی؛ بعد سیاست‌ها و مأموریت‌ها شامل مؤلفه‌های: سیاست‌ها و هدف‌ها و مأموریت؛ بعد برنامه‌ریزی شامل مؤلفه‌های: شناسایی مسائل و نیازها و اولویت‌ها، هدف‌گذاری، تدوین برنامه و حرکت در جهت آن، تمهید عملیاتی شدن برنامه، فعالیت‌ها و همکاری مشترک، تعیین تکالیف و وظایف، ایجاد مشوق و انگیزه، راهنمایی و مشاوره، کاهش درگیری‌های آموزشی و اجرایی، توانمندسازی و توانمند یابی و اخلاق‌گرایی؛ و بُعد نظارت و ارزیابی شامل مؤلفه‌های: تصحیح شاخص‌ها و فرایندهای پژوهشی، نظارت بر فرایند پژوهشی، شناسایی و تحلیل اثربخشی پژوهش‌ها، توجه به کاربست پژوهش‌ها و بازخورد دهی است. بنابراین، بر اساس یافته‌های کیفی به دست آمده از تحلیل مضمون مصاحبه با صاحب‌نظران، خبرگان و

مطلعان کلیدی که در جدول بالا گزارش شد، الگوی پیشنهادی مدیریت کیفیت فعالیت آموزشی در شکل زیر ارائه شده است.



شکل (۱) الگوی مفهومی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

اعتباربخشی الگوی مدیریت کیفیت برای فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در راستای بررسی اعتبار الگوی به دست آمده، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ابعاد و مؤلفه‌های اصلی، طراحی و به‌منظور اعتباریابی در اختیار صاحب‌نظران شرکت‌کننده در مصاحبه به تعداد ۱۴ نفر قرار داده شد که ۱۲ نفر از آنها به پرسشنامه پاسخ دادند. با توجه به اینکه پژوهشگران در این مرحله به دنبال اعتباریابی الگوی طراحی شده از طریق بررسی مجدد دیدگاه‌ها و نظرات مصاحبه‌شوندگان بودند، از آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای این منظور استفاده شد. بر این اساس، در این مرحله میزان موافقت هر یک از افراد شرکت‌کننده در مصاحبه‌ها در مورد ابعاد و مؤلفه‌های به دست آمده از یافته‌های کیفی بررسی شد که نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای در جدول (۳) گزارش شده است.

جدول (۳) آزمون بررسی دیدگاه صاحب‌نظران در خصوص ابعاد الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی

ابعاد مدیریت کیفیت	تعداد صاحب‌نظران	میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
بسترسازی	۱۲	۴/۸۳	۰/۳۸	۱/۸۳	۱۶/۳۱	۱۱	۰/۰۰۰
سیاست‌ها و مأموریت‌ها	۱۲	۴/۵۰	۰/۵۲	۱/۵۰	۹/۹۵	۱۱	۰/۰۰۰
برنامه‌ریزی	۱۲	۴/۸۳	۰/۳۸	۱/۸۳	۱۶/۳۱	۱۱	۰/۰۰۰
نظام‌های حمایتی/تشویقی	۱۲	۴/۸۳	۰/۳۸	۱/۸۳	۱۶/۳۱	۱۱	۰/۰۰۰
ارزیابی و نظارت	۱۲	۴/۶۶	۰/۴۹	۱/۶۶	۱۱/۷۲	۱۱	۰/۰۰۰

با توجه به یافته‌ها در جدول (۳)، نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان‌دهنده معنی‌دار بودن ابعاد الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱ بود. میانگین به دست آمده در این آزمون در هر یک از ابعاد، بزرگ‌تر از نقطه برش در نظر گرفته شده (۳) است؛ بنابراین می‌توان گفت که ابعاد الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دارای اعتبار کافی و مناسبی برای سنجش سازه مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی هستند.

جدول (۴) آزمون بررسی دیدگاه صاحب‌نظران در خصوص اعتبارسنجی مؤلفه‌های الگوی اکتشافی برخاسته از یافته‌های کیفی

ابعاد	مؤلفه‌های مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی	تعداد (صاحب‌نظران)	میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
بستر سازی	فرهنگی ارزشی	۱۲	۴/۷۵	۰/۴۵	۱/۷۵	۱۳/۴۰	۱۱	۰/۰۰۰
	ارتباطاتی/اطلاعاتی	۱۲	۴/۸۳	۰/۳۸	۱/۸۳	۱۶/۶۱	۱۱	۰/۰۰۰
	قوانین و مقررات	۱۲	۴/۶۶	۰/۶۵	۱/۶۶	۸/۸۶	۱۱	۰/۰۰۰
	تجهیزات و زیرساخت	۱۲	۴/۸۳	۰/۳۸	۱/۸۳	۱۶/۳۱	۱۱	۰/۰۰۰
	رفع موانع و محدودیت‌ها	۱۰	۴/۶۰	۰/۵۱	۱/۶۰	۹/۷۹	۹	۰/۰۰۰
	منابع مالی	۱۲	۴/۷۵	۰/۴۵	۱/۷۵	۱۳/۴۰	۱۱	۰/۰۰۰
	تخصیص‌گرایی	۱۲	۴/۷۵	۰/۴۵	۱/۷۵	۱۳/۴۰	۱۱	۰/۰۰۰
سیاست‌ها و مأموریت‌ها	سیاست‌ها و هدف‌ها	۱۲	۴/۴۱	۰/۵۱	۱/۴۱	۹/۵۳	۱۱	۰/۰۰۰
	مأموریت	۱۲	۴/۲۵	۰/۶۲	۱/۲۵	۶/۹۶	۱۱	۰/۰۰۰
برنامه‌ریزی	شناسایی مسائل و نیازها و اولویت‌ها	۱۲	۴/۷۵	۰/۴۵	۱/۷۵	۱۳/۴۰	۱۱	۰/۰۰۰
	هدف‌گذاری	۱۲	۴/۹۱	۰/۲۸	۱/۹۱	۲۳	۱۱	۰/۰۰۰
	تدوین برنامه و حرکت در جهت آن	۱۲	۴/۹۱	۰/۲۸	۱/۹۱	۲۳	۱۱	۰/۰۰۰
	تمهید عملیاتی شدن برنامه	۱۲	۴/۸۳	۰/۳۸	۱/۸۳	۱۶/۳۱	۱۱	۰/۰۰۰
	فعالیت‌ها و همکاری مشترک	۱۲	۴/۶۶	۰/۴۹	۱/۶۶	۱۱/۷۲	۱۱	۰/۰۰۰
	تعیین تکالیف و وظایف	۱۲	۴/۶۶	۰/۴۹	۱/۶۶	۱۱/۷۲	۱۱	۰/۰۰۰
	ایجاد مشوق و انگیزه	۱۲	۴/۷۵	۰/۴۵	۱/۷۵	۱۳/۴۰	۱۱	۰/۰۰۰
نظام‌های حمایتی / تشویقی	راهنمایی و مشاوره	۱۲	۴/۵۰	۰/۵۲	۱/۵۰	۹/۹۵	۱۱	۰/۰۰۰
	کاهش درگیری‌های آموزشی و اجرایی	۱۲	۴/۲۵	۰/۸۶	۱/۲۵	۵	۱۱	۰/۰۰۰
	توانمندسازی و توانمند یابی	۱۲	۴/۷۵	۰/۴۵	۱/۷۵	۱۳/۴۰	۱۱	۰/۰۰۰
	اخلاق‌گرایی	۱۲	۴/۹۱	۰/۲۸	۱/۹۱	۲۳	۱۱	۰/۰۰۰
	تصحیح ملاحظات و فرایندهای ارزیابی پژوهشی	۱۲	۴/۵۰	۰/۶۷	۱/۵۰	۷/۷۰	۱۱	۰/۰۰۰
ارزیابی و نظارت	نظارت بر فرایند پژوهشی	۱۲	۴/۷۵	۰/۴۵	۱/۷۵	۱۳/۴۰	۱۱	۰/۰۰۰
	شناسایی و تحلیل اثربخشی پژوهش‌ها	۱۲	۴/۵۸	۰/۵۱	۱/۵۸	۱۰/۶۵	۱۱	۰/۰۰۰
	توجه به کاربست پژوهش‌ها	۱۲	۴/۵۸	۰/۵۱	۱/۵۸	۱۰/۶۵	۱۱	۰/۰۰۰
	بازخورد دهی	۱۲	۴/۶۶	۰/۶۵	۱/۶۶	۸/۸۶	۱۱	۰/۰۰۰

با توجه به یافته‌های جدول (۴)، نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان‌دهنده معنی‌دار بودن مؤلفه‌های هر یک از ابعاد الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ بود. میانگین به دست آمده در این آزمون در هر یک از مؤلفه‌ها، بزرگ‌تر از نقطه برش در نظر گرفته شده (۳) است. بنابراین می‌توان گفت که مؤلفه‌های الگوی مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دارای اعتبار کافی و مناسبی برای سنجش سازه مرتبط با خود هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از اجرای پژوهش حاضر، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت کیفیت برای فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و طراحی الگویی برای این منظور بود. نتایج این پژوهش نشان داد برای مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، مهم‌ترین ابعاد شامل؛ بسترسازی، سیاست‌ها و مأموریت‌ها، برنامه‌ریزی و نظارت و ارزیابی است و مسیر بهبود مستمر فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی از این ابعاد عبور می‌کند. هر یک از این ابعاد نیز خود دارای مؤلفه‌هایی هستند که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرند.

بُعد اول مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی، بسترسازی است و به مجموعه فعالیت‌ها و شرایط لازم از قبیل فرهنگی/ارزشی، ارتباطاتی/اطلاعاتی، قوانین و مقررات، تجهیزات و زیرساخت، رفع موانع و محدودیت‌ها، منابع مالی و تخصص‌گرایی اشاره دارد که در زمینه مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی باید به آن توجه شود که به‌زعم خبرگان شرکت‌کننده در پژوهش از جمله ابعاد درخور توجه مدیریت کیفیت برای فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی محسوب می‌شوند؛ به عبارتی، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برای مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی در وهله اول باید زمینه لازم را فراهم کنند.

مؤلفه اول این بُعد «فرهنگی/ارزشی» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، باید شرایط مناسب در بُعد فرهنگی و ارزشی و اهمیت و جایگاه پژوهش و اثرات پژوهش‌های اعضای هیئت علمی و بسترهای لازم در زمینه اهمیت و ضرورت پژوهش فراهم شود؛ باید به قانون نانوشته (جو و فرهنگ حاکم) توجه کرد که در دانشگاه به کار پژوهشی بها می‌دهند یا نه؟ فرهنگ یا جو دانشگاه آموزش را تشویق می‌کند یا پژوهش را؟ این موضع سیگنالی به استادان می‌دهد که چقدر برای پژوهش وقت بگذارند؟ چقدر پژوهشگر موفق مورد توجه است؟ چقدر پژوهشگر موفق شناسایی و معرفی می‌شود؟ وقتی دانشگاه منفعلانه تنها تعداد مقاله‌ها و پژوهش‌ها را ثبت می‌کند و به دنبال افزایش کمیت است و روند حرکت علم و رفع معضلات و مسائل جامعه در پژوهش‌های اعضای هیئت علمی و دانشجویان محلی از اعراب ندارد نشان‌دهنده نگاه حداقلی دانشگاه به پژوهش است که باید این نگاه اصلاح شود. در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت «وقتی پژوهش‌های اساتید در دانشگاه به سمت رفع مسائل و معضلات و تولید دانش جدید هدایت و حمایت می‌شود نگاه حداکثری است و

وقتی دانشگاه منفعلانه تنها تعداد مقالات و پژوهش‌ها را ثبت می‌کند و به دنبال افزایش کمیت است و روند حرکت علم و رفع معضلات و مسائل جامعه در پژوهش‌های اعضای هیئت علمی و دانشجویان محلی از اعراب ندارد نگاه حداقلی حاکم است. الآن نگاه حداقلی حاکم متأسفانه این وضعیت را رغم زده است». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «بُعد فرهنگی و ارزشی و اهمیت و جایگاه تحقیق و اثرات تحقیقات اعضای هیئت علمی تبیین شود». مصاحبه‌شونده دیگری گفت: «باید بدانیم این فرهنگ یا بستر، آموزش را تشویق می‌کند یا پژوهش را؟ این موضوع عملکرد پژوهشی اساتید را تحت تأثیر قرار می‌دهد».

در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که چگونگی فرهنگ پژوهش در تعالی وضعیت علمی اعضای هیئت علمی و دانشگاه‌ها می‌تواند بسیار مؤثر واقع شود. بررسی‌های صورت گرفته به موضوعاتی از قبیل ایجاد فرهنگ پژوهش در دانشگاه (جنکس^۱، ۲۰۰۹؛ جوتان و جی^۲، ۲۰۰۳؛ روی و همکاران^۳، ۲۰۱۲؛ هیل و های^۴، ۲۰۱۱؛ وورال^۵، ۲۰۰۴) توسعه و رشد فرهنگ پژوهش در دانشگاه‌ها و محیط‌های فرهنگی (آزادفر و حضرتی، ۱۳۸۹؛ ایبوت^۶، ۲۰۰۲؛ ایوانز، ۲۰۰۷؛ پرت و همکاران، ۱۹۹۹؛ چیتام، ۲۰۰۷؛ سالازر و آلمونته، ۲۰۰۷؛ طایفی، ۱۳۷۸؛ فرگوسن^۷، ۱۹۹۹؛ هیل، ۲۰۰۲)، بازنگری و اصلاح فرهنگ پژوهش (هیل، ۱۹۹۹)، بررسی فرهنگ پژوهش در دانشگاه (ناورین و ادیب، ۲۰۱۴)، موانع تحقیق و فرهنگ پژوهش در نظام آموزش عالی (تصدیقی و تصدیقی، ۱۳۸۸)، اختصاص داشته است. نظر به اینکه فرهنگ پژوهش در دانشگاه‌ها و سایر مراکز آموزشی از کشوری به کشور دیگر و حتی در میان دانشگاه‌های یک کشور می‌تواند متفاوت باشد (علیزاده برجی، ۱۳۹۵)، لازم است بسترهای فرهنگی، شناسایی و در جهت تقویت ارزش‌ها و هنجارهایی که پژوهش را تقویت و حمایت می‌کند، قرار گیرد. چنین می‌نماید که فرهنگ حاکم بر فعالیت پژوهشی در دانشگاه‌ها نه تنها قوام و دوام ارزشمندی پژوهش را تضمین نکرده است بلکه تا حد ملموسی گرایش به فرهنگ بازاری دارد؛ در حالی که در وضع مطلوب، باید فرهنگ پژوهشی و فرهنگ کارآفرینی در دانشگاه‌ها حاکم باشد (عبدالسلام^۸، ۲۰۰۸). پژوهش‌کار یون و همکاران^۹ (۲۰۰۴) به اهمیت بُعد محیط و فرهنگ حاکم بر آن اشاره کرده و نامناسب بودن ویژگی‌ها و فضای حاکم بر محیط کار را از موانع عمده اجرای پژوهش می‌داند (آهنی، ۱۳۹۶). نوروزی و همکاران (۱۳۹۴) به موانع فرهنگی اجتماعی در زمینه پژوهش در دانشگاه‌ها اشاره کرده‌اند؛ از دیدگاه زمانی (۱۳۸۱) نیز در ایران پژوهش‌کاری لوکس و تزیینی است

1. Jenks
2. Jootun & Ghee
3. Roy et al
4. Hill & Haigh
5. Worrall
6. Ebutt
7. Ferguson
8. Abdosalam
9. Carrion et al

که در هیچ بخشی از نتایج آن به طور جدی استفاده نمی شود. دانشگاه های دولتی، پژوهش می کنند که بگویند از پژوهش استفاده می کنند. در دستگاه های غیردولتی نیز پژوهش به عنوان امری تجاری در نظر گرفته شده است (طاها، ۱۳۹۵). فرهنگ مطلوب پژوهشی، آن است که مشوق کیفیت برتر در کارهای تحقیق و توسعه، دارای انسجام درونی باشد (جین و ترایاندیس، ۱۳۷۶). فرهنگ پژوهش به زبان ساده تر اشاره به محیط مناسب برای رشد پژوهش دارد. پژوهش از لحاظ زمان و سرمایه برنامه ای بلندمدت را می طلبد، در حالی که در جامعه ما نگاه به مسائل معمولاً مقطعی و کوتاه مدت است و اصولاً با سرمایه گذاری بلندمدت، چندان رابطه خوبی نداریم (ساک، ۱۳۸۵).

مؤلفه دوم این بُعد «ارتباطاتی/اطلاعاتی» است. در این زمینه به زعم خبرگان، لازم است هماهنگی و ارتباط سازمان ها و نهادها با دانشگاه ها تقویت شود؛ برقراری ارتباط با استادان و فراهم کردن فرصتی که جامعه با تخصص اعضای هیئت علمی آشنا شود و پتانسیل ها و قابلیت های دانشگاه و اعضای هیئت علمی در صنعت و سازمان ها تبلیغ و ارائه شود می تواند زمینه شکل گیری کانال ارتباطاتی/اطلاعاتی بین دانشگاه و جامعه باشد. راه اندازی سامانه ای برای اطلاع رسانی در زمینه فعالیت ها و توانمندی های پژوهشی اعضای هیئت علمی و اطلاع رسانی به نهادهای مختلف و مرتبط می تواند مفید باشد. علاوه بر ارتباط دانشگاه و اعضای هیئت علمی آن با سازمان های بیرونی، می توان دامنه ارتباطات را بین اعضای یک گروه، گروه های نزدیک به هم، دانشکده ها، دانشگاه ها و حتی به استادان خارجی نیز گسترش داد؛ شکل گیری همکاری ها در سطح داخل و در سطح گسترده تر بین المللی و به صورت شبکه ای و برقراری ارتباط با استادان برتر رشته علمی چه داخل و چه خارج، زمینه استفاده از دانش، قابلیت ها و توانمندی های همدیگر را فراهم می کند و حتی می توان پیش بینی و اجرای کارگاه ها، سمینارها و دوره های مشترک را نیز تدارک دید. در مورد مؤلفه «ارتباطاتی/اطلاعاتی» یکی از مصاحبه شونده ها اظهار داشت: «برای برقراری ارتباط اساتید و فراهم کردن فرصت که جامعه با تخصص اعضای هیئت علمی در آشنا باشد می توانیم سامانه ای را برای اطلاع رسانی در زمینه فعالیت ها و توانمندی های پژوهشی اعضای هیئت علمی راه اندازی و به نهادهای مختلف و مرتبط اطلاع رسانی کنیم». یکی دیگر از مصاحبه شونده گان گفت: «ارتباطات باید گسترش پیدا کند، دامنه این ارتباطات در شکل ها و سطوح مختلفی می تواند اتفاق بیفتد اعضای یک گروه، گروه های نزدیک به هم، دانشکده ها، دانشگاه ها و حتی می توانیم دامنه آن را به اساتید خارجی هم گسترش بدهیم». مصاحبه شونده دیگری گفت: «اساتید ما بهتر است با اساتید برتر یک رشته علمی چه داخل و چه خارج ارتباط بگیرند و شبکه ای شکل بگیرد که از دانش هم استفاده شود».

در پژوهش های مختلف به این موضوع اشاره شده است: از جمله نوروزی و همکاران (۱۳۹۴) به ارتباط منسجم و سازمان یافته بین دانشگاه ها و مراکز پژوهشی و رفع موانع ارتباطی؛ شریعتمداری (۱۳۹۰) در زمینه اطلاع رسانی در زمینه تحقیقات (نقل در طاها، ۱۳۹۵)؛ فراهم کردن جلسات بحث و گفت و گو میان پژوهشگران، مدیران و سایر دست اندرکاران (منصوری، ۱۳۸۳)؛ کیانی هرچگانی و یارمحمدیان (۱۳۷۸) استفاده

از سیستم‌های اطلاع‌رسانی؛ مظلومیان و همکاران (۱۳۸۹) دسترسی به پایگاه‌ها و منابع اطلاعاتی؛ حسین‌پور (۱۳۹۰) ارتباط میان دانشگاه با مراکز تحقیقاتی داخلی، ارتباط میان دانشگاه با مراکز تحقیقاتی خارجی؛ کوترلیک و همکاران^۱ (۲۰۰۲) دسترسی به منابع اطلاعاتی؛ ابودوله و ویر^۲ (۲۰۰۷)، اهمیت دادن به برقراری ارتباط درون و برون‌سازمانی اشاره کرده‌اند. بنابراین، با توجه بیشتر و تمهید بستر ارتباطاتی/اطلاعاتی به‌عنوان راهکاری دیگر در زمینه پژوهش باید مورد توجه قرار گیرد.

مؤلفه سوم این بُعد «قوانین و مقررات» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، روند پژوهشی اعضای هیئت علمی متأثر از بسترسازی‌های قانونی در قالب ابلاغیه‌ها و آیین‌نامه‌هاست؛ در واقع این ابلاغیه‌ها و آیین‌نامه‌ها نقش ریل‌گذاری برای انجام کارهای پژوهشی را دارند و نقش آنها اصلاح روند اداری و قانونی اجرای پژوهش است. باید رویه، ساختار و مقررات به‌صورت روشن و علناً در آیین‌نامه‌ها و... مشخص شود؛ آیین‌نامه‌ها به شیوه مطلوب و به‌روزتر تدوین و بازنگری شود. آیین‌نامه‌ها مفید و مؤثر برای حل‌وفصل مشکلات کشور باشد و به فعالیت‌های پژوهشی اثربخش منجر شود، یعنی در آیین‌نامه ارتقا نمره اصلی به‌جای درج مقاله‌ها در مجلات دارای نمایه معتبر به مقاله‌هایی داده شود که جنبه کاربردی و جنبه پاسخ‌دهی به مسائل محلی و ملی دارند. انگیزه و مشوق‌های لازم در آیین‌نامه‌ها دیده شود و پژوهش‌های کاربردی در مقایسه با پژوهش‌های مقاله‌محور در ارتقا تأثیر بیشتری داشته باشد و در تأکید به چاپ مقاله‌های ISI بازنگری صورت گیرد؛ در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «در آیین‌نامه باید در تأکید بر چاپ مقالات ISI بازنگری شود و اعضای هیئت علمی را به سمت تحقیق و پژوهش کاربردی و بر بستر مسائل بومی و موردنیاز هدایت کنیم و پژوهش‌های کاربردی در مقایسه با پژوهش‌های مقاله‌محور بیشتر در ارتقا دخیل باشد». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «قوانین و مقررات دانشگاه‌ها هم باید روان و تسهیل‌کننده پژوهش‌ها باشد».

آنچه امروز توجه بسیاری را به خود جلب کرده است رشد قارچ‌گونه مقاله‌هاست. افزایش تعداد مقاله‌های علمی در ایران، رابطه نزدیکی با سیاست‌های وزارت علوم در این رابطه دارد. به‌طوری‌که، وزارت علوم طی سال‌های اخیر، با تنظیم سیاست‌های تشویقی برای چاپ مقاله‌های علمی، خواسته یا ناخواسته به عطش موجود برای چاپ مقاله ISI دامن زده است (طاه‌ها، ۱۳۹۵). نوروزی و همکاران (۱۳۹۴) نیز به غلبه دید کمیت‌گرا و کم‌توجهی به کیفیت فعالیت‌های پژوهشی در این زمینه اشاره کرده‌اند. ظهور و همکاران (۱۳۸۲)، کوتاه کردن پروسه بررسی و تصویب طرح‌های پژوهشی؛ حسین‌پور (۱۳۹۰)، تسریع مراحل اداری تصویب طرح در دانشگاه، تسریع مراحل پذیرش مقاله برای چاپ، تسریع مراحل پذیرش کتاب برای چاپ، شفافیت در شرایط جذب و نگهداری پژوهشگران را در این زمینه مؤثر دانسته‌اند. پژوهش کوک^۳ (۲۰۰۱) رفع ابهام در حوزه وظایف

1. Kotrlik et al
2. Abu-Doleh & Weir
3. Cook

مدیران پژوهشی و به دنبال آن، رفع ابهام در تعیین معیارهای آزمون اثربخشی فعالیت‌های این حوزه را در توسعه پژوهش مؤثر دانسته است؛ کوکو (۲۰۱۳) نیز در این زمینه نقش مدیران و شیوه‌های مدیریتی آنها را به عنوان یک عامل تأثیرگذار برای انجام کارهای پژوهشی معرفی کرده است. منصوری (۱۳۸۳) به تحول اساسی در مقررات پژوهشی بر نظام آموزش عالی در جهت تسهیل و انعطاف‌پذیری مقررات؛ تعیین سیستمی علمی برای انتخاب مدیران کاردان، کاهش مقررات دست‌وپاگیر اداری، اصلاح ساختار و تشکیلات، ایجاد ثبات در مدیریت جهت تقویت مدیریت پژوهشی اشاره کرده است (منصوری، ۱۳۸۳).

مؤلفه چهارم این بُعد «تجهیزات و زیرساخت» است. در این خصوص به زعم خبرگان، لازم است زمینه‌های اجرای پژوهش از نظر زیرساخت‌ها؛ آزمایشگاه کارگاه‌ها، کتابخانه، تجهیزات و امکانات، مواد و ابزار و... فراهم شود و دانشگاه پشتیبانی و حمایت تجهیزاتی و امکاناتی از اجرای پژوهش‌ها داشته باشد. در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «باید زیرساخت‌ها، امکانات و تجهیزات و... پژوهش فراهم شود». مصاحبه‌شونده دیگری گفت: «بررسی شود گروه چقدر منابع، کتابخانه، تجهیزات و امکانات آزمایشگاه مواد و ابزار را برای کارهای پژوهشی اعضا فراهم می‌کند؟» شمس و همکاران (۱۳۸۷) دسترسی بهتر به امکانات پژوهشی، حسین پور (۱۳۹۰) تأمین امکانات موردنیاز پژوهش، تهیه رایانه، تأمین منابع علمی (مجلات تخصصی، اسناد و مدارک)، افزایش سرعت و پهنای اینترنت، تدارک بانک‌های اطلاع‌رسانی داخلی، توزیع مناسب امکانات پژوهشی را در این زمینه مؤثر برشمرده‌اند. نتایج مطالعات اسدزاده (۱۳۸۶) و حجازی و بهروان (۱۳۸۸) هم مؤید این مطلب است که امکانات و تجهیزات از عوامل مؤثر در اجرای باکیفیت پژوهش هستند. در پژوهش اسلامی (۱۳۹۶) اشاره شده که محیط پژوهشی باید از منابع کالبدی و زیرساخت‌های پژوهشی مناسب، برخوردار باشد. بلند و رافن (۱۹۹۲) هم در پژوهش خود دریافتند که منابع و امکانات در دسترس در افزایش بهره‌وری پژوهش مؤثر هستند (اسلامی، ۱۳۹۶).

مؤلفه پنجم این بُعد «رفع موانع و محدودیت‌ها» است. در این زمینه به زعم خبرگان، لازم است محدودیت‌ها، چالش‌ها، موانع و تهدیداتی که در مسیر اجرای پژوهش‌های استادان است باید هم رصد و هم رفع شود و شرایطی فراهم آید که در آن اعضای هیئت علمی بدون دغدغه و با آرامش فعالیت‌های پژوهشی داشته باشند و دغدغه علمی جایگزین دغدغه‌های دیگر شود. دانشگاه در این زمینه باید تسهیل‌کننده و جاده‌صاف‌کن ماشین پژوهش باشد. در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «بحث بعدی رفع چالش‌ها و دغدغه‌ها است، فراهم کردن شرایطی که در آن اعضای هیئت علمی بدون دغدغه (مالی، سیاسی، اجتماعی و...) و با آرامش فعالیت‌های پژوهشی داشته باشند. برای یک محقق باید دغدغه علمی جایگزین دغدغه‌های دیگر شود، اینجاست که روی کارش متمرکز می‌شود و کارهای خوب انجام می‌دهد». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «رصد چالش‌ها و تهدیداتی که در مسیر انجام پژوهش‌ها هست و رفع آنها برای خوب انجام دادن پژوهش‌ها

توسط اساتید نیز مهم است».

در زمینه کاهش و رفع محدودیت‌ها و ارائه مشوق‌ها، پژوهش‌های مختلفی انجام گرفته و مواردی همچون رفع ضوابط دست‌وپا گیر اداری و اجرایی (باقری مجد و همکاران، ۱۳۹۳) به‌عنوان یکی از ملزومات لازم برای پژوهش ذکر شده است. نتایج پژوهش کوهن و جنینگ^۱ (۲۰۰۲) دلالت بر آن دارد که درصد قابل توجهی از وقت هیئت علمی صرف آموزش می‌شود و به همین دلیل، اکثر اعضای هیئت علمی، وقت کافی برای امور پژوهشی ندارند. از نظر کیم^۲ (۲۰۰۵) یکی از با اهمیت‌ترین این موانع اجرای پژوهش کمبود وقت است (طاه‌ها، ۱۳۹۵) اگر از میزان ساعات تدریس استادان کاسته شود و بخشی از آن به‌صورت موظف به پژوهش اختصاص یابد، شاهد نتایج پربار و ارزنده‌ای در نظام آموزش عالی خواهیم بود. نتایج پژوهش امینایی (۱۳۷۵)، نمایانگر آن است که عوامل گوناگونی همچون تفاوت فاحش میان حق‌التدریس و حق‌التحقیق (پژوهانه) و موظف نبودن به کارهای پژوهشی موجب عدم گرایش استادان به امور پژوهشی می‌شود (طاه‌ها، ۱۳۹۵). اگر بخشی از ساعات تدریس استادان در طول هفته به امر پژوهش اختصاص یابد و امتیازاتی هم برای آنها در نظر گرفته شود، استادان خود را موظف به امر پژوهش می‌دانند و به این طریق در جهت بهبود کار خود و محیط آموزشی تلاش خواهند کرد. از این‌رو، لازم است برای اعتلای پژوهش در آموزش عالی و ترغیب استادان بدین امر، قوانین ارتقا به نفع پژوهش اصلاح شود تا با ایجاد انگیزه‌های مادی و معنوی، پژوهش به‌عنوان یک امر موظف انجام پذیرد (امینایی، ۱۳۷۵). حسین‌پور (۱۳۹۰) رفع مشکلات مربوط به زندگی اعضای هیئت علمی، کاهش تدریس (کسر موظفی تدریس)، جلوگیری از ورود تنش‌های سیاسی به محیط دانشگاه؛ رضائیان و همکاران (۱۳۹۲) کم کردن بار کاری و مسئولیت‌های اعضای هیئت علمی؛ ابراهیم‌زاده (۱۳۹۵) اعطای امتیازات ویژه جهت تقویت انگیزه را در این زمینه مؤثر می‌دانند.

مؤلفه ششم این بُعد «منابع مالی» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، لازم است منابع و حمایت‌ها و کمک‌های مالی لازم و به اندازه برای اجرای پژوهش پیش‌بینی و تخصیص داده شود. در این زمینه می‌توان سازوکارهای جذب حمایت مالی برای پژوهش‌ها را داشت و پژوهش‌ها را به بدنه‌های تأمین مالی گره زد که خود این امر، هم به کیفیت پژوهش‌ها کمک می‌کند و هم می‌تواند برای دانشگاه درآمدزایی داشته باشد. البته هدایت هزینه‌ها و منابع صرف شده در پژوهش باید برای حل‌وفصل مشکلات جامعه باشد، اثر حمایت‌ها و کمک‌های مالی تحقیقات می‌تواند در افزایش انگیزه استادان برای اجرای پژوهش مؤثر باشد. در همین خصوص، یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «پژوهش‌ها به سمت طرح‌های کاربردی بروند و برای آن حمایت مالی جذب شود». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «در تحقیقات کاربردی هم پاسخگویی به نیازهای جامعه را داریم

1. Cohen & Jenning
2. Kim

و در کنارش، بحث حمایت‌ها و کمک‌های مالی را داریم که این موضوع ضمن اینکه انگیزه اساتید را برای انجام تحقیقات بالامی‌برد و برای دانشگاه هم درآمدزایی به دنبال دارد». اسلامی (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان داد که «منابع مالی و کالبدی» ضمن مؤثر بودن در تبیین کیفیت محیط پژوهشی و درآمدزایی، بیشترین نقش را در تبیین کیفیت دستاوردهای پژوهشی دارد. نتایج پژوهش اسدزاده (۱۳۸۶) و حجازی و بهروان (۱۳۸۸) نیز نشان داد در پژوهش، بودجه از عوامل مؤثر در تولیدات علمی است. کاوی ویک و اکسنز (۲۰۱۵) نیز برای بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی، مؤلفه بودجه پژوهشی را شناسایی کردند (اسلامی، ۱۳۹۶).

بستر تمهیدات منابع و حمایت مالی در پژوهش‌های مختلف بررسی شده است. از جمله محمدیان ساروی (۱۳۸۵)، عوامل اقتصادی مانند حمایت مالی و در نظر گرفتن تسهیلات و اعتبار لازم، آقایی (۱۳۸۷)، اعتبارات مکفی، فراهم کردن شرایط مالی مناسب، (شه‌بازی و همکاران (۱۳۸۸) و حسین پور (۱۳۹۰) حمایت مالی از فعالیت‌های پژوهشی، تخصیص به موقع اعتبارات پژوهشی، معافیت مالیاتی قراردادهای پژوهشی، کاهش هزینه تألیفات، اختصاص بودجه تفکیکی به پژوهش، افزایش حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی، دسترسی به تسهیلات پژوهشی (آهنی، ۱۳۹۶)، رفع موانع مالی (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۴) را مورد بررسی قرار دادند.

مؤلفه هفتم این بُعد «تخصص گرایی» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، در عین حال که استادان باید متمرکز بر تخصص اصلی‌شان کار کنند و پراکنده‌کاری کمتری داشته باشند، باید فعالیت پژوهشی جهت‌دار انجام دهند و این شاخه آن شاخه کار نکنند تا پژوهش‌ها از حالت پراکنده‌کاری که بیشتر سطحی و تک‌بعدی است، خارج شود و کارهای عمیق و جامع انجام گیرد. نکته بعدی اینکه اصلی‌ترین عامل مؤثر در مدیریت کیفیت پژوهش، خود استاد و صلاحیت تخصصی او است و انجام کارها باید توسط متخصصان موضوع باشد. باید در واگذاری پروژه‌ها دقت شود تا آنها در اختیار افراد متخصص که اشتهار علمی و توانمندی بالایی دارند قرار گیرد. در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «کارها توسط متخصصان موضوع انجام شود، رابطه‌ها و واسطه‌ها را حذف کنیم تا هزینه‌ها و منابع صرف شده منجر به حل و فصل مشکلات جامعه بشود، الآن در مواردی هر چند ارتباط بین دانشگاه با مسائل و مشکلات جامعه برقرار شده ولی چون خبره و متخصص کار را انجام نمی‌دهد، پژوهش درست انجام نمی‌شود و نتایج آن هم در حل و فصل مشکلات کارایی ندارد، لذا مسائل و مصائب جامعه حل نمی‌شود». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «پژوهش‌های اعضای هیئت علمی باید از حالت پراکنده‌کاری خارج شود، این کار باعث شده کارهای عمیق و جامع انجام نشوند و بیشتر سطحی و تک‌بعدی باشند. طبیعتاً این موضوع کیفیت کار آنها را پایین می‌آورد».

احتمالاً یکی از پیچیده‌ترین و ظریف‌ترین وظایف هیئت علمی در دانشگاه‌ها نقش پژوهشی آنهاست. در این رابطه استادان نقش‌های متعددی را ایفا می‌کنند. از جمله مهم‌ترین این نقش‌ها عبارت‌اند از: مجری، مشاور، مدرس، هدایت‌کننده، ناظر، حامی، مدیر و داور (براون و اتکینز، ۱۹۹۸؛ ترجمه آراسته، ۱۳۸۵). بحث توانمندسازی اعضای

هیئت علمی در زمینه پژوهش در تحقیقات مختلف بررسی شده است؛ از جمله توانمندسازی اعضای هیئت علمی (باقری مجد و همکاران، ۱۳۹۳)، تقویت بنیه‌های حرفه‌ای استادان در زمینه پژوهش و در قالب شرکت اعضای هیئت علمی در سمینارهای داخلی و بین‌المللی، ترجمه و تألیف کتاب و مقاله، شرکت در کارگاه‌های آموزشی، اجرای طرح‌های تحقیقاتی و مطالعه منابع جدید (آهنی، ۱۳۹۶)؛ برگزاری کارگاه آموزشی آشنایی با روش‌های تحقیق، آشنایی با تکنیک‌های آماری، آشنایی با نرم‌افزارهای پژوهشی، آشنایی با تایپ و نگارش پژوهش، آشنایی با اصول مقاله‌نویسی، آشنایی جستجوی منابع، آموزش زبان انگلیسی برای استفاده از منابع خارجی، استخدام هیئت علمی با توجه به توان پژوهشی آنها (حسین پور، ۱۳۹۰)؛ تقویت و رشد شایستگی‌های محققان (ریهر و موریسون، ۲۰۰۲) مورد بررسی قرار گرفته است. بولر (۲۰۱۰) معتقد بود آموزش‌های ناکافی و اجرای پژوهش بدون استفاده مستمر از آموزش و یادگیری کیفی، افراد را ناتوان از تحلیل و تفکر عمیق و همه‌جانبه می‌کند. هیچ‌گاه پژوهش خوب بدون آموزش مناسب محقق نخواهد شد و تولید علم از طریق پژوهش بدون برنامه آموزشی توهم است (دانایی فرد، ۱۳۸۸)؛ بنابراین بی‌توجهی به آموزش فردی و بهبود مستمر دانش و توانمندی‌ها از موانع اجرای پژوهش‌های تأثیرگذار است (طاهها، ۱۳۹۵). بسیاری از استادان با روش‌های تحقیق بیگانه هستند. برای آشنایی آنها باید چنین دوره‌هایی برنامه‌ریزی و اجرا شود. آموزش مجازی به‌عنوان یک روش کم‌هزینه و مؤثر در توانمندسازی اعضای هیئت علمی در این زمینه پیشنهاد می‌شود. برگزاری کارگاه‌های آمار و روش تحقیق برای آشنایی اعضای هیئت علمی بسیار مهم است؛ چراکه بخش عمده‌ای از پژوهشگران در پردازش اطلاعات گردآوری شده ضعیف هستند و نمی‌توانند گزارش خوبی از یافته‌های پژوهشی تهیه کنند و گزارش‌های پژوهشی عموماً شعارگونه، طولانی و خسته‌کننده است (ساکی، ۱۳۸۵).

بُعد دوم مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی، **سیاست‌ها و مأموریت‌ها** است و به مجموعه فعالیت‌ها و شرایط لازم از قبیل سیاست‌ها، هدف‌ها و مأموریت اشاره دارد و به‌زعم خبرگان شرکت‌کننده در پژوهش، از جمله ابعاد درخور توجه مدیریت کیفیت برای فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی محسوب می‌شوند. به عبارتی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برای مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی باید به سیاست‌ها، هدف‌ها و مأموریت‌ها در این زمینه توجه کنند.

مؤلفه اول این بُعد «سیاست‌ها و هدف‌ها» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان باید برای پژوهش، نقشه راه داشت و این نقشه راه باید بر مبنای خواست و نیاز جامعه و سازمان‌ها و نهادهای مختلف باشد؛ بنابراین باید سیاست‌های پژوهشی دانشگاه‌ها به سمت مسائل جامعه و به سمت پژوهش کاربردی هدایت شود، نیاز است پژوهش‌های استادان به سمت مسائل ملی و اولویت‌های کشور و در جهت خودکفایی هدایت شود، باید پژوهش‌های اعضای هیئت علمی در راستای اسناد بالادستی و نیز حل‌وفصل مسائل و دغدغه‌های کشور باشد؛ بنابراین سیاست‌گذاری‌ها به شکلی باشد تا تحقیقات به سمت مسائل موردنیاز جامعه برود؛ ارتباط مثبتی بین

مقاله‌های چاپ شده در JCR و مانند آن با افزایش نسبت رشد تکنولوژی، افزایش توانمندی‌های اقتصادی و ایجاد تحول در زمینه‌های مختلف زندگی آحاد مردم کشور و بهبود کیفیت زندگی مردم کشور باید برقرار باشد. این سیاست‌گذاری‌ها در سطوح مختلف می‌تواند انجام شود (گروه، دانشکده و دانشگاه و وزارتخانه)؛ یعنی نقش و وظیفه سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فعالیت‌های پژوهشی توسط ساختار (گروه، دانشکده و دانشگاه و حتی وزارتخانه) تعیین و تفکیک شود. بنابراین نمود مدیریت کیفیت پژوهش، در فرایند تدوین سیاست‌های پژوهشی است و نوع نگاه و سیاست دانشگاه در زمینه کیفیت پژوهش اعضای هیئت علمی مهم است و آیین‌نامه‌های پژوهشی، به‌عنوان یک ابزار سیاستی، بر اساس هدف‌ها و سیاست‌های پژوهشی باید تدوین شود. دانشگاه به یک مغز متفکر نیاز دارد تا عملکرد اعضای هیئت علمی گروه‌ها و دانشکده‌ها را همواره تحلیل کند، فاصله از هدف‌ها را شناسایی کند، آسیب‌ها را شناسایی کند و سریع بازخورد بدهد که بقیه تلاش کنند خودشان را هماهنگ کنند. در عین حال که باید سیاست‌های تشویقی و انگیزه‌مند کردن استادان هم مدنظر باشد، جهت‌گیری سیاست‌ها باید به سمت کیفیت باشد و نه کمیت. در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «در آیین‌نامه باید در تأکید بر چاپ مقالات ISI بازنگری شود و اعضای هیئت علمی را به سمت تحقیق و پژوهش کاربردی و بر بستر مسائل بومی و موردنیاز هدایت کنیم و پژوهش‌های کاربردی در مقایسه با پژوهش‌های مقاله‌محور بیشتر در ارتقا دخیل باشد. باید مدیریت کیفیت پژوهشی در فرایند تدوین سیاست‌های پژوهشی منظور گردد و دانشگاه باید دائماً تحقق اهداف خود در حوزه پژوهش را با شاخص‌ها رصد کند، به شکل صحیح آسیب‌های کار را شناسایی کند، شکاف‌های بین وضع موجود و مطلوب که همان فاصله با اهداف مشخص شده است را شناسایی کند و تحلیل کند». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «برای پژوهش در سطوح مختلف ما یک سری سیاست‌ها و هدف‌ها داریم که در سطح دانشگاه‌ها باید پیگیری و تنظیم شود».

مؤلفه دوم این بُعد «مأموریت» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، دانشگاه‌ها باید به سمت مأموریت‌گرایی و هدفمندی بروند، هر دانشگاهی مأموریت خاصی داشته باشد، نحوه محقق شدن آن تعیین و مشخص شود و هدایت استادان در راستای هدف‌ها و سیاست‌های پژوهشی دانشگاه‌ها انجام گیرد. در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «دانشگاه مأموریت‌مدار باشد یعنی باید مأموریت دانشگاه را بدانیم و بررسی کنیم که چطور محقق می‌شود». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «باید به سمتی برویم که پژوهش‌های اعضای هیئت علمی در یک گروه روی موضوعات مشخص متمرکز شود و گروه در موضوعات مشخصی، مأموریت پیدا کند». مصاحبه‌شونده دیگری گفت: «دانشگاه‌ها به سمت مأموریت‌گرایی و هدفمندی می‌روند؛ بنابراین در حوزه پژوهش، کیفیت فعالیت‌ها از آنجا شروع می‌شود که دانشگاه‌ها چه هدف‌گذاری کردند؟ این به نظر من مهم‌ترین نقش مدیران دانشگاه هست که بیایند مشخص کنند ما در دانشگاه چه اهداف پژوهشی داریم؟»

بُعد سوم مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی، بُعد برنامه‌ریزی است و به مجموعه فعالیت‌ها و شرایط لازم

از قبیل شناسایی مسائل و نیازها و اولویت‌ها، هدف‌گذاری، تدوین برنامه و حرکت در جهت آن، تمهید عملیاتی شدن برنامه، فعالیت‌ها و همکاری مشترک، تعیین تکالیف و وظایف اشاره دارد و به‌زعم خبرگان شرکت‌کننده در پژوهش، از جمله ابعاد درخور توجه مدیریت کیفیت برای فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی محسوب می‌شوند؛ به عبارتی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برای مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی باید برنامه‌ریزی داشته باشند.

مؤلفه اول این بُعد «شناسایی مسائل و نیازها و اولویت‌ها» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، لازم است مسائل و نیازها و اولویت‌ها مهم شناسایی شود، دانشگاه‌ها به این سمت هدایت شوند که کشور چه می‌خواهد؟ صنعت چه می‌خواهد؟ و ... تا انجام دهیم؟ اعضای هیئت علمی ترجیح می‌دهند در پژوهش، ببینند کشور، استان، شهر و بازار چه نیازی دارد؟ یعنی مسئله و نیازمندی‌های تحقیقات باید مورد توجه باشد. پژوهش‌ها باید به سمت تقاضا و سفارش محوری و جامعه‌محوری هدایت شوند، پروژه‌ها تقاضا محور و سفارش محور باشند (کارفرما داشته باشند)، تحقیقات با فضای ملی و مسائل و حل مشکلات جامعه تناسب داشته باشد، دانشگاه موضوعات و اولویت‌های سازمان‌ها را به‌عنوان یک سازمان حقوقی بگیرد و نیازهای جامعه را بشناسد، تأکید پژوهش‌ها بر مشتری و نیاز آنها باشد، پژوهش‌ها با مسائل و نیازهای جامعه باید هماهنگ باشد؛ و در جهت رفع نیازهای جامعه و پیشبرد دانش باشد؛ بنابراین دانشگاه و اعضای هیئت علمی آن با سازمان‌های بیرونی باید ارتباط داشته باشند، نیازمندی‌های سازمان‌ها در تحقیقات اعضای هیئت علمی و دانشجویان طرح شود و شروع پژوهش‌ها از مسائلی باشد که از طرف کارفرما ارائه می‌شود. دانشگاه‌های دیگر استقلال ندارند که هر کاری دلشان خواست انجام دهند مدیر گروه جلساتی ترتیب دهد تا اولویت‌های پژوهشی سازمان‌ها احصا شوند و در اختیار استادان گروه قرار گیرد؛ یعنی فرصت‌های پژوهشی باید برای استادان فراهم شود؛ مثلاً جذب طرح‌های پژوهشی؛ و درعین حال باید روی ماده سه (آیین‌نامه ارتقا) از منظر اینکه کار پژوهشی به‌نوعی پاسخگوی نیازهای جامعه باشد تأکید شود، نتایج پژوهش‌ها با پرداختن به تقاضاهای اجتماعی، ملموس و در سطح جامعه مشخص باشد؛ در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «به تدریج که به جلو می‌رویم و صحبت از دانشگاه‌های کارآفرین می‌شود، صحبت از دانشگاه‌های نسل فلان و فلان می‌شود معنی و تعبیرش این است که دانشگاه‌های دیگر استقلال ندارند که هر کاری دلشان خواست انجام دهند و ... تا انجام دهیم. این حرکت خوبی است و این آگاهی ایجاد می‌شود که اعضای هیئت علمی هم ترجیح می‌دهند که اگر پژوهشی هم می‌کنند ببینند کشور، استان، شهر، بازار چه نیازی دارد». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «برای انجام کارهای پژوهشی از منظر اینکه کار پژوهشی به‌نوعی پاسخگوی نیازهای جامعه باشد باید مورد تأکید قرار گیرد».

مؤلفه دوم این بُعد «هدف‌گذاری» است. هدف‌های پژوهشی نقطه شروع پژوهش است. هدف‌ها و سیاست‌ها و برنامه‌های دانشگاه در زمینه پژوهش باید روشن و شفاف باشد؛ چراکه کیفیت فعالیت‌های پژوهشی از

هدف‌گذاری مناسب شروع می‌شود. دانشگاه باید نگاه راهبردی به پژوهش داشته باشد و مهم‌ترین نقش مدیران دانشگاه‌ها تعیین هدف‌های پژوهشی است. هدف‌های پژوهشی باید در راستای اجرای پژوهش بنیادی، تولید دانش جدید، تغییر مرزهای دانش و مورد استناد قرار گرفتن و بهبود کیفیت زندگی مردم باشد. در عین حال که باید پژوهش‌های در تراز جهانی دارای استنادات بالا مورد تأکید باشند. با توجه به شرایط کشور، باید تأکید مضاعف روی طرح‌های میان‌رشته‌ای و اولویت دادن به پژوهش کاربردی باشد؛ پس سیاست‌ها و هدف‌ها در سطح دانشگاه‌ها پیگیری و تنظیم شود و این هدف‌ها در دانشکده‌ها و گروه‌ها سرشکن و توزیع شود. گروه‌های آموزشی هم باید با تعریف خط‌مشی و چشم‌انداز پژوهشی خاصی برای خود، استادان را در قالب هدف‌ها و برنامه‌هایی که بر اساس این هدف‌ها و در بازه‌های کوتاه و بلندمدت تدوین شده است، هدایت کنند. در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «در حوزه پژوهش، کیفیت فعالیت‌ها از آنجا شروع می‌شود که دانشگاه‌ها چه هدف‌گذاری کردند و چه اهداف پژوهشی دارند؟ و این اهداف را در گروه‌های آموزشی خود سرشکن کنند و گروه در هیئت علمی خود؛ پس به‌طوری که مثلاً یک عضو هیئت علمی در گروه برق دانشکده فنی مهندسی، تا حدی ببیند که در این دانشگاهی که هست مثلاً در رشته برق چه تکالیفی بر عهده دارد و دانشگاه چی ترسیم کرده که در اون چارچوب حرکت کند؛ نقشه جامع علمی می‌خواست این کار را بکند که دستگاه‌ها مأموریت‌ها را مشخص کند؛ در حوزه‌های مختلف علوم انسانی فنی و مهندسی و... و این به دانشگاه‌ها ابلاغ شود تا دانشگاه جایگاه خود را تعیین کند. یک دانشگاهی بگوید ما در اقتصاد کلان کار می‌کنیم بعد این چه پژوهش‌هایی از آن در می‌آید چه نقشه‌ای از آن در می‌آید و...». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «اینجا اهداف فردی کم‌رنگ می‌شود و به جاش اهداف دانشگاه بولد می‌شود؛ بنابراین نقطه شروع این است که دانشگاه اهداف پژوهشی خود را مشخص می‌کند این اهداف باید روشن و شفاف و در بازه‌های کوتاه و بلندمدت تعریف شود و بعد دانشگاه دنبال بسترسازی و فراهم کردن زمینه‌ها و انگیزه‌ها باشد».

مؤلفه سوم این بُعد «تدوین برنامه و حرکت در جهت آن» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، لازم است هر دانشگاهی متناسب با شرایط خود باید برنامه استراتژیک پژوهشی داشته باشد و در این برنامه فرایندها و برنامه‌ریزی‌هایی که برای تحقق این برنامه استراتژیک باید تدوین شود و اعضای هیئت علمی در چارچوب و برنامه ترسیم‌شده حرکت کنند و همچنین باید فعالیت‌های پژوهشی استادان در قالب برنامه‌های توسعه گروه تعریف و پیگیری شود؛ در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت «باید هر دانشگاهی متناظر با برنامه ۱۴۰۴ به تعریفی از برنامه استراتژیک پژوهشی برسد باید در هر دانشگاهی و متناسب با شرایط آن دانشگاه برنامه استراتژیک پژوهشی داشته باشیم و اساتید را باید در راستای اهداف و سیاست‌های پژوهشی دانشگاه که آن‌هم البته باید بر مبنای خواست و نیاز جامعه و سازمان‌ها و نهادهای مختلف است هدایت کرد».

مؤلفه چهارم این بُعد «تمهید عملیاتی شدن برنامه» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، لازم است

امکان‌سنجی و تمهید عملیاتی و اجرایی شدن برنامه‌اندیشه شود؛ این مقدمات شامل مشخص بودن فرایند کارها، واحدهای متولی، زمان، بودجه، تجهیزات، امکانات، آزمایشگاه، مواد و ابزار، مسئول اجرا، منابع انسانی و ... است؛ در واقع سازوکارهای لازم در ابعاد مختلف آن برای عملیاتی شدن و تحقق بدون دغدغه برنامه‌ها فراهم شود. در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت «باید تمهید مقدمات اجرای پژوهش داشته باشیم از قبیل بودجه، منابع انسانی، تجهیزات و ... بعد اجرا کنیم؛ باید نقشه راه اجرا پژوهش‌ها را داشته باشیم، کارها، واحدهای متولی، زمان، هزینه، مسئول اجرا و ... مشخص باشد».

مؤلفه پنجم این بُعد «فعالیت‌ها و همکاری مشترک» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، لازم است همکاری و مشارکت‌های اعضای هیئت علمی در زمینه پژوهش‌های مشترک تقویت شود و ظرفیت انجام کارهای مشترک در بین اعضای هیئت علمی بالا برود و از کارهای پژوهشی مشترک حمایت شود. استادان باید کارهای پژوهشی مشترک با همدیگر داشته باشند و از دانش هم استفاده کنند. تجارب استادان برای ورود به جامعه در اختیار استادان دیگر قرار گیرد و هم‌افزایی ناشی از این موضوع در عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی نقش دارد. در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت «به نظرم یکی از پیشنهادها همکاری و مشارکت‌های آنها باهم در زمینه تحقیقات و پژوهش‌ها و نیز انجام تحقیقات مشترک است، این همکاری‌ها چه در سطح داخل و چه در سطح گسترده‌تر بین‌المللی و به‌صورت شبکه‌ای منجر به هم‌افزایی می‌شود اساتید ما بهتر است با اساتید برتر یک‌رشته علمی چه داخل و چه خارج ارتباط بگیرند و شبکه‌ای شکل بگیرد که از دانش هم استفاده شود با شکل‌گیری این شبکه می‌شود کارگاه‌ها سمینارها و دوره‌هایی را پیش‌بینی و اجرا کرد». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «تجارب اساتید برای ورود به جامعه در اختیار اساتید دیگر قرار گیرد شاید در این زمینه بتوان ادعا کرد اساتید ما در چهارچوب کارهای دانشگاهی مانده‌اند». نتایج پژوهش اسلامی (۱۳۹۶) هم نشان داد که «تعاملات پژوهشی» بیشترین نقش را در تبیین کیفیت دستاوردهای پژوهشی دارد و به ملاک‌های تعاملات پژوهشی و مشارکت جمعی توجه شده است. کاوی ویک و اکسنز^۱ (۲۰۱۵) برای بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی، مؤلفه افزایش همکاری در تحقیق را شناسایی کردند.

مؤلفه ششم این بُعد «تعیین تکالیف و وظایف» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، لازم است تکالیف و وظایف پژوهشی اعضای هیئت علمی تعیین و مشخص شود و اعضای هیئت علمی از تکالیف پژوهشی که بر عهده دارند و دانشگاه برای آنها ترسیم کرده، آگاه باشند؛ به امر آگاهی‌بخشی و اطلاع‌رسانی اولویت‌های پژوهشی و منابع پژوهشی به اعضای هیئت علمی باید توجه شود. در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «یک عضو هیئت علمی مثلاً در گروه برق در یک دانشکده فنی مهندسی تا حدی ببیند که در این دانشگاهی که هست مثلاً در رشته برق چه تکالیفی بر عهده دارد و دانشگاه چی برایش ترسیم کرده که در اون چارچوب

1. Kyvik & Aksnes

حراکت کند». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «مدیر گروه جلساتی ترتیب می‌دهد و اولویت‌های پژوهشی سازمان‌ها را احصا می‌کند و در اختیار اساتید گروه قرار می‌دهد».

بُعد چهارم مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی، بُعد **نظام‌های حمایتی/تشویقی** است. این بُعد به مجموعه فعالیت‌ها و شرایط لازم از قبیل ایجاد مشوق و انگیزه، راهنمایی و مشاوره، کاهش درگیری‌های آموزشی و اجرایی، توانمندسازی و توانمندیابی و اخلاق‌گرایی اشاره دارد که در زمینه مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی باید به آن توجه شود. به‌زعم خبرگان شرکت‌کننده در پژوهش از جمله ابعاد درخور توجه مدیریت کیفیت برای فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی محسوب می‌شوند؛ به عبارتی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برای مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی باید به نظام‌های حمایتی/تشویقی در این زمینه توجه داشته باشند.

مؤلفه اول این بُعد «ایجاد مشوق و انگیزه» است. فعالیت‌های پژوهشی به استاد و به انگیزه او برمی‌گردد. برای اجرای پژوهش، باید انگیزه آنها تحریک شود. با تزریق حس مؤثر و مفید بودن پژوهش‌ها، می‌توان در اعضای هیئت علمی از نظر روحی و روانی به خاطر مفید بودن و مؤثر بودن نتایج تحقیقات آنها ایجاد انگیزه کرد؛ اثر حمایت‌ها و کمک‌های مالی تحقیقات در افزایش انگیزه استادان برای اجرای پژوهش هم مهم است؛ همچنین تشویق و تسهیل و حمایت از اعضای هیئت علمی برای ارائه یافته‌های تحقیقات در جشنواره‌ها و همایش‌ها... در ایجاد مشوق و انگیزه مؤثر است؛ آیین‌نامه‌ها به‌عنوان یک ابزار تشویقی هم می‌توانند مؤثر باشند. این آیین‌نامه‌ها می‌توانند جهت‌دهنده، برانگیزنده و مفید و مؤثر برای حل‌وفصل مشکلات کشور باشند و به فعالیت‌های پژوهشی اثربخش منجر شوند. باید افرادی که سراغ موضوعات موردنیاز جامعه می‌روند، تشویق شوند و اقدامات انجام گرفته در زمینه مسائل جامعه باید در چاپ مقاله‌ها در اولویت قرار بگیرد. همچنین توجه به رابطه‌مداری در مواجهه با استادان برای جلب همکاری پژوهشی آنها مهم است. در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «در این آیین‌نامه‌ها باید انگیزه و مشوق‌های لازم داده شود». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «آیین‌نامه‌ها جهت‌دهنده، برانگیزنده و مفید و مؤثر برای حل فصل مشکلات کشور باشد و منجر به فعالیت‌های پژوهشی اثربخش شود». نتایج پژوهش اسلامی (۱۳۹۶)، نشان داد که «مکانیزم تشویقی» بیشترین نقش را در تبیین کیفیت محیط پژوهشی دارد. بلند و رافن (۱۹۹۲)، در پژوهش خود دریافتند که پاداش‌های مناسب در افزایش بهره‌وری پژوهش مؤثر است (نقل در اسلامی، ۱۳۹۶)؛ کاوی و اگسنز (۲۰۱۵)، برای بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی، مؤلفه سیستم تشویق را شناسایی کردند.

مؤلفه دوم این بُعد «راهنمایی و مشاوره» است. ارائه و راهنمایی و مشاوره به اعضای هیئت علمی در زمینه فعالیت‌های پژوهشی برای جلب همکاری پژوهشی آنها مهم است؛ سیستم‌های مشاوره پژوهشی در دانشگاه باید فعال شود و راهنمایی‌های لازم به استادان برای اجرای پژوهش و چاپ مقاله در مجلات معتبر ارائه شود.

در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «سیستم‌های مشاوره پژوهشی فعال شود». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «باید بررسی کنیم آیا آنها را برای چاپ مقالات در مجلات معتبر راهنمایی کرده‌ایم؟»

مؤلفه سوم این بُعد «کاهش درگیری‌های آموزشی و اجرایی» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، لازم است درگیری‌های آموزشی و اجرایی اعضای هیئت علمی کاسته شود، استادان فقط به آموزش نپردازند و سازوکارهای لازم برای پژوهش بدون دغدغه استادان فراهم شود. در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «اشتغالات و درگیری‌های اساتید را کم کنیم و سازوکارهای لازم برای تحقیق بدون دغدغه در اساتید فراهم کنیم». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «اساتید باید برای تحقیق وقت بگذارند همش به آموزش نپردازند».

مؤلفه چهارم این بُعد «توانمندسازی و توانمندسازی» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، از آنجا که فعالیت‌های پژوهشی به توانمندی استادان ارتباط دارد، ضمن اینکه استادان مستعد پژوهشی (رزومه بهتر و توانمندی بیشتری در زمینه پژوهش دارند) باید جذب شوند، آموزش و توانمندسازی و به‌روزرسانی استادان در زمینه پژوهش هم باید مورد توجه قرار گیرد؛ آموزش و به‌روزرسانی دانش استادان در زمینه روش‌های جدید پژوهش، زبان علمی و فنی رشته خود، آشنایی با منابع علمی و مجلات در رشته خود، نرم‌افزارها و غیره با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌هایی باید پیگیری شود. در همین خصوص، یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «برای پژوهش هدف‌گذاری شده، ابزار آماده شده، بسترها آماده شده، حالا سراغ عضو هیئت علمی پژوهشگر می‌آییم که اون هم باید انسان توانمند باشد، در اون حوزه پژوهشی (تخصصی) باید به او آموزش‌های پژوهشگری در زمینه روش‌های تحقیق و... داده شود». مصاحبه‌شونده دیگری گفت: «ما اینجا این بحث را داریم که به اساتید آموزش و به‌روزرسانی نکات لازم در زمینه پژوهش را داشته باشیم و آنها را در زمینه روش‌های جدید تحقیق، نرم‌افزارها و غیره دانش‌شان را به‌روز کنیم».

مؤلفه پنجم این بُعد «اخلاق‌گرایی» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، رعایت اخلاق و انصاف در زمینه پژوهش در کیفیت پژوهش نقش دارد، باید در زمینه حذف سرقت علمی، مشارکت اسمی و... در پژوهش‌ها پیشگیری و مقابله علمی و قاطع صورت گیرد؛ در همین راستا یکی از مصاحبه‌شونده‌ها اظهار داشت: «بحث اخلاق در پژوهش به کیفیت پژوهش کمک می‌کند، باید در زمینه پیشگیری و مقابله با سرقت علمی، فکری بکنیم. صرف تصویب قانون، بدون اجرایی کردن آن، کمکی به کیفیت پژوهش نمی‌کند». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «بی‌اخلاقی‌ها در زمینه پژوهش هم در کیفیت پژوهش‌ها مؤثر است؛ مواردی مثل سرقت علمی، مشارکت اسمی در کارهای پژوهشی که سهمی در انجام آن نداشتیم و موردی از این قبیل ناشی از این نگاه کمیت‌گرا در پژوهش است که در این جامعه دینی و در جامعه علمی رسوخ کرده و باید برچیده شود و بی‌شک کیفیت کارها را تحت تأثیر قرار می‌دهد». در پژوهش اسلامی (۱۳۹۶)، بیشترین تأکید روی مؤلفه

اخلاق در پژوهش بود. از دیدگاه وی ملاک اخلاق در پژوهش در شرایط کنونی جامعه ایران وضعیت بحرانی را دارد و این مطالبه جدی از سوی کنشگران معیارمدار دانشگاهی است.

بُعد پنجم مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی، بُعد **ارزیابی و نظارت** است و به مجموعه فعالیت‌ها و شرایط لازم از قبیل تصحیح شاخص‌ها و فرایندهای پژوهشی، نظارت بر فرایند پژوهشی، شناسایی و تحلیل اثربخشی پژوهش‌ها، توجه به کاربست پژوهش‌ها و بازخورد دهی اشاره دارد که در زمینه مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی باید به آن توجه شود. به زعم خبرگان شرکت‌کننده در پژوهش از جمله ابعاد درخور توجه مدیریت کیفیت برای فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی محسوب می‌شوند؛ به عبارتی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برای مدیریت کیفیت فعالیت‌های پژوهشی باید به ارزیابی و نظارت فعالیت‌های پژوهشی توجه داشته باشند.

مؤلفه اول این بُعد «تصحیح شاخص‌ها و فرایندهای پژوهشی» است. در این زمینه به زعم خبرگان، نیاز است شاخص‌ها و فرایندهای ارزیابی و نظارت بر تحقیقات، هم تقویت و هم تصحیح شود تا تأثیر مثبت خودش را بگذارد. نظام ارزیابی پژوهش‌ها باید منطقی‌تر و هدفمندتر و به سمت پژوهش‌های کاربردی و مورد نیاز جامعه هدایت شود. استفاده از متخصصان بیرون دانشگاه برای ارزیابی کارهای پژوهشی هم مؤثر است چون بازخورد آنها در بهبود کارها می‌تواند مؤثرتر باشد؛ در همین راستا، یکی از مصاحبه‌شوندگان اظهار داشت: «نیاز هم هست که شاخص‌ها و فرایندهای ارزیابی و نظارت بر تحقیقات هم تقویت و هم تصحیح شود تا تأثیر مثبت خودش را بگذارد». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «تصحیح و تدوین آیین‌نامه‌ها به شیوه مطلوب انجام شود. نظام ارزیابی پژوهش‌ها منطقی‌تر و هدفمندتر به سمت تحقیقات کاربردی و مورد نیاز جامعه باشد».

مؤلفه دوم این بُعد «نظارت بر فرایند پژوهشی» است. در این زمینه به زعم خبرگان، فرایند پژوهشی باید تحت نظارت مستمر باشد، وجود کارفرما، ناظر و داور و... به بهبود کار کمک می‌کند. ناظر می‌تواند در همان گام اول خود استاد باشد و استادان از همان ابتدا، کار را ارزیابی کنند؛ اینکه از کدام روش بهتر است داده‌ها گردآوری شود، کدام مجله برای چاپ مقاله، بهتر است و... در مراحل دیگر، افراد دیگر می‌توانند نقش ناظر داشته باشند. بررسی میزان رعایت معیارهای پژوهش توسط استادان، ارزیابی و رصد روند پژوهشی اعضای هیئت علمی با شاخص‌های درست، رصد روند ضریب تأثیر اعضای هیئت علمی، رصد روند اچ‌اِی‌دکس اعضای هیئت علمی، نظارت بر انعقاد قرارداد و واگذاری پژوهش‌ها، نقش کارفرما در ارزیابی و نظارت پژوهش‌ها، و... در مجموع دانشگاه باید همواره تحقق هدف‌های خود در حوزه پژوهش را با شاخص‌ها رصد کند و نقش ناظران مختلف در اینجا مهم است.

مؤلفه سوم این بُعد «شناسایی و تحلیل اثربخشی پژوهش‌ها» است. در این زمینه به زعم خبرگان، شناسایی و تحلیل اثربخشی پژوهش‌ها یکی از مؤلفه‌های کلیدی در مدیریت کیفیت پژوهش است؛ ارزیابی ضرورت و

مفید بودن پژوهش‌ها، اینکه پژوهش به درد جامعه می‌خورد و اثربخشی لازم را دارد یا نه؟ دانشگاه باید به شکل صحیح آسیب‌های کار را شناسایی کند و میزان فاصله عملکرد با هدف‌ها را بررسی کند؛ در همین راستا، یکی از مصاحبه‌شوندگان اظهار داشت: «سیستم و تفکر حاکم الان متمرکز روی کمیت پژوهش‌ها هست و به کیفیت آنها بی‌توجه هست؛ یعنی اینکه این کاری که انجام شده چقدر مفید بوده، چقدر مسائل و معضلات را حل کرده؟ و... موضوعیت آن چنانی ندارد؛ به عبارتی کیفیت و اثربخشی پژوهش‌ها انجام نمی‌شود که چقدر ضروری و مفید است؟ تا جهت‌گیری سیاست‌ها به سمت کیفیت پژوهش‌ها باشد و پس از انجام یک پژوهش، گروهی آن را ارزیابی کنند که این پژوهش چقدر به درد جامعه می‌خورد و چقدر مسائل را حل می‌کند و اثربخش است؟ این موضوع باعث می‌شود که کیفیت پژوهش‌ها مورد توجه بیشتری قرار گیرد». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «مسئله و نیاز محوری تحقیقات ضروری و به کیفیت و اثربخشی آنها کمک می‌کند». اسلامی (۱۳۹۶) در پژوهش خود اشاره کرده که کنشگران این عرصه، از دانشگاه‌های نسل دوم عبور کرده‌اند و به این باور رسیده‌اند که پژوهش را فقط برای اجرای یک پژوهش انجام نمی‌دهند، بلکه آثار آن پژوهش و پیامدهای آن بسیار مهم‌تر از امتیازات ظاهری علمی آن است. از نظر ایشان اثر پژوهش، یک تغییر یا منفعت است که در خارج از دانشگاه رخ می‌دهد؛ شورای پژوهشی انگلستان تعریف اثر را سهم اثبات‌شده‌ای می‌داند که تحقیقات اجتماعی و اقتصادی برای جامعه و اقتصاد ایجاد می‌کند.

مؤلفه چهارم این بُعد «توجه به کاربست پژوهش‌ها» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، توجه به کاربست یافته‌های پژوهش و ارزیابی از اجرای آن {کاربست نتایج پژوهش} می‌تواند زمینه‌ساز بهبود مستمر کیفیت باشد. در همین راستا، یکی از مصاحبه‌شوندگان اظهار داشت: «باید این روند (وضعیت موجود پژوهش‌ها) اصلاح شود چه اداری و چه موارد دیگر، شاید برای برخی موضوعات بتوان مثلاً بحث تجاری‌سازی یا کاربست نتایج و مواردی از این قبیل را مطرح کرد؛ اینجا نظام ارزیابی برای آسیب‌شناسی مسیر طی شده و جهت دادن به مسیر پیش رو می‌تواند کمک کند. یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «در فعالیت‌های پژوهشی ما دو مشکل داریم و باید روی آن کار کنیم؛ یکی در شناسایی مسئله و دوم در ارزیابی از اجرای آن {کاربست نتایج پژوهش}». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «ما در پژوهش‌ها هم اجرای پژوهشی داریم و هم کاربست پژوهش‌ها را». در بیشتر پژوهش‌های صورت گرفته به ملاک‌های استنادات و اشاعه و کاربست نتایج و فناوری توجه شده است؛ از جمله در پژوهش اسلامی (۱۳۹۶) که نشان داد «اشاعه و کاربست» بیشترین نقش را در تبیین کیفیت دستاوردهای پژوهشی دارد.

مؤلفه پنجم این بُعد «بازخورد دهی» است. در این زمینه به‌زعم خبرگان، ارزیابی سیاست‌ها و برنامه‌های پژوهشی و ارائه بازخورد به پژوهشگر و مدیریت می‌تواند در زمینه بهبود کیفیت پژوهش‌ها مؤثر باشد؛ عملکرد پژوهشی را باید با ارزیابی درست و دادن بازخورد آن به استادان، اصلاح و بهبود بخشید. تنظیم و اجرای

نظام‌نامه تشویق و تنبیه بر اساس شاخص‌ها و نتایج عملکرد در این زمینه مؤثر است. در همین راستا، یکی از مصاحبه‌شوندگان اظهار داشت: «دانشگاه باید دائماً تحقق اهداف خود در حوزه پژوهش را با شاخص‌ها رصد کند به شکل صحیح آسیب‌های کار را شناسایی کند، شکاف‌های بین وضع موجود و مطلوب که همان فاصله با اهداف مشخص شده است را شناسایی کند و تحلیل کند و به چرخه برگردد، سیاست‌ها و برنامه‌های بهبود را اجرا کند و به پژوهشگر خودش باز خورد بدهد به مدیریت باز خورد بدهد و ... دانشگاه یک مغز متفکر نیاز دارد به نظر من، که عملکرد اعضا هیئت علمی گروه‌ها و دانشکده‌ها را بریزه توی اون مغز متفکر و اون دائم تحلیل کند فاصله از اهداف را شناسایی کند و آسیب‌ها را شناسایی کند و باز خورد بدهد که آقا مثلاً در دانشکده فلان در تحقق اهدافمان ۳۰ درصد عقب هستیم سریع باز خورد بدهد که بقیه تلاش کنند خودشان را هماهنگ کنند. نکته دیگر در ارزیابی‌ها از متخصصین بیرون دانشگاه برای ارزیابی کارهای پژوهشی استفاده شود؛ باز خورد اینها در بهبود کارها می‌تواند مؤثرتر باشد. البته نیاز هم هست که شاخص‌ها و فرایندهای ارزیابی و نظارت بر تحقیقات هم تقویت و هم توانمند باشد تا تأثیر مثبت خودش را بگذارد». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «باید عملکرد پژوهشی با ارزیابی درست و باز خورد آن با اساتید داده شود شاید نیاز با اصلاح یا تغییری لازم باشد تا فرایند مستمر و در آینده بهتر دنبال شود».

راهکارها و پیشنهادها

◀ لازم است بسترسازی لازم در زمینه اهمیت و ارزشمندی تحقیق فراهم شود، بُعد ارزشی و اثرات تحقیق تبیین شود، بستر و زمینه برای تولید پژوهش فراهم آید و پژوهشگران موفق، تشویق و حمایت شوند.

◀ لازم است کانال ارتباطی بین دانشگاه و اعضای هیئت علمی با جامعه برقرار شود، سامانه‌ای برای اطلاع‌رسانی در زمینه فعالیت‌ها و توانمندی‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی و اطلاع‌رسانی به نهادهای مختلف و مرتبط راه‌اندازی شود، اولویت‌ها و نیازهای جامعه به اعضای هیئت علمی اطلاع‌رسانی شود؛ روند اداری و قانونی فرایند پژوهش تسهیل و تسریع شود؛ آیین‌نامه ارتقا در جهت هدایت پژوهش‌ها به سمت نیازهای جامعه تصحیح شود، رویه و مقررات پژوهشی مشخص و به اعضای هیئت علمی اطلاع‌رسانی شود؛ مشوق‌های لازم در آیین‌نامه‌ها برای انجام پژوهش با کیفیت پیش‌بینی شود؛ امکانات و تجهیزات، کتابخانه، امکانات آزمایشگاه مواد و ابزار را برای کارهای پژوهشی پیش‌بینی و فراهم آید؛ و امکان دسترسی به امکانات و تجهیزات، مواد و ابزار، کتابخانه آزمایشگاه و ... برای انجام کارهای پژوهشی فراهم باشد؛ محدودیت‌ها و موانع پیش روی استادان در اجرای تحقیق شناسایی و برطرف شود و شرایطی فراهم آید که در آن اعضای هیئت علمی بدون دغدغه و با آرامش فعالیت‌های پژوهشی داشته باشند؛ منابع و بودجه پژوهشی، تأمین و به صورت مناسب توزیع شود و هزینه‌ها و منابع پژوهشی برای حل و فصل مشکلات جامعه هدایت شود؛ پروژه‌ها در اختیار افراد متخصص که اشتها علمی و توانمندی بالایی دارند، قرار گیرد و تحقیقات اعضای هیئت علمی

از حالت پراکنده کاری که بیشتر سطحی و تک‌بعدی است، خارج شود.

◀ لازم است سیاست‌های پژوهشی دانشگاه‌ها بر مبنای خواست و نیاز جامعه و سازمان‌ها و نهادهای مختلف باشد، نقش و وظیفه سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فعالیت‌های پژوهشی در ساختار (گروه، دانشکده و دانشگاه و حتی وزارتخانه) تعیین شود، سیاست‌های تشویقی برای اجرای پژوهش‌های باکیفیت تدوین شود، پژوهش‌های اعضای هیئت علمی در راستای اسناد بالادستی و نیز حل‌وفصل مسائل و دغدغه‌های کشور هدایت شود، جهت‌گیری سیاست‌های پژوهشی دانشگاه به سمت کیفیت به جای کمیت در پژوهش‌های اعضای هیئت علمی باشد و آیین‌نامه‌های پژوهشی بر اساس هدف‌ها و سیاست‌های پژوهشی دانشگاه تدوین شود؛ دانشگاه‌ها به سمت مأموریت‌گرایی و هدفمندی در فعالیت‌های پژوهشی بروند (مأموریت‌مدار بودن پژوهشی دانشگاه) و استادان در جهت هدف‌ها و مأموریت‌های پژوهشی دانشگاه‌ها هدایت شوند.

◀ لازم است مسائل و نیازها و اولویت‌های پژوهشی جامعه با برقراری ارتباط دانشگاه و اعضای هیئت علمی آن با جامعه شناسایی شود و تحقیقات اعضای هیئت علمی به سمت مسائل، تقاضاها و نیازهای جامعه (سفارش‌محوری و جامعه‌محوری در پژوهش) هدایت شود؛ هدف‌های پژوهشی در سطح دانشگاه، تدوین و در دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی توزیع شود، در عین حال نیاز است هدف‌ها و سیاست‌ها و برنامه‌های دانشگاه در زمینه پژوهش‌های اعضای هیئت علمی روشن و شفاف باشد و برای آن بازه‌های کوتاه و بلندمدت تعریف شود؛ برنامه استراتژیک پژوهشی در هر دانشگاه متناسب با شرایط آن دانشگاه تدوین شود و فرایندها و برنامه‌ریزی برای تحقق آن هدف‌های پژوهش تعیین شود و اعضای هیئت علمی در جهت هدف‌های پژوهشی دانشگاه حرکت کنند؛ مقدمات اجرایی پژوهش از قبیل بودجه، منابع انسانی، تجهیزات و... از قبل پیش‌بینی و برای آن برنامه‌ریزی شود و کارها، واحدهای متولی، زمان، هزینه، مسئول اجرا و... مشخص باشد؛ ظرفیت اجرای کارهای مشترک پژوهشی در بین اعضای هیئت علمی بالا برود و از کارهای پژوهشی مشترک اعضای هیئت علمی حمایت شود و با شکل‌گیری همکاری‌های پژوهشی بین اعضای هیئت علمی شاهد هم‌افزایی ناشی از این همکاری‌ها باشیم؛ وظایف و انتظارات از استاد در زمینه پژوهش احصاء و مشخص باشد و به استاد در زمینه تکالیف پژوهشی که بر عهده‌دارند اطلاع‌رسانی و آگاهی‌بخشی لازم صورت گیرد.

◀ لازم است در اعضای هیئت علمی از بُعد مفید و مؤثر بودن نتایج پژوهش آنها، انگیزه لازم ایجاد شود؛ مشارکت اعضای هیئت علمی برای ارائه یافته‌های پژوهشی‌شان در جشنواره‌ها و همایش‌ها تشویق و تسهیل شود؛ آیین‌نامه‌های پژوهشی برای حل‌وفصل مشکلات کشور جهت‌دهنده، برانگیزنده و مؤثر باشد؛ سیستم‌های مشاوره پژوهشی در دانشگاه فعال شود و به استادان برای چاپ مقاله در مجلات معتبر راهنمایی لازم داده شود؛ اشتغالات و درگیری‌های آموزشی و اجرایی استادان کاهش یابد و سازوکارهایی برای اجرای پژوهش بدون دغدغه در استادان فراهم شود؛ دانش استادان در زمینه روش‌های جدید پژوهش، نرم‌افزارها و غیره،

تقویت و به‌روزرسانی شود و با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌هایی در زمینه پژوهش، روش‌ها و نرم‌افزارهای جدید و... توانمندی استادان ارتقا یابد؛ استادان به زبان علمی و فنی رشته خود، روش پژوهش رشته و... تسلط لازم پیدا کنند؛ به رعایت اخلاق در زمینه پژوهش و حذف سرقت علمی، مشارکت اسمی و... در پژوهش‌ها توجه شود، برای سرقت علمی هم پیشگیری لازم صورت گیرد و هم اقداماتی برای مقابله با این پدیده پیش‌بینی شود.

◀ نظام ارزیابی پژوهش‌ها در جهت پژوهش‌های کاربردی و مورد نیاز جامعه منطقی‌تر و هدفمندتر شود و شاخص‌ها و فرایندهای ارزیابی و نظارت بر پژوهش‌ها برای تأثیرگذاری مثبت تقویت و توانمندتر شوند؛ تحقق هدف‌های پژوهشی دانشگاه به‌صورت مستمر رصد شود و بر رعایت معیارهای پژوهش توسط استادان نظارت صورت گیرد؛ کیفیت و اثربخشی پژوهش‌ها و نیز ضرورت انجام و مفید بودن پژوهش‌ها ارزیابی شود و میزان فاصله عملکرد با هدف‌های پژوهشی شناسایی و تحلیل شود؛ تأثیر اجرای پژوهش و کاربست نتایج مورد بررسی قرار گیرد؛ نظام‌نامه تشویق و تنبیه بر اساس شاخص‌ها و نتایج عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی تنظیم و اجرا شود، سیاست‌ها و برنامه‌های پژوهشی ارزیابی و بازخورد آن به پژوهشگر و مدیریت ارائه شود و با ارزیابی درست و ارائه بازخورد از عملکرد پژوهشی به اعضای هیئت علمی، فرایند پژوهشی در مسیر بهبود و اصلاح مستمر قرار گیرد.

تقدیر و تشکر

ضمن تقدیر و تشکر از همه استادان و صاحب‌نظران محترمی که از دانش آنها برای تدوین این مقاله استفاده شده؛ بدین وسیله از شهید مدافع سلامت آقای حسین دارابی و آقای دکتر محمدرضا فریدی به جهت مساعدت، همکاری و ترغیب محققان برای انجام این پژوهش تشکر و قدردانی می‌شود و به روح پاکشان درود می‌فرستیم و برایشان در سرای باقی طلب آرامش و آمرزش داریم.

Resources

- Abdollahi, H. (2013) Analysis of the mechanism of evaluating the educational performance of faculty members: A case study of Allameh Tabatabai University. *Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies*, 3 (3), 101-126. [Persian]
- Abu- Doleh, J. & Weir, D. (2007). Dimensions of performance appraisal systems in Jordanian private and public organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 75-84.
- Abui Mehrizi, M.; Siadat, A., Najafi, M. (2011). Investigating the relationship between job satisfaction and entrepreneurship of faculty members of Shiraz and Industrial Universities. *Lean Entrepreneur*, 3 (20), 20-24. [Persian]

- Aghaei, H. (2009). Remove barriers to research. Kayhan Newspaper, No. 189171 [Persian]
- Alizadeh Borji, A. (2015). Research Culture in Ferdowsi University of Mashhad: A Case Study. Master Thesis in Educational Research, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Ferdowsi University of Mashhad. [Persian]
- Anderson, H. V., Lawrie, G. & Savic, N. (2004). Effective quality Management through third- generation balanced score card. *International Journal of Productizing & Performance Management*. 53(1), 634-645.
- Arabi, M; Fayazi, M. (2010). Research strategy in human resource management. Quarterly Journal of Human Resources Management Research, Imam Hossein University, 1 (4), 1-32. [Persian]
- Atafar, A.; Salehnia, M. (2008). Organizational Improvement of Concepts, Objectives and Challenges of Implementation, Presented in Isfahan University Research Week 2007; Access address: <https://skhiec.blogspot.com/1388/06/09/post-17/> [Persian]
- Becket, N., & Brookes, M. (2006). Evaluating Quality Management in University Departments. *Quality Assurance in Education*, 14(2), 123- 142.
- Blackburn, R. T., Bieber, J. P., Lawrence, J. H., & Trautvetter, L. (1991). Faculty at work: Focus on research, scholarship, and service. *Research in Higher Education*, 32(4), 385-413.
- Csizmadia, T. (2006). *Quality management in Hungarian Higher Education: Organization Responses to Governmental Policy*. Enschede: CHEPS
- Faraskhah, M. (2007). Compilation and presentation of a model for evaluating the quality and accreditation of Iranian higher education based on global and Iranian trade. PhD Thesis in Higher Education Development Planning, Shahid Beheshti University, Faculty of Educational Sciences and Psychology. [Persian]
- Fathi vajargah, k; Mohammad Hadi, F (2014). Fundamentals of quality management in training and improving human resources. AIJ Publications. [Persian]
- Harvey, L., & Green, D. (1993). Defining Quality. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 18, 9-34.
- Hazelkorn, E. (2011). *Rankings and the Reshaping of Higher Education: The Battle for World Wide Excellence*.
- Hejazi, Y; Behravan, J. (2010). Investigating the Relationship between Individual and Organizational Factors with Research Productivity of Agricultural Faculty Members. Iranian Journal of Agricultural Science and Extension, 5 (1) [Persian]
- Hosseini, M. (2014). Designing a quality assurance model for physical education in the

- distance education system. PhD Thesis in Physical Education and Sports Science. Sports Management, Payame Noor University, Faculty of Humanities and Physical Education. [Persian]
- Hosseinpour, M. (2012). Investigating the barriers and facilitators of research and its relationship with the research performance of faculty members of humanities in Ahvaz universities. Master Thesis in Educational Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz, Faculty of Educational Sciences and Psychology. [Persian]
- Hosseinpour, M. (2012). Investigating the factors hindering the research activity of faculty members in the humanities. *New Findings in Psychology*, 6 (19), 75-95. [Persian]
- Jabbari, L (2015). Designing an audit model for educational and research processes in Shahed University. PhD Thesis, University of Tehran, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Department of Management and Educational Planning. [Persian]
- Jencks, C., & Riesman, D. (1968). *The academic revolution*. University of Chicago Press.
- Khoran, A. (2013). Investigating the Relationship between the Applications of Comprehensive Quality Management Components and Improving Educational Quality in Payame Noor University of Tehran Province. Master Thesis in Educational Management, Payame Noor University, Faculty of Humanities, South Tehran. [Persian]
- Kobriaei, A.; Rudbari, M.; Rakhshaninejad, M.; Miroltafi, P. (2006). Evaluation of Zahedan medical students on the quality of educational services provided to them. *Tayeb Shargh*, 7 (2), 139-146. [Persian]
- Lee, R. (2004). Research and teaching: Making or breaking the links? *Planet*, 12, 9-10.
- Link, A. N., & Scott, J. T. (2006). U.S. University Research Parks. *Journal of Productivity Analysis*, 1(25) 43-54.
- Maroofi, Y; Kiamanesh, A.; Mehr Mohammadi, M.; Ali Askari, AS (2). Evaluating the quality of teaching in higher education: A review of some perspectives. *Curriculum Studies Quarterly*, 1(5). [Persian]
- Marufi, Y (2008). Explain the factors affecting the quality of education in universities and design an appropriate model for its evaluation. PhD Thesis, Department of Educational Sciences - Curriculum Planning, Teacher Training University of Tehran, Faculty of Psychology and Educational Sciences. [Persian]
- Massy, W. F. (1999). *Energizing Quality work: H.E.Q. Evaluation in and danmark*. National Center for Postsecondari Improvement [NCPI]: CA, Stanford University School of Education. pp: 7-25

- Mazlounian, S.; Zandi Mehr, H; Raštegar, A. (2011). Investigating and comparing the effective factors on the research activities of the faculty members of basic sciences and humanities of Payame Noor University of Fars Province. *Letter of Higher Education*, 3 (12), 53-70. [Persian]
- Mohammadian Sarovi, M. (2007). Ways to strengthen research motivation and interests among professors of Islamic Azad University. *Quarterly Journal of New Management Conference*, Firoozkooch Islamic Azad University, 3 (4) [Persian]
- Nejadqorban, Z (2016). Comparative study and comparison of components affecting the empowerment of faculty members of Tehran University of Science and Culture and Surah. Master Thesis in Higher Education Management and Planning, Faculty of Humanities, University of Science and Culture. [Persian]
- Ouhadi, V (2008). Science and Research: Ranking Criteria of Universities. *Approach Quarterly*, 41, 24-34. [Persian]
- Rahmani, R.; Fathi Vajargah, K (2009). Quality evaluation in higher education. *Journal of Education Strategies*, Center for the Study and Development of Medical Education, Baqiyatallah University (1) [Persian]
- Rakhshani, M. (2013). Investigating the Relationship between Research and Educational Performance of Faculty Members (Case Study: Faculty of Agriculture, Zanjan University). Master Thesis in Agricultural Extension and Education, University of Zanjan, Faculty of Agriculture. [Persian]
- Ryan, J. C., & Tipu, S. A. (2009). An instrument for the self-appraisal of scientific research performance. *International Journal of Productivity & Performance management*, 58(7), 632 -644.
- Salazar, C., & Almonte, A. (2007). Developing research culture in Philippine higher education: perspectives of university faculty. UNESCO forum, on higher education: Perspectives of university faculty. *UNESCO forum, on higher education, research and knowledge*. 18-19 September, Hang Zhou, China.
- Sanjari, A.; Behrangi, M. (2005). Recognizing the productivity of research and the prevailing organizational culture, a case study: one of the universities located in Tehran. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 10 (1 & 2), 1- 37. [Persian]
- Shahrezaei, R. (2011). Assessing the status of evaluation in the country's higher education in order to provide a perceptual framework. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 16 (2), 41-60. [Persian]

- Shawn, A; Jahed, H. (2013). Identifying barriers to conducting research activities from the perspective of faculty members of Tabriz University. *Journal of Science and Technology Policy*, 4 (4), 49-95. [Persian]
- Shin, J. C., & Toutkoushian, R. K. (2011). The past, present, and future of University Rankings. In J. C. Shin, R. K. Toutkoushian & U. Teichler (Eds.), *University Rankings, The Changing Academy: The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective* (Vol. 3), Dordrecht: Springer Science.
- Simangunsong, E. (2020). Factors determining the quality management of higher education: a case study at a business school in Indonesia. *Journal Cakrawala Pendidikan*, 38(2), 215-227
- Stone, D. L. (2007). The Status of Theory and Research in Human Resource Management: Where have we been and where should we go from here? *Human Resource Management Review*, 17, 93 – 95.
- Taha, F (2017). Explain the position of published research by faculty members in sustainable development. Master Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Al-Zahra University. [Persian]
- Turkzadeh, J.; Sabbaghian, Z; Yemeni, M.; Delaware, A. (2009). Assessing the organizational development of universities of the Ministry of Science, Research and Technology in Tehran. *Higher Education of Iran*, 2, 33-50. [Persian]
- Zainab, A. N. (1999). Personal, academic and departmental correlates of research productivity: A review of literature. *Malaysian Journal of Library & information Science*, 4(1), 73-110.
- Zamanipour, A. (2009). Promoting agriculture in the development process. Tihood Publications. [Persian]
- Zameni, F; Enayati, T; Behnamafar, R. (2012). Reasons for preferring teaching over research by faculty members of Islamic Azad University, Sari Branch. *Quarterly Journal of Leadership and Educational Management of Islamic Azad University, Garmsar Branch*, 5 (2), 73-94[Persian]