

Requirements for Successful Implementation of Group Dissertation in Iran's Universities

Farhad Ebrahimabadi* 

* Corresponding Author: Assitant Proffessor, Department of Educational and Curriculum Innovation, Institute for Research and Planning in Higher Education, Tehran, Iran. Email: f_ebrahimabadi@sbu.ac.ir

Abstract

Objectives: The low teamwork and group work skills of graduates, as well as the low quality of some theses and dissertations, are among the issues that Iran's higher education is facing. It is argued that the proper implementation of group dissertations not only improves the quality of theses and dissertations but also develops teamwork and group work skills in students. Therefore, it prepares students for the workplace better. Considering the significance of the subject, the purpose of the study is to investigate the requirements for the successful implementation of group dissertations in Iran's universities.

Materials and Methods: This study is applied research and its approach is the qualitative approach which uses the phenomenology method to conduct the research. In this study, the tools of documentary research and semi-structured interviews were used to collect data. The contents of documents and interviews were analyzed using thematic analysis. Accordingly, to interpret the qualitative data and keep the validity of research findings, exploration by the subjects and continuity of evidence has been taken into consideration.

Discussion and Conclusions: A dissertation group is a form of group research in which each student is still responsible for writing his dissertation or thesis. By participating in a group of 3 or 4 students, a student writes his dissertation or thesis richly, more regularly, and faster. Results of this study reveal that there are 18 requirements for the successful implementation of dissertation group in Iran's universities, which are divided into 5 levels as follows: requirements at the individual level (knowledge requirements, skill requirements, and disposition/attitude requirements), requirements at dissertation group level (cultural requirements, educational/ administrative requirements, financial requirements, and legal requirements), requirements at the higher education institute level (cultural requirements, educational/ administrative requirements, financial requirements, and legal requirements), requirements at national level (cultural requirements, educational/ administrative requirements, economic requirements, political requirements and financial requirements), requirements at international level (educational/administrative requirements and economic requirements). According to these requirements, the successful implementation of a group dissertation requires the provision of suitable individual, group, institutional, national, and international contexts because there are close relationships among these contexts. The impact of national and international contexts is that if competency-oriented as well as national and international competitions prevail in a country, organizations and companies must be equipped with efficient specialists, working teams, and working groups to stay competitive. In this circumstances, organizations and companies also put pressure on higher education institutes to educate efficient graduates who have the necessary knowledge, skills, and dispositions, including teamwork and groupwork skills.

Keywords: Requirements, Group Dissertation, Group Thesis, University.



الزامات اجرای موفق پایان‌نامه گروهی در دانشگاه‌های ایران

فرهاد ابراهیم آبادی^{ID}

* نویسنده مسئول: استادیار گروه نوآوری آموزشی و درسی، موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، تهران، ایران
f_brahimabadi@sbu.ac.ir

چکیده

هدف: پایین بودن مهارت‌های کار تیمی و گروهی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و هم‌چنین پایین بودن کیفیت برخی از پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها از جمله مسایلی هستند که آموزش عالی کشور با آن مواجه است. اجرای درست «پایان‌نامه گروهی» نه تنها کیفیت پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها را ارتقاء می‌دهد بلکه باعث پرورش مهارت‌های تیمی و گروهی در دانشجویان نیز می‌شود به‌صورتی که آن‌ها را برای محیط کار بهتر آماده می‌سازد. با توجه به اهمیت موضوع، هدف پژوهش حاضر بررسی الزامات اجرای موفقیت‌آمیز «پایان‌نامه گروهی» در دانشگاه‌های ایران بوده است.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی بوده و رویکرد آن کیفی می‌باشد که از روش پدیدارشناسی برای انجام پژوهش استفاده نموده است. در این پژوهش از ابزارهای «بررسی اسنادی» و «مصاحبه نیمه‌ساختارمند» برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. محتوای اسناد و مصاحبه‌ها با استفاده از «تحلیل مضمون» تجزیه و تحلیل شده‌اند. در این پژوهش برای تفسیر داده‌های کیفی و رعایت اعتبار یافته‌های پژوهش، «کاوش به وسیله افراد مورد مطالعه» و «پیوستگی شواهد» مورد توجه قرار گرفته است.

بحث و نتیجه‌گیری: «پایان‌نامه گروهی» شکلی از پژوهش گروهی است که در آن هر دانشجو همچنان مسئولیت نوشتن پایان‌نامه/رساله خود را بر عهده دارد، اما با حضور در یک گروه دانشجویی ۳ یا ۴ نفره، رساله یا پایان‌نامه خود را غنی‌تر، منظم‌تر و سریع‌تر تدوین می‌نماید. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد هیجده الزام برای انجام موفق «پایان‌نامه گروهی» در دانشگاه‌های ایران وجود دارد که به پنج سطح به شرح زیر تقسیم می‌شوند: الف- الزامات در سطح فردی (الزامات دانشی، الزامات مهارتی و الزامات نگرشی/منشی)، ب- الزامات در سطح گروه پایان‌نامه (الزامات فرهنگی، آموزشی-اداری، مالی و حقوقی)، ج- الزامات در سطح مؤسسه آموزش عالی (الزامات فرهنگی، آموزشی-اداری، مالی و حقوقی)، ر- الزامات در سطح ملی (الزامات فرهنگی، آموزشی-اداری، اقتصادی، سیاسی و مالی)، ز- الزامات در سطح بین‌المللی (الزامات اقتصادی و آموزشی-اداری). براساس این الزامات، اجرای موفق پایان‌نامه گروهی مستلزم فراهم بودن زمینه‌های فردی، گروهی، مؤسسه آموزش عالی، ملی و بین‌المللی مناسب است زیرا ارتباط تنگاتنگی بین زمینه‌های مختلف وجود دارد. تأثیرات زمینه‌های ملی و بین‌المللی به این صورت است که اگر در یک کشور شایسته‌سالاری و رقابت ملی و بین‌المللی حاکم باشد، سازمان‌ها و شرکت‌ها برای ماندن در کورس رقابت باید مجهز به متخصصان، تیم‌ها و گروه‌های کاری کارآمد باشند. در چنین زمینه‌ای سازمان‌ها و شرکت‌ها نیز مؤسسات آموزش عالی را جهت پرورش فارغ‌التحصیلان کارآمد که دارای دانش‌ها، مهارت‌ها و منش‌های لازم از جمله مهارت تیمی و گروهی هستند، تحت فشار قرار می‌دهند.

کلیدواژه‌ها: الزامات، پایان‌نامه گروهی، رساله گروهی، دانشگاه.



مقدمه

در عصر حاضر، پیچیدگی عرصه‌های علمی، انفجار اطلاعات، سرعت تولید علم، چندرشته‌ای و یا میان رشته‌ای بودن برخی مسائل باعث ضروری شدن انجام کارها به صورت تیمی و گروهی شده است زیرا در بیشتر موارد، انجام کارها نیازمند مهارت، قضاوت و تجربیات متعدد از حوزه‌ها و رشته‌های علمی مختلف است (سونگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۲؛ ژانگ و وانگ^۲، ۲۰۲۱، ۲۰۲۰؛ مؤسسه علم گستر، ۱۳۹۹). به همین دلیل، در حال حاضر استفاده سازمان‌ها و شرکت‌ها از تیم‌ها و گروه‌های کاری به منظور دستیابی به عملکردی فراتر از عملکرد فردی، روزافزون شده است (پندی، مورتی و کورونا^۳، ۲۰۲۲). بسیاری از مدیران شرکت‌ها و سازمان‌ها معتقدند که بکارگیری گروه‌ها و تیم‌های کاری به آن‌ها اجازه می‌دهند که محصولات بهتر را سریع‌تر و با هزینه مناسب‌تری تولید کرده و به سطح بالاتری از عملکرد دست یابند، از این رو تمایل دارند که گروه‌ها و تیم‌های کاری را در سازمان‌های خود ایجاد کنند. با وجود اهمیت تیم‌ها و گروه‌ها برای سازمان‌ها، اما متأسفانه یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهند که سازمان‌های ایرانی در این خصوص از وضعیت مناسبی برخوردار نیستند (جعفرپور، ۱۳۹۷).

علاوه بر پایین بودن روحیه و مهارت کار گروهی/تیمی فارغ‌التحصیلان شاغل در محیط کار، پایین بودن کیفیت برخی از رساله‌ها و پایان‌نامه‌ها نیز از جمله مسائلی است که آموزش عالی کشور با آن مواجه است. به عنوان مثال یافته‌های پژوهشی غلامی‌نژاد و قبول (۱۳۸۶) نشان می‌دهند که پایان‌نامه‌های که آن‌ها بررسی کرده‌اند دارای پژوهش‌های اصیل و علمی نمی‌باشند که علت‌های آن را عدم وجود کلان‌نگری علمی، نبود روش مشخص علمی-پژوهشی، انتخاب موضوع‌های کلی و انجام موضوع‌های تکراری می‌دانند. همچنین آصف‌زاده، اکبرشاهی و مشاطان (۱۳۸۷) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که در مجموع اکثر پایان‌نامه‌های تخصصی حوزه پزشکی از لحاظ شیوه نگارش در سطح متوسطی قرار دارند و در قسمت‌های مختلف دارای مشکلات اساسی هستند.

در رابطه با پایین بودن مهارت‌های تیمی و گروهی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و همچنین پایین بودن کیفیت برخی از پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها باید گفت که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی باید از طریق روش‌های نوآورانه و کارآمد اقدامات مناسب را انجام دهند. از نظر رایبسون و تاگرا^۴ (۲۰۱۷) استفاده از «پایان‌نامه گروهی» یکی از روش‌های نوآورانه‌ای است که دانشگاه‌ها از طریق آن می‌توانند علاوه بر ارتقای کیفیت پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها؛ تفکر انتقادی، روحیه کار تیمی و گروهی و مسئولیت‌پذیری را در دانشجویان خود پرورش دهند. با توجه به نقش مهمی که «پایان‌نامه گروهی» می‌تواند در پرورش ویژگی‌هایی همچون مهارت‌های کار گروهی و مسئولیت‌پذیری و بهبود کیفیت پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها ایفاء نمایند، اما این سؤالات مطرح می‌شود که الزامات انجام موفقیت‌آمیز پایان‌نامه گروهی در دانشگاه‌های ایران کدام است؟ و نحوه ارتباط و تعاملات بین این الزامات به چه صورت می‌باشند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اگرچه «پایان‌نامه گروهی» دارای مزایای متعددی است، اما استفاده بهینه از این شیوه مستلزم شناخت ماهیت آن است. شناخت ماهیت «پایان‌نامه گروهی» نیز به نوبه خود مستلزم شناخت «پژوهش گروهی» و «پژوهش تیمی» است. بر این اساس و با توجه به اهمیت موضوع، در ادامه «پژوهش گروهی»، «پژوهش تیمی»، «پایان‌نامه گروهی» و «پایان‌نامه همراهی» تشریح شده‌اند.

1. Song
2. Zhan & Wang
3. Pandey, Murthy & Corona
4. Robinson & Tagher

پژوهش گروهی در مقابل پژوهش تیمی: «پژوهش گروهی» آن نوع پژوهشی است که در آن اعضای گروه، هر کدام پژوهش خود را به‌طور مستقل اما در تعامل منظم با سایر اعضای گروه انجام می‌دهند. در این تعامل هم‌افزایی وجود دارد و این هم‌افزایی سبب می‌شود که نتیجه پژوهش هر عضو گروه بهتر از انجام کار به‌صورت انفرادی باشد. شایان ذکر است در پژوهش گروهی به تعداد اعضای گروه، گزارش‌های پژوهشی جداگانه‌ای تدوین می‌شود. در مقابل، «پژوهش تیمی» آن نوع پژوهشی است که در آن هر یک از اعضای تیم به شکل ساختارمندی بخشی از پژوهش را بر عهده می‌گیرند به صورتی که خروجی تمامی اعضای تیم صرفاً ارائه یک گزارش است. بر این اساس، در «پژوهش تیمی» گزارش‌های مستقل فردی وجود ندارد. در رابطه با اینکه «پژوهش گروهی» بهتر است یا «پژوهش تیمی» باید گفت که این امر اقتضایی بوده و بستگی به موقعیت دارد (آسانا، ۲۰۲۳). به‌عنوان مثال، پایان‌نامه‌ها یا رساله‌ها باید به‌صورت فردی یا گروهی انجام شود زیرا امکان انجام آن‌ها توسط تیمی از دانشجویان وجود ندارد.

براساس وب‌سایت «هر تفاوتی را بپرسید»^۱ (۲۰۲۲) موفقیت پژوهش گروهی وابسته به عوامل متعددی همچون اهداف روشن، تأکیدات پژوهشی، جو گروه، حاکمیت مشارکتی، سازمان غیرمتمرکز، تعاملات و ارتباطات، منابع، جذب، انتخاب و رهبری است. از نظر سامانه ایزی تز^۲ (۱۴۰۲) مراحل انجام پژوهش گروهی عبارت است از: ۱- برنامه‌ریزی، ۲- پیش‌بینی تعارض‌ها، ۳- زمانبندی جلسات، ۴- تعیین وظایف اعضای گروه، ۵- ارزیابی و رفع اشکال، ۶- ارائه کار در گروه، ۷- بازخورد و ۸- تدوین نهایی پژوهش. شایان ذکر است در پژوهش گروهی از مدل‌های مشارکتی مختلف استفاده می‌شود که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از: «مدل فرا تحلیل»، «مدل مطالعه موردی چندگانه»، «مدل ارزیابی» و «طرح مطالعه موردی منفرد» (مک نامارا و همکاران، ۲۰۱۰).

پایان‌نامه گروهی: اگرچه فرایند تدوین پایان‌نامه یا رساله یک سفر فردی است، اما دانشجویان می‌توانند در حین نوشتن پایان‌نامه یا رساله خود، به «گروه‌های پشتیبان پایان‌نامه» بپیوندند. «پایان‌نامه گروهی» شکلی از پژوهش گروهی است که در آن هر دانشجو مسئولیت نوشتن پایان‌نامه یا رساله خود را همچنان بر عهده دارد، اما با حضور در یک «گروه پایان‌نامه»، رساله یا پایان‌نامه خود را غنی‌تر، کامل‌تر، منظم‌تر و سریع‌تر تدوین می‌نماید. یک «گروه پایان‌نامه» معمولاً از ۳ یا ۴ دانشجوی تحصیلات تکمیلی تشکیل می‌شود که در مرحله یکسانی از فرایند تدوین پایان‌نامه یا رساله خود قرار دارند. آن‌ها هفته‌ای یکبار به مدت ۲ ساعت در اتاقی که دانشکده در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد، تشکیل جلسه می‌دهند. در این جلسات، «اعضاء گروه» گزارشی از پیشرفت کار خود را برای سایر اعضای ارائه می‌کند و از طرف آن‌ها بازخورد مناسب را دریافت می‌کنند (رابینسون و تاگر، ۲۰۱۷). هم‌چنین رابینسون و تاگر (۲۰۱۷) معتقدند با توجه به اینکه در حال حاضر نرخ فرسایش و انصراف از تحصیل دانشجویان دکتری تقریباً ۳۰ درصد است، بنابراین ملاحظه رویکردهای نوآورانه‌ای همچون پایان‌نامه گروهی برای اتمام فرایند نوشتن پایان‌نامه امری مهم است. برخی از مزایای انجام پایان‌نامه گروهی شامل موارد زیر است:

- در گروه‌های پایان‌نامه یک حمایت عاطفی از اعضای گروه در فرایند پژوهش و هم‌چنین نگارش پایان‌نامه صورت می‌گیرد.
- در گروه‌های پایان‌نامه فشار مثبتی بر اعضای گروه جهت رعایت زمان و مهلت‌های کاری تعیین شده وجود دارد.
- در گروه‌های پایان‌نامه دانشجویان بازخوردهای مستمری در مورد کار خود دریافت می‌کنند.
- در گروه‌های پایان‌نامه مهارت‌های تحلیلی و اجتماعی دانشجویان از طریق گرفتن و دادن بازخورد تقویت

1. Asana

2. Ask Any Different

۳. ایزی تز یک سامانه داخلی برای ارائه مشاوره جهت تدوین پایان‌نامه و رساله است.

می‌شود.

- در گروه‌های پایان‌نامه امکان همکاری‌های علمی بیشتر اعضاء در آینده وجود دارد.
- در گروه‌های پایان‌نامه تفکر انتقادی و مهارت کار گروهی و تیمی دانشجویان پرورش می‌یابد.
- در گروه‌های پایان‌نامه برخی از دانشجویان از لحاظ فکری به فرا رشته‌ای بودن می‌رسند (دانشگاه استانفورد، ۲۰۲۳).

پایان‌نامه همراهی: «پایان‌نامه همراه»^۱ شکلی از پایان‌نامه گروهی است که در آن یک پژوهش مشارکتی توسط دو یا چند دانشجو انجام می‌شود (مک نامارا و همکاران، ۲۰۱۰). بررسی‌ها نشان می‌دهند که «پایان‌نامه همراهی» نتایجی همچون: ملاحظه دیدگاه‌های متفاوت، داده‌های غنی‌تر، تحلیل‌های قوی‌تر داده‌ها و نتایج پژوهشی قوی‌تر را به همراه دارد. مهم‌تر از همه، این رویکرد پژوهشی ارتباط دانشجو با دانشجو را تقویت نموده که برای اتمام فرایند پایان‌نامه ضروری است (رابینسون و تاگر، ۲۰۱۷). از نظر «شورای ملی اساتید مدیریت آموزشی لکسینگتون»^۲ در ایالات متحده، انواع مدل‌های اجرای پایان‌نامه‌های همراهی به‌طور کلی به دو دسته زیر تقسیم می‌شوند:

۱. بررسی جنبه‌های مختلف از یک جامعه پژوهشی مشترک. در اینجا تمام پایان‌نامه‌های همراهی یک جامعه پژوهشی مشترک را بررسی می‌کنند، اما هر یک جنبه‌های مختلفی از آن جامعه را بررسی می‌کنند.
۲. بررسی یک جنبه مشترک از چند جامعه پژوهشی مختلف. در اینجا هر پایان‌نامه همراهی یک جامعه پژوهشی متفاوت را بررسی می‌کند، اما همه آن‌ها از یک جنبه مشترک جوامع مختلف مدنظر را بررسی می‌کنند. این شورا چهار الگو به شرح زیر را برای «پایان‌نامه همراهی» ارائه می‌کند:

الف- مدل فراتحلیل: در این مدل یک سوال پژوهشی مشترک وجود دارد. به‌عنوان مثال، سوال پژوهشی می‌تواند این باشد که «ادراکات رؤسای هیأت مدارس در باره نقش ناظران در ۱۰۰۰ منطقه آموزشی تگزاس چگونه است؟» اگر سه دانشجو روی این سوال پژوهشی کار کنند، در آن صورت پایان‌نامه اول ممکن است این سوال را از منظر یک ناحیه کوچک بررسی کند. پایان‌نامه دوم ممکن است سوال مذکور را از منظر یک ناحیه متوسط بررسی کند، و پایان‌نامه سوم ممکن است این سوال را از منظر یک ناحیه بزرگ شهری بررسی کند. در اینجا فصل‌های اول و دوم پایان‌نامه‌ها می‌تواند کاملاً متفاوت باشند. با این حال، همه آن‌ها ممکن است شامل یک چارچوب نظری مشترک باشند. دانشجویان در فصل سوم، طرح نمونه‌گیری را به روش‌های مختلف ارائه خواهند کرد؛ با این حال، هر سه پایان‌نامه ممکن است شامل اطلاعات یکسانی در مورد ابزار تحقیق، طرح تحقیق و رویه‌ها باشند. فصل چهارم و پنجم به صورت جداگانه نوشته شده و متمایز از هم هستند. در فصل چهارم یافته‌ها که مختص نمونه‌های خاص و منحصر به فرد هستند ارائه می‌شوند و در فصل پنجم نتیجه‌گیری‌ها و پیشنهادات متمایز ارائه می‌شوند. در این مدل توصیه می‌شود که اساتید راهنما و مشاور یکسان باشند.

ب- مدل مطالعه موردی چندگانه: این مدل می‌تواند شامل یک یا چند سؤال پژوهشی باشد. به‌عنوان مثال، یک سوال پژوهشی برای دو پایان‌نامه همراه می‌تواند این باشد که «در دروس آمار ارائه شده برای مدیران چه محتوا و چه استراتژی‌هایی باید گنجانده شود؟» در اینجا دو جامعه از مدیران یعنی مدیران مدارس و مدیران آینده‌نگر بررسی می‌شوند.

ج- مدل ارزیابی: مثالی از این مدل شامل دو دانشجو بود که می‌خواستند ارزیابی کنند آیا یک نوع کارآزمایی می‌تواند مهارت‌های خواندن دانش‌آموزانی که از نظر فرهنگی و زبانی متنوع هستند را افزایش دهد؟ در این دو پایان‌نامه، طرح ارزیابی یکسان بود اما نمونه‌ها متفاوت بودند. یک مطالعه در سطح مهد

1. Companion Dissertation

2. National Council of Professors of Educational Administration Lexington

کودک و دومی در سطح کلاس اول بود. برای هر دو پایان‌نامه از طرح پژوهشی مشترک (شامل یک ابزار و آمار توصیفی) استفاده شد.

د- مدل مطالعه موردی منفرد: در این مدل یک زمینه برای مطالعه انتخاب می‌شود که جمعیت‌های متفاوت موجود در آن مورد مطالعه قرار می‌گیرند. مثالی از این مدل شامل دو پایان‌نامه همراهی بود که پایان‌نامه اول به دنبال تعیین تفاوت در حضور و پیشرفت دانش‌آموزان آمریکایی-آفریقایی قبل و بعد از اجرای یک نوع کارآزمایی در جنوب شرقی تگزاس بود. اما پایان‌نامه همراهی دوم به دنبال بررسی تفاوت بین دانش‌آموزان آمریکایی-آفریقایی تبار و دانش‌آموزان آمریکایی-اسپانیایی تبار (مطالعه دوم) از لحاظ حضور و پیشرفت بود.

جهانی شدن صنعت و تأثیرات آن بر شیوه‌های ارائه در آموزش عالی: همواره بر ضرورت ارتباط سازنده دانشگاه و صنعت تأکید شده است زیرا وجود ارتباط سازنده بین صنعت و دانشگاه بر روی کارکردهای دانشگاه تأثیرات زیادی دارد و بالعکس. به‌منظور برقراری ارتباط سازنده بین دانشگاه و صنعت؛ دانشگاه‌ها باید نقش خود در تولید دانش و هم‌چنین تربیت سرمایه انسانی کارآمد را به خوبی انجام دهند. هم‌چنین صنعت نیز زمانی می‌تواند با دانشگاه‌ها رابطه سازنده‌ای داشته باشد که کشور به سمت صنعتی شدن پیش برود (آراسته، ۱۳۸۳). یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهند یک کشور زمانی به سمت صنعتی شدن پیش می‌رود که به شکلی مناسب در یک فضای رقابت جهانی قرار بگیرد که خود نیازمند نظام‌های سیاسی دارای رویکرد دسترسی باز است. در این رابطه بررسی‌های حسینی گلی و ساعی (۱۳۹۶) نشان می‌دهند که نظام سیاسی با دسترسی باز کره جنوبی، فضای لازم برای شکل‌گیری یک بخش خصوصی قوی در عرصه خودروسازی و رقابت با سایر شرکت‌های خارجی را فراهم نموده است، به‌صورتی که در حال حاضر کره جنوبی به پنجمین خودروساز جهان تبدیل شده است. یافته‌های آن‌ها هم‌چنین نشان می‌دهد که در ایران یک نظام سیاسی با دسترسی محدود در حوزه صنعت وجود دارد که مانع موفقیت آن شده است.

یادآور می‌شود فضای رقابتی از یک سو و چندرشته‌ای و یا میان رشته بودن برخی مسائل از سوی دیگر باعث شده که سازمان‌ها اهمیت فزاینده تیم و گروه را بیشتر درک کنند. بر این اساس بسیاری از سازمان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که بکارگیری گروه‌ها و تیم‌های کاری به آن‌ها اجازه می‌دهد محصولات بهتر را سریع‌تر و با هزینه مناسب‌تری تولید کرده و به سطح بالاتری از عملکرد دست یابند. این احساس نیاز صنعت به تیم‌های کاری و گروه‌های کاری، در ادامه به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی منتقل شده که باید فارغ‌التحصیلانی تربیت نمایند که ویژگی‌هایی همچون دانش به‌روز و جامع، تفکر انتقادی، پایبندی به اصول اخلاقی و مسئولیت‌پذیری، مهارت و روحیه کار گروهی و تیمی را داشته باشند. متأسفانه یافته‌های پژوهشی مختلف نشان می‌دهند که علی‌رغم فواید کار گروهی، همچنان سازمان‌های ایرانی از وضعیت مناسبی در این رابطه برخوردار نیستند (جعفرپور، ۱۳۹۷) که شاید یکی از علت‌های آن جهانی نشدن صنعت کشور باشد. این وضعیت جهانی نشدن و عدم رقابت در یک فضای رقابت بین‌المللی به نوبه خود باعث شده که دانشگاه‌های کشور زیاد به پرورش نیروی انسانی کارآمد که دارای ویژگی‌ها و قابلیت‌های همچون دانش، مهارت طراحی، مهارت کار در تیم‌ها و گروه‌ها باشند، احساس نیاز نکنند. در همین رابطه یافته‌های ابراهیمی و فرجادی (۱۳۸۸) نشان می‌دهد در کشورهای که سیاست‌های باز اقتصادی را دنبال می‌کنند، تأثیر آموزش بر اقتصاد بیشتر بوده است. در واقع در اقتصادهای باز ضریب تأثیر آموزش عالی بر رشد اقتصادی مثبت و معنادار است، اما در کشورهایی با اقتصاد بسته «تأثیر آموزش عالی بر رشد اقتصادی» معنادار نیست. بر این اساس، سرمایه‌گذاری در آموزش عالی فقط در کشورهای باز اقتصادی منطقی و به صرفه است.

توجه به پرورش مهارت‌های گروهی در اسناد بالادستی ایران: اعتقاد بر این است که پرورش مهارت‌های ارتباطی و گروهی باید از کودکی و به‌طور مستمر مورد توجه قرار گیرد. با توجه به اهمیت موضوع، سه

سند آموزشی بالادستی ایران نیز بر اهمیت پرورش مهارت‌های گروهی و ارتباطی از همان کودکی تأکید کرده‌اند که در ادامه به‌طور مختصر به آن‌ها اشاره می‌شود. همان‌طور که در جدول ۱ مشخص است در «سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴» به روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی اشاره شده که لازمه کار گروهی و تیمی است.

جدول ۱. توجه به کار گروهی در سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴

سند مرجع	متن
سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران	فعال، مسئولیت‌پذیر، ایثارگر، مؤمن، رضایتمند، برخوردار از وجدان کار، انضباط، روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به انقلاب و نظام اسلامی و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن

در «نقشه جامع علمی کشور» نیز به روحیه تعاون، تعامل، کار مشترک و مسئولیت‌پذیری و شبکه‌سازی اشاره شده است که پیش‌نیاز کار تیمی و گروهی هستند. با این وصف در چند بند این سند به‌طور ویژه به فعالیت‌های گروهی اشاره شده است (زمانی و پورآتشی، ۱۴۰۱). در «سند تحول بنیادین آموزش و پرورش» نیز بر پرورش مهارت‌های ارتباطی و مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان و هم‌چنین استفاده از روش‌های آموزشی فعال، گروهی و ایجاد زمینه پژوهشگری و افزایش توانمندی‌های حرفه‌ای معلمان به شکل فردی و گروهی تأکید شده است (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰).

شکل‌گیری پیمان‌های بین‌المللی آموزشی و تأثیر آن‌ها بر شیوه‌های ارائه در آموزش عالی: قبل از تشریح پیمان‌های بین‌المللی آموزشی لازم است که سازوکارهای «اعتباربخشی»^۱ و «به رسمیت شناختن»^۲ که از جمله شیوه‌های رایج تضمین کیفیت در آموزش عالی هستند، تشریح شود. در سازوکار اعتباربخشی یک سازمان اعتباربخشی براساس معیارها یا استانداردهای آموزشی خود اقدام به ارزیابی «مؤسسات آموزش عالی» یا «دوره‌های آموزشی» می‌نماید و در صورت رعایت تمام استانداردها، به آن‌ها برای مدت زمان مشخصی اعتبار می‌بخشد. در آموزش عالی دو دسته کلی زیر سازمان‌های اعتباربخشی وجود دارد: الف- سازمان‌های اعتباربخشی مؤسسه‌ای یا منطقه‌ای که به ارزیابی و اعتباربخشی مؤسسات آموزش عالی می‌پردازند و ب- سازمان‌های اعتباربخشی تخصصی که به ارزیابی و اعتباربخشی دوره‌های آموزشی^۳ یک حوزه مشخص همچون حوزه پزشکی یا حوزه مهندسی می‌پردازند. در رابطه با «سازوکار به رسمیت شناختن» نیز باید گفت در این سازوکار یک نهاد ملی (همچون وزارت آموزش عالی) یا یک نهاد بین‌المللی براساس ضوابط خود به ارزیابی سازمان‌های اعتباربخشی مربوطه می‌پردازد و در صورت رعایت تمامی ضوابط، آن سازمان اعتباربخشی را برای مدت زمان مشخصی (حداقل ۱ و حداکثر ۷ سال) به رسمیت می‌شناسد (ABET, 2023).

پیمان‌های بین‌المللی آموزشی: پیمان آموزشی^۴ یک مجمع بین‌المللی از چند سازمان اعتباربخشی در یک حوزه خاص است. به‌عنوان مثال، «پیمان آموزشی واشنگتن» یک مجمع بین‌المللی از سازمان‌های اعتباربخشی در حوزه مهندسی است که فهرست اعضای اصلی آن در جدول ۲ ارائه شده است. شایان ذکر است که در طول چند سال گذشته، چند پیمان آموزشی در حوزه‌های مهندسی و پزشکی در سطح اروپا و جهان شکل گرفته‌اند که آموزش‌های دانشگاهی آن حوزه‌ها را تحت تأثیر قرار داده‌اند.

1. Accreditation
2. Recognition
3. Programs or programs of study
4. Educational accord

جدول ۲. فهرست اعضای اصلی پیمان واشنگتن

نام کشور	نام سازمان اعتباربخشی	نام کشور	نام سازمان اعتباربخشی
کانادا	مهندسان کانادا (۱۹۸۹)	استرالیا	مهندسان استرالیا (۱۹۸۹)
چین تایپه	مؤسسه آموزش مهندسی تایوان (۲۰۰۷)	هند	هیات اعتباربخشی ملی (۲۰۱۴)
ژاپن	هیئت اعتباربخشی آموزش مهندسی ژاپن (۲۰۰۵)	ایرلند	مهندسان ایرلند (۱۹۸۹)
کره جنوبی	هیئت اعتباربخشی آموزش مهندسی کره (۲۰۰۷)	هنگ کنگ	مؤسسه مهندسان هنگ‌کنگ (۱۹۹۵)
نیوزلند	مؤسسه مهندسان حرفه‌ای نیوزلند (۱۹۸۹)	مالزی	هیات مهندسان مالزی (۲۰۰۹)
روسیه	انجمن آموزش مهندسی روسیه (۲۰۱۲)	سنگاپور	مؤسسه مهندسان سنگاپور (۲۰۰۶)
آفریقای جنوبی	شورای مهندسی آفریقای جنوبی (۱۹۹۹)	سری لانکا	مؤسسه مهندسان سریلانکا (۲۰۱۴)
انگلستان	شورای مهندسی انگلستان (۱۹۸۹)	پرو	ICACIT (۲۰۱۸)
ایالات متحده	هیئت اعتباربخشی فنی-مهندسی (۱۹۸۹)	چین	انجمن علوم و فناوری چین (۲۰۱۶)
ترکیه	انجمن اعتباربخشی دوره‌های مهندسی (۲۰۱۱)	پاکستان	شورای مهندسی پاکستان (۲۰۱۷)
کاستاریکا	CFIA (۲۰۲۰)		

در خصوص تأثیر بسیار زیاد پیمان‌های بین‌المللی آموزشی بر آموزش عالی باید گفت که در یک پیمان آموزشی، تمامی سازمان‌های اعتباربخشی عضو پیمان باید استانداردهای آموزشی خود را هم‌تراز با «استانداردهای پیمان آموزشی» تدوین نموده و آن‌ها را مطابق با شرایط خود بومی‌سازی کنند. هم‌چنین در یک پیمان آموزشی، هر یک از اعضا تحت نظارت سایر اعضای پیمان قرار دارند (حسینی لرگانی، ابراهیم‌آبادی، توفیقی، ۱۴۰۰؛ ابراهیم‌آبادی، عارفی، فتحی و اجارگاه و توفیقی، ۱۳۹۶). براساس توضیحات مذکور باید گفت شکل‌گیری پیمان‌های آموزشی باعث شده که دانشگاه‌ها، گروه‌های آموزشی و اساتید ملزم شوند که کیفیت دوره‌های آموزشی خود را مطابق با استانداردهای آموزشی بین‌المللی ارتقاء ببخشند که یکی از این استانداردها پرورش مهارت‌های گروهی و ارتباطی در دانشجویان است (ابراهیم‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۵؛ ۱۳۹۶؛ ۱۳۹۷).

عوامل مؤثر بر گروه یا تیم: از آنجایی که پژوهشگر یافته‌های پژوهشی صرف مرتبط با عوامل مؤثر بر پژوهش تیمی یا گروهی را نیافت، لذا به بررسی عوامل مؤثر بر تیم‌ها و گروه‌ها پرداخته است که در ادامه ارائه شده‌اند. شایان ذکر است چون بیشتر پژوهشگران بین «گروه» و «تیم» تمایز قائل نشده‌اند، از این‌رو یافته‌های آن‌ها گاهی به عوامل مؤثر بر تیم، گاهی به عوامل مؤثر بر گروه و گاهی به عوامل مؤثر بر هر دو اشاره دارند.

از نظر یو، شین، چینگ و بو^۱ (۲۰۲۲) «اعتماد سریع»، «اعتماد تیمی» و «به اشتراک‌گذاری مدل ذهنی» بر عملکرد «تیم‌های یادگیری مجازی بین‌فرهنگی» تأثیر می‌گذارند. از نظر میرون اسپکتور، ایمیچ، آرگوت و اسمیت^۲ (۲۰۲۲) تیم‌هایی با «چارچوب‌های متناقض» و «انگیزه معرفتی بالا» دارای عملکرد بهتری هستند زیرا خلاق‌تر بوده و اقدام به بسط ایده‌ها (تبادل، توجه و ادغام) می‌کنند. پندی، مورتی و کورونا (۲۰۲۲) دریافتند که اگر اعضای تیم‌ها قبل از جلسات تیمی، به صورت فردی روی طرح خود کار کنند،

1. Yu, Shen, Cheng & Bao

2. Miron-Spektor, Emich, Argote & Smith

عملکرد کلی تیم بهتر خواهد شد. هروی و گرین^۱ (۲۰۲۲) معتقدند که بازخوردهای سازنده رهبر تیم باعث ترغیب اعضای تیم به تأمل و اندیشیدن شده که در نهایت عملکرد تیم را افزایش می‌دهد. آن‌ها هم‌چنین معتقدند که «توافق‌پذیر بودن رهبر»، اثربخشی «بازخوردهای سازنده رهبر» را کاهش می‌دهد. یافته‌های پژوهشی سونگ و همکاران (۲۰۲۲) نشان می‌دهد که چابکی و عملکرد تیم‌های که از هوش مصنوعی استفاده می‌کنند، بیشتر از تیم‌های صرفاً انسانی است. از نظر نیل^۲ (۲۰۱۱) عدالت و انصاف در تیم‌ها و گروه‌ها بر عملکرد آن‌ها تأثیر می‌گذارد. از نظر ژانگ و وانگ (۲۰۲۰) «وابستگی متقابل وظایف»، «اعتماد در بین اعضای تیم» و «تعارضات سازنده» بر «یادگیری تیمی» تأثیر مثبت دارند. در ادامه «یادگیری تیمی» نیز بر روی «مدل‌های ذهنی به اشتراک گذاشته شده»، «کیفیت هماهنگی تیم» و «عملکرد تیم» تأثیر می‌گذارد. یافته‌های پژوهشی کیم، کیم و جو^۳ (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که «امنیت روانشناختی اعضای تیم»، «سیستم حافظه تعاملی» و «رفتار یادگیری تیم» بر روی «عملکرد تیم» تأثیر می‌گذارد. از نظر کوش، ویلیامسون و ارگوت^۴ (۲۰۱۲) «تنوع اعضای گروه» و «توزیع گروه از لحاظ جغرافیایی» بر عملکرد گروه یا تیم تأثیر می‌گذارد. مسکات، آناند، کونتسوتو، تان و پارک^۵ (۲۰۲۲) در پژوهش خود دریافتند که «آشنایی تیمی» برای زمینه‌های معمولی و ساختار یافته مطلوب است، اما ممکن است برای محیط‌های کاری نوآورانه مؤثر و مطلوب نباشد.

در بین پژوهش‌های داخلی، یافته‌های جهان‌بین، عبدی، خانجانی و حسینی (۱۳۹۸) نشان می‌دهد که «ساختار و برنامه‌ریزی نابسامان»، «ارتباط و هماهنگی ضعیف»، «کمبود منابع مالی»، «نظام آموزشی ناکارآمد»، «باورهای فرهنگی نادرست» و «شناخت و تجربه ناکافی» از موانع کار تیمی هستند. از نظر زمانی و پورآتشی (۱۴۰۱) دشواری‌های کار تیمی در فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی در مجموع به پنج دسته به شرح زیر تقسیم می‌شوند: ۱- عوامل فردی، ۲- عوامل تیمی، ۳- عوامل درون دانشگاهی، ۴- عوامل برون دانشگاهی و ۵- عوامل مرتبط با زمینه ملی. جعفرپور (۱۳۹۷) بیان می‌دارد که مهم‌ترین آسیب‌های کار گروهی در سازمان‌های داخل کشور شامل «فقدان سیستم ارزیابی عملکرد»، «عدم آموزش کار گروهی به اعضا»، «شناخت ناکافی از محیط کاری سازمان»، «وجود تعارضات حل نشده در گروه» و «غیرقابل اندازه‌گیر بودن اهداف» هستند. یافته‌های پژوهشی صادقی، زندی و صادقی (۱۳۹۶) نشان می‌دهد که عوامل فردی، سازمانی و کاری از جمله موانع کار تیمی هستند. یافته‌های پژوهشی توحیدی صدر و رضایی‌منش (۱۳۹۵) نشان می‌دهند که «ساختار تیم»، «فرهنگ تیم»، «توانایی‌های فردی اعضای تیم»، «عوامل انگیزشی» و «عوامل مدیریتی» بر روی «عملکرد تیم‌های کاری» تأثیر گذارند. میرمولایی و همکاران (۱۳۹۴) استدلال می‌کنند که «مسائل زمینه‌ای»، «مشکلات فردی»، «ضعف توانایی و مهارت» و «سیستم مدیریتی سازمان» از عوامل بازدارنده کار تیمی هستند. هم‌چنین مدیریت داخلی تیم؛ همکاری، همیاری و همدلی؛ و ویژگی فردی از جمله عوامل تسهیل‌کننده کار تیمی می‌باشند. از نظر اکبریان و طاهری (۱۳۹۳) عوامل زمینه‌ای، ساختاری و رفتاری به ترتیب بیشترین تأثیر را در عدم استفاده از کار تیمی در محیط‌های دانشگاهی دارند. هادی‌زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۳) استدلال می‌کنند توجه به «استقلال عمل»، «وابستگی درون تیمی»، «طراحی شغل»، «ویژگی‌های ساختاری تیم»، «انسجام تیمی» و «فرایندهای درون تیمی» بر «اثربخشی تیم‌های کاری» تأثیر مثبت دارند. از نظر پورصادق (۱۳۹۲) «نامناسب بودن زمینه تیم»، «ضعف مهارت‌های مدیریتی تغییر تیم»، «ترکیب و ساختار نامناسب تیم» و «مشکلات موجود در شایستگی‌های تیمی» از جمله مهم‌ترین موانع کار تیمی هستند. مرتضوی، حکیمی، سودی و قلی‌زاده (۱۳۹۰) بیان می‌دارند «ادراک از

1. Harvey & Green
2. Neale
3. Kim, Kim & Jo
4. Kush, Williamson & Argote
5. Muskat, Anand, Contessotto, Tan & Park

اعتماد و عدالت» بر اثربخشی تیم تأثیر می‌گذارد. هم‌چنین آن‌ها بیان می‌دارند رفتار صادقانه، رعایت منافع دیگران، تخصیص منصفانه منابع و تدوین رویه‌های شفاف و به دور از تبعیض بر کارایی تیم تأثیر می‌گذارند. از نظر قلی‌پور و امیری (۱۳۸۸) مسئولان تیم‌ها باید به «هویت سازمانی تیم» توجه نمایند. رضایی (۱۳۸۷) معتقد است «عدم پایبندی به اخلاق حرفه‌ای» و «عدم رواج شفافیت همراه با احترام» از اساسی‌ترین موانع انجام کار تیمی در ادارات و سازمان‌های ایران است. وی هم‌چنین «نبود اعتماد»، «عدم پاسخگویی تیمی»، «عدم تفکر تیمی اعضا»، «ساختار اداری ضعیف»، «ضعف انضباط فردی و گروهی»، «عدم پشتکار»، «عدم اعتقاد عملی به صداقت»، «عدم تعهد»، «بی‌توجهی به اهداف تیمی و نتایج فعالیت‌ها»، «ضعف رهبری» و «ضعف ارتباط بین اعضا» را مهم‌ترین موانع کار تیمی می‌داند. از نظر آریانپور و همکاران (۱۳۸۶) ترکیب تیم، فرایند تعیین هدف، رویکرد انتخاب شده برای رسیدن به هدف، تعاملات بین اعضای تیم، برداشت هر عضو از عملکرد خود در تیم بر «عملکرد تیمی» تأثیر می‌گذارند. هم‌چنین مؤمنی (۱۳۸۶) بی‌اعتمادی، عدم تعهد، عدم مسئولیت‌پذیری و بی‌توجهی به اهداف تیم را از جمله موانع کار تیمی می‌داند. در نهایت لاجوردی و خان‌بابایی (۱۳۸۶) در یک پژوهش به بررسی عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش در تیم‌های کاری پرداختند. یافته‌های آن‌ها نشان داد «خودمدیریتی» و «استقلال عمل» اعضای تیم از عوامل مؤثر بر «ایجاد دانش» هستند. یافته‌های دیگر این پژوهش نشان داد وجود مهارت‌های مکمل و نیز فضای اعتماد در بین اعضای تیم‌های کاری از مهم‌ترین عوامل تسهیل‌کننده «ایجاد، انتقال و یکپارچگی دانش» هستند.

روش‌شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر شناسایی الزامات مرتبط با اجرای موفق «پایان‌نامه گروهی» است؛ بنابراین پژوهش حاضر از نوع کاربردی می‌باشد. رویکرد روشناختی در این پژوهش، یک رویکرد کیفی است. در این پژوهش، روش پژوهش مورد استفاده پدیدارشناسی^۱ بوده که از ابزارهای «مصاحبه» و «بررسی اسنادی» برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. در بخش «مصاحبه»، یک مصاحبه نیمه‌ساختارمند (تلفنی یا حضوری) با ۲۰ فرد مطلع به شرح جدول ۳ انجام شده است.

جدول ۳. مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

ردیف	شغل	تحصیلات	حوزه تخصصی
۱	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری (استاد)	علوم تربیتی
۲	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری (استاد)	شیمی
۳	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری (دانشیار)	شیمی
۴	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری (دانشیار)	مشاوره
۵	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری (دانشیار)	منابع طبیعی
۶	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری (دانشیار)	آمار
۷	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری (استادیار)	حقوق
۸	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری (استادیار)	اقتصاد آموزش عالی
۹	عضو هیئت علمی پژوهشگاه	دکتری (استادیار)	علوم کامپیوتر
۱۰	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری (استادیار)	جامعه‌شناسی
۱۱	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری (استادیار)	فناوری اطلاعات

۱۲	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری (استادیار)	ریاضی
۱۳	دبیر آموزش و پرورش	دکتری	روانشناسی
۱۴	کارمند	دانشجوی دکتری	مدیریت
۱۵	کارمند	فوق لیسانس	علوم اجتماعی
۱۶	کارمند	فوق لیسانس	محیط زیست
۱۷	دبیر آموزش و پرورش	فوق لیسانس	مدیریت آموزشی
۱۸	مربی ورزشی	فوقلیسانس	علوم ورزشی
۱۹	بیکار	فوق لیسانس	آمار
۲۰	بیکار	فوق لیسانس	روانشناسی

لازم به ذکر است در این پژوهش انتخاب مصاحبه‌شوندگان به صورت هدفمند و گلوله برفی بوده است که هدف از انتخاب آن‌ها، کسب داده‌ها از منظر اشخاص مطلع با تجارب مختلف بوده است. در بخش «بررسی اسنادی» نیز مقالات، کتاب‌ها، اسناد و گزارش‌های مربوطه، بخصوص اسناد و گزارش دانشگاه‌های معتبری همچون دانشگاه استانفورد، دانشگاه میشیگان، دانشگاه وین، دانشگاه کالیفرنیا و دانشگاه ایندیانا که «پایان‌نامه گروهی» را انجام داده و از آن حمایت می‌کنند، بررسی شده است. در خصوص نحوه جستجو و انتخاب دانشگاه‌های معتبر باید گفت ابتدا در اینترنت از طریق کلید واژه‌های «پایان‌نامه گروهی» و «پایان‌نامه همراهی» فهرست دانشگاه‌های مختلف مجری پایان‌نامه گروهی شناسایی شدند. در ادامه اعتبار دانشگاه‌های شناسایی شده براساس اینکه توسط یک «سازمان اعتباربخشی معتبر» ارزیابی و اعتباربخشی شده باشند، مورد بررسی قرار گرفت. در پژوهش حاضر پایان دادن به فرایند گردآوری داده‌ها، براساس اشباع نظری صورت گرفته است.

تجزیه و تحلیل محتوای اسناد بررسی شده و همچنین محتوای مصاحبه‌ها، با استفاده از روش «تحلیل مضمون» انجام شده است. یادآور می‌شود در «تحلیل مضمون»، مضامین از طریق بررسی داده‌ها و در طول چند مرحله شناسایی می‌شوند. «مضمون» عبارت از معنای نهفته در پس مجموعه‌ای از داده‌هاست. در مجموع تحلیل مضمون شامل چهار مرحله به شرح زیر است:

- کدگذاری. در این مرحله، متن اسناد و مصاحبه‌ها براساس کلمات کلیدی کد گذاری می‌شود.
- تدوین مضامین اولیه. در این مرحله کدها تحلیل و همچنین معانی نهفته در پس داده‌ها واکاوی شده و سرانجام مضامین اولیه ساخته می‌شوند. در اینجا مضامین مصداق‌های عینی دارند. در واقع در این مرحله بررسی‌ها به یک سری کلمات معنادار تقلیل پیدا می‌کنند.
- تدوین مضامین ثانویه. در این مرحله «مضامین اولیه» براساس دو اصل جامعیت و مانعیت ترکیب شده و «مضامین ثانویه» واکاوی می‌شوند. لازم به ذکر است که «مضامین ثانویه» نسبت به «مضامین اولیه» انتزاعی‌تر هستند.
- ایجاد شبکه‌ای از مضامین. در این مرحله «مضامین ثانویه» با همدیگر ارتباط داده شده و شبکه‌ای از مضامین ایجاد می‌شود.

در این پژوهش برای تفسیر داده‌های کیفی و رعایت اعتبار یافته‌های پژوهش، «کاوش به وسیله افراد مورد مطالعه» و «پیوستگی شواهد و مدارک» مورد توجه قرار گرفته است. در فرایند «کاوش به وسیله افراد مورد مطالعه»، مصاحبه‌شوندگان گزاره‌هایی را که در گزارش پژوهشگر آمده است، از نظر صحت و کامل بودن مورد بررسی قرار می‌دهند. از نظرین، پژوهش زمانی اعتبار زیادی دارد که پیوستگی ارائه شده بین شواهد و مدارک بوسیله پژوهشگر زیاد باشد، یعنی پژوهشگر بتواند ارتباط روشن و معناداری

بین سوالات پژوهشی، داده‌ها و یافته‌ها برقرار کند (گال، بروگ و گال، ترجمه نصر و همکاران، ۱۳۸۳). در پژوهش حاضر، پژوهشگر سعی نموده که از طریق دسته‌بندی الزامات اجرای پایان‌نامه گروهی در پنج سطح و سپس ارائه ارتباط نظام‌مند و معنادار بین این سطوح با استناد به منابع و یافته‌ها، پیوستگی بین داده‌ها را نشان دهد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد تعداد هیجده الزام برای اجرای پایان‌نامه‌های گروهی در دانشگاه‌های ایران وجود دارد که می‌توان آن‌ها را به پنج سطح به شرح زیر تقسیم نمود: الف- الزامات در سطح فردی (۱- الزامات دانشی، ۲- الزامات مهارتی و ۳- الزامات نگرشی/منشی)، ب- الزامات در سطح گروه پایان‌نامه (۴- الزامات فرهنگی، ۵- الزامات آموزشی-اداری، ۶- الزامات مالی و ۷- الزامات حقوقی)، ج- الزامات در سطح مؤسسه آموزش عالی (۸- الزامات فرهنگی، ۹- الزامات آموزشی-اداری، ۱۰- الزامات مالی و ۱۱- الزامات حقوقی)، ر- الزامات در سطح ملی (۱۲- الزامات فرهنگی، ۱۳- الزامات آموزشی-اداری، ۱۴- الزامات اقتصادی، ۱۵- الزامات سیاسی و ۱۶- الزامات مالی)، ز- الزامات در سطح بین‌المللی (۱۷- الزامات اقتصادی و ۱۸- الزامات آموزشی-اداری). یادآور می‌شود هر یک از این الزامات شامل چند آیتم است که به تفصیل در جدول ۴ ارائه شده‌اند. جهت آشنایی بیشتر، منبع کدها نیز آورده شده است.

جدول ۴. الزامات انجام پایان‌نامه گروهی در دانشگاه‌های ایران

مضامین ثانویه	مضامین اولیه	کدها
بین‌المللی پیمان‌های آموزشی کشور عمومی	الزامات دانشی	۱. داشتن دانش کافی تخصصی در حوزه مورد پژوهش
		۲. آشنایی با کار گروهی
		۳. آشنایی با نقش و وظایف خود در گروه پایان‌نامه
		۴. مهارت پایان‌نامه نویسی
		۵. مهارت‌های تحلیلی، انتقادی و اجتماعی
		۶. مهارت پژوهشی
		۷. مهارت برقراری ارتباط
		۸. مهارت ارائه مطلب
		۹. صداقت
		۱۰. شنونده فعال
	الزامات نگرشی و منشی	۱۱. روحیه کار گروهی
		۱۲. مسئولیت‌پذیری
		۱۳. احترام به دیگر اعضای گروه
		۱۴. دفاع از حق و حقیقت‌طلبی
		۱۵. امنیت روانشناختی
الزامات فرهنگی	۱. وجود اعتماد متقابل در بین گروه	
	۲. حمایت عاطفی (دانشگاه وین)	
	۳. نبود فرهنگ تقلب علمی در گروه	
	۴. وجود انگیزه کافی در گروه	
	۵. پیوستگی و همفکری بین اعضای گروه	
	۶. تنوع در بین اعضای گروه (دانشگاه استنفورد)	
<p>(مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ لایحه نظر من دانشجویان قبل از عضو شدن در یک گروه پایان‌نامه باید از قبل نسبتاً مهارت‌های همچون مهارت کار تیمی و گروهی، مهارت پایان‌نامه نویسی، دانش کافی، مهارت جستجو و پژوهش، مهارت برقراری ارتباط را داشته باشد. هم‌چنین اعضای گروه باید صادق باشند چون در غیر این صورت گروه سرانجام خوبی نخواهد داشت، دانشجویان باید روحیه کار گروهی نیز داشته باشند، دانشجویان باید در قبال خود، جامعه و کار پژوهشی شان مسئولیت‌پذیر باشند.)</p>		

۷. خود سازماندهی (دانشگاه وین)
۸. تشکیل گروه بعد از اینکه پروپوزال همه اعضای گروه به تصویب رسید
۹. برگزاری جلسات پیوسته بین گروه در تاریخ‌ها و ساعات مشخص به صورت هفتگی (دانشگاه ایندیانا، دانشگاه میشیگان)
۱۰. مشخص بودن وظایف هر یک از اعضای گروه (دانشگاه استانفورد، دانشگاه میشیگان)
۱۱. تعیین تدابیر لازم برای زمانی که یک عضو گروه نتواند پایان‌نامه خود را به سرانجام برساند
۱۲. در اختیار دادن یک اتاق برای دو ساعت در هفته به هر گروه (دانشگاه وین)
۱۳. وجود امکانات (همچون امکانات آزمایشگاهی)
۱۴. تبیین الزامات و فرضیات لازم هم به صورت گروهی و هم به صورت فردی در مسیر انجام پایان‌نامه
۱۵. یکسان بودن مراحل پیشرفت دانشجویان در فرایند انجام پایان‌نامه (مثلاً همه اعضای گروه در فصل اول از پایان‌نامه خود باشند) (دانشگاه وین)
۱۶. تهیه صورت‌جلسه در پایان هر جلسه (مصاحبه‌شونده شماره ۲ "در پایان هر جلسه باید یک صورت‌جلسه تهیه شود مبنی بر اینکه هر عضو گروه، امور مربوط به خود را ارائه داده و از امور دیگران نیز مطلع است تا بعداً شائبه‌ای بین اعضای گروه بوجود نیاید")
۱۷. وجود استاد مشترک (شورای ملی اساتید مدیریت آموزشی لکسینگتون)
۱۸. گرفتن و دادن بازخورد در بین اعضای گروه از پیشرفت‌ها و اقدامات یکدیگر (دانشگاه ایندیانا، دانشگاه وین، دانشگاه استانفورد، دانشگاه میشیگان)
۱۹. هم سطح بودن توانایی دانشجویان عضو گروه پایان‌نامه (از لحاظ علمی، روش شناسی، تجربه) (دانشگاه کالیفرنیا)
۲۰. عدم سردرگمی دانشجویان در مواردی که یک موضوع کلی به چند پایان‌نامه یا رساله تقسیم می‌شود.
۲۱. وجود عدالت و انصاف در گروه از لحاظ برخورد، تخصیص منابع و غیره
۲۲. وجود منابع مالی کافی
۲۳. مورد بحث قرار دادن الزامات مالی در همان مراحل اول شکل‌گیری گروه
۲۴. وجود منابع مالی تنخواه در اختیار استاد رایزن گروه (استاد راهنمای جمعی)
۲۵. وجود سازوکار لازم برای دادن گرنت به دانشجویان (مصاحبه‌شونده شماره ۱۹ "اکثر دانشجویان با هزینه شخصی پایان‌نامه را انجام می‌دهند زیرا اساتید گرنت‌های واریزی به حساب خود را به دانشجویان نمی‌دهند")
۲۶. مورد بحث قرار دادن نحوه مدیریت هزینه‌ها (مصاحبه‌شونده شماره ۵ "تمام هزینه‌های مربوط به انجام پژوهش و منبع دریافت آن‌ها و نیز تاریخ دریافت آن‌ها، و همچنین میزان دریافتی هر عضو گروه باید از قبل مشخص باشد)
۲۷. عدالت و انصاف در توزیع منابع
۲۸. مشخص بودن سهم و مشارکت دانشجویان در دستاورد کلی، به‌ویژه زمانی که محصول نهایی کار گروهی به فروش می‌رسد
۱. نبود تقلب و سرقت علمی در سطح دانشگاه
۲. وجود انگیزه برای یادگیری و پژوهش در سطح دانشگاه
۳. حمایت اساتید با تجربه از اساتید جدید
۴. نبود رانت و بده و بستان
۵. احساس نیاز واقعی به کار گروهی و تیمی
۶. عدم سوء استفاده از تلاش‌های دانشجویان
۷. پایبند بودن دانشجویان به منشور اخلاقی دانشگاه
۸. از خودگذشتی اساتید جهت حمایت از پژوهش گروهی و تیمی
۹. وجود فرهنگ کار گروهی در سطح دانشگاه
- (مصاحبه‌شونده شماره ۳ "به نظر من برای انجام هر نوع پایان‌نامه یا رساله باید سرقت علمی و تقلب نباشد، باید همه افراد به یک منشور اخلاقی پایبند باشند، نباید بین اساتید بده و بستان وجود داشته باشد. این‌ها مواردی هستند که همچون سول‌های سرطانی فضای پژوهش دانشگاهی را نابود می‌کند")

الزامات
آموزشی-اداری

الزامات مالی

الزامات حقوقی

الزامات فرهنگی

۱۰. اختیاری بودن «پایان‌نامه گروهی» (مصاحبه‌شونده شماره ۴ " برای اینکه این کار ثمربخش باشد، گرفتن پایان‌نامه یا رساله گروهی باید اختیار باشد وگرنه نتیجه عکس می‌دهد. چون برخی از دانشجویان به دلایل مختلفی ممکن است علاقه‌ای به این کار نداشته باشند")

۱۱. وجود یک مرکز در دانشگاه جهت حمایت از گروه‌های پایان‌نامه (در دانشگاه استانفورد این وظیفه به مرکز نگارش دانشگاه محول شده است)

۱۲. اهتمام دانشگاه بر منشورهای اخلاقی حرفه‌ای

۱۳. وجود «طرح جامع پژوهشی»^۱ در سطح دانشگاه (مصاحبه‌شونده شماره ۲ "بنبید اساتید باید مستتر پلن داشته باشند. این امر قبلاً در دانشگاه‌هایی همچون تهران متداول بود، اما در حال حاضر زیاد به این امر توجه نمی‌شود").

۱۴. آشنایی اساتید و دانشجویان با میزان اهمیت کارگروهی و پایان‌نامه گروهی

۱۵. وجود ظرفیت کافی اساتید برای راهنمایی یا مشاوره پایان‌نامه‌ها (مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ "برای بررسی ظرفیت واقعی اساتید باید یک سامانه ملی راه‌اندازی شود به‌صورتی که تمام فعالیت‌های اجرایی، آموزشی و پژوهشی هر یک از اعضای هیئت علمی در آن درج شود. در ادامه باید ظرفیت واقعی هر یک از اساتید برای انجام راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌ها را پایش نموده و با استانداردهای بین‌المللی آموزشی مقایسه کرد")

۱۶. نسبت استاد به دانشجو، مطابق با استانداردهای بین‌المللی آموزشی باشد (به‌عنوان مثال، استانداردهای آموزشی

(ABET

۱۷. انطباق تعداد اساتید تمام وقت برنامه آموزشی با استانداردهای بین‌المللی آموزشی (به‌عنوان مثال، استانداردهای آموزشی (ABET

۱۸. انطباق نسبت دانشجویان به امکانات دانشگاه مطابق با استانداردهای بین‌المللی آموزشی (به‌عنوان مثال، استانداردهای آموزشی (ABET

الزامات
آموزشی-اداری

۱۹. وجود هماهنگی بین اساتید

۲۰. وجود هماهنگی بین استاد و دانشجو

۲۱. وجود سازوکارهایی برای انتقال تجربیات دانشجویان مقاطع تحصیلی بالاتر به دانشجویان دیگر

۲۲. ملاک قرار گرفتن توانایی کار گروهی و تیمی دانشجویان تحصیلات تکمیلی در هنگام پذیرش (مصاحبه‌شونده شماره ۱ "به نظر من هنگام مصاحبه های دکتری باید توانایی کارگروهی داوطلب مدنظر نظر قرار بگیرد. این امر در دانشگاه‌های خارج از کشور لحاظ می‌شود، به‌عنوان مثال هنگامی که برای مصاحبه دوره دکتری شرکت کردم از من نوع فعالیت‌های کاری و ورزشی مورد علاقه‌ام را پرسیدم")

۲۳. استفاده از الگوی مناسب جهت طراحی دوره‌های آموزشی (همچون استفاده از الگوهای دستاوردمحور)

۲۴. دانشجو محور بودن نظام آموزشی و تأکید بر یادگیری فعال

۲۵. تقاضا محور بودن بخشی از پایان‌نامه‌ها (مصاحبه‌شونده شماره ۵ "بخشی از پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها باید سفارشی بوده و براساس نیازهای جامعه و صنعت باشند)

۲۶. مهارت اساتید در رابطه با نحوه مدیریت «گروه پایان‌نامه» (شورای ملی اساتید مدیریت آموزشی لکسینگتون)

۲۷. وجود آیین‌نامه‌های شفاف و البته غیر دست و پا گیر جهت حمایت از انجام پایان‌نامه گروهی

۲۸. طراحی صحیح دوره آموزشی (مصاحبه‌شونده شماره ۳ "به نظر من طراحی دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی باید به‌صورتی باشند که واحدهای اضافه و نامربوط حذف شده و به جای آن فعالیت‌های پژوهشی خصوصاً پژوهش‌های گروهی آموزش داده شوند")

۲۹. تمرکز دوره‌های آموزشی بر یادگیری فعال و کار عملی

۳۰. حمایت مالی دانشگاه از دانشجویان

۳۱. حمایت دانشگاه از اساتید

الزامات مالی

۳۲. ذکر شدن اسامی افراد در مقالات براساس مشارکت واقعی آن‌ها

۳۳. رعایت مالکیت معنوی

۳۴. توجه به مشارکت واقعی در فعالیت‌های پژوهشی

الزامات حقوقی

۱. شرایط نسبتاً مساعد اجتماعی (مصاحبه‌شونده شماره ۱ "نیازهای اولیه دانشجویان باید تأمین شود، دانشجویان نباید دغدغه‌های همچون حداقل درآمد، خوابگاه، امنیت و غیره را داشته باشند")

۲. وجود فرهنگ کار گروهی در سطح ملی و محلی (مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ "جامعه اعم از مدرسه، خانواده، دانشگاه و همسالان باید به کار گروهی و تیمی اهمیت داده و آن را ارزشمند بدانند")

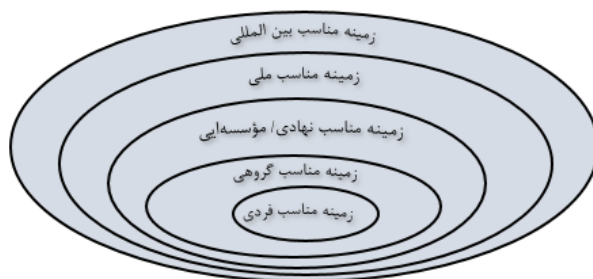
الزامات فرهنگی

الزامات در
سطح ملی
(زمینه ملی)

۳. غیرمتمرکز بودن نظام آموزش عالی	
۴. اعمال فشار نهادها و مؤسسات تضمین کیفیت به دانشگاه‌ها جهت پرورش فارغ‌التحصیلانی با توانایی‌های کار گروهی	
۵. ایجاد سازوکارهایی در ایراندک و دانشگاه‌ها که هم از تقلب جلوگیری کند و در عین حال مانع پژوهش‌های گروهی نشود.	
۶. امکان دسترسی تمام پژوهشگران به بانک‌های اطلاعاتی	الزامات آموزشی-اداری
(مصاحبه‌شونده شماره ۱۸ "دانشجویان برخی از دانشگاه‌ها به بانک‌های اطلاعاتی دسترسی ندارند و از سوی دیگر سازوکارهای ایراندک باید به شکلی باشند که همسان بودن بخشی از پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها را در نظر بگیرند. همسو بودن قوانین ارتقای اساتید با کار گروهی و تیمی - (مصاحبه‌شونده شماره ۶ " برای اجرای موفقیت‌آمیز پایان‌نامه گروهی باید آیین‌نامه ارتقای اساتید اصلاح شود")	
۷. شایسته‌سالاری در نظام اشتغال (مصاحبه‌شونده شماره ۸ "در حال حاضر در یک نظام اشتغال شایسته‌سالار، شاغلان باید توانایی کار گروهی و تیمی داشته باشند، بنابراین شایسته‌سالاری در بازار کار و اقتصاد زمینه برای توجه به پایان‌نامه گروهی را فراهم می‌آورد".	
۸. اعمال فشار سازمان‌ها و شرکت‌ها به‌صورت خودخواسته به دانشگاه‌ها جهت پرورش فارغ‌التحصیلانی با توانایی‌های کار گروهی و تیمی (مصاحبه‌شونده شماره ۸ "زمانی که سازمان‌ها و شرکت‌ها، همچون ایران خودرو در یک فضای رقابتی قرار بگیرد به دانشگاه‌ها فشار می‌آورد که فارغ‌التحصیلانی با تخصص به روز و هم‌چنین توانایی کار گروهی پرورش دهند".	الزامات اقتصادی
۹. حمایت واقعی سازمان‌ها از پژوهش بخصوص پژوهش گروهی	
۱۰. نبود تقلب و رانت در فعالیتهای پژوهش گروهی و تیمی در سطح ملی و محلی	
۱۱. به حداقل رسیدن دخالت‌های سیاسی در امر آموزش، پژوهش و فعالیتهای دانشگاهی (مصاحبه‌شونده شماره ۱۵ "نبود دخالت سیاسی در امر آموزش، پژوهش و فعالیتهای دانشگاهی یک امر محال است، اما باید این دخالت به حداقل برسد")	سیاسی
۱۲. وجود سازوکارهای مناسب برای جلوگیری از تخلفات مالی در سطح ملی و محلی (مصاحبه‌شونده شماره ۸ "تخلفات مالی در سطح ملی و محلی به‌طور غیرمستقیم کیفیت تمام فعالیت‌ها از جمله فعالیتهای پژوهشی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، بنابراین باید قوانین و مکانسیم‌های برای جلوگیری پولشویی و تخلف مالی وجود داشته باشد")	مالی
۱. رقابتی و باز بودن اقتصاد و قرار گرفتن صنعت در یک فضای رقابتی جهانی	الزامات اقتصادی
۲. عضویت کشور در توافقنامه‌های حرفه‌ای بین‌المللی	
۱. عضویت کشور در پیمان‌های آموزشی بین‌المللی	الزامات آموزشی-اداری
۲. تعامل و همکاری دانشگاه‌های کشور با دانشگاه‌های سایر کشورها	
۳. تدوین «چارچوب ملی مدارک» متناسب با «چارچوب‌های منطقه‌ای مدارک»	

(زمینه بین‌المللی بین‌المللی الزامات در سطح)

اگر بخواهیم در یک حالت کلی الزامات مرتبط با انجام پایان‌نامه گروهی را به‌صورت شکل نشان دهیم (ایجاد شبکه‌ای از مضامین)، شاید بتوان آن را به صورت شکل ۱ ترسیم نمود. یادآور می‌شود الزامات در سطح فردی، گروهی، مؤسسه‌ای، ملی و بین‌المللی بر یکدیگر تأثیر گذارند، از این‌رو سیاست‌گذاران برای دستیابی به نتایج مورد انتظار باید زمینه‌های فردی، گروهی، نهادی / مؤسسه‌ای، ملی و بین‌المللی را به‌طور هم‌زمان مورد توجه قرار دهند.



شکل ۱. الزامات مرتبط با اجرای پایان‌نامه گروهی در دانشگاه‌های ایران

بحث و نتیجه‌گیری

پیشرفت‌های سریع علمی، پیچیده‌تر شدن مسائل و فضای بسیار رقابتی ناشی از اقتصادهای باز از جمله خصوصیات فضای کسب و کار کنونی است. در چنین محیط کسب و کاری، سازمان‌ها و شرکت‌ها برای ماندن در کورس رقابت باید در کنار سایر توانایی‌ها و امکانات، تیم‌ها و گروه‌های کاری کارآمدی را نیز در اختیار داشته باشند. در این فضای کسب و کار، سازمان‌ها و شرکت‌ها به‌صورت خودجوش و براساس یک احساس نیاز واقعی، از دانشگاه‌ها انتظار دارند که فارغ‌التحصیلان آن‌ها علاوه بر داشتن دانش‌ها و مهارت‌های لازم کاری، دارای مهارت‌های کار گروهی و تیمی نیز باشند. در کشورهای توسعه‌یافته، وزارتخانه‌ها و مؤسسات اعتباربخشی مربوطه به شیوه‌های مختلف؛ دانشگاه‌ها و گروه‌های آموزشی را ملزم نموده‌اند که علاوه بر دانش‌ها و مهارت‌های لازم کاری، مهارت‌های گروهی و تیمی را در دانشجویان خود پرورش دهند. در این راستا «پایان‌نامه گروهی» بعنوان یک روش نوآورانه آموزشی مورد توجه برخی از دانشگاه‌های معتبر در سطح بین‌المللی قرار گرفته است.

«پایان‌نامه گروهی» شکلی از پژوهش گروهی است که در آن هر دانشجو همچنان مسئولیت تدوین کامل پایان‌نامه خود را بر عهده دارد اما با حضور در یک گروه ۳ یا ۴ نفره، پایان‌نامه خود را غنی‌تر، کامل‌تر، منظم‌تر و با سرعت بیشتری تدوین می‌نماید. مدل‌های مختلفی برای اجرای «پایان‌نامه گروهی» ارائه شده است که برخی از آن‌ها شامل «مدل فراتحلیل»، «مطالعه موردی چندگانه»، «مدل ارزیابی» و «مدل مطالعه موردی منفرد» می‌باشد. در «پایان‌نامه گروهی» اعضای گروه در مرحله یکسانی از فرایند تدوین پایان‌نامه قرار دارند. آن‌ها هفته‌ای یکبار به مدت ۲ ساعت در اتافی که دانشکده در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد، تشکیل جلسه می‌دهند. در این جلسات، «اعضای گروه» گزارشی از پیشرفت کار خود را در اختیار سایر اعضا قرار می‌دهند و از سوی آن‌ها بازخورد مناسب را دریافت می‌کنند.

اگرچه «پایان‌نامه گروهی» دارای مزایای بی‌شماری است، اما برای دستیابی به این مزایا باید زمینه‌های مناسب برای اجرای آن را فراهم نمود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که زمینه‌های مناسب برای انجام پایان‌نامه گروهی به پنج دسته: زمینه فردی، زمینه گروه پایان‌نامه، زمینه مؤسسه آموزش عالی، زمینه ملی و زمینه بین‌المللی تقسیم می‌شود. بر این اساس، الزامات انجام پایان‌نامه گروهی نیز به پنج دسته کلی تقسیم می‌شوند که عبارت‌اند از: ۱- الزامات در سطح فردی، ۲- الزامات در سطح «گروه پایان‌نامه»، ۳- الزامات در سطح مؤسسه آموزش عالی، ۴- الزامات در سطح ملی و ۵- الزامات در سطح بین‌المللی. در هر کدام از این سطوح، مجموعه‌ای از الزامات وجود دارد که در صورت رعایت آن‌ها شاهد اجرای موفقیت‌آمیز

پایان‌نامه‌های گروهی در دانشگاه‌های کشور خواهیم بود.

الزامات در سطح فردی به سه دسته الزامات دانشی، الزامات مهارتی و الزامات نگرشی/منشی تقسیم می‌شوند. براساس الزامات در این سطح، دانشجویان برای عضویت در یک گروه پایان‌نامه باید از قبل و **تا حدودی** ویژگی‌هایی همچون «مهارت‌های فردی و بین‌فردی»، «بنیه‌ی علمی هم سطح با سایر اعضا»، «مسئولیت‌پذیری»، «توانایی نگارش»، «توانایی سخنوری و ارائه مطالب»، «توانایی مدیریت تعارض» و «روحیه انتقادپذیری» را داشته باشند که البته این ویژگی‌ها در طول انجام پایان‌نامه گروهی نیز تقویت می‌شوند. در صورتی که دانشجو بدون داشتن چنین ویژگی‌هایی عضو «گروه پایان‌نامه» شود، این کار نه تنها نتایج مطلوبی برای گروه نخواهد داشت بلکه نتایج منفی نیز برای خود دانشجو به همراه خواهد داشت. در این رابطه و با توجه به یافته‌های پژوهشی پندی، مورتی و کورونا (۲۰۲۲) می‌توان گفت اگر دانشجویان عضو گروه پایان‌نامه قبل از جلسات گروه پیشاپیش به‌صورت فردی روی پایان‌نامه خود کار کنند، این کار عملکرد گروه را بهتر خواهد نمود.

الزامات در سطح گروه پایان‌نامه نیز به چهار دسته الزامات فرهنگی، الزامات آموزشی-اداری، الزامات مالی و الزامات حقوقی تقسیم می‌شود. در صورت رعایت نکردن الزامات این سطح، موانعی بر سر راه «گروه پایان‌نامه» قرار خواهند گرفت که عملکرد آن را کاهش می‌دهد. از جمله این موانع می‌توان به مواردی اشاره کرد که جهان‌بین و همکاران (۱۳۹۸)، جعفرپور (۱۳۹۷)، صادقی، زندی و صادقی (۱۳۹۶)، میرمولایی و همکاران (۱۳۹۴)، اکبریان و طاهری (۱۳۹۳)، پورصادق (۱۳۹۲)، رضایی (۱۳۸۷) و مؤمنی (۱۳۸۶) در یافته‌های خود به آن‌ها اشاره کرده‌اند. یافته‌های این بخش با یافته‌های نیل (۲۰۱۱)، مرتضوی، حکیمی، سودی و قلی‌زاده (۱۳۹۰)، لاجوردی و خان‌بابایی (۱۳۸۶)، یافته‌های ژانگ و وانگ (۲۰۲۰) که بیان می‌دارند «وابستگی متقابل وظایف»، «اعتماد در بین اعضای تیم» و «تعارض سازنده» بر یادگیری تیمی تأثیر مثبت دارند و هم‌چنین یافته‌های یو و همکاران (۲۰۲۲) که دریافتند «اعتماد سریع»، «اعتماد تیمی» و «مدل ذهنی به اشتراک گذاشته شده» باعث بهبود عملکرد تیم می‌شوند، همسو است. در ارتباط با مدیریت دیدگاه‌های متناقض در گروه باید گفت که در این خصوص «گروه پایان‌نامه» بهتر است یک چارچوب متناقضی را اتخاذ نماید. شایان ذکر است وجود دیدگاه‌های متناقض و مدیریت صحیح آن‌ها منجر به ارائه راه‌حل‌های خلاقانه در گروه می‌شود (میرون اسپکتور و همکاران، ۲۰۲۲).

الزامات در سطح مؤسسه آموزش عالی به چهار دسته: الزامات فرهنگی، الزامات آموزشی-اداری، الزامات مالی و الزامات حقوقی تقسیم می‌شود. در مجموع، الزامات این سطح بیان می‌دارد که هر دانشگاه باید دانشکده‌ها، گروه‌های آموزشی و اساتید زیرمجموعه خود را ملزم نماید که فارغ‌التحصیلان کارآمدی را پرورش دهند (دانش‌آموختگانی که علاوه بر داشتن دانش‌ها و مهارت‌های لازم کاری، دارای مهارت‌های گروهی و تیمی هستند). براساس الزامات این سطح هر دانشگاه یا کالج باید:

- سازوکارهای تضمین کیفیت همچون سازوکار اعتباربخشی را در خود استقرار دهد (اهمیت این سازوکارها به این دلیل است که اساتید با انتظارات هم‌تایان دانشگاهی و صنعتی خود و هم‌چنین سایر ذی‌نفعان مواجه شده و از انتظارات آکادمیکی و بازار کار آگاهی می‌یابند).
- گروه‌های آموزشی را مجبور سازد که «دوره‌های آموزشی دستاوردمحور»^۱ را تدوین و اجرا نمایند به صورتی که متناسب با استانداردهای ملی و بین‌المللی باشند.
- به پژوهش‌های گروهی اهمیت دهد.
- کارگاه‌هایی درباره نحوه اجرای پایان‌نامه‌های گروهی را برای اساتید و دانشجویان برگزار نماید.
- از پایان‌نامه‌های گروهی از لحاظ فراهم کردن فضای مناسب، امکانات و کمک‌های مالی حمایت نمایند.
- رویه‌های مناسب برای مبارزه با تقلب علمی و در عین حال تأییدیه همانندجویی پایان‌نامه‌های گروهی

را استقرار دهد.

- مشوق‌ها و انگیزه‌های مناسب را برای اساتیدی که پایان‌نامه گروهی انجام می‌دهند (لحاظ کردن مشوق‌ها در آیین‌نامه ارتقاء) قرار دهد.

- رویه‌های مناسب جهت تخصیص مناسب اساتید راهنما و مشاور به پایان‌نامه‌های گروهی را ایجاد کند.

یافته‌های این بخش با یافته‌های توحیدی صدر و رضایی‌منش (۱۳۹۵) و میرمولایی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. همچنین این الزامات در سطح دانشگاه به مواردی اشاره دارد که پیمان‌های بین‌المللی آموزشی، «چارچوب‌های مدارک»^۱ و «اتحادیه بین‌المللی مهندسی» بر آن‌ها تأکید زیادی دارند. براساس یافته‌ها، یک دانشگاه زمانی این شرایط را فراهم می‌نماید که تحت فشار عوامل بیرونی (اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی) قرار بگیرد. این فشارهای بیرونی در مجموع باعث می‌شوند که اساتید برای شیوه‌های آموزشی نوآورانه‌ای همچون پایان‌نامه‌های گروهی احساس نیاز کنند؛ زیرا در معرض انتظارات هم‌تایان دانشگاهی و صنعتی، انتظارات صنعت و بازار کار و همچنین نیازهای جامعه جهت تربیت فارغ‌التحصیلانی با مهارت‌های ارتباطی و گروهی قرار می‌گیرند.

الزامات در سطح ملی به پنج دسته: الزامات فرهنگی، الزامات آموزشی-اداری، الزامات اقتصادی، الزامات سیاسی و الزامات ملی تقسیم می‌شوند. الزامات این سطح در مجموع باعث می‌شوند که «زمینه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور» دانشگاه‌ها و اساتید دانشگاهی را ملزم نماید وظایف خود که پرورش فارغ‌التحصیلان کارآمد است را بدرستی انجام دهند. نکته جالب این است که یافته‌های این سطح نشان می‌دهند حوزه سیاسی باید کمترین مداخله‌ی ممکن را در آموزش عالی داشته باشد و به جای آن باید شرایط مناسب از لحاظ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را فراهم نماید. براساس دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور زمانی دانشگاه‌ها را به صورت مثبت تحت فشار قرار می‌دهند که شرایط زیر فراهم باشد: الف- استقرار یک نظام شایسته‌سالار کارآمد به واسطه وجود یک سیستم اشتغال کارآمد در کشور؛ ب- وجود یک نظام آموزش عالی غیرمتمرکز در کشور؛ ج- وجود تعاملات و ارتباطات سازنده بین دانشگاه و صنعت؛ د- وجود یک فضای اقتصادی باز و رقابتی در کشور؛ ذ- حاکم شدن سازوکارهای تضمین کیفیت مناسب و منطبق با استانداردهای بین‌المللی در نظام آموزشی ایران؛ ر- رعایت مندرجات منشور اخلاق پژوهشی توسط بازیگران عرصه علم و فناوری. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهشی آراسته (۱۳۸۳) همخوانی دارد. با توجه به سایر یافته‌های پژوهش حاضر، چنین زمینه ملی عمدتاً زمانی فراهم می‌شود که حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تحت فشار عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بین‌المللی باشند که در ادامه بیشتر توضیح داده شده است.

الزامات در سطح بین‌المللی نیز به دو دسته: «الزامات اقتصادی» و «الزامات آموزشی-اداری» تقسیم می‌شوند. براساس الزامات این سطح، «فضای اقتصادی» و «نظام آموزشی» کشور باید هدفمند و به صورت برنامه‌ریزی شده به سمت بین‌المللی شدن گام بردارند. براساس این الزامات، الف- اقتصاد کشور باید باز، جهانی و رقابتی باشد به صورتی که در آن شرکت‌هایی از کشورهای دیگر در فضای اقتصادی کشور حضور داشته و با شرکت‌های داخلی رقابت کنند؛ ب- آموزش عالی کشور باید به سمت بین‌المللی شدن گام بردارد به صورتی که در توافقی‌نامه‌ها و پیمان‌های بین‌المللی آموزشی عضو شود، ج- دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌های داخل کشور باید با سایر دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌های خارجی مرادوات بین‌المللی داشته باشند. یافته‌های این بخش با یافته‌های حسینی گلی و ساعی (۱۳۹۶) و همچنین یافته‌های ابراهیم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۵)؛ ۱۳۹۶؛ ۱۳۹۷) که بر اهمیت عضو شدن در توافقی‌نامه‌ها و پیمان‌های بین‌المللی تأکید دارند، همسو است. الزامات در سطح بین‌المللی در مجموع باعث می‌شوند که: الف- تولیدکنندگان و شرکت‌های داخلی در

معرض رقابت بین‌المللی قرار گرفته و برای ارتقای کیفیت یا حفظ بقای خود تلاش کنند، ب- اعضای پیمان‌های بین‌المللی آموزشی بر مؤسسات اعتباربخشی داخلی فشار آورده که کیفیت آموزش در داخل کشور را تضمین نموده و یا آن را ارتقاء دهند، به‌صورتی که در نهایت دانشگاه‌ها ملزم می‌شوند که کیفیت خود را متناسب با استانداردها و انتظارات بین‌المللی ارتقاء ببخشند.

در مجموع یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهند که الزامات اجرای مطلوب پایان‌نامه گروهی را باید به‌صورت نظامند نگریست زیرا بین زمینه‌های بین‌المللی، ملی، مؤسسه آموزش عالی، گروهی و فردی روابط متعاملی وجود دارد به‌صورتی که بر یکدیگر تأثیر گذاشته و از همدیگر تأثیر می‌پذیرند. در پایان به مسئولان کشور، به‌ویژه مسئولان «وزارت علوم، تحقیقات و فناوری» و «وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی» پیشنهاد می‌شود که زمینه‌های مناسب برای اجرای موفق پایان‌نامه گروهی در دانشگاه‌های ایران را فراهم نمایند. به پژوهشگران آتی نیز پیشنهاد می‌شود که زمینه‌های بین‌المللی، ملی و دانشگاهی حال حاضر کشور جهت اجرای پایان‌نامه گروهی در دانشگاه‌های کشور را مطالعه و بررسی نموده و نقاط ضعف و قوت وضعیت موجود را برای مسئولان مشخص نموده و گزارش دهند. لازم به ذکر است پژوهش حاضر صرفاً محدود به بررسی الزامات مرتبط با انجام پایان‌نامه یا رساله گروهی است، بنابراین سایر عوامل مؤثر بر تضمین کیفیت پایان‌نامه‌ها یا رساله‌ها همچون نوع مساله پژوهشی، میزان تلاش دانشجوی، نحوه جستجو و نحوه نگارش را مورد بررسی قرار نداده است.

References

منابع

- ABET (2023). Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET), www.abet.org.
- Akbarian, M., & Taheri, F. (2013). *Hierarchical analysis of teamwork obstacles in science and knowledge production environments with a fuzzy approach*. Master's thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. [in Persian]
- Araštéh, H. (2004). University-industry relations. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 10(3), 57-98. [in Persian]
- Arianpour, A., Mazloumi, T., Zargham, H., & Bakshizadeh, N. (2007). *Investigating factors affecting the performance of engineering work teams*. Master's thesis, Allameh Tabatabai University. [in Persian]
- Asana. (2023). *Group vs. team: What's the difference?* <https://asana.com/resources/group-vs-team>
- Asefzadeh, S. A. E. I. D., Asefzadeh, S. H., Hashemi, F. A. R. I. B. A., & Mashatan, M. (2008). Evaluation of medical residency Theses in Qazvin. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*, 17(67), 65-72. [in Persian].
- AskAnyDifference (2022). Difference between Group and Team (With Table). <https://askanydifference.com/https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=tdpdDwAAQB&oi=fnd&pg=PR1&dq=Group+and+Team&ots=GN0LMg0xB6&sig=mo1A9LA-C9c4DAEKg4mOZh-TZ8U> <https://psycnet.apa.org/record/1998-07314-006>
- Easytez. (2023). What is group research and introduction of group research types. <https://easytez.ir>. [in Persian]
- Ebrahimabadi, F., Arefi, M., Fathi vajargah, K. & Towfighi, J (2017). *Educational Program Based on Competency and National Innovation System: Case study Information Technology*. (Ph.D. Thesis). Shahid eheshti university, Faculty of education and psychology. (In Persian).
- Ebrahimabadi, F., Arefi, M., Fathi Vajargah, K., & Towfighi, J. (2016). Evaluating tasks,

- competency, and educational program effectiveness: case study of IT undergraduate. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 22(3), 131-157. [in Persian]
- Ebrahimabadi, F., Arefi, M., Fathi Vajargah, K., & Towfighi, J. (2018). Managing the "Competency Cycle" and educational program developing in the Information Technology Undergraduate. *Research in Curriculum Planning*, 15(58), 18-38. [in Persian]
- Ebrahimi, Y., & Farjadi, G. (2010). The impact of higher education on economic growth in open economies. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 15(4), 49-61. [in Persian]
- Gall, M. D., Borg, W. R., & Gall, J. P. *Educational research: An introduction*. Translated by Ahmadreza Nasr et al. (2004). Tehran: Shahid Beheshti University. [in Persian]
- Gholaminejad, M. A., & Ghabool, E. (2007). The Pathology of Some Persian Language and Literature Theses. *Researches on mystical literature (gowhar-i-guya)*, 1(1), 181-192. [in Persian]
- Hadi Zadeh Moghaddam, A., Tabarsa, G. A., Hamidi Zadeh, M. R., & Tehrani, M. (2014). Exploring team factors affecting on team effectiveness. *Iranian journal of management sciences*, 9(33), 97-124. [in Persian]
- Harvey, J. F., & Green Jr, P. (2022). Constructive feedback: When leader agreeableness stifles team reflexivity. *Personality and Individual Differences*, 194, 111624.
- Hosseini Largani, S. M., Ebrahimabadi, F., & Towfighi, J. (2021). *A guide for developing outcome-based programs in the field of engineering: focusing on the bachelor's program in information technology*. Tehran, Institute for Research and Planning in Higher Education. [in Persian]
- Hosseinigoli, S. E., & Saei, A. (2017). A Comparative Study of Iran and South Korea's Policy on Automotive Industry. *Research Letter of International Relations*, 10(39), 9-29. [in Persian]
- Indiana University Bloomington. (2023). Dissertation Writing Groups. <https://wts.indiana.edu/graduate-students/dissertation-writing-groups.html>
- Jafarpoor, M. (2018). The pathology of Groupwork in Iranian organizations. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(87), 75-100. [in Persian]
- Jahanbin, P., Abdi, K., Khanjani, M. S., & Hosseini, M. A. (2019). Exploring barriers of teamwork in providing rehabilitation services: a qualitative content analysis. *J Rehab*, 20(3), 210-21. [in Persian]
- James F. McNamara; Rafael Lara-Alecio; John Hoyle & Beverly J. Irby. (2010). Doctoral Program Issues: Commentary on Companion Dissertations. A Doctoral Issues Presentation at the National Council of Professors of Educational Administration Lexington, KY
- Kim, S. M., Kim, M. J., & Jo, S. J. (2021). The relationships between perceived team psychological safety, transactive memory system, team learning behavior and team performance among individual team members. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Kush, J., Williamson, C. and Argote, L. (2012). «Challenges and Opportunities for Group Learning and Group Learning Researchers», Neale, M.A. and Mannix, E.A. (Ed.) *Looking Back, Moving Forward: A Review of Group and Team-Based Research (Research on Managing Groups and Teams, Vol. 15)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 209-243. [https://doi.org/10.1108/S1534-0856\(2012\)0000015012](https://doi.org/10.1108/S1534-0856(2012)0000015012)
- Lajurdi S. and Khan Babaei, A. (2007). Examining the facilitating factors of knowledge management in work teams (case study: Bank of Agriculture). *Management Knowledge (Not Publish)*, 20(2). [in Persian]
- McNamara, J. F., Lara-Alecio, R., Hoyle, J., & Irby, B. J. (2010). Doctoral program issues:

Commentary on companion dissertations.

- Mirmolaei, S. T., Lamyian, M., Simbar, M., Vedadhir, A., & Gholipour, A. (2016). Teamwork barriers and facilitators in the maternity wards: A qualitative study. *Hayat*, 21(4), 1-29. [in Persian]
- Miron-Spektor, E., Emich, K. J., Argote, L., & Smith, W. K. (2022). Conceiving opposites together: Cultivating paradoxical frames and epistemic motivation fosters team creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 171, 104153.
- Momeni, M. (2007). Automotive Industry Monthly, <http://mostafamomeni.com>. [in Persian]
- Mortazavi, S., Hakimi, H., Sodi, N., & Qolizadeh, R. (2011). Investigating the effect of perception of justice and trust on the social avoidance of teams in knowledge sharing: research and development teams based in Tos Industrial Town of Mashhad. (2011). . *Journal of Executive Management*, 3(5), 137-162. [in Persian]
- Muskat, B., Anand, A., Contessotto, C., Tan, A. H. T., & Park, G. (2022). Team familiarity—Boon for routines, bane for innovation? A review and future research agenda. *Human Resource Management Review*, 100892.
- Neale, M. A. (2011). Fairness and Groups: Research on Managing Groups and Teams, Vol. 13. *Human Resource Management International Digest*.
- Pandey, V., Murthy, S. V., & Corona, S. N. (2022). *Work alone then meet: Cognitive attributes and team interaction in engineering design using evolutionary algorithms*. Applied Soft Computing, 108989.
- Poursadegh, N. (2013). Investigating internal barriers to employees' teamwork using AHP. *Journal of Human Resource Management*, 3(3), 79-102. [in Persian]
- Qolipour, A & Amiri, B. (2009). The impact of information technology on organizational behavior: Examining identity challenges in virtual teams and its impact on the behavior of team members. *Information Technology Management Quarterly*. Volume 1, Number 2; pp. 103-118. [in Persian]
- Rezaei, P. (2008). Team work, obstacles and injuries (2). Pak scientific, cultural and social journal. [in Persian]
- Robinson, E. M., & Tagher, C. G. (2017). The companion dissertation: Enriching the doctoral experience. *Journal of Nursing Education*, 56(9), 564-566.
- Sadeghi, S., Zandi, K., & Sadeghi, P. (2017). Pathology of Teamwork in the Agricultural Cooperatives of Hamadan City. *Public Policy In Administration*, 8(25), 45-58. [in Persian]
- Song, B., Zurita, N. F. S., Gyory, J. T., Zhang, G., McComb, C., Cagan, J., & Yukish, M. (2022). Decoding the agility of artificial intelligence-assisted human design teams. *Design Studies*, 79, 101094.
- Stanford University. (2023). Dissertation Writing Groups. <https://tomorrowprofessor.stanford.edu/posting/1599>
- Stanford University. (2023). Peer Support for Ph.D. Students. <https://tomprof.stanford.edu/posting/853>
- Supreme Council of the Cultural Revolution (2011). *Fundamental Reform Document of Education (FRDE) in the Islamic Republic of Iran*. [in Persian] chrome-extension://efaidnbmnnpbceajpcgleclfindmkaj/http://en.oerp.ir/sites/en.oerp.ir/files/sandtahavol.pdf
- Tawhidi Sadr, E., & Rezaei Menesh, B. (2015). *Factors affecting the performance of work teams in restructuring engineering projects*. Allameh Tabatabai University, Master's thesis, Faculty of Management and Accounting. [in Persian]
- University of California. (2023). Dissertation Support Groups for PH.D. Students. <https://graduate.unl.edu/connections/dissertation-support-groups-phd-students>

- University of Michigan. (2023). Making a Thesis or Dissertation Support Group Work for You. <file:///C:/Users/f.brahimabadi/Downloads/DissSuppGrp.pdf>
- University of Vienna. (2023). Dissertation Writing Groups. <https://doktorat.univie.ac.at/en/phd-process/exchange-with-peers/dissertation-writing-groups>
- Yu, X., Shen, Y., Cheng, X., & Bao, Y. (2022). How can cross-cultural virtual learning teams collaborate effectively: A longitudinal study. *Information & Management*, 59(6), 103667.
- Zamani, A., & Pouratashi, M. (2022). Teamwork in faculty members' research activities: Difficulties and solutions. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 28(3), 23-28. [in Persian]
- Zhang, X., & Wang, X. (2021). Team learning in interdisciplinary research teams: antecedents and consequences. *Journal of knowledge management*, 25(6), 1429-1455.