

Success Factors in Research Activities Based on the Experiences of Top Researchers

نویسنده اول (لاتین)^۱

نویسنده دوم (لاتین)^۲

نویسنده سوم (لاتین)^{*۳}

Associate professor, Department of Knowledge and Information Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran; a.mansouri@edu.ui.ac.ir
PHD Candidate, Knowledge and Information Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran; Ebrahimi³@gmail.com

Abstract

Purpose: Considering the importance of universities, their position in ranking systems, their research outputs and evaluation, and the influence of top researchers in this field, the aim of the research is to answer these questions: ۱. Based on the experiences of top researchers, what factors do they follow that lead to success in their activities? ۲. Based on the experiences of top researchers, what factors will the university follow to make them successful in their research activities? and ۳. Based on the experiences of top researchers, how can students be effective in their research activities?

Methodology: The current research is of applied type and qualitative content analysis method. The research community included all the working and retired faculty members of Isfahan University, of which ۴۰ people (۰ women and ۴۰ men) were selected by purposeful and snowball sampling. So, first, based on the data of SciVal database, the top ۱۰ researchers of the university in terms of the number of international outputs (the most ۲۴۳ and the least ۸۷) and citations (the most ۳۶۹۰ and the least ۱۰۳۷), which are from different fields, and also based on the database Research specialists of the university were identified and after interviewing them, based on the snowball method, other top researchers of the university who have quality research, social impact, effective scientific communication, fundraising, communication with other institutions and organizations, communication with the industry, To introduce the training of selected students, and effective management and entrepreneurship in the field of research. The interview was terminated when the data reached saturation and repetition and no new point was extracted from the content of the new interviews. A semi-structured face-to-face interview was conducted to find out the opinions of the research. The findings were analyzed in three stages of open coding (extraction of sub-components), central (formation of components) and selective (selection of concepts) using MAXQDA ۲۰۲۰ qualitative data analysis software

Findings: The items that the participants mentioned in the interviews as factors affecting success in the field of research activities can be classified into three concepts based on the frequency and as a result the importance of each: factors related to faculty members (۲۶۰ codes); University-related factors (۲۴۴ codes); and factors related to students (۱۲ codes), each of which includes components. The components related to the factor of faculty members are: students, individual characteristics and motivation, scientific communication, program-oriented and purposeful in research, research area, relationship with industry and society, skills, research outputs, adherence to professional ethics, and thesis. The components related to the university factor are: communication with industry and society, research policies, promotion regulations and policies, policies and programs, students, facilities and infrastructures, skill development, support and respect for faculty members, internationalization, financial issues, management, recruitment, Research groups, administrative issues, and mission orientation. Skills and purposefulness are also considered as the active components of the student.

Conclusion: In order to promote research activities at the individual and organizational level, it is necessary to address it from different dimensions and provide the conditions comprehensively. On the other hand, the university is considered a fundamental institution for this, due to the capacity of faculty members and students. On the other hand, the activities of faculty members and students depend on the use of the university platform. Despite the influence of the context and environmental conditions of each university in the planning, the mentioned individual and organizational factors can be generalized to other people and universities in similar conditions and adjusted according to the context of each one. On the other hand, there are upstream factors that are policy-based and implemented at the macro level and can be used and localized for different academic centers.

Keywords: Success Factors, Research, Researchers, Research Activities, Faculty Members, University.

Receive:

.../.../....

Acceptance:

.../.../....

عوامل موفقیت در فعالیتهای پژوهشی بر اساس تجربیات پژوهشگران برتر

چکیده

هدف: پژوهش حاضر کسب نظرات و تجربیات پژوهشگران برتر پیرامون عوامل خرد و کلان مؤثر در موفقیت آن‌ها در فعالیتهای پژوهشی است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نوع کاربردی و با روش تحلیل محتوای کیفی است. جامعه پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی مشغول به کار و بازنشسته دانشگاه اصفهان بوده که ۴۰ نفر از آن‌ها با نمونه‌گیری هدفمند و روش گلوله‌برفی انتخاب شدند. برای از نظرات، مصاحبه نیمه ساختاریافته به صورت حضوری انجام گردید. تحلیل یافته‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA ۲۰۲۰ بوده است.

یافته‌ها: مواردی که شرکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها به عنوان عوامل مؤثر بر موفقیت در فعالیتهای پژوهشی به آن اشاره نموده‌اند بر اساس فراوانی و میزان اهمیت هر کدام در سه مفهوم طبقه‌بندی شد: عوامل مربوط به اعضای هیأت علمی؛ عوامل مربوط به دانشگاه؛ و عوامل مربوط به دانشجویان که هر کدام شامل مؤلفه‌هایی هستند.

نتیجه‌گیری: آشنایی با تجربیات پژوهشگران برتر پیرامون نقاط قوت و ضعف عوامل انسانی و سازمانی مؤثر در فعالیتهای پژوهشی، علاوه بر کمک به تدوین چشم‌انداز تعیین سیاست‌های دانشگاه اصفهان، می‌تواند به عنوان الگویی برای سایر دانشگاه‌ها و مدیران برنامه‌ریز در آموزش عالی نیز به حساب آید.

واژگان کلیدی: عوامل موفقیت، پژوهش، پژوهشگران، فعالیتهای پژوهشی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه

علی منصوری^{۱*}
الهه ابراهیمی درجه^۱

۱. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران؛
a.mansouri@edu.ui.ac.ir
۲. دانشجوی دکتری رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان،
Ebrahimy87@gmail.com

دریافت: ۰۰۰/۰۰/۰۰

پذیرش: ۰۰۰/۰۰/۰۰

مقدمه و بیان مسئله

در سایه آرمان‌های متعالی دانش و دانش‌پژوهی برای هر ملتی، اجرای پژوهش‌های بنیادی، کاربردی، توسعه‌ای و انتشار یافته‌های آن‌ها، تبدیل یافته‌های علمی به فناوری و ارتباط تنگاتنگ با صنعت و جامعه و تحقق نیازهای علمی آن جزء اهداف مهم فعالیت‌های علمی محسوب می‌شود. در راستای نیل به این اهداف، رقابت‌های ملی و بین‌المللی فزونی یافته است. در چنین فضای رقابتی پیچیده و چندوجهی، برای رسیدن به اهداف، نیاز به بستر، منابع انسانی، ابزارها و امکاناتی است که بتوان به کمک و واسطه آن به آن‌ها جامه عمل پوشاند (Marope, Wells & Hazelkorn, ۲۰۱۳). دانشگاه‌ها با ظرفیت آموزشی و پژوهشی خود می‌توانند بستر مناسبی در این راستا باشند.

در جامعه‌ای که بنای آن بر اطلاعات و اقتصاد آن مبتنی بر دانش باشد. دانشگاه منبع الهام‌بخش و عامل اصلی رشد و پیشرفت هر جامعه‌ای محسوب شده (آراسته و فاضلی ماسوله، ۱۳۹۰) و افق خود را در جهت مرتفع نمودن نیازهای محیط و بافت خود تعیین می‌کند. دلیل این امکان بالا در دانشگاه به دلیل سر و کار داشتن با سرمایه عظیم فکری و ظرفیت بالای انسانی است که نقشی مهم و کلیدی در فرایند توسعه همه‌جانبه جامعه دارند.

سرمایه انسانی دانشگاه و از بین آن‌ها اعضای هیأت علمی که به عنوان پژوهشگر یا راهنمای دانشجویان برای پژوهشگری، بازیگران اصلی عرصه فعالیت‌های پژوهشی هستند می‌توانند کمک شایانی به پژوهش و ارتقاء رتبه دانشگاه در این زمینه داشته باشند. بنا بر اهمیت موضوع، فراهم کردن محیط و شرایط مناسب برای فعالیت آن‌ها باید جزء برنامه‌ها و اقدامات اولویت‌دار دانشگاه و نهادهای بالادستی آن باشد، مواردی که فرایند دستیابی دانشگاه به جایگاه و رتبه مناسب در فعالیت‌های پژوهشی را تسریع و تسهیل نماید. نظام‌های رتبه‌بندی ارائه شده توسط مؤسسات مختلف را می‌توان به مثابه دورنمایی به شمار آورد که شاخص‌های آن‌ها می‌تواند عوامل تعیین‌کننده برای دانشگاه‌ها به حساب آید.

امروزه شاهد معرفی نظام‌های متفاوت رتبه‌بندی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی هستیم که به طور کلی می‌توان شاخص‌های هر یک از آن‌ها را در چند دسته فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، اجتماعی، اقتصادی و درآمد، وجهه بین‌المللی، امکانات و منابع مادی، و منابع انسانی تقسیم‌بندی نمود. در این میان، بخش قابل توجهی از آن‌ها به طور خاص، شاخص‌های ارزیابی فردی هستند که مربوط به بروندادهای پژوهشی پژوهشگران است. این امر نشان‌دهنده میزان اهمیت عملکرد فردی پژوهشگران در ارتقاء جایگاه دانشگاه در نظام‌های رتبه‌بندی است (احمدلبدی، کرمی و آهنچیان، ۱۳۹۳). بنابراین می‌توان عنوان کرد قلب هر دانشگاه، پژوهشگران، و مهم‌ترین آن‌ها اعضای هیأت علمی هستند که موفقیت آن‌ها در ابعاد مختلف کمی و کیفی مانند بالا بودن تعداد برونداد و استناد، انجام پژوهش‌های با کیفیت و دارای اثرگذاری اجتماعی، داشتن ارتباطات علمی مؤثر، جذب سرمایه از طریق فعالیت‌های پژوهشی، ارتباط ارزش آفرین با دیگر نهادها و سازمان‌ها، ارتباط با صنعت، پرورش دانشجویان برگزیده، و مدیریت کارآمد و کارآفرینی در حوزه پژوهش تأثیری مستقیم بر عملکرد سازمان مادر و جایگاه آن دارد.

بنا بر نتایج گزارش‌های منتشر شده سالانه پایگاه استنادی کلاریویت آنالیتیکس (وب آو ساینس سابق)، دانشگاه‌های کشور دارای پژوهشگران پر استناد و پرتولیدی است که تأثیر زیادی در رتبه فعلی دانشگاه‌ها داشته‌اند. بدیهی است استفاده از دانش و تجربیات این گروه از پژوهشگران در برنامه‌ریزی و مدیریت امور پژوهشی می‌تواند راهکار و میانبری برای جبران کندی ارتقاء رتبه و جایگاه پژوهشی دانشگاه‌های کشور در این سال‌ها باشد. اینکه این افراد چه سیاست و رفتار علمی برای انتشار آثار با نگاه تأثیرگذاری و کسب عنوان پژوهشگر برتر در تولید برونداد پژوهشی و جذب استناد داشته‌اند، یا طبق تجربه خود جای چه عواملی را در این زمینه خالی می‌پندارند، و اینکه چگونه می‌توان از الگوی رفتاری و پیشنهادات آن‌ها برای سایر اعضای هیأت علمی و پژوهشگران مستعد و در سیاست‌گذاری‌ها استفاده کرد نیازمند بررسی دقیق علمی است.

دانشگاه اصفهان به عنوان بزرگ‌ترین دانشگاه در منطقه مرکزی ایران در زمره دانشگاه‌های مادر و سطح یک کشور محسوب می‌شود. از طرف دیگر شهرت اصفهان به صنعت، انتظار فعالیت‌های پژوهشی گسترده در دانشگاه اصفهان را افزایش می‌دهد. اما با وجود چشم‌انداز تعیین شده برای این دانشگاه، بررسی نظام‌های رتبه‌بندی ملی و بین‌المللی مطرح نشان می‌دهد که این دانشگاه تا رسیدن به جایگاه مطلوب و قابل قبول، راهی طولانی در پیش روی خود دارد. بررسی نظرات پژوهشگران برتر این دانشگاه نسبت به عوامل کلی مستقیم و غیر مستقیم تجربه شده و پیشنهادی آن‌ها در مسیر موفقیت در فعالیت‌های پژوهشی، صرفنظر از رشته و حوزه پژوهشی، کوتاه‌کننده این راه خواهد بود. البته، با وجود تفاوت در علوم، رشته‌ها و حتی دانشگاه‌های مختلف، عوامل مطرح را

می‌توان در شرایط مشابه به دیگر علوم، رشته‌ها و دانشگاه‌های دیگر نیز تعمیم داد و در ارتباط با بافت هر کدام متناسب‌سازی نمود. در پژوهش حاضر، نظر به اهمیت دانشگاه‌ها، جایگاه آن‌ها در نظام‌های رتبه‌بندی، بروندادهای پژوهشی و ارزیابی آن‌ها، و تأثیرگذاری پژوهشگران برتر این عرصه، با هدف کسب نظرات و تجربیات اعضای هیأت علمی برتر ملی و بین‌المللی این دانشگاه در حوزه پژوهش، نسبت به شناسایی عوامل مؤثر علمی، رفتاری، سازمانی و بالادستی در دستیابی به این موفقیت اقدام شد. بر اساس شاخص‌های مطرح در نظام‌های رتبه‌بندی، آشنایی با تجربیات پژوهشگران برتر پیرامون نقاط قوت عوامل انسانی و سازمانی مؤثر در دانشگاه می‌تواند چشم‌اندازی جهت تعیین سیاست‌های پیش رو و برنامه‌ریزی دقیق‌تر و با شناخت بیشتر نیز به حساب آید. همچنین این نتایج، فرصت و کمکی برای انگیزش در رقابت و افزایش رتبه دانشگاه‌ها در رتبه‌بندی‌های ملی و بین‌المللی است که به دنبال بالا رفتن رتبه، امکان جذب منابع انسانی برتر و سرمایه‌گذاران اقتصادی بیش از پیش فراهم می‌شود. اصلاح آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی و دستورالعمل‌های رتبه‌بندی بر اساس نظرات پژوهشگران برتر که از عاملان اصلی ترفیع جایگاه دانشگاه‌ها هستند، از دیگر مزایای انجام این پژوهش خواهد بود. بنا بر آنچه گذشت مسئله اصلی پژوهش این است که بر اساس تجربیات اعضای هیأت علمی شناخته‌شده به عنوان پژوهشگران برتر، چه عواملی در پیشرفت کمی و کیفی فعالیت‌های پژوهشی آن‌ها مؤثر بوده و وجود چه مواردی را برای موفقیت خود و همکاران در آینده لازم دانسته و پیشنهاد می‌کنند.

پرسش‌های پژوهش

۱. بر اساس تجربیات پژوهشگران برتر، رعایت چه عواملی از جانب آن‌ها باعث موفقیت در فعالیت‌های پژوهشی می‌شود؟
۲. بر اساس تجربیات پژوهشگران برتر، رعایت چه عواملی از جانب دانشگاه باعث موفقیت آن‌ها در فعالیت‌های پژوهشی می‌شود؟
۳. بر اساس تجربیات پژوهشگران برتر، دانشجویان چگونه می‌توانند در فعالیت‌های پژوهشی آن‌ها مؤثر باشند؟

چارچوب نظری

فعالیت‌های پژوهشی در عصر کنونی اهمیت و جایگاه ویژه دارند تا جایی که به عنوان شاخصی برای تعیین میزان توسعه‌یافتگی و استقلال کشورها به شمار می‌روند. از همین روست که اهمیت و اعتبار دادن به پژوهش جزء سرمایه ملی تلقی می‌گردد. پژوهش پس از تربیت نیروی انسانی کارآمد، یکی از پایه‌های اصلی توسعه اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی است و تصور توسعه پایدار و اصولی در بلندمدت بدون پژوهش دشوار است (مظلومیان، زندی‌مهر و رستگار، ۱۳۸۹). با توجه به اهمیت موضوع، پرداختن به راه‌های تحقق آن ضرورت دارد.

هر چند محیط‌ها یا مراکز متعددی مبادرت به فعالیت‌های پژوهشی دارند اما در اکثر کشورها پژوهش به عنوان کارکردی ضروری برای دانشگاه‌ها شناخته و پذیرفته شده است چرا که اکثریت نیروی انسانی ماهر را در اختیار دارند. می‌توان گفت دلایلی مانند ضرورت مشارکت دانشگاه در توسعه ملی یا منطقه‌ای و حل مشکلات موجود در فضای اجتماعی سبب شده تا پژوهش به عنوان کارکرد ضروری دانشگاه مطرح شود (صالحی و ابراهیمی، ۱۳۷۸). فعالیت‌های پژوهشی برای بهبود کیفیت خود دانشگاه‌ها نیز اهمیت دارد چرا که در پژوهش‌های مختلف تأثیر آن‌ها در توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی (کاظمی، روشن و بنی‌اسدی، ۱۳۸۷) و همین‌طور اثر مثبت بر بهبود آموزش و یادگیری دانشجویان نشان داده شده است.

منابع انسانی بارزترین سرمایه هر کشور و به دنبال آن بارزترین سرمایه هر سازمانی محسوب شده و محور توسعه به شمار می‌آید. وجود نیروی انسانی توانمند و کارآمد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانی دیگر است و سبب افزایش چشمگیر عملکرد آن و دستیابی به اهداف می‌شود (فاضل، کمالیان و روشن، ۱۳۹۶). در این بین، دانشگاه با چند دسته از منابع انسانی سروکار دارد که می‌توان گفت مهم‌ترین آن‌ها اعضای هیأت علمی هستند و نقش پیشگام را در توسعه و تغییر دارند (Brutkiewicz, ۲۰۱۲). اعضای هیأت علمی بزرگ‌ترین و اصلی‌ترین نقش را در بهبود کیفیت آموزش عالی ایفا کرده و بدنه اصلی دانشگاه را تشکیل می‌دهند (محمدی‌تبار، عباسپور و خورسندی طاسکوه، ۱۳۹۷). در واقع مهم‌ترین معیار برای تشخیص کیفیت نظام آموزش عالی، اعضای هیأت علمی دانشگاه است. با نگاهی به مؤلفه‌های مطرح در رتبه‌بندی دانشگاه‌ها می‌توان دریافت که از مهم‌ترین مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده کیفیت که در سنجش اثرگذاری دانشگاه‌ها نیز استفاده می‌شود، کیفیت و توان اعضای هیأت علمی آن است. به همین خاطر در پژوهش‌های مختلف سعی در بررسی وضعیت کنونی اعضای هیأت علمی در انجام

فعالیت‌های علمی و ارائه پیشنهاداتی جهت تقویت نقاط قوت و مرتفع نمودن نقاط ضعف داشته‌اند. به طور کلی وظایفی که هر عضو هیأت علمی در دانشگاه بر عهده دارد در سه گروه آموزشی، پژوهشی و خدماتی قرار می‌گیرد؛ فعالیت‌های پژوهشی می‌تواند پشتوانه‌ای برای دو بخش آموزش و خدمات نیز باشد. با توجه به اینکه مأموریت‌های اصلی دانشگاه‌ها هم در سه حوزه آموزش، پژوهش و خدمات خلاصه می‌شود، این نهاد برای اینکه بتواند در انجام کارکردهای خود موفق باشد باید به تقویت توانمندی اعضای هیأت علمی توجه کند. در واقع رشد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های نظام آموزش عالی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اگر اعضای هیأت علمی از سطح بالندگی خوبی برخوردار باشند، آن‌گاه می‌توان انتظار داشت که از سایر منابع دانشگاه به خوبی استفاده شود و ارتقاء مستمر کیفیت در فعالیت‌ها و مأموریت‌های مختلف دانشگاه رخ دهد (قرونه و همکاران، ۱۳۹۳). به عبارتی بدون وجود عضو هیأت علمی شایسته، تمام تلاش‌ها برای بهبود کیفیت در آموزش عالی بی‌نتیجه خواهد ماند (حسینی، شهودی و حمزه‌رباطی، ۱۳۹۲).

دانش و دانش‌پژوهی و اجرای پژوهش‌های بنیادی، کاربردی، توسعه‌ای و انتشار یافته‌های آن‌ها، تبدیل یافته‌های علمی به فناوری و ارتباط تنگاتنگ با صنعت و جامعه و تحقق نیازهای علمی و پژوهشی آن جزء اهداف اصلی دانشگاه‌ها محسوب می‌شود. حال، دانشگاه‌ها برای تحقق این اهداف و رسالت‌های خود نیازمند نیرو و امکاناتی هستند که بتوانند در محیط رقابتی پیچیده و چندوجهی در سطح ملی و بین‌المللی به آن‌ها جامه عمل ببوشانند (Marope, Wells & Hazelkorn, ۲۰۱۳). با توجه به اهمیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی در ارتقاء حرفه‌ای شخصی، ارتقاء رتبه دانشگاه و به دنبال آن توسعه جامعه، اعضای هیأت علمی، دانشگاه‌ها و مدیران باید بکوشند شرایط مناسب را برای رشد حرفه‌ای و فعالیت اعضای هیأت علمی به وجود آورند.

تدوین برنامه‌های مناسب و مؤثر برای موفقیت اعضای هیأت علمی در فعالیت‌های پژوهشی نیازمند شناخت پیش‌نیازها و بایسته‌هایی است که از آن طریق بتوان زمینه مناسب را تا رسیدن به نقطه مطلوب فراهم کرد. شرایط مناسب تحت عوامل مختلفی به وجود می‌آید که در منابع با عناوین متعددی مانند عوامل مؤثر بر بهبود وضعیت پژوهش، تولید علم، تولید دانش، دانش‌آفرینی، برونداد علمی، مرجعیت علمی، بهره‌وری پژوهشی، توانمندسازی منابع انسانی، و بالندگی اعضای هیأت علمی مطرح شده است. برخی از این عوامل، فردی است و بخش دیگری مربوط به ساختار سازمانی دانشگاه و یا تصمیم‌گیری‌های کلان حوزه آموزش عالی می‌شود که هر کدام از این دسته‌های کلی شامل زیرمجموعه‌هایی است (محمودی، صمدی شهرک و فیض‌الله‌زاده، ۱۳۹۷). از آنجایی که فعالیت‌های پژوهشی مؤثر هم به بهبود دانشگاه و جامعه کمک می‌کند و هم توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را در پی دارد، دانشگاه‌ها و سیاست‌گذاران باید به دنبال راه‌هایی باشند که هم شرایط برای انجام فعالیت‌های با کیفیت فراهم شود و هم موقعیتی ایجاد گردد که از نتایج آن‌ها به صورت اثربخش در حل مسائل مختلف استفاده شود؛ چرا که نهاد دانشگاه برآمده از جامعه است و نهایتاً باید در خدمت جامعه باشد.

پیشینه پژوهش

اهداف و کارکردهای دانشگاه در طول زمان دستخوش تغییر و تحولات بوده است. نسل‌های مختلف دانشگاه، پدیده‌های آموزش محوری، پژوهش محوری، کارآفرین بودن، برجستگی فناوری‌های نرم، و انسان‌سازی و تمدن‌سازی را تجربه کرده و می‌کنند. در هر کدام از این موقعیت‌ها شرایطی فراهم شده که عوامل و موانع متفاوتی را برای پژوهش و پژوهشگران به وجود آورده و نیاز است به طور مداوم رصد و بررسی شود تا بر اساس آن برنامه‌ریزی و عمل متناسب صورت گیرد. بنا بر اهمیت موضوع عوامل و موانع مؤثر بر ارتقاء کمی و کیفی فعالیت‌های پژوهشی، بررسی پیشینه بیانگر آن است که طی سال‌های گذشته مطالعات صورت گرفته از نقطه نظرات متفاوت به این مسئله در حوزه‌های مختلف علمی پرداخته‌اند. در ادامه به تفکیک داخل و خارج از ایران، به برخی موارد مرتبط‌تر از آن‌ها معرفی می‌شود.

فرجی آرمکی، آراسته و فراستخواه (۱۳۹۱) در الگویی که برای افزایش بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی ارائه کرده‌اند به سه دسته عوامل مؤثر اشاره نموده‌اند: ۱. موجبات علی (درونی و بیرونی) بر شاخص‌ها و پیامدهای بهره‌وری پژوهشی (بهبود شاخص‌های بهره‌وری در کشور، افزایش کیفیت زندگی، پاسخگویی اجتماعی دانشگاه، رشد و بالندگی هیأت علمی، بهبود ارتباط صنعت و دانشگاه، دستیابی به اهداف چشم‌انداز و افزایش اقتدار و عزت ملی، افزایش تولید و انتقال دانش و

کارایی بیرونی آن، تعالی دانشگاه‌ها در تراز جهانی، اصلاح ساختارها، افزایش ثروت ملی؛ ۲. عوامل زمینه‌ای (فرهنگ و باورهای عمومی، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های عمومی کشور، نوع ارتباط جامعه با علم و تکنولوژی، وضعیت شرایط رقابتی و میزان کیفیت محوری، نظام ملی نوآوری کشور، گسست‌های تاریخی علم و فناوری در ایران)؛ و ۳. عوامل تسهیل‌گر بهره‌وری پژوهشی (مسئولین، مدیران، مؤسسات و نهادهای مختلف).

قرونه و همکاران (۱۳۹۳) به شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که از میان عوامل شخصی، ویژگی‌های شخصیتی اعضای هیأت علمی دارای بیشترین اهمیت بوده و بعد از آن عوامل انگیزه، پیشینه علمی، تعهد حرفه‌ای، و مسئولیت‌پذیری هستند. از میان عوامل سازمانی نیز فرهنگ و جو سازمانی دارای بیشترین اولویت بوده و بعد از آن به ترتیب عوامل نظام ارتقاء شغلی، عوامل مدیریتی، فرصت بالندگی، عوامل ساختاری، و عوامل معیشتی قرار دارد.

محمدی‌تبار، عباس پور و خورسندی طاسکوه (۱۳۹۷) طی بررسی خود پیرامون بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با تأکید بر رویکرد سیستمی، عنوان می‌کنند که باید ساختارها و برنامه‌های سازمانی برای پشتیبانی و تسهیل امر بالندگی آماده باشد و برای این امر علاوه بر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، نیاز به همکاری و مساعدت وزارتخانه‌های تابعه و خود هیأت علمی نیز هست. پیامدهایی که در این پژوهش در راستای بالندگی اعضای هیأت علمی مطرح شده عبارتند از: تغییر در یادگیری دانشجویان، تغییر در سازمان و تغییر در نگرش‌ها و مهارت‌ها و فعالیت‌های اعضای هیأت علمی.

مردمند و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه خود به شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آینده سیاست‌های پژوهشی دانشگاه‌ها پرداخته‌اند. سه مورد ناهمخوانی اسناد بالادستی با توانمندی پژوهشی دانشگاه‌ها، محدودیت مالی دولت و ضروری ندانستن پژوهش، جزء عوامل مستقل و ۲۱ عامل علوم میان‌رشته‌ای، همکاری بین‌المللی، همکاری دانشگاه و صنعت، رویکرد دولت‌ها به پژوهش، مدیریت دانش، باور به سودمندی پژوهش، زیرساخت‌های پژوهش، نگرش مدیران، فرهنگ‌سازی، رفاه اقتصادی، رویکردهای نهادهای غیردولتی، وضعیت شبکه‌های پژوهشی، نقش فناوری‌ها، نیازهای پژوهشی صنایع به دانشگاه‌ها، آیین‌نامه ارتقاء و جذب اساتید، اقدامات اسناد بالادستی، تصویر کلی پژوهش در جهان، تصویر ذهنی صنعت از کارآمدی دانشگاه، اثرپذیری از پژوهش بین‌المللی، تصویر ذهنی دانشگاه از استقبال صنعت و همچنین قوانین پژوهشی دانشگاه‌ها جزء عوامل دوجبهی هستند.

کوشازاده و همکاران (۱۳۹۸) در پی شناسایی و اولویت‌گذاری عوامل مؤثر بر مرجعیت علمی دانشگاه بوده‌اند. نتایج به دست آمده از این پژوهش در قالب ۴۵ زیرعامل شناسایی و به ترتیب اهمیت مد نظر خبرگان رتبه‌بندی شدند که تربیت و توانمندسازی سرمایه انسانی خودباور و کارآفرین در رتبه اول اهمیت، وجود شبکه علمی هم‌افزای ملی و فراملی در اولویت دوم و هرم مناسب اعضای هیأت علمی با جذب نیروهای کیفی تخصصی در رتبه سوم اهمیت در مجموعه عوامل مؤثر بر مرجعیت علمی دانشگاه قرار گرفته است.

شهبازی (۱۳۹۹) در پژوهشی عوامل مؤثر بر میزان تولید علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور اصفهان را بررسی کرده است. پژوهشگر در این پژوهش پیمایشی به این نتیجه رسیده است که بین پژوهش بین‌گروهی، منابع و امکانات، نظام پاداش، میزان ارتباطات علمی و فرهنگی، میزان تسلط بر زبان انگلیسی، نوع استخدام به صورت رسمی یا غیر رسمی، نوع مدرک تحصیلی، مرتبه علمی، تعداد واحدهای تدریس شده توسط عضو هیأت علمی در دوره کارشناسی و گروه آموزشی با تولید علم رابطه معناداری وجود دارد.

ویچیان، وانگوانیچ و بووارنکیتیونگ (Wichian, Wongwanich & Bowarnkitiwong, ۲۰۰۹) در پژوهشی با موضوع عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی: تحلیل لیزرل و شبکه عصبی، به این نتیجه دست یافتند که ویژگی‌های پژوهشگر، شایستگی پژوهشی، حمایت نهادی از پژوهش‌ها و ارتباط پژوهشی تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری پژوهشی می‌گذارد.

هنید و همکاران (Hanid et al., ۲۰۱۷) عوامل حیاتی موفقیت در همکاری دانشگاه و صنعت را تمرکز دانشگاه‌ها بیشتر بر کیفیت محقق، تعهد و حمایت مالی به عنوان عوامل اصلی در تضمین موفقیت همکاری بیان می‌کنند. علاوه بر این، شرکای صنعتی به ارتباط مستمر و کار تیمی قوی به عنوان عناصر اصلی اجرای موفق پروژه‌ها توجه داشته‌اند. تیکاجینکو و آردیچویلی (Tkachenko & Ardichvili, ۲۰۲۰) در ارتباط با عوامل مؤثر بر تیم‌های تحقیقاتی اذعان می‌دارند که عوامل در سطح تیم، عوامل در سطح سازمانی، عوامل در سطح نهادی، مدیریت مالی، و عوامل در سطح فردی بر ارتقاء پژوهش‌ها مؤثر هستند.

تویوشیما و همکاران (Toyoshima et al., ۲۰۲۰) در مطالعه خود پیرامون تجربیات بهبود محیط پژوهشی و کاهش فرسودگی شغلی، کاهش ساعات کار، افزایش فضا یا تجهیزات، و افزایش بودجه پژوهشی را عوامل مهمی برشمرده‌اند. پیلچ-لوب، روزنکرانتس و مردجانف (Piltch-Loeb, Rosenkrantz & Merdjanoff, ۲۰۲۰) تسهیل‌کننده‌های موفقیت پژوهشگران را بررسی کرده‌اند. تسهیل‌کننده‌های موفقیت در سه سطح فردی (فعالیت‌های شخصی مانند توسعه حرفه‌ای، ارتقاء فردی و ایجاد روابط فعال)، سطح نهادی (سیاست‌ها، رویه‌ها و برنامه‌های دانشگاهی)، و سطح سازمانی (اقدامات انجمن‌ها یا نهادهای حرفه‌ای خارج از دانشگاه) شناسایی شده‌اند. در پژوهش دیگری از حماد و العانی (Hammad & Al-Ani, ۲۰۲۱) محدودیت‌های زمانی، فقدان فرهنگ پژوهشی مشارکتی، فقدان آموزش پژوهشی، و نبود دستور کار تحقیقاتی روشن را به عنوان چالش‌های ظرفیت پژوهشی و وجود محیط تحقیقاتی-حمایت‌کننده، در دسترس بودن بودجه تحقیقاتی و نقش گروه‌های تحقیقاتی را به عنوان فرصت‌هایی برای افزایش ظرفیت پژوهش مطرح نموده‌اند. تماس با همکاران، تمرکز و نداشتن نگرانی یا استرس، و محیط کاری مناسب نیز عوامل مؤثر بر فعالیت پژوهشی هستند که توسط سارا و همکاران (Sarah et al., ۲۰۲۱) معرفی شده است.

مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که در طول زمان، بر برخی موارد مانند حجم وظایف آموزشی، مرتبه علمی اعضای هیأت علمی، و ارتباطات علمی، منابع و زیرساخت‌های پژوهشی، مهارت و توانمندی اعضای هیأت علمی، تغییر نگرش و رفتار پژوهشگران، دقت در انتخاب مسئله و کیفیت انجام پژوهش، تسهیل پژوهش و حمایت از پژوهشگران، سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های بالادستی، توانمندی در کارآفرینی، آموزش پژوهش و وجود دستور کار پژوهشی روشن، توجه به علوم انسانی با توجه به ماهیت آن‌ها، افزایش فضا یا تجهیزات، افزایش بودجه پژوهشی و ارتباط دانشگاه با جامعه و صنعت به عنوان عوامل مهم برای موفقیت در فعالیت‌های پژوهشی تأکید بیشتری شده که خلاصه‌ای از آن‌ها همراه با منابع مربوطه در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. مهم‌ترین عوامل موفقیت در فعالیت‌های پژوهشی بر اساس پیشینه پژوهش

عوامل	منابع
مرتبه علمی اعضای هیأت علمی، و ارتباطات علمی	صالحی و ابراهیمی (۱۳۷۸)؛ کاظمی، روشن، و بنی‌اسدی (۱۳۸۷)؛ قانعی راد، طلوع، و خسرو خاور (۱۳۸۷)؛ فهیم‌نیا، نوروزی چاکلی، و بامیر (۱۳۹۵)؛ شهبازی (۱۳۹۹)؛ Harsasi et al. (۲۰۲۱)؛ Smith et al., (۲۰۰۹)
منابع و زیرساخت‌های پژوهشی	زارعی و فامیل روحانی (۱۳۸۸)
مهارت و توانمندی اعضای هیأت علمی	مظلومیان، زندی مهر، و رستگار (۱۳۸۹)؛ قمی، زادگان، علی‌زاده، خدایاری، و همتی (۱۳۹۰)؛ اسکوهی، موحد محمدی و رضوانفر (۱۳۹۳)؛ Tkachenko & Ardichvili (۲۰۲۰)
تغییر نگرش و رفتار پژوهشگران	Evans (۲۰۱۲)
دقت در انتخاب مسئله و کیفیت انجام پژوهش	Henderson, Winch, & Holzhauser (۲۰۰۹)
تسهیل پژوهش و حمایت از پژوهشگران	فضل‌اللهی (۱۳۹۰)؛ حسینی شاورون و جاهد (۱۳۹۱)؛ محمدیان، اسماعیلی گیوی، و نقشینه (۱۳۹۵)؛ Hanid et al. (۲۰۱۷)
سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های بالادستی	محمدی تبار، عباس پور، و خورسندی طاسکوه (۱۳۹۷)؛ محمودی، صمدی شهرک، و فیض‌الله‌زاده (۱۳۹۷)؛ مرادمند، ناخدا، نوروزی، و نقشینه (۱۳۹۸)؛ Khalaf et al. (۲۰۲۰)
توانمندی در کارآفرینی	کوشازاده، اکبری، معقول، جباری نوغایی، و کوشازاده (۱۳۹۸)؛ Hammad & Al-Ani (۲۰۲۱)
آموزش پژوهش و وجود دستور کار پژوهشی روشن	رسولی و شهریری (۱۴۰۰)
توجه به علوم انسانی با توجه به ماهیت آن	

Stupnisky (۲۰۱۷)	تلاش سازمان برای ایجاد انگیزه در پژوهشگران
Toyoshima et al. (۲۰۲۰)	کاهش ساعات کار، افزایش فضا یا تجهیزات، افزایش بودجه پژوهشی
Barbolla & Corredera (۲۰۰۹)	علاقه و مشارکت واقعی در فرآیند انتقال فناوری، نگرش مطمئن نسبت به گروه پژوهشی
قشقایی زاده (۱۳۹۹)؛ Sarah et al. (۲۰۲۱)	تماس با همکاران، تمرکز و نداشتن نگرانی یا استرس، محیط کاری مناسب
Wieczorek, Mitrega & Spáčil (۲۰۲۱)	ارتباط دانشگاه با جامعه و صنعت
کفاشی (۱۳۸۷)	عملکرد مدیریت پژوهشی
شفیعی و سلطانی نژاد (۱۴۰۰)	علاقه‌مندی به انجام پژوهش و انگیزش بیرونی
قرونه و همکاران (۱۳۹۳)	فرهنگ و جو سازمانی
عسکری، عدلی و مهران (۱۳۹۵)	عوامل فردی (ویژگی‌های ذاتی، دلدادگی به دانش، تسلط بر دانش، تجربه، دغدغه‌مندی، پرسشگری)
زیاری و همکاران (۱۳۹۵)	ویژگی‌های شخصیتی
مصطفوی و آژ (۱۴۰۰)	همکاری‌های علمی بین‌المللی

علاوه بر تأثیر تحولات زمانی بر عوامل مؤثر بر موفقیت در فعالیتهای پژوهشی که در مقدمه پیشینه به آن اشاره شد، بافت و موقعیت نیز اهمیت فراوانی دارد؛ ویژگی‌های فردی منابع انسانی، تغییر نیازها و شرایط پژوهشگران، ظرفیت‌ها و چالش‌های محیطی دانشگاه‌ها، امکانات و زیرساخت‌های پژوهشی، شرایط سازمانی، نحوه مدیریت دانشگاه، سیاست‌های کلان پژوهشی، قلمرو جغرافیایی و میزان توسعه‌یافتگی آن، و بافت جامعه در این زمینه بی‌تأثیر نیست. از طرف دیگر، لازم است به عوامل موفقیت در مراحل مختلف (قبل، حین و بعد) فرایند پژوهش نگریسته شود. آنچه مشهود است اینکه در اغلب پژوهش‌ها، عوامل یا موانع موفقیت پژوهشگران به طور موردی (مانند تأثیر خلاقیت و نوآوری، مهارت‌های فردی و حرفه‌ای، عوامل سازمانی، عملکرد آموزشی، سواد اطلاعاتی، اعتماد سازمانی، فرسودگی شغلی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، نگارش مقالات، اشتراک دانش، و همکاری‌های علمی) بررسی شده است و رصد جامع و همه جانبه کمتری به چشم می‌خورد. نظر به اهمیت توجه به تحولات زمانی و مکانی، نیاز به بررسی همه جانبه عوامل، به‌روز بودن در شرایطی که افراد و سازمان‌ها در رقابت با یکدیگر برای قرار گرفتن در رتبه و جایگاه بالاتر پژوهشی و علمی هستند، و از آنجایی که طبق یافته‌ها تاکنون مطالعه‌ای اینچنین در بافت دانشگاه اصفهان صورت نگرفته است، می‌طلبید که پژوهشی در این زمینه انجام شود. نتایج حاصل از پژوهش علاوه بر دانشگاه اصفهان، در تعیین مسیر موفقیت در فعالیتهای پژوهشی سایر دانشگاه‌ها و پژوهشگران بدلیل مشابهت در رسالت‌ها، اهداف و سیاست‌های کلان نیز بدون تأثیر نخواهد بود.

روشن‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و با روش تحلیل محتوای کیفی است. جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه اعضای هیأت علمی مشغول به کار و بازنشسته دانشگاه اصفهان است. برای انتخاب نمونه پژوهش، نمونه‌گیری هدفمند انجام شد به طوری که ابتدا بر اساس داده‌های پایگاه سایول ۱۰ پژوهشگر برتر دانشگاه از نظر تعداد برونداد بین‌المللی (بیشترین آن ۲۴۳ و کمترین ۸۷ مورد) و استناد (بیشترین آن ۳۶۹۰ و کمترین ۱۰۳۷ مورد) که از رشته‌های مختلفی هستند، و همچنین بر اساس پایگاه اختصاصی پژوهشی دانشگاه شناسایی شدند و بعد از مصاحبه با آن‌ها، بر اساس روش گلوله برفی خواسته شد تا پژوهشگران برتر دیگر دانشگاه که پژوهش‌های با کیفیت، اثرگذاری اجتماعی، ارتباطات علمی مؤثر، جذب سرمایه، ارتباط با دیگر نهادها و سازمان‌ها، ارتباط با صنعت، پرورش دانشجویان برگزیده، و مدیریت کارآمد و کارآفرینی در حوزه پژوهش داشته‌اند را معرفی نمایند. انجام مصاحبه زمانی خاتمه یافت که داده‌ها به اشباع و تکرار رسید و نکته جدیدی از محتوای مصاحبه‌های جدید استخراج نمی‌شد. در نهایت با ۴۰ نفر (۵ خانم و ۳۵ آقا) مصاحبه گردید که جزئیات آن در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

رتبه	تعداد
علوم انسانی و اجتماعی	خانم ۳ آقا ۱۴
علوم پایه	خانم ۲ آقا ۹
مهندسی	خانم ۰ آقا ۱۲
جمع کل	۴۰

به منظور آگاهی از نظرات پژوهشگران برتر پیرامون عوامل موفقیت در فعالیت‌های پژوهشی، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به صورت حضوری انجام گردید. جهت تحلیل یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها از نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی MAXQDA ۲۰۲۰ استفاده شد.

جهت پاسخگویی به پرسش پژوهش، متن مصاحبه‌های انجام گرفته به دقت خوانده شده و با استفاده از روش رمزگذاری نظری مطرح شده توسط گلیر و اشتراوس (Glaser & Strauss, ۱۹۶۷) در سه مرحله از جزء به کل کدگذاری (حریری، ۱۳۸۵) گردید؛ در مرحله اول، تحلیل و شکستن داده‌های گردآوری شده که کدگذاری باز یا سطح اول است پیام اصلی و کلیدی مستتر در هر جمله به عنوان واحد معنایی استخراج گردید و داده‌هایی که بار معنایی یکسانی داشتند زیر یک کد (یا زیرمؤلفه) قرار داده شد. سپس در مرحله دوم که کدگذاری محوری یا سطح دوم است برای تشکیل مؤلفه‌ها، هر یک از مفاهیم با یکدیگر مقایسه و بر اساس شباهت، طبقه‌بندی فرعی شدند. در مرحله آخر که کدگذاری انتخابی یا سطح سوم نامیده می‌شود این طبقات نیز مورد بازبینی و مقایسه قرار گرفته و بر اساس ویژگی‌های مشترک در سطحی انتزاعی‌تر ذیل مفاهیم، طبقه‌بندی اصلی شدند. این طبقه‌ها بخشی از تحلیل محتواس است که اشتراکات را به تصویر می‌کشد، از نظر داخلی بیشترین تجانس و از نظر خارجی بیشترین عدم تجانس را دارا هستند.

برای اطمینان از اعتبارپذیری که به واقعی بودن توصیف‌ها و یافته‌های پژوهش و اعتبار آن‌ها اشاره دارد، از نظرات دو کدگذار استفاده شد. همچنین، نتایج حاصل از کدگذاری برای ۳ نفر از مصاحبه‌شوندگان ارسال گردید تا در خصوص انطباق کدهای استخراج شده و تفاسیر اولیه پژوهشگر با تجارب خود اظهار نظر نمایند. برای رسیدن به معیار انتقال‌پذیری که به درجه تعمیم‌پذیری یا انتقال نتایج پژوهش کیفی به زمینه‌ها و محیط‌های دیگر اشاره می‌کند، شرایط و جزئیات کار در طول پژوهش توضیح داده شده است. جهت تأمین معیار اطمینان مربوط به درجه تکرارپذیری یافته‌ها در صورت اجرای پژوهش در زمان‌های مختلف و یا با پژوهشگران متفاوت است، تمام مراحل و روند پژوهش به طور دقیق از ابتدا تا انتها با ذکر جزئیات تحلیل داده‌ها ثبت و مستند شد و مثال‌هایی از چگونگی استخراج کدها و گزیده‌هایی از متن مصاحبه‌ها برای هر یک از کدها فراهم شد. جهت تأییدپذیری به معنای آنکه آیا داده‌ها و یافته‌ها توسط دیگران قابل تأیید بوده و داده‌ها، تفسیرها و نتایج تا منابعشان قابل ردگیری است، یادداشت‌های پژوهشگران در طول مصاحبه‌ها در اختیار داوران و ۳ نفر از هم‌تایان قرار داده شد تا نظرات خود را درباره نتایج بیان کنند.

یافته‌های پژوهش

با توجه به آنچه مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره نموده‌اند، عوامل مطرح شده مؤثر بر موفقیت آن‌ها در فعالیت‌های پژوهشی بر اساس فراوانی در ۳ مفهوم اعضای هیأت علمی (۲۶۵ کد)، دانشگاه (۲۴۴ کد)، و دانشجویان (۱۲ کد) شناسایی شد. در این باره، پژوهشگران برتر دانشگاه اصفهان در رشته‌های مختلف به عوامل مؤثر بر موفقیت خود در عرصه فعالیت‌های پژوهشی اشاره داشته و پیشنهادهایی نیز داشته‌اند که در جدول ۳ مؤلفه‌ها و تعداد کدهای مربوط به هر یک به ترتیب فراوانی آمده است. در ادامه به جزئیات آن‌ها اشاره خواهد شد.

جدول ۳. عوامل اصلی مؤثر در موفقیت پژوهشگران برتر در فعالیت‌های پژوهشی

مفهوم	مؤلفه
-------	-------

اعضای هیأت علمی	دانشجویان / ویژگی و انگیزه فردی / ارتباطات علمی / برنامه‌محوری و هدفمندی در پژوهش / حوزه پژوهشی / ارتباط با صنعت و جامعه / مهارت‌ها / پرونده‌های پژوهشی / پایبندی به اخلاق حرفه‌ای / پایان‌نامه
دانشگاه	ارتباط با صنعت و جامعه / سیاست‌های پژوهشی / آیین‌نامه‌ها و سیاست‌های ارتقاء / خط‌مشی و برنامه / دانشجویان / امکانات و زیرساخت‌ها / مهارت‌افزایی / حمایت و تکریم اعضای هیأت علمی / بین‌المللی‌سازی / مسائل مالی / مدیریت / استخدام / گروه‌های پژوهشی / مسائل اداری / مأموریت‌گرایی
دانشجویان	مهارت‌ها / هدفمندی

الف. پاسخ به پرسش اول پژوهش. بر اساس تجربیات پژوهشگران برتر، رعایت چه عواملی از جانب آن‌ها باعث موفقیت در فعالیت‌های پژوهشی می‌شود؟
 اولین مفهوم دارای بیشترین فراوانی مربوط به عواملی است که به اعضای هیأت علمی بازمی‌گردد که کدهای مربوط به هر یک از این‌ها در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. عوامل مرتبط با اعضای هیأت علمی، مؤثر در موفقیت پژوهشگران برتر

مفهوم	مؤلفه	کدها
دانشجویان	اعضای هیأت علمی	امکانات، آزادی فکری و دانشجوی خوب باعث ارتقاء کیفی پژوهش اعضای هیأت علمی / تعامل دائمی استاد با دانشجو و کمک و حمایت از او / ارتباط دوستانه با دانشجویان و ایجاد انگیزه در آن‌ها / تعامل و هدایت دانشجو در مسیر درست و هدفمند پژوهش / استفاده از دانشجویان کارشناسی در تیم پژوهشی / آموزش انتشار مقالات معتبر به دانشجویان دکتری / راهنمایی دانشجویان فراتر از پایان‌نامه برای آمادگی شغلی / مطالبه کار خوب از دانشجو و صرف زمان کافی / احترام گذاشتن به دانشجو / پرورش دانشجویان متعهد، متخصص، مسئولیت‌پذیر، بروز و با رویکرد جهانی / ارزش قائل شدن برای ایده‌های دانشجویی و یادگیری از آن‌ها / توجه به استعدادها و تفاوت‌های فردی دانشجویان / آموزش آداب و اخلاق پژوهش به دانشجویان تحصیلات تکمیلی / کمک مالی شخصی به دانشجویان در فعالیت‌های پژوهشی / کمک دانشجویان در کارهای پژوهشی به استاد / انگیزه و شکوفایی استعداد دانشجو به واسطه صرف وقت و تعامل با استاد / بهره‌گیری از ظرفیت دانشجوی دکتری در انتشار مقاله / ایجاد زمینه آشنایی دانشجویان با مدیران شرکت‌ها / بررسی دقیق کار دانشجو / پرورش دانشجوی دکتری به عنوان همکار پژوهشی / تدارک تعامل دانشجویان با دانشگاه‌های دیگر و پژوهشگران خارجی / تربیت دانشجویان علاقمند به کار پژوهشی / ترغیب دانشجوی تکمیلی برای بروز بودن و ارتباط با مجامع دنیا / پیگیری استاد از دانشجو و برگزاری جلسات و اخذ گزارش منظم دوره‌ای / تغییر نگاه دانشجویان نسبت به اساتید راهنما و مشاور به عنوان تیم پژوهش / تلاش برای برقراری ارتباط پژوهشی دانشجوی دکتری و ارشد / تشویق دانشجویان به شرکت در فراخوان پژوهشی دانشگاه‌های خارج / حمایت مالی از دانشجویان شرکت‌کننده در پروژه‌ها / دانشجوی‌پروری و ایجاد اعتماد به نفس در دانشجویان / دقت در انتخاب دانشجو برای راهنمایی / ارجح دانستن استعداد و توانایی بر پرونده پژوهشی در مصاحبه دکتری / رفاقت و اعتماد به دانشجو / سپردن مقالات خود به دانشجویان جهت نقد و امتیاز قائل شدن برای آن / استفاده از کمک دانشجوی دکتری برای هدایت دانشجوی ارشد / صرف وقت خارج از ساعت دانشگاه برای دانشجویان / طرح سؤال و چالش جهت ایجاد انگیزه پژوهش در کلاس‌های ارشد و دکتری / قدر دادن زحمات دانشجویان بودن / الگو بودن تلاش استاد در کار برای دانشجو / شناخت و آشنایی با زبان دانشجویان امروزی / انعطاف‌پذیری در رفتار با دانشجویان با ویژگی‌های متفاوت / معرفی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان برتر جهت کار / معرفی مدیران موفق شرکت‌ها به دانشجویان / همراهی و همدلی با دانشجو / همکاری با فارغ‌التحصیلان در کارهای پژوهشی / تشویق دانشجو به شرکت در کنفرانس‌ها / انتخاب دستیاران علمی از بین دانشجویان
ویژگی و انگیزه فردی	استعانت از خداوند در کار / داشتن پشتکار و سرسختی / صرف زمان کافی و زیاد برای فعالیت‌های پژوهشی / بروز بودن، حرکت در مرزهای دانش و تعامل با افراد و مجامع علمی / تلاش زیاد در کار علمی / داشتن علاقه و انگیزه انتشار مقاله / فراغت جهت پژوهش با تدریس و کار اجرایی کمتر و تقسیم کار با دانشجو / تجربه کار در صنعت قبل از ورود به دانشگاه / خوشرویی / حاکم بودن آرامش در خانواده / خلاقیت، ریسک‌پذیری و جسور بودن در مسیر کارآفرینی / داشتن روحیه استقلال / مطالعه روزانه / وابسته نبودن فعالیت‌های پژوهشی به پژوهش‌های دانشجویی / انجام پروژه‌های کاربردی در دوران دانشجویی کارشناسی و ارشد / انجام کل فرآیند نگارش مقاله انگلیسی به طور فردی / پشتکار در به ثمر رساندن و انتشار کار پژوهشی / تجربه تحصیل و ارتباط با خارج از کشور / آشنایی با مسائل حقوقی قراردادهای پژوهشی / ترجمه شخصی مقالات انگلیسی و برون‌سیاری و ویراستاری آن / تصمیم‌گیری با فکر / تلاش در کسب مهارت‌ها و توانمندی‌های علمی / تلاش و بکارگیری توانایی‌های فردی در زمینه علمی / توجه و	

پژوهش‌نامه علم‌سنجی
 دوفصلنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شهردزود آیند

تمرکز کافی در کار/ جسارت ارائه ایده/ حرکت بر اساس علاقه شخصی نه بر اساس خواسته افراد و سازمان/ خواندن مداوم مقالات بروز در زمینه تخصصی خود/ داشتن اعتماد به نفس و باور به خود در کار/ داشتن الگوی موفق/ داشتن اندیشه و تحلیل در مطالعات/ داشتن انگیزه لازم برای ارتقاء و پیشرفت در مجامع علمی/ داشتن تجربه پروژه‌های مطالعاتی قبل از جذب/ داشتن تیم پژوهشی ثابت/ داشتن دانشجوی تحصیلات تکمیلی/ داشتن دانشجوی معتمد و دارای اخلاق پژوهشی/ داشتن رزومه خوب پژوهشی قبل از جذب/ داشتن روحیه کار گروهی/ تلاش علمی با هدف کمک به دیگران/ داشتن نگاه مثبت به امور/ دخالت ندادن محدودیت‌های جنسیتی در کار پژوهشی/ اختصاص زمان زیاد به کار علمی/ سختکوشی در فعالیت‌های پژوهشی/ آشنایی با اهالی صنعت در پروژه‌های کاربردی دوران تحصیل و سربازی/ علاقه به دانشگاه اصفهان و انجام فعالیت پژوهشی در آن/ علاقه به کار گروهی/ علاقه به کسب شهرت علمی بخصوص رقابت با دنیا/ علاقه به یادگیری/ راهنمایی دانشجوی دکتری از بدو جذب در دانشگاه/ کم اهمیت بودن افزایش رتبه کمی در پژوهش/ آشنایی با قوانین و اصول دانشگاه از دوران پیش از ورود به دانشگاه/ مؤثر بودن تحصیل در خارج بر همکاری‌های بین‌المللی/ هدفمند بودن و استفاده کامل از بورس تحصیلی/ ورزش کردن و داشتن انرژی کافی/ هزینه شخصی در پژوهش‌ها/ داشتن دستیار علمی/ تلاش برای کسب جایگاه اجتماعی در حوزه تخصصی خود/ افزایش مهارت‌های تعامل اجتماعی جهت ارتباط با صنعت

تشکیل تیم کاری و شبکه علمی قوی اعم از اساتید و دانشجویان/ شرکت در مجامع علمی باعث جذب همکار بین‌المللی در پژوهش/ ارتباط مداوم با پژوهشگران و دانشگاهیان در عرصه بین‌المللی/ الگو بودن، راهنمایی و حمایت اساتید پیشکسوت از اساتید جدید/ ارتباط با متخصصان رشته‌های مرتبط/ ارتباط با همکاران علمی غیر دانشگاهی داخلی و خارجی/ همکاری گروهی در پژوهش/ افزایش همکاری بین رشته‌ای و بین دانشکده‌ای در پژوهش/ آشنایی با مراکز تخصصی مرتبط و مسئولین آن‌ها/ انجام همکاری‌های درون دانشگاهی و درون دانشکده‌ای/ برقراری فضای صمیمی در گروه پژوهشی/ پروفایل در شبکه‌های اجتماعی علمی عامل شناخته شدن و جذب همکار/ تشکیل تیم‌های پژوهشی تخصصی در هر گروه/ کسب تجربه از اساتید موفق/ ارتباط با متخصصان به واسطه داشتن حوزه موضوعی واحد/ ارتباط و تعامل با افراد موفق در حوزه موضوعی در حین پژوهش/ استفاده از فرصت سمینارها برای ارتباط و همکاری با دیگران/ استفاده از فرصت مطالعاتی برای یافتن همکاران پژوهشی/ آشنایی با تجهیزات و آزمایشگاه‌های مورد نظر در داخل و خارج کشور/ برگزاری جلسات مداوم بین اعضاء گروه پژوهشی/ تداوم ارتباط با پژوهشگران دوران تحصیل در خارج/ تشکیل تیم پژوهشی بین دانشکده‌ای و بین دانشگاهی داخلی و خارجی/ همکاری گروهی جهت کسب و کار/ تشکیل تیم‌های پژوهشی بین رشته‌ای/ مسئله ارزشمند عامل جلب نظر پژوهشگران خارجی برای همکاری/ تشکیل گروه پژوهشی معتبر و شناخته شده در سطح بین‌المللی/ تعامل و کمک اعضای گروه پژوهشی به همدیگر/ حضور در دوره آموزشی دانشگاه‌های دیگر باعث ارتباط بین‌المللی/ حفظ ارتباط با اساتید دوران تحصیل/ داوری تعاملی عامل جذب همکار بین‌المللی/ پرداختن به موضوعات میان رشته‌ای جهت کاربردی شدن پژوهش/ کمک و حمایت اعضای هیأت علمی از دانشجویان همدیگر/ شناسایی افراد و ایجاد شبکه علمی به واسطه مطالعه مقالات/ عضویت در هیأت تحریریه مجلات بین‌المللی/ عضویت و یافتن همکار پژوهشی در سایت‌های پرسش و پاسخ مختص رشته/ رزومه خوب عامل جذب همکار بین‌المللی/ مشورت با همکاران در امور پژوهشی/ همکاری با افراد بین‌المللی در نگارش مقالات/ همکاری با پژوهشگران کشورهای دارای وجهه علمی/ همکاری با همکاران با زمینه‌های مشترک پژوهشی/ یادگیری و گسترش ارتباطات در شبکه‌های اجتماعی علمی

ارتباطات علمی

آیند پژوهش‌نامه علمی

داشتن حوزه تخصصی تحقیقاتی و برهیز از پراکندگی موضوعی/ کسب تجربه عمیق در موضوع تخصصی پژوهشی/ الزام خود به وارد نشدن به موضوعات پژوهشی غیر تخصصی/ داشتن نقشه راه پژوهشی/ کسب هویت و مرجعیت علمی به واسطه فعالیت در حوزه پژوهشی خاص/ توجه به کمیت، وجود نقشه راه و تمرکز بر یک موضوع در ۵ سال اول جذب/ اختصاص دهه اول زندگی علمی به مطالعه حوزه‌های موضوعی مختلف/ برنامه‌ریزی برای زندگی علمی در دانشگاه/ شناخته شدن به واسطه داشتن طرح و مقاله/ معیار و استاندارد داشتن در فعالیت پژوهشی/ هم‌راستایی موضوعات پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی تحت راهنمایی/ مطالعه و برنامه‌ریزی جهت تبحر در نظریه‌پردازی/ داشتن برنامه مدون و هدفمند برای پژوهش/ هدف‌گذاری برای ارتقاء عامل افزایش کمی پژوهش و کیفی مقالات/ داشتن نقشه راه برای کارآفرینی/ انتخاب موضوع تخصصی و بروز برای رساله دکتری خود/ اولویت داشتن پژوهش بر کار اجرایی/ ایجاد مسیر صحیح پژوهشی به واسطه هدف‌گذاری/ بررسی کامل پیشینه یک موضوع و داشتن برنامه برای نگارش/ حرکت آهسته ولی پیوسته در مسیر علمی/ داشتن فرصت مطالعاتی هدفمند و با برنامه/ رصد اخبار پژوهشی و استخدامی تخصصی و پیگیری آن‌ها/ نداشتن نقش صوری در پژوهش‌ها/ هدف‌گذاری برای حضور در سه بعد آموزش، پژوهش و اجرایی/ هدف‌گذاری و تعریف مسیر به طور مستقل از دانشجو

برنامه‌محوری و هدفمندی در پژوهش

دوف

بروز نگه داشتن دانش موضوعی با مطالعه مقالات روزآمد/ انتخاب موضوعات جدید و بروز/ مطالعه مداوم و بروز مقالات معتبر و یافتن مسئله و موضوع پژوهشی/ آشنایی و پرداختن به موضوعات کاربردی و برجسته تخصصی/ تسلط به حوزه موضوعی خود/ شناخت درست مسئله پژوهش و قانع شدن در مورد آن/ مشخص بودن تخصص هر یک از اعضای هیأت علمی در یک گروه/ هدایت ۷۰ درصد کار در یک حوزه تخصصی تحقیقاتی و ۳۰ درصد موضوعات متفرقه/ پرداختن به موضوعات و طرح‌های کاربردی/ انتخاب زمینه پژوهشی مورد نیاز درازمدت و درآمدن/ انتخاب موضوع بکر و کمتر کار شده/ انتخاب موضوعات نو و دارای توانمندی

حوزه پژوهشی

لازم برای اهل علم و فن/ انتخاب موضوع پژوهشی در راستای سرامدی دانشگاه در آن حوزه/ بررسی و صحت‌سنجی موضوع پژوهش در مقیاس کوچک قبل از انجام پروژه/ پرداختن به موضوعی که در سطح دانشگاهی کار نشده/ تمرکز فکری و پژوهش روی موضوعات ساده اما بدیع و مؤثر/ توجه به موضوعات میان رشته‌ای/ جذب توسط سازمان‌ها به دلیل داشتن هویت در یک حوزه موضوعی/ دسته‌بندی موضوعی حیطه پژوهشی خود/ صحبت و مشورت کردن با فرد متخصص در هر زمینه موضوعی/ مرور دقیق پیشینه موضوعی باعث ارائه ادعا و حرف جدید/ هدمند کردن پژوهش توسط اعضای هیأت علمی در حیطه تخصصی‌شان

شناسایی مشکلات و مسائل جامعه و تمرکز پژوهش‌ها بر آن‌ها/ داشتن رزومه خوب و تخصصی و نشان دادن قابلیت‌ها عامل جذب پروژه/ ارتباط با مراکز مختلف مرتبط با رشته و حوزه تخصصی خود/ برون‌گرایی عضو هیأت علمی، تعامل با صنعت و شناساندن خود سبب جذب طرح/ حضور و ارتباط مستمر در جامعه و پذیرش مسئولیت/ شناسایی مسائل یک صنعت و ارائه پروژه‌های کاربردی به ایشان/ بررسی میدانی درخواست صنعت قبل از ارائه پروپزال/ تبیین کامل ابعاد طرح باعث پذیرش توسط کارفرما/ ارتباط با صنعت و موضوع تخصصی و مورد نیاز، عامل انتشار مقاله/ ارتباط با جامعه و نهادها دلیل شناسایی موضوعات پژوهشی کاربردی/ ارتباط عضو هیأت علمی با صنعت باعث ارتباط دانشجو با صنعت/ ارتباط با مراکز جهت اطلاع از جزئیات فراخوان قبل از ارسال طرح/ استقبال از طرح‌های پیشنهادی/ آشنایی و ارتباط با مدیران صنعتی/ انتشار مطلب در مجلات عمومی جهت ارتباط با جامعه/ جلب اعتماد صنعت برای پروژه از طریق ارتباط حضوری/ دادن مشاوره علمی به اهالی صنعت/ داشتن حوزه تخصصی پژوهش عامل جذب طرح‌های تخصصی/ یافتن موضوعات پژوهشی مرتبط با بافت جامعه به واسطه کار عملی

ارتباط با صنعت و جامعه

مطالعه انتقادی مقالات با هدف یادگیری نگارشی/ ارتقاء مهارت گفتاری و نوشتاری زبان انگلیسی/ یادگیری تکنیک‌های نوشتن آثار علمی/ الگو گرفتن از مقالات نویسنده‌های نیتیو جهت سبک نگارش انگلیسی/ تسلط به یک زبان رایج به ویژه انگلیسی جهت پیگیری پژوهش‌های موجود/ داشتن مهارت حل مسئله/ فراگیری پژوهش، اطلاع از موضوعات جدید و نگارش به واسطه داوری/ آشنایی با علم‌سنجی و اعتبارسنجی مجلات/ آشنایی با مجلات معتبر خارجی/ آشنایی با منابع اطلاعاتی مهم/ آشنایی با مهارت‌ها و ابزارهای پژوهشی/ آگاهی و تسلط به سبب پژوهش‌های موجود در زمینه موضوع پژوهش/ برخورداری از سواد رسانه و آشنایی با فناوری اطلاعات/ بروز کردن دانش نرم‌افزاری/ بروز نگه داشتن دانش و مهارت‌ها/ تسلط به آمار و روش تحقیق و نرم‌افزارهای مرتبط/ ارتقاء اطلاعات و مهارت نوشتن با مطالعه مقاله/ یادگیری مهارت‌های جدید همراه با دانشجویان دکتری/ شرکت مداوم در دوره‌های آموزشی جهت ارتقاء مهارت‌ها/ استفاده بهینه از بانک‌های اطلاعاتی

مهارت‌ها

استخراج مسئله پژوهش از بطن دانش موجود در یک موضوع/ عدم انتشار مقاله تحت هر شرایطی/ کاربردی کردن پژوهش با کار روی مسائل اصلی جامعه/ موضوعات کاربردی باعث چاپ مقاله/ انتخاب مجلات معتبر و با کیفیت برای چاپ مقاله/ تمرکز بر نگارش مقالات انگلیسی در مجلات بین‌المللی/ پرداختن به نظریه‌پردازی یا جرح و تعدیل نظریه‌های موجود/ توجه به اسناد بالادستی (نقشه جامع، سند چشم‌انداز) در انتخاب موضوع/ ارائه ایده‌های کاربردی و درآمدن برای پژوهش/ پژوهش توزیع شده در سه قالب مقاله، طرح پژوهشی و کتاب/ بکارگیری مهندسی معکوس برای پژوهش/ شناخت مشکلات و تبدیل آن‌ها به مسئله/ افزایش کیفیت مقالات جهت چاپ در مجلات خوب با وجود تحریم/ اهمیت و تأکید بر انتشار آثار پژوهشی/ تولید محتوای تخصصی در رسانه‌های تحت وب/ حرکت از مجله رتبه پایین به سمت مجله رتبه بالا برای انتشار مقاله/ داشتن داده واقعی در پژوهش‌ها

برونداهای پژوهشی

داشتن علاقه و دغدغه پژوهش/ اخلاق‌مداری و تمرکز گروه بر فعالیت‌های علمی بدون داشتن حواشی/ امانتداری و احساس مسئولیت نسبت به امکانات و پروژه‌های دانشگاه/ حرکت در راستای علم متعهدانه، متواضعانه و نافع/ پایبندی به وظایف محوله علی‌رغم وجود مشکلات/ داشتن دغدغه و مسئولیت نسبت به محتوای برون‌داد پژوهشی/ احترام به دیگران فارغ از اعتقاد و جهت‌گیری آن‌ها/ خوش‌رفتاری/ ترجیح مصلحت دانشجو بر مصلحت خود/ داشتن سعه صدر/ رعایت اخلاق علمی در همکاری پژوهشی/ رفتار اخلاقی با دانشجویان و الگو بودن برای آن‌ها

پایبندی به اخلاق حرفه‌ای

انتخاب موضوع پایان‌نامه‌ها از بین مسائل جامعه/ انتخاب موضوع کاربردی و مورد حمایت سازمان‌ها برای پایان‌نامه/ جستجوی جامع پژوهش‌ها و یافتن موضوع نو و بین‌المللی برای پایان‌نامه/ تلاش جهت درک کامل دانشجو از موضوع پژوهش/ انتخاب

پایان‌نامه

موضوعات مورد علاقه دانشجو/ انتخاب موضوع پایان نامه توسط استاد نه دانشجو/ تعریف موضوع جدید برای دانشجو/ انتخاب موضوعات مستعد استخراج مقاله برای پایان نامه/ استفاده از همکاران به عنوان استاد راهنمای دوم یا مشاور در پایان نامه/ تشکیل تیم پژوهشی تخصصی برای پایان نامه/ همت در راهنمایی پایان نامه‌های تحصیلات تکمیلی/ محبوبیت و مقبولیت دو طرفه اعضاء تیم پژوهشی پایان نامه/ نگاه کیفی نه کمی به پایان نامه/ کمک به دانشجویان در جمع‌آوری منابع

نهادهای دانشگاه با وجود دانشجو است که جریان دارد و چون وجود دانشجوی خوب، تعامل و حمایت، و پرورش او بر ارتقاء کیفی پژوهش اعضای هیأت علمی مؤثر خواهد بود لذا از بین عوامل مرتبط با اعضای هیأت علمی، دانشجویان دغدغه اصلی مصاحبه‌شوندگان به حساب می‌آیند. دانشجو به ویژه در مقطع تحصیلات تکمیلی با حمایت و هدایت علمی و عملی مناسب می‌تواند به عنوان بازوی آموزشی و پژوهشی عضو هیأت علمی باشد.

اگرچه عوامل زیادی می‌تواند باعث موفقیت یک پژوهشگر بشود اما پیش‌نیاز و موتور محرکه همه این‌ها ویژگی‌ها و انگیزه فردی وی است و با داشتن پشتکار و سرسختی و صرف زمان و تلاش کافی به اهداف خود خواهد رسید. البته تشکیل تیم کاری و شبکه علمی قوی اعم از اعضای هیأت علمی و دانشجویان، شرکت در مجامع علمی، ارتباط مداوم با پژوهشگران و دانشگاهیان در عرصه بین‌المللی و ارتباطات علمی اینچنین عاملی مهم برای موفقیت پژوهشگران دانشگاهی محسوب می‌شود که در صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان از جمله پژوهشگر شماره ۳۴ نیز به آن اشاره شده است:

"داشتن همکار خوب من فک می‌کنم خیلی تأثیر داره. به طور کلی پژوهش و کار علمی به کار تنهایی نیست، خیلی سخته یک نفر تنهایی بتونه موفق باشه تو این کار و داشتن شبکه علمی قوی خیلی مؤثر هستش"

برنامه‌محوری و هدفمندی از جمله عواملی است که فعالیت‌های یک پژوهشگر را جهت‌دار نموده و حرکت به سمت موفقیت را هموارتر و سریع‌تر می‌نماید. اینکه پژوهشگر از ابتدا بر اساس نقشه راه تعریف شده، در یک حوزه تخصصی تحقیقاتی کار کرده و از پراکندگی موضوعی بپرهیزد باعث کسب تجربه عمیق در آن حوزه تخصصی و موفقیت وی خواهد شد. در همین راستا، توجه به حوزه پژوهشی که فرد در آن فعالیت می‌کند از جمله به‌روز بودن و تسلط بر موضوعات، پژوهش‌های نو و کاربردی مهم تلقی می‌شود. یک عضو هیأت علمی موفق می‌کوشد تا با شناسایی مشکلات و مسائل جامعه و صنعت و تمرکز بر آن‌ها، دامنه ارتباط خود با صنعت و جامعه را وسعت داده و پژوهش‌های کاربردی انجام دهد.

از دیگر مواردی که پژوهشگران به عنوان عامل موفقیت خود به آن اشاره کرده‌اند، کسب و ارتقاء مهارت‌های فردی و حرفه‌ای بوده است. دانسته‌های هر فرد در مقابل ندانسته‌های او ناچیز بوده و به طور دائم نیازمند یادگیری و کسب توانمندی‌های به‌روز در عرصه فعالیت خود است. قطعاً کسب مهارت‌های مرتبط با پژوهش کمک شایان توجهی به ارتقاء سطح کمی و کیفی پژوهش‌ها خواهد کرد. در کنار کسب مهارت، کیفیت برون‌دادهای پژوهشی از موضوع تا نگارش و انتشار عاملی است که پژوهشگران بایستی نسبت به آن توجه زیادی داشته باشند. چرا که افزایش کمی برون‌دادهای به هر قیمتی در درازمدت اثرات نامطلوبی برای فرد و سازمان خواهد داشت؛ هدف باید کار خوب باشد. مصاحبه‌شونده شماره ۶ این‌طور بیان می‌کند:

"من هیچ وقت موقعی که دارم کاری انجام میدم هدفم مقاله شدن نیست ... هدف را نداشتیم که مقاله بخواد چاپ بشه. هدف چاپ مقاله نبوده هدف این بوده که به کاری انجام بشه و در واقع خودمون قانع بشیم که به کاری کردیم که حالا از نظر علمی ارزشمند داریم انجام میدیم البته در حد وسعمون"

پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در پژوهش عاملی کمک‌کننده برای پژوهشگر در طی مسیر علمی است. داشتن علاقه و دغدغه پژوهش باعث پایبندی به وظایف محوله و حرکت در راستای علم متعهدانه، متواضعانه و نافع خواهد بود. در کنار این عوامل، بخش اعظم فعالیت هر عضو هیأت علمی به پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی تحت راهنمایی مرتبط می‌شود و در پایان‌نامه، موضوع بیش از هر چیزی اهمیت دارد. اینکه موضوع از دل جامعه برخیزد، کاربردی و نو باشد باید به دقت مورد توجه قرار گیرد و اعضای هیأت علمی باید در این زمینه، دانشجویان را به خوبی هدایت کنند؛ چرا که پایان‌نامه و برون‌دادهای مستخرج از آن جزء رزومه پژوهشی اعضای هیأت علمی نیز محسوب خواهد شد. مصاحبه‌شونده شماره ۲۹ تجربه خویش را بازگو کرده است:

"بینین الان مثلاً من توی مرکز مشاوره می‌بینم که مثلاً به تعداد زیادی از افرادی که میان سر مسئله ازدواجشون با خانواده‌هاشون ناسازگارن ... اینا مثلاً موضوع پایان‌نامه دکترای منم ... اینا. به نظر من ارزشمندترین موضوعا اینا هستن یعنی اینا"

خیلی می‌تونن مشکلات اجتماعی رو حل کنن ولی خب به سری موضوعاتمونم موضوعات برخاسته از تئوریا و پژوهش هس "

ب. پاسخ به پرسش دوم پژوهش. بر اساس تجربیات پژوهشگران برتر، رعایت چه عواملی از جانب دانشگاه باعث موفقیت آن‌ها در فعالیت‌های پژوهشی می‌شود؟
دومین مفهوم از لحاظ فراوانی مربوط به عواملی است که جزء رسالت‌ها و وظایف دانشگاه محسوب می‌شود. کدهای مربوط به هر یک از این‌ها در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. عوامل مرتبط با دانشگاه، مؤثر در موفقیت پژوهشگران برتر

مفهوم	مؤلفه	کدها
		تشویق و حمایت دانشگاه برای ارتباط با صنعت / تمرکز دانشگاه بر موضوعات کاربردی و اولویت‌های صنعت / معرفی دانشگاه به صنایع و ترغیب آن‌ها برای واسپاری طرح / ارائه ایده و پژوهش توسط دانشگاه و اجرا و تجاری‌سازی توسط صنعت / تسهیل ارتباط با صنعت توسط دانشگاه / توجه، تلاش و پیگیری دانشگاه جهت جذب طرح / واسطه‌گری دانشگاه جهت ارتباط اعضای هیأت علمی با صنعت و جذب پروژه / استفاده از اعتبار افراد با پُست کشوری در دانشگاه برای جذب پروژه / آشنایی و ارتباط با مدیران صنعتی باعث پذیرش طرح / اطلاع از موضوعات کاربردی از طریق ارتباط دانشگاه با صنعت / اعزام تیم پژوهشی جهت بررسی مشکل مطرح شده صنعت و ارائه راه‌حل / پرهیز از عقد قراردادهای صوری پژوهشی / تبلیغ مراکز پژوهشی و ظرفیت دانشگاه جهت جذب صنعت / تبلیغ موفقیت‌های دانشگاه جهت جلب اعتماد صنعت / استفاده از فرصت اعتماد صنعت به دانشگاه در دوران تحریم / تدارک بازدید اعضای هیأت علمی از دیگر نهادها و صنعت / تعامل با صنعت و نهادها عامل شناخت و اعتماد به دانشگاه / تعامل مدیران ارشد دانشگاه با صنعت عامل ارتباط بیشتر / دادن مشاوره علمی به صنعت توسط دانشگاهیان / برقراری ارتباط اعضای هیأت علمی و اصناف توسط دانشگاه / مراجعه به شهرهای دیگر به جز اصفهان برای جذب طرح پژوهشی / معرفی ظرفیت‌های پژوهشی شرکت‌های دانش‌بنیان به اعضای هیأت علمی / معرفی متخصصان دانشگاه در رسانه‌ها در راستای جذب پروژه / همکاری دانشگاه با شرکت‌های خصوصی در پروژه‌های بزرگ / داشتن نماینده خوب دانشگاه در صنعت / هزینه کردن دانشگاه برای عمومی‌سازی مقالات / حمایت دانشگاه از اجرایی شدن پروژه‌های علوم انسانی در سطح جامعه / رایزنی دانشگاه برای حضور علوم انسانی در صنعت
دانشگاه		ارائه برنامه و چشم‌انداز برای اعضای هیأت علمی / توجه به تفاوت ماهیت پژوهش در رشته‌های مختلف / برنامه‌ریزی برای نقش جدی عضو هیأت علمی در سه بعد آموزش، پژوهش و خدمات / ایجاد بانک اطلاعاتی از پتانسیل پژوهشی اعضای هیأت علمی / توجه به تفاوت‌های فردی در فراهم کردن بستر تسهیل پژوهش / مشخص کردن حیطه کاری خاص برای اعضای هیأت علمی (آموزش، پژوهش) توسط دانشگاه / توجه به متفاوت بودن رشته‌ها از نظر کاربردی / کم کردن کار آموزشی و دادن فرصت پژوهش به اساتید مستعد / کم کردن بار آموزشی و افزایش موظفی پژوهش عضو هیأت علمی با درجه استادی / ایجاد مرکزی برای ارتباط اساتید با نشریات علمی قوی / ایجاد هسته‌های موضوعی در دانشگاه برای بررسی پروژه‌های پیشنهادی / اتخاذ روش تشویقی برای افراد با رتبه استادی جهت پژوهش و راهنمایی / بازنگری در سیاست‌های پژوهشی دانشگاه / تشویق و حمایت دانشجو و استاد جهت انتشار در نشریه با رتبه بالا / تعادل قائل شدن برای اهمیت جنبه نظری و عملی پژوهش‌ها / تعیین اهداف و چشم‌انداز کمی عامل امید و تحرک علمی / تغییر سیاست‌های دانشگاه به سمت ایجاد جریان‌های فکری / حرکت در جهت برنامه‌های کلان کشور / حمایت دانشگاه از فعالیت عملیاتی رشته‌ها در جامعه / حمایت و پیگیری دانشگاه از طرح‌ها و ایده‌های اعضای هیأت علمی / داشتن استراتژی پژوهشی کوتاه مدت و بلندمدت / شناسایی پژوهش‌های بی کیفیت و تذکر به اساتید مؤلف / فرهنگ‌سازی جهت انتشار مقاله در نشریه کیو وان با ضریب تأثیر بالا / کیفی‌نگری در سیاست‌های پژوهشی دانشگاه / لحاظ تفاوت‌های فردی در سیاست‌های پژوهشی و برنامه‌های انگیزشی / نیازسنجی برای پژوهش‌ها / همراه کردن تیم کارشناسی با اساتید جهت تدارک روند نشر بین‌المللی توجه به تفاوت استعداد اعضای هیأت علمی در ارتقاء / اصلاح فرایند تبدیل وضعیت اعضای هیأت علمی / الزامات آیین‌نامه ارتقاء عامل افزایش کمی و کیفی مقالات / توجه به تأثیر پژوهش در جامعه بیشتر از توجه به اچ‌ایندکس / قائل شدن امتیاز برای فعالیت‌های اجتماعی در آیین‌نامه ارتقاء / اصلاح سیاست ارزیابی خروجی سال‌های اول جذب اعضای هیأت علمی / الزام و احتساب عضویت اساتید در شبکه‌های اجتماعی علمی در ارزیابی / اهمیت دادن به پژوهش‌های کاربردی در ارتقاء اعضای هیأت علمی / بهینه‌سازی آیین‌نامه‌ها / تحمل سختی تغییر در سیاست‌های ارزیابی برای بهتر شدن کار / تشویق
	سیاست‌های پژوهشی	
	آیین‌نامه‌ها و سیاست‌های ارتقاء	

افراد با مشارکت بالا در همکاری‌های بین‌رشته‌ای / تشویق نویسندگی گروهی مقالات / جایگزینی تنبیه و اجبار با تشویق در ارتقاء / خروجی هیأت علمی و اثرگذاری ملاک ارزیابی باشد نه ساعت حضور / انعطاف دانشگاه در آیین‌نامه ارتقاء / توجه به انواع برون‌دادها در ارتقاء / رصد اعضای هیأت علمی به صورت دوره‌ای نه فقط موقع ارتقاء / کیفی‌نگری در آیین‌نامه ارتقاء به جای کمی‌نگری / مهم بودن کار سودمند برای جامعه نه نوع و تعداد برون‌داد / نیاز به تغییر نگاه و عمل‌گرایی مدیران دانشگاه به آیین‌نامه‌ها / توجه ویژه به نویسندگان پرکار / توجه به واقعیت‌های اقتصادی کشور در ارزیابی عضو هیأت علمی

ارزیابی اثربخشی و آسیب‌شناسی عملکرد دانشگاه / سیاست‌گذاری در دانشگاه / علت‌یابی پایین بودن رتبه و عملکرد برخی اعضای هیأت علمی / حل مشکلات دانشگاه توسط اعضای هیأت علمی در قالب طرح کوتاه مدت / ارجحیت پژوهش نسبت به آموزش در دانشگاه / ارزیابی و نظارت بر اساتید در پروژه‌های صنعتی تا به ثمر رسیدن / ایجاد چرخه اقتصادی از طریق ارتباط رشته‌های مختلف با هم / ایجاد غرور علمی در دانشگاه با بیان افتخارآفرینی‌ها / ایجاد فضای همکاری دوستانه / بررسی کیفیت و برون‌داد قراردادهای پژوهشی توسط دانشگاه / برنامه‌ریزی پژوهشی توسط گروه‌های تخصصی و ارائه به دانشگاه / برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری با توجه به بافت جامعه / توجه به انتظارات و شاخص‌های نظام‌های رتبه‌بندی / توجه به نظرات اعضای هیأت علمی در سیاست‌گذاری‌ها / حضور تمام وقت علمی اعضای هیأت علمی / حق انتخاب دانشجوی دستیار برای اعضای هیأت علمی / رصد عملکرد عضو هیأت علمی از طریق مدیر گروه و رئیس دانشکده / هدفمند بودن دانشگاه / همراهی برای کار پژوهشی اعضای هیأت علمی در خانه و حضور کمتر در دانشگاه / الگوسازی در دانشگاه / مشورت با پژوهشگران در برنامه‌ریزی / اهمیت قائل شدن معاونت پژوهشی دانشگاه برای علوم انسانی در عمل

خط‌مشی و برنامه

تشویق و ایجاد علاقه و انگیزه برای دانشجو / استفاده از تجربه دانشجویان موفق / سپردن پروژه‌های کارآفرین به دانشجویان / هموار کردن مقررات آموزشی و پژوهشی برای دانشجویان / اعزام برخی دانشجویان دکتری به خارج برای تحصیل یا فرصت / امکان دفاع از رساله دکتری با ارائه محصول دانش‌بنیان و یا اختراع / پذیرش دانشجویان با روابط و تأثیر اجتماعی بالا برای دکترا / پرداخت مالی به دانشجویان برتر / پرورش خلاقیت و تفکر انتقادی در دانشجو برای پژوهش / تأکید بر کیفیت دانشجویان بین‌المللی به جای کمیت / تدارک کار دانشجویی مرتبط برای دانشجویان مستعد / تشویق دانشجویان به همکاری بین‌المللی / تعریف پروژه‌های عملی برای دانشجویان دکتری / تعیین راهنمای دانشجوی دکتری هنگام پذیرش بر اساس حوزه موضوعی / جذب دانشجویان پسادکتری / جذب دانشجوی مستعد در تحصیلات تکمیلی / حمایت مالی از دانشجویان مستعد تحصیلات تکمیلی / تلاش برای جذب دانشجویان نخبه / راه‌اندازی شرکت دانشجویی در دانشگاه / هدایت دانشجویان تحصیلات تکمیلی به سمت کار عملی و ارتباط با جامعه / هدایت دانشجویان تحصیلات تکمیلی به سمت کارهای نوآور، فناورانه و بین‌رشته‌ای

دانشجویان

کمک به ساخت مواد اولیه در آزمایشگاه‌ها / تهیه امکانات و تجهیزات پژوهشی / ایجاد، اشتراک و تقویت شبکه‌های اجتماعی دانشگاه / تهیه و پرورسانی تجهیزات آزمایشگاهی / فراهم‌آوری دسترسی به پایگاه‌های اطلاعاتی / افزایش غنای محتوای وبسایت دانشگاه / ایجاد زمینه آرامش روانی اعضای هیأت علمی به واسطه امکانات / تأمین امکانات برای انجام پژوهش گروهی / تدارک تجهیزات بروز در پژوهشکده‌ها / تقویت صفحات وب اعضای هیأت علمی و دانشجویان / جهت‌دهی امکانات و ظرفیت دانشگاه / شناساندن دانشگاه در رسانه‌ها عامل جذب اعضای هیأت علمی و دانشجویان خوب / فراهم کردن امکانات برای تولید محصول در طی پژوهش / ارائه خدمات ویرایش مقالات انگلیسی در مرکز زبان / ایجاد پایگاه متمرکز به منظور دریافت بازخوردهای مقالات / کاربرپسند نمودن سامانه‌های دانشگاه / محیط زیبا و آرام دانشگاه

امکانات و زیرساخت‌ها

آموزش مقاله‌نویسی انگلیسی و چاپ در مجلات بین‌المللی / ایجاد مرکز مشاوره آموزشی و پژوهشی / مشاوره زبان انگلیسی جهت انتشار مقالات / ایجاد مرکز آموزش مهارت‌های پژوهشی / ارتقاء محتوا در آموزش ضمن خدمت اعضای هیأت علمی / آموزش مقاله‌نویسی به دانشجویان / ارزیابی تأثیر دوره‌های آموزشی اعضای هیأت علمی / الزام به یادگیری زبان انگلیسی / آموزش ابزار کمکی پژوهش / آموزش استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی / آموزش انتخاب موضوع و مجله (مباحث علم‌سنجی) / آموزش پیوسته مهارت‌های نگارش مقاله / آموزش تکنیک‌های بازاریابی پژوهش جهت ارتباط با صنعت / آموزش مهارت‌های پژوهشی مورد انتظار به اعضای هیأت علمی جدید / آموزش مهارت‌های موفقیت در پژوهش به اعضای هیأت علمی جدید / بهره‌گیری از دانش و روش دانشگاه‌های دیگر / تبصر در رزومه‌نویسی و ارائه رزومه مرتبط به هر سازمان /

مهارت‌افزایی

برگزاری دوره‌های آموزشی برای دانشجویان / تربیت پژوهشگر

ایجاد علاقه و انگیزه در اعضای هیأت علمی / توزیع عادلانه پروژه‌ها بین همه اساتید متخصص دانشگاه / تشویق اعضای هیأت علمی / تعریف نقشه راه برای اعضای هیأت علمی جوان / بسنده نکردن به تشویق مالی صرف اعضای هیأت علمی / افزایش بازه زمانی قرارداد پیمانی اعضای هیأت علمی جهت افزایش فرصت پژوهش / تدارک امکانات و فرصت اولیه چند ساله تبدیل وضعیت اعضای هیأت علمی جدید / توجه به توانمندی‌های اعضای هیأت علمی جدید در جذب پروژه / حمایت و ترغیب اعضای هیأت علمی جوان / اختصاص راهنمایی دانشجوی ارشد به اعضای هیأت علمی جوان / معرفی اعضای هیأت علمی موفق به جوان ترها / احترام به جایگاه اعضای هیأت علمی / ایجاد احساس تعلق به سیستم / بکارگیری اعضای هیأت علمی بازنشسته دانشگاه و استفاده از دانش و اعتبارشان / تخصیص دانشجوی دکتری به اعضای هیأت علمی بازنشسته / خودداری از نوشتن کلمه بازنشسته در معرفی اعضای هیأت علمی / سرمایه‌گذاری روی همه اعضای هیأت علمی نه فقط اساتید برتر / شناسایی مشکلات و موانع اعضای هیأت علمی در طی مسیر موفقیت / ارزش قائل شدن برای اعضای هیأت علمی پژوهشی / توجه به سلامتی اعضای هیأت علمی / حفظ عزت نفس اعضای هیأت علمی در کارهای پژوهشی تشویق عضو هیأت علمی به همکاری بین‌المللی / اعزام اعضای هیأت علمی برای فرصت مطالعاتی / تدارک بستر ارتباط با مجامع علمی دنیا برای اساتید جوان و دانشجو / استفاده از فضای مجازی برای تدارک سخنرانی پژوهشگران بین‌المللی / استفاده از فرصت حضور مجازی در کنفرانس‌های بین‌المللی / افزایش مشارکت بین‌المللی علمی در موضوعات اولویت‌دار / اینترنت‌نشانی ات‌هوم: حضور در جامعه کشور و منطقه و سپس بین‌الملل / پژوهش بر مسائل داخلی با جنبه بین‌المللی / تبلیغ و معرفی دانشگاه در سطح بین‌المللی / تقویت و بروز کردن سایت انگلیسی دانشگاه / فراهم‌آوری بستر همکاری پژوهشی بین‌المللی / تدارک فضای گفتگو در حوزه علوم انسانی - اسلامی در سطح بین‌المللی / استفاده از فضای مجازی جهت گفتگوهای بین‌المللی علوم انسانی

حمایت و
تکریم اعضای
هیأت علمی

بین‌المللی
سازی

حمایت مالی و معیشتی دانشگاه و دولت از اعضای هیأت علمی / تشویق و حمایت مالی از پژوهش اساتید و دانشجویان / استخدام نیروی تمام وقت پژوهشی باعث جذب بودجه و اعتبار / پرداخت کمک هزینه برای ترجمه اصیل و ویرایش مقاله / جذب حمایت خیرین برای حمایت از خانم‌ها در سرمایه‌گذاری / حل بخشی از مشکلات مالی به واسطه جذب پروژه‌های صنعتی / حمایت مالی از عضو هیأت علمی و برنامه‌های آن در حد توان دانشگاه / حمایت و سیاست‌گذاری مالی در حوزه پژوهش برای دانشگاه / مسئولیت‌پذیری دانشگاه در مقابل دریافت بالاسری / حمایت صورت گرفته از طریق تهیه امکانات و تجهیزات لازم

مسائل مالی

تفویض پست‌های اجرایی پژوهشی دانشگاه به اعضای هیأت علمی پژوهشگر موفق / همدلی مدیران با اعضای هیأت علمی دانشگاه / شناخت مدیران پژوهشی از توانایی اعضای هیأت علمی و دادن وظیفه مرتبط / اداره دانشگاه به صورت علمی / ارتباط مدیران و دانشجویان جهت ایجاد انگیزه / الگو بودن مدیران برای اعضای هیأت علمی در ارتقاء مهارت‌ها / الگو گرفتن از دانشگاه‌های موفق / بکارگیری مدیران با مقبولیت علمی و صنعتی در دانشگاه / بهبود نگاه مدیران دانشگاه / تشویق مدیران کارآمد / دیدگاه باز مدیران در برنامه‌ریزی و ارائه بخشنامه‌های پژوهشی / مسئول محیط‌های پژوهشی هم باید مدیریت بدانند هم علم و پژوهش / مطالبه و تذکر اموری که از دید مدیران دانشگاه مغفول مانده توجه به علاقه و توانایی پژوهشی افراد در استخدام / حمایت مدیران دانشگاه از استخدام نیروهای مؤثر پژوهشی / ارزیابی توانایی کار تیمی اعضای هیأت علمی در بدو استخدام / جذب هیأت علمی پژوهشی و بکارگیری در مراکز پژوهشی دانشگاه / توجه به سه بعد آموزشی، پژوهشی و شخصیت در جذب عضو هیأت علمی / جذب اعضای هیأت علمی با تخصص‌های مورد نیاز گروه / جذب اعضای هیأت علمی با روابط و تأثیر اجتماعی بالا / جذب اعضای هیأت علمی معتقد به نظری و کاربردی بودن توأم علوم / سنجش باور به کاربردپذیری رشته در هنگام استخدام / عدم تمدید قرارداد اعضای هیأت علمی تازه جذب شده در صورت عدم کسب امتیاز / مشخص شدن حوزه تخصصی عضو هیأت علمی در بدو جذب مهم بودن کیفیت نه کمیت پژوهش در تمدید قرارداد پیمانی اساتید

مدیریت

استخدام

ارتقاء سطح علمی گروه‌های پژوهشی فعال در دانشگاه / پرهیز از ایجاد گروه پژوهشی جدید مگر به ضرورت / نظارت و ارزیابی مداوم گروه‌های پژوهشی / انحلال گروه‌های پژوهشی غیر فعال و بدون برونداد / ایجاد گروه‌های تخصصی و قطب علمی در دانشکده‌ها / تشکیل خوشه‌های پژوهشی در دانشگاه / تشکیل گروه تخصصی و قطب علمی عامل ارتقاء کمی و کیفی بروندادها / مراکز پژوهشی دانشگاه نباید مستقل، بلکه در تعامل با آموزش باشند

گروه‌های
پژوهشی

دانشگاه باید طرف قرارداد با صنعت باشد نه عضو هیأت علمی / نظارت دانشگاه بر عوامل مرتبط با قراردادهای پژوهشی /

مسائل اداری

اصلاح قوانین اداری در مسیر عملیاتی کردن ایده‌ها/پشتیبانی دانشگاه از تجاری‌سازی در حیطه تخصصی اعضای هیأت علمی/ پیگیری دانشگاه جهت تکمیل پروژه‌های پیشنهادی صنعت/ تعریف ساختار مشخص اداری برای حمایت از کاربردی شدن طرح/ دانشگاه باید طرف عضو هیأت علمی خود باشد نه صنعت/ عدم مانع تراشی دانشکده برای عضو هیأت علمی در ارتباط با صنعت

اجرای برنامه مأموریت‌گرایی/ ارزیابی و حمایت نرم‌افزاری و سخت‌افزاری برنامه مأموریت‌گرایی/ تعریف مأموریت (جوایز، المپیک، تألیف کتاب و...) برای اساتید مستعد/ مأموریت‌گرایی اساتید امتیاز باشد نه اجبار/ حمایت مالی از مأموریت‌گرایی/ توجه به نیاز مهندسی به ۵ و انسانی به ۱۰ سال برای تخصص موضوعی/ هماهنگی همه اعضای دانشگاه باید برای اجرای مأموریت‌گرایی

دانشگاه به عنوان بستر اصلی فعالیت اعضای هیأت علمی و دانشجویان در راستای تحقق رسالت علمی خود در جامعه، تعهداتی دارد که پایبندی به آن‌ها شرایط مساعد جهت تحقق آن را فراهم می‌کند. عوامل گوناگونی در این زمینه قلیل ذکر است که پژوهشگران برتر دانشگاه اصفهان نیز در مصاحبه‌ها به آن‌ها اشاره نموده‌اند. اولین دغدغه پژوهشگر (عضو هیأت علمی) حمایت دانشگاه از پژوهشگران در ارتباط با صنعت و جامعه است. در کنار آن، اصلاح و یا بازنگری برنامه‌ها و سیاست‌های پژوهشی و عمل بر اساس آن‌ها توسط دانشگاه، روند موفقیت در فضای پژوهش را تسهیل می‌کند. این مؤلفه شامل موارد متعددی می‌تواند باشد که ارائه برنامه و چشم‌انداز برای اعضای هیأت علمی بیشتر مورد توجه شرکت‌کنندگان در مصاحبه قرار گرفته، به عنوان نمونه در مصاحبه شماره ۱ این‌گونه مطرح شده است:

"من هیچ برنامه‌ای ندارم. شما به برنامه‌ای به من بیدید که من چه کارم؟ شما به جمله‌ها من پیدا بکنید که دانشگاه اصفهان برنامه داشته باشد که آقای دکتر ... شما در این راستا و محور باید کار بکنی. در سال دو تا دانشجوی دکتری خوب در اختیار شما می‌گذاریم، از شما اینو می‌خواهیم. هر سال باید یک طرح پژوهشی داشته باشی. به برنامه کلی به من بدهند که من چه مسیری را برم"

از جمله این برنامه‌ها که باید توسط دانشگاه به طور جدی مورد پیگیری قرار بگیرد، آیین‌نامه‌ها و سیاست‌های ارتقاء است. هر چند این آیین‌نامه‌ها انگیزه‌ای برای تلاش اعضای هیأت علمی در راستای افزایش کمی و کیفی پژوهش‌ها است، اما اصلاحات مورد نیاز با توجه به ماهیت رشته‌ها و برون‌دادهای مختلف و نیز، شخصیت و استعداد افراد از دغدغه‌های اعضای هیأت علمی به حساب می‌آید. بنا بر نظر پژوهشگران، دانشگاه برای تدوین و اجرای سیاست‌های بایستی خط مشی و برنامه مشخصی داشته باشد. عملکرد آن باید به طور مداوم از نظر اثربخشی مورد ارزیابی قرار بگیرد و آسیب‌شناسی شود تا در راه رسیدن به اهداف عالی تعریف شده، کاستی‌ها مرتفع و پیشرفت‌ها تقویت گردد.

برای آنکه دانشگاه بتواند در رقابت‌های پژوهشی موفق‌تر عمل کند باید روی دانشجویان به عنوان یکی از ارکان دانشگاه سرمایه‌گذاری ویژه‌ای بکند. وضع قوانین و مقررات و به‌کارگیری سیاست‌های تشویقی و انگیزشی می‌تواند باعث هدایت دانشجویان به سمت پژوهش‌های نو، کاربردی و کیفی شود. علاوه بر منابع انسانی، دانشگاه بایستی امکانات و زیرساخت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری لازم برای پژوهش را فراهم کند تا اعضای هیأت علمی و دانشجویان بتوانند با خاطری آسوده و دستی گشاده به پژوهش بپردازند. هر چه دغدغه منابع و امکانات لازم کمتر باشد تمرکز بر کیفیت بیشتر خواهد بود. با این حال، پژوهش خوب مهارت‌هایی می‌طلبد؛ تشویق و فراهم‌آوری امکان مهارت‌افزایی در اعضای هیأت علمی و دانشجویان به طور مستمر باید توسط دانشگاه پیگیری شود. اهمیت مهارت در صحبت‌های پژوهشگران برتر از جمله شماره ۲۲ آمده است:

"... اگر ما خواستیم ارتقاء بدیم، بحث پژوهش رو توی سطح دانشگاه، یکی از نکات خیلی مهم همین تأکید توی در واقع توی زبان انگلیسی و آموزشش برای همکاران. به طور خاص، مثلاً دوره‌هایی بزاریم برای آموزش مقله‌نویسی و چاپ مقالات تو ژورنال‌های بین‌المللی برا همکارای غیر از گروه انگلیسی ..."

حمایت و تکریم اعضای هیأت علمی می‌تواند علاقه و انگیزه‌ای برای آن‌ها جهت فعالیت پژوهشی بیشتر و بهتر باشد. دانشگاه بایستی در صدد برقراری فراهم‌آوری زیرساخت‌های ارتباطات علمی در سطح بین‌المللی باشد تا اعضای هیأت علمی و دانشجویان بتوانند از طریق ارتباط با پژوهشگران و مجامع علمی، دانش خود را بالا برده و یافته‌های پژوهشی را نیز به فراتر از مرزهای کشور

عرضه کنند. در ارتباط با این موضوع، مصاحبه‌شونده شماره ۵ در مورد تشویق اعضای هیأت علمی به همکاری بین‌المللی اذعان می‌دارد:

"استادای با تجربه‌ترمون هم چون یه اعتباری دارن در حد و نام خودشون اون‌ها هم می‌تونن با کسای ارتباط برقرار بکنن و الان خیلی میشه کار کرد. اگه کسی حوصله داشته باشه واقعاً الان زمینه‌اش زمینه مساعدی است که میشه کار کرد. استادای جوونمون بخصوص اونایی [که] دانش‌آموخته دانشگاه‌های خارج از کشور هستن را من هفته گذشته هم تو شورای سیاست‌گذاری گفتم که باید اون‌ها رو تشویق بکنید که شروع بکنند و اون‌ها بالأخره میلشون بیشتره به کار بین‌المللی انجام دادن"

گاهی مسائل جانبی مانع صرف وقت، تمرکز و تلاش کافی اعضای هیأت علمی و دانشجویان می‌شود. برای مثال اگر مسائل مالی آن‌ها مرتفع گردد با آرامش خاطر بیشتری به فعالیت علمی می‌پردازند. حمایت مالی و معیشتی دانشگاه و دولت از اعضای هیأت علمی عاملی مهم است. نحوه مدیریت دانشگاه به طور غیر مستقیم بر پژوهش مؤثر است. اداره دانشگاه به صورت علمی، به‌کارگیری مدیران با مقبولیت علمی و صنعتی، و همدلی مدیران با اعضای هیأت علمی و دانشجویان از عوامل مهم مدیریتی به حساب می‌آید. از عوامل دیگری که در مدیریت صحیح دانشگاه باید مد نظر قرار بگیرد، استخدام یا جذب اعضای هیأت علمی است که اگر به دقت و قانونمند انجام گیرد اثرات مثبتی بر پژوهش دانشگاه خواهد داشت؛ زیرا آن‌ها پژوهشگران آینده دانشگاه خواهند بود. مصاحبه‌شونده شماره ۳۷ به این عامل اشاره کرده است:

"... تو شناخت نیرو موقع استخدام اصطلاح عامیانه‌ای تو جامعس که خیلی گویاس؛ که باید دید اینکاره هست یا نه. یعنی تو مصاحبه‌ها شاید این نکته که آقا به درد این کار می‌خوره؟ آدم گاهی مغفول می‌مونه. مقالات را میاریم چند تا مقاله ... داری ... کتاب داری یا نداری؟ اینا میشه ملاک استخدام. کمالینکه چند مورد این‌طوری بوده و چوبش هم خوردیم ... اینکه می‌خواد بیاد کاری بکنه اینا باید دید اول تو نیرو اینا واقعاً عشق کار پژوهشی داشته باشه بعد بیاد"

نظارت بر ایجاد و فعالیت گروه‌های پژوهشی داخل دانشگاه و ارتقاء سطح علمی آن‌ها عامل تأثیرگذاری برای توسعه پژوهشی خواهد بود. در مصاحبه شماره ۳۷ به این امر اشاره شده است:

"اگر می‌خواید پژوهش، در واقع رتبه پژوهشی دانشگاه ارتقاء پیدا کنه اول از همه مولکول‌های پژوهشی که داریم سفت نگهش داریم و سعی کنیم اینا رشد کنند. الان تأسیس گروه جدید مگر به حکم ضرورت. مورد خاصی پیش اومد زمینه خاص پیش اومده چار تا نیروی قوی هم در این مورد داریم حالا می‌خوایم پروژه هم بیرون هست بیاریم که ما یه تشکیلاتی بدیم یه گروه پژوهشی تأسیس کنیم دفترشو میزبوی تشکیلاتیو بعد منتظر شیم که پروژه بیاد؛ خیر این‌جوری نمیشه. اصلاً اشتباه محضه این‌طوری اقدام کردن"

پژوهشگران بر این باورند که شفاف و روان بودن مسائل اداری به ویژه در زمینه ارتباط با صنعت و طرح‌های پژوهشی، تسهیل‌کننده فعالیت آن‌ها است. شرکت‌کننده شماره ۱۲ چنین اظهار می‌کند:

"قوانین، قوانین درستی باشند. من فکر می‌کنم مهم‌ترین چیز اینه که قوانین مزاحمت ایجاد نکنه ... اگه بتونیم شرایط را برای حرکت و تقلا و پرواز دانشجو و هیأت علمی فراهم بکنیم، جلوشونو نگیریم ... بعضاً حالا تو جامعه این‌جوریه تو دانشگاه هم به تبعش این شکلیه خیلی این سرکوب میشه. یعنی این بلندپروازی بچه‌ها، بلندپروازی اساتید سرکوب میشه"

چندی ست که مأموریت‌گرایی مطرح شده است و دانشگاه در قبال این طرح مسئولیت‌هایی دارد که پابندی به آن، رونق پژوهش از لحاظ کمی و کیفی را به دنبال خواهد داشت. شرکت‌کننده شماره ۲۰ در مورد اجرای این طرح این‌طور بیان می‌کند:

"داستان مأموریت‌محوری هم به نظر من چیز خوبی بود ولی خیلی پخته نشد یعنی یه چیز خیلی عجله عجله‌ای یه‌دفعه میان تو از الان. دوباره اون فراینده دیده نشد که تو چه مسیری را اومدی الان کجایی و قراره که برای آیندت چه مسیری را بری. به نظر من اینم یه چیزیه که می‌تونه کمک‌کننده باشه. به فرایند نگاه کن. یه‌دفعه نیایم، مثل اینه تو داری تو جاده میری یه‌دفعه می‌خوای ۳۶۰ درجه تغییر مسیر بدی ... این خیلی کمک‌کننده نیست به نظرم. بعد تو همه اینا میشه که به استاد کمک کرد که لاینشو پیدا بکنه مسیرشو پیدا بکنه"

ج. پاسخ به پرسش سوم پژوهش. بر اساس تجربیات پژوهشگران برتر، دانشجویان چگونه می‌توانند در فعالیتهای پژوهشی آن‌ها مؤثر باشند؟

مفهوم سوم از لحاظ فراوانی مربوط به عواملی است که به دانشجویان مربوط می‌شود و کدهای مربوط به هر یک از آن‌ها در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. عوامل مرتبط با دانشجویان، مؤثر در موفقیت پژوهشگران برتر

مفهوم	مؤلفه	کدها
دانشجویان	مهارت‌ها	مکلف شدن به شرکت هفتگی در کلاس‌های زبان آموزشی / یادگیری شناسایی مجلات و ارسال مقاله / افزایش اعتماد به نفس در پژوهش / تلاش برای حضور مؤثر در همکاری‌های گروهی / کسب روحیه آزاداندیشی و تفکر انتقادی / یادگیری مهارت‌های انجام پژوهش / تجربه کار اجرایی همراه با درس / استفاده از فرصت و بینارهای مجازی / تقویت زبان انگلیسی و نگارش مقاله از دوران کارشناسی
	هدفمندی	داشتن علاقه به رشته و زمینه مورد پژوهش / همراهی مؤثر در فرآیند انتخاب موضوع تا انتشار برونداد / داشتن برنامه برای پژوهش / استفاده از امکانات دانشگاه و استاد راهنما برای یادگیری پژوهش

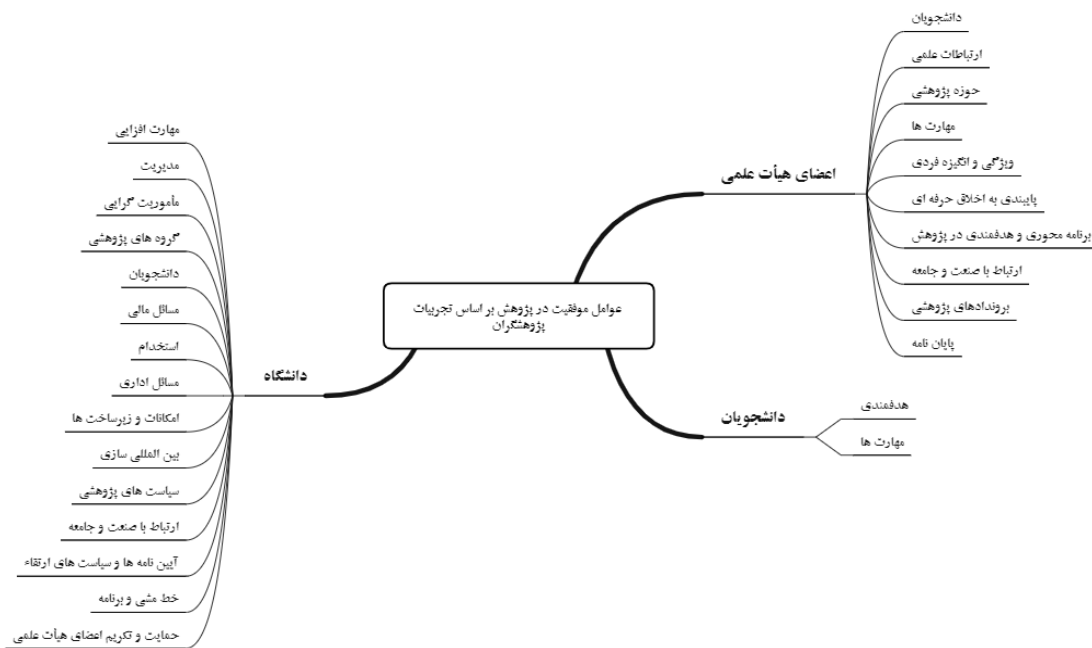
عضو هیأت علمی و دانشجو به واسطه تعامل فراوان با همدیگر، اثرگذاری زیادی بر هم دارند. در کنار وظایف اعضای هیأت علمی و دانشگاه که به عنوان عوامل مؤثر بر موفقیت پژوهشگران در حوزه فعالیت‌های پژوهشی به آن اشاره شد، رعایت مواردی از سمت دانشجویان نیز نه تنها برای خودشان بلکه برای موفقیت اعضای هیأت علمی و دانشگاه در عرصه فعالیت‌های پژوهشی مفید واقع خواهد شد. بدین منظور دانشجویان، به ویژه در مقطع تحصیلات تکمیلی نیاز است که مهارت‌های مرتبط با پژوهش را در خود افزایش دهند. که البته برنامه‌ریزی دانشگاه و کمک اعضای هیأت علمی را می‌طلبد. دانشجو باید با هدف و برنامه گام در مسیر پژوهش بگذارد. علاقه به رشته تحصیلی و حوزه پژوهشی می‌تواند از عوامل مؤثر در پژوهش برای دانشجو تلقی شود. مصاحبه شونده شماره ۳۲ اینچنین نظر داده است:

"یک دانشجویی رو دانش‌آموزی رو ما تربیت بکنیم علاقه‌مند به علوم پایه و اون باید واقعاً با علاقه به علوم پایه وارد بشه و بعد علاقه داشته به رشته خودش. اگه علاقه داشت به نظرم کمالینکه تجربه اینو نشون داده تو این چند سال گذشته وقتی دانشجویی علاقه‌مند شد و اومد گفت من می‌خوام تو این زمینه کار بکنم یکی از اون چیزا حل شده. همین علاقه می‌دونین اینو ما بتونیم ایجاد کنیم توی دانشجو وقتی وارد میشه"

بحث و نتیجه‌گیری

در تمام فعالیت‌های پژوهشی که در سطح دانشگاه‌ها انجام می‌گیرد، اعضای هیأت علمی رکن اصلی هستند و در واقع به عنوان پژوهشگر محوری به انجام فعالیت می‌پردازند. اگر نهادهای بالادستی و به دنبال آن، دانشگاه‌ها شرایط انجام فعالیت‌های پژوهشی را برای اعضای هیأت علمی توانمند خود فراهم کنند، پژوهشگران هم در عرصه پژوهش و توسعه موفق‌تر عمل خواهند کرد. با توجه به اهمیت بروندهای پژوهشی اعضای هیأت علمی در ارتقاء حرفه‌ای شخصی، ارتقاء رتبه دانشگاه و به دنبال آن توسعه جامعه، دانشگاه‌ها و مدیران باید بکوشند شرایط مناسب را برای رشد حرفه‌ای و فعالیت اعضای هیأت علمی به وجود آورند. شرایط مناسب تحت عوامل مختلفی به وجود می‌آید که برخی از این عوامل فردی است و بخش دیگری مربوط به ساختار سازمانی دانشگاه و تصمیم‌گیری‌های کلان حوزه آموزش عالی می‌شود.

همان‌طور که یافته‌ها نشان می‌دهد برای ارتقاء فعالیت‌های پژوهشی در سطح فردی و سازمانی نیاز است از ابعاد مختلف به آن پرداخته شده و شرایط به طور همه‌جانبه فراهم گردد. از طرفی دانشگاه به سبب داشتن ظرفیت اعضای هیأت علمی و دانشجو، نهادی بنیادی برای این امر شمرده می‌شود. از سوی دیگر، فعالیت اعضای هیأت علمی و دانشجویان منوط به بهره‌برداری از بستر دانشگاه است. بر این اساس بنا بر نظرات و تجربیات کسانی که در جریان علم و پژوهش موفق‌تر عمل کرده‌اند در نگاهی کلی می‌توان عوامل مؤثر در موفقیت پژوهشگران برتر در فعالیت‌های پژوهشی از دیدگاه آن‌ها را در شکل ۱ دید.



شکل ۱. عوامل اصلی مؤثر در موفقیت پژوهشگران برتر

مواردی که پژوهشگران شرکت کننده در مصاحبه ها به عنوان عوامل مؤثر بر موفقیت آن ها در عرصه فعالیت های پژوهشی به آن اشاره نمودند را می توان به سه دسته و مفهوم دانشگاه، اعضای هیأت علمی، و دانشجویان تقسیم نمود. این دسته بندی نشان از آن دارد که نیاز است تا عوامل فردی و سازمانی از جهات مختلف در کنار هم قرار گیرند تا پازل ارتقاء کمی و کیفی فعالیت های پژوهشی تکمیل گردد.

یافته های پژوهش حاضر با پژوهش هایی که در پیشینه به آن ها اشاره شد همخوانی زیادی دارد. جو گروهی، منابع و امکانات، ارتباطات علمی، تسلط بر زبان انگلیسی، نظام پاداش، و نوع استخدام (محمدی تبار، عباس پور، و خورسندی طاسکوه، ۱۳۹۷؛ کوشازاده، اکبری، معقول، جباری نوغایی، و کوشازاده، ۱۳۹۸)؛ شبکه علمی هم افزایی، سرمایه انسانی خودباور و کارآفرین، جذب نیروهای کیفی - تخصصی (محمدیان، اسماعیلی گیوی، و نقشینه، ۱۳۹۵)؛ بودجه پژوهشی و پایان نامه ها (فضل الهی، ۱۳۹۰)؛ همکاری و مساعدت وزارتخانه های تابعه، یادگیری دانشجویان، و تغییر در نگرش ها و مهارت ها و فعالیت های اعضای هیأت علمی و (حسینی شاوون و جاهد، ۱۳۹۰؛ Hanid et al, ۲۰۱۹)؛ اختصاص اعتبارات کافی به طرح های پژوهشی، ارتقاء توانمندی های اعضای هیأت علمی، ایجاد نشاط علمی، دستیابی به علم و دانش پیشرفته، رونق دادن به نشریات علمی، گسترش ارتباط دانشگاه با محافل علمی برتر دنیا، و گسترش پژوهش در عرصه کاربردی و توسعه ای (قانعی راد، طلوع، و خسرو خاور، ۱۳۸۷)؛ مرادمند و همکاران، ۱۳۹۸)؛ میزان تسلط بر روش تحقیق، مهارت های رایانه ای، و میزان دسترسی به پایگاه ها و منابع اطلاعاتی (مظلومیان، زندی مهر و رستگار، ۱۳۸۹)؛ ارتباط پژوهشی با سایر مراکز تحقیقاتی داخلی و خارجی و با اعضای هیأت علمی دیگر دانشگاه ها (کاظمی، روشن، و بنی اسدی، ۱۳۸۷)؛ و جهت گیری دانشگاه (صالحی و ابراهیمی، ۱۳۷۸) غالب موارد اشاره شده در آن ها برای پیشبرد پژوهش هاست.

اینکه پژوهش حاضر به طور گسترده و جزئی تر و همه جانبه به موضوع ارتقاء فعالیت های پژوهشی نظر انداخته است از مزایای برجسته و نتایج مهم آن به شمار می رود؛ از سطوح بالا تا پایین، از نهادهای بالادستی، دانشگاه، اعضای هیأت علمی تا دانشجویان، همگی موظفند اقداماتی را در این راستا داشته باشند. نهادهای بالادستی با وضع سیاست ها و برنامه های تسهیل گر می توانند حامی دانشگاه، اعضای هیأت علمی و دانشجویان باشند. دانشگاه با اصلاح، تغییر یا وضع قوانین و مقررات پژوهشی؛ ترفیع و تکامل مهارت ها، امکانات و زیرساخت های پژوهشی؛ داشتن نگاه کیفی در برنامه ریزی ها برای پژوهش؛ و جذب دانشجویان مستعد و توانمند، و تشویق و پیشرفت علمی آن ها می تواند در بالندگی پژوهش ها و افزایش رتبه در نظام های بین المللی مؤثر واقع شود. اعضای هیأت علمی به نوبه خود با توسعه ارتباطات علمی، مهارت ها، ویژگی ها و توانمندی های فردی، و نگاه کیفی در فعالیت های

پژوهشی خود می‌توانند در این مسیر موفق‌تر عمل نمایند. دانشجویان نیز در سطح پایین‌تر، با افزایش مهارت‌های فردی و انجام پایان‌نامه‌ها و فعالیت‌های پژوهشی با کیفیت، کارآمد خواهند بود.

برنامه‌های لازم برای تقویت عوامل و اجرایی شدن پیشنهادهای پژوهشگران برتر برای موفقیت در فعالیت‌های پژوهشی به صورت متقابل به هم مرتبط شده است. دانشجوی خوب و مطالبه‌او برای عضو هیأت علمی ایجاد انگیزه می‌کند، استاد فعال، مدیران دانشگاه را به تکاپو درمی‌آورد، و دانشگاه پویا نهادهای بالادستی را برای تلاش و برنامه‌ریزی بهتر تشویق می‌کند و این حرکت سلسله‌وار به طور دوطرفه در جریان خواهد بود. هدفمند بودن و مهارت کافی داشتن دانشجو برای فعالیت‌های پژوهشی، پرورش و هدایت دانشجویان در جهت پژوهش‌های علمی و کاربردی؛ تلاش برای بهسازی و پیشرفت ویژگی‌های فردی و مهارت‌های مؤثر در فعالیت‌های پژوهشی؛ سعی در برقراری ارتباطات علمی قوی و پربازده با همکاران، صنعت و جامعه؛ داشتن هدف و برنامه منظم پژوهشی؛ و تلاش برای تبحر بیشتر در حوزه تخصصی خود در اعضای هیأت علمی را به دنبال دارد. و این خود، تدارک بستر ارتباط با صنعت و جامعه؛ تدبیر سیاست‌های پژوهشی مناسب؛ کمک به پیشرفت فردی و علمی دانشجویان؛ فراهم کردن زیرساخت و امکان مهارت‌افزایی و ظهور توانایی‌های علمی؛ مرتفع نمودن دغدغه مالی در فعالیت‌های پژوهشی؛ و مدیریت کارآمد در عرصه پژوهش توسط دانشگاه را به ارمغان می‌آورد.

گفتنی است که با وجود تأثیر بافت و شرایط محیطی هر دانشگاه در برنامه‌ریزی‌ها، عوامل فردی و سازمانی مطرح را می‌توان در شرایط مشابه به دیگر افراد و دانشگاه‌ها نیز تعمیم داده و در ارتباط با بافت هر کدام متناسب‌سازی نمود. از طرف دیگر عوامل بالادستی هستند که در سطح کلان سیاست‌گذاری و پیاده‌سازی می‌شوند و برای مراکز مختلف دانشگاهی قابل استفاده و بومی‌سازی است.

پیشنهاد‌های اجرایی پژوهش

- استفاده دانشگاه‌ها از یافته‌های پژوهش در برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری با توجه به بافت و شرایط خود؛
- سرمایه‌گذاری دانشگاه‌ها و اعضای هیأت علمی جهت تقویت بنیان علمی و مهارتی دانشجویان (به ویژه در مقاطع تحصیلات تکمیلی) در زمینه پژوهش؛
- تلاش اعضای هیأت علمی برای هدفمندی، ارتقاء مهارت‌های فردی، و ارتباطات علمی در فعالیت‌های پژوهشی با حمایت و انگیزه‌آفرینی دانشگاه؛
- تسهیل راه‌های ارتباط با صنعت توسط دانشگاه‌ها و مراکز بالادستی؛
- آسیب‌شناسی و بازبینی اجرای آیین‌نامه‌ها و سیاست‌های پذیرش و ارتقاء اعضای هیأت علمی توسط دانشگاه‌ها و مراجع بالادستی؛
- برنامه‌ریزی و فراهم‌آوری امکانات و زیرساخت‌ها و منابع مالی لازم توسط دانشگاه‌ها جهت انجام فعالیت‌های پژوهشی توسط دانشجویان و اعضای هیأت علمی.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

- ارزش‌گذاری و اولویت بندی عوامل به دست آمده؛
- بررسی هر یک از عوامل به دست آمده به طور جزئی‌تر و ارائه پیشنهادهای اجرایی؛
- به‌کارگیری موضوع پژوهش در بافت دانشگاه‌های مختلف؛
- به‌کارگیری موضوع پژوهش برای پژوهشگران برتر به تفکیک رشته‌ها؛
- بررسی عوامل موفقیت در فعالیت‌های پژوهشی از منظر مدیران و سیاست‌گذاران پژوهشی در سطح خرد و کلان.

تقدیر و تشکر

پژوهش حاضر حاصل طرح پژوهشی "تعیین نقش پژوهشگران برتر دانشگاه اصفهان در ارتقاء جایگاه دانشگاه اصفهان به منظور شناسایی الگوی موفقیت آن‌ها" به شماره ۹۹۱۱۰۲ بوده که با حمایت دانشگاه اصفهان انجام شده است. نویسندگان کمال

تشکر را از مسئولین مربوطه و شرکت کنندگان در مصاحبه‌ها دارند.

فهرست منابع

- آراسته، حمیدرضا، فاضلی ماسوله، طاهر. (۱۳۹۰). رتبه‌بندی‌ها و ویژگی‌های دانشگاه‌های برتر جهانی. آموزش مهندسی ایران، ۱۲(۳۲)، ۸۷-۱۰۱، DOI: ۱۰.۲۲۰۴۷/IJEE.۲۰۱۲.۱۷۹۸
- احمدآبادی، آرزو، کرمی، مرتضی، آهنچیان، محمدرضا. (۱۳۹۳). نقش توسعه حرفه‌ای اعضاء هیأت علمی در مؤسسات آموزش عالی. کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت کسب و کار، تبریز.
- اسکوهی، فاطمه، موحدمحمدی، حمید، رضوانفر، احمد. (۱۳۹۳). رابطه مهارت‌های ارتباطی با عملکرد آموزشی- پژوهشی اعضاء هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی سازی. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۶(۳۰)، ۸۹-۱۰۰، DOI: ۱۰.۲۲۰۹۲/JAEAR.۲۰۱۴.۱۰۰۹۹۰
- حریری، نجلا. (۱۳۸۵). اصول و روش‌های پژوهش کیفی. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات. ۳۶۰ ص.
- حسینی، محمد، شهودی، مریم، حمزه‌رباطی، مطهره. (۱۳۹۲). تحلیل روابط بین شایستگی‌های محوری اعضاء هیأت علمی و کیفیت آموزش عالی (یک مطالعه موردی). مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۴(۸)، ۱۲۷-۱۴۷، DOI: ۲۰.۱۰۰۱.۱.۲۵۳۸۲۲۴۱.۱۳۹۲.۴.۸.۷.۱
- حسینی شاون، امین، جاهد، حسینعلی. (۱۳۹۱). شناسایی موانع انجام فعالیت‌های پژوهشی از منظر اعضاء هیأت علمی دانشگاه تبریز. سیاست علم و فناوری، ۴(۴)، ۴۹-۶۵، DOI: ۲۰.۱۰۰۱.۱.۲۵۳۸۲۲۴۱.۱۳۹۲.۴.۸.۷.۱
- رسولی، بهروز، شهیریاری، پرویز. (۱۴۰۰). چلله‌ها و چالش‌های پژوهش در علوم انسانی در ایران؛ پنجره‌ای به روی سیاست‌گذاری علم. پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۷(۲)، ۳۶۱-۳۳۳، DOI: ۱۰.۵۲۰۵۴۷/jipm.۳۷.۲.۳۳۳
- زارعی، عاطفه، فامیل روحانی، علی‌اکبر. (۱۳۸۸). علم‌سنجی: بررسی وضعیت تحقیقات اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه پنج و شناسایی مشکلات آن‌ها در تولید اطلاعات علمی. مطالعات کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۰(۴)، ۱۱۹-۱۳۶، http://nastinfo.nlai.ir/article_۲۳۷.html
- زیاری، عباس، قدس، علی‌اصغر، رشیدی‌پور، علی، بزرگی، حسین، بامحمدی، حسن. (۱۳۹۵). تبیین عوامل مؤثر بر پژوهش از دیدگاه اعضاء هیأت علمی یک مطالعه کیفی در دانشگاه علوم پزشکی سمنان. کومش، ۱۹(۱)، ۲۲-۳۵.
- شفیعی، شهره، سلطانی‌نژاد، معظمه. (۱۴۰۰). بررسی عوامل انگیزشی و بازدارنده در پژوهش از دیدگاه اعضاء هیأت علمی و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی جیرفت در سال ۱۳۹۹. مجله دانشگاه علوم پزشکی جیرفت، ۸(۲)، ۶۴۲-۶۵۱، URL: <http://journal.jmu.ac.ir/article-1-508-fa.html>
- شهبازی، مه‌ری. (۱۳۹۹). بررسی عوامل مؤثر بر میزان تولید علمی اعضاء هیأت علمی (مطالعه موردی دانشگاه پیام نور اصفهان). راهبرد اجتماعی- فرهنگی، ۹(۳۴)، ۵-۳۶، DOI: ۲۰.۱۰۰۱.۱.۲۵۳۸۲۲۴۱.۱۳۹۹.۹.۳۴.۳۶
- صابری، محمود، محمدخانی، کامران، آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری اعضاء هیأت علمی دانشگاه، و ارائه مدل جهت بهبود آن (مطالعه موردی، منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی). پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۹(۲۹)، ۵۵-۸۰، DOI: ۲۰.۱۰۰۱.۱.۲۵۳۸۲۲۴۱.۱۳۹۴.۹.۲۹.۳۷
- صالحی، صادق، ابراهیمی، قربانعلی. (۱۳۷۸). بررسی عوامل مؤثر بر فعالیت پژوهشی اعضاء هیأت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه مازندران). نامه علوم اجتماعی، ۱۴(۱۴)، ۱۰۷-۱۳۸.
- عسکری، مریم، عدلی، فریبا، مهران، گلنار. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر بر دانش‌آفرینی اعضاء هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی. آموزش علوم دریایی، ۳(۶)، ۲۷-۳۹، DOI: ۲۰.۱۰۰۱.۱.۲۵۳۸۲۲۴۱.۱۳۹۵.۳.۶.۳۹
- فاضل، امین، کمالیان، امین‌رضا، روشن، علیقلی. (۱۳۹۶). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی دانشگاهی با تأکید بر دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم با استفاده رویکرد فازی دلفی: ارائه الگویی مفهومی. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۰(۶)، ۴۵۵-۴۹۸.
- فرجی آرمکی، اکبر، آراسته، حمیدرضا، فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۱). الگویی برای افزایش بهره‌وری پژوهشی اعضاء هیأت

- اعضای هیأت علمی علوم پایه و علوم انسانی دانشگاه پیام نور استان فارس. نامه آموزش عالی، ۳(۱۲)، ۵۳-۷۰.
- Ahmedabadi, A., Karmi, M., Ahanchian, M. (۲۰۱۳). The role of professional development of faculty members in higher education institutions. National conference of new approaches in business management, Tabriz. [In Persian].
- Arasteh, H., Fazeli masuleh, S. (۲۰۱۲). Rankings and characteristics of world class universities. Iranian Journal of Engineering Education, ۱۳(۵۲), ۸۷-۱۰۱. doi: ۱۰.۲۲۰۴۷/۱۰۲۰۱۲.۱۷۹۸ [۱۰۲۰۱۲.۱۷۹۸].
- Askari, M., Adli, F., Mehran, G. (۲۰۱۶). Identification of effective factors on knowledge creation of faculty members in higher education institutions. Research on Management of Teaching in Marine Sciences, ۳(۱), ۲۷-۳۹. doi: ۲۰.۱۰۰۱.۱.۲۵۳۸۳۶۵۵.۱۳۹۵.۳۶.۳.۲ [۱۰۲۰۱۶.۳۶.۳.۲].
- Barbolla, A. M. B., & Corredera, J. R. C. (۲۰۰۹). Critical factors for success in university-industry research projects. Technology Analysis & Strategic Management, ۲۱(۵), ۵۹۹-۶۱۶. <https://doi.org/10.1080/09037320902979133>
- Brutkiewicz, R. R., (۲۰۱۲). Research faculty development: an historical perspective and ideas for a successful future. Advances in health sciences education, ۱۷(۲), ۲۵۹-۲۶۸. doi: ۱۰.۱۰۰۷/۵۱۰۴۵۹-۱۰-۹۲۶۱-۴
- Evans, L., (۲۰۱۲). Leadership for researcher development: What research leaders need to know and understand. Educational management administration & leadership, ۴۰(۴), ۴۳۰-۴۳۳. doi: ۱۰.۱۱۷۷/۱۷۴۱۱۴۳۲۱۲۴۳۸۲۱۸
- Fahimnia, F., Noroozi, A., Bamir, M. (۲۰۱۶). A study on the relationship between individual and organizational factors and research productivity of the faculty members of Tehran University. Scientometrics Research Journal, ۲(۴), ۱۵-۲۶. doi: ۱۰.۲۲۰۷۰/rsci.۲۰۱۶.۴۸۹ [In Persian].
- Faraji Armaki, A., Arasteh, H., Ferasatkah, M. (۲۰۱۲). Developing a model for increasing research productivity of university faculty member: a case study of shahid beheshti university. Journal of Management and Planning In Educational System, ۵(۱), ۹۵-۱۱۷. [In Persian].
- Fazel A, Kamalian A, Rowshan A. (۲۰۱۷). Identification of effective dimensions and components on academic human resources empowerment, emphasizing the third and fourth generation of universities with fuzzy delphi approach: presenting a conceptual model. Education Strategies in Medical Sciences, ۱۰(۱), ۴۵۵-۴۶۸. [In Persian].
- Fazlullahi, S. (۲۰۱۱). Developing scientific productions of universities and prioritizing cultural and managerial approaches; examining the opinion of the faculty members of Islamic Azad University, Qom branch. Marifat, ۲۰(۱۶۲), ۱۰۷-۱۲۴. [In Persian].
- Ghaneirad, M. A, Toloo, A., Khosrokhavar, F. (۲۰۰۸). Factors, motives and challenges of knowledge production among scientific elites. Journal of Science and Technology Policy, ۱(۲), ۷۱-۸۶. Doi: ۲۰.۱۰۰۱.۱.۲۰۰۸.۸۴.۱۳۸۷.۱.۲.۷.۵ [In Persian].
- Ghaneirad, M. A. (۲۰۰۶). Interactions and communication in the scientific community: a case study of the field of social sciences. Tehran: Institute for Social and Cultural Studies. ۳۰۸ p. [In Persian].
- Ghashghaeizadeh, N. (۲۰۲۰). Designing and development model for improving the

- quality of work life of faculty members. *Iran Occupational Health*, 14(1), 197-207. <http://ioh.iums.ac.ir/article-1-2579-fa.html> [In Persian].
- Ghoroneh, D., Mirkamali, M., Bazargan, A., Kharazi, K. (2013). Identifying and prioritizing factors affecting the growth of faculty members of Tehran University. *Training & Development of Human Resources*, 1(1), 110-119. [In Persian].
- Hammad, W., Al-Ani, W., (2011). Building Educational Research Capacity: Challenges and Opportunities From the Perspectives of Faculty Members at a National University in Oman. *SAGE*, 11(3), 1-11. doi: 10.1177/1058474410377618
- Hanid, M., Mohamed, O., Othman, M., Danuri, M. S. M., & Ye, K. M., (2019). Critical success factors (CSFS) in university-industry collaboration (UIC) projects in research universities. *International Journal of Technology*, 10(4), 777-786. Doi: <https://doi.org/10.14317/ijtech.v10i4.777>
- Hariri, N. (2006). Principles and methods of qualitative research. Tehran: Islamic Azad University, Science and Research Unit. 360 p. [In Persian].
- Harsasi, M., Hutagaol, M. P., Baga, L. M., Sailah, I., (2011). Why lecturers do not produce adequate scientific publications: an empirical study in private universities in Indonesia. *International Journal of Management in Education*, 10(7), 044-058. doi: 10.1002/IJMIE.201109347
- Hasani, M., Shohudi, M., Hamzerobati, M. (2018). Analyzing the relationship between the core competencies of academic faculty members and the quality of higher education (a case study). *Journal of higher education curriculum studies*, 8(8), 127-147. doi: 20.1001.1.25382241.1392.4.8.7.1 [In Persian].
- Henderson, A., Winch, S., Holzhauser, K., (2009). Leadership: the critical success factor in the rise or fall of useful research activity. *Journal of Nursing Management*, 17(8), 942-946. Doi: 10.1111/j.1365-2834.2009.01066.x
- Hosseiny Shavoun, A., Jahed, H. (2012). The viewpoint of faculty members on research obstacles at tabriz university. *Journal of Science and Technology Policy*, 4(4), 49-65. doi: 20.1001.1.12008084.1391.4.4.6.3 [In Persian].
- Kaffashi, M. (2008). Investigating the effective factors on the tendency of Islamic Azad University faculty members to carry out scientific-research activities. *Modern Thoughts in Education*, 3(4), 117-131. [In Persian].
- Kazemi, Y., Roshan, A., Bani Asadi, N. (2008). Psycho-social factors affecting the research activities of academic staff members. *Educational Psychology Studies*, 5(1), 67-78. [□□ □□□□□□].
- Khalaf, Atallah, Aboushady, Reda, Fawzy, Hanan, Soliman, Abbas, Mohamed, Reda, Ramadan, El-Sayed., (2010). Obstacles to research conduction and publication from the perspective of the faculty members at Shaqra University. *Bioscience research*, 17(2), 842-854.
- koushazade, F., Akbari, A., Maghool, A., Jabbari, M., koushazade, A. (2019). Identifying classification and prioritization the factors affecting the university academic authority. *Journal of Research in Educational Science*, 13(47), 133-157. doi: 10.22034/jiera.2019.173167.1816 [In Persian].

- Mahmoudi, F, Samadi Shahrak, Z, Faizullahzadeh, Z. (۲۰۱۹). Ranking the inhibitors of scientific production in university of tabriz: the viewpoint of academic staff. *Education Strategies in Medical Sciences*, ۱۱(۵): ۶۰-۷۱. doi: ۱۰.۲۹۲۵۲/edcbmj.۱۱.۰۵.۰۷ [In Persian].
- Marope, P. T. M., Wells, P. J., Hazelkorn, E., (Eds.) (۲۰۱۳). *Rankings and accountability in higher education*. United nation educational scientific and cultural organization: France.
- Mazlomian, S., Zandimehr, H., Rastegar, A. (۲۰۱۱). Studying and comparison of factors affecting faculties' research activities in basic sciences and humanities disciplines of Fars Payame Noor University. *Higher Education Letter*, ۳(۱۲), ۵۳-۷۰. [In Persian].
- Mohammadian S., Esmaili Givi M. R., Naghshineh N. (۲۰۱۶). Identifying and analyzing the most important factors in universities scientific output using neural network. *Information Processing & Management*, ۳۲(۱), ۵-۲۴. <http://jipm.irandoc.ac.ir/article-۱-۲۸۹۱-fa.html> [In Persian].
- mohammaditabar S., Abbaspour A., khorsandi taskou A. (۲۰۱۹). Development of faculty members of universities and institutions of higher education with an emphasis on systematic approach. *Education Strategies in Medical Sciences*, ۱۱(۷): ۷۳-۸۱. doi: ۱۰.۲۹۲۵۲/edcbmj.۱۱.۰۶.۱۱ [In Persian].
- Moradmand, A., Nakhoda, M., Noruzi, A., Naghshineh, N. (۲۰۱۹). Identifying the most important factors influencing the future of university research policies: a case study of seven comprehensive universities. *Journal of Science and Technology Policy*, ۱۲(۴), ۳۱-۴۶. doi: jstp.۲۰۲۰.۱۱.۴.۱۰۵۰ [In Persian].
- Mostafavi, I., Āzh, M. (۲۰۲۱). Investigating the impact of international scientific cooperation on increasing the quality of scientific outputs of iranian researchers in the web of science database. *Scientometrics Research Journal*, Available online from ۱۱ May ۲۰۲۱. doi: ۱۰.۲۲۰۷/rsci.۲۰۲۱.۱۳۸۷۱.۱۴۷۷
- Oskohi, F., Movahedmohammadi, H., Rezwanfar, A. (۲۰۱۴). Relationship between communication skills of faculty members, educational- research performance at sari university of agricultural and natural resources. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, ۶(۳۰), ۸۹-۱۰۰. doi: ۱۰.۲۲۰۹۲/jaear.۲۰۱۴.۱۰۰۹۹۰ [In Persian].
- Piltch-Loeb, R., Rosenkrantz, A. B., & Merdjanoff, A. A. (۲۰۲۰). Identifying barriers and facilitators of success for female radiology researchers: an analysis of in-depth interviews with nationally recognized leaders of the field. *Journal of the American College of Radiology*, ۱۷(۱۰), ۱۳۴۴-۱۳۵۱. doi: ۱۰.۱۰۱۶/jjacr.۲۰۲۰.۰۳.۰۲۰
- Qomi, H., Zadegan, A., Alizadeh, W., Khodayari, M. T., Hemati, M. A. (۲۰۱۱). Investigating the factors of achieving scientific authority from the point of view of professors of Tabriz University of Medical Sciences. *Horizon of Medical Education Development*, ۴(۳), ۵۱-۵۳. [In Persian].
- Rasuli B, Shahriari P. (۲۰۲۱). Barriers to research in the humanities in iran: a window to science policy. *Information Processing & Management*, ۳۷(۲), ۳۳۳-۳۶۱. doi: ۱۰.۵۲۵۴۷/edcbmj.۳۷.۲.۳۳۳ [In Persian].

- Saberi, M., Mohamadkhani, K., Araste, H. (۲۰۱۵). Examining the factors affecting the productivity of university faculty members, and providing a model to improve it (case study, Region A of Islamic Azad University). *Journal of Research in Educational Science*, ۹(۲۹), ۵۵-۸۰. doi: ۱۰.۱۰۱۱/۱۲۳۸۳۱۳۲۴,۱۳۹۴,۹,۲۹,۳,۷ [In Persian].
- Sabharwal, Meghna. (۲۰۱۶). Productivity and Leadership Patterns of Female Faculty Members in Public Administration. *Journal of Public Affairs Education*, ۱۹(۱):۷۳-۹۶. doi: ۱۰.۱۰۸۰/۱۵۲۳۶۸۰۳۰۲۰۱۳.۱۲۰۰۱۷۲۱
- Salehi, S., Ebrahimi, G. A. (۱۹۹۹). Investigating the factors affecting the research activity of academic staff members (case study: Mazandaran University). *Sociological Review*, ۱۴(۱۴), ۱۰۷-۱۳۸. [In Persian].
- Shafiei S., Soltaninejad M. (۲۰۲۰). Investigating motivational and inhibitory factors in Research from the perspective of faculty members and students of Jiroft University of Medical Sciences. *Jiroft University of Medical Sciences*, ۸(۲) :۶۴۲-۶۵۱. URL: <http://journal.jmu.ac.ir/article-۱-۵۰۸-fa.html> [In Persian].
- Shahbazi, M. (۲۰۲۰). Investigating the factors affecting the faculty members' science production: a case study of isfahan payame noor university. *Socio-Cultural Strategy*, ۹(۱), ۵-۳۶. doi: ۱۰.۱۰۱۱/۱۲۳۵۱۷۰۸۱,۱۳۹۹,۹,۱,۱,۴ [In Persian].
- Smith, M. A., Barry, H. C., Williamson, J., Keefe, C. W., & Anderson, W. A. (۲۰۰۹). Factors related to publication success among faculty development fellowship graduates. *Fam Med*, ۴۱(۲), ۱۲۰-۵.
- Stupnisky, R. H., Hall, N. C., Daniels, L. M., Mensah, E., (۲۰۱۷). Testing a model of pretenure faculty members' teaching and research success: Motivation as a mediator of balance, expectations, and collegiality. *The Journal of Higher Education*, ۸۸(۳), ۳۷۶-۴۰۰. doi: ۱۰.۱۰۸۰/۰۰۲۲۱۵۴۶,۲۰۱۶,۱۲,۷۲۳۱۷
- Tkachenko, O., Ardichvili, A., (۲۰۲۰). Critical factors impacting interdisciplinary university research teams of small size: A multiple-case study. *Team Performance Management: An International Journal*, ۲۶(۱-۲), ۵۳-۶۹. doi: ۱۰.۱۱۰۸/TPM-۰۷-۲۰۱۹-۰۰۶۸
- Toyoshima, M., Takenoshita, S., Hasegawa, H., Kimura, T., & Nomura, K. (۲۰۲۰). Experiences of negotiations for improving research environment and burnout among young physician researchers in Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, ۱۷(۱۴), ۵۲۲۱. doi: ۱۰.۳۳۹۰/ijerph۱۷۱۴۵۲۲۱
- Wichian, S. N., Wongwanich, S., & Bowarnkitiwong, S. (۲۰۰۹). Factors affecting research productivity of faculty members in government universities: Lisrel and neural network analyses. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, ۳۰(۱), ۶۷-۷۸.
- Wieczorek, A. L., Mitreęa, M., & Spáčil, V. (۲۰۲۱). Dynamic academic networking concept and its links with English language skills and research productivity—non-Anglophone context. *PloS one*, ۱۶(۲), e۰۲۴۵۹۸۰. doi: ۱۰.۱۳۷۱/journal.pone.۰۲۴۵۹۸۰
- Zarei, A., Familrouhani, S. (۲۰۱۰). Scientometrics: examining the research status of academic faculty members of panj islamic azad universities and identifying their problems in producing scientific information.. *Librarianship and Information Organization Studies*, ۲۰(۴), ۱۱۹-۱۳۶. http://nastinfo.nlai.ir/article_۲۳۷.html [In Persian].
- Ziari A., Ghods A. A., Rashidypour A., Bozorgi H., Babamohamadi H. (۲۰۱۷). Faculty

viewpoints about factors influencing research performance: a qualitative study in semnan university of medical sciences. Koomesh, ۱۹ (۱), ۲۲-۳۵. [In Persian].

زودآیند ویرایش نشده