



## Designing a Performance Evaluation Model for the Faculty Members of Farhanguian University with an Emphasis on the Research Aspect

Reza Mohamadi<sup>1</sup>, Akbar Khorsandi Yamchi<sup>2</sup>, Ayoob Ebrahimi<sup>3</sup>, Seyyed Rasool Hosseini<sup>4</sup>, Mahdi Namdari Pejman<sup>5</sup>

1. Associate Professor of Department of Curriculum and Educational Methods and Programs, Faculty of Psychology and Education, Tehran University, Tehran, Iran; (Corresponding Author), Email: [remohammadis@ut.ac.ir](mailto:remohammadis@ut.ac.ir)  
 2. PhD Higher Education Management, Research Expert of National Organization of educational testing, Email: [a.khorsandi1983@gmail.com](mailto:a.khorsandi1983@gmail.com)  
 3. Assistant Professor, Department of Educational Administration, Farhanguian University, Tehran, Iran, Email: [ebrahimi@cfu.ac.ir](mailto:ebrahimi@cfu.ac.ir)  
 4. Associate Professor, Department of Educational Administration, Farhanguian University, Tehran, Iran, Email: [hosseinirasul@cfu.ac.ir](mailto:hosseinirasul@cfu.ac.ir)  
 5. Assistant Professor, Department of Educational Administration, Farhanguian University, Tehran, Iran, Email: [namdaripejman@gmail.com](mailto:namdaripejman@gmail.com)

### Article Info

### ABSTRACT

**Article Type:**  
**Research Article**

**Received:**2023.07.01  
**Received in revised form:**2023.11.06  
**Accepted:**2023.12.02  
**Published online**  
**2023.12.25**

**Objective:** The purpose of this study was to explore the phenomenon of continuous evaluation of the faculty members' performance at Farhanguian University with an emphasis on the research aspect and to provide a model for it.

**Methods:** For this purpose, the researcher conducted a systematic study of the literature related to the subject under investigation and after examining and analyzing the theoretical and experimental bases of the research, the initial conceptual framework was designed. In the executive part of the research, qualitative research method was used to collect data. Using the semi-structured interview tool, the researcher interviewed with 17, an, using limited theoretical bases and analyzing the thematic content of the opinions raised, the researcher extracted the components and quality evaluation criteria of faculty members' performance evaluation.

**Results:** The research findings were analyzed using thematic analysis and through the coding, the model resulting from the interviews with the experts, the focal group and the theoretical foundations of the research were designed and approved. The exploratory model showed that the research performance evaluation structure of faculty members includes 7 main components of "Research Outputs; Professional Development; Individual Characteristics, Research Consultation, Effectiveness and Social Responsibility of Research, Executive and Specialized Services, Needs-oriented Research", and 34 sub-components, and the path of continuous evaluation of research activities of faculty members passes through these dimensions.

**Conclusion:** The use and preparation of the establishment of the estimated model and using its components and sub-components to evaluate the research performance of faculty members, It can lead to the efficient and effective realization of the study and research missions of Farhanguian University.

**Keywords:** Continuous Evaluation, Research Performance, Faculty Members, Farhanguian University.

**Cite this article:** Mohamadi, Reza; Khorsandi Yamchi, Akbar; Moghadamzadeh, Ayoob; Hosseini, Seyyed Rasool; Namdari Pejman, Mahdi (2023). Designing a Performance Evaluation Model for the Faculty Members of Farhanguian University with an Emphasis on the Research Aspect. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 13(44): 68-94pages.



DOI: 10.22034/emes.2023.1987070.2450

© The Author(s). Publisher: National Organization of Educational Testing (NOET)



## طراحی الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان با تأکید بر بعد پژوهشی<sup>۱</sup>

رضا محمدی<sup>۱</sup>، اکبر خرسندی یامچی<sup>۲</sup>، ایوب ابراهیمی<sup>۳</sup>، سیدرسول حسینی<sup>۴</sup>، مهدی نامداری پژمان<sup>۵</sup>

۱. دانشیار گروه روش‌ها و برنامه‌های درسی و آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران؛ (نویسنده مسئول)، رایانامه: remohammadis@ut.ac.ir
۲. دکتری مدیریت آموزش عالی، کارشناس پژوهشی سازمان سنجش آموزش کشور، تهران، ایران. رایانامه: a.khorsandi1983@gmail.com
۳. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. رایانامه: ebrahimi@cfu.ac.ir
۴. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. رایانامه: hosseinirasul@cfu.ac.ir
۵. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. رایانامه: namdaripejman@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	<b>هدف:</b> هدف پژوهش، کاوش پدیده ارزشیابی مستمر عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان با تأکید بر بعد پژوهشی و ارائه الگویی برای آن بود.
دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۰ اصلاح: ۱۴۰۲/۰۸/۱۵ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۱ انتشار: ۱۴۰۲/۱۰/۰۴	<b>روش پژوهش:</b> روش پژوهش کیفی از نوع توصیفی-اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش در دو بخش مصاحبه عمیق (۱۷ نفر) و گروه کانونی (۹ نفر) از صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان و متخصص در حوزه ارزشیابی عملکرد بودند. انتخاب افراد براساس نمونه‌گیری هدفمند و با هدف دستیابی به بیشترین اطلاعات صورت گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختارمند بود. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد.
	<b>یافته‌ها:</b> الگوی اکتشافی نشان‌دهنده این بود که سازه ارزشیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی شامل ۷ مؤلفه اصلی «بروندادهای پژوهشی؛ توسعه حرفه‌ای؛ ویژگی‌های فردی، مشاوره پژوهشی، اثربخشی و مسئولیت اجتماعی پژوهش، خدمات اجرایی و تخصصی، پژوهش‌های نیازمحور» و ۳۴ زیرمؤلفه می‌باشد و باید ارزشیابی مستمر فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی بر مبنای این ابعاد انجام شود.
	<b>نتیجه‌گیری:</b> استفاده و تدارک زمینه استقرار الگوی احصا شده و بهره‌گیری از مولفه‌ها و زیرمولفه‌های آن برای ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضاء هیئت علمی می‌تواند به تحقق کارا و اثربخش مأموریت‌های مطالعاتی و تحقیقاتی دانشگاه فرهنگیان منجر شود.
	<b>واژه‌های کلیدی:</b> ارزشیابی مستمر، عملکرد پژوهشی، اعضای هیئت علمی.
	<b>استناد:</b> محمدی، رضا؛ خرسندی یامچی، اکبر؛ ابراهیمی، ایوب؛ حسینی، سیدرسول؛ نامداری پژمان، مهدی (۱۴۰۲). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان با تأکید بر بعد پژوهشی. مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۱۳ (شماره ۴)، ۶۸-۹۴ صفحه.
	DOI:10.22034/emes.2023.1987070.2450
	ناشر: سازمان سنجش آموزش کشور
	حق مؤلف © نویسندگان.



## مقدمه

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به لحاظ رسالت مهم خود در تربیت نیروی متخصص و دانش‌پژوه، نقش مهمی را در آموزش عالی نیروی انسانی شایسته و واجد صلاحیت برای کشور بر عهده دارند. در این میان، اعضای هیئت علمی از عوامل مهم آموزش عالی هستند که توسعه کیفی آن‌ها تأثیر بسزایی بر عملکرد دانشگاه‌ها دارد و به مثابه روح و جان آموزش عالی زیربنای توسعه سایر بخش‌ها می‌باشد (کریمیان و ابوالقاسمی، ۱۳۹۱). به عبارتی، موفقیت نظام دانشگاهی در دستیابی به اهداف و انتظارات آموزشی، پژوهشی و خدماتی مستلزم بررسی نظام‌مند و به تبع آن اقدام جهت بهبود و تضمین کیفیت و عملکرد اعضای هیئت علمی است. کیفیت عملکردی اعضای هیئت علمی، مهم‌ترین ابزار دستیابی هر نظام دانشگاهی به رسالت‌ها و هدف‌های خود است. یکی از مهم‌ترین ابعاد عملکرد اعضای هیئت علمی و یکی از مهم‌ترین نگرانی‌ها و دغدغه‌های نظام آموزش دانشگاهی، عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی می‌باشد که یکی از دو معیار اصلی برون‌داد دانشگاه است (عبادی‌فر و همکاران، ۱۳۸۴).

امروزه ارزیابی و بهبود عملکرد پژوهشی در دانشگاه‌ها برای ارتقا و پیشرفت سطح پژوهشی اعضای هیئت علمی و تولید علم از موضوع‌های بسیار مهم و کلیدی در حوزه آموزش عالی است. در نتیجه، نظام آموزش عالی کشور باید با برنامه‌ریزی دقیق در امور آموزشی و پژوهشی، برای افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از سرمایه‌های موجود در کشور تلاش کند و بیش از پیش نویددهنده شکوفایی و اقتدار علمی و فرهنگی جامعه باشد. دانشگاه برای حفظ پویایی خود نیازمند برنامه‌ریزی‌های توسعه‌ای و راهبردی، بهبود فرایندها و روش‌ها و پایش مستمر کیفیت است. انجام و تحقق هر یک از امور و فرایندهای مذکور همراه با برنامه‌ریزی دقیق، نیازمند اطلاعات واقعی، دقیق، مرتبط و روزآمد است. بر این اساس، ارزشیابی عملکرد اساتید به‌عنوان یکی از مولفه‌های کلیدی نظام دانشگاهی از ابزارهای مهم در فرآیند فعالیت‌های آموزشی است و این امکان را فراهم می‌سازد تا براساس نتایج حاصله، نقاط قوت و ضعف را تشخیص داده و با تقویت جنبه‌های مثبت در رفع نارسایی‌های آن گام‌های موثری برداشته شود (سیف، ۱۳۸۶). هر ساله دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی، به‌منظور ارتقای کیفیت آموزش، بهبود روش‌های تدریس، افزایش سطح علمی و پژوهشی و هم‌چنین تصمیم‌گیری منطقی در رابطه با نحوه استخدام، ارتقا و برآورد مالی، از ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، بهره می‌گیرند (کیچل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷؛ والر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴؛ یائو<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۳/ نقل از رجبی و پاپزن، ۱۳۸۹). ارزیابی اعضای هیئت علمی با هدف تعیین میزان موفقیت اعضا در تحقق اهداف علمی در قالب فرایندی نظام‌مند در خصوص توانایی و شایستگی اعضا صورت گرفته و بر پایه اطلاعات دقیق و معتبر به قضاوت منجر می‌شود. براین اساس، نتایج حاصله ضرورتی برای تصمیم‌گیری ایجاد می‌کند که می‌تواند توانایی تدریس را افزایش دهد و یادگیری فراگیران را بهبود بخشد (گیلز<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۴، نقل از انصاری و همکاران، ۱۳۹۰). هرچند ارزشیابی امری منطقی و ضروری است و با انجام آن می‌توان به نکات منفی و مثبت برنامه‌ها و عملکردها پی برد، اما لازمه آن وجود یک سیستم و ابزار سنجش صحیح، حساس و دقیق است تا هم ارزشیابی به‌نحو صحیح صورت گیرد و هم تبعات منفی آن به حداقل برسد. از پیامدهای منفی اجرای ضعیف ارزشیابی، کاهش رضایت افراد، کم‌شدن انگیزه، بی‌تفاوتی آن‌ها به وظایف خود و نهایتاً کاهش بازدهی سیستم است که در جای خود مسائل بسیار مهمی هستند (آقاملایی و همکاران، ۱۳۸۹). برای این که ارزیابی عملکرد، محرک موثری در تغییر باشد، باید در برابر روش‌های مختلفی که استادان برای انجام وظایف‌شان (آموزشی، پژوهشی، خدماتی) به کار می‌بندند، حساس باشد.

ارزشیابی، زمانی نتایج قابل اتکایی فراهم می‌آورد که به‌طور جامع و با استفاده از منابع اطلاعاتی مناسب و طبق شاخص‌های مناسب، طراحی و اجرا شود (سیف، ۱۳۸۶). متأسفانه، غالباً اطلاعات موجود در مورد عملکرد اعضای هیئت علمی ذهنی بوده و برای تحلیل جامع فعالیت‌های آنان ناکافی هستند (نوتر<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۰، نقل از خطیبیان و پازرگاردی، ۱۳۹۳). علی‌رغم پژوهش‌های گسترده در مورد ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، تنها اندکی از دانشگاه‌ها توانسته‌اند این وظیفه‌ی دشوار را به نحو مطلوب انجام دهند (ریفکین<sup>۶</sup>، ۱۹۹۵، نقل از خطیبیان و پازرگاردی، ۱۳۹۳). پازرگاردی و خطیبیان (۱۳۸۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در برخی دانشگاه‌های جهان نشان دادند که با وجود حیطة‌های گسترده برای عملکرد اعضای هیئت علمی، اکثر نظام‌های ارزشیابی دانشگاه/دانشکده‌ها سه حیطة اصلی آموزش، پژوهش و خدمات را به لحاظ کمیت و کیفیت با استفاده از منابع متنوع ارزشیابی می‌کنند. با وجود تنوع الگوهای ارزشیابی موجود، هیچ یک از آنها برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در وضعیت‌های متفاوت، به

1. Kichel

2. Waler

3. Yaeou

4. Gils

5. Noter

6. Rifkin

صورت کامل مفید و مناسب نیستند (پوفام<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲، نقل از اسدی و الهوردی خان‌وزیری، ۱۳۹۴). در واقع، ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، وظیفه‌ای پیچیده است چرا که روش‌ها و عملکردهای مختلفی برای تحقق اهداف و رسالت مولفه‌های نظام دانشگاهی و به تبع آن اعضای هیئت علمی وجود دارد.

در نظام تعلیم و تربیت کشور، دانشگاه فرهنگیان نیز به عنوان دانشگاهی مأموریت‌محور، تأمین نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش را براساس اسناد فرادستی برعهده دارد. براساس ماده ۱ اساسنامه این دانشگاه، دانشگاه فرهنگیان دانشگاهی است: برای تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش، سرآمد در آموزش و شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی تربیت محور، مبتنی بر معیارهای نظام اسلامی، توانمند در زمینه‌سازی برای شکوفایی فطرت، استعداد‌های و شکل‌گیری هویت یکپارچه اسلامی - ایرانی - انقلابی دانشجوی، معلمان، برخوردار از هیئت علمی و مدیران مؤمن، آراسته به فضائل اخلاق اسلامی، عامل به عمل صالح، باورمند به جامعه عدل جهانی (جامعه مهدوی). با کمبود روزافزون معلمان آموزش دیده و موج بازنشستگی معلمان با سابقه و کمبود ظرفیت‌های دانشگاه فرهنگیان برای تربیت معلمان و دبیران موردنیاز کشور، وزارت آموزش و پرورش براساس ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه اقدام به تأمین نیرو از میان دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور مشروط به گذراندن دوره یک ساله مهارت‌آموزی در دانشگاه نموده است (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱). یکی از مولفه‌های اصلی تحقق کارا و اثربخش مأموریت و انتظارات از دانشگاه فرهنگیان اعضای هیئت علمی است. بر این اساس ارزشیابی عملکرد اساتید دانشگاه فرهنگیان ضروری است. ضرورت این کار زمانی روشن‌تر می‌شود که در سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش یکی از گزاره‌های ارزشی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی اشاره به دو نقش معلم (مربی) به‌عنوان هدایت‌کننده و اسوه‌ای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت و موثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی (سند تحول در آموزش و پرورش: ۱۴) دارد. مترادف گرفتن معلم با مربی و به‌عنوان موثرترین عنصر، حاکی از نقش حساس و خطیر اعضای هیئت علمی در تربیت این مولفه است. در حال حاضر، ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان محل بحث و بررسی اعضا هیئت علمی و مدرسین و نیز دست‌اندرکاران و عوامل دخیل در سیستم‌های نظارتی و ارزیابی عملکرد مربوط به آنان قرار گرفته است. این مساله صرفاً چالش دانشگاه فرهنگیان نیست و در سایر زیرنظام‌های آموزش عالی به بحث مشکلات ارزیابی عملکرد اساتید در پایان ترم‌های تحصیلی توجه کرده و از منظر تحقیقی نیز پژوهش‌گران مختلف این ارزیابی‌ها را بررسی و عارضه‌یابی کرده‌اند (آنا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳، نقل از هوشی‌السادات و همکاران، ۱۳۹۶). بنابراین، داشتن یک الگوی جامع و دقیق ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی می‌تواند تأثیرات مطلوب متعددی داشته باشد. البته به شرطی که یک سیستم مناسب ارزیابی عملکرد با توجه به شرایط سازمان طراحی شود. بسیاری از نویسندگان اتفاق نظر دارند که یک سیستم ارزیابی اثربخش عملکرد تحقیق و توسعه، باید متناسب با بافت سازمانی طراحی شود (قهرمانی و تقوایی، ۱۳۹۵؛ روشنی و همکاران، ۱۴۰۰؛ غفوری و همکاران، ۱۴۰۰؛ دیوایودی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱؛ شیه و یوان<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱، نقل از مهدی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). امروزه، فقدان الگوی مناسب و جامع برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی به‌ویژه در حوزه عملکرد پژوهشی، دانشگاه فرهنگیان را با چالش مواجه ساخته است و طراحی و تدوین الگویی برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی نیاز مشهودی است و شواهد حاکی از آن است که ارزشیابی‌های صورت گرفته تاکنون نیز مورد بحث اعضای هیئت علمی بوده و عقیده بر آن است که الگوی مورد استفاده در ارزشیابی عملکرد سایر دانشگاه‌ها، با توجه به مأموریت و ماهیت دانشگاه فرهنگیان و الزامات برآمده از نقش اعضای هیئت علمی در این دانشگاه، آنچنان که باید کارا و اثربخش نیست. همچنین، آنچه لزوم بررسی این موضوع را در دانشگاه فرهنگیان در قالب یک پروژه پژوهشی ضروری کرده است، نقش دانشگاه فرهنگیان به عنوان نهادی ارزشی و انسان‌ساز در آموزش و پرورش معلمان نظام آموزش پیش از دانشگاه است. چرا که وجود منابع انسانی با کیفیت چه در قامت مدرس و چه در قامت دانشجو-معلم در این زیرنظام دانشگاهی وابسته به کیفیت عملکردی مدرسین و اعضای هیئت علمی این دانشگاه است. اهمیت ارزشیابی مهم‌ترین سرمایه انسانی دانشگاه، یعنی اساتید نیز در اسناد دانشگاه فرهنگیان به چشم می‌خورد. در چشم‌انداز و بیانیه مأموریت دانشگاه فرهنگیان در افق ۱۴۰۴ اشاره به برخورداری از هیئت علمی، کارشناسان، کارکنان و مدیران مومن، عامل، صالح، تعالی‌جو و تحول‌آفرین شده است. همین‌طور در بند ۵ اهداف کلان به استقرار و نهادینه‌سازی نظام تضمین کیفیت نیز تأکید شده است. در بند ۲-۲، اهداف عملیاتی نیز به استقرار نظام جذب، به‌کارگیری، نگهداشت و تعدیل منابع انسانی (هیئت علمی) توانمند اشاره شده است. بنابراین، این سوال‌ها مطرح می‌شود که الگوی مناسب برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان چیست؟ باید از چه ویژگی‌ها و مولفه‌هایی برخوردار باشد؟ چگونه می‌توان از این الگو برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان استفاده نمود؟ از این‌رو این پژوهش به دنبال این بود که با مطالعه، بررسی و تحلیل مبانی، مولفه‌ها، ویژگی‌ها و فرایند ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، به طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان با تأکید بر بعد پژوهشی بپردازد.

1. popham

2. Anna

3. Dwivedi

4. Cheah & Yuen

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

عملکرد عبارت است از فعالیت‌های موسسات، سازمان‌ها و کارکنان برای رسیدن به اهداف و نتایج با بهره‌گیری از منابع، به شیوه‌ای موثر و کارآمد (تسنگ و لوی، ۲۰۱۹). بنابراین می‌توان گفت که عملکرد هم به عمل و هم به نتیجه عمل اشاره دارد. به عبارت دیگر، عملکرد به عنوان عمل امروز که مقدمه تولید مقدار مشخصی از ارزش خروجی فرد است، تعریف می‌شود (اتکینسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). آگاهی از وضعیت موجود و ارزش خروجی فرد مستلزم انجام ارزشیابی است. ارزشیابی به لحاظ ماهیت و پیچیدگی‌های خاص خود، از گسترده‌ترین و جنجالی‌ترین موضوعات آموزشی است و در صورتی که به‌نحو صحیح انجام شود، می‌توان براساس نتایج آن نقاط قوت و ضعف آموزشی را مشخص نموده و در ایجاد تحول در نظام آموزشی گام‌های موثری برداشت (ارال<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). ضرورت و اهمیت ارزشیابی به اندازه‌ای است که ارزشیابی را به عنوان فرایند تولید اطلاعات در جهت حرکت به سمت جامعه مبتنی بر دانایی و با هدف پرورش مردم‌سالاری اندیشمندانه و مبتنی بر تفکر دانسته‌اند (محمدی و همکاران، ۱۳۸۷). بر این اساس، هر سازمانی به‌منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و مرغوبیت فعالیت‌های خود بالاخص در محیط‌های پیچیده و پویا نیاز مبرم به به نظام ارزشیابی دارد (سوکنایسث<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۴) و رسالت اصلی ارزشیابی عملکرد، تعیین کارایی و اثربخشی سازمان تحت ارزشیابی است. ولی در کنار آن باید توانایی نشان دادن نقاط قوت و ضعف سازمان را نیز داشته باشد و راهکارهایی نیز برای رفع نقاط ضعف ارائه دهد (سنجری و ابطی، ۱۳۹۰).

ارزشیابی عملکرد نظام دانشگاهی نیز مستثنی از موارد مذکور نبوده و فرآیندی مداوم است که به پیش مستمر به منظور حفظ عملکرد سازمان در گام اول و در ادامه ارتقاء آن در سطح بالا و در نهایت دستیابی به تعالی نیاز دارد. هر سیستم یا سازمانی را می‌توان بر مبنای مأموریت و اهداف مورد ارزیابی قرار داد و میزان موفقیت آن را در زمینه‌ی دستیابی به اهداف یا میزان انحراف از اهدافش به منظور اصلاح و ارتقای سطح عملکرد سنجید. دانشگاه و مجموعه‌ی وابسته به آن به مثابه‌ی یک سازمان غیر انتفاعی دارای رسالت و اهداف ویژه‌ای است که مانند هر سازمان دیگر برای حداکثر استفاده از منابع محدود در دسترس خود و نزدیک‌شدن هر چه بیشتر به اهداف خود، نیازمند سنجش عملکرد می‌باشد. با معیارهای ارزشیابی عملکرد گذشته‌نگر که اغلب معیارهای مالی و مبتنی بر سیستم حسابداری هستند نمی‌توان سازمان‌های غیرانتفاعی و دولتی، مدارس و دانشگاه‌ها را ارزیابی کرد؛ زیرا اولاً هدف این سازمان‌ها کسب سود نمی‌باشد و ثانیاً منابع مالی آن‌ها از فروش کالا یا خدمات تأمین نمی‌شود (یوسکل و داگدویرن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰) و لازم است با استفاده از الگوهای مطلوب و معیارهای مناسب نسبت به ارزشیابی عملکرد آن اقدام کرد. ارزشیابی عملکرد نظام دانشگاهی می‌تواند در سطوح مختلفی انجام شود و در هر سطح مولفه‌های خاصی را مدنظر قرار داد. به عبارت بهتر می‌توان سطح سازمانی نظام دانشگاهی را مدنظر قرار داد و یا در هر سطح مولفه‌های اصلی آن را در کانون ارزشیابی مدنظر داشت.

اعضای هیئت علمی یکی از ارکان (دروندهای) اساسی نظام‌های دانشگاهی به شمار می‌روند؛ به‌گونه‌ای که اگر این عامل مهم را از ساختار آموزش عالی حذف کنیم، موجودیت و مشروعیت آن با چالش اساسی مواجه می‌شود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۱). همان‌گونه که بالدوین<sup>۵</sup> (۱۹۸۵) تأکید دارد که هسته اصلی دانشگاه یا دانشکده در واقع اعضای هیئت علمی آن است و اعتلای توان و دانش اعضای هیئت علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است (فرجی ارمکی و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین، اعضای هیئت علمی، به‌عنوان سرمایه‌های مهم هر جامعه، نقشی حساس و سرنوشت‌ساز در تربیت نیروهای متخصص ایفا می‌کنند. ثمره تلاش آن‌ها، در نهایت، رشد و توسعه جوامع بشری است (صافی و همکاران، ۱۳۸۹). این عضو مهم دانشگاهی منبع و بازیگر مهم برای دستیابی به تغییرات سریع در آموزش عالی است (ترک کلتو، ۲۰۰۷؛ برادلی و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶؛ کاباکسی و اودابسی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸؛ کانگ و میلر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۰؛ بروتکیویسز<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲)، و اعتبار یک موسسه آموزشی و منبع سرمایه‌های فکری آنها تا حدود زیادی بستگی به اعضای هیئت علمی آن‌ها دارد (هاردلی، ۲۰۰۱<sup>۱۰</sup>). در واقع اعضای هیئت علمی افرادی هستند که قادرند جوامع انسانی را متحول نموده و توسعه علمی، فرهنگی و اجتماعی جوامع را تسریع کنند (دی و دالی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹).

1. Tsang and Levi

2. Atkinson

3. Aral

4. Suknaisith

5. Yüksel and Dagdeviren

6. Baldwin

7. Turk & Kulno

8. Bradly

9. Kabakci & Odabasi

10. Kang & Miller

11. Brutkiewicz

12. Hardre & Kollmann

13. Dee & Daly

ارزشیابی اعضای هیئت علمی از سابقه قابل توجهی در آموزش عالی برخوردار است. در سال ۱۹۲۴ دانشگاه هاروارد این فرصت را بدست آورد تا اساتید خود را ارزشیابی کند. در کشور ایران نیز اولین بار در سال ۱۳۵۰ در دانشگاه بوعلی توسط دانشجویان، اساتید مورد ارزشیابی قرار گرفتند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۱). براساس تعاریف رایج نظیر تعریف میلر<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی عبارت است از: ۱. فرایندی که بهبود عملکرد هیئت علمی را طرح‌ریزی می‌کند؛ ۲. روشی که به تصمیمات استخدامی هیئت علمی کمک می‌کند (اسحاقی و همکاران، ۱۳۸۷). ارزشیابی اعضای هیئت علمی فرایندی است که در خصوص توانایی و شایستگی اعضا و با جمع‌آوری اطلاعات در خصوص عملکرد اعضاء هیئت علمی قضاوت می‌کند. آن هم‌چنین ضرورتی برای تصمیم‌گیری ایجاد می‌کند که می‌تواند توانایی تدریس را افزایش دهد و یادگیری فراگیران را بهبود بخشد (گیلز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۴، نقل از انصاری و همکاران ۱۳۹۰).

مطالعات اولیه درباره بررسی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی در دهه ۱۹۴۰ و ۱۹۶۰ آغاز شد (علی بیگی، ۱۳۸۶). شاید ساده‌ترین روش ارزشیابی پژوهش، استفاده از یک شاخص کمی برای رتبه‌بندی اساتید باشد. اگر نشر آثار، هدف پژوهش باشد، هر قدر ایده‌های یک فرد، بیشتر باشد و مورد قضاوت همکاران قرار گیرد، او را به فردی سازنده‌تر تبدیل می‌کند (شفیعی و همکاران، ۱۳۹۷). آندار و گاسلینگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) معتقدند مهم‌ترین شاخص ارزشیابی اعضای هیئت علمی، به عنوان یک «معلم»، میزان فعالیت‌های تحقیقاتی و تالیفات آنها است، زیرا ساختار ارزش‌گذاری و پاداش‌دهی تأکید زیادی بر تالیفات و نگارش مقالات دارد (د-آندرا و گوسلینگ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). هم‌چنان‌که کاپلو و مک‌گی<sup>۵</sup> (۱۹۵۸) در نقدی بر نظام ارزش‌گذاری کارکردهای دانشگاه بیان می‌دارند که اعضای هیئت علمی، نخست به عنوان «معلم» استخدام می‌شوند اما همواره در نقش «پژوهش‌گر» ارزشیابی می‌گردند (اردینتز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹). شفیعی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تحلیل و تبیین عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی با رویکرد آمیخته و الگوسازی چندسطحی، مطالعه موردی: دانشگاه تهران به این نتیجه رسیدند که تحلیل‌های تجربی بیانگر آن است که ۱. عملکرد پژوهشی در دانشکده‌های مختلف از نظر آماری به طور معناداری متفاوت است و مقدار همبستگی درون واحدی ۰/۸ موید احاطه ساختار سلسله مراتبی بر داده‌های آماری است و به کارگیری روش الگوسازی چندسطحی را ضروری می‌نماید، ۲. متغیرهای توضیحی مرتبه علمی و سنوات خدمت (پایه) اعضای هیئت علمی در سطح اول و نوع دانشکده در سطح دوم می‌تواند عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی را تبیین و پیش‌بینی نمایند. ۳. متغیر جنسیت اعضای هیئت علمی رابطه معناداری با عملکرد پژوهشی نداشتند. یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان می‌دهند که ارائه یک نظام واحد ارزشیابی عملکرد پژوهشی برای اعضای هیئت علمی دانشگاه، بدون توجه به تفاوت ماهیت رشته‌ها، کم توجهی به تجربیات جهانی در زمینه ارزشیابی عملکرد و بدون در نظر گرفتن یک سیستم انگیزشی مناسب، سبب هدایت رفتار پژوهشی اعضای هیئت علمی به سمت کمیت‌گرایی در پژوهش، نوآوری ضعیف در پژوهش بدون توجه به مسئولیت اجتماعی شده است به طوری که از نظر اعضای هیئت علمی، دانشگاه از یک نظام ارزشیابی عملکرد پژوهشی مناسب برخوردار نیست. محمدی و همکاران (۱۳۹۱) نشانگر زیر را برای فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی پیشنهاد کرده‌اند: تعداد کتب تألیف و ترجمه‌شده، تعداد مقالات تالیفی و ترجمه‌ای، جدید و به روز بودن موضوع‌های کتب و مقالات و تعداد طرح‌های پژوهشی اجراشده. ادیب و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل موثر بر انگیزه تحقیق و پژوهش در میان اساتید و دانشجویان دانشگاه فرهنگیان نشان دادند بین عوامل مشوق همکاری علمی، انگیزه بیرونی، انگیزه درونی، احساس خودتوانمندی و انگیزه تحقیق در دانشجویان و اساتید دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین عوامل بازدارنده همکاری علمی و انگیزه تحقیق در دانشجویان و اساتید دانشگاه فرهنگیان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. فطرت و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه کابل نشان دادند که پنج مولفه و مقوله کلی در قالب مدل پارادایمی از جمله شرایط و عوامل تأثیر گذار فردی (برنامه‌ها و فعالیت‌های عملکرد هیئت علمی، دیدگاه رهبری دانشگاه نسبت به بهسازی عملکرد هیئت علمی، استخدام هیئت علمی براساس روابط سیاسی و قومی)، شرایط و عوامل سازمانی (دانشگاه) در مورد کار و فعالیت هیئت علمی: (قوانین و مقررات، ساختار و فرهنگ سازمانی، امتیازات مالی و حقوق مکفی)، ابعاد و جنبه‌های فعالیت و عملکرد اعضای هیئت علمی (بعد فردی، آموزشی، حرفه‌ای، پژوهشی و سازمانی)، شرایط و عملکرد مسئولان وزارت و دانشگاه (مدیران و مسئولان تحصیلات عالی، رهبری دانشگاه، انتظارات هیئت علمی از مسئولین، خصوصیات شخصیتی هیئت علمی، پایگاه و موقعیت اجتماعی هیئت علمی)، استراتژی بهبود عملکرد اعضای هیئت علمی: استراتژی نرم‌افزاری (مسائل آزادی و استقلال دانشگاه) و استراتژی سخت‌افزاری (ایجاد مراکز رشد و بالندگی هیئت علمی)، نتایج و پیامدها (درون دانشگاهی: فرایند یاددهی - یادگیری و بیرون دانشگاهی: پاسخگویی به نیازهای جامعه)، چگونگی و فرایند مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه کابل و روابط میان ابعاد و مولفه‌های مختلف آن را منعکس می‌نمایند. محمدی (۱۳۹۹) برای ارزشیابی عملکرد پژوهشی و علمی اعضای هیئت علمی، سرانه کتاب‌های

1. Miller

2. Gils

3. Andar and Gosling

4. D'Andrea &amp; Gosling

5. Capello and McGee

6. Ordinetz

تخصصی منتشر شده، سرانه مقالات چاپ شده، سرانه طرح‌های پژوهشی پایان‌یافته، کتب و مقالات مشترک چاپ شده، طرح‌های پژوهشی اتمام‌یافته، سرانه ابداعات و اختراعات ثبت شده، کمیّت و کیفیت مشارکت در کنفرانس‌های ملی و بین‌المللی، میزان جدید و به روز بودن موضوع‌های کتب و مقالات، میزان استناد به مقالات و میزان مشارکت در انجمن‌های علمی را پیشنهاد داده است. ستوده اصل و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با هدف بررسی مشکلات پژوهشی و موانع تولید علم از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد مجموعه‌ای از عوامل اعم از تهیه و تدوین طرح پژوهشی، مشکلات در اجرای طرح، مسائل اداری و مدیریتی و عوامل فردی بر مسیر فعالیت‌های تحقیقاتی تأثیرگذارند. در بین این عوامل، کم‌ترین مانع انجام تحقیق در حیطه تهیه و تدوین طرح پژوهشی و بیشترین مانع در حیطه فردی و انگیزشی بوده است. نوروزی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود به بررسی موانع تولید از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی، موانع فرهنگی-اجتماعی، موانع ارتباطی، موانع آموزشی و موانع فردی در حد بالا بر تولید علم تأثیرگذار و به ترتیب از درجه اهمیت بیشتری نسبت به یکدیگر برخوردار هستند؛ که در این بین عواملی نظیر شعارزدگی در جذب و نگهداری نخبگان؛ فقدان ارتباط منسجم و سازمان‌یافته بین دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی؛ آموزش مبتنی بر انتقال دانش به جای ترویج خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی؛ غلبه دید کمیّت‌گرایی و عدم توجه کافی به کیفیت فعالیت‌های پژوهشی نزد محققان به ترتیب در صدر گویه‌های مربوط به موانع مذکور قرار گرفتند. هاشمی‌داران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان عوامل تأثیرگذار بر عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای مرتبه علمی، سابقه تدریس، شرکت در دوره‌های آموزشی، سابقه کار اجرایی در خارج از دانشگاه و میزان استفاده از اینترنت با متغیر ملاک عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی رابطه معناداری وجود دارد. کاظمی و همکاران (۱۳۹۰) در بررسی عامل‌های مؤثر بر افزایش فعالیت‌های تحقیقاتی اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان و شهید باهنر کرمان گزارش کردند که آشنایی بیشتر اعضای هیئت علمی با مهارت‌های تحقیقی مانند روش تحقیق و آمار، کاهش ساعت‌های تدریس و افزایش ارتباط با محققان و کاهش فعالیت‌های کاری غیرتحقیقی و قرار گرفتن آنان در فضای پژوهش بر افزایش فعالیت‌های پژوهشی آنها مؤثر است. ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی تحت عنوان "ارزیابی عملکرد پژوهشی اساتید با استفاده از روش تحلیل پوششی داده‌ها، در دانشکده صنایع دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب" انجام دادند. در این پژوهش، جهت سنجش کارایی، علاوه بر شاخص‌های پژوهشی، شاخص‌هایی همچون مرتبه علمی، سابقه تدریس و دروس تدریس شده نیز دخالت داده شده است. مظلومیان و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه میزان فعالیت‌های علمی و پژوهشی، تألیف یا تصنیف کتاب، ترجمه کتاب، مجری طرح تحقیقاتی خاتمه‌یافته، همکاری در طرح تحقیقاتی خاتمه‌یافته، چاپ مقاله در نشریات معتبر داخلی و خارجی، چاپ ترجمه مقاله، ارائه مقاله در مجامع بین‌المللی و داخلی، راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری، بررسی، نقد و ویرایش علمی، تصحیح انتقادی کتاب، امتیازات اختصاص داده شده به آثار اعضای هیئت علمی را براساس آیین‌نامه ارتقاء، محاسبه کردند. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که متغیرهای مرتبه علمی، وضعیت استخدامی، میزان فعالیت اشتراکی، مسئولیت اجرایی، دسترسی به پایگاه‌ها و منابع اطلاعاتی، میزان تسلط بر روش تحقیق، مهارت‌های رایانه‌ای، تسلط بر زبان انگلیسی و زمان اختصاص داده شده به فعالیت‌های غیرعلمی رابطه معنی‌داری با میزان فعالیت‌های علمی و پژوهشی اعضای هیئت علمی علوم پایه و علوم انسانی دانشگاه پیام نور استان فارس دارد. حجازی و بهروان (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان «رابطه عوامل فردی، سازمانی مؤثر بر بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران و تربیت مدرس» دریافته‌اند سن، رتبه‌ی علمی، دانشگاه محل تحصیل، رشته‌ی تحصیلی، اهداف پژوهشی، شبکه‌ی ارتباطی با همکاران، فرصت‌های تحقیق و منابع تسهیلاتی سازمانی با بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی رابطه معنادار دارند. شمس و همکاران (۱۳۸۷) در واکاوی عامل‌های مؤثر بر عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران و طراحی مدلی برای بهبود آن مطرح کردند که بین عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی با متغیرهایی مانند به روز بودن در زمینه تخصصی، فعالیت با موسسه‌های پژوهشی، پیشینه تدریس و خدمت، توانمندی در انجام پژوهش، میانگین ساعت‌های اختصاصی به پژوهش، ماهیت جذاب فعالیت‌های پژوهشی، میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های گروه، دسترسی بهتر به امکانات پژوهشی، منابع مالی و منابع علمی و داشتن پشتکار، نظم و اعتماد به نفس در انجام کار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. شریف‌زاده و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان عامل‌های مؤثر بر کارکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی مراکزهای آموزش عالی کشاورزی دریافته‌اند که اعضای هیئت علمی بیشتر به تحقیقات دانشجویی در سطح تحصیلات تکمیلی مشغول هستند و مشارکت آنان در انتشار یافته‌های تحقیقی در قالب فعالیت‌های ترویجی و نیز همکاری تحقیقی با مراکزهای بین‌المللی محدود است. فیاض قاضی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان ارزیابی عملکرد پژوهشی دانشگاه‌های پیشرو

1. Fiaz Qazi

پاکستان: تحلیل‌های رابطه خاکستری، از شاخص‌هایی مانند مقالات، تعداد کل استنادها، تعداد کل اسناد (مقالات کنفرانس، مقالات مروری، سخنرانی‌ها، نشست‌ها، مناظرات و مباحثات)، ضریب اثر کلی اسناد، همکاری‌های بین‌المللی، جهت ارزیابی عملکرد پژوهشی دانشگاه‌ها استفاده کرده‌اند.

حجم قابل توجهی از مطالعات در موضوع عملکرد پژوهشی انجام شده است. این مطالعات دو خط اصلی را دنبال کرده‌اند: خط اول به مفهوم‌سازی و ابداع مدل‌ها، شاخص‌ها و سنجه‌هایی برای اندازه‌گیری عملکرد پژوهشی در دو سطح فردی و نهادی و کاربست تجربی آنها در جمعیت‌های مختلف، اعم از محققان، رشته‌ها، دانشگاه‌ها، کشورها و حتی ادوار مختلف اختصاص دارد (هلاوه، ۲۰۲۱، نقل از حسینی و همکاران ۱۴۰۰). خط دوم مطالعات عملکرد پژوهشی، شامل تحقیقات اغلب کمی است که تلاش می‌کنند توضیحی نسبی از عوامل تعیین‌کننده سطح عملکرد پژوهشی افراد فراهم آورند. این عوامل، دامنه‌ای از خصوصیات فردی همچون: سن، جنسیت، رتبه علمی و رشته، تا عوامل نهادی همچون: نوع و وجهه دانشگاه، راهبرد و فرهنگ سازمان، رهبری حمایت‌گر، ساختار کارآمد، مشوق‌ها و ... را در بر گرفته است (نیگارد، ۲۰۱۵، نقل از حسینی و همکاران ۱۴۰۰). بر اساس مطالعات صورت گرفته عملکرد پژوهشی فراگرد خدماتی است که به گسترش مرزهای دانش و معرفت می‌انجامد و به صورت افزوده علم و فن، یافته‌ها و شناخته‌های دقیق‌تر پدیده‌های طبیعی و اجتماعی، نوآوری‌ها و ابداعات تکنولوژی، اکتشافات علمی و آفرینش‌های هنری ظاهر می‌شود (فیوضات، ۱۳۸۴). عملکرد پژوهشی دانشگاهی، دستاوردهای اساتید و دانشجویان و نتایج یادگیری مرتبط را نشان می‌دهد و بیانگر انگیزه یادگیری آنها و همچنین مشارکت فعال در پژوهش‌های دانشگاهی است (ژائو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۱؛ کولمار<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد عملکرد پژوهش‌های دانشگاهی با مجموعه‌های مختلف نوآوری تکنولوژیکی و توسعه پایدار در جامعه مرتبط است (مروز<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱؛ پورسل<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). عملکرد پژوهشی یکی از وظایف اصلی نظام دانشگاهی است که اعضای هیئت علمی این وظیفه خطیر را بر عهده گرفته و با انجام این وظیفه، باعث حل بسیاری از مسائل، مشکلات و معضلات جامعه می‌شوند. شایان ذکر است که به رغم همه پیشرفت‌های شگرفی که در حوزه فناوری اطلاعات و دانش به وقوع پیوسته، اعضای هیئت علمی همچنان منبع اصلی یک دانشگاه محسوب می‌شوند. حتی، منظم‌ترین دانشگاه‌ها نیز اگر نتوانند مشارکت آنان را به نحو موثری جلب کنند، هیچ ارزشی ندارند (عباس‌پور، ۱۳۹۱). از این رو، استفاده از رویکردهای مناسب برای ارزشیابی اعضای هیئت علمی، از مهم‌ترین و چالش‌برانگیزترین موضوعاتی است که دانشگاه‌ها با آن روبه‌رو هستند. آنچه مسلم است نظام ارزیابی و معیارهای ارزش‌گذاری در دانشگاه نقش عمده‌ای در شکل‌دهی به رفتارهای علمی افراد دارد. تجارب جهانی نیز حاکی از آن است که اعضای هیئت علمی بر اساس تعریف انتزاعی از نقش‌های خود عمل نمی‌کنند بلکه رفتارهای خود را مبتنی بر آنچه با آن ارزشیابی می‌شوند تنظیم می‌نمایند (ریس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲؛ ای.ای.ام.سی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵). بر این اساس، ارزشیابی استاد پیچیده‌ترین نوع ارزشیابی است و علت این پیچیدگی را، کم‌اعتباری و بی‌دقتی وسایل و روش‌های سنجش و اندازه‌گیری مورد استفاده دانسته‌اند؛ زیرا شیوه‌های به کار گرفته شده، روش ارزشیابی و منابع اطلاعاتی حاصل نمی‌تواند اطلاعات دقیق و بی‌طرفانه‌ای را ارائه نماید (الهیجا و فرسکو<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹). بنابراین، نظام‌های ارزیابی عملکرد هیئت علمی، باید بر اساس اصولی مشخص و رویه‌ای هماهنگ به کار گرفته شود تا تضمین‌کننده کارایی و اثربخشی کارکردهای آن باشد.

### روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش در دو بخش مصاحبه عمیق (۱۷ نفر) و گروه کانونی (۹ نفر) از صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان و متخصص در حوزه ارزشیابی عملکرد بودند. انتخاب افراد بر اساس نمونه‌گیری هدفمند و با هدف دستیابی به بیشترین اطلاعات صورت گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختارمند بود. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد.

پژوهش حاضر از جهت هدف، از نوع کاربردی - توسعه‌ای و از جنبه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-تحلیلی است. رویکرد روش‌شناختی پژوهش کیفی از نوع توصیفی-اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش در دو بخش مصاحبه عمیق و گروه کانونی از صاحب‌نظران دانشگاهی در حوزه مدیریت و ارزیابی عملکرد آشنا با دانشگاه فرهنگیان بودند که از این میان بر اساس اشباع نظری ۱۷ نفر از این اعضا به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. معیارهای انتخاب نمونه‌ها، صاحب تجربه (به لحاظ علمی یا به لحاظ تجربی) در حوزه مدیریت و ارزیابی عملکرد و نیز شناخت لازم از دانشگاه فرهنگیان بود. در جدول زیر مشخصات شرکت‌کنندگان ارائه شده است:

1. Zhao  
2. Colmar  
3. Mróz  
4. Purcell

5. Rice  
6. AAMC  
7. Alhija & Fresko



جدول شماره ۱: مشخصات شرکت کنندگان در مصاحبه

ردیف	مرتبه علمی	محل خدمت
۱	استادیار	دانشگاه فرهنگیان لرستان
۲	استادیار	دانشگاه فرهنگیان لرستان
۳	استادیار	دانشگاه فرهنگیان لرستان
۴	استادیار	دانشگاه فرهنگیان خراسان رضوی
۵	استادیار	دانشگاه فرهنگیان خراسان رضوی
۶	استادیار	دانشگاه فرهنگیان مازندران
۷	استادیار	دانشگاه فرهنگیان مازندران
۸	مریی	دانشگاه فرهنگیان تهران
۹	استادیار	دانشگاه فرهنگیان تهران
۱۰	استادیار	دانشگاه فرهنگیان تهران
۱۱	استادیار	دانشگاه فرهنگیان تهران
۱۲	مریی	دانشگاه فرهنگیان اهواز
۱۳	استادیار	دانشگاه فرهنگیان زنجان
۱۴	استادیار	دانشگاه فرهنگیان فارس
۱۵	استادیار	دانشگاه فرهنگیان خراسان جنوبی
۱۶	استادیار	دانشگاه فرهنگیان خراسان شمالی
۱۷	استادیار	دانشگاه فرهنگیان اذربایجان غربی

برای تشکیل گروه کانونی از روش نمونه‌گیری هدفمند موارد مطلوب استفاده شده است و از ۹ نفر صاحب‌نظر عضو دانشگاه فرهنگیان برای شرکت در گروه کانونی دعوت به عمل آمده است که به شرح زیر معرفی می‌شوند:

جدول شماره ۲: اعضای گروه کانونی

ردیف	مرتبه علمی/پست سازمانی	معیار انتخاب
۱	دانشیار دانشگاه فرهنگیان	برخورداری از دانش علمی و تجربه مدیریتی در حوزه ارزشیابی عملکرد اعضا هیئت علمی
۲	کارشناس مسئول ارزیابی عملکرد سازمانی دانشگاه فرهنگیان	
۳	رئیس گروه نیازسنجی فرصت‌های بالندگی دانشگاه فرهنگیان	
۴	مدیر گروه تعالی سازمانی دانشگاه فرهنگیان	
۵	کارشناس مسئول ارزیابی عملکرد کارکنان دانشگاه فرهنگیان	
۶	رئیس گروه پایش استاندارد و شایستگی‌های عمومی و تخصصی دانشگاه فرهنگیان	
۷	رئیس مرکز سنجش دانشگاه فرهنگیان	
۸	مدیر کل دفتر نظارت و ارزیابی دانشگاه فرهنگیان	
۹	معاون نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه فرهنگیان	

جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و همچنین از گروه کانونی با مشارکت ۹ نفر از صاحب‌نظران دانشگاه فرهنگیان بهره گرفته شد. تحلیل داده‌های پژوهش که به شکل متن مصاحبه بود با استفاده از روش تحلیل محتوای مضمونی (موضوعی)<sup>۱</sup> صورت گرفت. در کاربرد این روش برای تحلیل داده‌های حاصل از گروه کانونی، فهرستی از موضوعات مشترک به منظور بیان اشتراکات آراء و نظرات شرکت‌کنندگان از دانش و تجربیات مورد بررسی استخراج و دسته‌بندی گردید و ضمن ارائه در جلسه، برای موضوعاتی که در عبارات اصلی شرکت‌کنندگان عنوان می‌شد، عناوینی انتخاب می‌گردید. در مرتب‌سازی و نام‌گذاری موضوعات (مضمون‌ها و زیرمضمون‌ها) از تفسیر در سطح حداقلی استفاده گردید، اما در بخش "بحث و بررسی و جمع‌بندی" از تفسیر، در حد نیاز استفاده شد. چارچوب تحلیل مضمون بر اساس یک رویه مشخص و در سه سطح، مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی موجود در متن)، سازمان‌دهنده (مضامین به‌دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه) و مضامین فراگیر (مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان یک کل) را نظام‌مند می‌کند و نقشه‌ای از کل مضامین ارائه می‌کند که مضامین با توجه به رابطه اعم و اخص با یکدیگر در آن شبکه جای‌گذاری شده‌اند. در کنار این روش به عنوان روش اصلی تحلیل داده‌های کیفی از روش‌های سازماندهی و بررسی اسناد و مقایسه تحلیلی استفاده شده است. در بررسی اسنادی با جمع‌آوری اطلاعات درباره برخی مولفه‌های ارزشیابی عملکرد پژوهشی به توصیف و تحلیل آنها اقدام شده است.

در نهایت به واسطه کدگذاری‌های صورت گرفته، الگوی حاصل از مصاحبه با خبرگان، گروه کانونی و مبانی نظری پژوهش طراحی گردید. در رویکرد کیفی تعریف روایی و پایایی متفاوت است (گال و همکاران، ۱۳۸۶) در واقع، به جای تعاریف اثبات‌گرایانه از روایی و پایایی،

<sup>۱</sup>. thematic content analysis

لینکلن و گوبا<sup>۱</sup> چهار معیار همسانی<sup>۲</sup>، مقبولیت یا اعتماد<sup>۳</sup>، تعین<sup>۴</sup> و انتقال‌پذیری<sup>۵</sup> را برای ارزیابی داده‌های کیفی پیشنهاد می‌کنند. با توجه به اینکه در این پژوهش از افراد صاحب‌نظر و دارای دانش و تجربه در سطوح مختلف ارزشیابی عملکرد در قالب گروه کانونی و مصاحبه عمیق استفاده شده است و نظرات آنها توسط مدیران دانشگاه فرهنگیان تایید شده است، می‌توان ادعا کرد که یافته‌های پژوهش در خصوص مولفه‌های ارزشیابی عملکرد پژوهشی با قاطعیت و اطمینان بالا قابل قبول و سطوح موردنظر در ارزشیابی عملکرد پژوهشی را پوشش می‌دهند.

### یافته‌ها

#### ۱. مولفه‌ها/ابعاد عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

تحلیل دیدگاه‌های برآمده از مولفه‌های عملکرد پژوهش نشان می‌دهد اگرچه تدوین مقالات علمی و انجام طرح‌های پژوهشی رایج بوده و سهم قابل توجهی از فعالیت‌های اعضای هیئت علمی را در بر می‌گیرد، اما به‌زعم اغلب شرکت‌کنندگان این اقبال عمومی بیش از آنکه متأثر از مسائل و چالش‌های جامعه باشد، به خاطر پژوهش‌محور بودن شاخص‌های ارزشیابی و ارتقاء، بدان پرداخته شده است. در مجموع مولفه‌های عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی شامل موارد زیر می‌شود:

-تدوین مقالات علمی

-تالیف و ترجمه کتاب‌های تخصصی

-اختراع، ابداع و اکتشاف

-انجام طرح‌های پژوهشی

-راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه/رساله

-ارائه کرسی‌های نقد و نظریه‌پردازی

-داوری کتاب و مقالات علمی

-شرکت در کنفرانس‌ها، همایش‌ها و نشست‌های تخصصی

-شرکت در دوره‌های بالندگی (مهارت‌افزایی پژوهشی، اخلاق در پژوهش، مهارت‌های فناوری اطلاعات، شایستگی‌های پژوهش گروهی).

مقوله‌بندی معیارهای کیفی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی حاصل از تحلیل محتوای کمی دیدگاه‌های خبرگان و تجمیع آن با مبانی نظری موجود با ذکر تکرار معیارها در جدول شماره ۱ آمده است. کدهای باز زیرمجموعه هر مولفه و مولفه‌های اصلی عملکرد پژوهشی نیز در جدول شماره ۲ ارائه شده است که حاصل تحلیل مصاحبه‌ها می‌باشد.

جدول شماره ۱. مقوله‌بندی مولفه‌های کیفی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی براساس تحلیل محتوای کمی مصاحبه‌های کیفی

(فراوانی تکرار مولفه‌ها)

تعداد کل افراد- ۱۷ نفر	میزان تکرار فراوانی درصد	فراوانی	کد شرکت‌کنندگان														مولفه		
			۱۷	۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴		۳	۲
۸۸/۲۳	۱۵	®	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	مقالات علمی
۷۶/۴۷	۱۳	®	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	کتاب‌های تخصصی
۲۹/۴۱	۵	®	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	اختراع، ابداع و اکتشاف
۵۸/۸۲	۱۰	®	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	طرح پژوهشی
۱۷/۶۴	۳	®	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه/رساله
۲۳/۵۲	۴	®	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	ارائه کرسی‌های نقد و نظریه‌پردازی
۲۳/۵۲	۴	®	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	داوری کتاب و مقالات علمی
۵۸/۸۲	۱۰	®	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	کنفرانس، همایش و نشست‌های تخصصی

۱. Lincoln & Guba

۲. Dependability

۳. Credibility

۴. Confirmability

۵. Transferability

دوره‌های بالندگی	*	*	*	*	*	*	*	*	*	®	۲	۱۱/۷۶
------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-------

®: در مبانی نظری و یا اسناد موجود به عنوان یک معیار ارزیابی عملکرد پژوهشی اشاره شده است.

\*: شرکت کنندگان در مصاحبه به طور آشکار یا ضمنی به این مولفه اشاره داشته‌اند.

در جدول شماره ۱ هر علامت ستاره به معنای حداقل یک بار تأکید، اشاره مستقیم یا ضمنی شرکت کننده بر مولفه می‌باشد. بدین معنا که فرد مصاحبه‌شونده یا به‌طور مثبت وجود مولفه مورد نظر را ضروری دانسته و یا به‌صورت منفی به فقدان آن اشاره نموده است که در هر حال نشان می‌دهد آن مولفه از نظر مصاحبه‌شونده اهمیت داشته است. در مورد برخی مولفه‌ها اگرچه به‌طور واضح توسط شرکت کنندگان بیان نشد، اما این به معنای بی‌اهمیت بودن آن نیست بلکه ممکن است ناشی از بدیهی بودن آنها باشد. از این رو در تکمیل صحبت‌های شرکت کنندگان، اسناد و مبانی نظری هم به عنوان منابع تکمیلی استفاده شد.

جدول شماره ۲. کدهای باز مقوله‌های میانی و اصلی عملکرد پژوهشی بر اساس دیدگاه خبرگان

مقوله اصلی	مقوله میانی	کدهای باز	دفعات تکرار کد در متن مصاحبه‌ها
۱. توانمندی/انتشارات پژوهشی	مقاله	تدوین و چاپ مقالات علمی پژوهشی	۱۵
		ارائه مقاله در همایش‌ها و کنفرانس‌ها	۳
	کتاب	تدوین و چاپ مقاله ISI	۲
		تألیف کتاب‌های تخصصی	۱۴
۲. مشارکت پژوهشی	طرح پژوهشی	ترجمه کتاب‌های تخصصی	۱۰
		انجام و مشارکت در طرح‌های پژوهشی	۱۰
	اختراعات و اکتشافات	همکاری در اختراع، ابتکار، ابداع و اکتشاف	۵
		داوری کتاب‌های علمی و تخصصی	۴
۳. ارزیابی مستندات علمی و پژوهشی	ارزیابی مستندات علمی و پژوهشی	ویراستاری کتاب علمی و تخصصی	۲
		داوری مقالات علمی	۴
	راهنمایی پایان‌نامه/رساله	داوری مستندات پژوهشی	۲
		راهنمایی پایان‌نامه/رساله	۳
۴. توانمندی حرفه‌ای	مشارکت و همایش‌ها و نشست‌های تخصصی	مشارزه پایان‌نامه/رساله	۳
		کنفرانس‌ها، همایش‌ها و نشست‌های تخصصی	۱۰
	دوره‌های بالندگی	شرکت و حضور در کنفرانس‌ها، همایش‌ها و نشست‌های تخصصی	۱
		دوره‌های بالندگی	شرکت در دوره‌های بالندگی
۵. ویژگی‌های فردی	پژوهشگر حرفه‌ای	ارائه کرسی‌های نقد و نظریه‌پردازی	۳
		پژوهشگر اخلاق‌محور	اخلاق در پژوهش
	مهارت پژوهشی	مهارت پژوهشی	۱
		دانش موضوعی و تخصصی	دانش موضوعی و تخصصی
مهارت‌های فناوری اطلاعات	مهارت‌های فناوری اطلاعات	مهارت‌های فناوری اطلاعات	۱
	شایستگی‌های پژوهش گروهی	شایستگی‌های پژوهش گروهی	۱

## ۲. نشانگرها یا شاخص‌های مولفه‌ها/ابعاد عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

تحلیل دیدگاه‌های برآمده از شاخص‌های مولفه‌های عملکرد پژوهش حاکی از آن است که اثربخشی فعالیت‌های پژوهشی و نقش آن در حوزه‌های مختلف دانشگاهی و زندگی علمی افراد، شاخص بسیار مهم و مشترک بین تمامی فعالیت‌ها است. در مجموع شاخص‌های مولفه‌های عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی شامل موارد زیر می‌شود:

### شاخص‌های کلی:

۱. مرتبط بودن پژوهش‌ها با آموزش و تربیت معلم و رشته تخصصی

۲. اثربخشی فعالیت‌های پژوهشی در رفع مسائل موجود تربیتی و اجرایی دانشگاه فرهنگیان

۳. اثربخشی فعالیت‌های پژوهشی در رشد شخصی نیروی انسانی

۴. اثربخشی فعالیت‌های پژوهشی در تولید علم

۵. اثربخشی فعالیت‌های پژوهشی در افزایش عملکرد گروه آموزشی

۶. اثربخشی فعالیت‌های پژوهشی در افزایش عملکرد دانشگاه فرهنگیان

### شاخص‌های ویژه:

مقالات: درجه و اعتبار مجلات داخلی و خارجی

۷. علمی پژوهشی (داخلی / خارجی)

۸. علمی ترویجی (داخلی / خارجی)

۹. مروری

۱۰. همایشی (داخلی/خارجی): ارائه مقاله در همایش معتبر بین‌المللی دارای مجوز آی.اس.ای، همایش معتبر ملی دارای مجوز آی.اس.ای، همایش‌های فاقد مجوز آی.اس.ای
- کتاب: کتاب درسی و آموزشی، کتاب منتشر شده در انتشارات معتبر دانشگاهی، کتاب منتشر شده در انتشارات معتبر غیردانشگاهی، کتاب منتشر شده در سایر انتشارات.
۱. تالیف
  ۲. ترجمه
  ۳. تدوین و گردآوری
- کنفرانس‌ها
۱. درجه و کیفیت کنفرانس‌ها
  ۲. استانی/منطقه‌ای/کشوری
  ۳. بین‌المللی
- طرح پژوهشی:
۱. طرح پژوهشی ملی/کشوری
  ۲. طرح پژوهشی استانی
- اختراع و ابداع:
۱. تولید دانش بومی یا طراحی و ابداع ابزار و تجهیزات جدید
- کرسی‌ها:
- ارائه کرسی ترویجی یا کرسی نقد و نظریه پردازی.

### ۳. اولویت اهمیت مولفه‌ها/ابعاد عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

تحلیل دیدگاه‌های برآمده از اولویت اهمیت مولفه‌های عملکرد پژوهش نشان داد فعالیت‌های پژوهشی که به تحقیقات حوزه‌ی علوم تربیتی و نیز حوزه‌ی تخصصی دانشگاه فرهنگیان یعنی تربیت معلم توجه ویژه‌ای دارند از اهمیت خاصی برخوردار هستند. در مجموع اولویت اهمیت مولفه‌های عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی به ترتیب فراوانی شامل موارد زیر می‌شود: مقالات علمی-پژوهشی (۱۴ نفر)، کتاب تالیفی (۱۱ نفر)، همایش‌ها و نشست‌های تخصصی (۷ نفر)، طرح‌های پژوهشی ملی (۵ نفر)، تحقیقات حوزه‌ی علوم تربیتی (۴ نفر)، تحقیقات حوزه‌ی تخصصی دانشگاه (۳ نفر)، اختراعات و اکتشافاتی بدیل و نو (۳ نفر)، همایش‌های خارجی (۳ نفر)، طرح‌های پژوهشی میدانی و اکتشافی (۲ نفر)، مقالات تخصصی (۲ نفر)، کتاب‌های آموزشی و درسی (۱ نفر).

### ۴. عوامل موثر بر عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

عوامل موثر بر عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی شامل موارد زیر می‌شود:

- زیرساخت‌های تحقیقاتی و امکانات
- حمایت مالی
- منابع اطلاعاتی
- عوامل انگیزشی و ارزشی
- قوانین سازمانی
- ساختار سازمانی
- فرصت و قلمرو پژوهش
- پژوهش گروهی.

براساس تحلیل محتوای کمی دیدگاه‌های خبرگان، عوامل و نشانگرهای موثر بر عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی با ذکر تکرار آنها در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳. مقوله‌بندی عوامل موثر بر عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی براساس تحلیل محتوای کمی مصاحبه‌های کیفی (تکرار)

ردیف	عوامل	نشانه‌ها	تکرار
۱	زیرساخت‌های تحقیقاتی و امکانات	فراهم کردن بسترهای مناسب و لازم برای انجام پژوهش	۴
۲		وجود زیرساخت‌های مناسب تحقیقاتی	۲
۳		دسترسی به آزمایشگاه‌های مجهز پژوهشی	۳
۴		دسترسی به داده و اینترنت پرسرعت	۲
۵	حمایت مالی	تامین و حمایت مالی مناسب	۵
۶		تخصیص بودجه مناسب	۲
۷		حمایت مسئولین دانشگاه از پژوهش‌گران با ارائه گرنت پژوهشی مناسب	۵
۸	منابع اطلاعاتی	دسترسی به منابع کتابخانه‌ای مجهز	۴
۹		دسترسی به منابع اطلاعاتی داخلی	۲
۱۰		دسترسی به منابع اطلاعاتی بین‌المللی	۲
۱۱		دسترسی به منابع اطلاعاتی مقالات به روز	۳
۱۲		ارج نهادن به فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی از سوی مسئولین	۶
۱۳	عوامل انگیزشی و ارزشی	ارج نهادن پژوهش‌گران و احترام گذاشتن به آنها	۲
۱۴		عوامل انگیزشی پژوهش‌گران	۶
۱۵		ارائه انگیزه‌ها و مشوق‌های لازم برای استادان	۱
۱۶		تشویق اساتید پژوهشگر	۱
۱۷		پرداخت مناسب تشویقی	۲
۱۸		اعطای یک پایه پژوهشی	۱
۱۹		بهبود انگیزش پژوهش‌گران با اعطای مشوق‌های معنوی و مالی	۱
۲۰		توجه به مسائل اقتصادی استادان	۲
۲۱		ایجاد بستر مناسب آرامش روانی و آسودگی خاطر برای استادان	۳
۲۲		متناسب‌سازی آیین‌نامه‌های مربوط و موثر بر عملکرد پژوهشی	۱
۲۳	قوانین سازمانی	آیین‌نامه ترفیع و ارتقا اعضای هیئت علمی	۱
۲۴		ساختار و عملکرد معاونت پژوهشی	۲
۲۵		ساختار سازمانی مناسب پژوهشی	۱
۲۶	ساختار سازمانی	امکان انجام طرح‌های پژوهشی	۱
۲۷		برخوردری از زمان لازم و مناسب	۱
۲۸	فرصت و قلمرو پژوهش	فرصت‌های مناسب مطالعاتی	۲
۲۹		گستره فعالیت‌های پژوهشی	۱
۳۰		افزایش گستره فعالیت پژوهشی	۱
۳۱		ارتباط و همکاری بین اعضای هیئت علمی در امر پژوهش	۲
۳۲	پژوهش گروهی	وجود دانشجوی تحصیلات تکمیلی	۲

##### ۵. وضعیت موجود ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

تحلیل دیدگاه‌های نمونه آماری در ارتباط با وضعیت موجود ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی حاکی از آن بود که وضعیت موجود در مجموع نامناسب و ضعیف و اغلب بر نظر افراد مبتنی است تا بر معیارهای مشخص شده وزارت متبوع. در این ارتباط موضوع‌های زیر را بیان کرده‌اند:

- ارزشیابی فعالیت‌های پژوهشی به صورت غیرتخصصی انجام می‌گیرد،
- امتیازات پژوهشی از سوی سازمان (متولی) سخت‌گیرانه محاسبه می‌شود،
- روش موثر و مناسبی برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی وجود ندارد،
- روند فعلی ارزیابی مستلزم بازبینی، بهبود و متناسب‌سازی (فرایند، شاخص‌ها و در کل آیین‌نامه ارزشیابی) است،
- فرایند ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی طولانی است،
- در معیارهای ارزیابی آیین‌نامه موجود برخی از موارد مهم مطالعاتی و پژوهشی خاص دانشگاه فرهنگیان مدنظر قرار نگرفته است.

##### ۶. مراحل یا فرایند ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

در خصوص مراحل یا فرایند ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی نظرات متفاوتی ارائه شد که براساس فراوانی به ترتیب زیر می‌باشد: ارزیابی در چهارچوب دستورالعمل مدون وزارت علوم (۷ نفر)، ارزیابی ابتدا در کمیته مرکزی استان و سپس ارجاع به سازمان مرکزی جهت بررسی و تصمیم نهایی (۴ نفر)، ارزیابی در کمیته مرکزی استان (۲ نفر)، ارزیابی ابتدا در کمیته پردیس و سپس ارجاع به کمیته مرکزی

استان جهت بررسی و تصمیم نهایی (۲ نفر)، ارزیابی ابتدا در کمیته پردیس، سپس در کمیته مرکزی استان و نهایتاً ارجاع به سازمان مرکزی جهت تصمیم نهایی سازمان مرکزی (۲ نفر)، تدوین چهارچوب و آیین‌نامه بومی ارزیابی عملکرد پژوهشی (۳ نفر)، ارزیابی در کمیته پردیس (۱ نفر)، همانند سایر دانشگاه‌ها ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی انجام شود (۱ نفر).

#### ۷. ارزیابی آیین‌نامه موجود ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان (نقاط قوت، نقاط ضعف، و نقد)

بر طبق داده‌های پژوهش آیین‌نامه موجود ترفیع و ارتقاء به‌طور کلی نامناسب و بسیار ضعیف ارزیابی شد و نظر بر این است که آیین‌نامه موجود نیازمند اصلاح، بازنگری و بومی‌سازی متناسب با شرایط موجود در دانشگاه فرهنگیان است. افزون بر این، موضوع‌های زیر را نیز در خصوص آیین‌نامه موجود مورد تأکید قرار گرفته‌اند:

- با اهداف، ویژگی‌ها، امکانات و شرایط دانشگاه فرهنگیان تناسب ندارد.
- برخی از موارد مرسوم در دانشگاه در ترفیع و ارتقاء هیچ جایگاهی برای آن در نظر گرفته نشده است؛ از جمله تقدیرنامه‌ها، حضور در نشست‌ها، شرکت در کارگاه‌ها یا دوره‌های بالندگی حرفه‌ای و کار با دانشجویان ارشد و...
- بعد ترفیع بسیار سهل‌گیر است (مقالات کنفرانس ارزش علمی زیادی ندارد و دانشگاه نباید امتیاز بالایی به آن‌ها اختصاص دهد)،
- آیین‌نامه موجود بیشتر بر امور پژوهشی به‌ویژه مقالات علمی پژوهشی تأکید دارد و به مهارت‌های آموزشی توجه اندکی دارد،
- مواردی مانند داوری جشنواره‌های دانش‌آموزی اعم از پژوهشی، هنری، ادبی و ورزشی به جدول امتیازات پژوهشی اضافه شود،
- با توجه به مأموریت، اهداف و ماهیت خاص دانشگاه فرهنگیان و انتظارات از آن به عنوان یک دانشگاه مأموریت‌محور، آیین‌نامه موجود در جهت‌دهی به فعالیت‌های اعضای هیئت علمی به عنوان مهمترین رکن دانشگاه در تحقق مأموریت‌ها و تحول و تعالی آن، از کارآمدی مناسب برخوردار نیست و بنابراین فعالیت‌های پژوهشی بر مبنای این آیین‌نامه گرتنه‌برداری از دانشگاه‌های دیگر است.

#### ۸. تاثیر آیین‌نامه و شیوه ارزشیابی و ترفیع و ارتقاء اعضای هیئت علمی بر گرایش آنها نسبت به انجام فعالیت‌های پژوهشی

از نظر اعضای نمونه پژوهش، آیین‌نامه و شیوه ارزشیابی ترفیع و ارتقاء موجود اعضای هیئت علمی اثراتی بر جای می‌گذارد که از جمله آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- موجب انگیزش، الزام و افزایش تحرک اعضاء هیئت علمی برای انجام فعالیت‌های پژوهشی می‌شود،
- موجب تشویق و هدایت اعضاء هیئت علمی به سمت فعالیت‌های امتیازآور می‌شود،
- موجب بهبود کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی و تعالی آنان می‌شود،
- موجب کاهش انگیزه اعضای هیئت علمی برای تحقیق و پژوهش در حوزه تخصصی خود می‌شود،
- موجب الزام اعضای هیئت علمی به انجام کارهای پژوهشی با تأکید بیش از حد آن روی برخی موارد از جمله انتشار مقالات علمی پژوهشی و کتاب‌های دانشگاهی که موجب تولید و انتشار مقالات غیرعلمی و غیرواقعی، مقاله‌سازی و کتاب‌سازی و به عبارتی تقلب در انتشار مقاله و کتاب می‌شود،
- با توجه به این‌که بیشتر در بازتولید دانش ایفای نقش می‌کند، تاثیر مثبتی بر عملکرد دانشگاه و جامعه علمی ندارد،
- آیین‌نامه موجود بیش از آنکه محرک و تشویق‌کننده باشد، استرس‌زا و ترس‌آور است،
- موجب فعالیت افراطی برخی از افراد در زمینه پژوهشی و غفلت آنان از فعالیت آموزشی مناسب و رضایت برخی از افراد به کسب حداقل امتیاز پژوهشی می‌شود،
- در ترغیب اعضای هیئت علمی به فعالیت‌های علمی و حل چالش‌های آموزش و پرورش اثرگذار است به شرط این‌که بومی‌سازی شود.
- در نهایت عنوان شد آیین‌نامه مذکور جهت اصلی فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی را تعیین و مهمترین مولفه اثرگذار در جهت‌دهی گرایش‌های آنها به فعالیت پژوهشی محسوب می‌شود.

#### ۹. راه‌حل‌ها یا پیشنهادهای بهبودبخش و تعالی عملکرد پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

جهت تعالی عملکرد پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان نمونه پژوهش پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه کردند:

- بهبود مهارت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی
- بهبود پشتیبانی و مانع‌زدایی از فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی
- تقویت پژوهش گروهی در بین اعضای هیئت علمی
- تقویت عوامل انگیزشی اعضای هیئت علمی
- بهبود و همراستایی قوانین سازمانی با فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی،
- انتخاب ارزیابان مناسب و حرفه‌ای.

تحلیل دیدگاه‌های خبرگان در ارتباط با راه حل‌ها یا پیشنهادها به‌دو بخش و تعالی عملکرد پژوهش اعضای هیئت علمی با ذکر تکرار آنها در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول شماره ۴. مقوله‌بندی راه حل یا پیشنهادها به‌دو بخش و تعالی عملکرد پژوهش اعضای هیئت علمی براساس تحلیل محتوای کمی مصاحبه‌های کیفی (تکرار)

ردیف	مقوله	نشانگر	تکرار
۱	بهبود مهارت‌های پژوهشی	افزایش مهارت‌های پژوهشی، فناوری اطلاعات و ارتباطات اعضای هیئت علمی	۲
۲		برنامه‌ریزی برای فرصت مطالعاتی داخل و خارج کشور برای اعضای هیئت علمی	۳
۳		فراهم کردن فرصت ادامه تحصیل در پسادکتری	۲
۴		حمایت همه‌جانبه از هر گونه فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی	۱
۵	پشتیبانی و مانع‌زدایی	تخصیص بودجه و منابع مناسب برای فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی	۹
۶		تسهیلات و تجهیز امکانات آزمایشگاهی و تحقیقاتی	۳
۸		فراهم کردن فرصت‌های مناسب پژوهشی برای همه رشته‌ها	۲
۹		فراهم کردن دسترسی اعضای هیئت علمی به امکانات آزمایشگاهی و سایت‌های مرتبط با کارهای پژوهشی	۱
۱۰		پژوهش گروهی	اختصاص دانشجوی کارشناسی ارشد و دکتری به گروه‌های آموزشی
۱۱	فراهم نمودن بسترهای لازم برای تعاملات پژوهشی با سایر سازمان‌ها و ارگان‌ها		۳
۱۲	اعطای امتیاز بالا به کارهای پژوهشی مشترک		۱
۱۳	امضاء تفاهم‌نامه‌هایی با سایر دانشگاه‌ها جهت همکاری متقابل اعضای هیئت علمی در راهنمایی پایان‌نامه‌های مقاطع ارشد و دکتری		۱
۱۴	عوامل انگیزشی	ارج نهادن به فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی	۲
۱۵		ایجاد انگیزه کافی در اعضای هیئت علمی برای انجام پژوهش با ارائه مشوق‌های کافی و اثربخش	۱۰
۱۷		تخصیص امتیاز پژوهشی به مواردی مانند: تهیه بروشورهای آموزشی، برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های ضمن خدمت و مشارکت در برگزاری همایش‌ها و .....	۲
۱۸		اختصاص امتیاز به مدرسان دروس کنش‌پژوهی و تدریس‌پژوهی و کارورزی	۲
۱۹		اعطای امتیاز حضور در دانشگاه به کار پژوهشی افراد	۱
۲۱		اعتماد به اعضای هیئت علمی دانشگاه	۱
۲۲		قوانین سازمانی	متناسب‌سازی یا بومی‌سازی آیین‌نامه ارتقاء و شیوه‌نامه‌ها با شرایط، ویژگی‌ها و ماهیت دانشگاه و با محوریت واقع‌گرایانه و عدالت‌محور
۲۳	تدوین و اجرای شیوه‌نامه‌های مناسب پژوهشی		۱
۲۴	سخت‌گیرانه‌تر شدن آیین‌نامه ترفیع		۲
۲۵	ارتقاء معیارهای ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی		۱
۲۶	ارزیابی متناسب با سطح، امکانات موجود و جایگاه (رتبه) دانشگاه		۱
۲۷	تسریع در بررسی مقالات و تالیفات اعضای هیئت علمی		۲
۲۸	تنوع‌بخشیدن به موارد پژوهشی امتیازآور در ارتقاء		۱
۲۹	ارزیابان		واگذاری مسئولیت ارزشیابی و قضاوت درباره فعالیت‌های پژوهشی، ارتقا و ترفیع
۳۰		اعضای هیئت علمی به تیم ارزیابی دانشگاه مادر در هر استان	۱
		تشکیل هیئت‌های ممیزه متناسب با هر گروه آموزشی	۱

#### ۱۰. هیئت ارزیابان عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان و ترکیب آن

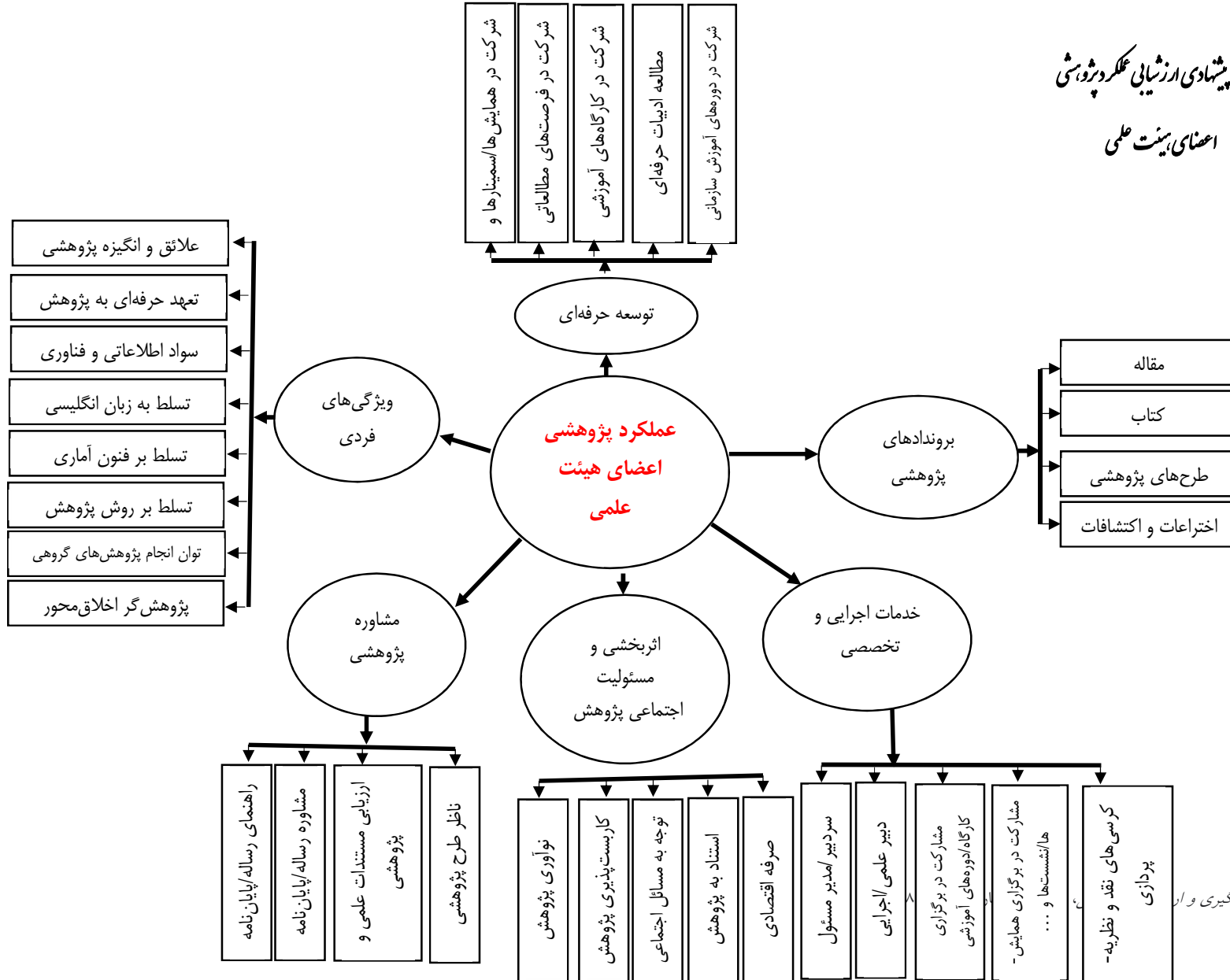
هیئت ارزیابان عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی و ترکیب آن بر اساس نظرات نمونه پژوهش و فراوانی به ترتیب زیر می‌باشد:

- اعضای هیئت علمی مجرب، متخصص و برجسته پژوهشی، آموزشی و اخلاق‌مدار دانشگاه فرهنگیان با توجه به رشته، گرایش و تخصص (۱۰ نفر)
- اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه فرهنگیان (۴ نفر)
- اعضای هیئت علمی دانشگاه مادر هر استان (۱ نفر)
- ترکیب فعلی ارزیابان (۱ نفر)
- طبق بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های وزارت علوم و تحقیقات و فناوری (۱ نفر).

یکی از مهم‌ترین کارهای انجام شده در این پژوهش، پاسخ به نیاز دانشگاه فرهنگیان در ارتباط با **شناسایی و تدوین الگوی ارزشیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی** بود. برای دستیابی به چنین الگویی، لازم بود ابتدا مولفه‌ها و زیرمولفه‌های الگو احصاء شود. مولفه‌هایی که دارای رویکردی کل‌گرا باشند و تمامی فعالیت‌ها و ارکان پژوهشی اعضای هیئت علمی را شامل شود. دانشگاه فرهنگیان براساس نیاز و شرایط خاص خود می‌تواند از این الگو برای ارزشیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی خود و نیز بهبود کیفیت فعالیت‌های پژوهشی آنان استفاده نماید. بنابراین از ارائه چارچوبی که از توان دانشگاه خارج باشد، نیز اجتناب شده است. با توجه به تحلیل‌های انجام شده و بحث‌های بعمل آمده می‌توان الگوی ارزشیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان را، به شرح شکل زیر ترسیم کرد:



## الگوی پیشنهادی ارزشیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی



### بحث و نتیجه‌گیری

وجود منابع انسانی با کیفیت چه در قامت مدرس و چه در قامت دانشجو-معلم در دانشگاه فرهنگیان به عنوان نهادی ارزشی و انسان‌ساز وابسته به کیفیت عملکردی مدرسین و اعضای هیئت علمی این زیرنظام دانشگاهی است. هدف پژوهش حاضر شناسایی وضع موجود ارزشیابی اعضای هیئت علمی در بعد پژوهش و آگاهی از عناصر و عوامل کلیدی موثر بر آن جهت طراحی الگویی مناسب برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی بوده تا گامی اما مهم و ضروری در جهت تضمین و تعالی کیفیت دانشگاه برداشته شود.

نتایج پژوهش نشان داد مولفه‌های عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی شامل: تدوین مقالات علمی، تالیف و ترجمه کتاب‌های تخصصی، اختراع، ابداع و اکتشاف، طرح‌های پژوهشی، راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه/رساله، ارائه کرسی‌های نقد و نظریه‌پردازی، داوری کتاب و مقالات علمی، شرکت در کنفرانس‌ها، همایش‌ها و نشست‌های تخصصی و شرکت در دوره‌های بالندگی است.

ملموس‌ترین و مهم‌ترین تولیدات پژوهشی دانشگاهی، انتشارات اعضای هیئت علمی می‌باشد که شامل نوشتن مقاله‌ها، کتاب‌ها، فصولی از یک کتاب، کتاب‌های درسی، تک‌نگاشت‌ها، ارزشیابی مستندات علمی-پژوهشی و انجام طرح‌های پژوهشی بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای است. در مطالعه‌ای که در تعدادی از دانشگاه‌ها و کالج‌های جنوب شرقی آمریکا انجام شد تعداد ۲۹۰ استاد تمام وقت مورد زمینه‌یابی قرار گرفتند. اعضای هیئت علمی در ادراک خود نسبت به برنامه‌های ارزشیابی، مواجهه با رهنمودهای اعتباربخشی را مهم‌ترین عامل عنوان کرده بودند و حتی آن را بالاتر از تعیین زمینه‌هایی برای بهبود و ارتقاء عملکرد هیئت علمی می‌دانستند (رکتور<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹، نقل از عبداللهی، ۱۳۹۲). از این‌رو ارزیابی فعالیت‌های پژوهشی را می‌توان به شکل یک فرایند نهاده-ستانده در نظر گرفت (کرایول و مات<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). نهاده‌های این فرایند اعضای هیئت علمی با کیفیت، زمان اختصاص یافته به امر پژوهش، تعداد دانشجویان تحصیلات تکمیلی، تعداد کارکنان ستادی، مدیریت حمایتی، آزمایشگاه‌ها، کتابخانه‌ها، امکانات رایانه‌ای و الکترونیکی و منابع مالی و پشتیبانی هستند. ستانده‌ی پژوهش، پیچیده و شامل بروندهای انتزاعی و مجازی مثل تولید اندیشه جدید و آگاهی از روش شناختی‌های نوین به شکل نظریه‌ها و یافته‌ها تجربی هستند. ستانده‌های قابل مشاهده و روشن مقوله پژوهش، یافته‌های پژوهشی منتشر شده به شکل گزارش پژوهشی و مقاله چاپ‌شده در مجلات معتبر یا ارائه‌شده در همایش‌ها و مجامع علمی و تولیدات نهایی هستند (رمزدن، ۱۹۹۷). شاخص‌های پژوهشی دارای مولفه‌های گوناگونی می‌باشند که می‌توان به مقالات علمی، اجرای طرح‌های پژوهشی، رفع نیازهای اساسی جامعه، تصنیف کتاب، راهنمایی، مشاوره و داوری پایان‌نامه، تولید دانش فنی، نقد نظرات دانشمندان، ارائه نظریه جدید و ... اشاره کرد (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۰).

ارزشیابی و مدیریت عملکرد به عنوان فرایندی نظام‌مند برای جمع‌آوری داده و اطلاعات معتبر و مستند جهت قضاوت در خصوص عملکرد فرد، برنامه یا سازمان دارای مراحل و گام‌های علمی است. یکی از مولفه‌ها یا گام‌های مهم در این فرایند تعیین و احصاء سنجه‌هایی برای اندازه‌گیری عملکرد است. این سنجه در عناوین مختلفی از جمله نشانگر و شاخص مورد توجه قرار می‌گیرد. تحلیل دیدگاه‌های برآمده در خصوص **شاخص‌های مولفه‌های عملکرد پژوهش** حاکی از آن است که اثربخشی فعالیت‌های پژوهشی و نقش آن در حوزه‌های مختلف دانشگاهی و زندگی افراد، شاخص بسیار مهم و مشترک بین همه فعالیت‌ها است. به طور ویژه شاخص‌های **مولفه مقالات** (درجه و اعتبار مجلات داخلی و خارجی، علمی پژوهشی، علمی ترویجی، مروری، همایشی)، مولفه **کتاب** (کتاب درسی و آموزشی، تالیف، ترجمه، تدوین و گردآوری)، مولفه **کنفرانس‌ها** (درجه و کیفیت کنفرانس‌ها، سطح: استانی/منطقه‌ای/کشوری/بین‌المللی، نوع یا نحوه شرکت، تخصصی یا عمومی، تعداد مشارکت)، مولفه **طرح پژوهشی** (طرح پژوهشی ملی/استانی، طرح پژوهشی درون سازمانی/برون سازمانی، تعداد طرح‌ها)، مولفه **اختراع و ابداع** (تولید دانش بومی یا طراحی و ابداع ابزار و تجهیزات جدید)، مولفه **کرسی‌ها** (ارائه کرسی ترویجی یا کرسی نقد و نظریه‌پردازی) هستند.

اکنون تمامی کشورهای دنیا حجم توسعه‌یافتگی خود را با شاخص‌های پژوهشی چون تعداد نیروی پژوهشگر، سهم بودجه پژوهشی، تعداد مقالات چاپ‌شده در مجلات علمی و نظایر آن نشان می‌دهند. شرفرد<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۹) و وبر<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) معتقدند برای سنجش عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی در تمامی رشته‌ها می‌توان از شاخص‌هایی نظیر تعداد مقالات در مجلات داوری شده و داوری نشده، بررسی و تجدیدنظر کتاب، فصولی از کتاب، کتاب‌های درسی، گزارش‌ها، سخنرانی‌ها و ارائه‌ها، نمایشگاه‌ها و عملکردها، ثبت اختراعات و نرم‌افزارهای کامپیوتری

1 . Rector

2 . Crayola and matte

3 . Shepherd

4 . Weber

استفاده کرد. مظلومیان و همکاران (۱۳۸۹) شاخص‌های زیر را بیان کرده‌اند: تألیف یا تصنیف کتاب، ترجمه کتاب، مجری طرح تحقیقاتی خاتمه‌یافته، همکاری در طرح تحقیقاتی خاتمه‌یافته، چاپ مقاله در نشریات معتبر داخلی و خارجی، چاپ ترجمه مقاله، ارائه مقاله در مجامع بین‌المللی و داخلی، راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری، بررسی، نقد و ویرایش علمی، تصحیح انتقادی کتاب، امتیازات اختصاص داده شده به آثار اعضای هیئت علمی براساس آیین‌نامه ارتقاء، فیاض قاضی و همکاران (۲۰۱۹) شاخص‌هایی مانند مقالات، تعداد کل استنادها، تعداد کل اسناد (مقالات کنفرانس، مقالات مروری، سخنرانی‌ها، نشست‌ها، مناظرات و مباحثات)، ضریب اثر کلی اسناد و همکاری‌های بین‌المللی را برای ارزیابی عملکرد پژوهشی دانشگاه‌ها مطرح کرده‌اند. دانشگاه واترلو<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) برای سنجش عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی شاخص‌های زیر را بیان کرده است:

- مقالات پژوهشی در مجلات معتبر، تک نگاشت‌های پژوهشی، کتاب‌های درسی، مقالات تفسیری در تمام سطوح، مقالات کنفرانس‌ها، گزارش‌ها، ارزیابی‌ها، عضویت در انجمن‌های حرفه‌ای؛ مقالات ارائه‌شده در نشریات معتبر و ارزیابی‌شده؛ منابع مالی اختصاصی به پژوهش (علی‌رغم این که بودجه اختصاصی به تنهایی به عنوان شواهد مستقیم عملکرد پژوهشی در نظر گرفته نمی‌شود، اما انتظار می‌رود که صرف نظر از منبع یا نوع بودجه - کمک‌های مالی، قراردادهای و بودجه اختصاصی به تولید علمی منجر شود که می‌تواند مورد ارزیابی قرار گیرد)؛ ارجحیت کیفیت مشارکت بر کمیت آن؛ ارزیابی مقالات در مجلات معتبر و نوشتن کتاب‌های درسی.

با توجه به موارد پیش گفته تاکنون می‌توان گفت که در نظام مناسب ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی، مولفه‌هایی به شرح زیر باید مدنظر قرار گیرد: آشنایی با روش‌های مختلف پژوهش؛ برخورداری از مهارت‌های پژوهش؛ کتب تألیف یا ترجمه شده؛ مقاله‌های تدوین شده؛ اجرای طرح‌های پژوهشی؛ داوری مقاله‌ها در مجله‌های تخصصی؛ ارائه مقاله در کنفرانس‌های علمی بین‌المللی و ملی؛ ارائه سمینار، بررسی و نقد کتاب‌ها؛ کیفیت فعالیت‌های پژوهشی؛ کیفیت پایان‌نامه‌های تحت راهنمایی یا مشاوره.

تحلیل دیدگاه‌های برآمده از **اولویت و اهمیت مولفه‌های عملکرد پژوهش** نشان داد فعالیت‌های پژوهشی که به تحقیقات حوزه‌ی علوم تربیتی و نیز حوزه‌ی تخصصی دانشگاه فرهنگیان یعنی تربیت معلم توجه ویژه‌ای دارند از اهمیت خاصی برخوردار هستند. در مجموع اولویت اهمیت مولفه‌های عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی به ترتیب فراوانی شامل موارد زیر می‌شود: مقالات علمی-پژوهشی (۱۴ نفر)، کتاب تالیفی (۱۱ نفر)، همایش‌ها و نشست‌های تخصصی (۷ نفر)، طرح‌های پژوهشی ملی (۵ نفر)، تحقیقات حوزه‌ی علوم تربیتی (۴ نفر)، تحقیقات حوزه‌ی تخصصی دانشگاه (۳ نفر)، اختراعات و اکتشافاتی بدیل و نو (۳ نفر)، همایش‌های خارجی (۳ نفر)، طرح‌های پژوهشی میدانی و اکتشافی (۲ نفر)، مقالات تخصصی (۲ نفر)، کتاب‌های آموزشی و درسی (۱ نفر).

وقتی از توسعه علمی، دانش و برون‌دادهای پژوهشی صحبت می‌شود، ناخودآگاه اعضای هیئت علمی و عملکرد پژوهشی آنها به ذهن متبادر می‌شود. به عبارت بهتر ارتباط مثبت و معناداری بین دستاوردهای علمی و پژوهشی و عملکرد علمی و پژوهشی اعضای هیئت علمی تصور می‌شود. براین اساس، شناسایی عوامل موثر بر عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی می‌تواند کلیدی و راه‌گشا باشد. نتایج پژوهش نشان داد **عوامل موثر بر عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان** شامل موارد زیر می‌شود:

- **زیرساخت‌های تحقیقاتی و امکانات** که شامل نشانگرهای فراهم نمودن بسترهای مناسب و لازم برای انجام پژوهش، وجود زیرساخت‌های مناسب تحقیقاتی، دسترسی به آزمایشگاه‌های مجهز پژوهشی، دسترسی به داده و اینترنت پرسرعت می‌باشد.

- **عامل حمایت مالی** به مجموعه فعالیت‌های لازم از قبیل تأمین و حمایت مالی مناسب، تخصیص بودجه مناسب و حمایت مسئولین دانشگاه از پژوهش‌گران با ارائه گرنت پژوهشی مناسب اشاره دارد.

- **عامل موثر دیگر منابع اطلاعاتی** است. در این زمینه به زعم خبرگان دسترسی به منابع کتابخانه‌ای مجهز، دسترسی به منابع اطلاعاتی داخلی، دسترسی به منابع اطلاعاتی بین‌المللی، دسترسی به منابع اطلاعاتی مقالات به روز باید در اولویت باشد.

- **عوامل انگیزشی و ارزشی** به عنوان عامل اثرگذار دیگر به نشانگرهایی مانند ارج نهادن به فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی از سوی مسئولین، ارج نهادن به پژوهش‌گران و احترام گذاشتن به آنها، عوامل انگیزشی پژوهش‌گران، ارائه انگیزه‌ها و مشوق‌های لازم برای استادان، تشویق اساتید پژوهشگر، پرداخت مناسب تشویقی، اعطای پایه‌های پژوهشی، بهبود انگیزش پژوهش‌گران با اعطای مشوق‌های معنوی و مالی، توجه به مسائل اقتصادی استادان، ایجاد بستر مناسب آرامش روانی و آسودگی خاطر برای استادان اشاره دارد.

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

ادیب و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند بین عوامل مشوق همکاری علمی، انگیزه بیرونی، انگیزه درونی، احساس خودتوانمندی و انگیزه تحقیق در دانشجویان و اساتید دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین عوامل بازدارنده همکاری علمی و انگیزه تحقیق در دانشجویان و اساتید دانشگاه فرهنگیان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. بنابراین، هر چقدر میزان عوامل مشوق همکاری علمی، انگیزه بیرونی، انگیزه درونی، احساس خودتوانمندی بیشتر شود و انگیزه تحقیق در دانشجویان و اساتید دانشگاه فرهنگیان بیشتر می‌شود و برعکس. هر چقدر میزان عوامل بازدارنده همکاری علمی بیشتر شود و انگیزه تحقیق در دانشجویان و اساتید دانشگاه فرهنگیان کمتر می‌شود برعکس.

عامل **قوانین سازمانی** به متناسب‌سازی آیین‌نامه‌های مربوط و موثر بر عملکرد پژوهشی و آیین‌نامه ترفیع و ارتقا اعضای هیئت علمی اشاره دارد.

در عامل **ساختار سازمانی** خبرگان ساختار و عملکرد معاونت پژوهشی، ساختار سازمانی مناسب پژوهشی و امکان انجام طرح‌های پژوهشی را مورد تأکید قرار دادند.

در **فرصت و قلمرو پژوهش** را نیز شامل نشانگرهایی مانند برخورداری از زمان لازم و مناسب، فرصت‌های مناسب مطالعاتی، گستره فعالیت‌های پژوهشی و افزایش گستره فعالیت پژوهشی می‌شود.

شمس و همکاران (۱۳۸۷) در مطالعه‌ای مطرح کردند که بین عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی با متغیرهایی مانند به روز بودن در زمینه تخصصی، فعالیت با موسسه‌های پژوهشی، پیشینه تدریس و خدمت، توانمندی در انجام پژوهش، میانگین ساعت‌های اختصاصی به پژوهش، ماهیت جذاب فعالیت‌های پژوهشی، میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های گروه، دسترسی بهتر به امکانات پژوهشی، منابع مالی و منابع علمی و داشتن پشتکار، نظم و اعتماد به نفس در انجام کار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

در **عامل پژوهش گروهی** به زعم خبرگان لازم است نشانگرهای ارتباط و همکاری بین اعضای هیئت علمی در امر پژوهش و وجود دانشجوی تحصیلات تکمیلی مورد توجه قرار گیرد.

کازمی و همکاران (۱۳۹۰) گزارش کردند که آشنایی بیشتر اعضای هیئت علمی با مهارت‌های تحقیقی مانند روش تحقیق و آمار، کاهش ساعت‌های تدریس و افزایش ارتباط با محققان و کاهش فعالیت‌های کاری غیرتحقیقی و قرار گرفتن آنان در فضای پژوهش بر افزایش فعالیت‌های پژوهشی آنها موثر است. تنوپیر<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) با هدف اندازه‌گیری بهره‌وری اعضای هیئت علمی در دانشگاه کارولینای شمالی ایالات متحده نشان داد تلاش مسئولان دانشگاه برای بکارگیری نتایج پژوهش‌ها و اختصاص بودجه پژوهشی مناسب برای انجام تحقیقات بر بهره‌وری پژوهشی اساتید تأثیرگذار می‌باشد. فعلی و همکاران (۱۳۸۵) نشان دادند که مشارکت در فعالیت‌های پژوهشی با متغیرهایی چون تبادل علمی دانش‌پژوهان، دسترسی به تسهیلات پژوهشی، وضعیت منابع مالی و توانایی علمی استادان رابطه دارد.

تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد **وضعیت موجود ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی** در مجموع نامناسب و ضعیف و اغلب بر نظر افراد مبتنی است تا بر معیارهای مشخص شده وزارت متبوع. همچنین مسائلی را در این ارتباط بیان کردند که از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد؛ انجام ارزشیابی فعالیت‌های پژوهشی به صورت غیرتخصصی، محاسبه سخت‌گیرانه امتیازات پژوهشی از سوی سازمان، عدم وجود روش موثر و مناسب برای ارزیابی، مبتنی بر نظر افراد نه بر معیارهای مشخص شده وزارت عتف، طولانی بودن فرایند ارزیابی و نبود برخی از موارد مهم مطالعاتی و پژوهشی دانشگاه در معیارهای ارزیابی و به تبع آن وضعیت موجود را مستلزم بازبینی، بهبود و متناسب‌سازی (فرایند، شاخص‌ها و در کل آیین‌نامه ارزشیابی)، دانسته‌اند.

در خصوص **مراحل یا فرایند ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی** نظرات متفاوتی ارائه شد که براساس فراوانی به ترتیب زیر می‌باشد: ارزیابی در چهارچوب دستورالعمل مدون وزارت علوم (۷ نفر)، ارزیابی ابتدا در کمیته مرکزی استان و سپس ارجاع به سازمان مرکزی جهت بررسی و تصمیم نهایی (۴ نفر)، ارزیابی در کمیته مرکزی استان (۲ نفر)، ارزیابی ابتدا در کمیته پردیس و سپس ارجاع به کمیته مرکزی استان جهت بررسی و تصمیم نهایی (۲ نفر)، ابتدا در کمیته پردیس، سپس در کمیته مرکزی استان، نهایتاً ارجاع به سازمان مرکزی جهت تصمیم نهایی سازمان مرکزی (۲ نفر)، تدوین چهارچوب و آیین‌نامه بومی ارزیابی عملکرد پژوهشی (۱ نفر)، ارزیابی در کمیته پردیس (۱ نفر)، همانند سایر دانشگاه‌ها ارزیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی انجام شود (۱ نفر).

۱. Tanopir

بر طبق داده‌های پژوهش آیین‌نامه موجود **ترفیع و ارتقاء** به‌طور کلی نامناسب و بسیار ضعیف ارزیابی شد و نظر بر این است که آیین‌نامه موجود نیازمند اصلاح، بازنگری و بومی‌سازی متناسب با شرایط موجود در دانشگاه فرهنگیان است. افزون بر این، موضوعات زیر را نیز در خصوص آیین‌نامه موجود مورد تأکید قرار گرفتند:

- با اهداف، ویژگی‌ها، امکانات و شرایط دانشگاه فرهنگیان تناسب ندارد.
- برخی از موارد مرسوم در دانشگاه در ترفیع و ارتقاء هیچ جایگاهی برایش در نظر گرفته نشده از جمله تقدیر نامه‌ها، حضور در نشست‌ها، شرکت در کارگاه‌ها یا دوره‌های بالندگی حرفه‌ای و کار با دانشجویان ارشد و...
- بعد ترفیع بسیار سهل‌گیر است (مقالات کنفرانس ارزش علمی زیادی ندارند و دانشگاه نباید امتیاز بالایی به آن‌ها بدهد).
- آیین‌نامه موجود بیشتر بر امور پژوهشی به‌ویژه مقالات علمی پژوهشی تأکید دارد و به مهارت‌های آموزشی توجه اندکی دارد.
- مواردی مانند داوری جشنواره‌های دانش‌آموزی اعم از پژوهشی، هنری، ادبی و ورزشی به جدول امتیازات پژوهشی اضافه شود.
- با توجه به مأموریت، اهداف و ماهیت خاص دانشگاه فرهنگیان و انتظارات از آن به عنوان یک دانشگاه مأموریت‌محور، آیین‌نامه موجود در جهت‌دهی به فعالیت‌های اعضای هیئت علمی به عنوان مهمترین رکن دانشگاه در تحقق مأموریت‌ها و تحول و تعالی آن، نکارآمد است و بنابراین فعالیت‌های پژوهشی بر مبنای این آیین‌نامه گرت‌برداری از دانشگاه‌های دیگر است.
- از نظر اعضای نمونه پژوهش، **آیین‌نامه و شیوه ارزیابی ترفیع و ارتقاء موجود اعضای هیئت علمی** اثراتی بر جای می‌گذارد که از جمله آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- موجب انگیزش، الزام و افزایش تحرک اعضاء هیئت علمی برای انجام فعالیت‌های پژوهشی می‌شود.
- موجب تشویق و هدایت اعضاء هیئت علمی به سمت فعالیت‌های امتیازآور می‌شود.
- موجب بهبود کیفیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی و تعالی آنان می‌شود.
- موجب کاهش انگیزه اعضاء هیئت علمی برای تحقیق و پژوهش در حوزه تخصصی خود می‌شود.
- موجب الزام اعضاء هیئت علمی به انجام کارهای پژوهشی با تأکید بیش از حد آن روی برخی موارد از جمله انتشار مقالات علمی پژوهشی و کتاب‌های دانشگاهی که موجب تولید و انتشار مقالات غیر علمی و غیرواقعی، مقاله‌سازی و کتاب‌سازی و به عبارتی تقلب در انتشار مقاله و کتاب می‌شود.
- با توجه به این که بیشتر در بازتولید دانش ایفای نقش می‌کند، تاثیر مثبتی بر عملکرد دانشگاه و جامعه علمی ندارد.
- آیین‌نامه موجود بیش از آنکه محرک و تشویق‌کننده باشد، استرس‌زا و ترس‌آور است.
- موجب فعالیت افراطی برخی از افراد در زمینه پژوهشی و غفلت آنان از فعالیت آموزشی مناسب و رضایت برخی از افراد به کسب حداقل امتیاز پژوهشی می‌شود.
- در ترغیب اعضاء هیئت علمی به فعالیت‌های علمی و حل چالش‌های آموزش و پرورش اثرگذار است به شرط این که بومی‌سازی شود.

علیرزاده‌ا قدم و همکاران (۱۳۹۰) نیاز ارتقاء را یکی از عوامل نسبتاً مهم در ایجاد انگیزه برای تولید مقالات علمی دانسته‌اند. لذا می‌توان نتیجه گرفت که از میان آیین‌نامه‌های ابلاغی در خصوص عملکرد و امور مربوط به اعضاء هیئت علمی، آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضاء هیئت علمی که به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسیده است همراه با جداول ارتقای مرتبه اعضاء، از جمله مستندات دارای اهمیت بسیار بالا در بحث جهت‌دهی و سیاست‌گذاری تولید علم به شمار می‌آید. اگرچه به‌طور کلی تأثیر مثبت وجود این آیین‌نامه جهت هماهنگی و قانون‌مند کردن فرایند ارتقاء اعضاء هیئت علمی انکارناپذیر است، اما همچنان انتقادهایی از جانب اعضاء هیئت علمی نسبت به آن وارد می‌شود. به عبارت بهتر، با وجود آن که هدف اصلی در تدوین آیین‌نامه‌هایی از این دست، نظم‌بخشی، جهت‌دهی و در پاره‌ای شرایط حتی رعایت عدالت است، همان‌گونه که منطقی و همکاران (۱۳۸۸) بیان می‌دارند، سیاست‌گذاری‌های کنونی در سطوح مختلف از تولید علم تا بحث نوآوری می‌تواند مولفه‌هایی از ناکارآمدی را به نمایش بگذارد.

جهت تعالی عملکرد پژوهش اعضاء هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان صاحب‌نظران راه‌حل‌ها یا پیشنهادهایی بیان نمودند که به شرح زیر می‌باشد:

اولین راه‌حل **بهبود مهارت‌های پژوهشی** است. در این راه‌حل باید ارتقاء مهارت‌های پژوهشی، فناوری اطلاعات و ارتباطات اعضای هیات علمی، برنامه‌ریزی برای فرصت مطالعاتی داخل و خارج کشور برای اعضای هیات علمی، فراهم کردن فرصت ادامه تحصیل در پسادکتری و حمایت همه‌جانبه از هرگونه فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی مورد توجه قرار گیرد.

در راه حل **پشتیبانی و مانع‌زدایی** به زعم خبرگان فعالیت‌هایی مانند تخصیص بودجه مناسب برای فعالیت‌های پژوهشی، تجهیز تسهیلات و امکانات آزمایشگاهی و تحقیقاتی، برطرف کردن موانع موجود اعم از مشکلات اقتصادی در سر راه انجام فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی، فراهم کردن فرصت‌های مناسب پژوهشی برای تمامی رشته‌ها، فراهم کردن دسترسی اعضای هیئت علمی به امکانات آزمایشگاهی و سایت‌های مرتبط با کارهای پژوهشی باید مورد تأکید قرار گیرد.

**پژوهش گروهی** از جمله راه‌کارهایی است که از نظرات خبرگان استنباط شده است. در این راه‌کار اقداماتی مانند اختصاص دانشجوی کارشناسی ارشد و دکتری به گروه‌های آموزشی، فراهم نمودن بسترهای لازم برای تعاملات پژوهشی با سایر سازمان‌ها و ارگان‌ها، اعطای امتیاز به کارهای مشترک، امضاء تفاهم‌نامه‌هایی با سایر دانشگاهها جهت دعوت به همکاری از اعضای هیئت علمی این دانشگاه در راهنمایی پایان-نامه‌های ارشد و دکتری باید مورد توجه قرار گیرد.

در پیشنهاد **عوامل انگیزشی**، فعالیت‌هایی مانند ارج نهادن به فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی، ایجاد انگیزه کافی در اعضای هیئت علمی برای انجام پژوهش، ارائه مشوق‌های کافی و اثربخش به اساتید پژوهش‌گر، تخصیص امتیاز پژوهشی به مواردی مانند: تهیه بروشورهای آموزشی، برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های ضمن خدمت و مشارکت در برگزاری همایش‌ها و ..... اختصاص امتیاز به مدرسان دروس کنش‌پژوهی و تدریس پژوهی و کارورزی، اعطای امتیاز حضور در دانشگاه به کار پژوهشی افراد، مورد تشویق قرار دادن هرگونه فعالیت پژوهشی اعضای هیئت علمی در پردیس یا مرکز و همچنین اختصاص امتیاز مناسب به آن از سوی خبرگان، اعتماد به اعضای هیئت علمی دانشگاه تأکید شده است.

**قوانین سازمانی** از مقوله‌های دیگری است که در بهبود و تعالی عملکرد پژوهش اعضای هیئت علمی باید مورد توجه قرار گیرد. این مقوله شامل متناسب‌سازی یا بومی‌سازی آیین‌نامه ارتقاء و شیوه‌نامه‌ها با شرایط و ویژگی‌های حاکم دانشگاه و با محوریت واقع‌گرایانه و عدالت‌محور، تدوین و اجرای شیوه‌نامه‌های مناسب پژوهشی، سخت‌گیرانه‌تر شدن آیین‌نامه ترفیع، ارتقا معیارهای ارزیابی عملکرد پژوهشی، ارزیابی متناسب با سطح دانشگاه و امکانات موجود و رتبه دانشگاه، تسریع در بررسی مقالات و تالیفات اعضای هیئت علمی، تنوع‌بخشیدن به موارد پژوهشی امتیازآور در ترفیع و ارتقاء می‌باشد. براساس یافته‌های پژوهش برای بهبود و تعالی عملکرد پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان می‌بایست عوامل ساختاری، عوامل اجتماعی و محیط آموزشی-پژوهشی دانشگاه و عوامل فردی مورد توجه قرار گرفته و اقدامات اثرگذار و متناسب با هر عامل صورت پذیرد.

ایجاد و **بهبود تیم ارزیابان** از مقوله‌هایی بود که از سوی شرکت‌کنندگان مطرح شده و باید مورد بررسی و توجه قرار گیرد. در این مقوله باید به واگذاری مسئولیت ارزشیابی و قضاوت درباره فعالیت‌های پژوهشی و ارتقاء و ترفیع اعضای هیئت علمی به تیم ارزیابی دانشگاه مادر در هر استان، و تشکیل هیئت‌های ممیزه متناسب با هر گروه آموزشی تأکید شود.

نظام ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی و پژوهشی نقش عمده‌ای در جهت‌دهی فعالیت‌های اعضای علمی در زمینه‌های مختلف آموزشی و تحقیقاتی ایفا می‌کند و از این‌رو، از جایگاه خاصی در سیاست‌گذاری آموزش عالی برخوردار است؛ تا جایی که حتی نظام ارتقاء را جزئی از تعریف دانشگاه دانسته‌اند (محمدی دوستدار و میرحسینی، ۱۳۸۷). در تازه‌ترین آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی جهت فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، فناوری؛ علمی-اجرایی و فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی مولفه‌های متنوعی مورد توجه قرار گرفته و به مواردی نظیر شاخص‌های ارزیابی نظم و انضباط درسی و شئون آموزش، کیفیت و کمیت تدریس، آموزش الکترونیکی، مقالات علمی-پژوهشی منتشر شده عضو هیئت علمی در نشریه‌های علمی-پژوهشی معتبر داخلی و خارجی و مقالات ارائه‌شده در همایش‌های علمی معتبر ملی و بین‌المللی، تولید و اختراعات علمی، اجرای طرح‌های پژوهشی و فناوری داخلی یا خارجی، تصنیف کتاب، تولید دانش فنی، نقد نظرات دانشمندان، ارائه نظریه جدید و فعالیت‌های فرهنگی-تربیتی عضو هیئت علمی اهمیت خاص داده شده است تا دستیابی به اهداف توسعه فرهنگ اسلامی و توان علمی؛ تأمین نیازهای علمی و فناوری کشور؛ اصلاح و تغییر بنیادین نظام ارزیابی اعضای هیئت علمی کشور را محقق سازد (آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، ۱۳۹۵/۴/۲۷). بنابراین باید در آیین‌نامه و شیوه ارزشیابی و ارتقای اعضای هیئت علمی علاوه بر این موارد،

موارد ساختاری و محتوایی فوق‌الذکر را مورد توجه قرار داد که پیامدهای مثبتی برای اعضای هیئت علمی، دانشگاه و جامعه داشته باشد. عزیزی در پژوهشی با عنوان بررسی راه‌های بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی در حوزه علوم انسانی نشان داد که بهبود عملکرد پژوهشی اساتید در علوم انسانی از طرفی نیازمند انجام اصلاحات در رویکردهای سازمانی و مدیریت و سیاست‌گذاری پژوهشی است و از طرف دیگر مشروط به اجرای برنامه‌های توانمندسازی و تقویت بنیه‌های حرفه‌ای اساتید در زمینه پژوهش و فراهم کردن منابع مناسب مالی و علمی برای انجام فعالیت‌های پژوهشی اساتید است (عزیزی، ۱۳۹۲).

**هیئت ارزیابان عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی و ترکیب آن** بر اساس نظرات نمونه پژوهش و فراوانی به ترتیب زیر می‌باشد:

- اعضای هیئت علمی مجرب، متخصص و برجسته پژوهشی، آموزشی و اخلاق‌مدار دانشگاه فرهنگیان با توجه به رشته، گرایش و تخصص (۱۰ نفر)

- اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه فرهنگیان (۴ نفر)

- اعضای هیئت علمی دانشگاه مادر هر استان (۱ نفر)

- ترکیب فعلی ارزیابان (۱ نفر)

- طبق بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های وزارت علوم و تحقیقات و فناوری (۱ نفر) در راستای یافته‌های این پژوهش، می‌توان برای اجرا و سیاست‌گذاری درباره طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی موارد زیر را در قالب پیش‌بایست‌های برون‌دادهای پژوهشی؛ توسعه حرفه‌ای؛ ویژگی‌های فردی، مشاوره پژوهشی، اثربخشی و مسئولیت اجتماعی پژوهش، خدمات اجرایی و تخصصی، پژوهش‌های نیازمحور ارائه نمود؛ بر این اساس، پیشنهادهای زیر قابل ارائه می‌باشد:

۱. بسته اجرایی شامل مولفه‌ها، زیرمولفه‌ها و ملاک‌های آن با تمام جزئیات مورد بررسی در این پژوهش، مبنا و اساس هرگونه فعالیت و تصمیم‌گیری در سطوح سیاست‌گذاری و اجرایی در خصوص ارزشیابی عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه متبوع قرار گیرد.

۲. لازم است در فرایند جذب، ایجاد انگیزه و برنامه‌ریزی دوره‌های توانمندسازی بین اعضای هیئت علمی مورد جذب به روش تطبیقی و روش معمول تمایز و ویژگی‌های خاص هر یک مورد توجه قرار گیرد. ضمن این‌که باید برای اعضای هیئت علمی مورد جذب به روش تطبیقی حتماً دوره‌های توانمندسازی برنامه‌ریزی و اجرا شود.

۳. فرایند جذب اعضای هیئت علمی باید در کوتاه‌ترین زمان ممکن انجام شود.

۴. نیازسنجی دو دسته اعضای هیئت علمی (تطبیقی و معمولی) باید انجام و نیازهای خاص آنها دیده شود.

۵. فرایند پژوهش باید زمان‌محور باشد یعنی ابتدا و انتهای آن مشخص باشد و نباید زمان اتمام آن باز بماند.

۶. باید در طرح‌های پژوهشی مبنا خروجی طرح و کاربست آن در عمل باشد و مبالغ اعتبار آن نباید اولویت بر این موضوع باشد.

۷. باید تفاوت‌های کیفی و خاص اعضای هیئت علمی دیده شود و تمایز بین آنها براساس سطح کیفیت عملکردی مشخص باشد.

۸. فرایند تشویق برون‌دادهای پژوهشی و بصورت خاص مقالات چاپ‌شده در نشریات باید متناسب‌سازی شود.

۹. نداشتن دانشجو در مقاطع تحصیلات تکمیلی و بصورت خاص دکتری یکی از دلایل افت عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی است، بنابراین باید تدابیری در خصوص اخذ مجوز جهت پذیرش دانشجویان تحصیلات تکمیلی اندیشیده شود.

۱۰. الزام دانشجوی کارشناسی به سه سال فعالیت بعد از فارغ‌التحصیلی و بعد اجازه شرکت در آزمون ارشد فرهنگیان، باعث افت ورودی‌های ارشد و به تبع آن افت کیفیت عملکرد پژوهش می‌شود. از این‌رو پیشنهاد بر این است که آیین‌نامه مربوطه بازنگری و اصلاح شود.

۱۱. اساسنامه دانشگاه و سند برنامه راهبردی باید در طرح‌ریزی فعالیت‌های پژوهشی دیده شود.

۱۲. باید در فعالیت‌های پژوهشی و نیز برنامه‌ها هم علم موضوعی و هم علم آموزشی و علوم تربیتی توأمان دیده شود.

۱۳. باید فصلنامه‌های خاص حوزه کاری دانشگاه مورد توجه و توسعه قرار گیرد.

۱۴. سازوکارهای مناسب برای تشویق پژوهش‌گران دارای سبک، فرایند و خروجی مناسب اندیشیده شده و اجرایی شود.

۱۵. تعامل مناسب با آموزش و پرورش جهت انعکاس نیازهای آنها در قالب مساله پژوهشی و انتقال به اعضای هیئت علمی و تعریف طرح‌ها و پروژه‌های پژوهشی برای آنها انجام شود.

۱۶. باید به فعالیت‌هایی مانند اقدام‌پژوهی و کارورزی به عنوان فعالیت پژوهشی نگاه شود.
۱۷. باید به نیازسنجی پژوهشی جهت انعکاس نیازهای واقعی دانشگاه و آموزش و پرورش اعضای هیئت علمی بصورت نظامند انجام شود.
۱۸. ارزیابی خروجی طرح‌ها و فعالیت‌های پژوهشی مورد توجه قرار گیرد.
۱۹. آشناسازی اعضای هیئت علمی به طرق مناسب با آیین‌نامه و دستورالعمل‌های ترفیع و ارتقاء برای اعضا هیئت علمی مدنظر قرار گیرد.
۲۰. نرخ ماندگاری و دلایل رکود علمی اعضای هیئت علمی بررسی و آسیب‌شناسی شود.
۲۱. خروجی دانشگاه و جهت‌دهنده فعالیت‌های آن آموزش و پرورش است. خروجی دانشگاه معلم و کارشناس زبده آموزش و پرورش است. دانشگاه و اعضای هیئت علمی در فرایندهای جاری برای ترفیع و ارتقاء معطوف به مقالات و پژوهش‌ها در معنای کلی آن است و این مساله حاکی از وجود تناقض در نحوه و چگونگی ارتباط و فرایند اثربخش آموزشی است و باید به پژوهش‌ها در این راستا ضریب خاصی داده شود.
۲۲. دستورالعمل جذب هیئت علمی در دانشگاه باید بررسی مجدد و متناسب‌سازی با شرایط دانشگاه شود.
۲۳. باید انگیزه و مشوق‌های لازم جهت انجام پژوهش هدفمند را در دانشگاه ایجاد کرد.
۲۴. باید مسائل و مشکلات ساختاری و فرایندی پژوهش در دانشگاه احصاء و برطرف شوند. به عبارت بهتر ساختار و مدیریت پژوهش از بعد سازمان اجرایی و فرایندهای جاری آن باید مورد بررسی و بازنمایشی و متناسب‌سازی شود و مینا و شروع این اقدام، آسیب‌شناسی پژوهشی در دانشگاه است.
۲۵. باید اخلاق اجتماعی در پژوهش مورد تأکید قرار گیرد و پژوهش اعضای هیئت علمی زمینه‌محور و منجر به کاربست و بهبود امور شود.
۲۶. تعداد زیاد دانشجویان و ضرورت پوشش تدریس و سقف مجاز و نداشتن وقت برای اختصاص و تمرکز بر فعالیت‌های پژوهشی یکی از چالش‌های اصلی تمرکز اعضا هیئت علمی بر امر پژوهش است؛ بر این اساس باید بین آموزش و پژوهش توازن برقرار شود.
۲۷. باید تأکید بصورت توأمان روی CK و PCK باشد و این در پژوهش‌ها نیز علاوه بر برنامه درسی متبلور شود.
۲۸. بازه زمانی اختصاص برای شرکت فارغ‌التحصیلان کارشناسی در کارشناسی ارشد دانشگاه فرهنگیان باعث شرکت افراد با کیفیت در آزمون ارشد سایر دانشگاه‌ها می‌شود. خروجی مطلوب پژوهش از دانشجویان مطلوب تحصیلات تکمیلی متأثر می‌شود و این روند باید اصلاح شود.
- در پایان باید عنوان کرد آنچه که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته بعد پژوهش عملکرد اعضا هیئت علمی است و این پژوهش ادعا ندارد که این موضوع را به‌صورت کامل مورد بررسی و راه‌حلی آنی و سریع برای حل چالش‌های دانشگاه و اعضا هیئت علمی در این حوزه ارائه کرده است بلکه راه را برای پژوهش‌های نظام‌مند در خصوص نحوه و چگونگی توجه به این بعد از عملکرد اعضا هیئت علمی، آموزش پژوهش‌محور و توجه به مأموریت‌ها و زمینه خاص دانشگاه با تمرکز بر ذی‌نفعان اصلی آن در بعد فردی شامل اعضا هیئت علمی، دانشجویان و معلمان و در بعد سازمانی وزارت آموزش و پرورش و سایر موسسات مربوطه، باز کرده است. بر این اساس انتظار می‌رود با بهره‌گیری از نتایج این پژوهش مساله عملکرد اعضا هیئت علمی دانشگاه، مولفه‌ها و زیرمولفه‌های آن با توجه به مأموریت‌گرا بودن دانشگاه و توجه به ذی‌نفعان کلیدی آن مورد بررسی جامع‌تری قرار گیرد.

## References

- Adib, Y, Zare, B, Zare, B and Abedini, I. (2017). Investigating the factors affecting research motivation among professors and students of Farhangian University. *Association for Sociology of Education*, 10(10), 107-126.
- Aghamolaei, S, Javadpour, A and Abedini, S. (2009). The opinion of Hormozgan University of Medical Sciences professors regarding the evaluation of professors by students. *Hormozgan Medical Journal*, 14th year, number 3 (55 consecutive), 240-234.



- Alibeigi, A. (2016). Analysis of research productivity of faculty members: a case study of Razi University. *Research and planning in higher education*, 46, 154-125.
- Ansari, M.H, Henry, H and Sahibi, S. (2018). Examining and comparing job burnout in physical education and sports science faculty members and other academic faculty members. *Sports Management Journal*, (8) 3.
- Asadi, A and Alhordi, A. (2014). Designing and compiling a model for evaluating the effectiveness and performance of faculty members of Islamic Azad Universities in East Azerbaijan province. *Productivity management*, ninth year, number 34, 174-161.
- Azizi, N. (2012). Examining ways to improve the research performance of faculty members in the field of humanities. *Culture Strategy*, No. 21, 7-33.
- Bradley, A.B., Chyka, P.A., Fitzgerald, W.L., Hak, L.J., Miller, D., Parker, R.B., Phelps, S.J., Wood, G.C., & Gourley, D.R. (2006). A comprehensive approach to faculty development. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 70(2), 1-6.
- Brutkiewicz, R. R. (2012). Research faculty development: an historical perspective and ideas for a successful future. *Advances in health sciences education*, 17(2), 259-268.
- Colmar, S.; Liem, G.A.D.; Connor, J.; Martin, A.J. (2021). Exploring the relationships between academic buoyancy, academic self-concept, and academic performance: A study of mathematics and reading among primary school students. *Educ. Psychol.* 39, 1068–1089.
- Dee JR, Daly CJ. (2009). Innovative models for organizing faculty development programs: Pedagogical reflexivity, student learning empathy, and faculty agency. *Human Architecture*, 1 (1), 7.
- Ebadifar, A, Mohammadi, M.R and Valai, N. (2004). Research performance and research training needs of dental faculty members in Iran. *Dental Journal of Tehran University of Medical Sciences and Health Services*, Volume 18, Number 4, 101-95.
- Ebrahimi, A.R, Saati, S and Raisi, S. (2019). Evaluating the research performance of professors using the method of data envelopment analysis, in the Faculty of Engineering, Islamic Azad University, South Tehran branch. *Journal of applied mathematics of Lahijan unit*, year 8, number 2 (29 consecutive), 71-80.
- Eshaghi, F, Mohammadi, R and Parand, K. (2007). A suitable system for evaluating the performance of faculty members of universities and higher education institutions (criteria and procedures). *Higher education letter*.
- Fayuzat, Y. (2004). *The role of the university in national development*. Tehran: Arsbaran Publications.
- Feli, S, Rad, Gh and Chidzai, M. (۲۰۰۶). Investigating factors affecting participation in research activities and science production. *Research and planning quarterly in higher education*. N.۴۲.
- Fetrat, M.A, Khorasani, A, Abolghasemi, M and Ghahrani, M. (2015). Designing the performance management model of faculty members of Kabul University. *Journal of Higher Education*, No. 4 (28 series), 142-174.
- Fiaz Qazi, T, Niazi, A.A & Inam, Sh. (2019). Evaluating Research Performance of Leading Pakistani Universities: A Grey Relational Analysis. *Journal of Research and Reflections in Education*, December 2019, Vol.13, No 2, pp 155-169. <http://www.ue.edu.pk/jrre>.
- Fundamental change document in education. (2019). *Supreme Council for Cultural Revolution*.
- Hashmidaran, H. (2011). Factors affecting the research performance of faculty members of Islamic Azad University, Roudhen branch. *New Thoughts in Educational Sciences Quarterly*, Year 7, Number 2 (Series 26), 103-112.
- Hijazi, Y and Behrvan, J. (2008). The relationship between individual and organizational factors affecting the research productivity of faculty members of Tehran University and Tarbiat Modares. *Iranian Agricultural Education and Extension Sciences Quarterly*, Volume 5, 1, 47-60.
- Hoshi Sadat, S.A, Ebrahimi, A and Moulai, H. (2017). Constructing and validating a questionnaire to evaluate the quality of performance of Farhangian University professors; 360 degree approach. *Educational and School Studies Quarterly*, Year 6, Number 16, 103-89.

- Hosseini, Z, Kazemi, M, Fakour, V and Puya, A. (2021). Analyzing the process of change in the level of research performance of faculty members in their careers using longitudinal research. *Management in Islamic University*, Year 10, Number 2, 414-399.
- Kabakçı, I. & Odabaşı, H. F. (2008). The organization of the faculty development programs for research assistants: The case of education faculties in Turkey. *The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET*, 7(3), 56-63.
- Kang, B., & Miller, M. T. (2000). *Faculty Development: Research Findings*, the Literature Base, and Directions for Future Scholarship.
- Karimian, Z and Abolghasemi, M. (۲۰۱۱). Education and growth of faculty members in universities of medical sciences, a look at the past, a vision of tomorrow. *Journal of Higher Education*, No. ۵(۱۷), ۴۹-۷۶.
- Kazemi, Y, Roshan, A and Bani Asadi, N. (2010). Factors affecting the increase in research activities of faculty members of Sistan and Baluchistan University and Shahid Bahonar, Kerman. *Quarterly Journal of Higher Education Association of Iran*. 3(3): 85068.
- Khatiban, M, Pazargadi, M and Ashk-Torab, T. (2013). A comparative study of the performance evaluation systems of faculty members of different universities in the world based on the diagnostic model: qualitative content analysis. The steps of development in medical education, *Journal of Center for Studies and Development of Medical Education*, 11th volume, 1st issue, 23-34.
- Mantaghi, M, Hosni, A and Bushehri, A. (2008). Identifying policy challenges in Iran's national innovation system. *Science and Technology Policy Quarterly*, second year, number 3 (7), 102-87.
- Mazlounian, S, Zandi-Mehr, H and Rostgar, A. (2009). Investigating and comparing the factors affecting the research activities of the faculty members of basic sciences and humanities of Payam Noor Fars University. *Higher Education Letters*, New Era, 53-70.
- Mehdizadeh, A, Hashemi, Y, Barzegar, N, Doshman-Ziari, E and Asadi, I (2021). Designing a research performance evaluation model in officer universities of the Islamic Republic of Iran Army. *Innovation Management Quarterly in Defense Organizations*, Volume 4, Number 14, 61-84.
- Mohammadi Dostdar, H and Mir Hosseini, A.H. (۲۰۰۷). A comparative study of the criteria for the promotion of faculty members in higher education. *Science and Technology Policy*, ۱(۳), ۹۱-۱۰۲.
- Mohammadi, R. (۲۰۱۹). *Practical guide for internal evaluation at the level of educational groups of universities and higher education institutions*. Tehran: National Education Assessment Organization.
- Mohammadi, R, Fatehabadi, J, Yadgarzadeh, Gh, Mirzamohammadi, M and Parand, K. (۲۰۱۱). *Quality evaluation in higher education*. Tehran: National Education Assessment Organization.
- Mohammadi, R, Shariati, S, Mukhtarian, F and Karam-zadeh, S. (۲۰۰۷). The evolution, evolution and establishment of the performance evaluation system in the Ministry of Science, Research and Technology (higher education department). *Higher Education Letter*, New Era, Year ۱, Issue ۱, ۱۳۳-۱۶۷.
- Mróz, A.; Ocetkiewicz, I. (2021). Creativity for Sustainability: How Do Polish Teachers Develop Students' Creativity Competence? Analysis of Research Results. *Sustainability*, 13, 571.
- Pazargadi, M and Khatiban, M. (2006). Examining the performance evaluation systems of faculty members in some universities in the world. *Journal of the Faculty of Nursing and Midwifery*, Volume 16, Number 57, 58-50.
- Purcell, W.M.; Henriksen, H.; Spengler, J.D. (2019). Universities as the engine of transformational sustainability toward delivering the sustainable development goals: "Living labs" for sustainability. *Int. J. Sustain. High. Educ.* 2019, 20, 1343–1357.
- Rajabi, S and Pap-Zen, A.H. (2009). Integration of quantitative and qualitative methods in order to design a tool for evaluating the performance of academic staff members, a case study of the Faculty of Agriculture, Razi University of Kermanshah. *Iranian Higher Education Quarterly*, Volume 3, Number 1 (Sequential 9), 151-169.

- Ramsden, P. (1997). *Learning leadership in higher education*. Translated by Abdur Rahim Noh Ebrahim et al., 2008. Damghan: Damghan University of Basic Sciences and Institute of Research and Planning in Higher Education.
- Review of the Faculty Annual Performance Evaluation Process. (2009). *University of Waterloo*.
- Saif, A.A. (2006). *Educational measurement, assessment and evaluation*. Tehran: Doran Publications.
- Senjari, A and Abtahi, Z. (2010). *Strategic management of employee performance from theory to practice*. Tehran: Mehraban Publishing Institute.
- Shafiei, F, Naderi Roshanvand, A, Abili, K and Sobhani, H. (2017). Analyzing and explaining the research performance of faculty members with a mixed approach and multilevel modeling, case study: University of Tehran. *Educational Planning Studies*, Volume 7, Number 13, 97-120.
- Shams, A, Irvani, H, Rizwanfar, A, Kalantari, K and Yazdani, S. (2007). Identifying and explaining the components related to the research productivity of faculty members of Iran's state agricultural colleges. *Iranian Journal of Agricultural Sciences*, Volume 1(2-39)1: 125-117.
- Sharifzadeh, A, Kalantari, Kh, Hosseini, S.M, Asadi, A and Abdollahzadeh, Gh. (2006). Investigating factors affecting the research performance of faculty members of higher agricultural education centers, *Iranian Journal of Agricultural Sciences*, No. 2, 62-47.
- Statutes of Farhangian University (2010). *Supreme Council for Cultural Revolution*.
- Suknaisith, A., Wongwanich, S., & Piromsombat, C. (2014). Development of teacher performance in educational measurements and evaluation through self-monitoring strategies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 1683 – 1688.
- Sutodeh Asl, N, Ghorbani, R and Rashidipour, A. (2013). Examining research problems and obstacles to science production from the point of view of faculty members of Semnan University of Medical Sciences. *Komesh*, Volume 16, Number 1 (Serial 53), 1-7.
- Tseng, Steven T. & Levy, Paul E. (2019). A multilevel leadership process framework of performance management. *Human Resource Management Review*, Volume 29, Issue 4, 1-14.
- Yüksel, I. and Dagdeviren, M. (2010), "Using the fuzzy analytic network process (ANP) for Balanced Scorecard (BSC): a case study for a manufacturing firm", *Expert Systems with Applications*, Vol. 37 No. 2, pp. 1270-1278.
- Zhao, X.; Yin, H.; Fang, C.; Liu, X. For the Sustainable Development of Universities: Exploring the External Factors Impacting Returned Early Career Academic's Research Performance in China. *Sustainability*, 2021, 13, 1333.