

## شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی به‌منظور طراحی مدل مفهومی (مورد مطالعه: اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه)

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۳/۴؛ بازنگری مقاله: ۱۳۹۹/۶/۴؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۷/۱۲؛ چاپ مقاله: ۱۴۰۰/۶/۱

حسن روشنی علی بنه سی<sup>\*</sup>، محمد حسینی<sup>۱</sup> و حسن قلاوندی<sup>۲</sup>

### چکیده

**هدف:** بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی به‌عنوان مکانیسم کیفیت بخشی به نیروی‌های مولد علم، عملکرد و اثربخشی دانشگاه را ارتقاء بخشیده و نقش آن را به‌مثابه مجموعه متولی جنبه‌های مختلف جوامع برجسته می‌سازد. بنابراین هدف این پژوهش، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی به‌منظور طراحی مدل مفهومی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه بود.

**مواد و روش‌ها:** این پژوهش از نوع پژوهش‌های کیفی بود و براساس رویکرد پدیدارشناسی انجام یافته است. جامعه پژوهش شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه که سابقه فعالیت در پست‌هایی چون ریاست دانشکده، ریاست دانشگاه، مدیریت پژوهش دانشگاه و دانشکده، سردبیری مجله ISI یا مجله علمی-پژوهشی فعالیت داشتند. ۲۰ نفر از جامعه پژوهش به‌عنوان نمونه از طریق نمونه گیری هدفمند مبتنی بر گلوله برفی انتخاب شدند. این تعداد براساس اشباع نظری داده‌ها تعیین شدند. بدین معنی که نمونه‌گیری تا زمانی ادامه یافت که نظریه‌ها و دیدگاه‌های جدیدتری توسط گروه نمونه مطرح نشد. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌سازمان‌یافته بود که به صورت قیاسی پیاده شد. برای حصول اطمینان از روایی پژوهش، اقدامات زیر انجام شد: تحلیل و بازبینی مقوله‌های کیفی توسط صاحب‌نظران و اساتید حوزه علوم انسانی در دانشگاه ارومیه، و روش بازخورد مشارکت‌کننده که ارائه تفسیرها و تحلیل‌ها به مشارکت‌کنندگان برای اصلاح و ویرایش بود. شایان ذکر است که برای افزایش اعتبار یافته‌های پژوهش، برخی نقل قول‌های مستقیم از مشارکت‌کننده‌ها نیز در متن مقاله ارائه شده است.

**بحث و نتیجه‌گیری:** تحلیل داده‌ها همزمان با مصاحبه‌ها و استفاده از سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی با استفاده از نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی مکس کیودی ای (Maxqda) نسخه ۱۲ صورت گرفت. برای کدگذاری مقوله‌ها، ابتدا کدگذاری باز (کدگذاری آغازین و بدون محدودیت داده‌ها) در دستور کار قرار گرفته است. برای انجام این کدگذاری، متون (مصاحبه‌های پیاده شده و یادداشت های میدانی) را خط به خط خوانده شده و پاراهای از آن‌ها را که بیانگر یک مقوله‌اند، در یک جای گرفته و مقوله‌ها نام‌گذاری شده‌اند. در مرحله بعد، کدها و مقوله‌های ساخته شده نزدیک به هم را با استفاده از روش کدگذاری محوری در هم ادغام شده و کدگذاری نهایی به شکل انتخابی و گزینشی استخراج شد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که ۷۲ کد باز شناسایی شده در این پژوهش در ۱۳ دسته کد محوری قرار گرفت که عبارتند از دانش روش‌شناسی، دانش تخصصی، دانش سازمانی. مهارت‌های حرفه‌ای پژوهش، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فناوری اطلاعاتی و ارتباطی. حقوق مشارکت‌کنندگان، حقوق مالکیت فکری، پرهیز از رابطه-گرایی، عدم دستکاری در تحقیق، روانشناختی و شناختی و نگرش. در نهایت مقوله‌های پژوهش حاضر بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی در چهار بعد دانش، مهارت، اخلاق در پژوهش، ویژگی‌های فردی تحلیل و مدل نهایی ارائه شد.

**کلید واژه‌ها:** بالندگی اعضای هیأت علمی، پژوهش، شایستگی، آموزش عالی.

---

\* نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. h.roshani10@yahoo.com

۱. استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

## مقدمه

کارآمدی و اثربخشی آموزش عالی در گرو کارآیی منابع انسانی، به‌ویژه اعضای هیأت علمی آن است. در این خصوص برخی صاحب‌نظران معتقدند که آموزش عالی به معنی واقعی کلمه همان هیأت علمی است (بیسه<sup>۱</sup> ۱۹۷۳؛ بلوچ، ۱۳۹۴). مفهوم دانشگاه یا دانشکده در اعضای هیأت علمی آن خلاصه می‌شود و اعتلای دانش و توان این گروه، مصداق واقعی افزایش کیفیت در دانشگاه است (بالدوین<sup>۲</sup>، ۱۹۸۵). چنان که امروزه در دانشگاه‌ها موضوع بالندگی اعضای هیأت علمی به‌عنوان یکی از دارایی‌های اصلی دانشگاه، همواره به موضوعی جذاب و قابل توجه در محافل دانشگاهی تبدیل شده است. طوری که به مرور زمان، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دریافتند، نیازمند برنامه‌هایی هستند که در مدیریت، توسعه و بهسازی این سرمایه به آنان کمک نماید (بارنت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰، کاتریگت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). زیرا باور بر این است که میزان و کیفیت احراز شایستگی اعضای هیأت علمی در هر یک از نقش‌هایی که بر عهده آنان است، نقش مهمی در کیفیت برنامه‌های آموزش عالی و تسهیل یادگیری دانشجویان به‌ویژه در مقاطع تحصیلات تکمیلی دارد (هیأت و ویلیامز<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). علاوه بر کیفیت آموزش عالی و تسهیل یادگیری، از نظر گورایا<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) بالندگی اعضای هیئت علمی به نشاط تحصیلی نیز منجر می‌شود.

بالندگی اعضای هیأت علمی، اصلاحات و راهبردهایی را که دارای ارزش بسیاری است و به شیوه حرفه‌ای اجرا می‌شود مورد تأیید قرار می‌دهد و سازمان‌ها و افراد حرفه‌ای برنامه‌های بالندگی را برای آگاهی بیشتر و دستیابی به دانش در آموزش و یادگیری توصیه می‌کنند (جونز<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵). چنان که بیلال، سالمان، گورایا و چن (۲۰۱۹) در بیان اهمیت برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی پا را فراتر از بحث آموزش و یادگیری گذاشته و آن را توسعه‌دهنده آموزش، ارزشیابی، پژوهش، رهبری و مهارت‌های اداری دانسته‌اند. بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی می‌تواند به ایجاد دانش، مهارت و یا به عبارت دیگر شایستگی‌هایی بینجامد که آن‌ها را در ایفای نقش‌های بایسته خود یاری نماید (استریتر<sup>۸</sup> و همکاران، ۱۹۹۹) برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی که از سوی دانشگاه پشتیبانی می‌شود، اغلب بر شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی متمرکزند (جوردن و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲). از این رو شایستگی از جمله عوامل مهمی است که در بالندگی اعضای هیأت علمی مورد توجه می‌باشد و توجه به شایستگی

1. Biaseu
3. Barnett
5. Hyatt & Williams
7. Jonse
9. Jordan

2. Baldwin
4. Cutright
6. Guryea
8. Striuter

پژوهشی به‌عنوان یکی از نیازهای اعضای هیأت علمی در برنامه‌های بالندگی و توسعه حرفه‌ای ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. زیرا تولید علم و گسترش مرزهای دانش از طریق اجرای انواع طرح‌های پژوهشی بنیادی، کاربردی و توسعه، یکی از کارکردها و مأموریت‌های اساسی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی (قهرمانی، ابوالقاسمی، عارفی، آتشک ۱۳۹۱). اعضای هیأت علمی از ارکان اصلی و بازوی اجرایی و موتور محرکه تحقیق و پژوهش در دانشگاه‌ها است (کوری<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸) و بایستی از شایستگی پژوهشی برخوردار بوده تا بتوانند دانشجویان دوره دکتری را به پژوهشگرانی مستقل تبدیل نمایند (سینکلر، بارنکل و کاتبرت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). به دلیل اهمیت پژوهش و ایجاد توانمندی‌های پژوهشی در اعضای هیأت علمی و پژوهشگران در دانشگاه صاحب‌نظران و مؤسسات به کنکاش در بحث شایستگی‌های پژوهشی پرداخته‌اند. به‌طوری که مؤسسه دولیت<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) شایستگی‌های مورد نیاز پژوهشگران از امروز تا ۲۰۲۰ را در ذیل شایستگی‌های علمی (دانش علمی، توانایی یادگیری، و انطباق، توانایی شکل‌دهی به یک مسأله پژوهش، ظرفیت تجزیه و تحلیل و درک پیشرفته ابزارهای فناوری اطلاعات، توانایی کار در یک حوزه بین رشته‌ای، توانایی ترکیب دانش موجود) مهارت‌های مدیریت تیم و پروژه (توانایی کار در یک تیم، توانایی ایجاد یک شبکه، مهارت‌های ارتباطی، توانایی ارزیابی) توانایی‌های شخصی و مهارت‌های بین فردی (خلاقیت، رویکرد باز ذهنی (روشنفکرانه)، انگیزه و درگیری در موضوع، قابلیت سازگاری، توانایی خود ارزیابی) بیان کرده‌اند و مک لین (۲۰۰۸) برای استادان علاقه‌مند به تحقیق آگاهی از روش‌های تحقیق، آگاهی از روش‌های آماری، هنر دستیابی به بودجه پژوهش، مدیریت پایگاه داده‌ها، نوشتن جهت انتشار را جزو شایستگی‌های مورد نیاز دانسته است. با وجود ایده و نظرات صاحب‌نظران واقعیت‌های موجود در دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی از مشکلات و کمبودهایی در حوزه شایستگی اعضای هیأت علمی حکایت دارد که پرداختن و ارائه راه‌حل‌های معقول درباره آن‌ها در قالب برنامه‌های بالندگی راه و مسیر فعالیت‌های پژوهشی را برای اعضای هیأت علمی هموار می‌کند. در همین راستا بوزنسکی و مال<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) معتقدند که برخی از اعضای هیأت علمی در بعضی از شایستگی‌ها مانند پژوهش توسعه نیافته‌اند. و در برخی موارد اعضای هیأت علمی از لحاظ شایستگی پژوهش ضعیف‌تر از دانشجویان تحصیلات تکمیلی ظاهر می‌شوند. علاوه بر مبانی نظری، نتایج تحقیق رضائیان، اسدپور و هادوی (۱۳۸۹)؛ راگسبورک، ام (۲۰۰۶<sup>۵</sup>) نیز حکایت از کمبود و نقص در شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در زمینه فعالیت‌های پژوهش دارد. با توجه با مطالب فوق، ارائه برنامه‌ای جهت ارتقاء شایستگی‌های

1. Koorki  
3. Deloitte  
5. Roxburgh

2. Sinclair, Barnacle & Cuthbert  
4. Buczynski & Mall

پژوهشی ضرورتی آشکار است اما در تحقیق و مطالعه حوزه بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی احتمالاً زوایا و مواردی فراتر از مسائل فوق‌الذکر وجود داشته باشد که بتوان آن‌ها را به عنوان نیاز در برنامه بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی در نظر گرفت. از این رو در پژوهش حاضر علاوه بر مبانی و پیشینه تحقیق می‌توان با رجوع به نظرات خبرگان ابعاد و زیر مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه را کشف نموده و در برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی مد نظر قرار داد. با توجه به موضوع مورد مطالعه هدف از اجرای این پژوهش شناسایی ابعاد و زیر مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه به‌منظور ارائه مدل مفهومی است. در همین راستا پژوهش حاضر بر آن بوده است تا به دو سؤال پاسخ دهد: ۱. از دیدگاه متخصصان، مسؤولان آموزش عالی و اعضای هیأت علمی ابعاد و زیر مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه کدامند؟ ۲. الگوی مفهومی مناسب برای بالندگی پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه چیست؟

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در دهه‌های اخیر تأکید فزاینده‌ای بر بهسازی دانشگاهی، بالندگی اعضای هیأت علمی و کارکنان از سوی سازمان‌ها و نظام‌های آموزش عالی در کشورهای مختلف مشاهده شده است که به تبع آن مؤسسه‌های آموزش عالی به تشکیل واحدهایی با عنوان مرکز بالندگی هیأت علمی اقدام کرده‌اند که گستره فعالیت‌های آن‌ها از کل سازمان تا برنامه‌های عادی مربوط به اعضای هیأت علمی را شامل می‌شود و به‌عنوان ابزار ارزشمندی برای بهبود کیفیت زندگی اعضای هیأت علمی، تسهیل تغییر و تحول سازمانی و بهبود جو دانشگاه مورد استفاده قرار می‌گیرد (محب‌زادگان، ۱۳۹۱).

از نظر پریست<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی عبارت‌اند از تقویت و رشد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به‌منظور بالندگی شغلی و ادای وظایف حرفه‌ای آنان با استفاده از فناوری جدید است. از این رو برنامه توسعه نظامند و جامع و تلفیقی از نیازهای چندگانه اعضای هیأت علمی و سازمان است (گران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). مک‌لین کلیرز و دبلیو وای کی<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) از قول شیت و شوونک بالندگی اعضای هیأت علمی را هرگونه فعالیت برنامه‌ریزی شده به‌منظور بهبود دانش و مهارت‌های فرد در حیطه‌هایی که برای عملکرد اعضای در دانشکده یا برنامه‌های رزیدنسی (برای مثال، مهارت‌های تدریس، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های تحقیق و مهارت‌های کلینیکی) که ضروری تشخیص داده شده است، در نظر می‌گیرد. به اعتقاد کوکرل<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) بالندگی هیأت

1. Priest  
3. Mclean, Cilliers & Van Wyk

2. Grangeat  
4. Cockrell

علمی به آن دسته از مهارت‌ها و دانشی اشاره می‌کند که در نتیجه پیشرفت فردی و حرفه‌ای بدست می‌آید.

آشکار است که توسعه و ارتقای شایستگی پژوهشی جنبه‌ای از برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی است و همواره توسعه و بهبود آن به‌عنوان بعدی از بالندگی اعضای هیأت علمی، راهبردی جهت هموار ساختن مسیر حصول به رسالت و اهداف پژوهشی دانشگاه تلقی می‌شود. چنان که نظر روزنشنال و استنبری<sup>۱</sup> (۲۰۱۱؛ به نقل از محب‌زادگان، ۱۳۹۱) حکایت از توجه به نقش پژوهش‌گری در بالندگی و توسعه هیأت علمی دارد. وی می‌گوید؛ برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی بایستی به مفاهیمی چون آموزش مرشدی، دانشوری، پژوهشگری، خدمات هیأت علمی و مهارت‌های رهبری تمرکز کنند.

ارائه تعریفی از بالندگی با توجه به نقش پژوهشگری اعضای هیأت علمی با برداشت و استنباط از تعریف بالندگی اعضای هیأت علمی در معنای عام، می‌تواند راهگشای مطالعه حاضر در تشخیص و شناسایی ابعاد و زیرمؤلفه‌های آن باشد. با توجه به مبانی نظری، بالندگی به‌عنوان فرآیند، برنامه، اقدام و راهبرد جهت توسعه و بهبود ارتقای شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در راستای ایفای نقش‌های مختلف در دانشگاه و مراکز آموزش عالی تلقی می‌شود. از سویی قرونه (۱۳۹۵) بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی را توسعه و ارتقای مهارت‌های پژوهشی هیأت علمی از جمله مسأله‌شناسی، روش‌شناسی تحقیق، طرح‌ریزی پژوهش، و تحلیل‌های پژوهشی می‌داند. به عبارت دیگر، بالندگی پژوهشی به برنامه‌ای اطلاق می‌شود که به اعضای هیأت علمی در انجام فعالیت‌های پژوهشی و ارتقای مهارت‌های مربوط به آن یاری می‌رساند. به تاسی از تعاریف دانشمندان و صاحب‌نظران در مورد بالندگی اعضای هیأت به‌طور کلی و تعریف داوود قرونه (۱۳۹۵) از بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی به‌طور اخص، می‌توان بالندگی پژوهشی را چنین تعریف نمود؛ برنامه یا فرآیندی است برای ارتقاء و بهبود شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در راستای به انجام رسیدن مؤثر و مطلوب فرآیند تحقیق و انجام وظایف مرتبط با نقش پژوهشگری است. هم‌چنین برنامه بالندگی پژوهشی شامل توسعه و بهبود شایستگی‌هایی است که منجر به تسهیل فعالیت‌های پژوهشی می‌گردد.

در ادامه به جهت روشن‌گری موضوع پژوهش حاضر به تعدادی از پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج کشور که به بالندگی پژوهشی و شایستگی‌های پژوهشی پرداخته‌اند، اشاره می‌شود. داوود قرونه (۱۳۹۵) در پژوهشی، بالندگی اعضای هیأت علمی را شامل ابعاد بالندگی فردی، بالندگی آموزشی و بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی شناسایی کرد. عناصر اصلی بالندگی

پژوهشی اعضای هیأت علمی عبارت‌اند از: مهارت مسأله‌شناسی، تدوین طرح تحقیق، مهارت اجرای تحقیق، تسلط بر روش‌های تحقیق، تسلط بر ابزارهای تحقیق، انتشارات علمی و نظریه پردازی و مفهوم‌سازی. هم‌چنین اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی مدل بهسازی اعضای هیأت علمی را شامل مؤلفه‌های پژوهشی، آموزشی، فردی، سازمانی و اخلاقی را ارائه نمودند. سلیمی، حیدری و کشاورزی (۱۳۹۴) در پژوهشی شایستگی‌های لازم در حیطه پژوهشی را در زیر مجموعه توانایی نگاه به موضوعات پژوهشی از چشم‌اندازهای مختلف، درک نقش پژوهش در تدریس و یادگیری، بهبود مستمر مهارت‌های دانش پژوهی، نوآوری و سازگاری، داشتن سهم نظری در حوزه مطالعاتی از طریق انتشار و ارائه مقاله، شناخت و ارتقای نقش پژوهش اعضای هیأت علمی در افزایش جایگاه رشته و بهره‌گیری از پژوهش در تدریس دسته‌بندی نموده است. و در پژوهشی دیگر صمدی و همکارانش (۱۳۹۳) نشان دادند که مهارت‌های پژوهشی از قبیل تفکر انتقادی، دانش و مهارت پایه، مسأله‌یابی، پیشینه‌یابی، مطالعه و درک مطلب، جمع‌آوری اطلاعات، مهارت نگارش و در نهایت ارایه و ارزیابی نتایج پژوهش در دانشجویان دکتری تفاوت معنی‌داری با کارشناسی ارشد دارد. عنبری و زرین‌فر (۱۳۹۲) در پژوهشی شایستگی‌های مورد نیاز پژوهشی را شیوه نگارش مقالات لاتین اصول جستجو در تحقیق و اصول پژوهش در آموزش به‌عنوان اولویت‌های اصلی تعیین کردند. و هم‌چنین کبابکچی و اداباشی (۲۰۰۸) عوامل مؤثر بر برنامه‌های توسعه دستیاران پژوهشی را تبادل اطلاعات با همکاران، توسعه مهارت‌های تحقیق، اعطای جایزه جهت مشارکت در برنامه، اعطای مشارکت در برنامه با فرصتی برای شرکت در فعالیت‌های مرتبط با محیط در خارج از کشور، سطوح تخصص مربیان که فعالیت را مدیریت خواهند کرد و دادن گواهی در پایان برنامه دانستند. مک کلین (۲۰۰۸) در مطالعه خود براساس منابع مختلف روند عمده و نیروهای هدایت‌کننده آموزش پزشکی، تحول مدرسان پزشکی و توسعه اعضای هیأت علمی را از دهه ۱۹۷۰ تا ۲۰۰۸ بررسی کرده و توسعه اعضای هیأت علمی در سال ۲۰۰۰ را متمرکز بر طراحی نتایج قابل اندازه‌گیری، توسعه آموزشی، مهارت‌های پژوهش آموزش پزشکی (کیفی، کمی)، مربیگری هم‌تراز، واحدهای آموزش پزشکی همراه با ضرورت کارکنان آموزشی، برنامه‌های تحصیلی مشترک دانسته است. و الیزابت<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) به بررسی حمایت‌ها در ارتباط با فعالیت‌های توسعه اعضای هیأت علمی پرداخت و نشان داد که ۵۸ درصد افراد اذعان کرده‌اند که در برنامه درباره توسعه اعضای هیأت علمی (بالینی، آموزشی، اداری، رهبری، پژوهش، و رفتاری) بحث شده است. شبکه بالندگی حرفه‌ای و سازمانی در آموزش عالی<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) بالندگی اعضای هیأت علمی را شامل بالندگی آموزشی، بالندگی حرفه‌ای (برنامه‌ریزی

1. Elizabeth A. Laverence

2. Professional and Organizational Development Network

کار راهه شغلی، مهارت‌های پژوهش مانند نوشتن طرح، انتشارات، کار تیمی، مشاوره تخصصی، کار مدیریتی) و بالندگی فردی دانسته است. پژوهش حاضر با توجه به اهمیت موضوع بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی از یک سو و خلأ پژوهشی در رابطه با موضوع پژوهش حاضر در جامعه آماری انجام شده است.

### روش‌شناسی پژوهش

زیربنای فلسفی مسأله پژوهش حاضر به‌گونه‌ای است که دانش را از دیدگاه مشارکت‌کننده‌ها (متخصصان) جست و جو می‌کند. این زیربنای فلسفی منعکس‌کننده تحقیقاتی هستند که به رویکرد کیفی منجر می‌شوند و بنابراین برای واکاوی مسأله حاضر نیز از این رویکرد استفاده شد. در واقع تحقیقات کیفی، تحقیقات مناسبی برای استخراج الگوهای بومی و برگرفته از بافت فرهنگی و اجتماعی می‌باشد (کرسول<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴؛ کرسول، ۲۰۱۲). و از آنجا که ماهیت پژوهش فعلی به‌گونه‌ای بود که مستلزم بررسی و تحلیل دیدگاه‌ها، تجارب و نظرات اساتید و صاحب‌نظران حوزه بود، از روش پدیدارشناسی استفاده شد. روش پدیدارشناسی یکی از روش‌های پژوهش کیفی است که به بررسی و تحلیل ژرف دیدگاه‌ها، احساسات و تجارب گروه نمونه در رابطه با پدیده یا پدیده‌های خاصی می‌پردازد (هاچ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲؛ کرسول، ۲۰۱۴؛ کرسول، ۲۰۱۲).

جامعه پژوهش شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه و اعضای هیأت علمی که در پست‌هایی چون ریاست دانشکده، ریاست دانشگاه، مدیریت پژوهش دانشگاه و دانشکده، سردبیری مجله ISI یا مجله علمی-پژوهشی فعالیت داشتند یا دارند و همچنین اعضای هیأت علمی که پژوهشگر نمونه در سطح کشور بودند، مورد مصاحبه قرار گرفتند. به‌منظور نمونه‌گیری از آن‌ها، از روش نمونه‌گیری هدفمند مبتنی بر گلوله برفی استفاده شد. نمونه‌گیری گلوله برفی نوعی از نمونه‌گیری است که محقق از مشارکت‌کنندگان تقاضا می‌کند که افراد صاحب‌نظر دیگری معرفی کنند که مورد بررسی قرار بگیرند (کرسول، ۲۰۱۴؛ کرسول، ۲۰۱۲). ۲۰ نفر از جامعه پژوهش به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. این تعداد براساس اشباع نظری داده‌ها تعیین شدند. بدین معنی که نمونه‌گیری تا زمانی ادامه یافت که نظریه‌ها و دیدگاه‌های جدیدتری توسط گروه نمونه مطرح نشد.

ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه سازمان یافته بود که به صورت قیاسی پیاده شد. بدین معنی که ابتدا سؤالی کلی در ارتباط با دلایل استفاده نکردن از پژوهش کیفی در علوم انسانی پرسیده شد و سپس براساس دیدگاه‌ها و پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان، سؤالات جزئی‌تری در راستای هدف پژوهش مطرح شد. دلیل استفاده از این نوع مصاحبه آن که بود که محقق با طرح

1. Creswell

2. Hatch

سؤال باز درصد بود تا بدون محدود کردن عقاید و نگرش‌های مصاحبه‌شونده‌ها از دیدگاه‌ها و نظرات آن‌ها مطلع شود.

برای حصول اطمینان از روایی پژوهش، یعنی دقیق بودن یافته‌ها از منظر پژوهشگر، مشارکت کنندگان یا خوانندگان گزارش پژوهش (کرسول و میلر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰، به نقل از مهدیون و همکاران، ۱۳۹۰) اقدامات زیر انجام شد: (۱) تحلیل و بازبینی مقوله‌های بدست آمده در مرحله کیفی توسط صاحب‌نظران و اساتید حوزه علوم انسانی در دانشگاه ارومیه؛ (۲) روش بازخورد مشارکت‌کننده که مبتنی است بر ارائه تفسیرها و تحلیل‌های محقق به مشارکت‌کنندگان برای اصلاح و ویرایش مواردی استفاده شد که توسط محقق بدفهم شده‌اند (فقهی و علیزاده، ۱۳۸۴). شایان ذکر است که برای افزایش اعتبار یافته‌های پژوهش، نقل قول‌های مستقیم از مشارکت‌کننده‌ها نیز نقل شده است. روش تحلیل داده‌ها نیز تحلیل محتوای استقرایی بود که با توجه به موجود نبودن ساختار و مقوله‌های از پیش تعیین شده، از روش کدگذاری استفاده شد؛ بدین معنی که طبقه‌ها و مقوله‌های بدست آمده از این تحلیل، صرفاً از دل دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان استخراج شد و نه براساس ساختاری که در پیشینه استفاده شده باشد (کرسول، ۲۰۱۲؛ هاج، ۲۰۰۲؛ دونوگ و پانچ<sup>۲</sup>؛ ۲۰۰۳؛ مارشال و راسمن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹). در این نوع تحلیل، ابتدا اطلاعات از افراد مشارکت‌کننده گردآوری شده و سپس داده‌ها، بدون در نظر داشتن مبانی نظری، کدگذاری شده و فرآیند تلخیص و کاهش کدها تا جایی ادامه پیدا می‌کند که به مقوله‌ها و طبقه‌های گسترده‌تری دست پیدا کنیم که بتواند کدهای جزئی‌تر را شامل شود (کرسول، ۲۰۱۲). عنوان مقوله‌های ارائه شده نیز دقیقاً برگرفته از واژه‌هایی است که مشارکت‌کننده‌ها استفاده کرده‌اند که به آن کدهای طبیعی می‌گویند (کرسول، ۲۰۱۲). برای تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه از نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی مکس کیودی ای (Maxqda) نسخه ۱۲ استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش: از دیدگاه متخصصان، مسؤولان آموزش عالی و اعضای هیأت علمی ابعاد و زیر مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه کدامند؟  
در اولین گام، پژوهشگر پس از هر مصاحبه، گفته‌ها را تحت یک جمله یا پاراگراف استخراج کرده و یک برچسب مفهومی بر آن زده که این اولین قدم در تجزیه و تحلیل محسوب شده است؛ پس از چندین مصاحبه، مضامین و مفاهیم تحت مقولاتی انتزاعی‌تر دسته‌بندی و بیش از ۷۲ کد یا مضمون مشخص شد.

1. Creswell & Miller  
3. Marshall & Rossman

2. Donoghue & Punch



سپس از اولین مراحل کدگذاری رفت و برگشتی، مفاهیم باز برگزیده شدند؛ روند کدگذاری تا آخرین مراحل تحقیق ادامه داشت و در دسته‌بندی‌های جدیدتری مجدداً قرار داده شد؛ در نهایت در مرحله کدگذاری محوری این مفاهیم آرایش جدیدی به خود گرفت. کدگذاری محوری به شیوه‌ای متمرکزتر مفاهیم و مقولاتی که در مرحله کدگذاری باز شناسایی شده بودند، نظم داده و با ترکیب جدیدتری به یکدیگر مرتبط شدند. در این مرحله مقولاتی کلی‌تر شناسایی و ارتباط آن‌ها با هم روشن می‌شود (ذکایی، ۱۳۸۱). بعد از مقوله‌بندی و کدگذاری، کار ساماندهی، دسته‌بندی و بازآفرینی بندها و پاراگراف‌های حاصل از متون پیاده‌سازی شده را در محیط نرم افزار تجزیه و تحلیل پیشرفته داده‌های کیفی مورد استفاده موسوم به مکس کیو دی ای انجام داده و داده‌های مرتب‌سازی و مقوله‌بندی شده را برای تفسیر نهایی آماده کرده است. یافته‌های حاصل از کدگذاری باز در جدول ۱ قابل مشاهده است.

### جدول ۱. یافته‌های حاصل از کدگذاری باز

مقولات فرعی	کدهای باز
دانش‌سازمانی	آگاهی از اهداف و رسالت پژوهشی دانشگاه، آگاهی از سلسله مراتب مدیریت پژوهش دانشگاه، آشنایی با آیین‌نامه‌های پژوهش، آگاهی از میزان گزنت تحقیقاتی.
دانش تخصصی	آشنایی با اصول و مبانی نظری رشته، آگاهی از چالش‌های موجود در رشته، آشنایی با نمایه‌های معتبر و مجلات تخصصی.
دانش روش‌شناسی	آشنایی با انواع روش تحقیق، آشنایی با رویکردها و پارادایم‌های تحقیق، آشنایی با نحوه مقاله‌نویسی و طرح پژوهشی، آشنایی با تحلیل داده‌ها.
مهارت‌های مدیریتی	سازماندهی فعالیت‌ها، انتخاب افراد مناسب برای پژوهش، تهیه مواد و تجهیزات آزمایشگاهی، آگاهی از منابع تامین بودجه، بودجه‌بندی، راهنمایی اعضا در مراحل پژوهش، ارزیابی و راهنمایی اعضای گروه هنگام مشکل در پژوهش، تقلیل کشمکش در بین افراد گروه، همراستایی هدف فرد با اهداف گروه، اطلاعات رسانی به موقع در گروه، شبکه‌سازی پژوهش، تعیین جدول زمانی فعالیت‌های پژوهش. ارائه بازخورد مناسب و درک پیام در ارتباط با دیگران.
مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات	بکارگیری نرم‌افزارهای و سخت‌افزارها، دانلود و آپلود فایل در اتوماسیون و چک کردن کارتا بل، مهارت جستجو در اینترنت، دانلود فایل از اینترنت و آپلود فایل در اینترنت، مهارت کار در سایت مجلات و پایگاه داده‌ها، تسلط به زبان خارجی، مهارت استفاده وسایل ارتباطی آنلاین و آفلاین، توانایی ایجاد ارتباط با مراکز توسعه همایش‌ها در حوزه‌ها تخصصی.
مهارت‌های حرفه‌ای تحقیق	تبدیل داده‌ها به دانش، درک تشابهات و درک تفاوت‌ها، انتقال پیام مقاله در بخش نتایج، توان مقایسه داده‌ها، توصیف نتایج، ترکیب یافته‌ها با دانش موجود، توانایی تفسیر و تبیین نتایج، مهارت چگونگی دستکاری و مشاهده در آزمایشگاه

ها، توانایی استفاده از وسایل آزمایشگاهی، مهارت تحلیل داده‌ها.

<p>درک اهمیت رسالت و اهداف پژوهشی دانشگاه، درک اهمیت پژوهش در پیشرفت و توسعه، اعتقاد به ارتباط بین پژوهش دانشگاه با جامعه و صنعت و اعتقاد به ارتباط بین آموزش و پژوهش،</p> <p>علاقه، انگیزه، پشتکار، خلاقیت و نوآوری، صبر و شکیبایی، عشق به جستجوی حقیقت، اعتماد به نفس، شهامت، صداقت و پارسایی، انعطاف‌پذیری، استقلال فکری،</p> <p>داشتن دیدگاه سیستمی، تفکر انتقادی و توجه به پدیده‌های پیرامون.</p> <p>محرمانه نگه داشتن اطلاعات شخص، انصاف در حق‌الزحمه، احترام به نظر مشارکت‌کنندگان، عدم حذف نام همکاران حقیقی.</p> <p>رعایت حقوق کپی رایت نرم‌افزارهای لازم، عدم نشر مقالات دیگران. رعایت نقل قول در متن.</p> <p>عدم اتکاء به رابطه در چاپ مقاله، پرهیز از همکاری اسمی، رعایت ترتیب نام نویسندگان براساس میزان مشارکت نه جایگاه آن‌ها.</p> <p>عدم گزارش‌سازی، عدم مسأله‌سازی، عدم داده‌سازی</p>	<p>نگرش</p> <p>روانشناختی</p> <p>شناختی</p> <p>حقوق مشارکت‌کنندگان</p> <p>حقوق مالکیت فکری</p> <p>پرهیز از رابطه‌گرایی</p> <p>عدم تصرف و دستکاری</p>
--	--

برای کدگذاری مقوله‌ها، ابتدا کدگذاری باز (کدگذاری آغازین و بدون محدودیت داده‌ها) در دستور کار قرار گرفته است. برای انجام این کدگذاری، متون (مصاحبه‌های پیاده شده و یادداشت‌های میدانی) را خط به خط خوانده شده و پاره‌ای از آن‌ها را که بیانگر یک مقوله‌اند، در یک جای گرفته و مقوله‌ها نام‌گذاری شده‌اند. در مرحله بعد، کدها و مقوله‌های ساخته شده نزدیک به هم را با استفاده از روش کدگذاری محوری در هم ادغام شده و کدگذاری نهایی به شکل انتخابی و گزینشی استخراج شد. یافته‌های حاصل از کدگذاری محوری جدول ۱ قابل مشاهده است.

**جدول شماره ۲. یافته‌های حاصل از کدگذاری محوری**

تم اصلی	مقولات اصلی	مقولات فرعی
دانش مهارت اخلاق پژوهشی ویژگی‌های فردی	دانش	دانش روش‌شناسی، دانش تخصصی، دانش سازمانی.
	مهارت	مهارت‌های حرفه‌ای پژوهش، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات.
	اخلاق پژوهشی	حقوق مشارکت‌کنندگان، حقوق مالکیت فکری، پرهیز از رابطه‌گرایی، عدم دستکاری در تحقیق.
	ویژگی‌های فردی	روانشناختی و شناختی و نگرش.

تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه، موارد مختلفی را به‌عنوان ابعاد بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه مشخص کرده است که به شرح زیر می‌باشد.

معلومات نظری که پرسابقه‌ترین بعد شایستگی می‌باشد، حاصل مطالعات و تحقیقات اکثر اندیشمندان است. فرایند توسعه دانش و معلومات نظری، به‌طور معمول از طریق تحصیل در رشته و غالباً در سطوح دانشگاهی طی می‌شود (مؤسسه اسکابنور<sup>۱</sup>، به نقل از درگاهی و دیگران، ۱۳۸۹). در این پژوهش دانش مرتبط با پژوهش که از مصاحبه‌های استخراج شده عبارت‌اند از دانش روش‌شناسی، دانش تخصصی و دانش سازمانی. برای انجام پژوهش آگاهی از رویه‌ها و فرآیندهای سازمانی و رسالت‌ها و آیین‌نامه‌های پژوهشی دانشگاه لازم و ضروری به نظر می‌رسد زیرا فعالیت‌های پژوهشی در بستر سازمانی صورت می‌گیرد و عدم آگاهی از دانش سازمانی مرتبط با پژوهش موانع اداری و سازمانی ایجاد می‌کند. چه بسا ممکن است بعد از اتمام طرح به دلیل عدم رعایت فرآیندهای اداری و سازمانی و عدم انطباق با اهداف و رسالت‌های پژوهش هدف از یک طرح پژوهش عقیم مانده و به سر منزل هدف نرسد. در این باره مصاحبه شونده شماره ۸ اظهار داشت که: هر یک از اعضای هیأت علمی بایستی در مورد استفاده از اتوماسیون اداری آموزش‌های لازم را ببینند زیرا پژوهش دارای یک فرآیند اداری در اتوماسیون است که در آن نامه‌نگاری‌ها انجام می‌شود برای انجام نامه‌نگاری لازم است که بدانند نامه به کدام بخش بایستی فرستاده شود و فرمت فایل‌های ارسالی هم براساس خواست آن‌ها باشد یعنی علاوه بر سلسله مراتب، شیوه نامه‌نگاری نیز رعایت شود. اگر چنین صورت نگیرد به احتمال زیاد پژوهشگر در حصول به اهداف فردی و سازمانی دچار مشکل می‌گردد.

یکی از زمینه‌هایی مهم که به‌عنوان کمبود و نقص در شایستگی اعضای هیأت علمی در پژوهش‌های متعددی مورد بررسی قرار گرفته، آشنایی با تحلیل داده‌ها است. آشنایی با تحلیل داده‌ها به‌عنوان شایستگی، پژوهشگران را در تأیید و رد فرضیه‌های آماری، تشخیص و انتخاب آزمون‌های آماری و تعیین حجم و نمونه آماری کمک می‌کند. در مورد این مقوله فرعی مصاحبه شونده شماره ۱۳ اظهار داشتند که: پژوهشگری که با تحلیل داده‌ها آشناست در انتخاب موضوع بهتر از دیگران عمل می‌کند زیرا از محدودیت‌ها آماری و... در فرآیند پژوهش دانش لازم را دارد. مصاحبه‌شونده شماره ۱۹ نیز اظهار داشت که پژوهشگر در واقع بداند که اگر پژوهشی رو شروع می‌کند باید از تفسیر داده‌ها آشنا باشد ممکن است با تفسیر اشتباه داده‌ها پژوهش به نتیجه گیری اشتباه منجر شود.

هم‌چنین برخورداری از دانش تخصصی از جمله الزامات انجام پژوهش می‌باشد زیرا بدون توجه به آن نمی‌توان علم را توسعه بخشید. دانش تخصصی اعم از آگاهی از اصول و مبانی، آگاهی از چالش‌های مترتب بر حوزه مطالعاتی و... است. بدون توجه به موارد مذکور پژوهشگر از

داشتن زبان مشترک محروم خواهد ماند و در این صورت در ارتباط با شبکه‌های دانش با مسائلی مواجه بوده و در انتقال یافته‌های خود به دیگران نیز دچار ضعف خواهد شد. حتی در دانش تخصصی موجبات عدم تکرار پژوهش‌های انجام یافته می‌شود. در این مورد مصاحبه‌شونده شماره ۲ اظهار داشتند که:

باید فرد در حوزه مورد نظر که وارد شده تخصص داشته باشد یعنی موضوعی که پژوهش می‌کند در مورد آن موضوع دانش لازم را کسب کند. به نوعی انجام پژوهش مستلزم آگاهی از اصول، نظریات و دیدگاه‌های موجود در آن حوزه هست و هم‌چنین داشتن آگاهی از آخرین پیشرفت‌های موجود در آن حوزه که اساساً از تکراری بودن پژوهش جلوگیری می‌کند.

#### مهارت

مهارت‌های متعددی در انجام پژوهش مورد نیاز است که در ذیل بحث مهارت‌های مدیریت مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات به آن‌ها اشاره می‌شود اما آنچه مستقیم و به صورت حرفه‌ای برای انجام پژوهش مورد نیاز است مهارت‌های حرفه‌ای پژوهش می‌باشد. نقص و کمبود در مهارت‌های حرفه‌ای پژوهش منجر به عقیم ماندن اهداف و عدم حصول به اهداف پژوهش می‌گردد. پژوهش در اشکال متفاوت جهت انتشار اعم از مقاله و طرح‌های پژوهشی مستلزم طی فرآیندهایی است که خود مهارت‌های خاصی را می‌طلبد. پژوهشگری که دارای توان تبدیل داده‌ها به دانش، و دسته‌بندی تشابهات و تفاوت‌ها نیست و تأویل‌گر مؤثر نظرات صاحب‌نظران با توجه به زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی نباشد نمی‌تواند پژوهش‌های وی به ایجاد نظریه‌ای که هدف نهایی علم است، منجر شود. بنابراین لازم است وی در طی برنامه‌های پژوهشی از فرآیندهای ایجاد نظریه آگاهی یابد و مهارت‌های آن را کسب کند. در تأیید این مورد مصاحبه‌شونده شماره ۲ اظهار داشتند که: برای توسعه علم لازم است براساس آخرین دانش موجود حرکت کرد و جمع‌بندی مؤثری از آن انجام داد بعضی اوقات می‌بینیم که اعضای هیأت علمی فرآیند ایجاد نظریه را درست پیش نمی‌برند و مهارت لازم همچون درک تشابهات و تفاوت‌ها و ... را ندارند در حالی که هدف از انجام پژوهش رسیدن به نظریه‌ای است که بتوان براساس آن پیش تبیین، کنترل و پیش‌بینی انجام داد.

صرف وجود فردی به‌عنوان سرپرست گروه پژوهش جهت اعمال قدرت به افراد زیر دست برای انجام کار بیشتر، منجر به جوی سالم و همراه با امنیت عاطفی در کارهای تیمی نمی‌شود بلکه این امر مستلزم مهارت‌هایی است که کسب آن‌ها می‌تواند در هدایت گروه پژوهش مؤثر واقع شود. گروه‌های پژوهشی دارای ساختار رسمی که مشخصه اصلی پست مدیریتی است، نیست و گروه‌های پژوهشی براساس قوانین و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها به ایفای نقش و انجام وظایف نمی‌پردازند بلکه به صورت توافقی هر یک نقش‌هایی را برعهده می‌گیرند. در گروه‌های پژوهشی

عده‌ای افراد، به دلیل منافع فردی و نگرش مشترک درباره آینده، در کنار هم جمع می‌شوند. انجام پژوهش به صورت گروهی مستلزم تقسیم وظایف، سازماندهی فعالیت‌ها و انتخاب افراد مناسب است. به عبارتی دیگر رهبر گروه بایستی توانایی مدیریت منابع انسانی را داشته باشد. گروه‌های پژوهش متشکل از افرادی با تخصص مختلف است و این واقعیت مستلزم تقسیم وظایف جهت انجام پژوهش براساس تخصص‌های مورد نیاز است. هم‌چنین سازماندهی و ترتیب دادن مراحل انجام فعالیت‌های پژوهش از عوامل تأثیرگذار در اثربخشی پژوهش است. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ اظهار داشت که؛ فردی به‌عنوان رهبر بایستی بتواند فعالیت‌ها و وظایف را بین افراد براساس تخصص‌شان تقسیم کند تا به یک نتیجه معقول در زمان مناسب نایل شوند. همین تصویر شفاف و گویایی از یک پژوهش اثربخش است.

استفاده از رایانه و فناوری‌های نوین، اثربخش‌ترین ابزار به حساب می‌آید که با کمک آن افراد می‌توانند وظایف و پروژه‌هایشان را به صورت اثربخش از قبل انجام داده و به ارتقاء سطح عملکرد سازمان خود کمک کنند (آتشک، ۲۰۱۰). ارتباط و شبکه ارتباطی بین افراد بخصوص در بحث پژوهش که مستلزم کسب جدیدترین دستاوردهای علمی و حرکت در مرزهای دانش لازم و ضروری است. زیرا تغییراتی که در حوزه علوم مختلف اتفاق می‌افتد منجر به ایده انفجار دانش شده است به عبارتی دیگر دانش در حال تغییر است و از این نظر ارتباط جهت کسب آخرین تغییرات در حوزه مطالعاتی ضرورت می‌نماید. پژوهشگران در راستای حصول به اهداف پژوهش مجبور به دریافت و کسب اطلاعات، داده‌ها و دستاوردهای جدید می‌باشند زیرا توسعه و تولید علم همراه با تکرار یافته‌ها و نتایج پژوهشگران دیگر چیزی جز هدر رفت دانش منابع انسانی، مالی، مادی نمی‌باشد. در این راستا پژوهشگران بایستی شایستگی‌هایی در محتوای رفتاری خود ایجاد کنند. توانایی ارتباط با شبکه دانش یکی از مهم‌ترین مهارت‌های فناوری اطلاعاتی و ارتباطی است. شبکه و شبکه‌سازی، از مفاهیم نوین و معاصر هستند که زاینده دنیای مدرن امروزی‌اند و با توجه به پیشرفت دنیای فناوری اطلاعات و ارتباطات شبکه‌هایی ظهور پیدا کرده اند (مونزون<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). شبکه‌سازی در سازمان‌های دانش‌بنیان با ایجاد ارتباطات دانشی موجب ایجاد هم‌افزایی در تولید و باز تولید دانش در سازمان‌ها می‌شود (الیسون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). همانطور که اشاره شد شبکه دانش موجبات هم‌افزایی را فراهم می‌سازد. این امر بخصوص در بحث پژوهش که امری است گروهی، می‌تواند مؤثرتر عمل کند. اما برخی از کنشگران دانش از توانایی‌های ایجاد شبکه دانش غافلند و به صورت ناآگاهانه خود را از یک فرصت گسترده‌ای محروم می‌سازند. در این مورد مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ اظهار داشتند که:

برخی از اساتید هستند که راه‌های حضور در مجامع علمی در سطح جهانی را بلد نیستند. می‌شود با ایجاد یک پروفایل در ریسرچ گیت و آپلود رزومه کاری دیگران را از زمینه‌های کاری خودش مطلع سازد که در امر همکاری بین‌المللی سازنده هست به عبارتی مهارت نحوه اشتراک گذاری رزومه در شبکه‌های دانش برای استفاده از ظرفیت‌های عصر اطلاعات الزامی است که متأسفانه برخی اساتید حتی از وجود چنین امکان و ظرفیت آشنایی و مهارت لازم ندارند. اظهارات مصاحبه‌شونده شماره ۱۹ نیز بر کمبود و شایستگی اشتراک‌گذاری رزومه و ایجاد پروفایل جهت دعوت به همکاری در سطح بین‌الملل برخوردار نیستند، تأکید دارد.

#### اخلاق پژوهشی

داشتن آگاهی و علم کافی از اصول و موازین اخلاق پژوهش موجب پیشگیری از بروز بسیاری از اتفاقات و تخلفات آگاهانه یا ناآگاهانه در حوزه پژوهش آموزش عالی خواهد شد (جعفری، آراسته و قورچیان، ۱۳۸۳). برای اینکه اصول اخلاقی در پژوهش رعایت شود بایستی ابعادی که مرتبط با اخلاق پژوهشی است مشخص گردد. براساس تحلیل مصاحبه‌ها زیر مؤلفه‌های بعد اخلاق پژوهشی عبارت‌اند از: حقوق آزمون شونده، حقوق مالکیت فکری، پرهیز از رابطه‌گرایی، حقوق مشارکت‌کنندگان و عدم دستکاری و دخل و تصرف در تحقیق. درباره حقوق مشارکت‌کنندگان باید گفت که محقق بایستی همگام انجام فعالیت پژوهشی تا حد امکان به مشارکت‌کنندگان آسیب جسمی و روانی نرساند و اطلاعات مرتبط با آزمون‌شونده که در فرآیند پژوهش اخذ می‌شود به‌عنوان اطلاعات شخصی محرمانه باقی بماند و به آزمون‌شونده احترام قائل گردد. در سال ۱۹۷۹، کمیسیون ملی مراقبت از آزمودنی‌های انسانی تحقیقات رفتاری و پزشکی زیستی گزارشی را منتشر کرد که زیربنای رفتار پژوهشی را بر سه اصل احترام، بخشش و مهربانی و عدالت قرار داده است (لشگربلوکی، ۱۳۸۷). عدم دستکاری در تحقیق مستلزم تعهد افراد به حقیقت تحقیق و جستجو است که این امر در مراحل بعدی پژوهشگران را از داده‌سازی و گزارش سازی باز می‌دارد. جعل قسمتی یا تمام یافته‌های پژوهش (داده‌سازی)، دست کاری عمدی در داده یا آنالیز، یا گزارش روش‌هایی که در واقع از سوی محقق بکار نرفته‌اند، نمونه‌هایی از تقلب علمی هستند (لشگر بلوکی، ۱۳۸۷).

نویسندگان یک مقاله با انتشار آن ادعا می‌کنند که محتویات علمی و ادبی مقاله، منتج از فعالیت علمی خودشان است. استفاده از نظرات یا جملات دیگران تحت عنوان نتایج یک پژوهش اصیل برخلاف اخلاق علمی است و تخلفی جدی محسوب می‌شود که سرقت ادبی نام دارد. جدا از ذکر کامل منابع مورد استفاده، متن مقاله نباید این شبهه را ایجاد کند که تمام یا بخش‌هایی از آن از سایر نوشتارهای چاپ شده و چاپ نشده کپی شده است (لشگربلوکی، ۱۳۸۷). توافق در مورد اسامی باید براساس سهم هر یک از نویسندگان در نگارش مقاله و نه براساس جایگاه افراد یا

سوابق آن‌ها صورت گیرد. از تعیین مؤلف افتخاری (ذکر نام فردی که هیچ‌گونه نقشی در جنبه‌های علمی پژوهش نداشته) و حذف مؤلف حقیقی (اسامی افرادی که نقش بسزایی در جنبه‌های علمی پژوهش داشته‌اند)، باید خودداری شود (لشکربلوکی، ۱۳۸۷). چنان که یکی از زیر مؤلفه‌هایی که در مصاحبه‌ها در بحث اخلاق حرفه‌ای پژوهش مستخرج شد عدم رابطه‌گرایی بود. مصاحبه‌شونده شماره ۱۸ اظهار داشتند که: پژوهش از لحاظ اخلاقی بیشترین لطمه را از جانب همکاری‌های غیرحقیقی متحمل می‌شود. اگر به مقالات توجه کنید پژوهشگران بدون اینکه مشارکتی در کار پژوهشی داشته باشند در لیست اسامی نویسندگان نوشته می‌شود یا به صورت معاوضه‌ای با یکدیگر تعداد نشر مقالات را افزایش می‌دهند. پژوهش کار گروهی است و منکر این امر نیستیم ولی مخالف معاوضه بین پژوهشگران و نویسندگان مقالات هستیم.

#### ویژگی‌های فردی

با تحلیل مصاحبه‌ها مشخص شد که مقوله‌ای به نام ویژگی‌های فردی ضروری است و بایستی در برنامه بالندگی به آن توجه شود. ویژگی‌های فردی عبارت‌اند از مقوله‌های فرعی روانشناختی، شناختی و نگرش قرار می‌گیرند.

مقوله فرعی شناختی به مجموعه‌ای از مفاهیمی همچون تفکر انتقادی، داشتن رویکرد سیستمی و توجه به پدیده‌های اطراف اشاره می‌کند. پدیده‌های که در اطراف ما قرار دارند علاوه بر اینکه از کارکردهای خاصی برخوردارند دارای وظایف و نقش‌هایی‌اند که در یک سیستم برایشان تعریف شده است و از این نظر تغییر در هر یک از آن‌ها به تغییر در اجزای دیگر سیستم منجر می‌شود. بنابراین در مطالعات و پژوهش‌ها پرداختن به یک پدیده صرف و بدون توجه به ارتباط آن با امورات دیگر کاری بیهوده و در نهایت هدر رفت منابع موجود است. از این رو کلی‌نگری و داشتن نگاه سیستمی در پژوهش از سوی پژوهشگر امری اجتناب‌ناپذیر است. پژوهشگر از کنار پدیده‌ها حرکت نمی‌کند بلکه با آن‌ها و در آن‌ها می‌نگرد و خود را به آن‌ها نزدیک می‌کند و این ویژگی توجه به پدیده‌های اطراف و اندیشیدن عمیق درباره آن‌ها، وجه تمایز یک پژوهشگر با فرد عادی است. هم‌چنین پژوهشگر علاوه بر مطالعه یافته‌های قبلی با دید و تفکر انتقادی به یافته می‌نگرد و سعی در جستجوی زوایای پنهانی می‌کند که از نظر پژوهشگر قبلی دور مانده است. از اینرو صاحب‌نظران توافق نظر دارند که پژوهش‌ها همیشه مکمل یکدیگرند و گفتمان ابطال‌پذیری علم برخاسته از ویژگی‌های فردی همچون تفکر انتقادی است.

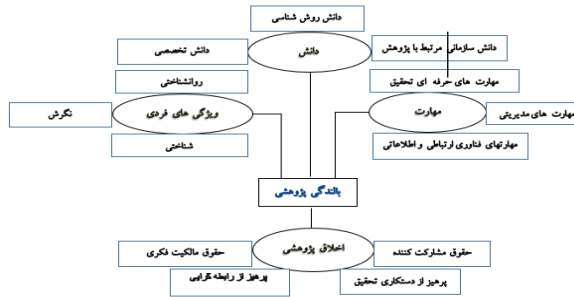
تحلیل مصاحبه نشان داد که یک پژوهشگر موفق علاوه بر عوامل شناختی بایستی از ویژگی‌های فردی همچون علاقه، انگیزه، پشتکار، خلاقیت و نوآوری، صبر و شکیبایی، عشق به جستجوی حقیقت، اعتماد به نفس، شهامت، صداقت و پارسایی، انعطاف‌پذیری، استقلال فکری نیز برخوردار باشد. در صورت عدم وجود متغیرهای مذکور فعالیت‌های پژوهشی به نتیجه نخواهد

رسید. زیرا برخی از این متغیرها محرک و انگیزاننده فرد برای ادامه پژوهش و برخی ابزارهایی روانشناختی هستند که در فرآیند و اتمام پژوهش لازم و ضروری است. نگرش یکی دیگر از ویژگی‌های فردی است. نگرش عبارت است از ارزیابی، احساس و تمایل خوشایند و ناخوشایند به یک ایده یا شیء (آرمسترانگ و کاتلر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). در این پژوهش تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که افراد و اعضای هیأت علمی بایستی درک مثبتی نسبت به اهمیت اهداف و رسالت‌های پژوهشی دانشگاه داشته باشند یعنی نسبت به آن علاقمندی نشان دهند و در راستای رسیدن به اهداف پژوهشی دانشگاه سعی و تلاش کنند. از سوی دیگر درک کنند که نقش پژوهش در توسعه و پیشرفت جامعه به چه اندازه‌ای است و تولید و گسترش علم را برابر با توسعه مرز و بوم و سرزمین و وطن بدانند. حتی آن‌ها بایستی به سطحی از درک از امورات آموزشی و پژوهشی نایل آیند که معتقد به ارتباط دو مقوله آموزش و پژوهش گردند زیرا آنچه در فرآیندهای آموزش برای دانشجویان ارائه می‌شود نتیجه و دستاوردهای یک پژوهشی است که انجام یافته است. و در نهایت سازمان‌ها از طریق استفاده از بافته‌های پژوهشی دانشگاه‌ها می‌توان بهره‌وری و عملکرد خود را ارتقاء دهند این امر براساس چارچوب ارتباط بین دانشگاه و صنعت اتفاق می‌افتد و با اعتقاد به ارتباط بین پژوهش و صنعت از سوی اعضای هیأت علمی اثربخشی این رابطه افزایش می‌یابد. این درحالی است که جامعه و دانشگاه در این مورد رنج می‌برد. زیرا اعضای هیأت علمی تنها به نقش پژوهش به‌عنوان کارکرد درونی دانشگاهی توجه دارند و به رفع نیازهای محیطی از طریق پژوهشی تمایل ندارند در این مورد مصاحبه‌شونده شماره ۱۵ اظهار داشتند که: در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی در ایران هنوز ارتباط بین صنعت و دانشگاه در حد یک نوشته روی کاغذ مانده است و نتیجه سال‌ها بحث در مورد ارتباط بین صنعت و دانشگاه؛ آگاهی و آشنایی اساتید از وجود چنین ارتباط است و عملاً هیچ اقدامی صورت نگرفته است و همچنین هنوز بر این باور قلبی نرسیدیم که ارتباط بین دانشگاه و صنعت موجب پیشرفت و توسعه می‌شود.

۲. مدل مفهومی مناسب برای بالندگی پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه چیست؟

در پاسخ به سؤال مذکور مصاحبه با افراد صاحب‌نظر در زمینه بالندگی هیأت علمی، مقوله های اصلی و فرعی مربوط به بالندگی هیأت علمی احصاء و مدل مفهومی نهایی تدوین شد. الگوی ارائه شده برای بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه به صورت شکل ۱ است.





شکل ۱: مدل پیشنهادی پژوهش

با اینکه برخی از پژوهشگران کیفی بحث درباره اعتبار و روایی داده‌ها و نتایج پژوهش را به طور سنتی مربوط به پژوهش‌های کمی می‌دانند (جانسون و کریستانسین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). اما واقعیت این است که در پژوهش‌های کیفی نیز صحت و اعتبار داده‌ها و یافته‌ها بخشی بسیار با اهمیت است (کرسول، ۲۰۱۲). روش‌های مختلفی برای اعتبار سنجی در پژوهش کیفی وجود دارد که در پژوهش حاضر از دو روش بازبینی مشارکت‌کنندگان و مرور خبرگان غیر شرکت‌کننده در پژوهش استفاده و پس از دریافت نظرهای اصلاحی و مشاوره لازم از استادان راهنما ویرایش لازم انجام و مدل نهایی ارائه شد.

### بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به مدد پژوهش با نظام آموزش و پرورش وجه تمایز خویش را برجسته می‌سازد به عبارتی دیگر پژوهش و فعالیت‌های مرتبط با پژوهش، سیستم رفتاری خاص و نشانگری آشکار است که به معنای واقعی کلمه می‌توان در دانشگاه یافت. اما در برخی مواقع دانشگاه‌ها در این خصوص با کمبودها و نواقصی مواجه هستند به گونه‌ای که نمی‌توان نقش پیشبرنده تولید علم در جامعه را برای آن متصور بود. بنابراین در گام اول این سؤالات مطرح می‌گردد که؛ آیا دانشگاه توانسته نقش پیشگامی تولید دانش و علم را به خوبی ایفا کند؟ آیا پژوهش در جامعه علمی به شیوه مطلوبی صورت می‌گیرد؟ آیا در جامعه ایرانی پژوهش توانسته به هدف نهایی، که همان تولید نظریه است، نایل آید؟ براساس شواهد موجود، پاسخ به تمامی سؤالات فوق منفی است. بنابراین بایستی این سؤال طرح شود که چه راه‌آوردی را می‌توان جهت از بین بردن خلأها و کمبودها در نظر گرفت. همانطور که در مقدمه این نوشتار بیان شد منابع انسانی عامل اصلی اثربخشی هر سازمانی تلقی می‌شود و به تأسی از این بیان می‌توان چنین در نظر گرفت که ارتقاء عملکرد دانشگاه به‌عنوان یک سازمان منوط بر کیفیت منابع انسانی بخصوص

اعضای هیأت علمی است که فلسفه وجودی آن‌ها با کارکردهای اصلی دانشگاه همپوشانی کامل دارد. می‌توان گفت سازمان‌های موفق و اثربخش مزیت رقابتی خود را با توسعه شایستگی‌های افراد ایجاد و حفظ می‌کنند و ارتقاء می‌بخشند (اللهیاری، ابوالقاسمی، قهرمانی، ۱۳۹۵). بنابراین اثربخشی آموزش عالی زمانی اتفاق می‌افتد که کنشگران علم از توانمندی، دانش و نگرش بالایی برخوردار باشند یا در صورت کمبود آن‌ها به بهبود آن بپردازند. با توجه به اینکه یکی از کارکردهای آموزش عالی پژوهش است احتمال وجود کمبودهایی در این حوزه وجود دارد از این رو ایجاد بستر و زمینه مناسب همچون برنامه‌باندگی پژوهشی جهت ارتقاء و بهبود شایستگی‌های پژوهشی به‌عنوان راه‌آوردی نو شناخته می‌شود که در مقابل خلأها و کمبودهای مترتب بر حوزه پژوهش طرح نمود. از این رو هدف پژوهش حاضر تدوین الگویی مفهومی باندگی پژوهشی است تا بتوان با بکارگیری چارچوب مورد نظر به مشکلات و مسائل موجود در عملکرد پژوهشی فائق آمد. یافته‌های پژوهش نشان داد که انجام مؤثر پژوهش مستلزم داشتن شایستگی‌هایی است که مصاحبه‌شوندگان فارغ از ماهیت هر یک؛ آن‌ها را به‌عنوان نیاز مطرح می‌کردند. از این رو برای رفع نیازهای شناسایی شده نخست تدوین برنامه براساس یافته‌ها اجتناب‌ناپذیر است. در ادامه این نوشتار به بحث و بررسی یافته‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

اغلب پژوهشگران متبحر و مجرب از آنچه در سازمان اتفاق می‌افتد آگاهی دارند آن‌ها بر واقعیاتی چون اهداف، فرآیندهای اداری، طرح‌ها و ... انتظاراتی که از آن‌ها می‌رود، واقف هستند زیرا در طی انجام پژوهش‌های مختلف تجارب، آگاهی و دانشی را کسب می‌کنند که آن‌ها را در ارتباط با دانشگاه یاری می‌رساند. از سویی به دلیل انجام پژوهش بیشتر، بر اصول و مبانی نظری رشته خویش تسلط کامل می‌یابند زیرا پژوهش نخستین مکانیسم پویایی است که دستاوردهای جدید در حوزه تخصصی را برای پژوهشگر فراهم می‌کند. برای انجام پژوهش دانش روش‌شناسی اعم از آشنایی با انواع روش تحقیق، آشنایی با رویکردها و فلسفه حاکم بر روش تحقیق و آشنایی با تحلیل داده‌ها ضرورتی آشکار و مبرهن است. برای مثال آگاهی از پارادایم‌های حاکم بر پژوهش امری اجتناب‌ناپذیر است زیرا براساس آن سیستم رفتاری پژوهشگر در ارتباط با چگونگی کشف و بررسی محیط شکل می‌یابد و می‌داند که چگونه با پدیده‌ها و افراد دخیل در فرآیند پژوهش رفتار کند. چنانکه ساختارگرایی معمولاً با رویکردهای کیفی همراه است، این جهان‌بینی با توجه به درک و معنای پدیده توسط مشارکت‌کنندگان و نگاه ذهنی آنان شکل می‌گیرد. بنابراین پژوهشگران که رویکرد کیفی دارند هنگامی که مشارکت‌کنندگان درک خود را از یک موضوع بیان می‌کنند، در واقع از معنای شکل گرفته از طریق تعامل اجتماعی با دیگران و تجارب شخصی خود صحبت می‌کنند (کرسول، ۲۰۰۸؛ ترجمه کیامنش، ۱۳۹۴). با این تفاسیر پژوهشگران در انجام پژوهش به دانشی نیاز دارند که متشکل از دانش روش‌شناسی، دانش

تخصصی و دانش‌سازمانی است. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج پژوهشگرانی همچون سلیمی و همکاران (۱۳۹۴)، صمدی و همکاران (۱۳۹۳)، مک‌لین (۲۰۰۸) و مؤسسه دولیته، (۲۰۱۰) همسو است. زیرا آن‌ها در پژوهش‌های جداگانه‌ای دریافتند که شایستگی‌هایی همچون شناخت و آگاهی از نقش پژوهش اعضای هیأت علمی در افزایش جایگاه رشته، شناخت منابع علمی، آشنایی با مقررات و رعایت دقیق آن‌ها آگاهی از روش‌های تحقیق، آگاهی از روش‌های آماری، دانش علمی به‌عنوان دانش جهت انجام مؤثر پژوهش لازم و ضروری است.

از نظر مصاحبه‌شونده‌ها مهارت یکی دیگر از نیازهایی است که بایستی توجهی شایان در برنامه بالندگی پژوهشی اعضای هیأت به آن مبذول داشت. مهارت از توانایی پیاده‌سازی علم در عمل و از طریق تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی به دست آمده و توسعه می‌یابد (مؤسسه اسکابنور، به نقل از درگاهی و دیگران، ۱۳۸۹). به‌زعم اسلام‌پور (۱۳۸۹)، برای کارآیی آموزش و توسعه پژوهش سه اصل روش‌شناختی را باید در برنامه درسی مورد توجه قرار داد؛ آموزش مهارت‌ها باید کافی باشد، هنگام آموزش باید مهارت‌ها را تجزیه کرد و در آموزش مهارت‌ها باید ترتیب منطقی را رعایت کرد چرا که مهارت‌های پژوهشی تعدد دارند، مرکب و به هم پیوسته‌اند و نمی‌توان آن‌ها را به دلخواه مقدم و مؤخر کرد. مصاحبه‌شوندگان بر کمبودها و نواقص موجود در شایستگی اعضای هیأت علمی بویژه مهارت‌هایی که منجر به پژوهش مؤثر می‌گردد، بحث کرده‌اند که عبارت‌اند از مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فناوری اطلاعاتی و ارتباطی و مهارت‌های حرفه‌ای تحقیق. آنچه در پژوهش حاضر به‌عنوان ره‌آوردی نو جهت ارتقاء عملکرد پژوهشی اعضای هیأت علمی بیان شده است؛ مهارت‌های مدیریتی است. بدیهی است که وجود مهارت‌های فناوری اطلاعاتی و ارتباطی و مهارت‌های حرفه‌ای تحقیق شرط لازم جهت انجام پژوهش است اما کافی نیست. پژوهش‌فعالیتی فردی و گروهی است و ماهیت گروهی آن، ما را از پرداختن و پیاده‌سازی مفاهیم مدیریتی در فرآیندهای پژوهشی اجتناب‌ناپذیر می‌کند. از سویی اعضای هیأت علمی به دلیل اینکه از نیروی‌های در دسترس همچون دانشجویان تحصیلات تکمیلی برخوردار است و اغلب اوقات نقش هدایت‌گری و تسهیل‌گری گروه‌های دانشجویان را دارند، مزید بر علت گردید تا در بالندگی پژوهشی به مهارت‌های مدیریتی به‌عنوان بعدی از ابعاد آن توجه کرد. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج پژوهشگرانی همچون صمدی و همکاران (۱۳۹۳) داوود قرونه (۱۳۹۵) و عنبری (۱۳۹۲) و کبابچی و اداباشی (۲۰۰۸) زیرا آن‌ها دریافتند که مهارت‌های همچون تجزیه و تحلیل داده‌ها، طراحی تحقیق، مقایسه کردن، طبقه‌بندی، پیش‌بینی، توانایی جمع‌آوری، توانایی مشاهده، مهارت مسأله‌شناسی، نظریه‌پردازی، مهارت اجرای تحقیق، تیم‌سازی، اصول جستجو در تحقیق از جمله مهارت‌هایی است که پژوهشگران نیاز دارند.

بنابراین با توجه به نتایج پژوهش حاضر و پیشینه تحقیق توجه به مهارت‌هایی که شناسایی شده است به‌عنوان شایستگی در برنامه‌های بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی لازم و ضرور است. در هر جامعه‌ای رشد و شکوفایی مادی و معنوی تمدن‌ها و جوامع بشری در گرو پژوهش است و بین ترقی علمی هر جامعه با میزان تحقیق و پژوهش در آن جامعه رابطه مستقیمی دارد، اما امر پژوهش با وجود این مزایا محمل مشکلات فراوانی نیز می‌باشد. به نحوی که اگر درست هدایت نشود و در مسیر توسعه معنوی و اخلاقی قرار نگیرد عامل تخریب و نابودی به شمار می‌رود (بحرینی، ۱۳۸۹). اخلاق پژوهشی راهنمایی را برای مسؤولیت‌های پژوهشی فراهم می‌کند و به محققان و دانشمندان کمک می‌کند تا پژوهش را با استانداردهای حرفه‌ای قابل قبولی هدایت کنند (والنس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). مؤسسات تلاش کرده‌اند تا اصولی را تدوین نمایند و از این طریق بتوانند فرآیندهای مختلف پژوهش همچون جمع‌آوری و تفسیر داده‌ها، برخورد با حامیان مالی، ارتباط با همکاران، تعهد به موضوع تحقیق و انتشار نتایج را از افتادن در دام مسائل غیر اخلاقی حفظ نمایند (مک فارلن، سویتو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). در حال حاضر رعایت اصول اخلاقی در پژوهش و تحقیق نسبت به گذشته از اهمیت بالایی برخوردار است زیرا رقابت بین پژوهشگران و مؤسسات پژوهشی جهت چاپ و انتشار مقالات بیشتر زمینه بروز رفتارهای غیر اخلاقی را فراهم کرده است به همین خاطر پژوهشگران و مؤسساتی که متولی پژوهش و تحقیق می‌باشند، انتظار می‌رود که در مقابل اقدامات‌شان مسؤولیت‌پذیر باشند. به‌زعم لشکر بلوکی (۱۳۸۷) تمامی کسانی که در اجرای تحقیق سهیم بوده‌اند از جمله دستیاران تحقیق، پرکنندگان پرسشنامه‌ها، مصاحبه‌گران، نیم تحلیل، تیم تدوین، ویراستاران و ... از جمله کسانی هستند که یک محقق در برابر آن‌ها مسؤولیت دارد. در این پژوهش مواردی که به‌عنوان زیر مؤلفه‌های بعد اخلاق حرفه‌ای پژوهش شناسایی شد عبارت‌اند از حقوق مشارکت‌کنندگان، حقوق مالکیت فکری، پرهیز از رابطه‌گرایی و عدم دستکاری در تحقیق. با توجه به اهمیت رعایت اصول اخلاقی در فعالیت‌های پژوهشی لازم است در برنامه بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه به موارد مذکور توجه کرد.

همگان در زندگی روزمره خود بی‌اختیار با مسائلی مواجه می‌شوند و جهت رفع مشکل و مسأله اقداماتی رو انجام می‌دهند که جمع‌آوری اطلاعات برای شناسایی مسأله از جمله اقدامات است. بنابراین اغلب اوقات فرآیند و فعالیت‌های پژوهشی در زندگی روزمره دیده می‌شود اما آنچه تفاوت بین افراد عام و خاص در حوزه پژوهش را آشکار می‌سازد، ویژگی‌های فردی است. به عبارتی داشتن دیدگاه سیستمی، عشق به جستجوی حقیقت و توجه به پدیده‌های پیرامون از

جمله تفاوت‌های موجود بین پژوهشگر با دیگران است. بدیهی است که انجام پژوهش همواره نیازمند دانش، مهارت و... است اما بدون وجود ویژگی‌های فردی انجام پژوهش مقدور نیست زیرا ویژگی‌های فردی تکمیل‌کننده شایستگی‌های پژوهشی است و تصور انجام پژوهش بدون آن امکان‌ناپذیر است. در پژوهش حاضر علاقه، انگیزه، پشتکار، خلاقیت و نوآوری، صبر و شکیبایی، عشق به جستجوی حقیقت، اعتماد به نفس، شهامت، صداقت و پارسایی، انعطاف‌پذیری، استقلال فکری، داشتن دیدگاه سیستمی، تفکر انتقادی و توجه به پدیده‌های پیرامون از جمله ویژگی‌های فردی هستند که از سوی مصاحبه‌شوند به‌عنوان شایستگی مورد نیاز اعضای هیأت علمی برای انجام پژوهش شناسایی شدند. قیدر خلجانی (۱۳۹۳) با بررسی تعاریف و ادبیات شایستگی در پژوهش خود ویژگی‌های فردی از جمله انگیزه، ارزش و نگرش و... را به‌عنوان شایستگی تلقی می‌کند. بنابراین می‌توان ویژگی‌های فردی را به‌عنوان شایستگی پژوهشی در برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه در نظر گرفت. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج پژوهشگرانی سلیمی (۱۳۹۴)، صمدی و همکارانش (۱۳۹۳) زیرا آن‌ها در پژوهش‌های جداگانه ای دریافتند که شایستگی‌هایی همچون سعه صدر، تفکر انتقادی، کار مستقل، خلاقیت و کنجکاوی مجموعه توانایی نگاه به موضوعات پژوهشی از چشم‌اندازهای مختلف، درک نقش پژوهش در تدریس و یادگیری، نوآوری و سازگاری به‌عنوان شایستگی جهت انجام پژوهش ضروری است.

#### پیشنهادات

براساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. با توجه به مفاهیم بدست آمده برای بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی در بعد دانش، پیشنهاد می‌شود جهت ارتقاء دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه براساس مفاهیم شناسایی شده برنامه آموزشی تدوین شود تا دانش سازمانی، تخصصی و روش‌شناسی آن‌ها بهبود یابد.

۲. با توجه به اینکه آشنایی اعضای هیأت علمی با مهارت‌های تحقیق می‌تواند در انجام پژوهش مؤثر باشد. پیشنهاد می‌شود با برگزاری کلاس‌های آموزشی به صورت حضوری و غیرحضوری، افرادی که جدیداً استخدام شده‌اند با جدیدترین مهارت‌های تحقیق آشنا شوند.

۳. با توجه به مفاهیم بدست آمده برای بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی در بعد ویژگی‌های فردی پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسؤول دانشگاه جهت ارتقاء ویژگی‌هایی همچون علاقه، انگیزه، پشتکار، خلاقیت و نوآوری، صبر و شکیبایی، عشق به جستجوی حقیقت،

اعتماد به نفس، شهامت، صداقت علمی، انعطاف‌پذیری، استقلال فکری، توجه به محیط جهت یافتن مسأله پژوهش و داشتن دیدگاه سیستمی در اعضای هیأت علمی محیط غنی پژوهشی و آموزشی ایجاد کنند.

۴. با توجه به مفاهیم بدست آمده برای بالندگی پژوهشی اعضای هیأت علمی در بعد اخلاق حرفه‌ای پژوهش، پیشنهاد می‌شود که مدیریت پژوهش دانشگاه ارومیه، برنامه‌ای جهت ارتقاء مسؤولیت‌پذیری در انتشار مقالات، تعهد علمی و حرفه‌ای و همچنین احترام به فعالیت علمی دیگران تدوین و اجرا کنند تا از بروز رفتارهای غیراخلاقی در پژوهش که عمدتاً در خصوص حقوق مالکیت فکری همچون رعایت حقوق کپی رایت نرم‌افزارهای لازم، عدم نشر مقالات دیگران و رعایت نقل قول در متن است، جلوگیری شود.

#### منابع

- Arianehpour, Mahla and Mehrabi, Nahid. (2016). Requirements and Strategies of Professional Ethics in Higher Education System. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 12(4), 1-7.
- APEC/Deloitte. (2010). Skills and competencies needed in the research field: Objectives 2020 [Full Report]. Joint report by the APEC Studies and Research Department and Deloitte Consulting Public Sector, P. Lamblin and C. Etienne, co-directors and authors, with input from M. C. Meunier, M. Bancal, O. Lenot, and J. Davo. Paris, France: L'Association Pour l'Emploi des Cadres and Deloitte Consulting, 2(3), 152-168.
- Atashk, M & Mahzadeh, P. (2010). Identification and ranking of barriers affecting teachers' non-use of information and communication technology, *Journal of Educational Technology*, 5 (2), 115-122 [Persian].
- Allahyari, R, Abolghasemi, M & Ghahremani, M. (2015). Discovering and identifying the dimensions, components and indicators of competency model of managers of science and technology parks in Iran using structural equation model, *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 11 (1), 59-82. [Persian].
- Dargahi, H, Alipour Fallah Pasand, M & Heidari Qarabolagh, H. (2010). Presenting a competency model in human resource development (A Case Study of The Competencies of Cultural Directors of Tehran Municipality Cultural and Artistic Organization), *Yas Strategic Journal*, 23 (24), 13-26 [Persian].
- Armstrong, G. & Kotler, P. (2009). *Marketing: An Introduction* (9th Ed.). United States of America: Pearson.
- Baldwin, R. (1985). Incentives for Faculty Vitality. *New Directions for Higher Education*, No. 51. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bilal, Guraya & Chen. (2017). The impact and effectiveness of faculty development program in fostering the faculty's knowledge, skills, and professional

- competence: A systematic review and meta-analysis. *Saudi Journal of Biological Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sjbs.2017.10.02>.
- Bahraini, N. (2008). Ethics in research as a knowledge. *Culture Strategy*, 2 (8), 39-57.
- Baloch, N. (2015). *A Study of the Relationship between Growth and Innovation of Faculty Members at Allameh Tabatabai University*. Master Thesis, Allameh Tabatabai University, M.Sc., Allameh Tabatabai University. [Persian].
- Barnett, R. (2000). Managing universities in a supercomplex age. In M. Cutright (Ed.), *Chaos theory in higher education*, NY: Peter Lang, New York.
- Buczynski, J., & Mall, S. (2010). Developing faculty ICT competencies inside and outside the library. *Internet Reference Services Quarterly*. 15 (2): 87- 96.
- Cockrell, M. L. (2011). *A comparative analysis study of professional development models impacting student achievement*. (Doctoral dissertation). East Carolina University: Department of Educational Leadership.
- Creswell J. w. (2012). *Educational research: planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. (Fourth edition). Pearson. Boston.
- Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative & mixed method approaches (fourth edition)*. Sage publications London: New Delhi.
- Cresswell, J., Plano Clark, W. (2015). *Combined Research Methods; Translated by Kia Manesh*, Tehran, Ayizh Publications.
- Cutright, M. (2001). *Chaos theory and higher education*. NY: Peter Lang, New York.
- Donoghue, T, O & Punch, K. (2003). *Qualitative educational research in action*. Simultaneously published in the USA and Canada: RoutledgeFalmer.
- Dargahi, H., Alipour Fallah Pasand, M. H. & Heidari Ghorbalagh, H. (2010). Presenting a competency model in human resource development, *Yas Strategy journal*, 2(3), 113-91.
- Elizabeth A. Laverence, MD. (2013). Faculty Development Activities In Family Medicine: In Search Of Inovetion. *INT'L. J. Psychiartry In Medicine*, 45(4) 345-356.
- Ellison, N. B., Gibbs, J. L. & Weber, M. S. (2015). The Use of Enterprise Social Network Sites for Knowledge Sharing in. *American Behavioral Scientist*, 59(1), 103- 123.
- Fiqhi & Alizadeh, M. (2005). Narrative in Qualitative Research, *Organizational Culture Management*, Summer, No. 9, 5-25. [Persian].
- Ejtehadi, M., Ghorchian, N. Gh., Jafari, P. & Shafizadeh, H. (2011). Identifying the dimensions and components of improving faculty members in order to provide a conceptual model, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 62, 21-46 [Persian].
- Grangeat, M. (2015). *Understanding Science Teachers' Professional Knowledge Growth*. Sense Publishers, Netherlands.
- Guraya, S.Y., Guraya, S.S., Mahabbat, N.A., Fallatah, K.Y., Al-Ahmadi, B.A., ALalawi, H. H., (2016). *The Desired Concept Maps and Goal Setting for Assessing professionalism in Medicine*. *J. Clin. Diagn. Res.* 10, JE01–JE05.

- Ghahremani, M, Abolghasemi, M, Arefi, & Ateshk, M. (2012). Evaluating the effectiveness of the special academic research credit plan and providing corrective solutions, *Bi-Quarterly Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 5 (8), 28-43 [Persian].
- Islampour, H. (2009). Three methodological principles in teaching research skills. *Research Journal*. 1(2), second issue, 75-100.
- Hatch, J. A. (2002). *Doing qualitative research in education settings*. Stat university of New York at Albany.
- Hyatt, L. & Williams, P. E (2011). *21<sup>st</sup> Century Competencies for Doctoral Leadership Faculty*. *Innov High Educ*, 36: 53-66.
- Lynch, P. (2009). *Five Enemies of Teamwork*, Translated by Fazlullah Amini, Publisher: Fara, Fifth Edition.
- Lashkaree Blouki, M. (2008). Framework for Developing Values and Professional Ethics for Scientific and Technological Research, *Journal of Ethics in Science and Technology*, 3 (2), 1-2. [Persian].
- Johnson, B., & Christensen, L. (2008). *Educational Research: Quantitative, Qualitative and Mixed Approaches. 3rd Edition*. Los Angeles: Sage Publication.
- Jordan, C., Doherty, W. J., Webb, R., Cook, N., Dubrow, G., Mendenhall, T. J. (2012). Competency-Based Faculty Development in Community-Engaged Scholarship: A Diffusion of Innovation Approach. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*. 16 (1), 65- 95.
- Jafari, P, Arasteh, H & Ghorchian, N. (2004). Tehran Encyclopedia, Publications of the Great Persian Encyclopedia Foundation. [Persian].
- Koorki M, Mahjub H, Sheikh N. (2008). Study of the Academic Members Attitude about Main Factors of Not Approaching to Scientific Writing in Hamadan University of Medical Sciences. *SJH* 14(4):59-63.
- Kabakci, H. Odabasi, f. (2008). The Organization of The Faculty Development Programs For Research Assistase: The Case Of Education Facilities In Turkey. *TOJET*, 7 (3), 101-123.
- Macfarlane. B.; Soitoh. Y. (2008). *Research Ethic in Japanese Higher Education: Faculty Attitudes and Cultural Mediation*, Springer Science, DOI 10.1007/s10805-008-9065-9.
- Marshall, C, & Rossman, G.B. (1999). *Designing qualitative research (3 edition)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mclean, M., Cilliers, F., & Van Wyk, J.M. (2008). Faculty development: Yesterday today and tomorrow. *Medical Teacher*, 2 (36), ۵۵۵ -۵۸۴.
- Monzon, A., Chow, T., Guthrie, P., Lu, Z., Chuma, C., He, H., & Kuzkov, S. (2016). *Methods for Promoting Knowledge Exchange and Networking Among Young Professionals in the Aerospace Sector—IAF' s IPMC Workshop 2013 insights*. *Acta Astronautica*, 1(18), 123-129.
- Moheb Zadegan, Y., Pardakhi, M., Ghahremani, M. & Faraskhah, M (2013). Develop a Model for The Growth of Faculty Members With an Approach Based on Data Foundation Theory. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 1(25), 70-93.



- Mahdiun, R., Ghahremani, M., Frostkhah, M. & Abolghasemif, M. (2011). The quality of learning in e-learning centers; qualitative study, *Journal of Library and Information Research*, 4(5), 58, 77-100. [Persian].
- POD Network (Professional and Organizational Development Network in Higher Education), (2013). [http://www.podnetwork.org/faculty\\_development/definitions.htm](http://www.podnetwork.org/faculty_development/definitions.htm).
- Priest, A.W. (2001). An investigation into faculty development practices in graduate physical therapy education programs. Retrieved July 16, 2011, from [http://etd.lib.ttu.edu/theses/available/etd\\_07022008](http://etd.lib.ttu.edu/theses/available/etd_07022008).
- Roxburgh, M. (2006). An exploration of factors which constrain nurses from research participation. *J Clin Nurs*, 15(5), 45-58.
- Rezaian, M., Asadpour, M. & Hadavi, M. (2013). Investigating the factors hindering research from the perspective of faculty members and presenting a plan to deal with these factors in Rafsanjan Medical University, *Journal of Health System Research*, 9 (3), 269-276 [Persian].
- Sinclair, J., Barnacle, R., & Cuthbert, D. (2013). How the doctorate contributes to the formation of active researchers: what the research tells us. *Studies in Higher Education*, 1: 1-15.
- Sritter, F. T., Bland, C. D., Youngblood, P. L. (1991). Determining Essential Faculty Competencies. *Teaching and Learning in Medicine*, 3(4), 232-238.
- Qaruneh, D, Mir Kamali, S, Bazargan, A, Kharazi, S. (2014). The conceptual framework of the growth of faculty members at the University of Tehran. *Quarterly Journal of the Higher Education Association of Iran*. Year Six, Issue 2, pp. 52-82. [Persian].
- Qedar Khalajani, J and Samimi, M. (2014). Classification of key competencies of product development team employees based on literature review. *Scientific Quarterly - Promoting Standard and Quality Management*. 2(4), 38-55. [Persian].
- Vallance, J. R. (2004). *Formation in Rresearch Ethics: Developing a Teaching Approach for the Social Sciences*. Formation in Research Ethics. AARE Conference, the University of Melbourne, 30-2 Dec. 2004.
- Zakai, M. (1381). Theory and Method in Qualitative Research, *Social Science Quarterly*, 3 (4); 41-70. [Persian].



**Identifying the Dimensions and Components of Research Development for  
Designing a Conceptual Model (Case Study: Faculty Members of Urmia  
University)**

**H. Roshani Ali Benasee\* , M. Hassani<sup>1</sup> & H. Ghalavandi<sup>2</sup>**

**Received:** 2020/05/24

**Accept:** 2020/10/03

**Received in Revised:** 2020/08/25

**Published online:** 2021/09/23

**Abstract**

**Objective:** The research Development of faculty members as a quality-enhancing mechanism for productive forces of science promotes the performance and effectiveness of the university and its role as a trustee of various aspects of prominent societies. Therefore, this study aimed to identify the dimensions and components of research development in order to design a conceptual model among faculty members of Urmia University.

**Materials and Methods:** This study was a qualitative study based on a phenomenological approach. The research community includes all faculty members of Urmia University who have worked in positions such as dean of the faculty, dean of the university, research director of the university and the faculty, editor of ISI magazine or scientific-research journal. Twenty people from the research community were selected as a sample by targeted snowball-based sampling. This number was determined based on the theoretical saturation of the data. This means that sampling continued until newer theories and theories were proposed by the sample group. The data collection tool was a semi-organized interview that was implemented comparatively. To ensure the validity of the research, the following measures were taken: analysis and review of qualitative categories by experts and professors in the field of humanities at Urmia University, and participatory feedback method to provide interpretations and analysis to participants to correct and edit. It is worth noting that in order to increase the validity of the research, some direct quotations from the contributors are also provided in the text of the article.

**Discussion and Conclusion:** Data analysis was performed simultaneously with interviews and using three stages of open, central and selective coding. The most efficient quality data analysis software is the Maxqda 12 data quality analysis

---

\* Corresponding Author: PhD Student in Higher Education Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University. Urmia, Iran. Email: h.roshani10@yahoo.com

1. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

software. For coding categories, open coding (initial coding without data restriction) is first on the agenda. To do this coding, the texts (interviews and field notes) are read line by line, and some of them, which represent a category, are placed in one place and the categories are listed. In the next step, the codes and categories made close to each other were merged using the central coding method and the final coding was extracted selectively and selectively. The results showed that 72 open codes identified in this study were included in 13 categories of core code, which include methodological knowledge, specialized knowledge, and organizational knowledge. Professional research skills, managerial skills, information and communication technology skills. Participants' rights, intellectual property rights, avoidance of relationship orientation, lack of manipulation in research. Psychological and cognitive and attitude. Finally, the present research topics were presented to the research Development of faculty members in four dimensions: knowledge, skills, research ethics, individual characteristics analysis and final model.

**Keywords:** Development of faculty members, Research, competence, higher education.