

Research Paper

Evaluation of the quality of extra-role behaviors in academic departments(case study: university of Isfahan)

Niloofer Kalantari ¹  Mohammadreza Neyestani ^{*2}  Mohammadreza Nili ³ 

¹ Graduate Student (M.A) in educational planning, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

² Associate Professor, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

³ Associate Professor, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

 [10.22080/eps.2025.28606.2320](https://doi.org/10.22080/eps.2025.28606.2320)

Received:

January 10,
2025

Accepted:

February 23,
2025

Available online:

March 5, 2025

Keywords:

Extra-role behaviors, Academic departments, Isfahan University, Quality assessment, Educational planning

Abstract

Aim: Extra-role behaviors in academic departments, which go beyond formal duties, significantly enhance the quality and performance of higher education institutions. These behaviors positively impact motivation, working relationships, and educational outcomes. This study evaluates the quality of extra-role behaviors in academic departments at the University of Isfahan.

Methodology: This applied research employed a mixed-method, sequential exploratory approach (qualitative-quantitative). First, text mining was used to gather comprehensive data, followed by interviews with 15 key experts selected through purposive sampling to identify components of extra-role behaviors. In the quantitative phase, 140 managers and faculty members from three fields responded to a questionnaire. Qualitative data were analyzed using thematic analysis, and quantitative data were processed using SPSS27.

Results: The overall status of extra-role behaviors in the academic departments at the University of Isfahan is average. Components such as "friendly and effective communication with students and graduates" and "strengthening intergroup communication" are at an average level. However, "improving the quality of research projects," "enhancing students' knowledge and skills," and "professional and emotional interactions among department members" are significantly above average. In contrast, "promoting group communication with managers, entrepreneurs, and related organizations" and "efforts to maintain an active social presence" are significantly below average and unsatisfactory.

Conclusions and Suggestions: While extra-role behaviors are somewhat addressed in the university's academic departments, they fall short of the ideal. It is recommended that the university implement measures such as educational workshops, group counseling, and support for extra-role activities to improve the situation.

Innovation and Originality: This study offers an innovative and exploratory approach to understanding extra-role behaviors in academic departments. By developing a valid measurement tool and proposing an applicable model, it contributes to enhancing the quality of education and research in universities nationwide.

*Corresponding Author: Mohammadreza Neyestani

Address: Associate Professor. Department of Education. Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Email: m.neyestani@edu.ui.ac.ir

Tel: ۰۹۱۹۴۶۳۴۶۷۳

Extended Abstract

Introduction

Universities, as centers for higher education and knowledge production, play a very important role in society and are responsible for it. Academic departments, as subsidiary units of universities, have numerous tasks in education and research. The performance of these academic departments depends on the cooperation of members, the leadership of managers, and a suitable work environment. In addition to their official duties, members of academic departments must also have extra-role behaviors (voluntarily and beyond job duties) that help improve the performance of the department. These behaviors are performed without formal reward and are beneficial to the organization and society. Awareness of the quality of academic departments and the extent of extra-role behaviors helps improve services and growth of members. For this purpose, an accurate and reliable assessment of the activities of academic departments is necessary. This assessment helps managers to identify strengths and weaknesses and take action to improve the quality of education and research. This study was conducted with the aim of investigating extra-role behaviors in academic departments at the University of Isfahan. The aim of this study is to fill the research gap in this field and help universities identify the strengths and weaknesses of academic departments. The results of this study can be used in educational planning and help promote extra-role behaviors in departments. This leads to improved academic departments performance and faster achievement of their goals.

Methodology

This study aimed to investigate the expected extra-role behaviors of academic departments at the University of Isfahan. The research method is mixed and of sequential exploratory type (qualitative-quantitative). In the qualitative part, 15 specialists and experts, including faculty members and managers of academic departments, were selected using purposive sampling with a key expert approach. Data were collected through semi-structured interviews and analyzed using the Atread-Stirling content analysis method. In the quantitative part, the statistical population consisted of 651 faculty members and managers of academic departments at the University of Isfahan, who were selected using a multi-stage cluster sampling method, 7 faculties and 2 academic departments from each faculty. After confirming the validity and reliability, the researcher-made questionnaire was provided to the participants in person and virtually, and the data were analyzed using SPSS27 statistical software at two levels of descriptive and inferential statistics. The results of the study showed that the extra-role behaviors expected from the academic departments of the University of Isfahan include various dimensions that have been examined in detail in the study.

Findings

The present study was conducted in two qualitative and quantitative sections. In the qualitative section, the components and symptoms of extra-role behaviors expected from academic departments were examined. The results of this section are presented in the form of three overarching themes (intra-group, inter-group and extra-academic), seven organizing themes and 40 basic themes. In the quantitative section, the extent of extra-role behaviors by Academic departments at the University of Isfahan was assessed. After examining the normality of the variables using kurtosis and skewness tests, the mean of the opinions was compared with the number 3 (average limit) using a one-sample t-test. The results show that the average of extra-role behaviors in academic departments at the University of Isfahan is 3.1, which is higher than the average (3). However, given that the t value (1.653) is not significantly different from the average (3) at the 0.05 level, the current status of extra-role behaviors in academic departments at the University of Isfahan is at an average level. In summary, this research shows that the academic departments at the University of Isfahan perform the expected extra-role behaviors to some extent, but there is still room for improvement.

Conclusion

The research shows that extra-role behaviors in the academic departments of the University of Isfahan are at an average level, meaning that although these behaviors have been addressed, there is still room for improvement. Academic departments perform well in areas such as improving the quality of research projects, providing conditions for improving students' knowledge and skills, and professional, specialized, and emotional interactions between members of academic departments. This shows that these departments pay attention to the importance of research, education, and positive interactions between members. However, in other areas such as communication with students and alumni, inter-group communication is at an average level, and in the area of communication with managers, entrepreneurs, and related organizations, as well as efforts to have an active social presence, extra-role behaviors are below average. This is while paying attention to these issues can help increase job opportunities, professional development of members, and increase awareness of the department in society. It seems that individual and organizational factors play a role in reducing participation in these areas and require further investigation and attention.

Funding

There is no funding support.

Authors' Contribution

All authors contributed to the preparation and writing of the article.

Conflict of Interest

Author declared no conflict of interest.

Acknowledgments

We sincerely thank all the professors and loved ones who collaborated with us in this research for their valuable participation.

مقاله پژوهشی

ارزیابی کیفیت رفتارهای فرانقشی در گروه‌های آموزشی
(مطالعه موردی: دانشگاه اصفهان)^۱نیلوفر کلانتری^۱ ID، محمدرضا نیستانی^۲ ID*، محمدرضا نیلی^۳ ID^۱ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، رشته برنامه‌ریزی آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.^۲ دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.^۳ دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

doi 10.22080/eps.2025.28606.2320

چکیده

هدف: رفتارهای فرانقشی در گروه‌های آموزشی، که فراتر از وظایف رسمی هستند، نقش مهمی در بهبود کیفیت و عملکرد مؤسسات آموزش عالی ایفا می‌کنند. این رفتارها می‌توانند به افزایش انگیزه، بهبود روابط کاری و ارتقای سطح آموزشی کمک کنند. این پژوهش با هدف ارزیابی کیفیت رفتارهای فرانقشی در گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان انجام شده است.

روش‌شناسی: این پژوهش کاربردی با رویکرد آمیخته و روش اکتشافی متوالی (کیفی-کمی) انجام شد. در بخش کیفی، با ۱۵ متخصص (به روش نمونه‌گیری هدفمند) مصاحبه شد و مؤلفه‌های رفتارهای فرانقشی شناسایی گردید. در بخش کمی، ۱۴۰ مدیر و عضو هیئت علمی از سه حوزه مختلف به پرسشنامه پاسخ دادند. داده‌های کیفی با تحلیل مضمون و داده‌های کمی با نرم‌افزار SPSS27 تحلیل شدند.

یافته‌ها: وضعیت کلی رفتارهای فرانقشی در گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان در سطح متوسط است. مؤلفه‌هایی مانند «ارتباط دوستانه و مؤثر با دانشجویان و دانش‌آموختگان» و «تقویت ارتباطات بین‌گروهی» در حد متوسط قرار دارند. در مقابل، مؤلفه‌های «ارتقای کیفیت پروژه‌های تحقیقاتی»، «فراهم کردن شرایط برای بهبود دانش و مهارت‌های دانشجویان» و «تعاملات حرفه‌ای و عاطفی اعضای گروه‌ها» به طور معناداری بالاتر از حد متوسط هستند. با این حال، مؤلفه‌های «ترویج ارتباط با مدیران، کارآفرینان و سازمان‌های مرتبط» و «حضور اجتماعی فعال» به طور معناداری پایین‌تر از حد متوسط و در سطح نامطلوب قرار دارند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها: اگرچه در گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان تا حدودی به رفتارهای فرانقشی توجه شده است، اما تا وضعیت مطلوب فاصله وجود دارد. پیشنهاد می‌شود دانشگاه با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، ارائه مشاوره و حمایت از فعالیت‌های فرانقشی، گام‌های مؤثری در این زمینه بردارد. **نوآوری و اصالت:** این پژوهش با رویکردی نوآورانه و اکتشافی، تصویری جامع از رفتارهای فرانقشی در گروه‌های آموزشی ارائه می‌دهد. با توسعه ابزار سنجش معتبر و ارائه الگوی کاربردی، این مطالعه می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه‌های کشور کمک کند.

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۱۰/۲۱

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۱۲/۰۵

تاریخ انتشار:

۱۴۰۳/۱۲/۱۵

کلیدواژه‌ها:

رفتارهای فرانقشی، گروه‌های آموزشی، دانشگاه اصفهان، ارزیابی کیفیت، برنامه‌ریزی آموزشی

^۱ این مقاله برگرفته از پایان‌نامه رشته برنامه‌ریزی آموزشی در دانشگاه اصفهان با عنوان "واکوی رفتارهای فرانقشی مورد انتظار از گروه‌های آموزشی و ارزیابی کیفیت آن‌ها در دانشگاه اصفهان: مطالعه موردی گروه‌های منتخب" در سال ۱۴۰۲ می‌باشد.

* نویسنده مسئول: محمدرضا نیستانی

ایمیل: m.neyestani@edu.ui.ac.ir

تلفن: ۰۹۱۹۴۶۳۴۶۷۳

آدرس: دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و

روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

مقدمه

در دنیای امروز، مشتریان انتظارات بالایی از سازمان‌ها دارند و خواهان دریافت محصولاتی با کیفیت بالا و متناسب با نیازهای خود هستند. سازمان‌هایی که قادر به برآورده کردن این انتظارات باشند، در بازار رقابتی پیشرفت بیشتری خواهند کرد. رمز موفقیت این سازمان‌ها، داشتن کارکنانی است که در کنار داشتن مهارت و دانش، با انگیزه و تعهد به سازمان خود، به دنبال ارائه بهترین عملکرد باشند.

در این میان آموزش عالی به عنوان محور عقلانیت، رشد و بالندگی و مهم‌ترین بستر توسعه و پیشرفت جامعه در ابعاد مختلف (shahryari & Rezadoost, 2022) و دانشگاه‌ها به عنوان متولیان آموزش عالی و بنگاه‌های تولید و توزیع دانش نقش کلیدی و مهمی در تربیت نیروی انسانی ماهر و متعهد برعهده دارند (Nwosu, 2022) و به عنوان یکی از اصلی‌ترین اجزای آموزش و عوامل کلیدی در شکل‌دهی به آینده جهان محسوب می‌شوند. به دلیل تحولات بیشماری که امروزه آموزش عالی را تحت تأثیر قرار داده، اهداف، برنامه‌ها و اقدامات دانشگاه‌ها بیش از هر زمان دیگری مورد توجه قرار گرفته است (Taheri Namheil et al, 2024). دستیابی به اهداف دانشگاه نیز مستلزم تلاش همه‌جانبه و سیستمی در تمامی سطوح دانشگاهی و توجه ویژه به کیفیت عملکرد گروه‌های آموزشی است.

گروه‌های آموزشی به عنوان واحدهای اداری دانشگاهی و زیرمجموعه‌ای از مؤسسات آموزش عالی، مسئولیت آموزش و تحقیق در رشته‌های مختلف را برعهده دارند (Spence, 2023). این گروه‌ها که متشکل از استادان، کارکنان و دانشجویان در یک رشته علمی خاص هستند (Yarmohammadian & Kalbasi, 2006) وظایف و مسئولیت‌های متعددی از جمله: هماهنگی و ارائه خدمات آموزشی، پژوهشی و مشاوره‌ای، تدوین، ترویج و توسعه محصولات علمی، آموزشی و تکنولوژیکی را برعهده دارند (Derakhshan & Zandi, Khalil, 2017؛ Buzzigoli et al, 2010)، نظارت بر نحوه ارائه درس، اظهار نظر در مورد مسائلی چون محتوای درس و سرفصل‌ها، ساعات تدریس، تحقیق و مأموریت‌های اعضای گروه، پذیرش دانشجویان انتقالی و مهمان و بررسی طرح‌های پژوهشی و پیشنهاد به شورای آموزشی-پژوهشی دانشکده، پیش‌بینی نیاز گروه به استخدام اعضای هیئت‌علمی خبره و پیشنهاد به ریاست دانشکده جهت ارجاع به مراجع ذیربط و ارزیابی سالانه کارگروه برای طرح در شورای آموزشی-پژوهشی (Supreme Council of the Cultural Revolution, 2010) نیز از جمله وظایف آن‌ها است.

عملکرد مناسب گروه‌های آموزشی به تعامل و همکاری صمیمی و هدفمند اعضای آن، رهبری و هدایت دلسوزانه و کارآمد مدیران گروه و همچنین وجود فضایی پویا، خلاق و انگیزه‌بخش بستگی دارد. در واقع، می‌توان گفت علاوه بر وظایف و مسئولیت‌های تعریف‌شده در شرح وظایف، انتظار می‌رود که اعضای گروه‌های آموزشی فراتر از وظایف شغلی خود عمل کنند و با انجام رفتارهایی تحت عنوان رفتارهای فرانقشی، به ایجاد یک محیط کاری سالم و پویا کمک کنند و باعث بهبود عملکرد گروه و بالا رفتن کیفیت آموزش و پژوهش شوند. این رفتارها داوطلبانه و اختیاری هستند و به نفع سازمان و جامعه انجام می‌شوند و افراد برای انجام این نوع رفتارها به‌طور رسمی پاداشی نمی‌گیرند و عدم اجرای آن‌ها هیچ مجازاتی در پی ندارد (Srivastava & Shree, 2019). با آنکه فعالیت‌های فرانقشی در گروه‌ها جزو ارزیابی یا به رسمیت شناختن شغل در نظر گرفته نمی‌شود، اما برای ایجاد یک فرهنگ سالم در محل کار لازم است (Srivastava & Dhar, 2015). از دیدگاه (McShane & Von Glinow, 2018)

نیز رفتارهای فرانقشی موجب بهبود و ارتقای عملکرد گروه‌ها می‌شود، به خصوص در جایی که اعضا به یکدیگر وابسته هستند (According to Edeh et al, 2020).

بنابراین، وجود این رفتارها در سازمان‌ها و گروه‌ها، کلید اصلی افزایش کارایی و اثربخشی آن‌ها است. طراحی دقیق فرایندها برای تشویق این رفتارها، نه تنها بهره‌وری کلی گروه‌ها را بالا می‌برد بلکه به پایداری و موفقیت بلندمدت سازمان نیز کمک شایانی می‌کند (Srivastava & Shree, 2019)، زیرا همان‌طور که تحقیقات نشان داده‌اند، پیامدهایی از جمله: کارایی بیشتر در تخصیص منابع، کاهش هزینه‌ها، فراهم کردن انعطاف لازم برای ابداع و نوآوری، ارتقای رضایت مشتری و کارکنان، افزایش کیفیت کار، افزایش خودپنداره مثبت، بهبود سازمان برای جذب کارکنان جدید با کیفیت بالا، ارتقای روابط مثبت بین کارکنان، حفظ تعادل درونی سازمان (Mirabi et al, 2010) و سازگاری و انعطاف‌پذیری سازمان برای توسعه و بقای مستمر را در پی دارد (Isnawati Osman et al, 2019).

کیفیت خدمات ارائه شده توسط دانشگاه‌ها نیز به شدت تحت تأثیر تعهد و احساس مالکیت کارکنان آن‌ها است و برای دستیابی به کیفیت و اثربخشی، افراد باید فراتر از نقش‌ها و شرح وظایف عادی خود قدم بگذارند (Bezabih, 2021) تا بتوانند به عدم قطعیت‌های عصر جدید، که مجموعه جدیدی از مسئولیت‌ها را برعهده دانشگاه‌ها گذاشته است، پاسخ دهند (McCaffery, 2018) و پیشنهادات آموزشی خود را با نیازهای فعلی، اما پیش‌بینی‌شده آتی مشتریان خود تطبیق دهند (Ulewicz et al, 2020). (Ramezani et al, 2013) نیز در پژوهش خود نشان دادند گرایش به چنین رفتارهایی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دانشکده‌ها داشته است و می‌تواند منجر به بهبود عملکرد آن‌ها در زمینه‌های مختلف آموزشی، پژوهشی و فرهنگی گردد. گسترش رفتارهای فرانقشی در گروه‌های آموزشی آن‌ها را به گروه‌های آموزشی ممتازی تبدیل می‌کند که در حوزه‌های مختلفی چون: مدیریت تغییر، تحقیق و آموزش، ارتباطات، استراتژی و ... از دیگر گروه‌های آموزشی متمایز می‌شوند و می‌توانند به عنوان الگویی برای تعالی شناخته شوند (Kok & McDonald, 2017) و با قرار گرفتن در سطح بالایی از کیفیت، از یک سو رضایت دانشجویان را کسب کرده و موجب جذب و حفظ دانشجویان شوند (Bukhatir Alshamsi et al, 2023) و از سوی دیگر توجه بیشتری را در میان جوامع ذینفع دریافت کنند و از سازمان‌های خارجی بودجه بیشتری بگیرند. در نهایت فارغ‌التحصیلان چنین مؤسساتی احتمال بیشتری برای پذیرش در صنعت دارند و ممکن است پیشنهادهای شغلی بهتری دریافت کنند (Mukherjee et al, 2023). هم چنین اعضای هیئت علمی که درگیر کمک و پاسخگویی بیشتر به دانشجویان هستند، احتمالاً از نظر اثربخشی تدریس و رضایت کلی در رتبه بالاتری قرار می‌گیرند (Gavino et al, 2021) و اینگونه ارتباطات عمیق را می‌توان یکی از عرصه‌های بااهمیت و تأثیرگذار تعامل دانشگاهی دانست که بیانگر جدی بودن آموزش و به‌طور کلی‌تر توسعه‌یافتگی رشته‌های علمی است (Goldasteh et al, 2024).

در نتیجه آگاهی از کیفیت گروه‌های آموزشی و میزان تحقق و کاربست رفتارهای فرانقشی، به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت خدمات (Rafaeli et al, 2008) و زمینه‌ساز رشد اساتید و متعاقب آن بهره‌مندی و رشد دانشجویان، مستلزم سنجش و ارزیابی است؛ که خود نیاز به ابزار دقیق و معتبر دارد، که می‌تواند به مدیران و تصمیم‌گیران کمک کند تا تصویری روشن از وضعیت موجود داشته باشند و بر اساس نتایج آن به نقاط قوت و

ضعف موجود پی‌برده و با تقویت جنبه‌های مثبت و رفع نارسایی‌ها در ایجاد، تحول و اصلاح امور، گام‌های مناسب بردارند (Rashidipour et al, 2003) و با اتخاذ تصمیمات مناسب، به بهبود کیفیت گروه‌ها و در نتیجه، ارتقای سطح دانشگاه پردازند.

با این حال بررسی ادبیات و پیشینه‌ی پژوهشی در حیطه گروه‌های آموزشی و رفتارهای فرانقشی نشان می‌دهد، علیرغم اهمیت رفتارهای فرانقشی، مخصوصاً در گروه‌های آموزشی، که نقش کلیدی و پرنرنگی در توسعه، بهبود کیفیت و پیشرفت استادان، دانشجویان، دانشکده و دانشگاه دارند؛ مطالعه ارزیابی رفتارهای فرانقشی در گروه‌های آموزشی کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده است و در بیشتر پژوهش‌ها فقط به تأثیر رفتارهای فرانقشی و عوامل مؤثر بر این رفتارها پرداختند (Safari et al, 2021؛ Kazemzadeh et al, 2019؛ Alavi & Gholipour, 2009)؛ (Ho & Le, 2016؛ Dirican & Erdil, 2019؛ Isnawati Osman, 2019؛ Donglong et al, 2020؛ Aboramadan et al, 2022؛ Subhaktiyasa et al, 2023).

از این رو، با توجه به فقدان الگوی علمی و استاندارد که به طور خاص به ارزیابی رفتارهای فرانقشی پردازد، این پژوهش درصدد بوده است ابتدا به واکاوی این رفتارها پردازد و پس از آن گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان را از نقطه نظر رفتارهای فرانقشی ارزیابی کند. پژوهش حاضر ضمن آنکه می‌تواند خلاء پژوهشی را پر کند، می‌تواند با ارزیابی دقیق و اصولی این رفتارها، به دانشگاه‌های کشور کمک کند تا نقاط قوت و ضعف عملکرد گروه‌های آموزشی خود را شناسایی کند، زمینه‌های ارتقای سطح تعهد و انگیزه اعضای گروه را فراهم سازند، فرهنگ سازمانی مثبت و پویا را در گروه‌ها ترویج دهند و جایگاه دانشگاه‌ها را در سطح ملی و بین‌المللی ارتقا بخشند. همچنین نتایج پژوهش می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های آموزشی مورد استفاده‌ی گروه‌های آموزشی مختلف قرارگیرد و منجر به درک بهتر این موضوع توسط مدیران و ارتقا و تقویت این‌گونه رفتارها و به تبع آن بهره‌برداری بیش‌تر و بهتر از پیامدهای آن، از جمله ارتقای کیفیت شود. علاوه بر این، با وجود اینکه این‌گونه رفتارها جزو رفتارهای داوطلبانه محسوب می‌شوند و منشاء درون فردی دارند و موجب احساس رضایت درونی افراد می‌گردند، درازمدت می‌توانند به بهبود عملکرد گروه‌های آموزشی کمک کنند تا با ایجاد فرهنگ مشارکت و قدردانی، زمینه را برای بروز و شکوفایی این رفتارها در گروه‌های آموزشی فراهم کنند و با به کارگیری تمام تجارب، توانایی‌ها و ظرفیت‌های اعضای گروه روند رسیدن به اهداف گروه را تسریع کنند. بدین منظور پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سوالات ذیل می‌باشد:

رفتارهای فرانقشی مورد انتظار از گروه‌های آموزشی شامل چه مؤلفه‌هایی است؟

- گروه‌های آموزشی در دانشگاه اصفهان، تا چه اندازه رفتارهای فرانقشی را انجام می‌دهند؟

روش‌شناسی

این پژوهش بر اساس هدف، کاربردی است و با رویکرد آمیخته و روش اکتشافی متوالی (کیفی-کمی) انجام گرفت.

بخش کیفی:

مشارکت‌کنندگان بالقوه در بخش کیفی، به منظور شناسایی رفتارهای فرانقشی مورد انتظار از گروه‌های آموزشی،

شامل ۱۵ نفر از متخصصان و خبرگانی از جمله اعضای هیئت‌علمی و مدیران گروه‌های آموزشی بودند که در زمینه‌ی گروه‌های آموزشی و نقش‌ها و فرانش‌های موردانتظار از آن‌ها، از اطلاعات ارزشمندی برخوردار بودند و دارای سابقه کار اجرایی یا تألیف، ترجمه، پژوهش، مشاوره و راهنمایی پایان‌نامه و رساله در ارتباط با موضوع پژوهش بودند. به‌منظور نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند با رویکرد صاحب‌نظران کلیدی استفاده شد و اشباع نظری و تکرار اطلاعات، کفایت حجم نمونه را نشان داد.

در جدول زیر توزیع فراوانی نمونه در بخش کیفی ارائه می‌شود:

جدول ۱- توزیع فراوانی نمونه بخش کیفی

کد	جنسیت	مدرک تحصیلی	تخصص
۱	مرد	دکتری	برنامه‌ریزی آموزشی
۲	مرد	دکتری	مدیریت بازرگانی
۳	مرد	فوق لیسانس	علوم تربیتی
۴	مرد	دکتری	مدیریت بازرگانی (مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی)
۵	مرد	دکتری	علوم اجتماعی
۶	مرد	دکتری	مدیریت آموزشی
۷	مرد	دکتری	مدیریت آموزشی
۸	مرد	دکتری	روانشناسی
۹	مرد	دکتری	فلسفه تعلیم و تربیت
۱۰	مرد	دکتری	آموزش عالی
۱۱	مرد	دکتری	طراحی شهری
۱۲	زن	دکتری	مدیریت آموزش عالی
۱۳	مرد	دکتری	مدیریت آموزشی (آموزش و توسعه منابع انسانی)
۱۴	مرد	دکتری	برنامه‌ریزی درسی
۱۵	مرد	دکتری	مطالعات برنامه درسی

ابزار مورد استفاده در این بخش مصاحبه بود که سؤالات آن پس از مطالعه و بررسی کتاب‌ها، مقالات و پایان‌نامه‌های داخل و خارج (متون کاوی) و کسب اطلاعاتی درباره مبانی نظری و پیشینه پژوهش، تدوین شد و به صورت نیمه ساختاریافته، در قالب ۱۱ سؤال دارای ساختار و همچنین سؤالات تکمیلی متناسب با شرایط و نوع جواب‌ها در حین مصاحبه به دو شکل حضوری و غیرحضوری در مدت زمان ۳۰ الی ۶۰ دقیقه انجام گرفت و برای اطمینان از اعتبار یافته‌ها، سه معیار قابلیت اعتبار، تأییدپذیری و قابلیت انتقال در این پژوهش رعایت شد.

به منظور تجزیه و تحلیل یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها نیز، از روش تحلیل مضمون به روش اترید-استرلینگ^۱ استفاده شد، بدین ترتیب که پس از مکتوب کردن مصاحبه‌ها که با اجازه‌ی مصاحبه‌شوندگان ثبت و ضبط شده بود و بررسی کامل و چندباره‌ی آن‌ها، در محیط نرم افزار MAXQDA، مفاهیم اصلی به صورت کدهای اولیه استخراج شد و پس از دسته‌بندی کدها با مفهوم مشترک در قالب مضامین پایه (مؤلفه‌های فرعی)، بازبینی آن‌ها و تعریف

^۱ Attride-Stirling

مضامین سازمان‌دهنده (مؤلفه‌های اصلی) و در نهایت مضامین فراگیر (ابعاد) که شامل مضامین عالی دربرگیرنده حاکم بر متن به مثابه کل است، نظام مقوله‌بندی مورد بررسی اساتید متخصص در حوزه برنامه‌ریزی آموزشی و آموزش عالی قرار گرفت و اصلاحات مورد نیاز اعمال شد.

بخش کمی:

جامعه آماری بخش کمی، به منظور ارزیابی میزان توجه گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان به رفتارهای فرانقشی، اعضای هیئت‌علمی و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان بودند که در مجموع تعداد آن‌ها ۶۵۱ نفر است و با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای از بین دانشکده‌های حوزه علوم انسانی، سه دانشکده، از بین دانشکده‌های حوزه علوم پایه دو دانشکده و از بین دانشکده‌های حوزه فنی و مهندسی نیز دو دانشکده انتخاب شدند و از هرکدام از این دانشکده‌ها نیز دو گروه آموزشی که تعداد اعضای بیشتری داشتند، انتخاب شد که نتیجه آن انتخاب گروه‌های آموزشی علوم تربیتی، روانشناسی، اقتصاد، مدیریت، ادبیات، تاریخ، شیمی آلی و پلیمر، شیمی تجزیه، زیست‌شناسی گیاهی و جانوری، زیست‌شناسی سلولی مولکولی، مهندسی مکانیک، مهندسی برق، مهندسی فناوری اطلاعات، مهندسی معماری کامپیوتر بود و پرسشنامه در اختیار مدیران و اعضای گروه‌های آموزشی قرار داده شد و در نهایت حدود ۷۱ درصد نمونه (۱۴۰ نفر) در پژوهش شرکت نموده و به سؤالات پرسشنامه پاسخ دادند.

جدول ۲- توزیع فراوانی نمونه بخش کمی براساس حوزه تخصصی (ارزیابی میزان انجام رفتارهای فرانقشی در گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان)

ردیف	حوزه تخصصی	حجم نمونه	پرسشنامه تکمیل شده	
			تعداد	درصد
۱	علوم انسانی	۹۹	۶۵	۶۵/۶۶
۲	علوم پایه	۴۵	۳۰	۶۶/۶۷
۳	فنی و مهندسی	۵۴	۴۵	۸۳/۳۳
۴	کل	۱۹۸	۱۴۰	۷۰/۷۱

ابزار گردآوری اطلاعات در این بخش به منظور ارزیابی کیفیت گروه‌های آموزشی در دانشگاه اصفهان با توجه به رفتارهای فرانقشی مورد انتظار، پرسشنامه محقق‌ساخته بود. این پرسشنامه در قالب سؤالات بسته پاسخ با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) به صورت محقق‌ساخته، در قالب ۴۰ گویه میزان انجام رفتارهای فرانقشی توسط گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان را مورد بررسی قرار داد. به همین منظور برای هر گزینه ضرایبی به شرح زیر در نظر گرفته شد:

جدول ۳- ضرایب طیف لیکرت پنج درجه

گزینه انتخابی	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱

بر اساس این طیف، امتیاز ۳ به‌عنوان مبنای ارزیابی در نظر گرفته شده است، که بر اساس آن، نمره‌ی کمتر از ۳، پایین‌تر از حد متوسط و نمره‌ی بالاتر از ۳، بیشتر از حد متوسط محسوب می‌شود.

پرسشنامه مذکور، پس از تایید روایی محتوایی که شامل قضاوت متخصصان در حوزه برنامه‌ریزی آموزشی و آموزش عالی و بررسی میزان پوشش و تناسب سؤالات با اهداف موضوع پژوهش است و برآورد پایایی، با استفاده از روش آلفای کرونباخ (۰٫۹۶) با محتوایی یکسان، به دو صورت حضوری و مجازی (طراحی شده در پرس لاین) با پیگیری‌های صورت گرفته، در اختیار اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی منتخب دانشگاه اصفهان قرار داده شد و از آزمودنی‌ها خواسته شد تا میزان انجام رفتارهای فرانقشی توسط آن‌ها را مورد ارزیابی قرار دهند.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS۲۷ در دو سطح آمار توصیفی^۱ و استنباطی^۲ انجام شد. در بخش آمار توصیفی ابتدا اطلاعات زمینه‌ای آزمودنی‌ها و مشخصه‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار مورد بررسی قرار گرفت و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های شاخص‌های کشیدگی^۳ و چولگی^۴، t تک نمونه‌ای^۵ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های این پژوهش در دو بخش جداگانه کیفی و کمی ارائه می‌شود. در بخش کیفی به واکاوی مؤلفه‌ها و نشانگان رفتارهای فرانقشی مورد انتظار از گروه‌های آموزشی، خواهیم پرداخت، سپس در بخش کمی به ارزیابی گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان بر اساس نشانگرهای به دست آمده از مصاحبه‌ها خواهیم پرداخت.

الف) بخش کیفی:

سوال اول پژوهش: رفتارهای فرانقشی مورد انتظار از گروه‌های آموزشی شامل چه مؤلفه‌هایی است؟ جدول ۴ مؤلفه‌های رفتارهای فرانقشی مورد انتظار از گروه‌های آموزشی را با سه مضمون فراگیر درون گروهی، بین گروهی و برون دانشگاهی و در قالب ۷ مضمون سازمان‌دهنده و ۴۰ مضمون پایه نشان می‌دهد.

جدول ۴ - مهم‌ترین مضامین رفتارهای فرانقشی مورد انتظار از گروه‌های آموزشی از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	فراوانی	درصد
درون گروهی	ارتقاء کیفیت پروژه‌های تحقیقاتی	تلاش گروه برای داشتن برنامه‌های پژوهشی منسجم	۳	
		تلاش و برنامه‌ریزی به منظور نیازسنجی و هدایت طرح‌های پژوهشی با هدف حل مسائل بنیادی یا کاربردی باکیفیت (انجام طرح‌های پژوهشی مسأله محور)	۴	۷/۳۳ ۳
		تلاش گروه برای انجام پژوهش‌های معطوف به گسترش مرزهای دانش	۱	

¹ descriptive statistical

² inferential statistical

³ kurtosis

⁴ skewness

⁵ least significant difference

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	فراوانی	درصد
		کمک به دانشجویان برای مقاله نویسی بدون توجه به سود شخصی	۴	
		تلاش اعضای گروه در جهت انجام فعالیت‌های پژوهشی به صورت مشترک با یکدیگر	۲	
		فراهم کردن زمینه برای تقویت ارتباط با دانش‌آموختگان	۴	
		تلاش برای تحقق بیشتر پیامدهای یادگیری دانش‌آموختگان در جامعه	۲	
		پیگیری وضعیت دانش‌آموختگان هر ورودی بعد از دانش‌آموختگی	۶	
		کمک گرفتن از دانش‌آموختگان به عنوان یک منبع ارزشیابی اطمینان‌بخش برای گروه	۵	۷/۳۳
	داشتن ارتباط دوستانه و موثر با دانشجوین و دانش‌آموختگان و بهره‌گیری از مشارکت آنان	کمک گرفتن از دانشجویان مستعد دکتری به عنوان پژوهشیار و آموزشیار	۵	۳
		برنامه‌ریزی برای ارتباط مستمر مبتنی بر اعتماد و عدالت با دانشجویان	۲	
		ترغیب اعضای گروه برای مشارکت فعال در جشن‌ها، تشکل‌ها، جلسات و برنامه‌های انجمن‌های علمی دانشجویی	۷	
		تلاش برای برقراری دیالوگ با دانشجویان	۴	
		اجرای برنامه‌های آگاه‌سازی دانشجویان از ماهیت رشته تحصیلی و بازار کار آن	۲	
		اظهار نظر در زمینه بازنگری سرفصل‌ها و تعریف درس‌های جدید مرتبط با بازار کار و کارآفرینی	۳	
		تشویق دانشجویان برای ارتباط با مرکز توسعه نوآوری و فناوری دانشگاه	۱	
	فراهم کردن شرایط برای ارتقاء دانش و مهارت‌های دانشجویان	آموزش شهروندی به دانشجویان و کمک به اجتماعی شدن آنان	۳	۱۰۰
		فراهم کردن محیط برای تدارک یا افزایش گردش‌های علمی و کارورزی در جهت ارتقای سطح علمی و مهارتی دانشجویان	۵	
		طراحی و اجرای رخدادهای علمی تخصصی مرتبط با رشته برای دانشجویان	۹	
		(برگزاری ژورنال کلاب، همایش‌ها و نشست‌های علمی، جلسات نقد کتاب و...)	۱۵	
		هم‌افزایی و مبادله تجربیات و دانش تخصصی اعضای گروه با یکدیگر	۷	
	تعاملات حرفه‌ای، تخصصی و عاطفی اعضای گروه‌های آموزشی با یکدیگر	کمک در راستای برند سازی اعضای گروه	۳	۸۶/۶۶
		حمایت فکری و عاطفی اعضای گروه از یکدیگر و تلاش برای ایجاد محیطی امن برای همه اعضا (امنیت روانی)	۳	
		تبدیل شوراها و کمیته‌های گروه به اتاق اندیشه‌ورزی و تفکر انتقادی	۴	

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	فراوانی	درصد
بین‌گروهی	تقویت ارتباطات بین‌گروهی	تلاش در جهت پویایی و کنشگری آکادمیک و اجتماعی در گروه	۵	
		تلاش در جهت تقویت ارتباط و برقراری دیالوگ بین گروه با گروه‌های دیگر	۳	
		انجام برنامه‌های مشترک آموزشی و پژوهشی با گروه‌های دیگر	۳	۸۰
		ارائه پیشنهاد در جهت تشکیل رشته‌ها و خوشه‌های پژوهشی بین رشته‌ای و فرارشته‌ای	۵	
		هم‌افزایی و ایفای نقش تخصصی در قبال گروه‌های دیگر	۶	
		شناسایی نیازهای سازمان‌های مختلف و عرضه روش‌های جدید و خلاقانه به سازمان‌های مختلف	۱۰	
برون‌دانشگاهی	ترویج و تسهیل ارتباط گروه با مدیران، کارآفرینان و سازمان‌های مرتبط با رشته	ایجاد تعاملات فعال با مدارس، دانش‌آموزان سالهای آخر متوسطه، مشاوران کنکور و ... و معرفی توانمندی‌های گروه به آنان جهت افزایش اقبال داوطلبان ورود به دانشگاه به انتخاب رشته‌های دایر در گروه	۴	
		دعوت از کارآفرینان و مدیران سازمان‌های مرتبط با رشته و برگزاری جلسه‌های مشترک با آن‌ها، با هدف شناسایی زمینه‌های خدمات متقابل	۸	۹/۳۳ ۳
		استفاده اعضای گروه از شبکه سرمایه اجتماعی‌شان به منظور ارتباط گرفتن با سازمان‌های مختلف	۲	
		تلاش در راستای ارزیابی کمیت و کیفیت برنامه درسی و سرفصل‌های هر مقطع با حضور کارآفرینان و مدیران سازمان‌ها و سپس اصلاح برنامه درسی برای اجرا در دوره بعدی	۳	
		برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی مرتبط در سازمان‌های خارج از دانشگاه	۲	
		جهت‌دهی آموزش در راستای اهداف جامعه	۳	
		تلاش گروه برای تشکیل گروه‌های غیررسمی با نظارت دانشگاه با هدف خیر عام	۱	
		تلاش برای شناساندن مؤثر گروه به جامعه و متقاضیان دریافت خدمات آموزشی، پژوهشی، آزمایشگاهی، مشاوره‌ای و ...	۳	۱۰۰
		داشتن نگاه فراکنشی به مسائل جامعه و تشخیص پیشاپیش نیازهای جامعه	۵	
		تلاش برای رفع نیازهای جامعه‌ی محلی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی	۱۵	

(ب) بخش کمی

سوال دوم پژوهش: گروه‌های آموزشی در دانشگاه اصفهان، تا چه اندازه رفتارهای فرانقشی را انجام می‌دهند؟

در این بخش، به منظور ارزیابی کیفیت گروه‌های آموزشی در دانشگاه اصفهان با توجه به رفتارهای فرآینقی مورد انتظار از آن‌ها، ابتدا با استفاده از آزمون شاخص‌های کشیدگی و چولگی، نرمال بودن متغیرهای پژوهش بررسی شد و بعد از آن میانگین کل نظرات با عدد ۳ و با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای مقایسه شد.

جدول ۵- آزمون t تک نمونه‌ای بررسی وضعیت موجود رفتارهای فرآینقی در گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان

میانگین=۳					
مضامین سازمان‌دهنده	میانگین	انحراف استاندارد	df	t	سطح معناداری
ارتقای کیفیت پروژه‌های تحقیقاتی	۳/۳	۰/۷۱۵	۱۳۹	۵/۶۵۳	۰/۰۰۰
داشتن ارتباط دوستانه و مؤثر با دانشجویان و دانش‌آموختگان و بهره‌گیری از مشارکت آنان	۳/۰	۰/۶۸۵	۱۳۹	۰/۷۰۹	۰/۴۷۹
فراهم کردن شرایط برای ارتقای دانش و مهارت‌های دانشجویان	۳/۲	۰/۶۵۶	۱۳۹	۴/۴۱۸	۰/۰۰۰
تعاملات حرفه‌ای، تخصصی و عاطفی اعضای گروه‌های آموزشی با یکدیگر	۳/۲	۰/۸۱۹	۱۳۹	۲/۸۲۶	۰/۰۰۵
تقویت ارتباطات بین گروهی	۳/۱	۰/۶۹۳	۱۳۹	۱/۴۳۴	۰/۱۵۴
ترویج و تسهیل ارتباط گروه با مدیران، کارآفرینان و سازمان‌های مرتبط با رشته	۲/۸	۰/۷۲۶	۱۳۹	-۲/۸۹۱	۰/۰۰۴
تلاش در جهت داشتن حضور اجتماعی فعال	۲/۹	۰/۷۵۴	۱۳۹	-۲/۰۱۷	۰/۰۴۶
رفتارهای فرآینقی در گروه‌های آموزشی	۳/۱	۰/۶۱۵	۱۳۹	۱/۶۵۳	۰/۱۰۱

یافته‌های جدول ۵ بیانگر آن است که وضعیت موجود رفتارهای فرآینقی در گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان از لحاظ میانگین، برابر با ۳/۱ و بالاتر از حد متوسط (۳) است و با توجه به این که مقدار ($t=۱/۶۵۳$) در سطح ۰/۰۵ دارای تفاوت معناداری با میانگین (۳) نیست ($p>۰/۰۵$)، بنابراین وضعیت موجود رفتارهای فرآینقی در گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان در سطح متوسطی قرار دارد.

بررسی هر یک از مضامین سازمان‌دهنده مربوط به رفتارهای فرآینقی در گروه‌های آموزشی نیز نشان دهنده آن است که:

میانگین میزان انجام مؤلفه‌های «داشتن ارتباط دوستانه و مؤثر با دانشجویان و دانش‌آموختگان و بهره‌گیری از مشارکت آنان» ($M=۳/۰$) و «تقویت ارتباطات بین‌گروهی» ($M=۳/۱$) دارای تفاوت معناداری با میانگین (۳) نیستند ($p>۰/۰۵$)، بنابراین انجام این رفتارها در سطح متوسطی است.

اما سایر نتایج بیانگر آن است که میانگین میزان انجام مؤلفه‌های «ارتقای کیفیت پروژه‌های تحقیقاتی» ($M=۳/۳$)، «فراهم کردن شرایط برای ارتقای دانش و مهارت‌های دانشجویان» ($M=۳/۲$)، «تعاملات حرفه‌ای، تخصصی و عاطفی اعضای گروه‌های آموزشی با یکدیگر» ($M=۳/۲$)، به طور معناداری بالاتر از حد متوسط هستند ($p<۰/۰۵$).

میانگین میزان انجام مؤلفه‌های «ترویج و تسهیل ارتباط گروه با مدیران، کارآفرینان و سازمان‌های مرتبط با رشته» ($M=۲/۹$) و «تلاش در جهت داشتن حضور اجتماعی فعال» ($M=۲/۹$)، نیز به طور معناداری کمتر از حد متوسط هستند و در حد نامطلوب قرار دارند ($p<۰/۰۵$).

در ادامه وضعیت موجود رفتارهای فرآینقی در گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان براساس میانگین سؤالات هر مضامین سازمان‌دهنده ارائه شده و به تفکیک به بررسی هرکدام از مضامین پایه پرداخته شده است.

جدول ۶- آزمون t تک نمونه ای بررسی وضعیت موجود هر یک از مضامین پایه رفتارهای فرآینقی

میانگین=۳					
وضعیت موجود	سطح معناداری	t	انحراف استاندارد	میانگین	مضامین پایه
بالاتر از سطح متوسط	۰/۰۰۰	۵/۲۸۲	۰/۸۹۶	۳/۴	تلاش گروه برای داشتن برنامه‌های پژوهشی منسجم
بالاتر از سطح متوسط	۰/۰۰۴	۲/۹۶۲	۰/۹۴۲	۳/۲	تلاش و برنامه‌ریزی به منظور نیازسنجی و هدایت طرح‌های پژوهشی با هدف حل مسائل بنیادی یا کاربردی باکیفیت (انجام طرح‌های پژوهشی مسأله محور)
بالاتر از سطح متوسط	۰/۰۰۰	۴/۲۰۰	۱/۰۲۶	۳/۴	تلاش گروه برای انجام پژوهش‌های معطوف به گسترش مرزهای دانش
بالاتر از سطح متوسط	۰/۰۰۰	۷/۷۵۱	۰/۹۲۷	۳/۶	کمک به دانشجویان برای مقاله نویسی بدون توجه به سود شخصی
در سطح متوسط	۰/۲۱۰	۱/۲۶۰	۰/۹۳۹	۳/۸	تلاش اعضای گروه در جهت انجام فعالیت‌های پژوهشی به صورت مشترک با یکدیگر
پایین‌تر از سطح متوسط	۰/۰۱۱	-۲/۵۸۶	۰/۹۸۰	۲/۸	فراهم کردن زمینه برای تقویت ارتباط با دانش‌آموختگان
در سطح متوسط	۰/۴۲۶	-۰/۷۹۸	۰/۹۵۴	۲/۹	تلاش برای تحقق بیشتر پیامدهای یادگیری دانش‌آموختگان در جامعه
پایین‌تر از سطح متوسط	۰/۰۰۰	-۱۰/۰۰	۰/۸۷۰	۲/۳	پیگیری وضعیت دانش‌آموختگان هر ورودی بعد از دانش‌آموختگی
پایین‌تر از سطح متوسط	۰/۰۰۰	-۵/۰۵۸	۰/۹۰۲	۲/۶	کمک گرفتن از دانش‌آموختگان به عنوان یک منبع ارزشیابی اطمینان‌بخش برای گروه
بالاتر از سطح متوسط	۰/۰۰۰	۵/۰۷۶	۰/۹۸۲	۳/۴	کمک گرفتن از دانشجویان مستعد دکتری به عنوان پژوهشیار و آموزشیار
بالاتر از سطح متوسط	۰/۰۰۰	۵/۷۰۵	۰/۹۹۳	۳/۵	برنامه‌ریزی برای ارتباط مستمر مبتنی بر اعتماد و عدالت با دانشجویان
بالاتر از سطح متوسط	۰/۰۰۰	۴/۲۰۲	۰/۹۶۵	۳/۳	ترغیب اعضای گروه برای مشارکت فعال در جشن‌ها، تشکل‌ها، جلسات و برنامه‌های انجمن‌های علمی دانشجویی
بالاتر از سطح متوسط	۰/۰۰۰	۶/۷۴۳	۰/۸۵۲	۳/۵	تلاش برای برقراری دیالوگ با دانشجویان
بالاتر از سطح متوسط	۰/۰۰۰	۷/۹۶۰	۰/۸۴۹	۳/۶	اجرای برنامه‌های آگاه‌سازی دانشجویان از ماهیت رشته تحصیلی و بازار کار آن
بالاتر از سطح متوسط	۰/۰۰۰	۱۱/۱۰۲	۰/۸۷۵	۳/۸	اظهار نظر در زمینه بازنگری سرفصل‌ها و تعریف درس‌های جدید مرتبط با بازار کار و کارآفرینی
بالاتر از سطح متوسط	۰/۰۰۶	۲/۷۸۷	۱/۰۰۱	۳/۲	تشویق دانشجویان برای ارتباط با مرکز توسعه نوآوری و فناوری دانشگاه
پایین‌تر از سطح متوسط	۰/۰۰۳	-۳/۰۴۵	۰/۹۹۹	۲/۷	آموزش شهروندی به دانشجویان و کمک به اجتماعی شدن آنان

۳/۰	۰/۹۲۹	۰۰۰.	۱/۰۰۰	در سطح متوسط	فراهم کردن محیط برای تدارک یا افزایش گردش‌های علمی و کارورزی در جهت ارتقای سطح علمی و مهارتی دانشجویان
۳/۲	۰/۸۵۳	۲/۵۷۶	۰/۰۱۱	بالاتر از سطح متوسط	طراحی و اجرای رخدادهای علمی تخصصی مرتبط با رشته برای دانشجویان (برگزاری ژورنال کلاب، همایش‌ها و نشست‌های علمی، جلسات نقد کتاب و ...)
۳/۲	۰/۸۵۹	۲/۱۶۵	۰/۰۳۲	بالاتر از سطح متوسط	اظهارنظر و برنامه‌ریزی جهت فعال نمودن کانون‌های فرهنگی و انجمن‌های علمی مرتبط
۳/۳	۰/۸۹۵	۳/۴۹۶	۰/۰۰۱	بالاتر از سطح متوسط	هم‌افزایی و مبادله تجربیات و دانش تخصصی اعضای گروه با یکدیگر
۳/۰	۱/۱۲۵	-۰/۳۰۱	۰/۷۶۴	در سطح متوسط	کمک در راستای برند سازی اعضای گروه
۳/۴	۱/۱۱۳	۴/۴۸۱	۰/۰۰۰	بالاتر از سطح متوسط	حمایت فکری و عاطفی اعضای گروه از یکدیگر و تلاش برای ایجاد محیطی امن برای همه اعضا (امنیت روانی)
۳/۰	۰/۹۵۲	-۰/۱۷۸	۰/۸۵۹	در سطح متوسط	تبدیل شوراها و کمیته‌های گروه به اتاق اندیشه‌ورزی و تفکر انتقادی
۳/۳	۰/۸۹۵	۴/۴۴۱	۰/۰۰۰	بالاتر از سطح متوسط	تلاش در جهت پویایی و کنشگری آکادمیک و اجتماعی در گروه
۳/۰	۰/۹۰۲	-۰/۰۹۴	۰/۹۲۵	در سطح متوسط	تلاش در جهت تقویت ارتباط و برقراری دیالوگ بین گروه با گروه‌های دیگر
۳/۰	۰/۸۵۲	۰/۰۹۹	۰/۹۲۱	در سطح متوسط	انجام برنامه‌های مشترک آموزشی و پژوهشی با گروه‌های دیگر
۳/۲	۰/۸۵۳	۳/۲۶۸	۰/۰۰۱	بالاتر از سطح متوسط	ارائه پیشنهاد در جهت تشکیل رشته‌ها و خوشه‌های پژوهشی بین رشته ای و فرا رشته ای
۳/۱	۰/۸۷۶	۱/۳۵۱	۰/۱۷۹	در سطح متوسط	هم‌افزایی و ایفای نقش تخصصی در قبال گروه‌های دیگر
۳/۰	۰/۸۶۵	۰/۱۹۵	۰/۸۴۵	در سطح متوسط	شناسایی نیازهای سازمان‌های مختلف و عرضه روش‌های جدید و خلاقانه به سازمان‌های مختلف
۲/۴	۰/۸۹۴	-۸/۱۲۷	۰/۰۰۰	پایین‌تر از سطح متوسط	ایجاد تعاملات فعال با مدارس، دانش‌آموزان سالهای آخر متوسطه، مشاوران کنکور و ... و معرفی توانمندی‌های گروه به آنان جهت افزایش اقبال داوطلبان ورود به دانشگاه به انتخاب رشته‌های دایر در گروه
۲/۸	۱/۰۱۷	-۲/۲۴۴	۰/۰۲۶	پایین‌تر از سطح متوسط	دعوت از کارآفرینان و مدیران سازمان‌های مرتبط با رشته و برگزاری جلسه‌های مشترک با آن‌ها، با هدف شناسایی زمینه‌های خدمات متقابل
۳/۰	۰/۸۴۸	-۰/۱۹۹	۰/۸۴۲	در سطح متوسط	استفاده اعضای گروه از شبکه سرمایه اجتماعی شان به منظور ارتباط گرفتن با سازمان‌های مختلف
۲/۸	۱/۰۷۰	-۱/۸۱۶	۰/۰۷۱	در سطح متوسط	تلاش در راستای ارزیابی کمیت و کیفیت برنامه درسی و سرفصل‌های هر مقطع با حضور کارآفرینان و مدیران سازمان‌ها و سپس اصلاح برنامه درسی برای اجرا در دوره بعدی
۲/۹	۰/۹۶۶	-۱/۱۳۷	۰/۲۵۷	در سطح متوسط	برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی مرتبط در سازمان‌های خارج از دانشگاه
۳/۳	۰/۹۲۸	۳/۹۱۵	۰/۰۰۰	بالاتر از سطح متوسط	جهت‌دهی آموزش در راستای اهداف جامعه
۲/۴	۰/۹۲۹	-۷/۴۶۰	۰/۰۰۰	پایین‌تر از سطح متوسط	تلاش گروه برای تشکیل گروه‌های غیررسمی با نظارت دانشگاه با هدف خیر عام

پایین‌تر از سطح متوسط	۰/۰۳۷	-۲/۱۰۴	۰/۸۸۴	۲/۸	تلاش برای شناساندن مؤثر گروه به جامعه و متقاضیان دریافت خدمات آموزشی، پژوهشی، آزمایشگاهی، مشاوره ای و...
پایین‌تر از سطح متوسط	۰/۰۱۴	-۲/۴۷۸	۱/۰۲۳	۲/۸	داشتن نگاه فراکنشی به مسائل جامعه و تشخیص پیشاپیش نیازهای جامعه
در سطح متوسط	۰/۹۳۶	۰/۰۸۱	۱/۰۴۹	۳/۰	تلاش برای رفع نیازهای جامعه ی محلی، منطقه ای، ملی و بین المللی

این نتایج نشان می‌دهد که در کل، کیفیت رفتارهای فرانقشی در گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان در سطح قابل قبولی قرار دارد و تفاوت معناداری با حد متوسط ندارد. به عبارت دیگر، در پاسخ به اینکه گروه‌های آموزشی در دانشگاه اصفهان، تا چه اندازه رفتارهای فرانقشی را انجام می‌دهند؟ می‌توان گفت اعضای گروه‌های آموزشی به‌طور معمول رفتارهای فرانقشی را به شکلی متوسط به اجرا درمی‌آورند و تا حدودی به رفتارهای فرانقشی توجه شده است، اما هنوز جای بهبود وجود دارد.

درواقع نتایج آزمون t به ما نشان می‌دهد که آیا تفاوت‌های مشاهده‌شده بین میانگین‌ها به‌طور معناداری با سطح مرجع (عدد ۳) تفاوت دارند یا خیر. در این پژوهش، نتایج نشان داده‌اند که برخی از رفتارهای فرانقشی به‌طور معناداری بالاتر از حد متوسط هستند (مثلاً مؤلفه‌های «ارتقای کیفیت پروژه‌های تحقیقاتی» و «فراهم کردن شرایط برای ارتقای دانش و مهارت‌های دانشجویان»)، در حالی که برخی دیگر کمتر از حد متوسط هستند (مثلاً «ترویج و تسهیل ارتباط گروه با مدیران» و «تلاش در جهت داشتن حضور اجتماعی فعال»). این تفاوت‌های معنادار از نظر آماری به ما نشان می‌دهد که این رفتارها با توجه به سطح انتظارات و معیارهای موردنظر تغییراتی دارند که می‌تواند تأثیرگذار باشد و از نظر کاربردی، این نتایج به ما می‌گوید که کدام رفتارهای فرانقشی بیشترین تأثیر را بر کیفیت آموزشی و پژوهشی دارند. وقتی می‌گوییم مؤلفه‌هایی مانند «ارتقای کیفیت پروژه‌های تحقیقاتی» به‌طور معناداری بالاتر از حد متوسط هستند، بدین معناست که طبق یافته‌ها سطح توجه به این رفتارها به گونه‌ای بوده که به بهبود کیفیت پژوهش‌ها کمک کرده است. به‌عکس، مؤلفه‌هایی که کمتر از حد متوسط هستند، به معنای نیاز به تلاش بیشتر در آن زمینه‌ها هستند و این اطلاعات به ما کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف را شناسایی کرده و برای بهبود کیفیت کلی آموزش و پژوهش برنامه‌ریزی کنیم.

بحث و نتیجه گیری

در پاسخ به سؤال اول پژوهش نتایج نشان داد که رفتارهای فرانقشی موردانتظار از گروه‌های آموزشی را می‌توان در قالب سه مضمون فراگیر درون گروهی، بین گروهی و برون دانشگاهی طبقه بندی کرد، که در ادامه به طور خلاصه این یافته‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و پیرامون آن بحث‌های مختصری ارائه می‌شود.

نتایج نشان داد که ارتقای کیفیت پروژه‌های تحقیقاتی به‌عنوان یکی از مضامین سازمان‌دهنده رفتارهای فرانقشی معرفی شد. نتایج پژوهش با یافته‌های (DeAngelo et al, 2016) و (Safarifarfar et al, 2018) که به مؤلفه پژوهش به عنوان یکی از معیارهای رتبه بندی گروه‌های آموزشی اشاره کرده اند همخوانی دارد. در تحلیل این یافته می‌توان گفت که گروه‌های آموزشی با تأکید بر اهمیت ارتقای کیفیت پروژه‌های تحقیقاتی، نقش مهمی در برنامه‌ریزی، نیازسنجی و هدایت طرح‌های پژوهشی ایفا می‌کنند.

همچنین، داشتن ارتباط دوستانه و مؤثر با دانشجویان و دانش‌آموختگان به‌عنوان یکی دیگر از مضامین سازمان‌دهنده رفتارهای فرانقشی معرفی شد. نتایج پژوهش با بخشی از یافته‌های (Crisp & Cruz, 2009) و (AlMarwani, 2023) همخوانی دارد. در تحلیل این یافته می‌توان گفت که ایجاد روابط دوستانه و پایدار با دانشجویان و دانش‌آموختگان می‌تواند به توسعه شبکه‌های شغلی، تولید دانش جدید، انتشار مقالات و افزایش شهرت گروه‌های آموزشی منجر شود.

علاوه بر این، فراهم کردن شرایط برای ارتقای دانش و مهارت‌های دانشجویان نیز به‌عنوان یکی از مضامین سازمان‌دهنده رفتارهای فرانقشی شناخته شد. نتایج پژوهش با یافته‌های (Özaslan, 2019) و (Skarlicki & Latham, 1995) همخوانی دارد. در تحلیل این یافته می‌توان گفت که تأمین تجهیزات و امکانات آموزشی مناسب می‌تواند به بهبود توانایی‌های تحصیلی و مهارت‌های عملی دانشجویان منجر شود.

از سوی دیگر، تعاملات حرفه‌ای، تخصصی و عاطفی اعضای گروه‌های آموزشی با یکدیگر به‌عنوان یکی از مضامین مهم رفتارهای فرانقشی معرفی شد. نتایج پژوهش با یافته‌های (Skarlicki & Latham, 1995) و (Razavi & AlHashem, 2018) و (Bukhatir Alshamsi et al, 2023) که به طور مشابه کمک و یاری به همکاران را به عنوان یکی از شاخص‌های رفتار فراتر از نقش مثبت معرفی کرده‌اند همخوانی دارد. در تحلیل این یافته می‌توان گفت که این تعاملات می‌تواند به ایجاد محیطی امن و حمایتی برای اعضا و افزایش کارایی گروه‌های آموزشی منجر شود.

به علاوه، تقویت ارتباطات بین گروهی به‌عنوان یکی دیگر از رفتارهای فرانقشی شناخته شد. نتایج پژوهش با بخشی از یافته‌های (Özaslan, 2019)، (Kok & McDonald, 2017) و (McCaffery, 2018) همخوانی دارد و به عنوان یکی از راه‌های تعالی گروه‌های آموزشی معرفی شده است. در تحلیل این یافته می‌توان گفت که این ارتباطات می‌تواند به بهبود فرهنگ سازمانی و توسعه و رشد کلی دانشگاه منجر شود.

همچنین، ترویج و تسهیل ارتباط گروه با مدیران، کارآفرینان و سازمان‌های مرتبط با رشته به‌عنوان یکی از مضامین سازمان‌دهنده رفتارهای فرانقشی معرفی شد. نتایج پژوهش با یافته‌های (Moravej Nasser Majeed, & Hossein, 2019) و (Mohammad Ahmad, 2019) و (McCaffery, 2018) همخوانی دارد به گونه‌ای که در این پژوهش‌ها به عنوان یکی از نشانه‌های گروه آموزشی مؤثر و کارآمد به آن اشاره شده است. در تحلیل این یافته می‌توان گفت که این ارتباطات می‌تواند به انعکاس دستاوردهای علمی گروه آموزشی در صنعت و بازار منجر شود.

در نهایت، تلاش در جهت داشتن حضور اجتماعی فعال (مسئولیت‌پذیری اجتماعی) نیز به‌عنوان یکی از رفتارهای فرانقشی معرفی شد. نتایج پژوهش با یافته‌های (Salehi & Monavarifard, 2022) و (Alavi & Gholipour, 2009) همخوانی دارد. در تحلیل این یافته می‌توان گفت که گروه‌های آموزشی با ارائه آموزش‌های مرتبط با جامعه و همکاری با دیگر ارکان جامعه، می‌توانند نقش مؤثری در توسعه و پیشرفت اجتماعی ایفا کنند.

با ترکیب این مضامین و نتایج همخوان با پژوهش‌های پیشین، می‌توان نتیجه گرفت که رفتارهای فرانقشی در گروه‌های آموزشی نقش کلیدی در بهبود کیفیت آموزش، پژوهش و ارتباطات داخلی و خارجی دانشگاه دارند. این

رفتارها می‌توانند به توسعه شبکه‌های علمی و شغلی، ارتقای دانش و مهارت‌های دانشجویان، بهبود فرهنگ سازمانی و افزایش مشارکت اجتماعی منجر شوند.

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش نیز نتایج نشان داد که وضعیت موجود رفتارهای فرانقشی در گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان، در مجموع در سطح متوسطی قرار دارد. این نتایج با بخشی از یافته‌های پژوهش (Abbas Zadeh et al, 2010) مبنی بر سطح انجام رفتار شهروندی سازمانی (به عنوان یکی از انواع رفتارهای فرانقشی) در دانشگاه اصفهان، ناهمسو و با بخشی از یافته‌های پژوهش (Bidarian et al, 2012) مبنی بر وضعیت رفتارهای شهروندی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران همسو است. در تحلیل این یافته‌ها می‌توان گفت در گروه‌های آموزشی این دانشگاه، تا حدودی به رفتارهای فرانقشی توجه شده است، اما هنوز جای بهبود وجود دارد. بنابراین استمرار ارزیابی، در جهت رفع نقایص موجود و نیز افزایش نقاط قوت تا رسیدن به سطح مطلوب و پایداری آن، ضروری به نظر می‌رسد. البته ذکر این نکته نیز اهمیت دارد که در واقع وضعیت مطلوب یک آرمان است؛ آرزوی که انگیزه حرکت ایجاد می‌کند و کیفیت مطلوب امری است که نمی‌توان برای آن حد نهایی معین کرد.

با این حال، برخی از مؤلفه‌ها در سطح بالاتر و برخی دیگر در سطح پایین‌تری قرار دارند. به طور کلی، می‌توان گفت گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان، در زمینه‌های «ارتقای کیفیت پروژه‌های تحقیقاتی»، «فراهم کردن شرایط برای ارتقای دانش و مهارت‌های دانشجویان» و «تعاملات حرفه‌ای، تخصصی و عاطفی اعضای گروه‌های آموزشی با یکدیگر» عملکرد مناسبی دارند و به طور معناداری بالاتر از حد متوسط هستند. این نتایج با بخشی از یافته‌های پژوهش (Sattari, 2010) از نظر نحوه تبادل تجربه و اطلاعات میان اعضای هیئت علمی گروه‌های آموزشی و فعالیت برون گروهی اعضای هیئت علمی گروه، ناهمسو است. در تحلیل این یافته می‌توان گفت گروه‌های آموزشی در حال حاضر، به اهمیت پژوهش و تولید علم توجه دارند و در تلاش هستند تا سطح کیفی تحقیقات خود را بهبود بخشند و منجر به افزایش اعتبار دانشگاه در سطح ملی و بین‌المللی شوند. توجه آن‌ها به فراهم کردن شرایط برای ارتقای دانش و مهارت‌های دانشجویان نیز نشان می‌دهد که گروه‌های آموزشی به اهمیت آموزش و پرورش دانشجویان توجه دارند و در تلاش هستند تا شرایط را برای یادگیری و رشد دانشجویان فراهم کنند. این امر می‌تواند منجر به تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد برای جامعه شود. در مورد تعاملات حرفه‌ای، تخصصی و عاطفی اعضای گروه‌های آموزشی با یکدیگر نیز نتایج نشان می‌دهد که اعضای گروه‌های آموزشی با یکدیگر همکاری و تعامل خوبی دارند. این امر می‌تواند منجر به ایجاد فضایی صمیمانه و دوستانه در دانشگاه شود و همچنین باعث افزایش بهره‌وری اعضای گروه‌های آموزشی گردد.

دو مضمون سازمان‌دهنده «داشتن ارتباط دوستانه و مؤثر با دانشجویان و دانش‌آموختگان و بهره‌گیری از مشارکت آنان» و «تقویت ارتباطات بین گروهی» در سطح متوسطی قرار دارند. این نتایج از نظرمیزان تعامل دانش‌آموختگان با گروه آموزشی بعد از فارغ التحصیلی با بخشی از یافته‌های پژوهش (Sadeghimahalli et al, 2019) و (Sattari, 2010) همسو است. این امر نشان می‌دهد که اعضای گروه‌های آموزشی تلاش می‌کنند تا با دانشجویان و دانش‌آموختگان ارتباط دوستانه و مؤثری برقرار کنند و از مشارکت آنان در فعالیت‌های گروه بهره ببرند. همچنین، اعضای گروه‌های آموزشی تلاش می‌کنند تا ارتباطات بین گروهی را تقویت کنند. این رفتارها که

فراتر از سطح وظایف تعیین شده برای گروه‌هاست، می‌تواند منجر به افزایش همکاری و هماهنگی بین اعضای گروه شود.

با این حال، در دو مضمون سازمان‌دهنده «ترویج و تسهیل ارتباط گروه با مدیران، کارآفرینان و سازمان‌های مرتبط با رشته» و «تلاش در جهت داشتن حضور اجتماعی فعال»، رفتارهای فرانقشی به طور معناداری کمتر از حد متوسط هستند. و با وجود این که توجه به آن‌ها می‌تواند به افزایش فرصت‌های شغلی و توسعه حرفه‌ای اعضای گروه و افزایش آگاهی از گروه و ارزش‌های آن در جامعه کمک کند و کم‌توجهی به آن‌ها، می‌تواند پیامدهای منفی برای گروه داشته باشد، این دو مؤلفه در گروه‌های مورد نظر به اندازه کافی مورد توجه قرار نگرفته‌اند؛ و با توجه به این که این رفتارها نیازمند انگیزه، مهارت و حمایت سازمانی هستند، بنابراین احتمال دارد که عوامل فردی و سازمانی در کاهش میزان مشارکت در آن‌ها نقش داشته باشند. این نتایج با یافته‌های پژوهش (khoshkab & labili, 2023) از نظر ارتباط با صنعت ناهمسو است.

با توجه به اینکه نتایج پژوهش حاکی از آن است که میزان انجام رفتارهای فرانقشی در گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان در سطح متوسطی قرار دارد، پیشنهادهای زیر به منظور بهبود کیفیت و مطلوبیت بیشتر ارائه می‌گردد:

- ارائه الگوهای رفتارهای فرانقشی، آموزش مفاهیم و اصول رفتارهای فرانقشی و آگاه‌سازی اعضای گروه‌های آموزشی درمورد اهمیت و نحوه صحیح انجام آنها و نقش اینگونه رفتارها در ایجاد فضایی صمیمی‌تر، مثبت‌تر و سازنده‌تر در گروه، از طریق برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی و یا استفاده از رسانه‌های آموزشی مانند فیلم و کتاب.
- ایجاد فرهنگ گفتگو و تعامل سازنده، توسط مدیران گروه‌های آموزشی، از طریق برگزاری جلسات گفتگو و تشویق اعضای گروه‌ها برای بیان آزادانه و بدون ترس نظرات و دیدگاه‌های خود و رسیدن به توافقات و راه‌حل‌های مشترک.
- قدردانی مدیران گروه‌های آموزشی از اعضای که رفتارهای فرانقشی را انجام می‌دهند و ایجاد فضایی حمایت‌کننده برای انجام آن‌ها، به گونه‌ای که اعضای گروه‌های آموزشی احساس کنند که انجام این رفتارها مورد حمایت است و با آنها برخورد منفی نخواهد شد.
- طراحی فرایندهای جذب و استخدام نیرو مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی نظیر میزان روحیه جمع‌گرایی، کار تیمی، مثبت‌اندیشی و به گونه‌ای که افرادی با رفتار فرانقشی متری جذب گروه شوند.
- تسهیل بروز رفتارهای فرانقشی با تغییر ساختار وظایف، جریان کار، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها، توسط مدیران.
- دادن فرصت بیشتر به اعضای هیئت علمی برای انجام فعالیت‌های فرانقشی، از طریق اتخاذ سیاست‌هایی از جمله: کاهش ساعات تدریس، کاهش بار کاری اعضای هیئت علمی از طریق افزایش تعداد اعضای هیئت علمی در هر گروه آموزشی و واگذاری برخی از وظایف غیرتدریس به سایر افراد یا

بخش‌های دانشگاه، مانند کارمندان اداری یا دانشجویان تحصیلات تکمیلی. البته، اجرای این سیاست‌ها مستلزم همکاری سایر بخش‌ها و افراد دانشگاه، مانند هیئت‌رئیس دانشگاه، معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه و اعضای هیئت‌علمی است.

در کنار پیشنهادات کلی ذکر شده در بالا، می‌توان پیشنهادات خاص زیر را نیز برای بهبود وضعیت عملکرد گروه‌های آموزشی، برای هر یک از مؤلفه‌های رفتارهای فرانقشی ارائه کرد:

- در ارتباط با یافته داشتن ارتباط دوستانه و مؤثر با دانشجویان و دانش‌آموختگان و بهره‌گیری از مشارکت آنان که در سطح متوسطی قرار دارد، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های منظمی برای ملاقات‌های غیررسمی، مشاوره‌های فردی و گروهی و رویدادهای اجتماعی با دانشجویان و دانش‌آموختگان ترتیب داده شود تا ارتباطات بیشتری برقرار شود.
- در ارتباط با یافته تقویت ارتباطات بین گروهی نیز که در سطح متوسطی ارزیابی شده است، پیشنهاد می‌شود جهت تشویق به تبادل نظر و تجربیات میان گروه‌ها، کارگاه‌ها و جلسات هم‌اندیشی بین گروه‌ها برگزار شده و شبکه‌های همکاری میان اعضای مختلف گروه‌های آموزشی تشکیل شود.
- در ارتباط با یافته ارتقای کیفیت پروژه‌های تحقیقاتی که به طور معناداری بالاتر از حد متوسط است پیشنهاد می‌شود جهت هرچه بهتر شدن در این حوزه، منابع مالی بیشتری برای پروژه‌های تحقیقاتی تأمین شود و ضمن ارائه کارگاه‌های آموزشی و تخصصی برای بهبود روش‌های تحقیق، سیستم‌های ارزیابی و پشتیبانی علمی جهت افزایش کیفیت تحقیقات ایجاد شود.
- در ارتباط با یافته فراهم کردن شرایط برای ارتقای دانش و مهارت‌های دانشجویان که به طور معناداری بالاتر از حد متوسط است، پیشنهاد می‌شود ضمن برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های مهارتی، دانشجویان را برای شرکت در کنفرانس‌ها و همایش‌های علمی تشویق کنند و فرصت‌های کارآموزی و تحقیقاتی بیشتری برای دانشجویان فراهم شود تا این روند مثبت حفظ و حتی تقویت شود.
- در ارتباط با یافته تعاملات حرفه‌ای، تخصصی و عاطفی اعضای گروه‌های آموزشی با یکدیگر نیز که به طور معناداری بالاتر از حد متوسط ارزیابی شده است پیشنهاد می‌شود فرصت‌های بیشتری توسط مدیران گروه‌های آموزشی، برای نشست‌های غیررسمی و اجتماعی از جمله فعالیت‌های تفریحی و ورزشی میان اعضای گروه ایجاد شود و تشویق به برگزاری جلسات گروهی برای بحث و تبادل نظر انجام گیرد و زمینه برای تقویت و ادامه این رفتارها فراهم شود.
- در ارتباط با یافته ترویج و تسهیل ارتباط گروه با مدیران، کارآفرینان و سازمان‌های مرتبط با رشته که به طور معناداری کمتر از حد متوسط ارزیابی شد پیشنهاد می‌شود نشست‌ها و همایش‌های مشترکی با مدیران و کارآفرینان برگزار شود و با ایجاد شبکه‌های ارتباطی با سازمان‌های مرتبط، همکاری‌های صنعتی و تجاری توسعه یابد.
- در ارتباط با یافته تلاش در جهت داشتن حضور اجتماعی فعال نیز که به طور معناداری کمتر از حد متوسط ارزیابی شد و در حد نامطلوبی قرار دارد پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها با برگزاری برنامه‌های اجتماعی و فرهنگی، دانشجویان و اعضای گروه را به شرکت در فعالیت‌های اجتماعی و تبلیغات فعال در

شبکه‌های اجتماعی و رسانه‌ها تشویق کنند.

با توجه به این که پژوهش حاضر در یک بازه زمانی مشخص و در یک دانشگاه خاص انجام شد، بنابراین، تعمیم نتایج آن به سایر گروه‌های آموزشی و دانشگاه‌ها با محدودیت‌هایی مواجه است. بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بعدی در بازه زمانی طولانی تری و در چندین دانشگاه مختلف انجام شوند. این کار باعث می‌شود تا نتایج پژوهش دقیق تر و قابل تعمیم تر باشند.

با توجه به این که بخشی از این پژوهش یک مطالعه ارزیابی است و اینکه گروه‌های آموزشی و حتی دانشگاه و موسسات آموزش عالی از نظر مأموریت، ساختار، بودجه و امکانات با همدیگر متفاوت هستند، بنابراین یافته‌های مربوط به مرحله ارزیابی در پژوهش حاضر در ارتباط با گروه‌های منتخب قابل تعبیر و تفسیر هست و تعمیم این بخش از یافته‌ها به سایر گروه‌ها و دانشگاه‌ها می‌بایست با احتیاط صورت گیرد.

با توجه به این که این پژوهش در یک بازه زمانی مشخص (سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱) انجام شده است بنابراین ممکن است میزان انجام این رفتارهای فرانقشی در بازه‌های زمانی مختلف، متفاوت باشد.

منابع

- Abbas Zadeh, Mohammad ., Mqtdayy, Leila., Talebpour, Akbar., & Mohammad Pour, Nir (2010). Sociological study of organizational citizenship behavior and related factors, *Journal of Sociology*, Course XI, No.4,142-114. [In Persian].
- Aboramadan, M., Dahleez, K. A., & Farao, C. (2022). Inclusive leadership and extra-role behaviors in higher education: does organizational learning mediate the relationship?. *International Journal of Educational Management*, 36 (4), 397-418. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2020-0290>
- Alavi, Babak., & Gholipour, Arian. (2009). Studying the Organizational Citizenship Behaviors of Faculty Members: A Study in Sharif University of Technology. *Iranian journal of management sciences*, 4(14), 1-30. [In Persian]
- AlMarwani, M. (2023). Academic Excellence Framework: Towards Sustainable Growth. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 20(6), 06. <https://doi.org/10.53761/1.20.6.6>
- Bezabih, M. (2021). The effect of organizational citizenship behavior on organizational performance: the case of ST. Mary's university (Doctoral dissertation, ST. Mary's university).
- Bidarian, Shabnam., Jafari, Parivash., & Ahmadi, Fakhroodin. (2012). Investigating the relationship between organizational trust and organizational citizenship behavior among employees of Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran. *Educational Leadership and Management*, 24(7), 31-44. [In Persian]
- Bukhatir Alshamsi, A., Al-Hawari, M. A., Aderibigbe, S. A., Omar, M., & Alotaibi, E. (2023). Exploring the Impact of Front-Line Employees' Extra Role Behavior on Student Loyalty and Retention in a Semi-Government University in the UAE. *Education Sciences*, 13(10), 997. <https://doi.org/10.3390/educsci13100997>
- Buzzigoli, L., Giusti, A., & Viviani, A. (2010). The evaluation of university departments. A case study for Firenze. *International advances in economic research*, 16(1), 24-38. <https://doi.org/10.1007/s11294-009-9243-6>
- Crisp, G., & Cruz, I. (2009). Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in higher education*, 50(6), 525-545. <https://doi.org/10.1007/s1162-009-9130-2>

- Dan, W., & Dan-dan, Z. (2010, November). Relationship among organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior of university faculty members. In *2010 International Conference on Management Science & Engineering 17th Annual Conference Proceedings* (pp. 1769-1775). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICMSE.2010.5720019>.
- DeAngelo, L., Mason, J., & Winters, D. (2016). Faculty engagement in mentoring undergraduate students: How institutional environments regulate and promote extra-role behavior. *Innovative Higher Education*, 41, 317-332. <https://doi.org/10.1007/s10755-015-9350-7>
- Derakhshan, Mozghan., & Zandi, Khalil. (2017). Techniques to enhance the competencies of department heads. *Journal of Educational Sciences*, 10 (37), 163-189. [In Persian]
- Dirican, A. H., & Erdil, O. (2016). An exploration of academic staff's organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in relation to demographic characteristics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 351-360. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.043>
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L. (2020). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: the mediating effect of organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*, 21(1), 167-179. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09617-w>
- Edeh, F. O., Ugboego, C. A., Azubuike, N. U., & Onwuegbul, O. F. (2020). Knowledge Management and Extra-role Behaviour the Role of Organisational Culture. *Journal of Business and Management Studies*, 2(2), 01-10.
- Gavino, M. C., Lamber, J., & Akinlade, E. (2021). Diversity Climate of Respect and the Impact on Faculty Extra Role Behaviors. *Journal of Business Diversity*, 21(3), 97-114. <https://doi.org/10.33423/jbd.v21i3.4432>
- Goldasteh, Akbar, Homayoon Aria, Shahin., and Ghafoori, Fatemeh. (2024). Providing a Model for Improving the Quality of Teacher-Student Interaction in the Universities'Virtual Education System. *Educational Planning Studies*, 12(24), 72-91. <https://doi.org/10.22080/eps.2024.24160.2137> [In Persian]
- Ho, H. X., & Le, A. N. H. (2023). Investigating the relationship between benevolent leadership and the organizational citizenship behaviour of academic staff: The mediating role of leader-member exchange. *Management in Education*, 37(2), 74-84. <https://doi.org/10.1177/0892020620980000>
- Isnawati Osman, A. R., Mardiana, R., Baumassepe, A. N., & Bon, A. T. (2019). The role of academics' organizational commitments on their extra role behavior in academic contexts. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Pilsen*, 2054-2061.
- Kazemzadeh Beytali, Mehdi., Hassani, Mohammad., & Mohajeran, Behnaz. (2019). Antecedents and Consequences of Organizational Citizenship Behavior (Case Study of Urmia University' s Staffs). *Journal of Career and Organizational Counseling*, 11(39), 3-88. [In Persian]
- khoshkab, Shahrbanoo., & abili, khodayar. (2023). Identifying and evaluating the components of the relationship between the university, industry and the government, emphasizing the role of the government. *Educational Planning Studies*, 10(20), 1-23. <https://doi.org/10.22080/eps.2023.22560.2074> [In Persian]
- Kok, S. K., & McDonald, C. (2017). Underpinning excellence in higher education—an investigation into the leadership, governance and management behaviours of high-performing academic departments. *Studies in higher education*, 42(2), 210-231. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1036849>

- McCaffery, P. (2018). The higher education manager's handbook: effective leadership and management in universities and colleges. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351249744>
- Mirabi, Vahidreza, Jamshidi, Mina, Goodarzi, Parvin, and Yousefi, Same. (2010). Citizenship Behavior of Faculty Members. *Business Management*, 2(7), 103-133. [In Persian]
- Moravej Nasser Majeed, m. & Hossein Mohammad Ahmad, A. M. D (2019). Muabiyir Al-Akbadimi al-Fabal, the point of view of faculty members) field study in Al-Jabma'a Al-Technique Al-Asti. *General Altarbiyah Journal*, 25(103), 931-961.
- Mukherjee, U., Patrick, H. A., Sharieff, M. H., & Gujjar, P. (2023). Measuring the Service Quality of Higher Education: A Critical Review. *Handbook of Research on Education Institutions, Skills, and Jobs in the Digital Era*, 52-75. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-5914-0.ch004>
- Nwosu, P. O. (2022). An Overview of University Administration: Focus on the Role of Deans of Faculties in Nigerian Universities. <https://www.researchgate.net/publication/370003906>
- Özaslan, E. N. (2019). An examination of organizational citizenship behaviour in a higher education institution (Master's thesis, Middle East Technical University). <https://doi.org/10.1177/1094670507306685>
- Rafaeli, A., Ziklik, L., & Doucet, L. (2008). The impact of call center employees' customer orientation behaviors on service quality. *Journal of service research*, 10(3), 239-255.
- Ramezani, Ayub., Yahyizadehfar, Mahmoud., and Shirkhodai, Meysam. (2013). Investigating the impact of organizational citizenship behavior on the performance of universities and higher education institutions: The case study of Mazandaran University. *Iranian Journal of Higher Education*. 5(2), 51-75. [In Persian]
- Rashidipour, Ali., Vafaei, Abbasali., Taherian, Abbasali., Miladi Gorji, Hossein., Jarahi, Morteza., Safakhah, Hosseinali., & Sadeghi, Hassan. (2003). Group's internal evaluation of physiology department of Semnan University of Medical Sciences. *Koomesh*, 5 (Special Issue on Medical Education), 79-86. [In Persian]
- Razavi ALHashem, Behrad. (2018). Human Resources Transrole Behaviors, The Necessity of Designing a Mission-Oriented Professional Ethics Model in Fulfilling the Third Mission (University of Tehran). *Barg Farhang*, 2(2), 17-32. [In Persian]
- Sadeghimahalli Forozan, Sadeghimahalli Nasim, Khaleghzadeh-Ahangar Hossein, Amuei Fataneh, Mahmodi Elaheh.(2019). Study of the Education & Research Quality in Basic Sciences through Internal Evaluation in two Consecutive Educational Years in MUMS . *Res Med Edu.*, 11 (1) :20-28. <https://doi.org/10.29252/rme.11.1.20> [In Persian]
- Safari, Mohammad., Zare, Reza., & Fathi Zadeh, Alireza. (2010). Investigating Interpersonal Extra-Role Behaviors in the Educational System: Explaining the Role of Public Service Motivation, colleagues Support and Mission Capacity. (A Survey in Jiroft Educationl Organization). *Bimonthly Scientific-Research Journal of a New Approach to Educational Management*, 12(4), 13-34. <https://doi.org/10.30495/jedu.2021.25610.5108> [In Persian]
- Safarifarfar, Rahim; Abolghasemi, Mahmoud; Farastkhah, Maghsoud; & Noebrahim, Abdolrahim. (2018). Designing a conceptual framework for ranking educational departments in Iranian public universities. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 21(8), 191-225. [In Persian]
- Salehi, Laleh; & Monavarifard, Feizullah.(2022). Construction and Validation of Criteria for Assessing University Social Responsibility. *Research and Planning in Higher Education*, 28(3), 113-141. <https://doi.org/10.52547/irphe.28.3.113> [In Persian]
- Sattari, Sadraddin. (2010). Internal evaluation of the quality of the educational department of experimental sciences, Islamic Azad University, Ardabil branch, in order to provide strategies

- to improve the quality of this department. *Scientific Quarterly of Educational Research Journal of Azad University, Bojnord Branch*, 6(25), 1-26. [In Persian]
- shahryari, Marziyeh., & Rezadoost, Karim. (2022). Identifying the Opportunities and Challenges of Academic Planning and Providing a System Model for Higher Education Planning: Based On Data Theory. *Educational Planning Studies*, 10(20), 1-23. <https://doi.org/10.22080/eps.2022.22010.2051> [In Persian]
- Skarlicki, D. P., & Latham, G. P. (1995). Organizational citizenship behavior and performance in a university setting. *Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 12(3), 175-182. <https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.1995.tb00082.x>
- Spence, E. D. (2023). Transformational Leadership Among Chairs of Academic Departments in US Colleges and Universities (Doctoral dissertation, Trident University International).
- Srivastava A.P. & Dhar R.L. (2015). Training comprehensiveness: construct development and relation with role behavior. *European Journal of Training and Development*, 39(7), 641-662. <https://doi.org/10.1108/ejtd-06-2015-0039>
- Srivastava, A. P., & Shree, S. (2019). A review of extra role behavior as an organizational asset. *SAMVAD*, 18(Special Issue), 39-46.
- Subhaktiyasa, P. G., Andriana, K. R. F., Sintari, S. N. N., Wati, W. S., Sumaryani, N. P., & Lede, Y. U. (2023). The Effect of Transformational Leadership, Servant Leadership, and Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 224-238. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i1.3695.2023>
- Supreme Council of the Cultural Revolution, (2010). Comprehensive Regulations on the Management of Universities and Higher Education, Research and Technology Institutions, No1521/90/Dash, approved at the 684th session, dated 10/12/2010. [In Persian]
- Taheri Namheil, Ebrahim, Rostami Barandagh, Zahra., and Taheri Namheil, Ali. (2024). Designing the Model of Internationalization of the Higher Education System with an Emphasis on Academic Research. *Educational Planning Studies*, 12(24), 31-49. <https://doi.org/10.22080/eps.2024.22791.2082> [In Persian]
- Ulewicz, R., Sethanan, K., Nitkiewicz, T., & Wiśniewska-Sałek, A. (2020) Quality of educational services. *Quality - yesterday, today, tomorrow*, 21(1), 293-305. <https://doi.org/10.30657/hdmk.2020.18>
- Yarmohammadian, Mohammad Hossein., & Kalbasi, Afsaneh. (2006). Internal evaluation of departments in the school of Management and Medical Informatics, Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of in Medical Education*, 6(1), 125-134. [In Persian]