

بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی علوم انسانی و شناسایی مداخلات اثربخش

زهرا آهنی

دانشجوی کارشناسی ارشد، تحقیقات آموزشی، دانشگاه فردوسی مشهد

دکتر مرتضی کریمی

دانشیار، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

دکتر بهروز مهران

دانشیار، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

Ahani_z@yahoo.com

چکیده:

دانشگاه‌ها از سه رکن مدیریت تحقیقات، محقق و ابزار تحقیق برخوردارند و از طریق فعالیت‌های تحقیقاتی و قابل کاربرد ساختن نتایج تحقیقات نقش برجسته‌ای در پژوهش و توسعه علمی دارند. در حال حاضر با توجه به فاصله زیاد بین تولیدات علمی کشورمان با بسیاری از کشورهای جهان و اهمیت اعضای هیات علمی؛ دانشگاه باید برای توسعه‌ی حرفه‌ای و بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی خود به دنبال شناسایی مداخلات اثربخش باشد. در این مقاله سعی بر این است که به اهمیت و ضرورت بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی علوم انسانی با استفاده از تکنولوژی بهبود عملکرد انسانی با استفاده از روش تحلیلی-توصیفی پرداخته شود.

کلید واژگان: بهبود، عملکرد پژوهشی، اعضای هیات علمی، علوم انسانی، تکنولوژی منابع انسانی

۱- مقدمه

امروزه کیفیت، حیات و موجودیت هر کشوری به نظام جامع علمی آن کشور بستگی دارد، که عمدتاً دو حوزه آموزش و پژوهش را در بر می‌گیرد. از نحوه زندگی مردم در مسائل فردی و خصوصی گرفته تا مسائل کلان رشد و توسعه هر کشور، به دانش، دانایی و در پی آن توانایی و قابلیت ناشی از آنها برمی‌گردد. بر این اساس، یکی از ریشه‌های مشکلات، عقب ماندگی و مسائل هر جامعه‌ای را باید در میزان کارآمدی یا ناکارآمدی، دانش، آموزش و پژوهش آن کشور جست و جو کرد [۱۵]. در حقیقت پژوهش و فناوری را باید به عنوان یک عامل حیاتی و نیروی محرکه پیشرفت، توسعه، دستیابی به رفاه و استقلال واقعی در

جامعه دانست، به همین دلیل است که همواره می توان میان کم و کیف عملکرد پژوهشی در هر جامعه و میزان توسعه یافتگی آن جامعه رابطه مستقیمی برقرار کرد، به گونه ای که می توان ادعا نمود که بدون آن هیچ کشوری قادر به شناسایی و حل مشکلات موجود و طرح استراتژی ها در جهت توسعه و پیشرفت نخواهد بود [۹].

پژوهش پشتوانه آموزش عالی است و اگر حوزه پژوهش ضعیف و دارای نوآوری نباشد، حوزه آموزش عالی و تدریس به شدت پوک، سطحی و غیر کارآمد خواهد بود، بنابراین هرگونه سرمایه گذاری در راستای رشد و توسعه علمی، تحول و ارتقاء آموزش عالی، بنا به ضرورت باید درحوزه پژوهش صورت گیرد [۱۵]. علی رغم ضرورت انجام تحقیقات در نظام آموزش عالی و نقش زیربنایی آن در رشد و توسعه کشور و به صورت محدودتر در پیشبرد اهداف علمی، موانع و محدودیت های بسیاری در مقابل آن قرار دارد که اجازه نمی دهد از تمامی توان و امکانات تحقیقاتی موجود استفاده شود [۱۴].

در ارتباط با عوامل موثر بر بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی دانشگاه، تحقیقات نشان داد که عواملی چون تبادل علمی دانش پژوهان، دسترسی به تسهیلات پژوهشی، وضعیت منابع مالی، بازخورد مناسب در خصوص ارزیابی اساتید، رتبه علمی اساتید [۱۸] و همچنین افزایش مهارت ارزیابی اطلاعات از بانک های اطلاعاتی و افزایش توانمندی های مدیریتی مدیران دانشگاه در سطوح مختلف و تقویت بنیه های حرفه ای اساتید در زمینه پژوهش، فراهم کردن شرایط مالی، مادی و علمی مناسب برای انجام فعالیت های پژوهشی توسط اساتید [۱۲]، [۷] و شاخص هایی چون شرکت اعضای هیات علمی در سمینارهای داخلی و بین المللی، ترجمه و تالیف کتاب و مقالات، شرکت در کارگاه های آموزشی، انجام طرح های تحقیقاتی و مطالعه منابع جدید [۱۶] می توانند از عوامل موثر در بهبود این امر باشند. نتایج پرسش های پژوهشی نشان داد که بین وضع موجود و حداقل و حداکثر مطلوبیت در پژوهش های علوم انسانی شکاف معناداری وجود دارد که شرکت کنندگان در تحقیق هفت عامل، ضعف مدیریت و سیاست گذاری پژوهشی، موانع توانمند سازی اعضای هیات علمی، ضوابط دست و پا گیر اداری، مسائل و مشکلات شخصی اعضای هیات علمی، شرایط اجتماعی حاکم بر تحقیق، شرایط اقتصادی و کمبود امکانات را به عنوان عوامل باز دارنده و ایجاد تعمیق شکاف در پژوهش های علوم انسانی در آموزش عالی می دانند [۲]. نتایج پژوهش دیگری حاکی از آن بود که بهبود عملکرد پژوهشی استادان در علوم انسانی از طرفی نیازمند انجام اصلاحات در رویکردهای سازمانی و مدیریت و سیاست گذاری پژوهشی است و از طرف دیگر مشروط به اجرای برنامه های توانمند سازی و تقویت بنیه های حرفه ای استادان در زمینه پژوهش و فراهم کردن شرایط و منابع مناسب مالی، مادی و علمی برای انجام فعالیت های پژوهشی توسط استادان است [۱۳]. همچنین یافته های پژوهش دیگری نشان داد که ضعف مدیریت و سیاست گذاری پژوهشی، موانع توانمند سازی اعضای هیات علمی، ضوابط دست و پا گیر اداری، موانع شخصی، مسائل اجتماعی، مشکلات اقتصادی و کمبود امکانات پژوهشی از عوامل آسیب زای پژوهشی رشته های علوم انسانی هستند [۴]. در خارج از کشور شاخص هایی مانند اندازه گیری تعداد مقالات چاپ شده هر استاد در مجلات علمی و دسترسی به منابع اطلاعاتی و اطلاع رسانی، ارتقای حرفه ای افراد و رهبری فعال از عوامل برجسته موثر در بهبود عملکرد پژوهشی عنوان شده است [۳۰]. همچنین پژوهشی که در کشورهای استرالیا، انگلستان و زلاندنو انجام شد، نتایج نشان داد که عملکرد پژوهش با تدریس رابطه مثبت دارد، ولی با پست اجرایی، این رابطه از نوع معکوس است و نتیجه گرفتند که عملکرد پژوهشی بیش از آموزش و کارهای اجرایی در ارتقا اعضای هیات علمی مؤثر است [۳۵].

با همه این تفاسیر از بررسی تحقیقات در چند سال اخیر راجع به موانع فراروی پژوهش اعضای هیات علمی علوم انسانی دانشگاه‌ها و موسسات تحقیقاتی صورت گرفته است، چنین برمی‌آید که شکاف‌هایی در انجام فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیات علمی علوم انسانی دانشگاه‌ها قرار دارد. تحلیل عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی با توجه به وضعیت موجود و مطلوب عملکرد پژوهشی دانشگاه با شناسایی مداخلات اثربخش و در جهت بهبود عملکرد پژوهشی می‌تواند به تعیین جایگاه بهتر پژوهش‌ها در بین اعضای هیات علمی علوم انسانی کمک نماید. از این رو در این تحقیق به بررسی و نقش تحلیل عملکرد منابع انسانی در دانشگاه در امر بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی پرداخته خواهد شد.

۲- ادبیات

پژوهش اعضای هیات علمی

هدف اصلی علم، ایجاد و بسط نظریه، به‌منظور شناخت درست پدیده‌ی موردبررسی است تا از این طریق بتوان با توصیف، پیش‌بینی و کنترل آن، عملکرد را بهبود بخشید. روند شکل‌گیری پژوهش در کشورهای مختلف نشان می‌دهد که نهادهای شدن پژوهش‌های علمی از قرن نوزدهم شروع و در اواسط قرن بیستم از سیطره حکومت‌های مرکزی خارج شده و در اختیار موسسه‌های علمی پژوهشی و دانشگاه قرار گرفته است [۱۰]. این در حالی است که همگان از نظام آموزش عالی به‌عنوان بالاترین سطح آموزش در جامعه انتظار دارند که پیش از هر نهاد دیگری در تحولات اقتصادی و اجتماعی جامعه تاثیر بگذارد و در ارتقای بخش‌های مختلف آن نقش مهمی ایفا کند [۱۷].

تردیدی نیست که ایفای نقش مذکور و اثربخشی آموزش عالی در گرو کارایی منابع انسانی و به‌ویژه اعضای هیات علمی آن است. در این خصوص، برخی از صاحب‌نظران معتقدند که آموزش عالی یعنی هیات علمی و اعضای هیات علمی را به‌عنوان تقویت‌کنندگان فرهنگ، مهندسان توسعه اقتصادی، تولیدکنندگان علم و کاشفان فناوری توصیف کرده‌اند که جوامع انسانی را متحول و توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشور را تسریع می‌کنند [۲۴]. با توجه به تصورات و توصیف‌های گوناگون از کار دانشگاهی و اعضای هیات علمی، امر مسلم این است که اعضای هیات علمی نیز مانند بسیار دیگر از انسان‌ها در حرفه‌های گوناگون دارای نیازهای عديده‌ای مانند نیاز مستمر به پیشرفت، رضایت‌مندی و ارتباط با دیگران، به روز رسانی مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌های خود هستند [۲۳].

هم اکنون ما در ایران دارای یک نظام آموزش عالی و پژوهش هستیم که دارای تاریخچه، سیر تکامل، آسیب‌ها، توانایی‌ها و مجموع ویژگی‌های مطلوب و نامطلوب خاص خود است که پیشرفت هرچه بیشتر این نظام و مراکز تحقیقاتی در زمینه‌های تولید علم، نیازمند این است که بتوان به

تبیین وضع موجود و ترسیم مسیر آتی توسعه و کسب چشم انداز روشن از آینده پرداخت، بدین منظور در اختیار داشتن اطلاعات در زمینه عملکرد علمی و پژوهشی دانشگاه ها امری حیاتی است [۸].

علوم انسانی

همه‌ی رشته‌های علوم دانشگاهی از جمله علوم انسانی نیز دارای رسالت خلق و نشر دانش می‌باشند، توسعه علوم نقشی راهبردی در توسعه دانش و فناوری به‌طور کلی دارد [۶]. این در حالی است که نقطه شروع صنعت در کشورهای صنعتی در حوزه‌های علوم انسانی است و در گرو اطلاعاتی است که متخصصان علوم انسانی آن را جمع‌آوری کرده، به صنعت‌گران داده و بعداً از صنعت سر در آورده است [۱۱].

یکی از عوامل درونی موثر در توسعه نیافتگی علوم انسانی، فقدان پژوهشگران حرفه‌ای و کانون‌های تفکر فعال در خصوص مسائل و مطالعات و تحقیقات علوم انسانی است. این امر در وهله اول ناشی از دشواری تربیت نیروهای آموزشی و پژوهشی در قلمروهای تحقیقاتی علوم انسانی است. فقدان شرایط محیطی و هنجاری لازم برای تربیت پژوهشگران و کنشگران حرفه‌ای نیز بسیار تاثیرگذار است؛ بنابراین، کمبود فضای حمایتی از استادان و پژوهشگران حرفه‌ای در علوم انسانی، فقدان انجمن‌های حرفه‌ای، مجلات علمی پژوهشی حرفه‌ای و تشکیلات غیر دولتی حرفه‌ای، همراه با آموزش و تحقیقات در علوم انسانی را با مساله روبه‌رو ساخته است [۵].

تحلیل عملکرد پژوهشی

به‌طور کلی، عملکرد در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی قابل بررسی است و عوامل مختلفی بر هر یک از این سطوح موثر هستند و می‌توان با کنترل مناسب آن‌ها زمینه بهبود عملکرد را فراهم نمود. این عوامل در سطح فردی عبارتند از توانایی، شخصیت، یادگیری، ادراک، انگیزش، استرس یا فشار روانی؛ عوامل موثر در سطح گروهی را می‌توان در مولفه‌های ارتباطات، رهبری، قدرت و سیاست ملاحظه نمود. عوامل موثر بر عملکرد سازمانی عبارتند از: ساختار سازمانی، محیط سازمانی، سیاست‌ها و رویه سازمانی و فرهنگ سازمانی می‌باشند [۳].

از آنجا که منابع انسانی در سازمان‌ها مهم‌ترین منبع و در مراکز آموزش عالی، اعضای هیات علمی مهم‌ترین و گران‌ترین رکن محسوب می‌شوند [۱۹]. تحلیل عملکرد آنان یکی از عوامل مهم سازمان و از مسئولیت‌های اصلی مدیران جهت حفظ، توسعه‌ی حرفه‌ای و ارتقای اعضا می‌باشد [۲۲]. کمیت خروجی‌های پژوهشی از طریق تحلیل عملکرد، یک مساله است که برای اکثر کشورهای توسعه‌یافته از اهمیت بالایی برخوردار است. خروجی پژوهش‌های دانشگاهی ممکن است به کیفیت عملکرد پژوهشی بستگی داشته باشند [۲۱]. از این رو تمام سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف مشخص خود و همچنین پیشرفت‌های آتی، نیاز به آگاهی و تحلیل از عملکرد خود دارند، این آگاهی هم آنان را از نقاط ضعف و قوت خود مطلع می‌سازد و هم راهکارهای بهبود عملکرد و مسیرپیشرفت را برای آنان مشخص می‌کند [۱].

مسئله اصلی از اینجا آغاز می‌شود که هر سازمانی بدنبال بهبود عملکرد خود می‌باشد [۲۷] و برای بهبود عملکرد خویش همواره خواستار رویکردی هستند که مورد آزمون قرار گرفته باشد، عمل‌کننده و موفقیت‌را برای آنان واقعاً تضمین نماید. در واقع آن‌ها هرگز نگران تئوری یا رویکرد نظری که ما دنبال می‌کنیم، نیستند. بلکه تنها در پی آن چیزی هستند که به آنان برای دستیابی به نتایج یاری رساند. بسیاری از رویکردها و مدل‌های نظری موجود در

این زمینه در تأمین این نیاز سازمان‌ها ناکام مانده‌اند، چرا که کاربردپذیری (و عملی بودن) جهان واقعی، نسبت به نظری بودن آن، معمولاً چیزی است که مغفول می‌ماند. آنچه صنعت (کسب و کار، و افراد) بدان نیازمند است، رویکردی عملی برای دستیابی به نتایج تضمین شده است. از آنجا که پژوهش‌ها و نظریاتی که در شرایط کنترل شده و آزمایشگاهی موفق قلمداد می‌شوند، در محیط کار، حداقل تأثیر مثبت را بر بهبود عملکرد ایفا می‌نمایند؛ رویکردهای رایج در بهبود عملکرد نیز اغلب بر تعداد اندکی از عوامل موثر بر عملکرد متمرکز اند [۲۶].

در این میان آنچه حائز اهمیت است، بکارگیری روشی علمی برای بهبود عملکرد افراد در محیط کار است، مشروط بر آنکه این رویکرد علمی از تمام قابلیت‌های لازم جهت طراحی و اجرا در محیط سازمانی برخوردار باشد؛ بدین معنا که بتواند با پشتوانه‌ای علمی و نظری، به ارائه راه حل‌هایی کاربردی جهت حل مسائل و مشکلات مرتبط با عملکرد بپردازد. واژه تکنولوژی عملکرد انسانی به مجموعه‌ای از تکنیک‌ها، رویه‌ها و رویکردها گفته می‌شود که هدف آن حل مشکلات عملکرد انسانی است [۲۹]. هر کدام از این مشکل‌ها نیاز به دقت دارند و تکنولوژی عملکرد انسانی می‌تواند به طور معجزه‌آسا آن‌ها را حل بسازد. این درمان از طریق مداخله‌های آموزشی و غیرآموزشی انجام می‌شود و به نظر می‌رسد هیچ نوع محدودیتی به نوع مشکلات عملکرد انسان وجود ندارد که نتوان آنرا بهبود بخشید [۳۴].

تکنولوژی بهبود عملکرد انسانی^۱ حوزه‌ای کاربردی است که با اتخاذ رویکردی سیستمی و جامع‌نگر، و مبتنی بر اصول علمی و تجربی، و بکارگیری تکنیک‌ها، رویه‌ها و ابزارهای مناسب و کاربردی در حوزه عملکرد، به تشخیص و تحلیل مسائل عملکرد پرداخته و راه حل‌ها و مداخلات لازم را ارائه می‌دهد. بر این اساس هدف تکنولوژی عملکرد انسانی مهندسی سیستم‌هایی است که به افراد و سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که به شیوه‌ای عمل نمایند که برای خود و ذی‌نفعانشان ایجاد ارزش کنند [۳۱]. از این رو می‌توان با بهره‌گیری از مدل تکنولوژی / بهبود عملکرد انسان از طریق شناسایی مداخلات به بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی دانشگاه بپردازد. آنچه این مدل را منحصر به فرد می‌سازد، بهره‌مندی از رشته‌های متعددی است که برمبنای آن‌ها شکل گرفته، و نیز ترکیب و یکپارچه‌سازی آن‌هاست. فایده این موضوع در آن است که ترکیب مداخلاتی که برمبنای مجموعه‌ای از حوزه‌های گوناگون بکار گرفته می‌شوند، نسبت به مداخلاتی که صرفاً مبتنی بر یک حوزه هستند و به صورت یک مداخله معین طراحی می‌گردند، ارزش بیشتری ایجاد می‌کنند [۳۲]. این مدل یک تکنولوژی است، که دانش علمی و سازماندهی‌شده را برای اهداف کاربردی مورد استفاده قرار می‌دهد [۳۳]. جامعه بهبود عملکرد این مدل را به عنوان مدل مناسب که همه ویژگی‌ها را داراست معرفی کرده است [۲۸].

^۱ Human Performance Technology/ Improvement

۳- روش

تحقیق حاضر بر اساس ماهیت و روش توصیفی-تحلیلی محسوب می‌شود، گردآوری اطلاعات به شیوه کتابخانه‌ای و بر اساس منابع معتبرکتب و مقالات صورت گرفته است.

۴- بحث و نتیجه

بهبود عملکرد طی چندین سال گذشته، افکار دانشگاهی زیادی را از حوزه های مختلف علمی به خود مشغول نموده، به طوری که رشته وسیعی از اطلاعات و مدل های گوناگون مربوط به سنجش عملکرد از طریق تلاش های این جوامع علمی در حوزه عملکرد تهیه شده است [۲۵]. تحلیل عملکرد هیات علمی باعث آشکار شدن نقاط ضعف و قوت آنان گشته و مقدمه توسعه علمی و رسیدن به اهداف دانشگاه میسر می شود، لذا این تحلیل عملکرد باید بر اساس رسالت و اهداف دانشگاه باشد و سهم هر عضو هیات علمی در دستیابی به این رسالت و اهداف، مورد سنجش قرار گیرد. بدین منظور هر سازمان تحقیقاتی باید بهبود در عملکرد خود را پیوسته مد نظر قرار دهد و به این منظور لازم است سیستم ارزیابی عملکرد مناسبی برای ردیابی موقعیت دقیق و گرفتن بازخورد برای شناخت شکاف های نیازمند بهبود داشته باشد [۲۰]. با توجه به این نکته که عملکرد عامل مهمی در سازمان های آموزشی می باشد و همچنین عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی بسیار حائز اهمیت است، پیشینه تجربی تحقیقات انجام شده در ایران حاکی این نکته است که عملکرد پژوهشی تحت تاثیر عوامل متعددی می باشد. تحقیقات گسترده ای در خصوص موانع و عوامل تاثیر گذار در امر پژوهش انجام شده است. نکته قابل تامل و مساله ای که وجود دارد این است که برای بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی و رشد کیفی تحقیقات در دانشگاه چگونه می توان این عوامل را بهبود بخشید. به همین جهت دانشگاه ناگزیر است که در راستای بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی خود با استفاده از مدل ها و رویکرد های مطرح شده جهانی در زمینه بهبود منابع انسانی در بحث علوم انسانی در راستای نزدیک شدن به اهداف و چشم انداز خود استفاده نماید، تا در جهت گام برداشتن به سوی توسعه یافتگی جامعه موفق عمل کند.

۵-منابع

۱. ابراهیمی، علیرضا و ساعتی، صابر و رئیسی، صدیق. (۱۳۹۰). ارزیابی عملکرد پژوهشی اساتید با استفاده از روش تحلیل پوششی داده ها، کاربردی در دانشگاه صنایع دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب. مجله ریاضیات کاربردی واحد لاهیجان. ۸(۲)، ۸۰ - ۷۱.
۲. باقری مجد، روح الله و فلاوندی، حسن و میرآقایی، علی عباس و صدقی بوکانی، ناصر و باقری مجد، امین. (۱۳۹۳). تحلیل شکاف پژوهش های علوم انسانی در آموزش عالی. پژوهش های نوین در یادگیری آموزشگاهی. ۱(۳)، ۹۰ - ۷۹.
۳. بخشنده، محمد و حمید، محمدحسین. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان؛ مطالعه موردی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی.
۴. حسین پور، محمد. (۱۳۹۰). بررسی عوامل بازدارنده فعالیت های پژوهشی اعضای هیات علمی رشته های علوم انسانی. یافته های نو در روانشناسی. ۱۹(۶)، ۹۵-۷۹.
۵. خورسندی طاسکوه، علی. (۱۳۸۵). علوم انسانی در ایران و راه های ارتقاء آن. کنگره ملی علوم انسانی.
۶. خورشیدی، غلامحسین؛ پیشگاهی، شیوا. (۱۳۹۱). پیش نیاز ها و موانع تحقیق توسعه علوم انسانی میان رشته ای. مطالعات میان رشته ای در علوم انسانی. ۴(۲).
۷. رجایی پور، سعید و رحیمی، حمید. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی. سال. ۸(۳۱)، ۷۶-۵۹.
۸. ریاحی نیا، نصرت و امامی، مریم. (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه خوارزمی با توجه به مقالات منتشر شده در پایگاه (Web of Science) از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۰ بر اساس معیارهای علم سنجی. فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی. ۲(۳)، ۴۶-۲۷.
۹. سموعی، راحله و طیبانی، طیبیه و مصلحی، محسن. (۱۳۹۱). نیازهای پژوهشی استادان هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت(۹)، ۷، ۹۵۶-۹۵۱.
۱۰. سنجرى، احمدرضا و بهرنگی، محمدرضا. ر (۱۳۸۳). شناخت بهره وری تحقیقات و فرهنگ سازمانی حاکم بر آن. مطالعه موردی: یکی از دانشگاه های مستقر در تهران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. ۳۱(۳۲)، ۳۷ - ۱.
۱۱. شمشیری، بابک. (۱۳۸۵). آگاهی بخشی و نقادی: بنیادی ترین کاربردهای علوم انسانی. کنگره ملی علوم انسانی.
۱۲. شهبازی، شهرام و شاه طالبی، بدری و مهدیان، محمدجعفر. (۱۳۸۸). بررسی میزان استفاده اعضای هیات علمی از بانک های اطلاعاتی الکترونیکی در فعالیت های آموزشی و پژوهشی (مطالعه موردی دانشگاه اصفهان). مجله علوم تربیتی، ۲(۸)، ۵۵ - ۸۳.
۱۳. عزیزی، نعمت اله. (۱۳۹۲). بررسی راه های بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیات علمی در علوم انسانی. راهبرد فرهنگ. شماره ۲۱، ۳۳-۷.
۱۴. علی بیگی، امیرحسین. (۱۳۸۶). تحلیل بهره وری پژوهشی اعضای هیات علمی: مطالعه موردی دانشگاه رازی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. ۴۶، ۱۵۴ - ۱۲۵.
۱۵. علیخانی، علی اکبر. (۱۳۸۹). شیوه های تحول و بهبود آموزش عالی و پژوهش در ایران با تحلیلی بر برخی مطالعات انجام شده. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران. ۳(۱)، ۳۱-۱.
۱۶. فعلی، سعید و پزشکی راد، غلامرضا و چیدزری، محمد. (۱۳۸۵). بررسی عوامل موثر بر مشارکت در فعالیت های پژوهشی و تولید علم. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۴۲.
۱۷. کریمیان، زهرا و صباغیان، زهرا و صدق پور، بهرام . (۱۳۹۰). بررسی موانع و چالش های پژوهش و تولید علم در دانشگاه های علوم پزشکی. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۳(۴)، ۳۵-۶۳.
۱۸. محمدی، فاطمه. (۱۳۸۹). تاثیر ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی با کارنامه هوشمند بر بهبود عملکرد آنان. فصلنامه فن آوری ارتباطات و اطلاعات در علوم تربیتی. ۱(۱)، ۳۲-۵.

19. Bland CJ, et al (2002). *Evaluating faculty performance: a systematically designed and assessed approach*. *Academic Medicine*. 77(1) 5-30 .
20. Banwet, J. D. K., Deshmukh, S.G., (2006), *Balanced Scorecard for Performance Evaluation of R&D Organization: A Conceptual Model*, *Journal of Scientific & Industrial Research*, Vol 65,pp 879-886.
21. Bazeley.P. (2010). *Conceptualising research performance*, *Studies in Higher Education*, *Studies in Higher Education*. Vol. 35, No. 8, 889–903.
22. Chambers, DW, et al (2002). *Development of a mission-based faculty evaluation system* .*Journal of Dental Education*. 67 (1) 10-22.
23. Deci, E., & Ryan, R. (2000). *The “what” and “why” of the goal pursuits*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 212-219.
24. Dee, J., & Daly, Ch. (2009). *Innovative models for organizing faculty development programs*. *Human Architecture. Journal of the Sociology of Self-knowledge*, 13 (2), 154-163.
25. Folan, P., Browne, J., (2005), *A Review of Performance Measurement: Towards Performance Management*, *Computers in Industry*, Vol. 56, pp 663–680.
26. Gerson, R. F. (2007). *Guaranteeing performance improvement: A Purely Practical Positive Approach*. *Massachusetts: HRD Press*.
27. Gerson, R. F., & Gerson, R. G. (2006). *Positive Performance Improvement: A New Paradigm for Optimizing Your Workforce*. *California: Davies-Black Publishing*.
28. *International Society for Performance Improvement (ISPI)*. (2013a) .*What is HPT?* [www. ISPI.com](http://www.ISPI.com).
29. *International Society for Improvement*. (2015). *Human Performance Technology*// www. ISPI.com.
30. Nafarrete, R.B. (2003). *Factors Affecting Organizational Performance NRD San Diego FY 1997-2000: A Systems Analysis*. *Unpublished s Thesis: Naval Postgraduate School Monterey CA*.
31. Pershing, J. (2006). *Human performance technology fundamentals*. In J. Pershing (Ed.), *Handbook of human performance technology: principles, practices and potential* (3rd ed.). (pp. 5–34). *San Francisco, Pfeiffer*.
32. Rosenberg, M. J., Coscarelli, W. C., & Hutchinson, C. S. (1999). *The Origins and Evolution of the Field*. In H. Stolovitch, & E. Keeps (Eds.), *Handbook of Human Performance Technology* (2nd ed.). (pp. 24-46). *San Francisco: Pfeiffer*.
33. Stolovitch, H. D. (2000). *Human Performance Technology: Research and Theory to Practice*. *Performance Improvement*, 39(4): 7-16.
34. Stolovitch, H.D., & Keeps, E.J. (1999). *What is performance technology?* In H.D
35. Watty,k.,Bellamy,S.,and Morely,C.(2008).*Changes in higher education and valuing the job :The views of accounting in Australia.. Journal of Higher Education policy and management*. (2) 30 139-151.