

تحلیل عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران در زمینه ارائه خدمات برون دانشگاهی^۱

جواد قاسمی^۲

سید محمود حسینی^۳

یوسف حجازی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۸۷/۱۱/۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۸/۵/۲۵

چکیده

هدف این تحقیق توصیفی-پیمایشی تحلیل عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران در زمینه ارائه خدمات برون دانشگاهی بود. جامعه آماری آن شامل اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران ($N=1799$) بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۰۲ نفر به عنوان نمونه تعیین گردید که در نهایت حجم نمونه به منظور افزایش دقت مطالعه به ۱۴۰ نفر افزایش پیدا کرد. برای انتخاب نمونه در مرحله اول به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی از میان دانشکده‌های کشاورزی ایران، ۱۰ دانشکده انتخاب و در مرحله دوم با روش طبقه‌ای با انتساب متناسب از میان

۱- این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته آموزش کشاورزی از دانشگاه تهران است.

۲- کارشناس ارشد آموزش کشاورزی، دانشگاه تهران، Email: Javadghasemi710@gmail.com

۳- دانشیار دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران

۴- دانشیار دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران

اعضای هیئت علمی این دانشکده‌ها نمونه مورد نظر تعیین گردید. ابزار تحقیق پرسش نامه‌ای بود که روایی آن بر اساس نظر جمعی از اساتید و صاحب نظران تأیید گردید و برای تعیین میزان پایایی بخش‌های مختلف از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید (۰/۷۹ تا ۰/۸۲). داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که در رابطه با اولویت‌بندی عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت علمی در این زمینه از میان ۲۰ گویه، دارا بودن صلاحیت‌های شغلی و حرفه‌ای مناسب و داشتن مهارت‌های پژوهشی برای شناسایی گروه و مناطق هدف، به ترتیب در بالاترین اولویت‌ها قرار داشتند. همچنین؛ بر اساس نتایج تحلیل عاملی، سه عامل شغلی، ارتباطی- روان شناختی و سازمانی- مدیریتی در مجموع حدود ۶۰/۱۷۵٪ از کل واریانس را تبیین نمودند. لذا، با توجه به وضعیت نه چندان مطلوب خدمات برون‌دانشگاهی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران، شناخت این عوامل و توجه بیشتر به آن‌ها می‌تواند سبب رفع بسیاری از مشکلات این نظام و تقویت ارتباط دو جانبه دانشگاه و بخش‌های مختلف جامعه گردد.

واژه‌های کلیدی: عوامل موثر، خدمات برون‌دانشگاهی، اعضای هیئت علمی، دانشکده‌های کشاورزی.

مقدمه

دانشگاه یکی از پرارزش‌ترین منابعی است که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد که می‌تواند سبب گسترش توانایی‌ها، ظرفیت فکری، کیفیت، دانش و مهارت‌های فنی، خلاقیت و نوآوری، قابلیت انسان‌ها برای حل مسایل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و بهره‌مندی از منابع، دستاوردها و امکانات جامعه و؛ به‌طور کلی، بهبود شرایط زندگی مادی و معنوی افراد جامعه گردد (گالبرایت، ۱۳۴۴). از سویی؛ پیوندی که اطلاعات و جامعه با یکدیگر برقرار کرده‌اند موجب شده که تمامی پدیده‌های جامعه نیازمند اطلاعات گردند و تحول پدیده‌های اجتماعی در گرو ارتقای سطح دانش افراد

تحلیل عوامل موثر بر موفقیت اعضای ... / ۳

جامعه باشد (قاسمی، ۱۳۸۳) که در این بین نظام‌های آموزش عالی و کارکردهای مختلف آن به‌عنوان مهمترین و موثرترین ابزار جوامع برای مقابله با چالش‌های هزاره سوم و توسعه دانش‌مدار و جامعه‌ای دانایی محور مطرح می‌باشند (حسینی، ۱۳۸۴). بنابراین؛ پیوند آموزش عالی با بخش‌های مختلف جامعه می‌تواند در راستای رشد و اعتلای جامعه از اهمیت و جایگاه بسیار رفیعی برخوردار باشد.

دانشگاه به‌عنوان یک نهاد اجتماعی هرگز نمی‌تواند در خلاء و جدا از محیط خود و حمایت همه‌جانبه نظام‌های کلان توسعه یابد؛ چرا که دانشگاه به‌عنوان یک نظام، در نظام‌های کلان اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه محاط است که هم از آن‌ها تأثیر می‌پذیرد و هم بر آن تأثیر می‌گذارد (تودارو، ۱۳۶۷).

همان‌طور که می‌دانیم، فعالیت دانشگاه شامل تدریس، تحقیق و خدمات می‌باشد و زمانی که این فعالیت‌ها در محیط فراتر از دانشگاه و برای ارائه مستقیم به جامعه اجرا شود خدمات برون‌دانشگاهی^۱ نامیده می‌شود (Michigan State University)، 2008. که در واقع عامل پیوند دهنده و رابط دانشگاه و جامعه این بخش است. خدمات برون‌دانشگاهی شامل همکاری معنی‌دار دوسویه سودمند بین دانشگاه و ذی‌نفعان مختلف در جامعه است (Ohio State University)، 2008. هیئت رئیسه دانشگاه میشیگان در سال ۱۹۹۳ خدمات برون‌دانشگاهی را به‌صورت فعالیتی تعریف کرده‌اند که مشتمل بر تدریس، تحقیق و خدمات بوده و شامل تولید، انتقال، کاربرد دانش برای کسب منافع مستقیم به‌وسیله مخاطبان خارجی است. در واقع؛ خدمات برون‌دانشگاهی مشکلات واقعی جهانی را به‌وسیله پیوند دادن منابع غنی و ارزشمند دانشگاه حل می‌کند و اعضای هیئت‌علمی تجربیات و دانش خود را با بخش‌های مختلف جامعه به اشتراک می‌گذارند (Cornell University، 2008).

خدمات برون‌دانشگاهی دارای سه کارکرد آموزشی، پژوهشی و خدماتی است (Champion، 2005)، که هدف آن اجرای فعالیت‌ها و کارکردهای عمل‌گرا از قبیل برنامه‌ریزی برای فعالیت‌های اجتماعی (Peterson)، (1995)، ایجاد اتحاد و پیوستگی (Richardson)، (1991)، سازماندهی کمیته‌های اجتماعی (Dyer & Williams)،

(1988)، سازمان دهی منابع و توسعه رهبری (Raftery)، (1993)، افزایش اشتراک دانش، منابع و تخصص‌ها بین دانشگاه‌ها و سازمان‌های مختلف در سطح جامعه، افزایش ظرفیت تصمیم‌گیری و حل مسئله در جامعه، تقویت تحقیق، کسب تجربه و مهارت‌های کاری از طریق تحقیقات و تجربیات مرتبط، افزایش ظرفیت نوآوری، تحقیقات با کیفیت بالا و پاسخگویی به نیازهای ضروری اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی، بهبود مداخلات، سیاست‌ها و اجرای برنامه‌های اساسی برای توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه (Kishchuk)، (2003)، کمک به توسعه اقتصاد منطقه‌ای به وسیله همکاری با بخش‌های تجارت، صنعت و غیره، تسهیل در دسترسی به فنون و تخصص‌های دانشگاهی و همکاری با بخش‌های مختلف برای کمک به توسعه این فنون در سطح جامعه و ایجاد مشارکت موثر و پایدار در جامعه (Dragne)، (2007) می‌باشد. البته در دوره‌هایی که برای طراحی این فعالیت‌ها انجام می‌گردد باید سازمان‌دهی دقیق و هدایت شده و ارزیابی سیستماتیک از نیازهای جامعه صورت پذیرد (Gessaman, Etling & Maloney, 1995; & 1993).

از سوی دیگر؛ در شرایط کنونی تغییر به سمت یک اقتصاد جهانی بازار آزاد، افزایش تقاضا برای تحقیقات کاربردی و کمبود بودجه دانشگاه‌ها و افزایش جهت‌گیری اعضای هیئت علمی به سوی خدمات برون دانشگاهی، باعث تغییر رویکرد دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی به سمت فعالیت‌های درآمدزا از قبیل مشاوره و تحقیقات قراردادی شده است و به نظر می‌رسد که چنین روندی با سرعت فزاینده ادامه می‌یابد (Lee & Rhoads, 2004). اما، با همه این تفسیرها، در کشورهای در حال توسعه و به خصوص کشور ما، فاصله‌ای بین دانشگاه و جامعه وجود دارد، به گونه‌ای که واحدها و مراکز تحقیقاتی دانشگاهی پبله‌ای به دور خود تنیده و به محیطی بدون نوآوری تبدیل شده اند که چنین وضعیتی می‌تواند از سویی رکود و توقف فعالیت‌های بخش‌های مختلف جامعه و از دیگر سو واحدهای تحقیقاتی را به نهادی مصرف‌کننده که نقشی در رفع نیازهای جامعه و توسعه ندارد مبدل نماید (دفتر همکاری‌های پژوهشی و مشاوره‌ای دانشگاه علوم پزشکی شیراز، ۱۳۸۷).

در این بین، ارتباط تنگاتنگ آموزش عالی کشاورزی - با توجه به پتانسیل‌های بالای آن - با سایر بخش‌های جامعه و به خصوص بخش کشاورزی می‌تواند؛ علاوه بر کسب منافع بی‌شمار برای این بخش، سبب شناخت نیازها و تنگناهای بخش کشاورزی و رشد

و اعتلای این بخش و متعاقب آن توسعه همه جانبه ملی و بین‌المللی گردد. استفاده از پتانسیل و توانمندی دانشی دانشگاه در ارتقای شاخص‌های توسعه اجتماعی - اقتصادی یک ضرورت بنیادی است که در قالب فعالیت‌های برون دانشگاهی نمود پیدا می‌کند. لذا، توجه به این موضوع یکی از اساسی‌ترین ارکان برنامه‌ریزی توسعه آموزشی می‌باشد. بنابراین؛ شناسایی عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت‌علمی در زمینه ارائه خدمات برون‌دانشگاهی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار می‌باشد که تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به آن می‌باشد.

در این راستا، تحقیقات بسیاری انجام شده است که در ادامه به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌گردد:

غلامرضایی (۱۳۸۵)، در زمینه سازوکارهای مناسب مشارکت دانشگاه در عرصه ترویج، اقداماتی چون آگاهانیدن و اطلاع‌رسانی علمی مسئولان امر، رایزنی، تشکیل کمیته مشترک، برگزاری نشست‌های توجیهی با کارشناسان و مسئولان استانی و نیز اعضای هیئت‌علمی، تدوین و اجرای طرح پیش‌آهنگ، ارزشیابی و اصلاح طرح و سپس نهادینه‌سازی سازوکارها را پیشنهاد کرده است.

آندروز^۱ (۲۰۰۵)، در پژوهشی با عنوان اعضای هیئت‌علمی و خدمات برون‌دانشگاهی، مشارکت، انگیزش و موانع، دریافت که قوی‌ترین فاکتور انگیزاننده برای فعالیت آن‌ها تمایل به مشارکت و لذت بردن از فعالیت‌های خدمات برون‌دانشگاهی بوده است. محدودیت‌های زمانی به علت درگیری در سایر فعالیت‌ها، قائل شدن جایگاه و ارزش پایین برای این فعالیت‌ها به‌وسیله دانشگاه و فقدان اطلاعات کافی درباره خدمات برون‌دانشگاهی از مهم‌ترین محدودیت‌ها در پیش روی این فعالیت‌ها بوده است.

گلاسیک و همکاران^۲ (۱۹۹۷)، نیز شش استاندارد را برای موفقیت خدمات برون‌دانشگاهی بیان کرده‌اند: داشتن اهداف روشن، داشتن آمادگی لازم، استفاده از روش‌های مناسب، ارائه نتایج مهم، برقراری ارتباطات موثر و منتقدانه بودن فعالیت‌های آن. بنر و دیگران^۳ (۲۰۰۴)، در تحقیق خود، روش جدیدی را برای خدمات برون‌دانشگاهی ارائه داده‌اند که علاوه بر آسان‌تر کردن ارتباط مجریان این خدمات با عموم

1- Andrews, 2005

2- Glassick et al., 1997

3 - Banner et al., 2004

جامعه، اثربخشی یافته‌ها به جامعه را نیز بالا می‌برد. این برنامه بدین شکل است که سخنرانی را با فعالیت‌های عملی، وبسایت و کارگاه‌ها آموزشی ترکیب کرده است.

کندی^۱ (۱۹۹۹)، در تحقیقی با عنوان "مشارکت دانشگاه و جامعه، یک تلاش دوجانبه ثمر بخش برای کمک به توسعه جامعه و بهبود فرصت‌های آموزشی دانشگاه"، برای تقویت رابطه دانشگاه با جامعه تشکیل کمیته‌ای بدین منظور، تدوین سیاست‌گذاری‌های لازم در این زمینه و قرار دادن اطلاعات بر روی وبسایت به‌منظور دسترسی همه افراد جامعه را پیشنهاد داده است.

شلو و همکاران^۲ در سال ۱۹۹۹، مولفه اساسی برای موفقیت خدمات برون‌دانشگاهی را حمایت و پشتیبانی در سطح محلی و ایالتی از نظر توسعه اقتصادی، ارتباطی و اجتماعی دانستند. برانینگ^۳ و همکاران (۲۰۰۶)، در تحقیق خود با عنوان شناسایی رابطه بین دانشگاه و جامعه از دید اعضای جامعه به این نتیجه رسید که افرادی که حداقل سابقه یک فعالیت را داشته‌اند که با حمایت دانشگاه در شش ماه گذشته انجام داده‌اند نسبت به کسانی که این فعالیت را انجام ندادند، احساس و ادراک مطلوب‌تری از دانشگاه داشته‌اند.

بنابراین، هدف کلی تحقیق حاضر تحلیل عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران در زمینه ارائه خدمات برون‌دانشگاهی می‌باشد که در این راستا اهداف اختصاصی زیر تدوین گردید:

- ♦ بررسی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان؛
- ♦ اولویت‌بندی عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت علمی در زمینه ارائه خدمات برون‌دانشگاهی؛
- ♦ مقایسه دیدگاه اعضای هیئت علمی مورد مطالعه در رابطه با عوامل موثر بر موفقیت در زمینه ارائه خدمات برون‌دانشگاهی.

مواد و روش‌ها

این تحقیق از لحاظ هدف؛ کاربردی؛ از لحاظ درجه و اهمیت و میزان کنترل متغیرها؛ میدانی؛ از نظر جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی بوده است. جامعه آماری این تحقیق را

1- Kennedy, 1999

2- Schlough et al., 1999

3- Bruning et al., 2006

دانشکده‌های کشاورزی ایران (شامل ۳۰ دانشکده) تشکیل می‌داد که تعداد اعضای هیئت‌علمی آن‌ها بر اساس برآورد موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی در سال ۱۳۸۶ معادل ۱۷۹۹ نفر بود. در تعیین حجم نمونه ابتدا از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ۱۰ دانشکده انتخاب گردید، بدین ترتیب که در مرحله اول دانشکده‌های کشاورزی بر اساس تعداد اعضای هیئت‌علمی به سه طبقه بزرگ، متوسط و کوچک تقسیم‌بندی شدند. به این ترتیب که دانشکده‌های کشاورزی با اعضای هیئت‌علمی کمتر از ۵۰ نفر به عنوان دانشکده‌های کوچک، دانشکده‌های با هیئت‌علمی بین ۵۰ تا ۷۰ نفر به عنوان متوسط و دانشکده‌هایی که تعداد هیئت‌علمی آن‌ها بالاتر از ۷۰ نفر بود به عنوان دانشکده‌های بزرگ در نظر گرفته شدند. سپس به صورت تصادفی از طبقه دانشکده‌های کوچک سه دانشکده رازی کرمانشاه، رامین اهواز و صنعتی شاهرود، از دانشکده‌های متوسط چهار دانشکده بوعلی سینا همدان، زابل، زنجان و تربیت مدرس و از دانشکده‌های بزرگ نیز سه دانشکده شیراز، کشاورزی و منابع طبیعی گرگان و فردوسی مشهد انتخاب گردید. با توجه به اینکه تعداد اعضای هیئت‌علمی گروه دوم (متوسط) به میانگین جامعه نزدیک‌تر بود، لذا تصمیم بر آن شد تا از این دسته تعداد بیشتری نسبت به سایر دانشکده‌ها مورد مطالعه قرار گیرد، بنابراین از این طبقه چهار دانشکده مورد مطالعه قرار گرفت که در مجموع ۱۰ دانشکده انتخاب شد. در مرحله دوم؛ با روش طبقه‌ای با انتساب متناسب از میان اعضای هیئت‌علمی این دانشکده‌ها و با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که در نهایت به منظور بالا بردن دقت، این تعداد به ۱۴۰ نفر افزایش پیدا کرد (جدول ۱). به منظور گردآوری اطلاعات، پس از بررسی جامع ادبیات موضوع، پرسش‌نامه‌ای طراحی و تدوین گردید. برای سنجش روایی محتوایی، نظرات چندتن از اساتید گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران و متخصصان پرسیده شد و بر اساس اظهارات آنان اصلاحات لازم به عمل آمد. برای سنجش پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضرایب برای مقیاس‌های اساسی پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۳، ۰/۷۹ و ۰/۸۲ به دست آمد که حاکی از قابلیت اعتماد بالای ابزار تحقیق بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۳/۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در ضمن؛ برای تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از تحقیق از آماره‌های توصیفی

نظیر فراوانی، درصد، درصد تجمعی، میانگین، میانه، نما، انحراف معیار و ضریب تغییرات و آماره‌های استنباطی مانند کروسکال والیس و تحلیل عاملی استفاده گردید.

جدول ۱- دانشکده‌های کشاورزی مورد مطالعه و تعداد اعضای هیئت علمی آنها

نام مرکز آموزش عالی	تعداد نمونه
دانشگاه زنجان	۱۱
دانشگاه تربیت مدرس	۱۳
دانشگاه زابل	۱۴
دانشگاه رامین اهواز	۱۰
دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان	۲۱
دانشگاه فردوسی مشهد	۲۴
دانشگاه شیراز	۲۰
دانشگاه رازی کرمانشاه	۹
دانشگاه بوعلی سینا همدان	۱۴
دانشگاه صنعتی شاهرود	۴
جمع	۱۴۰

نتایج

۱- ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان

براساس یافته‌های حاصل از پژوهش (جدول ۲) مشخص گردید که میانگین سنی جامعه مورد مطالعه در حدود ۴۲ سال بود. ۹۱/۴ درصد از پاسخگویان مرد و بقیه یعنی ۸/۶ درصد زن بودند. بیشترین فراوانی از نظر رشته تحصیلی مربوط به رشته زراعت و اطلاق نباتات (۲۷/۱ درصد) و کمترین آن‌ها مربوط به رشته‌های آبیاری، باغبانی و اقتصاد کشاورزی (هرکدام ۵ درصد) بود. ۷۹/۳ درصد از آن‌ها دارای مدرک دکتری و ۲۰/۷ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند که ۶۲/۹ درصد آن‌ها دارای مرتبه علمی استادیاری، ۲۰/۷ درصد مربی، ۱۲/۹ درصد دانشیار و ۳/۶ درصد استاد بودند و میانگین سابقه کار آن‌ها در حدود ۱۱ سال بود. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که تنها ۷/۹ درصد از اعضای هیئت علمی مورد مطالعه علاوه بر تدریس، دارای شغل

تحلیل عوامل موثر بر موفقیت اعضای ... / ۹

دیگری بودند. ۳۴/۳ درصد آن‌ها دارای سابقه فعالیت اجرایی در خارج از دانشگاه و ۴۳/۶ درصد دارای سابقه مشاوره پژوهشی در خارج از دانشگاه بودند. همچنین؛ تنها ۳۳/۶ درصد از جامعه مورد مطالعه دارای سابقه فعالیت در زمینه عقد قرارداد و جذب پروژه‌های صنعتی، تحقیقاتی و خدماتی برون‌دانشگاهی بودند.

جدول ۲- توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی براساس ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	نما
سن	کمتر از ۳۰	۱۱	۷/۹
	۳۱-۴۰	۶۴	۴۵/۷
	۴۱-۵۰	۴۷	۳۳/۶
جنس	بیشتر از ۵۰	۱۸	۱۲/۹
	مرد	۱۲۸	۹۱/۴
	زن	۱۲	۸/۶
رشته تحصیلی	زراعت و اطلاع نباتات	۳۸	۲۷/۱
	علوم دامی	۲۰	۱۴/۳
	ترویج و آموزش کشاورزی	۱۴	۱۰
	خاکشناسی	۱۵	۱۰/۷
	گیاهپزشکی	۲۲	۱۵/۷
	آبیاری	۷	۵
	ماشین‌آلات کشاورزی	۲	۱/۴
	باغبانی	۷	۵
مدرک تحصیلی	اقتصاد	۷	۵
	صنایع غذایی	۸	۵/۷
	کارشناسی ارشد	۲۹	۲۰/۷
مرتبه علمی	دکتری	۱۱۱	۷۹/۳
	مربی	۲۹	۲۰/۷
	استادیار	۸۸	۶۲/۹
	دانشیار	۱۸	۱۲/۹
سابقه کار	استاد	۵	۳/۶
	کمتر از ۵ سال	۴۳	۳۰/۷
	۵-۱۰ سال	۳۴	۲۴/۳
	۱۱-۱۵ سال	۲۴	۱۷/۱
	۱۶-۲۰ سال	۲۳	۱۶/۴
شغل دوم	بیشتر از ۲۰ سال	۱۶	۱۱/۴
	کشاورزی	۲	۱/۴
	اجرایی	۳	۲/۱
	پژوهشی	۲	۱/۴
	مشاوره‌ای	۴	۲/۹
	آزاد	۳	۲/۱
سابقه فعالیت اجرایی در خارج از دانشگاه	فاقد شغل دوم	۱۲۶	۹۰
	دارای سابقه	۴۸	۳۴/۳
مشاوره پژوهشی در خارج از دانشگاه	فاقد سابقه	۹۲	۶۵/۷
	دارای سابقه	۶۱	۴۳/۶
فعالیت در زمینه عقد قرارداد و جذب پروژه‌های برون‌دانشگاهی	فاقد سابقه	۷۹	۵۶/۴
	دارای سابقه	۴۷	۳۳/۶
جمع	۱۴۰	۱۰۰	

منبع: یافته‌های پژوهش

۲- اولویت‌بندی عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت‌علمی در زمینه ارائه خدمات برون‌دانشگاهی

نتایج تحقیق در رابطه با اولویت‌بندی عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت‌علمی در زمینه ارائه خدمات برون‌دانشگاهی (جدول ۳) نشان داد که به‌ترتیب گویه‌های دارا بودن صلاحیت‌های شغلی و حرفه‌ای مناسب، داشتن مهارت‌های پژوهشی برای شناسایی گروه و مناطق هدف و شبکه‌ها و دادن امتیاز به اعضای هیئت‌علمی برای فعالیت در این زمینه و تشویق و حمایت از آن‌ها در همه سطوح دانشگاهی در بالاترین اولویت‌ها قرار داشتند و گویه‌های واگذاری بخشی از مسئولیت‌های مدیریتی به اعضای هیئت‌علمی دست‌اندر کار برنامه‌های خدمات برون‌دانشگاهی، تسهیل دسترسی اعضای هیئت‌علمی به موسسات خارج از دانشگاه و داشتن وقت کافی در پایین‌ترین اولویت‌ها قرار داشتند.

جدول ۳- توزیع فراوانی گویه‌های مربوط به عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت‌علمی در زمینه ارائه خدمات برون‌دانشگاهی

متغیر	رتبه	فراوانی	نسبت فراوانی	نسبت فراوانی استاندارد
دارا بودن صلاحیت‌های شغلی و حرفه‌ای مناسب.	۱	۸/۱۲	۱/۹۹	۰/۲۴۵
داشتن مهارت‌های پژوهشی برای شناسایی گروه و مناطق هدف.	۲	۸/۱۹	۲/۰۹	۰/۲۵۵
دادن امتیاز به اعضای هیئت‌علمی برای فعالیت در این زمینه و تشویق و حمایت از آن در همه سطوح دانشگاهی.	۳	۸/۰۸	۲/۰۹	۰/۲۵۹
توانایی مدیریت پروژه‌ها و تحقیقات میان رشته‌ای.	۴	۷/۵۸	۱/۹۷	۰/۲۶۰
برخورداری از دانش کافی نسبت به ویژگی‌های مختلف منطقه شامل وضعیت بازار، منافع و ویژگی‌های منطقه	۵	۸/۲۸	۲/۱۹	۰/۲۶۵
ارتقای درجه علمی اساتید دانشگاه بر مبنای همکاری آن‌ها در زمینه فعالیت‌های برون‌دانشگاهی.	۶	۷/۹۵	۲/۱۰	۰/۲۶۵
برخوردار بودن از مهارت‌های ارتباطی قوی.	۷	۷/۹۴	۲/۱۲	۰/۲۶۷
داشتن روحیه مشارکتی در فعالیت‌های تیمی و گروهی.	۸	۷/۳۹	۱/۹۹	۰/۲۷۰
وجود اراده و تمایل قوی در بخش اجرا برای استفاده از خدمات برون‌دانشگاهی.	۹	۸	۲/۲۳	۰/۲۷۸
داشتن اعتماد به نفس در نقش خود به عنوان عضو هیئت‌علمی.	۱۰	۸/۰۵	۲/۲۷	۰/۲۸۲
داشتن اشتیاق در برقراری ارتباط با گروه‌های هدف و کسب تجربه از آن‌ها.	۱۱	۷/۴۷	۲/۲۵	۰/۳۰۲
تمایل مدیریت دانشگاه در تسهیل انجام خدمات برون‌دانشگاهی.	۱۲	۷/۶۱	۲/۳۵	۰/۳۰۹
انعطاف‌پذیری و آمادگی برای فعالیت خارج از وقت اداری.	۱۳	۷/۱۹	۲/۴۸	۰/۳۴۶
داشتن علاقه و تعصب نسبت به انجام دادن فعالیت‌های برون‌دانشگاهی.	۱۴	۶/۷۵	۲/۵۱	۰/۳۷۲
توانایی کار در شرایط سخت کشاورزی.	۱۵	۶/۷۹	۲/۵۳	۰/۳۷۳
وجود تشکل‌های گروهی (NGO) برای پیوند بین اعضای هیئت‌علمی و گروه‌های هدف به‌منظور برقراری ارتباط تعاملی بین آن‌ها.	۱۶	۶/۹۵	۲/۶۵	۰/۳۸۱
توانایی کار به‌صورت خودگردان و پاره‌وقت.	۱۷	۶/۶۵۷	۲/۵۹۱	۰/۳۸۹۲
واگذاری بخشی از مسئولیت‌های مدیریتی به اعضای هیئت‌علمی دست‌اندر کار برنامه‌های خدمات برون‌دانشگاهی.	۱۸	۶/۷۷۱	۲/۷۰۱	۰/۳۹۹۰
تسهیل دسترسی اعضای هیئت‌علمی به موسسات خارج از دانشگاه (مثل کاهش بروکراسی).	۱۹	۸/۶۰۷	۸/۰۵۴	۰/۹۳۵۷
داشتن وقت کافی	۲۰	۷/۳	۸/۳۴۳	۱/۱۴۲

۳- مقایسه دیدگاه اعضای هیئت علمی مورد مطالعه با مراتب علمی مختلف در رابطه با عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت علمی در زمینه ارائه خدمات برون دانشگاهی

نتایج آزمون کروسکال والیس نشان داد که، اعضای هیئت علمی با مراتب علمی مختلف در مورد ده متغیر از مجموع ۲۰ متغیر مورد مطالعه توافق داشته‌اند و بین دیدگاه آن‌ها در رابطه با متغیرهای داشتن علاقه و تعصب نسبت به انجام دادن فعالیت‌های برون دانشگاهی، داشتن اعتماد به نفس در نقش خود به عنوان عضو هیئت علمی، برخورداری از دانش کافی نسبت به ویژگی‌های مختلف منطقه شامل وضعیت بازار، منافع و ویژگی‌های منطقه، توانایی کار در شرایط سخت کشاورزی، واگذاری بخشی از مسئولیت‌های مدیریتی به اعضای هیئت علمی دست‌اندر کار برنامه‌های خدمات برون دانشگاهی و تمایل مدیریت دانشگاه در تسهیل خدمات برون دانشگاهی در سطح پنج درصد و متغیرهای توانایی کار به صورت خودگردان و پاره‌وقت، داشتن روحیه مشارکتی در فعالیت‌های تیمی و گروهی، ارتقای درجه علمی اساتید دانشگاه بر مبنای همکاری آن‌ها در زمینه فعالیت‌های برون دانشگاهی و وجود اراده و تمایل قوی در بخش اجرا برای استفاده از خدمات برون دانشگاهی در سطح یک درصد تفاوت معنی‌دار وجود داشت (جدول ۴).

جدول ۴- مقایسه دیدگاه اعضای هیئت علمی در رابطه با عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت علمی در زمینه ارائه

خدمات برون دانشگاهی

متغیر وابسته	متغیر گروه‌بندی	سطح	میانگین رتبه‌ای	آماره کای اسکویر	سطح معنی‌داری
داشتن علاقه و تعصب نسبت به انجام دادن فعالیت‌های برون دانشگاهی.	مرتبه علمی	مرتبه علمی	۸۰/۲۳	۸/۸۳۲	۰/۰۳۲
	مرتبه علمی	استادیار	۶۷/۹۹		
	مرتبه علمی	دانشیار	۵۶/۳۹		
داشتن اعتماد به نفس در نقش خود به عنوان عضو هیئت علمی.	مرتبه علمی	استاد	۱۰۸/۵۰	۸/۶۰۱	۰/۰۳۵
	مرتبه علمی	استادیار	۷۲/۰۵		
	مرتبه علمی	دانشیار	۷۲/۳۴		
برخورداری از دانش، کاف، نسبت به ویژگی‌های مختلف منطقه شامل وضعیت بازار، منافع و ویژگی‌های منطقه	مرتبه علمی	استاد	۱۰۴/۰۰	۸/۹۴۸	۰/۰۳۰
	مرتبه علمی	استادیار	۶۹/۸۶		
	مرتبه علمی	دانشیار	۷۵/۱۷		
		استاد	۴۵/۶۱		
			۸۱/۶۰		

		ادامه جدول شماره ۴		
۰/۰۰۶	۱۲/۲۳۳	۷۰/۶۴	مری	توانایی کار به صورت خودگردان و پاره وقت
		۷۲/۳۴	استادیار	
		۴۸/۳۹	دانشیار	
		۱۱۶/۹۰	استاد	
۰/۰۲۵	۹/۳۴۳	۷۹/۵۰	مری	توانایی کار در شرایط سخت کشاورزی
		۷۱/۴۳	استادیار	
		۴۶/۱۱	دانشیار	
		۸۹/۸۰	استاد	
۰/۰۰۷	۱۲/۰۸۲	۸۷/۶۴	مری	داشتن روحیه مشارکتی در فعالیت‌های تیمی و گروهی
		۶۳/۷۵	استادیار	
		۶۶/۰۸	دانشیار	
		۱۰۵۸/۸۰	استاد	
۰/۰۰۳	۱۴/۱۴۲	۹۷/۴۰	مری	ارتقای درجه علمی اساتید دانشگاه بر مبنای همکاری آن‌ها در زمینه فعالیت‌های برون دانشگاهی
		۷۱/۳۶	استادیار	
		۴۳/۲۸	دانشیار	
		۵۵/۴۰	استاد	
۰/۰۳۶	۸/۵۳۴	۷۳/۱۰	مری	واگذاری بخشی از مسئولیت‌های مدیریتی به اعضای هیئت علمی، دست‌اندر کار برنامه‌های خدمات برون دانشگاهی
		۷۵/۴۰	استادیار	
		۴۷/۶۱	دانشیار	
		۵۱/۵۰	استاد	
۰/۰۱۳	۱۰/۷۱۳	۸۵/۱۷	مری	تمایل مدیریت دانشگاه در تسهیل خدمات برون دانشگاهی
		۷۱/۲۷	استادیار	
		۴۹/۹۲	دانشیار	
		۴۵/۹۰	استاد	
۰/۰۰۴	۱۳/۵۵۴	۸۵/۶۰	مری	وجود اراده و تمایل قوی در بخش اجرا برای استفاده از خدمات برون دانشگاهی
		۷۱/۶۸	استادیار	
		۵۱/۱۹	دانشیار	
		۳۱/۷۰	استاد	

۴- مقایسه دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کوچک، متوسط و بزرگ در رابطه با عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت علمی در زمینه ارائه خدمات برون دانشگاهی

با توجه به نتایج آزمون کروسکال والیس (جدول شماره ۵)، می‌توان گفت که بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کوچک، متوسط و بزرگ در اکثر موارد در مورد عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت علمی در زمینه ارائه خدمات برون دانشگاهی توافق وجود داشت و تنها بین دیدگاه آن‌ها نسبت به متغیرهای داشتن اعتماد به نفس در نقش خود به عنوان

تحلیل عوامل موثر بر موفقیت اعضای ... / ۱۳

عضو هیئت علمی، تسهیل دسترسی اعضای هیئت علمی به موسسات خارج از دانشگاه (مثل کاهش بوروکراسی) و وجود اراده و تمایل قوی در بخش اجرا برای استفاده از خدمات برون دانشگاهی در سطح پنج درصد و متغیرهای داشتن علاقه و تعصب نسبت به انجام دادن فعالیت های برون دانشگاهی، انعطاف پذیری و آمادگی برای فعالیت خارج از وقت اداری و دارا بودن صلاحیت های شغلی و حرفه ای مناسب در سطح یک درصد تفاوت معنی دار وجود داشت. (تعداد اعضای هیئت علمی دانشگاه های مختلف عبارتند از: کوچک ۲۶ نفر، متوسط ۵۵ نفر، و بزرگ ۵۹ نفر).

جدول ۵- مقایسه دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه های سه گانه در رابطه با عوامل موثر بر موفقیت اعضای

هیئت علمی در زمینه خدمات برون دانشگاهی

متغیر وابسته	متغیر گروه بندی	سطح	میانگین رتبه ای	آماره کای اسکور	سطح معنی داری
داشتن علاقه و تعصب نسبت به انجام دادن فعالیت های برون دانشگاهی	دانشگاه	متوسط	۵۵/۱۵	۱۶/۷۸۲	۰/۰۰۰
		کوچک	۶۸/۲۳		
		بزرگ	۸۵/۸۱		
داشتن اعتماد به نفس در نقش خود به عنوان عضو هیئت علمی	دانشگاه	متوسط	۶۶/۱۵	۷/۴۰۲	۰/۰۲۵
		کوچک	۵۷/۱۵		
		بزرگ	۸۰/۴۴		
انعطاف پذیری و آمادگی برای فعالیت خارج از وقت اداری	دانشگاه	متوسط	۵۵/۹۹	۱۲/۰۲۸	۰/۰۰۲
		کوچک	۸۱/۲۵		
		بزرگ	۷۹/۲۹		
دارا بودن صلاحیت های شغلی و حرفه ای مناسب	دانشگاه	متوسط	۶۸/۳۰	۱۱/۴۹۰	۰/۰۰۳
		کوچک	۵۰/۳۷		
		بزرگ	۸۱/۴۷		
تسهیل دسترسی اعضای هیئت علمی به موسسات خارج از دانشگاه (مثل کاهش بوروکراسی).	دانشگاه	متوسط	۵۹/۱۹	۷/۹۶۰	۰/۰۱۹
		کوچک	۷۲/۷۳		
		بزرگ	۸۰/۰۶		
وجود اراده و تمایل قوی در بخش اجرا برای استفاده از خدمات برون دانشگاهی	دانشگاه	متوسط	۵۹/۷۲	۷/۵۱۱	۰/۰۲۳
		کوچک	۷۲/۰۸		
		بزرگ	۷۹/۸۶		

۵- تحلیل عاملی عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت علمی در زمینه ارائه خدمات برون دانشگاهی"

به منظور کاهش تعداد متغیرهای تحقیق به عوامل کمتر و تعیین سهم هر یک از عوامل ها از تحلیل عاملی استفاده شد که در این رابطه ۲۰ متغیر مورد تحلیل قرار گرفتند (۴ متغیر به علت پایین بودن بارعاملی کمتر از ۰/۵ و در نتیجه معنی دار نبودن همبستگی آن ها با دیگر متغیرها، از تحلیل حذف گردیدند) که محاسبات انجام شده نشان داد که مقدار KMO برابر با ۰/۸۶۰ بود و مقدار بارتلت آن ۱۳۲۹/۹۳۲، که در سطح معنی داری ۰/۹۹ قرار داشت که حاکی از مناسب بودن همبستگی متغیرهای وارد شده برای تحلیل عاملی بود. به منظور دسته بندی عامل ها، از معیار مقدار ویژه استفاده گردیده است و عامل هایی مدنظر بوده است که مقدار ویژه آن ها از یک بزرگتر بوده است. عامل های استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی آنها به شرح جدول (۶) می باشند.

جدول ۶- عامل های استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی آنها

عامل ها	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
اول	۴/۵۴۶	۲۶/۷۴۲	۲۶/۷۴۲
دوم	۲/۹۰۸	۱۷/۱۰۵	۴۳/۸۴۷
سوم	۲/۷۷۶	۱۶/۳۳۹	۶۰/۱۷۵

بر اساس یافته های حاصل از جدول (۶) عامل اول با مقدار ویژه ۴/۵۴۶ به تنهایی تبیین کننده ۲۶/۷۴۲ واریانس کل می باشد. به طور کلی، سه عامل فوق در مجموع ۶۰/۱۷۵٪ کل واریانس را تبیین می نمایند که نشان از درصد بالای واریانس تبیین شده توسط این عامل ها می باشد. وضعیت قرارگیری متغیرها در عوامل با فرض واقع شدن متغیرهای با بارعاملی بزرگتر از ۰/۵، بعد از چرخش عامل ها به روش وریماکس و نام گذاری عامل ها به شرح جدول (۷) می باشد.

جدول ۷. متغیرهای مربوط به هر یک از عامل‌ها و میزان ضرایب به دست آمده از ماتریس دوران یافته

نام عامل	متغیرها	میزان ضرایب
عامل شغلی	داشتن مهارت‌های پژوهشی برای شناسایی گروه هدف، مناطق هدف و شبکه‌ها و مخاطبان مورد نظر.	۰/۷۷۷
	داشتن وقت کافی.	۰/۷۰۸
	انعطاف‌پذیری و آمادگی برای فعالیت خارج از وقت اداری.	۰/۸۱۹
	دارا بودن صلاحیت‌های شغلی و حرفه‌ای مناسب.	۰/۶۴۰
	برخورداری از دانش کافی نسبت به ویژگی‌های مختلف منطقه شامل وضعیت بازار، منافع و ویژگی‌های منطقه.	۰/۶۵۲
	توانایی کار به صورت خودگردان و پاره‌وقت.	۰/۶۱۷
عامل ارتباطی-روانشناختی	توانایی مدیریت پروژه‌ها و تحقیقات میان رشته‌ای.	۰/۵۸۰
	توانایی کار در شرایط سخت کشاورزی.	۰/۶۲۱
	داشتن علاقه و تعصب نسبت به انجام دادن فعالیت‌های برون‌دانشگاهی	۰/۵۳۱
عامل سازمانی-مدیریتی	برخوردار بودن از مهارت‌های ارتباطی قوی	۰/۸۵۱
	داشتن اشتیاق در برقراری ارتباط با گروه‌های هدف و کسب تجربه از آن‌ها.	۰/۷۲۸
	داشتن اعتماد به نفس در نقش خود به عنوان عضو هیئت‌علمی.	۰/۵۵۳
عامل سازمانی-مدیریتی	وجود تشکل‌های گروهی برای پیوند بین اعضای هیئت‌علمی و گروه‌های هدف به منظور برقراری ارتباط تعاملی بین آن‌ها.	۰/۷۱۵
	دادن امتیاز به اعضای هیئت‌علمی برای فعالیت در این زمینه و تشویق و حمایت از آن در همه سطوح دانشگاهی.	۰/۴۹۸
	واگذاری بخشی از مسئولیت‌های مدیریتی به اعضای هیئت‌علمی دست‌اندر کار برنامه‌های خدمات برون‌دانشگاهی.	۰/۶۹۳
	تمایل مدیریت دانشگاه در تسهیل انجام خدمات برون‌دانشگاهی.	۰/۷۵۲

بحث و نتیجه‌گیری

همان گونه که نتایج تحقیق نشان داد، تنها ۳۴/۳ درصد از اعضای هیئت‌علمی مورد مطالعه دارای سابقه فعالیت اجرایی در خارج از دانشگاه بودند، ۴۳/۶ درصد دارای سابقه مشاوره پژوهشی در خارج از دانشگاه بودند و ۳۳/۶ درصد دارای سابقه فعالیت در زمینه عقد قرارداد و جذب پروژه‌های صنعتی، تحقیقاتی و خدماتی برون‌دانشگاهی بودند که این امر نشان می‌دهد که خدمات برون‌دانشگاهی در آموزش عالی کشاورزی ایران از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست که می‌تواند عواقب نامطلوبی برای آموزش عالی، اعضای هیئت‌علمی و فراتر از آن کل جامعه داشته باشد که علاوه بر منزوی شدن دانشگاه و بلا استفاده ماندن تولیدات علمی-پژوهشی دانشگاهیان، سبب عدم شناخت نیازهای واقعی بخش‌های مختلف جامعه و رفع مشکلات آن‌ها می‌گردد که نیاز به مطالعه دقیق جوانب مختلف امر و برنامه‌ریزی دقیق و اصولی برای برون‌رفت از این چالش و دستیابی به

موفقیت‌های چشمگیر در این زمینه دارد. در این زمینه؛ می‌توان پس از بررسی، تطبیق و سازگار نمودن تجربیات کشورهای مختلف، با شرایط کشور از آن‌ها برای تدوین برنامه جامع، راهبردی و دراز مدت در این زمینه بهره مناسب و کافی را برد.

نتایج پژوهش حاضر در رابطه با اولویت‌بندی عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت‌علمی در زمینه ارائه خدمات برون‌دانشگاهی نشان داد که دارا بودن صلاحیت‌های شغلی و حرفه‌ای مناسب، داشتن مهارت‌های پژوهشی برای شناسایی گروه و مناطق هدف و دادن امتیاز به اعضای هیئت‌علمی برای فعالیت در این زمینه و تشویق و حمایت از آن‌ها در همه سطوح دانشگاهی در بالاترین اولویت‌ها قرار داشتند و گویه‌های واگذاری بخشی از مسئولیت‌های مدیریتی به اعضای هیئت‌علمی دست‌اندر کار برنامه‌های خدمات برون‌دانشگاهی، تسهیل دسترسی اعضای هیئت‌علمی به موسسات خارج از دانشگاه و داشتن وقت کافی در پایین‌ترین اولویت‌ها قرار داشتند که مورد آخر برخلاف نتیجه تحقیق آندروز (۲۰۰۵) بود.

در رابطه با مقایسه دیدگاه اعضای هیئت‌علمی مورد مطالعه با مراتب علمی مختلف در زمینه عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت‌علمی مشخص گردید که بین نظر آن‌ها در مورد ۱۰ گویه (از مجموع ۲۰ گویه) توافق وجود داشت و در مورد ۱۰ گویه دیگر بین نظرات آن‌ها تفاوت معنی‌دار در سطح پنج و یک درصد وجود داشت. این امر نشان می‌دهد که اعضای هیئت‌علمی با مراتب علمی مختلف دارای علاقه‌مندی‌ها و تجارب مختلفی در این زمینه می‌باشند و بایستی در برنامه‌ریزی‌های صورت گرفته در این زمینه و تعیین موانع و مشکلات و ارائه راهکارهای مناسب، این نکته به‌طور جدی مد نظر مسئولان امر قرار گیرد.

اما در رابطه با اعضای هیئت‌علمی براساس دانشگاه‌های مختلف (کوچک، متوسط و بزرگ) باید گفت که در اکثر موارد (۱۴ گویه) بین نظر آن‌ها توافق وجود داشت و تنها در مورد شش گویه بین دیدگاه آن‌ها در سطح پنج درصد و یک درصد تفاوت معنی‌دار وجود داشت. این امر نشان می‌دهد که دانشگاه‌های مختلف کشور تقریباً وضعیت مشابهی در زمینه این کارکرد مهم و تاثیرگذار دارند.

تحلیل عاملی عوامل موثر بر موفقیت اعضای هیئت‌علمی در زمینه ارائه خدمات برون‌دانشگاهی نیز متغیرها را در سه عامل شغلی، ارتباطی- روان شناختی و سازمانی-

مدیریتی دسته‌بندی نمود که در مجموع ۶۰/۱۷۵٪ از کل واریانس را تبیین نمودند. در تحقیقات گلاسیک و مائروف، ۱۹۹۷ و آندروز، ۲۰۰۵ نیز از عامل ارتباطی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در این راستا اشاره شده است که این تحقیق نیز این مورد را تایید می‌نماید.

لذا؛ پیشنهادهای زیر بر این مبنا ارائه می‌گردد:

➤ با توجه به اینکه دارا بودن صلاحیت‌های شغلی و حرفه‌ای مناسب در بالاترین اولویت قرار داشت، لذا پیشنهاد می‌گردد تا به‌وسیله فعالیت‌هایی از قبیل بالا بردن رضایت شغلی، فراهم نمودن زمینه برای ادامه تحصیل و فرصت‌های مطالعاتی، فراهم نمودن زمینه برای ارتقای اعضای هیئت‌علمی بر اساس صلاحیت‌های شغلی و تناسب رشته تحصیلی آن‌ها با عنوان شغل (گروه آموزشی و دروس تدریس شده)، سبب بالا بردن صلاحیت‌های شغلی و حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی گردید.

➤ از آنجا که دادن امتیاز به اعضای هیئت‌علمی برای فعالیت در این زمینه و ارتقای درجه علمی اساتید دانشگاه بر مبنای همکاری آن‌ها در زمینه فعالیت‌های برون‌دانشگاهی در بالاترین اولویت‌ها قرار داشتند، لذا پیشنهاد می‌گردد در سیاست‌گذاری‌های مربوط به اعطای پاداش، دریافت حقوق و ارتقا، بخش قابل توجهی از امتیاز مورد نیاز را به انجام فعالیت‌های برون‌دانشگاهی اختصاص دهند تا این امر بتواند به‌عنوان یک مشوق و محرک برای اعضای هیئت‌علمی برای انجام دادن خدمات برون‌دانشگاهی عمل نماید.

➤ بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی، راهکارهای موثر بر موفقیت اعضای هیئت‌علمی در زمینه ارائه خدمات برون‌دانشگاهی که عامل ارتباطی یکی از مهم‌ترین عوامل بوده است، می‌توان با بهره‌گیری از راهکارهای مختلفی مانند برگزاری نشست‌های مختلف با گروه‌های گوناگون و اطلاع‌رسانی از طریق رسانه‌های جمعی، آگاهی عمومی را نسبت به این موضوع بالا برده و به نوعی در جامعه در این رابطه فرهنگ‌سازی صورت پذیرد و از سوی دیگر با اقداماتی از قبیل برگزاری بازدیدهای علمی جهت اساتید، کارشناسان و دانشجویان از مراکز تحقیقاتی، برگزاری کارگاه‌ها، دوره‌ها و فرصت‌های مطالعاتی و تحقیقاتی در

سازمان‌ها و نهادهای مختلف، سبب بالا بردن انگیزه این افراد برای انجام دادن فعالیت‌های برون‌دانشگاهی و افزایش ارتباط جامعه و دانشگاه گردید.

➤ از آنجا که نتایج حاصل از آزمون کروسکال‌والیس نشان داد که بین نظرات اعضای هیئت‌علمی با مرتبه علمی مختلف در این رابطه تنها در نیمی از موارد توافق وجود داشت، لذا پیشنهاد می‌گردد که در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌ها در این زمینه از نظرات اعضای هیئت‌علمی با مرتبه علمی و سوابق مختلف استفاده گردد و تنها به نظر طیف خاصی بسنده نشود.

➤ با توجه به اینکه در مصاحبه با برخی از اعضای هیئت‌علمی مورد مطالعه وجود نظام تمام وقتی و تاکید فراوان بخش تدریس را از مهم‌ترین مشکلات این بخش دانسته‌اند، بنابراین، برای بهبود و پیشرفت کارکرد خدمات برون‌دانشگاهی، تجدید نظر در مقررات نظام تمام وقتی اعضای هیئت‌علمی به لحاظ انعطاف‌پذیر کردن حضور آن‌ها در خارج از دانشگاه ضروری به نظر می‌رسد و این امر باید در دستور کار مسئولان ذیربط قرار گیرد.

منابع و ماخذ

۱. تودارو، م. ۱۳۶۷. توسعه اقتصادی در جهان سوم ج ۱، ترجمه غلامعلی فرجادی، سازمان برنامه و بودجه، چاپ سوم، ص ۴۸۷.
۲. حسینی، ف. ۱۳۸۴. آموزش در هزاره سوم، آموزش مکانیکی - آموزش دینامیکی، موجود در: http://www.ertebatat.org/bigdeli/archives/2005/11/post_3.html
۳. غلامرضایی، س. ۱۳۸۵. بررسی سازوکارهای تقویت کارکرد آموزش عالی در نظام ترویج کشاورزی ایران، پایان‌نامه دوره دکتری رشته ترویج و آموزش کشاورزی، پردیس کشاورزی و منبع طبیعی دانشگاه تهران.
۴. قاسمی، ع. ح. ۱۳۸۳. ضرورت و چگونگی آموزش سواد اطلاعاتی در توسعه و تقویت آموزش عالی، همایش آموزش استفاده کنندگان و توسعه سواد اطلاعاتی در کتابخانه‌ها، مراکز اطلاع‌رسانی و موزه‌ها، مشهد، آستان قدس رضوی، سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد.
۵. گالبرایت ج. ک. ۱۳۴۴. روش‌های توسعه اقتصادی، ترجمه هوشنگ نهاوندی، دانشگاه تهران، ص ۳۶.
۶. معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. ۱۳۸۷. دفتر همکاری‌های پژوهشی و مشاوره‌ای، موجود در: http://pearl.sums.ac.ir/about_university/rcco/index.htm

7. Andrews, E. 2005. "Scientists and Public Outreach: Participation, Motivations, and Impediments", *Journal of Geosciences Education*. Final version February 3.
8. Banner, J. L., Stern, L. A., & Nelson, G. 2004. A Novel Lecture Series and Associated Outreach Program In The Environmental And Natural Sciences. *Geological Society of America Abstracts with Programs*, Vol. 36, No. 1, p. 6.
9. Bruning, S. D., McGrew, S., & Cooper, M. 2006. Town-gown relationships: Exploring University-Community Engagement from the Perspective of Community Members. *Public Relations Review* 32 (2006) 125-130.
10. Champion, L. 2005. The Scholarship of Engagement in the College of Arts and Sciences, the University Of Tennessee, Knoxville. Available on: <http://www.artsci.utk.edu/outreach/pdfs/ScholarshipofEngagementinA&S.05.pdf>.
11. Cornell University. 2008. Outreach. Available at: <http://www.cornell.edu/outreach/programs/>.
12. Dragne, C. 2007. Background document for the University of Victoria Task Force on Civic Engagement. Available on: http://web.uvic.ca/ocbr/assets/pdfs/Background_UVic_Task_Force_CE.pdf.
13. Dyer, D.A., & Williams, O.M. 1988. Developing effective and efficient local committees. Blacksburg: Virginia Polytechnic Institute and State University, Cooperative Extension Service.
14. Etling, A., & Maloney, T. 1995. Needs assessment for Extension agents and other non formal educators. University Park: Pennsylvania State University, Cooperative Extension Service.
15. Gessaman, P.H. 1993. Surveying community needs and priorities: A community needs assessment tool kit. Lincoln: University of Nebraska, Cooperative Extension Service.
16. Glassick, C.E., Huber, M.T., & Maeroff, G.I. 1997. Scholarship Assessed: Evaluation of the Professoriate. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
17. Kennedy, E. M. 1999. University-Community Partnerships: A Mutually Beneficial Effort to Aid Community Development and Improve Academic Learning Opportunities. *Applied Developmental Science*, Volume 3, Issue 4 December 1999 , pages 197 – 198.
18. Kishchuk, N. 2003. Performance Report: Phase 1 of the Community-University Research Alliances (CURA) Program. Kirkland, Quebec. Retrieved September 2007. Available on: http://www.sshrc.ca/web/about/publications/cura_e.pdf.

19. Lee, J.J., and Rhoards, R.A. (2004). Faculty entrepreneurialism and the challenge to undergraduate education at research universities. *Research in Higher Education*, 5 (7): 739-760.
20. Michigan State University. 1993. Report of the Provost's Committee on University Outreach. Strategic Directions for Strengthening University Outreach at Michigan State University. Available on: <http://outreach.msu.edu/provostcommitteereport/missiondirections.html>.
21. Michigan State University. 2008. University Outreach and engagement. Approach: Defined. Available on: <http://outreach.msu.edu/approachDefined.asp>.
22. Ohio State University. 2008. Office of University Outreach and engagement. Available on: <http://outreach.osu.edu/index.php>.
23. Peterson, M. 1995. Harnessing the power of vision. Ten steps to creating a strategic vision and action plan for your community. Preparing your community for the 21st century series. Little Rock: University of Arkansas. Cooperative Extension Service.
24. Raftery, S.R. 1993. Community leadership development for sustainable Alabama communities. Auburn, AL: Auburn University. Cooperative Extension Service.
25. Richardson, J.G. 1991. Networking: Opportunities to build effective extension programs. Raleigh: North Carolina State University. Cooperative Extension Service.
26. Schlough, C., & Streeter, D. H. 1999. Entrepreneurship Education & Outreach Program. Evaluation and Proposal. Cornell University. Available on: http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/16/36/2d.pdf.