



Painting Faculty Members' Research Productivity in Tehran's Public & Islamic Azad Universities with an Evaluative point of view to its Evaluation indicators


Amir Abedi¹

 1. M.A. Information Science & Knowledge Studies, Shahed University, Tehran, Iran.
Email: amir.abedi57124@gmail.com

Laleh Samadi^{2*}

 2. Assistant Professor, Department of Information Science & Knowledge Studies, Shahed University, Tehran, Iran.
(Corresponding Author).

Abdolreza
Noroozi Chakoli³

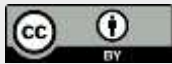
 3. Professor, Department of Information Science and Knowledge Studies, Shahed University, Tehran, Iran.
Email: noroozi@shahed.ac.ir

Email: samadi61@gmail.com

Abstract

Date of Reception:
22/03/2023

Date of Acceptation:
11/08/2023



Purpose: The production of science in each country reflects its development, and the sustainable progress of each nation is contingent upon its specific capabilities. The advancement of human, financial, economic, social, cultural, and political resources is a cornerstone of sustainable development in any country. Higher education plays a crucial role in cultivating specialized human resources required by society, equipping them with the necessary skills for their respective roles. Evaluation is a key factor that can shift education from a static state to a dynamic trajectory. Higher education and the contributions of professors are pivotal in the progress of any country. The evaluation of professors in the field of painting holds particular significance due to the valuable and substantial outputs they generate, many of which cannot be adequately identified and assessed using the standard criteria for faculty promotion. This study aims to explore the evaluation criteria and research productivity of faculty members specializing in painting at the Public and Islamic Azad universities in Tehran, as well as their perspectives on evaluation criteria.

Methodology: The current research is of an applied nature, specifically a descriptive survey for data collection. The scientometric approach was utilized in this research. The statistical population consisted of 30 individuals out of 61 painting professors from Public and Islamic Azad universities in Tehran between 2018 and 2021. The selection criteria included having at least an assistant professor degree, three years of teaching experience, and the willingness of participants to take part in the research. Among these 30 individuals, 23 participated, with 4 engaging in specialized interviews and 19 responding to a questionnaire. The research instrument was a researcher-developed questionnaire comprising 56 questions. 26 questions were directly derived from the regulations for faculty members' promotion in universities and higher education institutions under the Ministry of Science's supervision (Ministry of Science, Research and Technology, 2016) (explicit outputs), while 30 questions were related to significant outputs in the field of painting, either implicitly mentioned in the regulations or identified through qualitative interviews with painting experts (semi-obvious outputs). The questionnaire's content validity was confirmed by four faculty members, and its reliability, assessed by Cronbach's alpha coefficient, was 0.765. Data analysis was performed using SPSS software.

Amir Abedi ¹

Laleh Samadi ^{2*}

Abdolreza
Noroozi Chakoli ³

Date of Reception:
22/03/2023

Date of Acceptation:
11/08/2023



Findings: The findings revealed that among the various types of research outputs, internal scientific research articles, promotional scientific articles, and conference articles each received the highest score of 91.3 percent. Conversely, works related to book criticism had a frequency of 17.4 percent. Foreign articles indexed in the Web of Science, participation in international research projects, and guiding bachelor's theses were the least common types of research works among professors, each scoring 21.7 percent. The results indicated that while many professors included publications in their resumes, most lacked valid foreign articles indexed in WOS and Scopus. For those who did have such articles, the average number was only about two, which is notably low for professors of this scientific caliber.

Among the semi-obvious outputs, showcasing works in individual internal exhibitions, displaying works in group internal exhibitions, creating artwork, and mastering a foreign language all have a 100 percent frequency. The history of membership in ethics committees in research has a 13 percent frequency. Exhibiting works in individual foreign exhibitions has a 13 percent frequency while being the editor or manager of magazines in the field of visual arts has a 14.7 percent frequency. These two have the lowest frequency among the semi-obvious outputs. According to painting professors, guides for specialized doctorate theses, showcasing works in individual foreign exhibitions, participating in international research projects, and teaching workshops are considered the most important for the promotion of professors in this field. On the other hand, book reviews, internal conference papers, thesis counseling for Bachelor's degrees, history of membership in ethics committees in research, book editing and compilation, and guidance of bachelor's theses are considered the least important.

According to professors, there was no significant difference between obvious and semi-obvious outputs. Ignoring artworks and exhibitions as the outputs of this field, many professors, not familiar with the latest research methods in art, avoid international trips and conferences due to financial problems and the lack of motivation among professors and officials to upgrade their scientific rank. The arrangement was the most important obstacle to the fair promotion of painting professors.

Conclusion: In general, based on the results obtained from the present research, it can be concluded that the current regulations for the promotion of professors are inadequate in fairly evaluating art professors. Structural reforms and practical measures are needed to enhance the evaluation of professors in this field.

According to the research findings, it is recommended to incorporate items endorsed by selected professors into the promotion regulations to address the lack of availability or inadequate presentation of certain outputs. Additionally, in response to concerns raised by professors regarding methodological issues in painting research, it is advised to organize skill enhancement workshops for faculty members in this field. Lastly, it is proposed that the individuals responsible for revising the promotion regulations include dedicated sections for specific disciplines like painting to ensure equitable competition and recognition within other research-oriented disciplines.

Keywords: Regulations for the promotion of faculty members, Painting field, Evaluation indicators, Research productivity, Painting field outputs.

بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد شهر تهران، با نگاهی ارزیابانه به شاخص‌های ارزیابی آن

امیر عابدی^۱لاله صمدی^{۲*}عبدالرضا نوروزی چاکلی^۳

۱. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران.

Email: amir.abedi57124@gmail.com

۲. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

۳. استاد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شاهد، تهران، ایران.

Email: noroozi@shahed.ac.ir

Email: Samadi61@gmail.com

چکیده

هدف: آموزش عالی و برون‌دادهای اعضای هیئت‌علمی نقش مهمی در توسعه‌یافتگی هر کشوری دارند. هدف پژوهش حاضر بررسی شاخص‌های ارزیابی و بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد شهر تهران است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی علم‌سنجی و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی است که با به‌کارگیری روش‌های اسنادی و پیمایشی به انجام رسیده است. جامعه آماری دربرگیرنده ۲۳ نفر از اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد شهر تهران در مقطع زمانی میان سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۰ ش. است و به‌شکلی هدفمند انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌های پرسش‌نامه را محقق ساخته بود. روایی محتوایی پرسش‌نامه مورد تأیید چهار نفر عضو هیئت‌علمی قرار گرفت و پایایی پرسش‌نامه طبق ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰.۷۶۵ بود. داده‌ها با به‌کارگیری نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهد در میان برون‌دادهای آشکار مقالات داخلی با رتبه علمی - پژوهشی، علمی - ترویجی و مقالات همایش‌ها با ۹۱.۳ درصد بیشترین امتیاز را کسب کردند و آثار مرتبط با نقادی کتاب با ۱۷.۴ درصد کمترین فراوانی آثار پژوهشی اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی را به خود اختصاص داده‌اند.

در میان برون‌دادهای نیمه آشکار، نمایش آثار در نمایشگاه‌های داخلی؛ تنهایی، گروهی و تسلط بر یک زبان بیگانه با ۱۰۰ درصد بیشترین امتیاز را کسب کردند و سابقه عضویت در کمیته‌های اخلاق در پژوهش با ۱۳ درصد و سردبیر یا مدیرمسئول بودن مجلات در حوزه هنرهای تجسمی با ۱۴.۷ درصد کمترین فراوانی برون‌دادهای نیمه آشکار را نشان می‌دهد. راهنمای رساله‌های دکتری تخصصی و نمایش آثار در نمایشگاه خارجی تنهایی بیشترین اهمیت را از نظر اعضای هیئت‌علمی این رشته‌ها در ارتقای آنان داشته است. از نظر اعضای هیئت‌علمی تفاوت معناداری بین برون‌دادهای آشکار و نیمه آشکار وجود ندارد. مهم‌ترین موانع ارتقا منصفانه اعضای هیئت‌علمی حوزه رشته نقاشی را می‌توان عوامل نام برده را بیان کرد: بی‌توجهی به آثار هنری و نمایشگاه‌ها به عنوان برون‌دادهای این رشته، آشنا نبودن بسیاری از اعضای هیئت‌علمی با روش‌های بروز پژوهش در هنر، دوری از سفرها و همایش‌های بین‌المللی به دلیل مشکلات مالی و نبود انگیزه در میان اعضای هیئت‌علمی و مسئولین نسبت به ارتقا رتبه علمی.

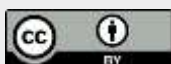
نتیجه‌گیری: روش‌های ارزیابی بهره‌وری فعلی، قادر به ارزیابی بهره‌وری منصفانه اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی نیست و نیاز به اصلاحات ساختاری و ایجاد تمهیدات عملی برای این رشته دارد.

واژگان کلیدی: ارزیابی بهره‌وری، آیین‌نامه ارتقا اعضای هیئت‌علمی، رشته نقاشی، شاخص‌های ارزیابی، بهره‌وری پژوهشی، برون‌دادهای رشته نقاشی.

صفحه ۳۲۶-۳۰۵

دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۰۲

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۰



مقدمه و بیان مسئله

تولید علم در هر کشور بیانگر توسعه‌یافتگی آن است و توسعه پایدار هر کشور براساس توانمندی‌های خاص آن کشور نمایان می‌شود. توسعه منابع انسانی، مالی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی از ارکان به وجود آوردن توسعه پایدار در هر کشوری است. با رشد سریع تحولات جهانی، کشوری در رقابت جهانی پیروز خواهد شد که ظرفیت نوآوری و تولید دانش را داشته باشد و در این بین نقش پژوهش نقشی اساسی است (حریری و ریاحی، ۱۳۹۲). ناگوبا و مانتری بر این باورند؛ بهبود کیفیت سطح زندگی در ملت‌ها مستقیماً متأثر از بهبود شاخص‌های شهرنشینی است، به همین شکل بهبود کیفی شاخص‌های ذکر شده تحت‌تأثیر آموزش عمومی و عالی و بهبود شاخص‌های آموزشی تا حد زیادی متأثر از عملکرد کیفی اعضای هیئت‌علمی است (Nagoba & Mantri, 2015). از این رو، نقش آموزش عالی، تربیت نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز جامعه با کسب توانایی لازم جهت انجام وظایف در حیطه عملکرد خود است.

یکی از عوامل اصلی که می‌تواند آموزش را از حالت ایستا به مسیری پویا تبدیل کند، ارزشیابی است. اهمیت و نقش ارزشیابی در ارتقای کیفیت آموزش مشخص است و اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان یکی از ارکان اصلی نظام آموزش عالی به‌طور مستمر و به روش‌های مختلف مورد ارزشیابی قرار می‌گیرند (شیخی، ۱۳۹۵). با این وجود، کارآمدی اعضای هیئت‌علمی تحت‌تأثیر عوامل مختلفی چون تعهد کاری، انگیزه، میل به پیشرفت، یادگیری مناسب و مستمر، برنامه‌های آموزشی مصوب و حتی دسترسی به منابع و مزایا قرار دارد (Olmos-Gómez et al., 2021; Nagoba & Mantri, 2015). در این میان، برای سنجش و ارزیابی کارآمدی و همچنین بهره‌وری علمی اعضای هیئت‌علمی، در نظر داشتن ویژگی‌های تخصصی و حوزه‌ای که در آن به فعالیت مشغولند از اهمیت خاصی برخوردار است. از همین رو، سنجش و ارزیابی بهره‌وری علمی اعضای هیئت‌علمی حاضر در حوزه نقاشی به‌عنوان یکی از حوزه‌های هنری، از مقوله‌هایی به‌شمار می‌رود که به‌دلیل دارا بودن ماهیت و ویژگی‌های خاص خود، مستلزم برخورداری از نگاهی ویژه است. امروزه پیش‌بینی می‌شود این نگاه در تمامی ارکان و زیرساخت‌های ارزیابی، از جمله در آیین‌نامه‌های ارتقا که مبنای قانونی و شاخص‌هایی بنیادین را برای ارزیابی نظام‌مند اعضای هیئت‌علمی را در اختیار قرار می‌دهد نیز جاری باشد. هم‌اکنون بر پایه الزامات قانونی که برای بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی وجود دارد و با توجه به اهمیت و ضرورت ارزشیابی اعضای هیئت‌علمی در حوزه‌های علمی گوناگون و با وجود شاخص‌های مختلفی از جمله شاخص‌های آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی که جهت تحقق این امر شناسایی و تبیین شده‌اند، باز هم حوزه‌هایی همچون رشته‌های هنری، برون‌دادهای ارزشمند و قابل توجهی را عرضه می‌کنند که مختص رشته خود بوده و با شاخص‌های موجود قابل‌شناسایی و ارزیابی نمی‌باشند (صمدی، ۱۳۹۵).

در این میان، رشته نقاشی به‌عنوان مادر رشته‌های هنری، نقش مهمی در زاینده‌گی استعدادهای رشته‌های مختلف دارد. با توجه به ویژگی‌های مهم رشته نقاشی چون تأثیر عمیق اجتماعی (Brennan, 2019)، درآمد نه‌چندان مطلوب در قیاس با وقت و هزینه صرف شده (Abbing, 2002) و همچنین انتزاع بسیار برون‌دادهای ویژه این رشته، به نظر می‌رسد رشته نقاشی یکی از مهم‌ترین رشته‌های هنری است که می‌تواند از لحاظ ارزشیابی و بهره‌وری آثار پژوهشی محققان، اعضای هیئت‌علمی و... مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد؛ بنابراین، یاری‌رسانی به ارزیابی منصفانه اعضای هیئت‌علمی رشته‌های هنری و در رأس آن رشته نقاشی که حجم قابل توجهی از اعضای هیئت‌علمی حوزه هنر را در خود جای داده است، گام مهمی در بهبود خلأ ارزیابی بهره‌وری علمی این گروه از متخصصان به‌شمار آید. از این رو،

با در نظر گرفتن ویژگی‌های خاص حاکم بر حوزه نقاشی، این پرسش مطرح می‌شود؛ چنانچه مبنای ارزیابی و بهره‌وری علمی اعضای هیئت علمی رشته نقاشی براساس الزامات و شاخص‌های مندرج در آیین‌نامه ارتقا اعضای هیئت علمی وزارت علوم در دانشگاه‌های دولتی و آزاد کشور در حوزه هنر صورت پذیرد، چه نتیجه‌ای به دست خواهد آمد و چگونه می‌توان شاخص‌های ارزیابی این گروه از اعضای هیئت علمی را بهبود بخشید؟

پرسش‌های پژوهش

۱. برون‌دادهای مندرج در رزومه فردی اعضای هیئت علمی رشته نقاشی در دانشگاه‌های دولتی و آزاد سطح شهر تهران، به تفکیک نوع و بهره شامل چه مواردی است؟
۲. نظرات اعضای هیئت علمی رشته نقاشی در دانشگاه‌های دولتی و آزاد سطح شهر تهران، پیرامون نقش برون‌دادهای مختلف در ارتقای منصفانه اعضای هیئت علمی نقاشی چگونه است؟
۳. آیا از نظر اعضای هیئت علمی رشته نقاشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد شهر تهران، تفاوت معناداری بین نقش برون‌دادهای آشکار و نیمه آشکار در بهره‌وری پژوهشی وجود دارد؟
۴. از نظر اعضای هیئت علمی رشته نقاشی در دانشگاه‌های دولتی و آزاد سطح شهر تهران موانع ارتقای اعضای هیئت علمی این رشته کدامند؟

چارچوب نظری

نخستین بار به طور رسمی واژه بهره‌وری^۱ در مقاله "Quesnay's" در سال ۱۷۶۶م. به کار گرفته شد. پس از گذشت یک سده و در سال ۱۸۸۳م. شخصی دیگر به نام لتر^۲ بهره‌وری را به این صورت تعریف کرد: «توانایی و قدرت تولید کردن» که در واقع در اینجا بهره‌وری به عنوان اشتیاق به تولید معرفی می‌شود (ابطحی و کاظمی، ۱۳۹۲). مندل^۳ معتقد است که بهره‌وری به مفهوم نسبت بین بازده تولید به واحد منابع مصرف شده می‌باشد، با یک نسبت مشابه در دوره پایه مقایسه می‌شود (خاکی، ۱۳۸۶). نخستین مطالعات بهره‌وری توسط «دایره نیروی کار آمریکا»^۴ در سده ۱۹م. جهت مقایسه میزان تولید سرانه و اندازه‌گیری تغییرات آن در طول زمان انجام پذیرفت (لطفی، ۱۳۸۹). از آغاز دهه ۱۹۷۰م. بهره‌وری و تعیین مقدار و نرخ رشد بهره‌وری در هر کشور، یکی از مهم‌ترین موضوعاتی بوده است که در سطح سازمان‌ها و در سطح کشورها توجه ویژه‌ای به آن شده است (حقیقت‌جو و رنگریز، ۱۳۹۱).

در گذشته بهره‌وری تنها در قلمرو اقتصاد مورد توجه بوده است، اما امروزه مورد توجه تمامی حوزه‌ها است (الوانی و احمدی، ۱۳۸۰). امروزه ارتقا بهره‌وری یکی از مهم‌ترین اهداف و راهبردهای رشد و توسعه هر سازمانی است. در برنامه‌های چهارم تا ششم توسعه کشور، تحقق حدود یک سوم از رشد اقتصادی از طریق بهره‌وری کُل هدف‌گذاری شده است (ارشادی، ۱۴۰۱). بهره‌وری در مؤسسات علمی، دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها به این معنی است که این مراکز پژوهشی در جهت انتشار علم در یک بازه زمانی مشخص و در یک فضای رقابتی یکسان، در مقایسه با سایر مؤسسات علمی و دانشگاه‌ها چقدر به صورت بهینه از منابع و امکانات خود استفاده می‌کنند (رضایی، ۱۳۹۲).

با توجه به اهمیتی که پژوهش‌های مسئله‌محور و متناسب با نیاز جامعه دارند، ارزیابی بهره‌وری پژوهشی محققان

1 . Productivity.
2 . Later.
3 . Mandel.
4 . The Worker Circle.

بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد شهر ...

نیز از جایگاه خاصی برخوردار است. کشورها، سازمان‌ها و مؤسسات پژوهشی برای بهینه‌سازی درباره تخصیص بودجه و منابع به پژوهش‌ها، جهت‌دهی مجدد به برنامه‌های حمایتی از پژوهش، توجیه منطقی وجود سازمان‌های تحقیقاتی، تجدید ساختار پژوهش در حوزه‌های ویژه و افزایش تولیدات علمی خود به یک سیستم ارزیابی کارآمد بهره‌وری پژوهشی نیاز دارند (رضایی، ۱۳۹۲).

علم‌سنجی به عنوان دانش اندازه‌گیری علم (Bookstein, 1995) به ارزیابی فعالیت‌های علمی پژوهشگران، انتشارات‌ها، مؤسسات علمی و غیره می‌پردازد (Tague-Sutcliffe, 1992)، تا از این روش بازنمون بهره‌وری پژوهشگران، محققان و مؤسسات علمی و... منعکس یابد. ابزارهای مختلفی برای سنجش بهره‌وری علمی و پژوهشی به وجود آمده‌اند که از جمله آنها می‌توان به شمارش تعداد مدارک علمی منتشر شده در مجلات علمی معتبر و شاخص‌ها و مدل‌های برگرفته از آنها اشاره کرد (ستوده و یقین، ۱۳۹۳).

سابقه تلاش برای سنجش بهره‌وری علمی به سال ۱۹۰۳م. باز می‌گردد (Lissoni et al, 2011). در این سال کاتل^۱ در پژوهشی برای نخستین بار با یک مطالعه روی داده‌های برگرفته از مقالات علمی به تفکیک نویسندگان تنهایی نشان داد، تفاوت معناداری میان بهره‌وری علمی نویسندگان وجود دارد. پس از او نیز افراد دیگری مانند پرایس^۲ در سال ۱۹۶۳م. و فرانسیس کالتون^۳ در سال ۱۹۲۶م.، مطالعات پراکنده‌ای در این بازه انجام دادند. اما لوتکا^۴ نخستین شخصی بود که در حوزه بهره‌وری پژوهشی به مطالعه جدی پرداخت. «لوتکا» در سال ۱۹۲۶م. اثری با عنوان «بسامد توزیع بهره‌وری علمی» در مجله *Journal of the Washington Academy of Sciences* منتشر کرد که سال‌ها بعد به عنوان *قانون لوتکا* شناخته شد. این قانون به بیان روابط میان نویسندگان و مقاله‌های آنها می‌پردازد. *قانون لوتکا* به عنوان سر منشأ تمام مطالعات در زمینه بهره‌وری علمی در حوزه علم‌سنجی شناخته می‌شود (نوروزی چاکلی و همکاران، ۱۳۹۰).

دانشگاه‌ها در عرصه انتشار دانش به واسطه نقش خود در ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی همیشه نقش محوری در توسعه و رشد اقتصادی جامعه داشته‌اند. از این روی میزان کارایی، بهره‌وری و ارتقای دانشگاه دارای اهمیت بالایی می‌باشد (دباغ، ۱۳۹۰). امروزه پدیده‌های نوظهور، همچون کاهش منابع و بودجه دولت‌ها در تحقیق و توسعه، تحول در ماهیت هزینه‌های دولتی، ارتقا منابع مالی در تحقیق و توسعه، توسعه نظام‌های مدیریت نوآوری، افزایش همکاری‌های علمی، ارتقا سطح انگیزش عوامل انسانی در پژوهش و جهانی شدن پژوهش‌های دانشگاهی، نظام‌های دانشگاهی را دستخوش تغییر کرده است. ارزیابی بهره‌وری پژوهشی دانشگاه‌ها بر اساس معیارهای بر پایه واقعیت، اجتناب‌ناپذیر است (میرزایی، ۱۳۹۴).

مهم‌ترین تولید دانشگاه‌ها «پژوهش و انتشار تولیدات علمی» و ملموس‌ترین و مهم‌ترین تولیدات پژوهشی دانشگاه همان «انتشارات اعضای هیئت‌علمی» آن است که دربرگیرنده: مقاله، کتاب، فصل کتاب، کتاب‌های درسی، نگاهت‌ها، بررسی کتاب و مقاله است. بهره‌وری پژوهشی دربرگیرنده تفاسیر متعددی است، ولی به طور معمول مهم‌ترین بخش آن انتشار مقالات علمی است (میرزایی، ۱۳۹۴).

رشته نقاشی مادر رشته‌های هنری، نقش مهمی در زاینده‌گی استعدادهای مختلف دارد. با وجود تأثیر ژرف اجتماعی

1 . Cattell.
2 . Price.
3 . Francis Calton.
4 . Lotka.

رشته نقاشی (Brennan, 2019)، در برابر درآمد نه‌چندان مطلوب آن، در قیاس با وقت، هزینه صرف شده (Abbing, 2002) و نیز انتزاع بسیار برون‌دادهای ویژه این رشته، به نظر می‌رسد ارزیابی دقیقی درباره بهره‌وری محققان و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه در این رشته صورت نگرفته‌است.

آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری به عنوان ابزاری جهت بررسی فعالیت‌های پژوهشی، آموزشی، اجرایی و فرهنگی به دلیل یکنواختی در برابر رشته‌های مختلف با ماهیت‌های متفاوت، دارای اشکالاتی است که جهت ارزشیابی دقیق‌تر فعالیت‌های پژوهشی نیازمند بازنگری می‌باشد. گلیاوند؛ فرایندهای ناهمگن، توجه نکردن به فعالیت‌های آموزشی، نبود کیفیت و کمیت شاخص‌های مناسب برای ارزیابی فعالیت‌های چهارگانه ارتقا؛ کمبود نیروهای متخصص در کمیته ارتقا، به کار نگرستن سیستم اتوماسیون ارتقا، طولانی بودن فرایند ارتقا، الزامات اداری غیرضروری را برخی از نقاط ضعف آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی معرفی می‌کند (Gilavand, 2016).

پیشینه پژوهش

الف. فراوانی برون‌دادهای پژوهشی

جوزی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی جریان دانش از دانشگاه‌ها به عنوان منابع تولید علم و فناوری پرداختند. آنها با بررسی مقایسه‌ای هشت دانشگاه برتر ایران و ۵۰ دانشگاه برتر جهان با به‌کارگیری سنجش استنادی به این نتیجه رسیدند؛ بیشترین فراوانی در شاخص‌های پروانه ثبت اختراع استناد کننده به مقالات، تعداد انتشارات مورد استناد پروانه‌های ثبت اختراع، میانگین تعداد پروانه‌های ثبت اختراع استناد شده دانشگاه به مقالات همان دانشگاه بود. عملکرد دانشگاه‌ها در تمامی شاخص‌ها منفی و عملکرد دانشگاه‌های ایران در شاخص‌های مذکور کمتر از متوسط دانشگاه‌های برتر جهان بود.

نتایج پژوهش نوروزی چاکلی و همکاران (۱۳۹۰) با موضوع ارزیابی پژوهشگران دانشگاه شهید بهشتی در پایگاه‌های استنادی "Web of Science, Scopus, Google Scholar" با به‌کارگیری شاخص‌های "h-Index", "G-Index" و پارامتر "M-Index" حاکی از این بود که میانگین شاخص «هرش» ۱۱۷ نفر از جامعه پژوهش برابر ۱.۸۵ و میانگین شاخص «جی» ۲.۶۶ بود. همچنین متوسط پارامتر «ام» جامعه مورد مطالعه برابر ۰.۴۱ به دست آمد. شاخص‌های «هرش»، «جی» و پارامتر «ام» محاسبه شده برای مردان بیشتر از زنان محاسبه شد. شاخص‌های «هرش»، «جی» و پارامتر «ام» تعداد ۶۰ نفر (۵۱.۳ درصد) از پژوهشگران صفر به دست آمد. پژوهشگران پژوهشکده‌های گیاهان و مواد اولیه دارویی، علوم محیطی و لیزر و پلاسما نسبت به پژوهشگران پژوهشکده‌های بهداشت خانواده و اعجاز قرآن، به‌لحاظ شاخص‌های «هرش»، «جی» و پارامتر «ام» به دست آمده در سطح بالایی قرار داشتند.

هو و همکاران در پژوهشی «عوامل مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ملی ویتنام را با به‌کارگیری رویکرد فرایند تحلیل سلسله مراتبی فازی» را مورد بررسی قرار داده و اولویت‌بندی کردند. آنها با بررسی شش عامل حاکمیت دانشگاه از جمله اهداف و استراتژی‌های پژوهشی، تمرکززدایی، رهبری، حمایت از فعالیت‌های تحقیقاتی، سیاست‌های مورد نظر در قبال اعضای هیئت‌علمی و منابع برای فعالیت‌های تحقیقاتی، به این نتیجه رسیدند مهم‌ترین عامل مؤثر بر بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی «منابع برای فعالیت‌های پژوهشی»، «استراتژی‌های پژوهشی» و «رهبری» بود (Hue et al, 2022).

آلگانیم و آل‌هامعلی با «بررسی بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های پزشکی و سلامت عربستان سعودی» به این نتیجه رسیدند که تنها ۱۵۰ نفر (۳۸.۶ درصد) در دو سال گذشته تولید علمی داشته‌اند که از این تعداد، ۸۰ درصد پژوهش‌ها، تک نویسنده و تنها حدود یک‌چهارم (۲۶ درصد) با همکاری چند نویسنده منتشر شده‌است. اعضای هیئت‌علمی مرد و جوان دارای تولیدات علمی بیشتری نسبت به سایر هم‌تایان خود بودند. آن دسته از اعضای هیئت‌علمی که دارای فعالیت‌های اداری نیز بودند مقالات علمی کمتری منتشر کرده‌بودند. اعضای هیئت‌علمی که راهنمایی دانشجویان کارشناسی‌ارشد و یا آموزش روش‌های پژوهش را برعهده داشتند، احتمال بیشتری برای انتشار داشتند. به طور کلی پاسخ‌دهندگان کمبود وقت، نبود دستیاران پژوهشی، کمبود بودجه برای پژوهش و تدریس را مانعی برای بهره‌وری پژوهش معرفی کردند (Alghanim & Alhamali, 2011).

تین و بلک بورن در پژوهشی با عنوان «نظام رتبه‌بندی، انگیزه تحقیق و بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی» به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین رتبه علمی و بهره‌وری پژوهشی وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد که تفاوتی بین بهره‌وری پژوهشی استادیاران و دانشیاران وجود دارد، اما این تفاوت با استادان بسیار معنادار بود. واریانس بهره‌وری پژوهشی استادان به طور معنی‌داری بیش از افراد با مرتبه‌های دیگر بود. همچنین برخی از افراد وقتی به درجه استادی می‌رسند، بهره‌وری پژوهشی خود را حفظ می‌کنند، ولی تعدادی نیز تلاش خود را در این زمینه کم می‌کنند (Tien & Blackburn, 1996).

ب. نظرسنجی درباره آئین نامه‌های ارتقا اعضای هیئت‌علمی

ارشادی (۱۴۰۱) در طرحی پژوهشی به ارائه برنامه عملیاتی ارتقا و توسعه بهره‌وری در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران پرداخت. نتایج نشان داد که مهم‌ترین شاخص‌های بهره‌وری پژوهشگاه، نسبت پیشنهادها به پایان‌نامه‌های ثبت شده به کل دانش‌آموختگان، نسبت گزارش‌های ارائه شده به سیاست‌گذاران به‌شمار سامانه‌های اطلاعاتی و بهره‌وری فراگیر در مدیریت اطلاعات علمی و فناورانه، سرانه پژوهش‌های درون سازمانی و نیز نسبت درآمد اختصاصی به بودجه تخصیص یافته می‌باشد.

حسینی و محمودخانی (۱۳۹۹) در پژوهشی «عوامل مؤثر بر بهره‌وری پژوهش‌های اعضای هیئت‌علمی حوزه حسابداری» را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این مطالعه نشان داد: تعهد سازمانی، جنسیت، وجود دانشگاه‌های تحقیقاتی، عوامل فردی، ویژگی‌های تحقیق و سیاست‌های نشر و انگیزه از جمله عواملی هستند که بر بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی این حوزه تأثیر می‌گذارند. نتایج نشان داد که بهبود عواملی چون افزایش حقوق، خط‌مشی ارتقا و استخدام و وجود فرهنگ پژوهش می‌تواند در افزایش بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی حوزه حسابداری ایران مثرتر باشد.

صمدی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «چالش‌های آئین‌نامه ارتقا اعضای هیئت‌علمی برای همترازسازی سنجش و ارزیابی بهره‌وری علمی پژوهشگران رشته موسیقی در ایران»، با به‌کارگیری روش‌های کمی و کیفی با رویکرد اکتشافی به شناسایی چالش‌های آئین‌نامه ارتقا اعضای هیئت‌علمی رشته موسیقی پرداختند. در این پژوهش مشخص شد، بخش عمده‌ای از فعالیت‌های ارزنده اعضای هیئت‌علمی رشته موسیقی در آئین‌نامه ارتقا مورد غفلت واقع شده‌است. بنابراین با رویکرد همسانی تلاش کردند تا برون‌دادهای قابل ارائه در رشته موسیقی که می‌تواند با برون‌دادهای پیش‌بینی شده در آئین‌نامه ارتقا همترازسازی شود، را نشان دهند.

صمدی (۱۳۹۵) در رساله دکتری خود با عنوان «همترازسازی شاخص‌های ارزیابی بهره‌وری پژوهشی پژوهشگران

هنر و علوم پزشکی ایران و با هدف شناسایی برون داده‌های مختص رشته هنر و وزن‌دهی به آن‌ها، به هم‌ترازسازی شاخص‌های دو حوزه هنر و علوم پزشکی با به‌کارگیری روش پژوهش آمیخته اکتشافی در دو بخش کیفی و کمی پرداخت. یافته‌ها نشان داد؛ در رشته‌های حوزه هنر، انواعی از برون داده‌های غالبی وجود دارد که در پایگاه‌های نمایه استنادی مانند نمایه هنر و علوم انسانی مؤسسه علمی "Thomson Scientific Institute"، "SCImago" و "Institute for Scientific Information (ISI)" بدان پرداخته نشده است مانند برگزاری نمایشگاه‌های نقاشی، آهنگ‌سازی، کارگردانی تئاتر و کارگردانی سینما. همچنین مشخص شد که انواع استناد در حوزه هنر از نوع متداول و رایجی که در دیگر حوزه‌ها وجود دارد نیست، بلکه استناد از نوع پنهان است. از دیگر نتایج نخست، باید به انواع متفاوتی از برون داده‌ها در رشته‌های حوزه هنر اشاره کرد که تاکنون در هیچ کدام از شاخص‌های ارزیابی مدنظر قرار نگرفته بودند و دوم، وزن نسبی برون داده‌های غالب در هر رشته نسبت به سایر برون داده‌ها بیشتر بوده است. در ادامه با به‌کارگیری رویکرد همسانی و تطبیق برون داده‌های هم‌وزن، مدلی برای ارزیابی بهره‌وری هم‌ترازسازی شده به‌ازای هر برون داد در هر رشته ارائه شد.

ج. موانع ارتقای اعضای هیئت علمی

ایگیری و همکاران در پژوهشی چالش‌های بهره‌وری محققان مؤسسات دانشگاهی نیجریه را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد؛ کمبود بودجه تحقیقاتی، فرار مغزها و کمبود انگیزه از دلایل اصلی چالش‌های بهره‌وری پژوهشی است و نیز سخنرانان و محققان دارای بالاترین میانگین تعداد انتشارات پژوهشی بودند. مردان بیشتر از زنان دارای میانگین تعداد کنفرانس بودند. از سویی میان بهره‌وری پژوهش و نظم و انضباط همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت. (Igiri et al, 2021)

گلیاوند در پژوهشی دیگر با عنوان «آسیب‌شناسی ارتقا رتبه اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی جمهوری اسلامی ایران» ارزیابی چهار حوزه آموزشی، پژوهشی، اجرایی و فرهنگی را مورد نیاز در ارتقا رتبه دانسته است. گلیاوند می‌نویسد، نبود توجه به فعالیت‌های آموزشی، کیفیت و کمیت پایین شاخص‌های ارزیابی فعالیت‌های چهارگانه ارتقا، فرآیندهای ناهمگن، کمبود نیروهای متخصص در کمیته ارتقا، نبود به‌کارگیری سیستم اتوماسیون ارتقا، طولانی بودن فرآیند ارتقا، الزامات اداری غیرضروری و افزودن فعالیت‌های فرهنگی در ارتقا از سال ۲۰۱۱م. بدون پوشش کامل تمام فعالیت‌های فرهنگی به عنوان مسائل اساسی در فرایند ارتقا اعضای هیئت علمی مطرح شده است. برای بهبود فرآیند ارتقا باید تدابیری به صورت عینی‌تر و شفاف‌تر اندیشیده شود و نیز عادلانه‌تر شاخص‌های کیفی در نظر گرفته شده جهت اندازه‌گیری فعالیت‌های اعضای هیئت علمی به کار رود. همگن‌سازی فرآیندها و به‌کارگیری نیروهای متخصص در کمیته ارتقا دانشگاه‌ها نیز ضروری است (Gilavand, 2016).

مرور پیشینه‌های داخلی و خارجی حاکی از اهمیت موضوع بهره‌وری و لزوم ارزیابی دقیق و هدفمند به‌خصوص در دانشگاه جهت سنجش میزان بهره‌وری اعضای هیئت علمی بود. برخی از پژوهش‌ها همچون نوروزی چاکلی و همکاران (۱۳۹۰)، Alghanim & Alhamali (۲۰۱۱) به ارزیابی عملکرد و بهره‌وری پژوهشی پرداختند و برخی نیز عوامل متعدد مؤثر بر بهره‌وری پژوهشی را مورد بررسی قرار دادند، همچون: مطالعات هو و همکاران (Hue et al., 2022)، حسینی و محمودخانی (۱۳۹۹)، Tien & Blackburn (۱۹۹۶). برخی از مطالعات نیز با شناسایی اعتبارسنجی، ارزش‌گذاری و نُر‌مال‌سازی شاخص‌های بهره‌وری پژوهشی پژوهشگران و دانشگاه‌ها و شاخص‌های

ارزیابی پژوهش، مفهوم بهره‌وری پژوهشی را توسعه بخشیدند که از آن‌ها می‌توان ارشادی (۱۴۰۱) را نام برد. در این پژوهش سعی بر آن شد تا با به‌کارگیری مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش، شاخص‌های ارزیابی و بهره‌وری پژوهشی نزد اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی به‌دقت مورد بررسی قرار گیرد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی علم‌سنجی و از منظر گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی است که به صورت کمی و کیفی و با به‌کارگیری روش‌های اسنادی و پیمایشی به انجام رسیده است. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده کلیه اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی در تمامی دانشگاه‌های دولتی و آزاد سطح شهر تهران در مقطع زمانی پاییز ۱۳۹۷ تا پاییز سال ۱۴۰۰ دربرگیرنده ۶۱ نفر است که از این میان، ۳۰ نفر به صورت هدفمند (دارای حداقل درجه استادیاری، سه سال سابقه تدریس و اعلام رضایت جهت شرکت در پژوهش) انتخاب شدند. در گام نخست پژوهش، برون داده‌های علمی مؤثر بر ارتقای علمی اعضای هیئت‌علمی نقاشی شناسایی شد. در ادامه تمامی دانشگاه‌ها / دانشکده‌های شهر تهران که اعضای هیئت‌علمی حوزه نقاشی در آن فعالیت دارند مورد بررسی قرار گرفت و در پایان اطلاعات مورد نیاز از رزومه فردی ایشان با در نظر گرفتن رزومه رسمی مندرج در وب‌سایت دانشگاه و همچنین بررسی در پایگاه‌های علمی داخلی و خارجی (پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، ایرانداک، پایگاه علوم، اسکوپوس و گوگل اسکالر) ثبت گردید. پس از این مرحله، با ۴ نفر از متخصصین حوزه نقاشی مصاحبه شد و برون‌دادهایی که به شکل بالقوه می‌توانست بر ارتقای اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی مؤثر باشد، شناسایی و نسخه اولیه سیاهه تدوین گردید. مصاحبه‌ها به صورت تلفنی و در مدت زمان ۲۵ تا ۴۰ دقیقه صورت گرفت. پس از تدوین ابزار، به منظور بررسی روایی محتوایی به متخصصین مذکور ارجاع داده شد و شاخص روایی محتوایی برای ابزار محاسبه گردید. از میان ۲۶ نفر دیگر از نمونه هدفمند، ۲۱ نفر آمادگی و رضایت خود را برای پاسخ به پرسش‌های ابزار محقق ساخته اعلام کردند. در پایان داده‌های نهایی از ۱۹ نفر از افراد منتخب جمع‌آوری شد و مورد تحلیل قرار گرفت. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق‌ساخته دربرگیرنده ۵۶ گویه بود که ۲۶ گویه به طور صریح در آیین‌نامه ارتقا اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تحت نظارت وزارت علوم (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۹۵) بدان‌ها اشاره شده بود (بروندادهای آشکار). ۳۰ گویه نیز از برون‌دادهای مهم رشته نقاشی که به شکلی تلویحی (بدون امتیاز مشخص) در آیین‌نامه مذکور آمده بودند و یا مواردی را در بر می‌گرفت که پیش‌تر توسط صاحب نظران رشته نقاشی و در قالب مصاحبه کیفی آثار رشته نقاشی ذکر شده بود (برون‌دادهای نیمه آشکار). ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه برابر با ۰.۷۶۵ بود. در ادامه با استناد به برون‌دادهای مطرح شده در سیاهه، اطلاعات رزومه فردی شرکت‌کنندگان تکمیل گردید. بدین صورت که شرکت‌کنندگان ضمن اظهار نظر در مورد برون‌دادهای، برون‌دادهایی را که در مورد خودشان مصداق داشت، ذکر کردند. علت به‌کارگیری این بخش اطمینان از صحت اطلاعات جمع‌آوری شده از رزومه‌های فردی و همچنین تکمیل اطلاعات موجود بود. در این ابزار به‌غیر از سیاهه دو پرسش فرعی نیز گنجانده شد و به شکلی دقیق‌تر در دو پرسش از شرکت‌کنندگان خواسته شد. این دو پرسش بر این پایه‌اند: سایر برون‌دادهای مهم که در سیاهه اشاره نشده را ذکر کنند؛ ۲. مهم‌ترین موانع در ارزشیابی عادلانه اساتید را مطرح کنند. در پایان به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده و پاسخ به پرسش‌های پژوهش با به‌کارگیری نرم افزار SPSS از آمار توصیفی (فراوانی‌ها، در صدها و شاخص‌های گرایش مرکزی) و استنباطی (آزمون‌های تفاوت معناداری

میانگین آزمون‌های تی دو گروه وابسته^۱ و تی دو گروه مستقل^۲ بود و همچنین ارتباطات احتمالی در قالب ضرایب همبستگی دو رشته‌ای نقطه‌ای^۳ و پیرسون^۴ استفاده شد. برای پاسخ به پرسش چهارم پژوهش، مصاحبه‌های کیفی پیاده سازی شدند که در پایان از خروجی مصاحبه‌ها، مقوله‌های اصلی موانع ارتقای اعضای هیئت‌علمی مشخص شدند و در قالب پرسشنامه درآمد.

یافته‌های پژوهش

پاسخ به پرسش نخست پژوهش: برون‌دادهای مندرج در رزومه‌ی فردی اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی در دانشگاه‌های دولتی و آزاد سطح شهر تهران، به تفکیک نوع و سهم دربرگیرنده چه مواردی است؟

جدول ۱: فراوانی برون‌دادهای آشکار در رزومه‌ی فردی اعضای هیئت‌علمی منتخب

برون‌دادها	فراوانی (درصد فراوانی)		فراوانی (درصد فراوانی)	
	الف	ب	الف	ب
	مرد	زن	استادیار	دانشیار
کتاب تألیفی	۱۰ (۷۱.۴)	۵ (۵۵.۶)	۹ (۵۶.۳)	۶ (۸۵.۷)
ترجمه کتاب / ترجمه و تألیف کتاب	۱۳ (۹۲.۹)	۵ (۵۵.۶)	۱۱ (۶۸.۸)	۷ (۱۰۰)
ویراستاری و گردآوری کتاب	۵ (۳۵.۷)	۱ (۱۱.۱)	۳ (۱۸.۸)	۳ (۴۲.۹)
نقد کتاب	۴ (۲۸.۶)	۰ (۰)	۳ (۶.۳)	۳ (۴۲.۹)
مقاله داخلی علمی پژوهشی	۱۴ (۱۰۰)	۷ (۷۷.۸)	۱۴ (۸۷.۵)	۷ (۱۰۰)
مقاله داخلی علمی ترویجی	۱۲ (۸۵.۷)	۹ (۱۰۰)	۱۴ (۸۷.۵)	۷ (۱۰۰)
مقاله همایشی داخلی	۱۳ (۹۲.۹)	۸ (۸۸.۹)	۱۴ (۸۷.۵)	۷ (۱۰۰)
مقاله همایشی بین‌المللی	۷ (۵۰)	۴ (۴۴.۴)	۵ (۳۱.۳)	۶ (۸۵.۷)
مقاله خارجی نمایه شده در پایگاه علوم	۴ (۲۸.۶)	۱ (۱۱.۱)	۰ (۰)	۵ (۷۱.۴)
مقاله خارجی نمایه شده در اسکوپوس	۹ (۶۴.۳)	۴ (۴۴.۴)	۶ (۳۷.۵)	۷ (۱۰۰)
راهنمایی پایان‌نامه کارشناسی	۴ (۲۸.۶)	۱ (۱۱.۱)	۳ (۶.۳)	۴ (۵۷.۱)
راهنمایی پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد	۱۴ (۱۰۰)	۹ (۱۰۰)	۱۶ (۱۰۰)	۷ (۱۰۰)
راهنمایی پایان‌نامه دکترای تخصصی	۷ (۵۰)	۱ (۱۱.۱)	۳ (۶.۳)	۷ (۱۰۰)

1. Independent t test.
2. Independent t test.
3. Point-biserial correlation.
4. Pearson correlation.

ادامه جدول ۱: فراوانی برون‌دادهای آشکار در رزومه فردی اعضای هیئت‌علمی منتخب

برون‌دادها	فراوانی (درصد فراوانی)		فراوانی (درصد فراوانی)		فراوانی کل (درصد فراوانی کل)
	الف	ب	الف	ب	
	مرد	زن	استادیار	دانشیار	
مشاوره پایان‌نامه کارشناسی	(۰)۰	(۰)۰	(۰)۰	(۰)۰	(۰)۰
مشاوره پایان‌نامه کارشناسی ارشد	(۱۰۰)۱۴	(۱۰۰)۹	(۱۰۰)۱۶	(۱۰۰)۷	(۱۰۰)۲۳
مشاوره پایان‌نامه دکترای تخصصی	(۷۱.۴)۱۰	(۱۱.۱)۱	(۲۵)۴	(۱۰۰)۷	(۴۷.۸)۱۱
کسب مقام در جشنواره‌های داخلی	(۱۰۰)۱۴	(۸۸.۹)۸	(۹۳.۸)۱۵	(۱۰۰)۷	(۹۵.۷)۲۲
کسب مقام در جشنواره‌های خارجی	(۳۵.۷)۵	(۱۱.۱)۱	(۲۵)۴	(۲۸.۶)۲	(۲۶.۱)۸
مدیرمسئول (مسئولیت اجرایی) برگزاری جشنواره‌ها	(۵۷.۱)۸	(۲۲.۲)۲	(۱۸.۸)۳	(۱۰۰)۷	(۴۳.۵)۱۰
داوری در جشنواره‌ها	(۸۵.۷)۱۲	(۴۴.۴)۴	(۵۶.۳)۹	(۱۰۰)۷	(۶۹.۶)۱۶
مشارکت در طرح‌های پژوهشی مصوب دانشگاهی	(۷۸.۶)۱۱	(۷۷.۸)۷	(۶۸.۸)۱۱	(۱۰۰)۷	(۷۸.۳)۱۸
مشارکت طرح‌های پژوهشی ملی	(۵۷.۱)۸	(۱۱.۱)۱	(۱۲.۵)۲	(۱۰۰)۷	(۳۹.۱)۹
مشارکت طرح‌های پژوهشی بین‌المللی	(۲۸.۶)۴	(۱۱.۱)۱	(۱۰۰)۱۶	(۷۱.۴)۵	(۲۱.۷)۵
مدرس کارگاه‌های آموزشی	(۱۰۰)۱۴	(۱۰۰)۹	(۱۰۰)۱۶	(۱۰۰)۷	(۱۰۰)۲۳
سخنرانی در همایش‌های داخلی	(۱۰۰)۱۴	(۱۰۰)۹	(۱۰۰)۱۶	(۱۰۰)۷	(۱۰۰)۲۳
سخنرانی در همایش‌های بین‌المللی	(۵۰)۷	(۲.۲۲)۲	(۱۸.۸)۳	(۸۵.۷)۶	(۳۹.۱)۹

بر پایه مندرجات جدول ۱، در برون‌دادهای آشکار مرتبط با انتشارات آثار علمی، مقالات علمی - پژوهشی، مقالات همایشی و علمی - ترویجی داخلی بیشترین فراوانی (۹۱.۳ درصد) و آثار مرتبط با نقاد کتاب کمترین فراوانی را داشتند، به طوری که برون‌داد مذکور تنها در رزومه‌ی ۱۷.۴ درصد از شرکت‌کنندگان این مورد به چشم خورد. بررسی برون‌دادهای مذکور حاکی از آن در بود که به طور کلی اعضای هیئت‌علمی با درجه علمی دانشیاری وضعیت به مراتب بهتری داشتند؛ به طور مثال بررسی رزومه‌ها برای مقالات خارجی نشان داد، تمامی اعضای هیئت‌علمی دانشیار حداقل یک مورد مقاله خارجی نمایه شده در اسکوپوس دارند، اکنون که این میزان برای استادیاران ۳۷.۵ درصد بود، این تفاوت در مقالات خارجی نمایه شده در پایگاه علوم با شدت بیشتری به چشم خورد، در حالی که بیش از ۷۰ درصد دانشیاران سابقه چاپ مقالات مذکور را داشتند اما این مقالات در رزومه هیچ‌کدام از استادیاران دیده نشد. همچنین بررسی برون‌دادهای چاپی در اعضای هیئت‌علمی مرد و زن حاکی از آن بود که به طور کلی برون‌دادهای مذکور با فراوانی بیشتری در رزومه فردی اعضای هیئت‌علمی منتخب مرد به چشم خورد.

جدول ۲: پرونده‌های نیمه‌آشکار در رزومه‌ی فردی اعضای هیئت علمی منتخب

پرونده‌ها	فراوانی (درصد فراوانی)		فراوانی (درصد فراوانی)		فراوانی کل (درصد فراوانی کل)
	ب		الف		
	دانشیار	استادیار	زن	مرد	
نمایش آثار در نمایشگاه داخلی تنهایی	۲۳ (۱۰۰)	۷ (۱۰۰)	۹ (۱۰۰)	۱۴ (۱۰۰)	
نمایش آثار در نمایشگاه داخلی گروهی	۲۳ (۱۰۰)	۷ (۱۰۰)	۹ (۱۰۰)	۱۴ (۱۰۰)	
نمایش آثار در نمایشگاه خارجی تنهایی	۳ (۱۳)	۱ (۱۴.۳)	۰ (۰)	۳ (۲۱.۴)	
نمایش آثار در نمایشگاه خارجی گروهی	۱۰ (۴۳.۵)	۵ (۷۱.۴)	۲ (۲۲.۲)	۸ (۵۷.۱)	
مشارکت در تولید آثار ملی - مذهبی	۸ (۳۴.۸)	۵ (۷۱.۴)	۰ (۰)	۸ (۵۷.۱)	
مشارکت در تولید نمادهای شهری	۹ (۳۹.۱)	۴ (۵۷.۱)	۳ (۳۳.۳)	۶ (۴۲.۹)	
نقد مکتوب آثار هنری / نقاشی	۸ (۳۴.۸)	۵ (۷۱.۴)	۲ (۲۲.۲)	۶ (۴۲.۹)	
خلق اثر هنری	۲۳ (۱۰۰)	۷ (۱۰۰)	۹ (۱۰۰)	۱۴ (۱۰۰)	
عضویت در هیأت تحریریه مجلات داخلی	۹ (۳۹.۱)	۷ (۱۰۰)	۳ (۳۳.۳)	۶ (۴۲.۹)	
حوزه هنرهای تجسمی					
عضویت در هیأت تحریریه مجلات خارجی	۰ (۰)	۰ (۰)	۰ (۰)	۰ (۰)	
حوزه هنرهای تجسمی					
سر دبیر یا مدیرمسئول مجلات حوزه هنرهای تجسمی	۴ (۱۴.۷)	۴ (۵۷.۱)	۱ (۱۱.۱)	۳ (۲۱.۴)	
مدیرمسئول (مسئولیت اجرایی) برگزاری همایش‌ها	۱۲ (۵۲.۲)	۷ (۱۰۰)	۴ (۴۴.۴)	۸ (۵۷.۱)	
مدیرمسئول (مسئولیت اجرایی) برگزاری نمایشگاه‌ها	۱۹ (۸۲.۶)	۷ (۱۰۰)	۷ (۷۷.۸)	۱۲ (۸۵.۷)	
مسئولیت اجرایی در دانشگاه‌ها	۱۱ (۴۷.۸)	۶ (۸۵.۷)	۲ (۲۲.۲)	۹ (۶۴.۳)	
مسئولیت اجرایی در ارگان‌های دولتی	۸ (۳۴.۸)	۶ (۸۵.۷)	۲ (۲۲.۲)	۶ (۴۲.۹)	
طراحی آزمون‌های رشته هنر در کنکورهای سراسری	۹ (۳۹.۱)	۶ (۸۵.۷)	۱ (۱۱.۱)	۸ (۵۷.۱)	
تسلط بر زبان‌های خارجی (بر پایه گواهی‌های استاندارد بین‌المللی)	۲۳ (۱۰۰)	۷ (۱۰۰)	۹ (۱۰۰)	۱۴ (۱۰۰)	
سابقه عضویت در بسیج، نهاد رهبری و سایر ارگان‌های انقلابی - اسلامی	۱۶ (۶۹.۶)	۷ (۱۰۰)	۶ (۶۶.۷)	۱۰ (۷۱.۴)	
سابقه عضویت در کمیته‌های فرهنگی - هنری سازمان‌های مختلف	۱۱ (۴۷.۸)	۵ (۷۱.۴)	۳ (۳۳.۳)	۸ (۵۷.۱)	
سابقه مشاوره / کمک به بخش فرهنگی - هنری مراکز مختص افراد آسیب‌پذیر	۵ (۲۱.۷)	۴ (۵۷.۱)	۱ (۶.۳)	۳ (۲۱.۴)	
سابقه عضویت در کمیته‌های اخلاق در پژوهش / کمیته اخلاق دانشگاه	۳ (۱۳)	۳ (۴۲.۹)	۰ (۰)	۳ (۲۱.۴)	
مشارکت در ساخت و تولید برنامه‌های آموزشی در صداوسیما ملی	۷ (۳۰.۴)	۶ (۸۵.۷)	۱ (۶.۳)	۵ (۳۵.۷)	

بر پایه مندرجات جدول ۲، نمایش آثار هنری در نمایشگاه‌های داخلی تنهایی و گروهی در رزومه فردی تمامی شرکت‌کنندگان دیده شد و تمامی آن‌ها حداقل به یک زبان خارجی مسلط بودند. بررسی برون‌دادهای مرتبط با مسئولیت‌های اجرایی نیز حاکی از آن در بود، اعضای هیئت‌علمی با درجه علمی دانشجویی به مراتب بیش از استادیاران عهده‌دار مسئولیت‌های مذکور بودند. این وضعیت در بسیاری از برون‌دادهای مرتبط با عضویت / همکاری سازمان‌های مختلف ملاحظه شد، به‌طور مثال؛ درحالی‌که سابقه عضویت در هیأت تحریریه مجلات داخلی حوزه هنرهای تجسمی در رزومه تمامی اعضای هیئت‌علمی دانشیار به چشم خورد، اما تنها ۲ نفر (۱۲.۵ درصد) از اعضای هیئت‌علمی استادیار سابقه مذکور را در رزومه خود داشتند. همانند برون‌دادهای آشکار، اغلب برون‌دادهای نیمه‌آشکار نیز فراوانی بیشتری در رزومه اعضای هیئت‌علمی منتخب مرد داشتند.

پاسخ به پرسش دوم پژوهش: نظر اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی در دانشگاه‌های دولتی و آزاد سطح شهر تهران، پیرامون نقش برون‌دادهای مختلف در ارتقای منصفانه اعضای هیئت‌علمی نقاشی چگونه است؟

جدول ۳: نظرات اعضای هیئت‌علمی منتخب پیرامون نقش برون‌دادهای مختلف در ارتقای منصفانه و میانگین نمرات به تفکیک برون‌دادهای

برون‌دادهای	درصد فراوانی پاسخ به هر گویه					
	بسیار زیاد	بسیار	تا حدی	کم	بسیار کم	میانگین انحراف‌معیار
کتاب تألیفی	۳۰.۴	۲۱.۷	۴۷.۸	۰	۰	۳.۸۳
ترجمه کتاب / ترجمه و تألیف کتاب	۰	۱۷.۴	۴۷.۸	۳۴.۸	۰	۲.۸۳
ویراستاری و گردآوری کتاب	۰	۰	۳۴.۸	۲۱.۷	۴۳.۵	۱.۹۱
نقد کتاب	۰	۰	۸.۷	۲۶.۱	۶۵.۲	۱.۴۳
مقاله داخلی علمی - پژوهشی	۲۱.۷	۱۷.۴	۵۲.۲	۸.۷	۰	۳.۵۲
مقاله داخلی علمی - ترویجی	۰	۰	۳۹.۱	۲۶.۱	۳۴.۸	۲.۰۴
مقاله همایشی داخلی	۰	۰	۳۰.۴	۸.۷	۶۰.۹	۱.۷
مقاله همایشی بین‌المللی	۸.۷	۰	۳۹.۱	۴۷.۸	۴.۳	۲.۶۱
مقاله خارجی نمایه شده در پایگاه علوم	۵۲.۲	۴۳.۵	۴.۳	۰	۰	۴.۴۸
مقاله خارجی نمایه شده در اسکوپوس	۲۶.۱	۴۷.۸	۲۶.۱	۰	۰	۴
راهنمایی پایان‌نامه کارشناسی	۰	۰	۳۴.۸	۲۱.۷	۴۳.۵	۱.۹۱
راهنمایی پایان‌نامه کارشناسی ارشد	۴۳.۵	۱۷.۴	۳۹.۱	۰	۰	۴.۰۴
راهنمایی پایان‌نامه دکترای تخصصی	۸۲.۶	۱۷.۴	۰	۰	۰	۴.۸۳
مشاوره پایان‌نامه کارشناسی	۰	۰	۴.۳	۳۴.۸	۶۰.۹	۱.۴۳
مشاوره پایان‌نامه کارشناسی ارشد	۱۷.۴	۳۴.۸	۴۳.۵	۴.۳	۰	۳.۶۵
مشاوره پایان‌نامه دکترای تخصصی	۵۶.۵	۴۳.۵	۰	۰	۰	۴.۵۷
کسب مقام در جشنواره‌های داخلی	۳۹.۱	۲۶.۱	۳۴.۸	۰	۰	۴.۰۴
کسب مقام در جشنواره‌های خارجی	۶۹.۶	۱۷.۴	۸.۷	۰	۰	۴.۴۸

ادامه جدول ۳: نظرات اعضای هیئت علمی منتخب پیرامون نقش برون دادها مختلف در ارتقای منصفانه و میانگین نمرات به تفکیک برون دادها

برون دادها	درصد فراوانی پاسخ به هر گویه					
	بسیار زیاد	بسیار	تا حدی	کم	بسیار کم	میانگین انحراف معیار
مدیر مسئول (مسئولیت اجرایی) برگزاری جشنواره‌ها	۳۹.۱	۳۰.۴	۳۰.۴	۰	۰	۴.۰۹
داوری در جشنواره‌ها	۵۶.۵	۴۳.۵	۰	۰	۰	۴.۵۷
مشارکت در طرح‌های پژوهشی مصوب دانشگاهی	۵۶.۵	۲۶.۱	۱۷.۴	۰	۰	۴.۳۹
مشارکت طرح‌های پژوهشی ملی	۶۰.۹	۳۹.۱	۰	۰	۰	۴.۶۱
مشارکت طرح‌های پژوهشی بین‌المللی	۷۸.۳	۲۱.۷	۰	۰	۰	۴.۷۸
مدرس کارگاه‌های آموزشی	۷۸.۳	۲۱.۷	۰	۰	۰	۴.۷۸
سخنرانی در همایش‌های داخلی	۲۶.۱	۰	۰	۶۵.۲	۸.۷	۲.۱۷
سخنرانی در همایش‌های بین‌المللی	۱۳	۸.۷	۷۸.۳	۰	۰	۳.۳۵
نمایش آثار در نمایشگاه داخلی تنهایی	۵۲.۲	۴۳.۵	۴.۳	۰	۰	۴.۴۸
نمایش آثار در نمایشگاه داخلی گروهی	۳۹.۱	۶۰.۹	۰	۰	۰	۴.۳۹
نمایش آثار در نمایشگاه خارجی تنهایی	۹۱.۳	۰	۸.۷	۰	۰	۴.۸۳
نمایش آثار در نمایشگاه خارجی گروهی	۴۳.۵	۵۲.۲	۴.۳	۰	۰	۴.۳۹
مشارکت در تولید آثار ملی-مذهبی	۴۳.۵	۴۰.۴	۲۶.۱	۰	۰	۴.۱۷
مشارکت در تولید نمادهای شهری	۴۷.۸	۳۴.۸	۱۷.۴	۰	۰	۴.۳
نقد مکتوب آثار هنری / نقاشی	۱۳	۲۱.۷	۳۹.۱	۱۷.۴	۸.۷	۳.۱۳
خلق اثر هنری	۷۳.۹	۲۱.۷	۴.۳	۰	۰	۴.۷
کیفیت اثر هنری	۵۶.۵	۲۶.۱	۱۷.۴	۰	۰	۴.۳۹
ارزش مادی اثر هنری	۲۱.۷	۸.۷	۲۶.۱	۱۷.۴	۲۶.۱	۲.۸۳
ابداع شیوه‌ها، ابزارها و هر نوع خلاقیت در تولید آثار هنری	۴۷.۸	۱۷.۴	۲۶.۱	۸.۷	۰	۴.۰۴
عضویت در هیأت تحریریه مجلات داخلی حوزه هنرهای تجسمی	۸.۷	۸.۷	۳۹.۱	۲۶.۱	۱۷.۴	۲.۶۵
عضویت در هیأت تحریریه مجلات خارجی حوزه هنرهای تجسمی	۱۷.۴	۲۶.۱	۳۹.۱	۱۷.۴	۰	۳.۴۳
سر دبیر یا مدیرمسئول مجلات حوزه هنرهای تجسمی	۱۷.۴	۲۶.۱	۲۱.۷	۳۰.۴	۴.۳	۳.۲۲
مدیرمسئول (مسئولیت اجرایی) برگزاری همایش‌ها	۱۳	۲۱.۷	۳۰.۴	۸.۷	۲۶.۱	۲.۸۷

ادامه جدول ۳: نظرات اعضای هیئت‌علمی منتخب پیرامون نقش برون‌دادها مختلف در ارتقای منصفانه و میانگین نمرات به تفکیک برون‌دادها

برون‌دادها	درصد فراوانی پاسخ به هر گویه					میانگین	انحراف معیار
	بسیار زیاد	بسیار	تا حدی	کم	بسیار کم		
مدیر مسئول (مسئولیت اجرایی) برگزاری نمایشگاه‌ها	۴.۳	۱۳	۴۷.۸	۲۶.۱	۸.۷	۲.۷۸	۰.۹۵
مسئولیت اجرایی در دانشگاه‌ها	۴.۳	۴.۳	۴۳.۵	۱۳	۳۴.۸	۲.۳	۱.۱۵
مسئولیت اجرایی در ارگان‌های دولتی	۸.۷	۸.۷	۳۹.۱	۲۶.۱	۱۷.۴	۲.۶۵	۱.۱۵
ارزشیابی اعضای هیئت‌علمی از دانشجویان	۳۰.۴	۴۳.۵	۲۶.۱	۰	۰	۴.۰۴	۰.۷۷
ارزشیابی اعضای هیئت‌علمی از همکاران و دیگر کارکنان دانشگاه	۲۱.۷	۳۰.۴	۴۳.۵	۴.۳	۰	۳.۷	۰.۸۸
توجه به شاخص‌های استنادی در آثار منتشر شده	۱۷.۴	۲۱.۷	۲۶.۱	۲۶.۱	۸.۷	۳.۱۳	۱.۲۵
طراحی آزمون‌های رشته هنر در کنکورهای سراسری	۱۷.۴	۲۶.۱	۴۳.۵	۸.۷	۴.۳	۳.۴۳	۱.۰۴
تسلط بر زبان‌های خارجی	۱۷.۴	۳۹.۱	۳۴.۸	۸.۷	۰	۳.۶۵	۰.۸۸
استقرار در پایبندی به ارزش‌های دینی و انقلابی	۱۳	۱۷.۴	۵۶.۵	۱۳	۰	۳.۳	۰.۸۸
استقرار در پایبندی به ارزش‌های ملی - میهنی	۸.۷	۳۹.۱	۳۹.۱	۱۳	۰	۳.۴۳	۰.۸۴
سابقه عضویت در بسیج، نهاد رهبری و سایر ارگان‌های انقلابی - اسلامی	۴.۳	۱۷.۴	۲۶.۱	۳۹.۱	۱۳	۲.۶۱	۱.۰۸
سابقه عضویت در کمیته‌های فرهنگی - هنری سازمان‌های مختلف	۰	۱۳	۵۶.۵	۲۱.۷	۸.۷	۲.۷۴	۰.۸۱
سابقه مشاوره / کمک به بخش فرهنگی - هنری مراکز مختص افراد آسیب‌پذیر	۰	۸.۷	۷۳.۹	۱۳	۴.۳	۲.۸۷	۰.۶۳
سابقه عضویت در کمیته‌های اخلاق در پژوهش / کمیته اخلاق دانشگاه	۰	۰	۱۷.۴	۸.۷	۷۳.۹	۱.۴۳	۰.۷۹
مشارکت در ساخت و تولید برنامه‌های آموزشی در صداوسیما ملی	۲۶.۱	۱۷.۴	۴۷.۸	۸.۷	۰	۳.۶۱	۰.۹۹

بر اساس جدول ۳، برون‌دادهای راهنمایی پایان‌نامه دکترای تخصصی، نمایش آثار در نمایشگاه خارجی تنهایی بیشترین نمرات در نظرسنجی پیرامون ارتقای منصفانه اعضای هیئت‌علمی نقاشی داشتند، به طوری که هر دو برون‌داد نمره میانگین ۴.۸۳ را اخذ کردند. در برون‌داد نمایش آثار در نمایشگاه خارجی تنهایی بیش از ۹۰ درصد از پاسخ‌گویان (۹۱.۳ درصد) موافقت بسیار زیاد را برای اهمیت این گویه در ارتقای اعضای هیئت‌علمی اعلام کردند. این رقم برای راهنمایی پایان‌نامه دکترای تخصصی ۸۲.۶ درصد برآورد شد. پس از برون‌دادهای مذکور برون‌دادهای تدریس در کارگاه‌های آموزشی، مشارکت در طرح‌های پژوهشی بین‌المللی و خلق اثر هنری (کمیت اثر هنری) به ترتیب با اتخاذ

میانگین ۴.۷۸، ۴.۷۸ و ۴.۷۸ بالاترین میانگین نمرات را در بین پاسخ‌گویان کسب کردند [M=۴.۳۹] نمایش آثار در نمایشگاه خارجی گروهی؛ M=۴.۳۹ نمایش آثار در نمایشگاه داخلی گروهی؛ M=۴.۴۸ نمایش آثار در نمایشگاه داخلی تنهایی]. اغلب برون‌دادهای مرتبط با انتشارات نمرات پایین تا متوسطی را در بین پاسخ‌گویان کسب کردند، به طور مثال برون‌داد نقد کتاب یکی از پایین‌ترین نمرات را کسب کرد (M=۱.۴۳) و ترجمه کتاب تنها ۲.۸ نمره را کسب کرد. تنها استثنا، مقالات خارجی بودند که نمرات نسبتاً بالایی کسب کردند [M=۴.۴۸] مقاله خارجی نمایه شده در پایگاه علوم و M=۴ مقاله خارجی نمایه شده در پایگاه اسکوپوس]. برخی از برون‌دادهایی که در آیین‌نامه ارتقا وجود نداشت نیز نمرات متوسط تا بالایی به دست آوردند، به‌طور مثال بیش از ۸۰ درصد پاسخ‌دهندگان اظهار داشتند توافق بسیار زیادی دارند (M=۴.۳۹) کیفیت اثر هنری خلق شده توسط اعضای هیئت‌علمی به عنوان برون‌دادی مهم برای ارتقا منصفانه اعضای هیئت‌علمی نقاشی در نظر گرفته شود. به‌غیر از نقد کتاب برون‌دادهای سابقه عضویت در کمیته‌های اخلاق (M=۱.۴۳)، مشاوره پایان‌نامه کارشناسی (M=۱.۴۳)، مقاله همایشی داخلی (M=۱.۷)، راهنمایی پایان‌نامه کارشناسی (M=۱.۹۱) پایین‌ترین مقبولیت را برای ارتقای منصفانه اعضای هیئت‌علمی نقاشی نزد پاسخ‌گویان داشتند.

پاسخ به پرسش سوم پژوهش: آیا از نظر اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد شهر تهران، تفاوت معناداری بین نقش برون‌دادهای آشکار و نیمه آشکار در بهره‌وری پژوهشی وجود دارد؟

جهت بررسی و پاسخ پرسش چهارم پژوهش، در ابتدا توزیع نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت، برای این کار با به‌کارگیری شاخص d کوهن، اندازه اثر یا تفاوت گروه‌های مورد مقایسه قرار گرفت. شاخص کجی و ارتفاع به انحراف‌معیار دو گروه برای نمونه حاضر که کمتر از ۳۰ نفر بود، از ۱.۹۶ ± پایین‌تر بود. نتایج حاصل از توزیع نرمال اختلاف نمرات برون‌دادهای آشکار و نیمه آشکار، در جدول ۴ آورده شده‌است.

جدول ۴: بررسی نرمال بودن توزیع اختلاف نمرات برون‌دادهای آشکار و نیمه آشکار

آماره	خطای معیار	نسبت
ارتفاع	۰.۴۸	۰.۶۸
کجی	۰.۹۳۵	-۰.۸۹

با توجه به نتایج به‌دست در جدول ۴، چون مقدار نسبت ارتفاع ۰.۶۸ و کجی -۰.۸۹ می‌باشد و هر دو این مقادیر کمتر از ۱.۹۶ ± هستند، توزیع اختلاف نمرات بین دو گروه به صورت نرمال می‌باشد.

جدول ۵. آزمون t وابسته جهت تعیین معناداری تفاوت نظرات اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد شهر تهران درباره نقش برون‌دادهای آشکار و نیمه آشکار در بهره‌وری پژوهشی

میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	فاصله اطمینان		T	درجه‌ی آزادی	سطح معناداری	d
			کرانه پایین	کرانه بالا				
۰.۱۲۴	۰.۳۳۴	۰.۷	۰.۱۳۲	۰.۱۵۷	۰.۱۷۹	۲۲	۰.۸۶	۰.۰۳

برون‌دادهای آشکار و نیمه آشکار

بر اساس مندرجات جدول ۵، میانگین اختلاف بین نمرات ۰.۱۲۴ بود و به شکلی دقیق‌تر اختلاف مذکور با ۹۵ درصد اطمینان در حد فاصل ۰.۱۳۲ تا ۰.۱۵۷ قرار داشت. همچنین با عنایت به آماره تی مشخص شد که اختلاف مذکور در هیچ سطح آماری معنادار نیست [$t(22)=0.179, p=0.86, d=0.03$]. به‌طور دقیق‌تر می‌توان بازگو کرد که از نظر اعضای هیئت‌علمی منتخب بین سهم برون‌دادهای آشکار و نیمه‌آشکار در ارزیابی بهره‌وری پژوهشی اختلاف معناداری وجود ندارد.

پاسخ به پرسش چهارم پژوهش: از نظر اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی در دانشگاه‌های دولتی و آزاد سطح شهر تهران موانع ارتقای اعضای هیئت‌علمی این رشته کدامند؟

جدول ۶: نظرات اعضای هیئت‌علمی منتخب پیرامون موانع جهت ارتقا منصفانه اعضای هیئت‌علمی نقاشی

درصد	فراوانی	حوزه آسیب از منظر اعضای هیئت‌علمی منتخب
۱۷.۴	۴	کمبود مجلات معتبر در حوزه فرهنگ و هنر
۱۷.۴	۴	تأکید روند قالب پژوهش بر آمار و ریاضی
۳۰.۴	۷	بی‌علاقگی اعضای هیئت‌علمی به پژوهش در حوزه نقاشی
۶۰.۸	۱۴	در نظر نگرفتن آثار هنری و نمایشگاه‌ها به عنوان دستاوردهای اصلی رشته نقاشی در آیین‌نامه ارتقا
۳۴.۸	۸	کمبود بودجه پژوهش در هنر به‌خصوص در رشته نقاشی
۱۳	۳	مشخص نبودن اولویت‌های پژوهش در حوزه نقاشی توسط وزارت علوم و فرهنگ
۲۱.۷	۵	تأکید بخش‌های تحقیقاتی ارگان‌های مختلف بر موضوعات سفارشی و غیر بدیع بودن
۱۷.۴	۴	نادیده گرفتن دستاوردهای رشته نقاشی در آیین‌نامه ارتقا
۱۳	۳	مشخص نبودن چهارچوب پژوهش‌های حوزه نقاشی
۲۱.۷	۵	شیوع گسترده مؤسسات آموزشی غیر آکادمیک و از بین بردن انگیزه تحصیل آکادمیک
۱۷.۴	۴	تبعیض مسئولین مرتبط بین رشته نقاشی با سایر رشته‌های هنری چون سینما
۲۶.۱	۶	نبود انگیزه و علاقه کافی به تحصیلات تکمیلی نزد فارغ‌التحصیلان کارشناسی رشته نقاشی
۳۰.۴	۷	بی‌اثر بودن تحصیلات تکمیلی نقاشی در تصدی موقعیت‌های شغلی و در نتیجه کاهش تعداد دانشجویان تحصیلات تکمیلی در نقاشی
۵۶.۵	۱۳	آشنا نبودن بسیاری از اعضای هیئت‌علمی با شیوه‌های روز پژوهش در هنر
۵۲.۲	۱۲	دوری از سفرها و همایش‌های بین‌المللی به دلیل مشکلات مالی
۳۹.۱	۹	اعمال سلیقه در امتیازدهی به رزومه اعضای هیئت‌علمی نقاشی
۳۰.۴	۷	کمبود فعالیت‌های مشترک بین‌المللی و استفاده نکردن از پتانسیل این فعالیت‌ها
۵۲.۲	۱۲	بی‌علاقگی و نبود انگیزه نزد هیئت‌علمی و مسئولین دانشگاه نسبت به ارتقای رتبه علمی اعضای هیئت‌علمی حوزه نقاشی

بر اساس جدول شماره ۶، بیش از پنجاه درصد هیئت علمی منتخب چهار عامل عبارتند از:
الف. در نظر نگرفتن آثار هنری و نمایشگاه‌ها به عنوان دستاوردهای اصلی رشته نقاشی در آیین‌نامه ارتقا (۶۰٫۸ درصد)؛
ب. آشنا نبودن بسیاری از هیئت علمی با متدهای روز پژوهش در هنر (۵۶٫۵ درصد)؛
پ. دوری از سفرها و همایش‌های بین‌المللی به دلیل مشکلات مالی (۵۲٫۲ درصد)؛
ت. بی‌علاقگی و نبود انگیزه نزد هیئت علمی و مسئولین دانشگاه نسبت به ارتقای رتبه علمی هیئت علمی حوزه نقاشی (۵۲٫۲ درصد) را به عنوان موانع مهم بر سر راه ارتقای منصفانه عنوان کردند.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پرسش نخست پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت؛ برون‌دادهای آشکار مرتبط با انتشارات اگرچه در رزومه اکثر اعضای هیئت علمی منتخب وجود داشت، اما نکات قابل توجهی را در پی داشت؛ بیشتر اعضای هیئت علمی مقالات خارجی معتبر نمایه شده در پایگاه اسکوپوس و پایگاه علوم را نداشتند و آن تعداد اندکی از اعضای هیئت علمی که دارای مقالات خارجی معتبر بودند به طور میانگین تعداد مقالاتشان حدوداً دو مقاله بود که این مقدار چشم‌گیر نیست. دلیل این امر، ماهیت رشته نقاشی، انگیزه نوشتن مقالات معتبر خارجی در اعضای هیئت علمی در این حوزه بسیار متفاوت با دیگر حوزه‌هاست؛ بنابراین، تمرکز آنها بر خلق آثار هنری ماندگار بسیار بیشتر از نگارش مقاله آن هم در سطح بین‌المللی است. سهم ناچیز مقالات خارجی در برون‌دادهای رشته نقاشی در بررسی‌های صمدی (۱۳۹۵) و صمدی و همکاران (۱۳۹۸) نیز گزارش شد، به طوری که وی سهم صفر درصدی مقالات مذکور را در برون‌دادهای غالب رشته نقاشی برآورد کرده بود. مشاوره و راهنمایی پایان‌نامه‌های مقطع کارشناسی ارشد مهم‌ترین بخش از فعالیت هدایت پژوهشی هیئت علمی منتخب بود. علت این امر می‌توانست به دلیل تعداد کم دانشجویان دکترای تخصصی و نیز درجه اعضای هیئت علمی منتخب که عموماً استادیار بودند و از طرفی دیگر، تعداد کم دانشگاه‌های تحصیلات تکمیلی در رشته نقاشی باشد. تمامی اعضای هیئت علمی سابقه تدریس و برگزاری کارگاه‌های آموزشی و همچنین خلق آثار هنری و نمایش آن را در رزومه فردی خود به میزان قابل توجهی داشتند. نتایج این بخش همسو با یافته‌های صمدی (۱۳۹۵) در بررسی برون‌دادهای غالب رشته نقاشی بود.

طبق یافته‌های پرسش دوم پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت: برون‌داد نمایش آثار در نمایشگاه خارجی تنهایی، همراه با برون‌داد راهنمایی رساله دکترای تخصصی از منظر اعضای هیئت علمی منتخب اهمیت ویژه‌ای برای ارتقا منصفانه اعضای هیئت علمی حوزه نقاشی داشتند و بالاترین نمرات را دریافت کردند. این امر در شرایطی بود که منطبق بر رزومه فردی اعضای هیئت علمی منتخب، ایشان وضعیت مطلوبی در این برون‌دادها نداشتند. توجه ویژه به نمایشگاه‌های خارجی نزد اعضای هیئت علمی رشته نقاشی همسو با نتایج پژوهش صمدی (۱۳۹۵) و اهمیت ویژه راهنمایی رساله‌های دکترای تخصصی همسو با نتایج پژوهش سلیمانی (۱۳۹۵) و فرهمندیا (۱۳۹۷) بود.

طبق یافته‌های پرسش سوم پژوهش، تفاوت معناداری بین نقش برون‌دادهای آشکار و نیمه‌آشکار در بهره‌وری پژوهش از نظر اعضای هیئت علمی وجود نداشت. به عبارتی موارد مربوط به برون‌دادهای آشکار و نیمه‌آشکار هر دو در بهره‌وری پژوهش اعضای هیئت علمی نقش مهمی داشته و اختلاف میانگین نمرات دو گروه (برون‌دادهای آشکار / برون‌دادهای نیمه‌آشکار) به اندازه‌ای نیست که اهمیت و سهم یکی از آنها را بیشتر از دیگری در بهره‌وری پژوهش اعضای هیئت علمی مشخص کرد. نتایج همچنین نشان داد که ارتباط مثبت و قدرتمندی بین نمرات کل نظرسنجی با

بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد شهر ...

فراوانی کل برون‌دادها است و می‌توان این‌گونه بازگو کرد که افزایش نمرات نظر‌سنجی با افزایش فراوانی برون‌دادها همراه است. به طور مثال در مورد تصدی مشاغل دولتی و نظر مثبت به این موارد در ارتقا شغلی می‌توان رضایت شغلی و بهره‌مندی از مزایا را دلیل این امر دانست.

مطابق یافته‌های پرسش چهارم پژوهش، پرتکرارترین پاسخ‌های اعضای هیئت‌علمی پیرامون موانع ارتقا منصفانه اعضای هیأت‌علمی نقاشی، دربرگیرنده «در نظر نگرفتن آثار هنری و نمایشگاه‌ها به عنوان دستاوردهای اصلی رشته نقاشی در آیین‌نامه ارتقا» و «آشنا نبودن بسیاری از اعضای هیأت‌علمی با روش‌های روز پژوهش در هنر» بود. به طور کلی ریشه بسیاری از پاسخ‌ها به چند مانع بزرگ منتهی می‌شد: در نظر نگرفتن درست دستاوردهای رشته نقاشی در آیین‌نامه ارتقا، تأکید بیش از اندازه آیین‌نامه به آثار چاپی و قرار گرفتن در رقابت نابرابر بین رشته نقاشی و سایر رشته‌های پژوهش محور، آشنا نبودن اعضای هیأت‌علمی با شیوه‌های نوین پژوهش در هنر و دوری از دانش روز، بودجه کم پژوهشی و نبود انگیزه در بین اعضای هیأت‌علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی، سردرگمی اعضای هیئت‌علمی به دلیل مشخص نبودن اولویت‌ها و چهارچوب‌های پژوهش در رشته نقاشی.

مجموع یافته‌ها حاکی از آن است که به طور کلی آیین‌نامه فعلی ارتقا اعضای هیئت‌علمی، قادر به ارزیابی منصفانه اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی نیست و نیاز به اصلاحات ساختاری و ایجاد تمهیدات عملی برای بهبود ارزیابی اعضای هیئت‌علمی این رشته دارد.

پیشنهاد‌های اجرایی پژوهش

- به سبب نبود برخی از برون‌دادها در آیین‌نامه ارتقا فعلی و یا نیاز به شفاف‌سازی، پیشنهاد می‌شود؛ موارد دارای مقبولیت و اولویت از سوی اعضای هیئت‌علمی منتخب نمونه به آیین‌نامه ارتقا اضافه شود.
- از آنجایی که مشکلات روش‌شناسی پژوهش در حوزه نقاشی از مشکلات مطرح شده توسط اعضای هیئت‌علمی منتخب بود، پیشنهاد می‌شود که کارگاه‌های افزایش مهارت در این حوزه برای اعضای هیئت‌علمی تدارک دیده شود.
- دست‌اندرکاران تدوین و ویرایش آیین‌نامه ارتقا، بخش‌های اختصاصی را برای رشته‌های خاص مثل رشته نقاشی به آیین‌نامه اضافه کنند تا رشته نقاشی همچنان درگیر رقابتی نابرابر با سایر رشته‌های پژوهش محور نباشد.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

- با توجه به موضوع، جامعه و روش پژوهش حاضر، می‌توان پیشنهادهایی زیر را برای پژوهش‌های بعدی ارائه نمود.
- بررسی میزان تمایل اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد به تولیدات علمی با توجه به آیین‌نامه‌های ارتقا آموزشی و پژوهشی
- بررسی مقایسه‌ای دیدگاه‌های مربیان رشته نقاشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد کشور نسبت به موانع و شاخص‌های ارزیابی آیین‌نامه ارتقا آموزشی
- بررسی میزان درخواست اعضای هیئت‌علمی رشته نقاشی دانشگاه‌های کشور نسبت به اصلاح و تغییر ساختار آیین‌نامه ارتقا آموزشی این رشته

تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد نویسنده اول در گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شاهد با عنوان «بررسی شاخص‌های ارزیابی و بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت‌علمی رشته‌ی نقاشی بر اساس آیین‌نامه ارتقا اعضای هیأت‌علمی» است.

فهرست منابع

- ابطحی، ح. و کاظمی، ب. (۱۳۹۲). بهره‌وری: اصول، مبانی و روش‌های اندازه‌گیری. تهران: فوژان.
- ارشادی، م. ج. (۱۴۰۱). ارائه برنامه عملیاتی ارتقا و توسعه بهره‌وری در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایران‌داک). طرح پژوهشی به سفارش پژوهشکده علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایران‌داک). اردیبهشت.
- الوانی، م. و احمدی، پ. (۱۳۸۰). طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. فصلنامه مدرس، ۲(۱۸)، ۱۹-۱. <https://ensani.ir/file/download/article/20120413144257-2172-199.pdf>
- جوزی، ز.، نورمحمدی، ح.، و نوروزی چاکلی، ع. (۱۴۰۱). بررسی جریان دانش از دانشگاه‌ها به‌عنوان منابع تولید علم و فناوری: مقایسه‌ای بین دانشگاه‌های ایران و ۱۰۰ دانشگاه برتر جهان با به‌کارگیری سنجش استنادی میان مقالات و پروانه‌های ثبت اختراع. پژوهش‌نامه علم‌سنجی، ۸(۲)، ۱۶، ۱۸۱-۲۰۲. <https://doi.org/10.22070/rsci.2021.13857.1475>
- حریری، ن.، و ریاحی، ع. (۱۳۹۲). بررسی همکاری‌های علمی جمهوری اسلامی ایران و کشورهای عضو پیمان «دی هشت». فصلنامه سیاست خارجی، ۲۷(۴)، ۹۱۹-۹۴۱. http://fp.ipisjournals.ir/article_12085.html
- حقیقت‌جو، ر.، و رنگریز، ح. (۱۳۹۱). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها. تهران: نشر ترمه.
- خاکی، غ. ر. (۱۳۸۶). مدیریت بهره‌وری (تجزیه و تحلیل آن در سازمان). تهران: کوهسار.
- دباغ، ر. (۱۳۹۰). مقایسه بهره‌وری پژوهشی با بهره‌وری کل در دانشگاه‌های منتخب دولتی ایران. پژوهش‌های اقتصادی ایران، ۱۶(۴۷)، ۱۰۴-۷۵. https://ijer.atu.ac.ir/article_3199.html
- رضایی، م. (۱۳۹۲). شناسایی و اعتبار سنجی شاخص‌های ارزیابی و بهره‌وری پژوهشی پژوهشگران ایران [پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد منتشر نشده]. دانشگاه شاهد.
- ستوده، ه. و یقطین، م. (۱۳۹۳). شاخص‌ها و مدل‌های سنجش بهره‌وری علمی پژوهشگران. سیاست‌نامه علم و فناوری، ۴(۱)، ۴۷-۶۲. https://stpl.ristip.sharif.ir/article_1192.html
- شیخی، س. (۱۳۹۵). اهمیت و ضرورت ارزشیابی اساتید با تأکید بر دانشگاه‌های علوم پزشکی. کنفرانس ملی دانش و فناوری روانشناسی ایران. <https://civilica.com/doc/591207>
- صمدی، ل. (۱۳۹۵). هم‌ترازسازی شاخص‌های ارزیابی بهره‌وری پژوهشی پژوهشگران هنر و علوم پزشکی ایران [رساله دکتری منتشر نشده]. دانشگاه تهران.

صمدی، ل.، ناخدا، م.، نوروزی چاکلی، ع.، و اسدی، س. (۱۳۹۸). چالش‌های آیین‌نامه ارتقا اعضای هیأت علمی برای همترازسازی سنجش و ارزیابی بهره‌وری علمی پژوهشگران رشته موسیقی در ایران. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*. ۱۹(۱)، ۵۹-۸۴. <https://doi.org/10.22067/riis.v9i1.75959>

لطفی، م. ر. (۱۳۸۹). اولویت‌بندی و تعیین مهم‌ترین عوامل آموزشی مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه‌ها به روش تصمیم‌گیری گروهی. *فصلنامه مدیریت*، ۷(۲۰)، ۴۹-۶۱. <https://www.sid.ir/paper/151318/fa>

میرزایی، ن. (۱۳۹۴). ارزیابی بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه های تهران با به‌کارگیری شاخص‌های چندگانه [پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده]. دانشگاه شاهد.

نوروزی چاکلی، ع.، آقایی، ح.، و حسن‌زاده، م. (۱۳۹۰). ارزیابی پژوهشگران دانشگاه شهید بهشتی در پایگاه‌های استنادی وب‌آوساینس، اسکوپوس و گوگل اسکالر بر اساس شاخص‌های اچ، جی. و پارامتر ام. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۱(۱)، ۱۳۵-۱۵۲. <https://ensani.ir/file/download/article/20140507153025-9910-8.pdf>

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۹۵). آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی آموزشی و پژوهشی و فناوری. تهران: دانشگاه پیام‌نور.

Abbing, H. (2002). *Why are artists poor? the exceptional economy of the arts* (p. 368). Netherlands, Amsterdam: Amsterdam University Press. https://www.researchgate.net/publication/285409691_Hans_Abbing_Why_Are_Artists_Poor

Abtahi, H., & Kazemi, B. (2013). *Productivity: principles, foundations and methods of measurement*. Tehran: Fujan Publishing. [In Persian].

Alghanim, S. A., & Alhamali, R. M. (2011). Research productivity among faculty members at medical and health schools in Saudi Arabia. *Saudi medical journal*, 32(12), 1297-1303. Available from: https://www.researchgate.net/publication/51869292_Research_productivity_among_faculty_members_at_medical_and_health_schools_in_Saudi_Arabia_Prevalence_obstacles_and_associated_factors

Alwani, M., & Ahmadi, P. (2001). Designing a comprehensive model for managing factors affecting human resource productivity. *Modares Quarterly*, 2(18), 1-19. <https://ensani.ir/file/download/article/20120413144257-2172-199.pdf> [In Persian].

Bookstein, A. (1995). Towards a multi-disciplinary Bradford law. *Scientometrics*. 30 (1), 353-361.

Brennan, A. (2019). Ten paintings that changed the world. Available from: <https://www.standard.co.uk/culture/paintings-artworks-that-changed-world-a3817526.html>

Dabbagh, R. (2011). The Comparison of Research and Total productivity in Iranian Public Universities. *Iranian Journal of Economic Research*, 16(47), 75-104. https://ijer.atu.ac.ir/article_3199.html [In Persian].

- Ershadi, M.J. (2022). Presentation of the operational plan for the improvement and development of productivity in the Research Institute of Information Science and Technology of Iran (IranDoc). A *Research Project Commissioned by the Research Institute of Information Science and Technology of Iran (IranDoc)*, (April). [In Persian].
- Gilavand, A. (2016). Pathology of faculty members' rank promotion in universities and higher education institutions affiliated to the ministry of health and medical education of the Islamic republic of Iran. *Int J Med Res Health Sci*, 5(9S), 25-30. Available from: https://www.researchgate.net/publication/309770061_Pathology_of_Faculty_Members'_rank_Promotion_in_Universities_and_Higher_Education_Institutions_Affiliated_to_the_Ministry_of_Health_and_Medical_Education_of_the_Islamic_Republic_of_Iran
- Haghighatjo, R., & Rangriz, H. (2012). Productivity and its analysis in organizations. Tehran: Termeh Publishing. [In Persian].
- Hariri, N., & Riahi, A. (2012). Studying the scientific cooperation between the Islamic Republic of Iran and the countries that are members of the "D-eight" pact. *Foreign Policy Quarterly*, 27(4), 919-941. http://fp.ipisjournals.ir/article_12085.html [In Persian].
- Hue, T.T., Tuan, N.A., Van, L.H., Lien, L.T., Huong, D.D., Anh, L.T., Huy, N.X., & Dat, L.Q. (2022). Prioritization of factors impacting lecturer research productivity using and improved fuzzy analytic hierarchy process approach. *Sustainability*, 14, 6134. <https://doi.org/10.3390/su14106134>
- Igiri, B. E., Okoduwa, S. I. R., Akabuogu, E. P., Okoduwa, U., J., Enang I. A., Idowu, O. O., Abdullahi, S., Onukak, I. E., Onuruka, C. C., Christopher, O. P., Salawu, A. O., Chris, A. O., & Onyemachi, D. I. (2021). Focused research on the challenges and productivity of researchers in Nigerian academic institutions without funding. *Frontiers in Research Metrics and Analytics*. <https://doi.org/10.3389/frma.2021.727228>
- Jozi, Z., Nourmohammadi, H., & Noroozi Chakoli, A. (2022). Survey of Knowledge Flow from Universities as Sources of Science and Technology Production: A Comparison Between Iranian Universities and the Top 100 Universities in the World Using Citation Measurement Between Articles and Patents. *Scientometrics Research Journal*, 8(2), 16, 181 - 202. <https://doi.org/10.22070/rsci.2021.13857.1475> [In Persian].
- Khaki, G. (2007). *Productivity management (analysis in the organization)*. Tehran: Kohsar Publishing. [In Persian].
- Lissoni, F., Mairesse, J., Montobbio, F., & Pezzoni, M. (2011). Scientific productivity and academic promotion: a study on French and Italian physicists. *Industrial and corporate change*, 20(1), 253-294. Available from: https://www.researchgate.net/publication/227351806_Scientific_productivity_and_academic_promotion_a_study_on_French_and_Italian_physicists
- Lotfi, M. (2010). Prioritizing and determining the most important educational factors affecting the productivity of universities by group decision-making method. *Journal of Industrial Strategic Management*, 7(20), 49-61. Available from: <https://www.sid.ir/paper/151318/fa> [In Persian].
- Ministry of Science, Research and Technology (2016). *Regulations for promoting the rank of members of the educational, research and technological faculty*. Tehran: Payam Noor University Press. [In Persian].

- Mirzaei, N. (2015). Evaluation of Research Productivity of Faculty Members at Departments of Information Science and Knowledge Studies in Tehran Universities Using Multiple Indicators [Unpublished Master's dissertation]. Shahed University. **[In Persian]**.
- Nagoba, B. S. & Mantri, S. B. (2015). Role of teachers in quality enhancement in higher education. *JKIMSU*, 4 (1), 179-182.
<https://www.jkimsu.com/jkimsu-vol4no1/JKIMSU,%20Vol.%204,%20No.%201,%20Jan-Mar%202015%20Page%20177-182.pdf>
- Noroozi Chakoli, A., Aghayari, H., & Hassanzadeh, M. (2011). Evaluation of indexed scientific documents of Shahid Beheshti University research institutes in Web of Science, Scopus and Google Scholar citation databases using h, g and m parameters. *Library and information Science Research*, 1(1), 135-152. <https://doi.org/10.22067/riis.v1i1.8543> **[In Persian]**.
- Olmos-Gómez, M. D. C., Luque-Suárez, M., Ferrara, C., & Cuevas-Rincón, J. M. (2021). Quality in Higher Education and Satisfaction among Professors and Students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(1), 219-229.
<http://dx.doi.org/10.3390/ejihpe11010017>
- Rezaei, M. (2013). The Identification and Accreditation of the Research Productivity Evaluation Indicators of Iran Researchers and Universities [Unpublished master's dissertation]. Shahed University. **[In Persian]**.
- Samadi, L. (2015). Equating of Research Productivity Evaluation Indicators of Iranian Art and Medical Researchers [Unpublished PhD Thesis]. University of Tehran. **[In Persian]**.
- Samadi, L., Nakhoda, M., Noroozi Chakoli, A., & Asadi, S. (2019). The Challenges of the Regulations for the Promotion of Faculty Members for the Equated Comparison of the Assessment and Evaluation Process of Scientific Productivity of Music Researchers in Iran. *Library and Information Science Research*, 9(1), 59-84.
<https://doi.org/10.22067/riis.v9i1.75959> **[In Persian]**.
- Sheikhi, S. (2016). *The importance and necessity of evaluating professors with emphasis on medical sciences universities*. [Conference Presentation]. National Conference of Psychological Science and Technology of Iran. Available from:
<https://civilica.com/doc/591207> **[In Persian]**.
- Sotudeh, H., & Yaghtin, M. (2014). Indicators and models for measuring researchers' scientific productivity. *Science and Technology Policy Letters*, 4(1), 47-62.
https://stpl.ristip.sharif.ir/article_1192.html **[In Persian]**.
- Tague-Sutcliffe, J. (1992). An introduction to informetrics. *Information Processing & Management*, 28 (1), 1-3. [https://doi.org/10.1016/0306-4573\(92\)90087-G](https://doi.org/10.1016/0306-4573(92)90087-G)
- Tien, F. F., & Blackburn, R. T. (1996). Faculty rank system, research motivation, and faculty research productivity: Measure refinement and theory testing. *The Journal of Higher Education*, 67(1), 2-22. <https://doi.org/10.2307/2943901>