Journal of Knowledge-Research Studies

Safarpour, Ishagh; Abbaspour, Javad; Salimi, Ghasem (2022). *Journal of Knowledge-Research Studies*, 1(1): 29-54.

DOI: 10.22034/jkrs.2021.47805.1006
URL: https://jkrs.tabrizu.ac.ir/article_14076.html

The paper is an open access and licensed under the Creative Commons CC BY NC license.

Exploring the Experiences and Views of Art and Humanities Faculty Members on Promotion Regulation

Ishagh safarpour[1], Javad abbaspour[2]*, Ghasem Salimi[3]

Received: September, 6, 2021; Accepted: December, 26, 2021

Abstract

Purpose: The objective of the present study was to explore the views and experiences of Shiraz University's Humanities and Social Sciences faculty members who are an associate or full professors and have membership in Shiraz University Promotion Committees; it focused on four dimensions of challenges and weaknesses, strengths, consequences of implementing the regulation and the proposed implications.

Methodology: In this qualitative descriptive phenomenological study, data were collected through semi-structured interviews with 14 professors in Humanities and Social Sciences faculties. After transcribing the audio files of the interviews, the data were coded through three stages of open coding, axial coding, and selective coding. Finally, 114 open codes, 21 axial codes, and four demanding codes concerning the Promotion Regulation were discovered.

Findings: Findings showed that the challenges of Promotion Regulation include the victimization of the humanities, great emphasis on research and exclusion of other aspects, especially education, focus on quantity and lack of attention to quality, the taste of committees concerning the Promotion Regulation, and a uniform regulation for all fields.

Conclusion: Previous research on Promotion Regulation in Iran has been quantitative research, and most of them addressed the viewpoints of faculty members generally; However, the present study was a qualitative one and, more importantly, the Promotion Regulation was inspected in terms of humanities and social sciences experts' perspectives.

Keywords: ***Promotion Regulation, Faculty Members, Art and Humanities, Experiences and Views, Ministry of Science, Research and Technology***

1. MSc in Scientometrics, Department of Knowledge and Information Science, Faculty of Education and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran.
2. Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Faculty of Education and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran (Corrsponding Author) E-mail: javad.abbaspour@gmail.com.
3. Assistant Professor, Department of Administration& Educational Planning, Faculty of Education and Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran.

Journal of Knowledge-Research Studies (JKRS)

Vol. 1

Issue 1

Serial Number 1

2022

Extended Abstract

Purpose: The objective of the present study was to explore the views and experiences of Shiraz University's Art and Humanities faculty members who are an associate or full professors and have membership in Shiraz University Promotion Committees; it focused on four dimensions of challenges and weaknesses, strengths, consequences of implementing the regulation and the proposed implications.

Methodology: In this qualitative study, data were collected through semi-structured interviews with 14 professors in Art and Humanities faculties. After transcribing the audio files of the interviews, the data were coded through three stages of open coding, axial coding, and selective coding. Finally, 114 open codes, 21 axial codes, and four demanding codes concerning the Promotion Regulation were discovered.

Findings: Findings showed that the challenges of Promotion Regulation include the victimization of the humanities, great emphasis on research and exclusion of other aspects, especially education, emphasis on quantity and lack of attention to quality, the taste of committees concerning the Promotion Regulation, and a uniform regulation for all fields. In addition, the strengths of the Promotion Regulation include its general desirability, comprehensiveness through the consideration of the four dimensions, close attention to the enactments along with the regulation, and the selective appointment of faculty members of the board of directors. Moreover, the consequences of the regulation include creating an undesirable competitive environment, marginalizing the humanities, double pressure on faculty members to meet research expectations, and pushing the faculty members to produce more articles. Despite the challenges of the Promotion Regulation, some strategies have been proposed to improve the regulation. The most important ones are paying balanced attention to the humanities and basic science and engineering, separating the humanities Promotion Regulation from other areas, increasing the number of faculty members in the board of directors, and formulating a unified yet flexible regulation.

Table 1. Challenges of Promotion Regulation Coding

Basic themes	Organizing themes	Comprehensive themes
Challenges and weaknesses	From humanities point of view	Low chances in the field of humanities for publishing international articles Lack of number of international publications The extent and philosophical nature of the language of the humanities The sacrifice of humanities in the regulations Second-degree view of the field of humanities in the regulations Neglecting the topics of the teacher-student relationship in the humanities
	From the research-educational aspect	High emphasis on research and neglect of other aspects, especially education The regulation emphasizes the quantity of research The dominance of technical-engineering view in the regulations The bias of regulations to ISI articles Existence of student evaluations in the educational aspect as a weakness
	From the faculty members' point of view	Young professors' concern about the current regulations for promotion Repeated changes in regulations Professors' Doubt and confusion of Prioritize between teaching and research Ignoring the training of knowledgeable and reference professors

		Uncertainty of professors to make the provisions of the regulations or the recognition of the Board members
	Contextual Challenges	The prevailing view of the Ministry of Science in the regulations of promotion and lack of attention to academic independence Expanding the structural challenges governing the scientific space on the promotion regulations
	Committees	Personalization acts of committees (especially specialized committee and board committee) Bias in the promotion of faculty members Existence of the relationship instead of regulation and lobbying The secrecy of the Board of committees' vote Being simulated of committees' member's number Preference of custom over regulation over the clauses of regulation Membership of a small number of humanities' faculty members in the Board committee Lack of knowledge of the Board of the committee about the comprehensiveness of the humanities The unfamiliarity of decision-makers in the process of upgrading the comprehensiveness of the humanities
	Goals and prospects	Focus on university rankings as the first goal of universities Linking university rankings to regulations Non-compliance the implementation of the regulations with the universities' goals
	Contented-Structural	Existence of different procedures in different universities Unity of regulations for all fields Weakness in communicating between the community and the university Failure to provide a clear definition of some concepts (such as cultural work) Ignorance of interdisciplinary studies in the regulations
	To be obligatory	Mandatory clauses of educational, research, cultural and executive aspects Paying attention to the article as a veto clause of the research aspect of the promotion regulations Defending the dissertation as a binding (veto) clause of the educational part of the promotion regulations
Strengths	General	Being the regulations in line with the time requirements of the country Being Purposeful of the regulations Paying attention to various aspects (educational, research, cultural, and executive) Regulations as a suitable tool for policy-making and orientation to higher education Being desirable in general The relative attention of the regulation to the nature of the humanities Unification and determination of joint mission for all faculty members
	Committees	Alignment of committees in the regulations with each other Appointing members of the Board committee selectively instead of appointed The presence of the representative of the faculty as a lawyer defending in the board committee
consequences of the regulation	Inappropriate competition	Creating an unfavorable competitive environment among universities Ignorance of students' abilities and talents Ignoring of professors' abilities skills and talents of
	Sociocultural	Promoting scientific immorality among professors

Journal of Knowledge-Research Studies (JKRS)

Vol. 1

Issue 1

Serial Number 1

2022

		Promoting the hypocrisy and conservatism of professors Promoting scientific immorality at the community level Negative public attitude towards the scientific community Promoting scientific corruption among students Achieving false status by professors Ignoring the reputation and scientific personality of professors Forcing students to compile an article, grounding scientific misconduct Transfer the pressure of producing an article from professor to student
	From the humanities point of view	Marginalizing the field of humanities Ignorance of humanities theories in policymaking Regulations as a barrier to growth in the field of humanities
	From the faculty members point of view	Creating a platform and encouraging faculty members to increase the number of articles Production of superficial articles Confusion of faculty members due to repeated changes in regulations Double pressure on faculty members to fulfill research expectations Linking the Granting study opportunities with promotion Link conversion status with promotion
Suggested solutions	Requirements of the humanities	Balanced attention to humanities along with sciences and engineering Changing in guiding Ph.D. students in the humanities (similar to sciences and engineering) The necessity of having an interdisciplinary view to the field of humanities in the regulations Paying attention to the indigenous requirements of the country in the regulations of humanities Separation of humanities regulations from other fields Separation of expectations from the field of humanities compared to other sciences Paying attention to the promotional nature of humanities in the regulations Paying attention to small scientific changes in humanities compared to technical-engineering sciences Paying attention to books as the main product of the humanities More attention to translation in the field of humanities due to its complexity than the field of engineering Attention to being audience-centered in the humanities More attention to the credibility of journals in the promotion process Separation of sub-fields of humanities from each other
	Committees	Increasing the number of humanities faculty members in the board committee Evaluation of works by humanities experts Formation of a research committee in the field of humanities The necessity to specialize the Humanities Board committee Integration of review committees (specialized, elected, board committee) Invite international referees to promotion committees
	Educational-research	Preference for education over research due to the nature of humanities Redefining the concept of research in promotion regulations

Journal of Knowledge-Research Studies (JKRS)

Vol. 1

Issue 1

Serial Number 1

2022

		Changing the score weight of the clauses in the research aspect of the regulations for the promotion of humanities The necessity of having an executive procedure along with the regulations according to the national and international competitive environment Paying attention to professors' research trajectory (instead of paying attention to scattered activities and many articles) Paying attention to professors' counseling services
	Regulatory and managerial	The necessity of creating strong management and regulatory system in universities Transparency of promotion process Use of computer systems to facilitate and Transparency of the promotion process
	Contented	Converting the clauses of the regulation into two general and specific sections Pathology of existing regulations Revise the regulation (amend and strengthen) Orientation of regulations Consistency of regulations and avoidance of rapid changes in them Develop uniform and flexible regulations for all universities Pay attention to quality instead of mere quantity Modeling the existing promotion methods in seminaries Removing veto sections of the regulation Creating a special items clause in the regulations for exceptional cases Trial implementation of the promotion regulations for a specified period of time Avoid looking at the four aspects of the regulation in the same way
	Fields	Pay attention to the background and avoid comparing professors of different fields with each other. Determining the minimum score for different fields
	International cooperation	Highlighting international cooperation in the regulations Possibility of printing articles in international languages (such as Arabic and French) instead of ISI for specific fields

Journal of Knowledge-Research Studies (JKRS)

Vol. 1

Issue 1

Serial Number 1

2022

Conclusion: Previous researches on Promotion Regulation in Iran have been quantitative research, and most of them addressed the viewpoints of faculty members generally; However, the present study was a qualitative one and, more importantly, the Promotion Regulation was inspected in terms of humanities and social sciences experts' perspectives. According to the research findings, it can be concluded that from the viewpointof faculty members of the Art and humanities, the promotion regulations still have many challenges and negative consequences that should be considered by those involved and managers of higher education and universities. Perhaps the most important and effective solution proposed to solve most of these problems is to separate the promotion regulation of the humanities from basic science and engineering.

Keywords: ***Promotion Regulation, Faculty Members, Art and Humanities, Experiences and Views, Ministry of Science, Research and Technology***

References

Arastoopour, Sh. (2014). A pathological look at the regulations for the promotion of faculty members and the resulting negative consequences in the field of science production. *The First National Conference on Science Assessment: Evaluation and Pathology (Scientific Outputs)*, Isfahan, Iran - 1 June 2014.

Archibong, I. A., David, O. E., Omoike, D., & Edet, A. O. (2010) . Academic staff disposition to promotion criteria in Nigerian university. *Journal of college teaching & learning*, 7(12): 25-32. https://doi.org/10.19030/tlc.v7i10.153.

Ariannejad, M. (2015). Regulations for the promotion and challenges of mathematical sciences. *Iranian Mathematical Society Newsletter*. Editorial 3. (145): 1.

Azman, N., Che Omar, I., Md Yunus, A. S., & Zain, A. N. M. (2016). Academic promotion in Malaysian public universities: a critical look at issues and challenges. *Oxford Review of Education*, *42*(1), 71-88. https://doi.org/10.1080/03054985.2015.1135114.

Azman, N., Morshidi, S., & Dahlan, N. (2012). The Academic Promotion Process in Malaysian Public Universities: In Search of Best Practices. In *Journal of the World Universities Forum*, 4(4). *DOI*: https://doi.org/10.18848/1835-2030/CGP/v04i04/56762.

Fathabadi, J. (2014). Attitude of Faculty Members of Tehran Universities towards the Cultural Activities of the Faculty Members Based on the New Regulations for the Faculty Members' Promotion. *Journal of Iranian Cultural Research*, 7(2), 97-116. doi: 10.7508/ijcr.2014.26.005

Ghasemi, M., & Salehi, K. (2017). Representing the Obstacles and Challenges in Growth and Empowerment of Newly-Hired Faculty Members: A Phenomenological Study. *Journal of Training and Development of Human Resources*, 4(13), 1-25.

Jamali Zavareh, B.; Nasr Isfahani, A.R.; Nili, M.R. (2018). Analysis of faculty promotion regulations: Challenges and consequences. *Journal of Iranian Higher education*, 10 (1), 79-98.

Karimi-Moonaghi, H., Zhianifard, A., Jafarzadeh, H., Behnam, H., Tavakol-Afshari, J. (2015). Experiences of Faculty Members in Relation to the Academic Promotion Process. *Strides in Development of Medical Education*, 11(4), 485-499.

Majdzadeh, S.; Nejat, S.; Gholami, J.; Rashidian, A. (2006). Satisfaction and opinions of Tehran University of Medical Sciences academic members on its development programs. Payavard, 2 (1 and 2):6-17

McKiernan, E. C., Schimanski, L. A., Nieves, C. M., Matthias, L., Niles, M. T., & Alperin, J. P. (2019). Meta-research: use of the journal impact factor in academic review, promotion, and tenure evaluations. *Elife*, *8*. e47338. https://doi.org/10.7554/eLife.47338.001.

Mobini, M.; Abbaspour, A.; Mobin, M. (2014). Development of effective strategic faculty members in improving the quality of universities and higher education institutions. *The First National Conference on Evaluation in the University System, Sharif University of Technology*, Tehran, Iran-May, 1-10.

Mohammadi Doostdar, H., Mirhosseini, A. (2008). A comparative investigation of academic promotion criteria in higher. *Journal of Science and Technology Policy*, 1(3), 91-102.

Rezaei, M., Noroozi Chakoli, A. (2015). The Identification and Accreditation of the Research Productivity Evaluation Indicators of Iran universities. *Journal of Academic librarianship and Information Research*, 49(2), 213-237. doi: 10.22059/jlib.2015.56984

Osareh, F.; Afifian, F. (2018). A review of the regulations for the promotion of faculty members of universities and educational institutions of the country: pathology and providing solutions. *Quarterly Journal of Book Criticism, Communication and Information*, 4 (15): 213-223. http://icbr.faslnameh.org/article-1-437-fa.html.

Journal of Knowledge-Research Studies (JKRS)

Vol. 1

Issue 1

Serial Number 1

2022

Regulations for promoting the ranks of faculty members of educational and research institutes, approved by the 679th session, dated 2011/1/4 of the Republic Ilamic of Iran Supreme Council of the Cultural Revolution.

Regulations for promoting the rank of faculty members of educational and research institutes, approved in the meeting No. 776, dated 2016/3/8 of the Republic Islamic of Iran Supreme Council of the Cultural Revolution.

Rice, D. B., Raffoul, H., Ioannidis, J. P., & Moher, D. (2019). Academic criteria for promotion and tenure in faculties of biomedical sciences: a cross-sectional analysis of 146 universities. *bioRxiv*, 802850. https://doi.org/10.1136/bmj.m2081 .

Rice, D. B., Raffoul, H., Ioannidis, J. P., & Moher, D. (2020). Academic criteria for promotion and tenure in biomedical sciences faculties: cross sectional analysis of international sample of universities. *Bmj*, *369.* https://doi.org/10.1136/bmj.m2081.

Rohani, Sh.; Rashidi, Z. (2018). Analysis of lived experience of faculty members of the process of promotion of academic rank: A phenomenological study. *Journal of Iranian Higher education*, 10 (1): 133-157.

Roshan, M.; Ghasemi, M. (2018). Behavioral analysis of faculty members of humanities and social sciences faculties in the process of scientific promotion. *Journal of Iranian Higher education*, 10 (1): 1-23.

Secretariat of the Iran Supreme Council of the Cultural Revolution. (2010). *Comprehensive scientific map of the country [Iran]*.

Shamshiri, B.; Salimi, Q.; Sangi, F. (2018). Criteria for promotion of faculty members in the field of humanities from the perspective of the experiences of world-renowned universities and the experiences of faculty members of Shiraz University Combined research. *Journal of Iranian Higher education*, 10 (1): 83-106.

Shirbegi, N.; Saedmoucheshi, L. (2018). Phenomenology of faculty members' experiences of the process of promotion. *Journal of Iranian Higher education*, 10 (1), 57-77.

Tootoonchi, M.; Yamani, N.; Taleghani, F. (2014). Evaluation of administrative performance indicators used for academic promotion: viewpoints of faculty members of Iranian medical universities. *J Med Educ Dev.*, 7 (14):20-30

Zhang, j. (2013.). Promotion criteria, faculty experiences and perceptions: a qualitative study at a key university in china. *International Journal of Educational Development*, 33: 158-195. https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2012.04.004.

Journal of Knowledge-Research Studies (JKRS)

Vol. 1

Issue 1

Serial Number 1

2022

نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفرپور، اسحاق؛ عباس‌پور، جواد؛ سلیمی، قاسم (۱۴۰۱). کاوش تجربیات و دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی و هنر در مورد آیین‌نامه ارتقاء. *نشریه مطالعات دانش‌پژوهی*،۱(۱): ۵۴-۲۹.

DOI: 10.22034/jkrs.2021.47805.1006
URL: https://jkrs.tabrizu.ac.ir/article_14076.html

این مقاله به‌صورت دسترسی باز و با لایسنس CC BY NC کریتیوکامانز قابل‌استفاده است.

کاوش تجربیات و دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی و هنر در مورد آیین‌نامه ارتقاء

اسحاق صفرپور[۱]، جواد عباس‌پور[۲*]، قاسم سلیمی[۳]

۱. کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.
۲. استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران(نویسنده مسئول) javad.abbaspour@gmail.com
۳. دانشیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۵ شهریور ۱۴۰۰ **تاریخ پذیرش: ۵ دی ۱۴۰۰**

چکیده

هدف: هدف این پژوهش آگاهی از دیدگاه‌ها و تجربیات اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه شیراز پیرامون آیین‌نامه ارتقاء است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر مطالعه کیفی و از نوع توصیفی- اکتشافی است. برای گردآوری داده‌ها با ۱۴ نفر از اساتید حوزه علوم انسانی و هنر مصاحبه نیمه ساخت یافته صورت گرفت. بعد از پیاده‌سازی فایل‌های صوتی مصاحبه‌ها در قالب فایل متنی، داده‌ها با روش تحلیل مضمون تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد آیین‌نامه ارتقاء دارای چالش‌هایی همچون قربانی شدن علوم انسانی، تأکید زیاد بر بُعد پژوهشی و غفلت از آموزش، تأکید بر کمیت و عدم توجه به کیفیت، سلیقه‌ای عمل کردن کمیته‌ها و وجود آیین‌نامه واحد برای همه حوزه‌ها است. جامعیت به واسطه توجه به ابعاد چهارگانه، توجه نسبی به شیوه‌نامه در کنار آیین‌نامه و تعیین اعضای هیئت علمی هیئت ممیزه به‌صورت انتخابی ازجمله نقاط قوت آیین‌نامه بود. مهم‌ترین تبعات اجرای آیین‌نامه ایجاد فضای رقابتی نامطلوب، به حاشیه بردن علوم انسانی، فشار مضاعف بر عضو هیئت علمی در برآوردن انتظارات پژوهشی، سوق دادن عضو هیئت علمی به تولید کمی مقاله بود.

نتایج: با توجه به مجموعه چالش‌ها، نقاط قوت و پیامدهای منفی آیین‌نامه ارتقاء از نگاه اعضای هیئت علمی، شاید مؤثرترین و بهترین راهکار پیشنهادی جهت رفع مجموعه این مشکلات، تفکیک آیین‌نامه ارتقاء حوزه‌های علوم انسانی از حوزه‌های غیر علوم انسانی باشد.

واژگان کلیدی: ***آیین‌نامه ارتقاء، اعضای هیئت علمی، حوزه علوم انسانی و هنر، تجربیات و دیدگاه‌ها، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.***

۱. مقدمه

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، به‌عنوان بالاترین سطح نظام آموزشی جامعه، به‌منظور افزایش کیفیت و پاسخگویی به مسائل موجود، راهبردها و تصمیمات گوناگونی اخذ می‌کنند. توسعه منابع انسانی و به‌صورت خاص ارتقاء اعضای هیئت علمی یکی از راهبردهای اتخاذشده برای حفظ کیفیت خدمات علمی و آموزشی و محصولات فرهنگی در دانشگاه‌ها است؛ درواقع، وجود اعضای هیئت علمی بهره‌مند از مهارت‌های سطح بالا، هسته اصلی کیفیت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است (عباسپور و مبین، ۱۳۹۳). اعضای هیئت علمی در نظام دانشگاهی معمولاً با درجه استادیاری مشغول به کار می‌شوند و پس از مرحله تبدیل وضعیت استخدامی، برای ارتقاء تلاش می‌کنند. نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی را می‌توان فرایندی کیفی و کارشناسی در نظرگرفت که با اتخاذ رویکردها و معیارهای غنی و مستحکم، زمینه تحول بنیادین در فعالیت‌های اعضای هیئت علمی را فراهم می‌کند (محمدی دوستدار و میرحسینی، ۱۳۹۲).

یکی از این قوانین و عوامل بسیار تأثیرگذار در توسعه و ارزیابی فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی پس از ورود به حرفه و تثبیت وضعیت استخدامی، آیین‌نامه ارتقاء است. در جمهوری اسلامی ایران آیین‌نامه استخدامی و ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران مصوب ۱۳۴۸ به‌عنوان اولین آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی محسوب می‌شود (آرین‌نژاد،۱۳۹۴). از آن زمان به بعد این آیین‌نامه شش مرتبه بازنگری شده است که آخرین مورد در جلسه ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسیده و از تاریخ ۱۳۹۵/۱۰/۱ به اجرا درآمده است (عصاره و عفیفیان، ۱۳۹۷). این آیین‌نامه شامل چهار ماده فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و علمی- اجرایی است که اعضای هیئت علمی برای ارتقاء مرتبه علمی باید امتیازات لازم را کسب کنند (آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، ۱۳۹۴/۱۲/۱۸).

به دلیل اهمیت این آیین‌نامه، پژوهش‌های نسبتاً قابل‌توجهی به بررسی و واکاوی آن از زوایای مختلف پرداخته و تلاش کرده‌اند تا ضمن تحلیل این آیین‌نامه، کاستی‌های آن را از رویکردهای مختلف و در قیاس با سایر آیین-نامه‌های دانشگاه‌های جهان مدنظر قرار دهند (شمشیری، سلیمی و سنگی، ۱۳۹۷؛ روحانی، ۱۳۹۷؛ شیربگی و ساعدموچشی، ۱۳۹۷). آنچه در مورد این آیین‌نامه در پژوهش‌های گوناگون همواره به‌عنوان چالش اساسی مطرح شده است نگاه یکسان به حوزه‌های علوم انسانی و اجتماعی، فنی مهندسی، علوم پایه و کشاورزی و دامپزشکی در چهار ماده فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و علمی- اجرایی است (روشن و قاسمی، ۱۳۹۷؛ جمالی، نصراصفهانی و نیلی، ۱۳۹۷)؛ این در حالی است که این حوزه‌های علمی ماهیت‌های متفاوتی دارند و انتظار می‌رود تفاوت‌های آن‌ها در آیین‌نامه ارتقاء نیز انعکاس یابد. موضوع بررسی آیین‌نامه ارتقاء سال‌ها در سطح دانشگاه‌ها و وزارت علوم به‌عنوان یک دغدغه اساسی مطرح است؛ ولی مطالعه دقیق و جامعی، به‌ویژه از نگاه اعضای هیئت علمی علوم انسانی و اجتماعی، پیرامون آیین‌نامه ارتقا به‌صورت کیفی و عمیق صورت نگرفته است. بنابراین در این پژوهش تلاش شده است آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی از نگاه اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی و اجتماعی مورد مطالعه و تحلیل قرار گیرد تا ضمن شناخت چالش‌ها و نقاط قوت آن، پیامدهای اجرای آیین‌نامه فعلی مورد کنکاش قرار گیرد؛ و درنهایت، راهکارهایی در جهت بهبود آیین‌نامه فعلی و ترسیم افق‌های آینده برای سیاست‌گذاری در این حوزه ارائه گردد.

نشریه مطالعات دانش‌پژوهی
صفحه ۳۰
دوره ۱، شماره ۱
پیاپی ۱
۱۴۰۱

اهمیت مطالعه حاضر از دو جنبه قابل تبیین است؛ از منظر نظری، دستاوردهای مطالعه می‌تواند افق‌های نظری درزمینهٔ چالش‌های موجود آیین‌نامه ارتقاء از نظر اعضای هیئت علمی به‌عنوان کنشگران عرصه تولید دانش ترسیم نماید؛ و از منظر کاربردی، نتایج و برآیند این مطالعه می‌تواند مورد توجه و استفاده اعضای هیئت علمی و معاونت-های مرتبط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و همچنین دانشگاه‌ها قرار گیرد.

بر این اساس، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به سؤال های زیر است:

۱. چالش‌ها و نقاط ضعف موجود در آیین‌نامه ارتقاء از دیدگاه اعضای هیئت علمی حوزه‌های علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه شیراز کدامند؟
۲. مزایا و نقاط قوت آیین‌نامه ارتقاء، از دیدگاه اعضای هیئت علمی حوزه‌ی علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه شیراز کدامند؟
۳. پیامدهای اجرای آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی فعلی، از دیدگاه اعضای هیئت علمی حوزه‌های علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه شیراز چیست؟
٤. راهکارهای پیشنهادی جهت بهبود و اصلاح آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی حوزه‌های علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه شیراز چیست؟

۲. پیشینه پژوهش

مطالعات در مورد آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی را می‌توان به سه دسته اصلی تقسیم‌بندی نمود:

الف. مطالعات در خصوص آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی:

عمده پژوهش‌های مربوط به آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقاء به مشکلات آیین‌نامه ارتقاء و تأثیر منفی آن بر فضای علمی کشور پرداخته‌اند. مشکلات مربوط به فرآیندهای اداری، مشکلات مربوط به عملکرد کمیته‌ها، مسائل مربوط به صلاحیت عمومی، یکسان بودن آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی، ضعیف‌تر شدن بعد ترویجی علوم و تمرکز زیاد به مقایسه عددی تولید علم و عوامل انگیزشی ازجمله مهم‌ترین موارد شناسایی شده بودند. پژوهشگران با برشمردن این مشکلات مجموعه‌ای از راهکارها را ارائه کرده‌اند. پژوهش مجدزاده و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد که در قوانین ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها تعداد مقالات پژوهشی منتشرشده در نمایه‌های معتبر دنیا ازجمله شاخص‌های ارتقاء بوده است و این نشان‌دهنده ارتقاء جایگاه و فرهنگ پژوهش در کشور است.

در پژوهشی دیگر ارسطوپور (۱۳۹۳) با نگاهی آسیب‌شناسانه به آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی، پژوهشی باهدف ارائه نگاهی جامع به کلیت این آیین‌نامه در روند امتیازدهی به تولیدات علمی متخصصان انجام داد. با روش تحلیل محتوا سه محور چالش‌های زبان‌شناختی در آیین‌نامه ارتقاء و مشکل خوانش‌های متفاوت، چالش حاصل از تفاوت‌های میان آیین‌نامه‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی و چالش‌های حاصل از نارسایی‌های آیین‌نامه در پیوند با بحث تولید علم بررسی شد. خوانش‌های متعدد علائم، ساخت‌های پیچیده نحوی و ابهام واژگانی ازجمله چالش‌های زبان‌شناختی آیین‌نامه ارتقاء بود. در بُعد چالش حاصل از تفاوت‌های آیین‌نامه میان اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی با توجه به جدول امتیازی موجود در آیین‌نامه

بین دو گروه علمی و آموزش در روند ارتقاء نظام امتیازدهی یکسان نبود. ضعیف‌تر شدن بُعد ترویجی علوم و تمرکز زیاد به مقایسه عددی تولید علم از چالش‌های حاصل از نارسایی آیین‌نامه در ارتباط با تولید علم بود. نتایج پژوهش عصاره و عفیفیان(۱۳۹۷) نشان داد بین آیین‌نامه مصوب و خط‌مشی و استراتژی دانشگاه‌ها تناقض‌هایی مشاهده و به‌تبع آن یکدستی در اجرای آیین‌نامه در میان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی گوناگون دچار لغزش می‌شود.

ب. مطالعات در ارتباط با سنجش دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کشور:

مطالعات مربوط به سنجش دیدگاه‌ها و تجربیات اعضای هیئت علمی که عمدتاً تجارت زیسته اعضای هیئت علمی را در حوزه‌های مختلف به محک آزمون گذاشته‌اند، طیف وسیعی از چالش‌های اعضای هیئت علمی در مواجه با آیین‌نامه ارتقاء را اشاره کرده‌اند که ازجمله مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به منطقی نبودن شاخص‌های ارزیابی، مقاله محوری در پژوهش‌ها، یکسان بودن آیین‌نامه در دو وزارتخانه علوم و بهداشت و وجود تناقض‌های فراوان و عدم یکدستی در سیاست‌های دانشگاه‌ها در اجرای این آیین‌نامه اشاره کرد. نتایج پژوهش روحانی (۱۳۹۷) نشان داد تمرکززدایی، استقلال دانشگاهی، آزادی علمی در کنار کیفیت‌سنجی، همگن‌سازی فرایندها و به‌کارگیری نیروی متخصص در نهادهای ارزیابی از عوامل تأثیرگذار بر روند ارتقاء بود. جمالی، نصراصفهانی و نیلی(۱۳۹۷) در پژوهشی کیفی از نوع اکتشافی به تحلیل دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی درباره آیین‌نامه ارتقاء و پیامدهای ماده‌های آیین‌نامه بر فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی پرداختند. نتایج نشان داد ایراد کلی آیین‌نامه این بود که برای همه دانشگاه‌ها و همه رشته‌ها یک آیین‌نامه نوشته شده است درحالی‌که روش ارتقاء اعضای هیئت علمی در رشته‌های مختلف علوم انسانی، فنی و ریاضی، هنر و پزشکی نمی‌تواند یکسان باشد. شیربگی و ساعدموچشی(۱۳۹۷) به واکاوی تجارب اعضای هیئت علمی از مفهوم ارتقاء مرتبه علمی با رویکردی تفسیری و با راهبرد پدیدارنگاری پرداختند. نتایج نشان داد می‌توان تجارب اساتید را به دودسته تجارب مثبت و خوشایند و تجارب منفی و ناخوشایند طبقه‌بندی کرد. از تجارب خوشایند می‌توان جهت رشد و بالندگی شغلی و حرفه‌ای اساتید بهره برد. تجارب ناخوشایند نیز در بحث ارتقاء مشکلاتی برای رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی ایجاد نموده است.

ج. مطالعات انجام‌شده پیرامون مقایسه آیین‌نامه‌های ارتقاء در نظام‌های آموزش علمی سایرکشورها با آیین‌نامه ارتقاء داخل کشور

درنهایت، مطالعات انجام‌شده پیرامون مقایسه آیین‌نامه‌های ارتقاء در نظام‌های آموزش علمی سایر کشورها با آیین-نامه ارتقاء در داخل کشور نشان می‌دهد که فراهم آوردن امکان آشنایی سیاست‌گذاران علمی کشور با دیدگاه‌های برنامه‌ریزان علمی و تحقیقاتی سایر کشورها، تأمین کننده بسترهای لازم در تدوین نظام ارتقاء جامع برای دانشگاه‌های کشورمان است؛ پژوهشگران تأکید دارند که بر اساس یافته‌های این نوع از پژوهش‌ها سیاست‌گذاران علمی کشور ضمن توجه به شرایط فرهنگی، اجتماعی و مسائل مربوط به جامعه‌شناسی آموزش عالی کشور، نظام ارتقاء اعضای

هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی را به‌گونه‌ای طراحی و تدوین کنند که فراهم‌کننده زمینه ارتقاء همه‌جانبه آموزش علمی و تحقیقاتی ایران باشد (محمدی دوستدار، ۱۳۹۲؛ شمشیری، سلیمی و سنگی، ۱۳۹۷).

پژوهش‌های انجام‌شده در خارج از کشور، به تحلیل جنبه‌های مختلف آیین‌نامه ارتقاء در کشورهای مختلف مانند سوئد، کارولینای جنوبی و دانشگاه‌های برتر جهان چون آکسفورد، کمبریج، استنفورد و غیره پرداخته‌اند. این پژوهش‌ها نشان دادند که وجود محدودیت‌های مالی در دانشگاه‌ها و به‌تبع آن عدم توانایی در استخدام اساتید خبره، سبب از بین رفتن پویایی در فضای علمی می‌شود. تأثیرپذیری معیارهای ارتقاء از سیاست‌های کلان حکومتی، لزوم انجام خودارزیابی از سوی اعضای هیئت علمی، دور شدن از فرایندهای ارزیابی کیفی و تسلط رویکرد کمیت‌گرایی نیز ازجمله مواردی بود که در پژوهش‌های خارج از کشور در ارتباط با آیین‌نامه ارتقاء به آن اشاره شده بود. آرچیبونگ و همکاران[1] (۲۰۱۰) در مقاله خود به تعیین میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاهی با توجه به معیارهای ارتقاء پرداختند. پژوهشگران با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته به جمع‌آوری داده‌ها از ۳۴۹ نفر مبادرت ورزیدند. نتایج پژوهش نشان داد که عمده اعضای هیئت علمی از فعالیت‌های مربوط به روند ارتقاء رضایت نداشتند. ازمان و همکاران[2] (۲۰۱۲) در پژوهش خود فرایندهای ارتقا در دانشگاه‌های دولتی مالزی را توصیف کردند و معیارهای مختلف و وزن هریک از آن‌ها را مورد سنجش قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که در ۱۸ دانشگاه موردبررسی، ۶ معیار برای ارتقاء وجود دارد؛ همچنین اغلب دانشگاه‌ها بیشتر از معیار تحقیق و انتشار مقاله استفاده می‌کنند و وزن بیشتری به این معیار می‌دهند. ژانگ[3] (۲۰۱۳) با مطالعه کیفی با عنوان مشاهدات و تجربیات اعضای هیئت علمی از معیارهای ارتقاء در دانشگاه‌های مهم چین نشان داد که معیارهای ارتقاء به‌طور گسترده تحت تأثیر سیاست‌های تعیین‌شده از سوی حکومت در سطح ملی توسعه داده شده‌اند. این پژوهش نشان داد اعضای هیئت علمی نسبت به بورس تحصیلی خارجی تعریف‌شده بسیار فعالانه واکنش نشان می‌دهند و پژوهش‌های بعدی درزمینهٔ ارزیابی و ارتقاء اعضای هیئت علمی ممکن است نشان‌دهنده تغییر جایگاه هندسی معیار آموزشی ارتقاء به سطح کارگروهی و بخشی و همین‌طور گسترش معیار پژوهشی به مرحله کاربرد دانش باشد؛ حتی ممکن است آثار پژوهشی بجای نیاز به ارزیابی در حوزه کمیت، زبان و عبارات، در سطح محتوا نیاز به تغییر داشته باشند. ازمان و همکاران (۲۰۱۶) در مقاله خود فرآیند ارتقای تحصیلی در دانشگاه‌های دولتی مالزی، پیچیدگی و چالش‌های فرآیند ارتقاء در این مؤسسات را نشان دادند. آن‌ها معتقدند مسائل و چالش‌های مرتبط، و برخی از شیوه‌ها و عادات دانشگاهی ناشی از فشار برای دستیابی به ترفیع، فراگیر هستند و بر نظام ارزش دانشگاهی و فرهنگ کار تأثیر می‌گذارند. همچنین آن‌ها با تأکید بر اهمیت به‌کارگیری یک استاندارد ثابت برای ارتقاء در یک سیستم حقوق و دستمزد به این نتیجه رسیدند که سیستم ارتقای تحصیلی در دانشگاه‌های دولتی باید درنهایت ارزش‌های دانشگاهی اصلی را تأیید کند و انتقال دهد. رایس[4] و همکاران (۲۰۱۹) مجموعه‌ای از معیارهای سنتی و پیشرفته از پیش تعیین‌شده برای ارزیابی محققان جهت ارتقاء و تصدی در دانشکده‌های علوم زیست پزشکی در بین دانشگاه‌های سراسر جهان تعیین کردند. برای این منظور آن‌ها ۱۷۰ دانشگاه به‌صورت تصادفی از فهرست

1. Archibong et al
2. Azman et al
3. Zhang
4. Rice

رتبه‌بندی دانشگاه‌های جهان (فهرست لایدن) انتخاب کردند و ۵ معیار سنتی و ۷ معیار پیشرفته را برای ارزیابی پیشنهاد کردند. مک‌کیرنان[1] و همکاران (۲۰۱۹) میزان و راه‌های تأثیر ضریب تأثیر مجله[2] بر مرور، ارتقاء و تصدی منصب در یکی از دانشگاه‌های ایالات متحده آمریکا و کانادا را موردبررسی قراردادند و دریافتند ۴۰ درصد از مؤسسات پژوهشی و ۱۸ درصد از مؤسسات دوره کارشناسی ارشد از این ضریب استفاده کرده‌اند. یافته‌های آن‌ها نشان داد استفاده از ضریب تأثیر مجله به‌ویژه در مؤسسات پژوهشی می‌تواند برای جلوگیری از سوءاستفاده‌های احتمالی به کار رود. رایس و همکاران (۲۰۲۰) مطالعه‌ای باهدف تعیین مجموعه‌ای از معیارهای از پیش تعیین‌شده برای ارزیابی پژوهشگران جهت ارتقاء و تصدی منصب در دانشکده‌های پزشکی کانادا انجام دادند. آن‌ها برای ارزیابی ارتقاء و تصدی از دستورالعمل مؤسسات استفاده کردند که شامل ۵ معیار سنتی و ۷ معیار پیشرفته بود. نتایج نشان داد چهار مورد از پنج معیار سنتی (۸۰.۰٪) در حداقل یک دستورالعمل ارتقاء وجود داشت، درحالی‌که تنها سه مورد از هفت معیار غیر سنتی (۴۲.۹٪) در هر دستورالعمل ارتقاء وجود داشت.

در یک جمع‌بندی می‌توان گفت مطالعات پیشین بیشتر به دیدگاه‌ها درباره آیین‌نامه و ذکر پاره‌ای از موانع و یا بررسی وضعیت یک ماده واحد از آیین‌نامه به‌صورت کمی توجه داشته‌اند، در نزدیک‌ترین پژوهش انجام‌شده به این پژوهش، جمالی و همکاران (۱۳۹۷)، نیز به دو مسئله پیامدها و چالش‌های آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی توجه شده است؛ درعین‌حال تجربه زیسته اعضای هیئت علمی پیرامون مزایای این آیین‌نامه و ارائه راهکارهایی جهت حل چالش‌های آن مدنظر قرار نگرفته است. همچنین دیدگاه کلی اعضای هیئت علمی حوزه‌های مختلف علمی اعم از مهندسی، کشاورزی و .. کنکاش شده است و به‌صورت خاص به حوزه علوم انسانی، که بعضاً دغدغه‌های متفاوت و بیشتری دارند، به‌صورت خاص نپرداخته است. براین اساس در پژوهش حاضر به بررسی چالش‌ها و نقاط ضعف، نقاط قوت، تبعات و پیامدهای و ارائه راهکارهای آیین‌نامه ارتقاء از منظر متخصصان حوزه علوم انسانی و هنر و تجربیات زیسته آن‌ها در این رابطه پرداخته خواهد شد.

۲. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر مطالعه کیفی و از نوع توصیف-اکتشافی است. مشارکت‌کنندگان پژوهش را اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز دارای حداقل مرتبه دانشیاری و سابقه فعالیت و یا عضویت در کمیته‌های ارتقاء، تشکیل می‌دادند. از میان ۱۴ نفر اعضای هیئت علمی، ۸ نفر دارای مرتبه استاد و ۶ نفر دانشیار بودند. این افراد به روش متوالی گلوله برفی (ارجاع زنجیره‌ای) انتخاب شدند؛ به‌این‌ترتیب که پژوهشگر در یک مصاحبه ابتدایی با یک نمونه هدفمند از اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز که در رابطه با موضوع پژوهش دارای اطلاعات غنی بود، مصاحبه را آغاز کرد و پس از مصاحبه با ایشان، از وی درخواست کرد اعضای هیئت علمی دیگر که سابقه فعالیت یا عضویت در کمیته‌های ارتقاء داشتند را معرفی کند.

1. McKiernan
2. Journal Impact Factor (JIF)

جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی اعضای هیئت علی مشارکت‌کننده در پژوهش

ردیف	مرتبه علمی	جنسیت	بخش آموزشی دانشگاه
۱	استاد	مرد	دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی (اقتصاد)
۲	استاد	مرد	دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی(جامعه‌شناسی)
۳	دانشیار	مرد	دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی (تربیتی)
۴	دانشیار	زن	دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی (تربیتی)
۵	دانشیار	مرد	دانشکده ادبیات و علوم انسانی (زبان‌شناسی)
۶	استاد	مرد	دانشکده حقوق و علوم سیاسی (حقوق)
۷	استاد	مرد	دانشکده حقوق و علوم سیاسی (علوم سیاسی)
۸	دانشیار	زن	دانشکده هنر (آموزش تصویری)
۹	دانشیار	مرد	دانشکده ادبیات و علوم انسانی (زبان‌های خارجی)
۱۰	استاد	مرد	دانشکده الهیات و معارف اسلامی (علوم قرآنی)
۱۱	دانشیار	مرد	دانشکده ادبیات و علوم انسانی (ادبیات عرب)
۱۲	استاد	مرد	دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی (مدیریت و برنامه‌ریزی درسی)
۱۳	استاد	مرد	دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی (حسابداری)
۱۴	استاد	مرد	دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی (بالینی)

مصاحبه‌ها به‌صورت نیمه ساخت‌یافته بود. پژوهشگر ابتدا فهرستی از سؤالات مرتبط اولیه که با همکاری کمیته پایان‌نامه (اساتید راهنما و مشاور) تهیه شده بود را به‌عنوان برگه راهنمای مصاحبه در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار داد. این سؤالات صرفاً مشخص‌کننده موضوعاتی بود که مباحث مرتبط را پوشش می‌داد و در حین مصاحبه، به فراخور سؤالات دیگری نیز مطرح گردید. برای مثال در وهله اول درباره دیدگاه اعضای هیئت علمی در ارتباط با آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی پرسیده شد و در ادامه سؤالات ذیل مطرح شد: به نظر شما مهم‌ترین نقاط قوت و ضعف آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی در حوزه علوم انسانی کدامند؟ و پیامدها و آسیب‌های احتمالی اجرای آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی به‌ویژه در حوزه علوم انسانی از نظر شما کدامند؟

درمجموع، تا رسیدن داده‌ها به حد اشباع با ۱۴ نفر از اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه شیراز مصاحبه شد. زمان مصاحبه‌ها بین ۴۹ دقیقه تا ۱ ساعت و ۴۱ دقیقه به طول انجامید. در این پژوهش جهت اعتبار داده‌ها، از روش همسوسازی، گردآوری داده‌ها از منابع مختلف (مصاحبه، اسناد و...) استفاده شد. هدف از کاربرد روش همسوسازی به دست آوردن داده‌های مختلف و مکمل حول یک پدیده است؛ بدین‌صورت که داده‌ها از منابع مختلف (اسناد، مصاحبه) حول پدیده آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی جمع‌آوری گردید و مطابقت مصاحبه‌ها و مبانی نظری و پژوهشی صورت پذیرفت. برای پایایی داده‌ها نیز از روش هدایت دقیق جریان مصاحبه و استفاده از اعضای کمیته پژوهش جهت ارزیابی و بررسی داده‌های مصاحبه استفاده شد. بدین منظور کمیته‌ای توسط استاد راهنما و استاد مشاور تشکیل شد و به بررسی یافته‌ها و کدهای استخراج‌شده از مصاحبه‌ها پرداخته شد. به‌علاوه در هر مرحله کنترل مجدد کدگذاری صورت پذیرفت. با بررسی‌های مکرر کدها درنهایت

نظرات مشابه در رابطه با تفسیر و نحوه کدگذاری داده‌ها حاصل شد. روش اصلی تحلیل داده‌ها، فرایند تحلیل مضمون بود که به‌صورت کدگذاری و طبقه‌بندی داده‌های خام و استخراج مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر و روابط بین آن‌ها به انجام رسید. آغاز فرآیند به این صورت بود که ابتدا پژوهشگر متن حاصل از پیاده‌سازی فایل‌های ضبط‌شده در مصاحبه‌های انجام‌شده توسط مشارکت‌کنندگان را به همان شکل گفتاری و نوع بیان گفته‌شدهٔ آن‌ها، در قالب واژه‌ها و عبارات یادداشت‌برداری نمود؛ و سپس، اقدام به بازنگری و خواندن داده‌های ثبت‌شده کرد. برای استخراج مضامین پایه، نیاز بود که متن مصاحبه‌ها چند بار توسط پژوهشگر مطالعه شود تا فهرستی از مضامین و مقوله‌ها قابل تهیه باشد؛ در مرحله بعد با مراجعه به مضامین پایه، کدهایی که به موضوعی مشترک و مشابه اشاره داشتند، به‌صورت کدهای مشترک کدگذاری و مضامین سازمان دهنده ساخته شد و از مقایسه و طبقه‌بندی آن‌ها نیز مضامین فراگیر در قالب چهار مضمون کلی شامل چالش‌ها و نقاط ضعف، نقاط قوت، تبعات و پیامدها و راهکارها دسته‌بندی شد.

نشریه مطالعات دانش‌پژوهی
صفحه ۳۶
دوره ۱، شماره ۱
پیاپی ۱
۱۴۰۱

۳. یافته‌ها

همچنان که در بخش روش‌شناسی پژوهش اشاره کردیم، یافته‌های پژوهش در قالب چالش‌ها و نقاط ضعف، نقاط قوت، تبعات و پیامدها و راهکارهای پیشنهادی قابل اشاره هستند. همچنین با تحلیل ۱۵۰ کد باز اولیه تهیه‌شده از عبارات و جملات مشارکت‌کنندگان، پس از حذف موارد تکراری و کدهای غیر مرتبط، تعداد ۱۱۴ مضمون پایه، ۲۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۴ مضمون فراگیر دسته‌بندی و استخراج شد.

الف. چالش‌ها و نقاط ضعف موجود در آیین‌نامه ارتقاء از دیدگاه اعضای هیئت علمی حوزه‌های علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه شیراز کدامند؟

یافته‌های پژوهش نشان داد از حیث چالش‌ها و نقاط ضعف، مشارکت‌کنندگان در پژوهش هشت مضمون سازمان-دهنده را مطرح کردند. مضمون اول چالش‌ها و نقاط ضعف از نگاه علوم انسانی خود به شش مضمون فرعی شامل شانس پایین حوزه علوم انسانی برای چاپ مقاله‌های بین‌المللی،کم بودن تعداد نشریات بین‌المللی، گستردگی و فلسفی بودن زبان علوم انسانی، قربانی شدن علوم انسانی در آیین‌نامه، نگاه درجه‌دو به حوزه علوم انسانی در آیین‌نامه، مغفول ماندن مباحث ارتباط استاد با شاگرد در علوم انسانی بود. در بین این مضامین، اغلب مشارکت‌کنندگان به سه مورد اخیر توجه و تأکید بیشتری داشتند؛ برای مثال، یکی از اساتید در باب قربانی شدن علوم انسانی اشاره کرد که «عمده کسانی که این آیین‌نامه‌ها را در وزارتخانه تدوین می‌کنند کسانی هستند که خارج از حوزه علوم انسانی هستند و به علوم انسانی و افراد این حوزه با دید افراد کاهل نگاه می‌کنند که اهل فعالیت کردن و به‌خصوص فعالیت‌های پژوهشی از نوع بین‌المللی نیستند. تقریباً در تدوین آیین‌نامه، علوم انسانی هیچ جایگاهی ندارد.» (مصاحبه (۵) عضو هیئت علمی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، بخش زبان خارجه، دانشیار).

در مضمون دوم چالش‌ها و نقاط ضعف از جنبه پژوهشی- آموزشی تأکید زیاد بر بُعد پژوهشی و غفلت از سایر ابعاد به‌ویژه آموزش، تأکید آیین‌نامه بر کمیت پژوهش، غالب بودن نگاه فنی- مهندسی در آیین‌نامه، سوگیری آیین‌نامه به مقاله‌های آی.اس.آی، و وجود ارزیابی‌های دانشجویی در بعد آموزشی به‌عنوان یک ضعف به چشم

می‌خورد. از این پنج مضمون مشارکت‌کنندگان بر سه جنبه اول تأکید بیشتری داشتند؛ برای مثال، در ارتباط با تأکید آیین‌نامه بر کمیت پژوهشی و همچنین غفلت از آموزش، یکی از مصاحبه‌شونده‌ها بر این باور بود که «آن چیزی که بیشتر موردتوجه است پژوهش است و عمدتاً هم وتویی‌هاست. البته به آموزش هم توجه می‌شود ولی کار وقتی برسد عمدتاً به وتویی‌های پژوهش توجه بیشتری می‌شود.» (مصاحبه (۱) عضو هیئت علمی دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، استاد).

سومین مضمون سازمان دهنده چالش‌ها و نقاط ضعف در ارتباط با اعضای هیئت علمی بود که خود به مضامین فرعی دیگری شامل بی‌توجهی به پرورش اساتید صاحب‌نظر و مرجع، تغییرات مکرر آیین‌نامه، بلاتکلیفی اساتید در عمل به مفاد آیین‌نامه یا تشخیص اعضای هیئت ممیزه، نگرانی اساتید جوان از آیین‌نامه فعلی برای ارتقاء و تردید و سرگردانی اساتید در اولویت به بُعد آموزش یا پژوهش تقسیم می‌شد. در بین این مضامین سه مورد اول مهم‌ترین مضامین فرعی مدنظر مشارکت‌کنندگان بودند؛ برای مثال، در ارتباط با بی‌توجهی به پرورش اساتید صاحب‌نظر و مرجع، نظر یکی از اساتید این بود که: «یکی از شاخص‌هایی که دانشگاه اصفهان روی آن کار می‌کند مرجعیت علمی است. حالا نمی‌گوییم که فرد در دنیا شناخته شده باشد بلکه حداقل در سطح ملی شناخته شده باشد. اگر من مدعی هستم که در رشته تخصصی خودم حرف دارم حداقل این است که در ایران من را بشناسند و با چند دانشگاه یا مراکز مهم همکاری داشته باشم.» (مصاحبه (۹) عضو هیئت علمی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، بخش زبان‌های خارجی، دانشیار).

مضمون چهارم سازمان‌دهنده، چالش‌ها و نقاط ضعف از دیدگاه کمیته‌ها بود که در نزد مشارکت‌کنندگان فراوانی توجه چشمگیری داشت و شامل مضامین فرعی سلیقه‌ای عمل کردن کمیته‌ها به‌ویژه کمیته تخصصی و هیئت ممیزه، حاکمیت رابطه به‌جای ضابطه و لابی‌گری، مخفی بودن رأی هیئت ممیزه، ارجحیت عرف فرا آیین‌نامه‌ای بر نص بندهای آیین‌نامه، وجود سوگیری در ارتقاء عضو هیئت علمی، صوری بودن تعداد کمیته‌ها، عضویت تعداد اندک اعضای هیئت علمی علوم انسانی در هیئت ممیزه، نداشتن شناخت هیئت ممیزه از جامعیت حوزه علوم انسانی و ناآشنا بودن مدیران تصمیم‌گیرنده فرایند ارتقاء با حوزه علوم انسانی بود. همچنین چهار مضمون فرعی اول، بیشتر مورد توجه مشارکت‌کنندگان در پژوهش بود. مشارکت‌کننده‌ای در خصوص سلیقه‌ای عمل کردن کمیته هیئت ممیزه در جریان ارتقاء چنین گفت: «به صورت کلی عرض کنم؛ مثلا روزی بوده که پرونده‌ای با صد امتیاز ارتقاء گرفته، اما یک روز هم پرونده‌ای با امتیاز دویست ارتقاء نگرفته. یک روز حال اعضای کمیته‌ها خوب بوده همه را ارتقاء داده‌اند یک روز هم همه را قلع و قمع کردند.»مصاحبه (ه(۳) عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشیار).

مضمون پنجم سازمان دهنده چالش‌ها و نقاط ضعف آیین‌نامه ارتقاء از دیدگاه چشم‌اندازها و اهداف دانشگاه شامل سه مضمون تمرکز بر رتبه‌بندی‌های دانشگاهی به‌عنوان هدف اول دانشگاه‌ها، پیوند زدن رتبه‌بندی دانشگاهی به آیین‌نامه، و عدم همخوانی اجرای آیین‌نامه با اهداف دانشگاه‌ها بود. ازجمله مصادیق این مضامین می‌توان به این مورد اشاره کرد: «مشکل دیگر که این آیین‌نامه دارد این است که، آیین‌نامه تکلیفش با کلیت دانشگاه مشخص نیست. شما باید یک هدف والایی برای دانشگاه تنظیم و مطرح کنید و ذیل آن هدف والا، تکلیف ارتقاء را

مشخص نمایید. متأسفانه این‌طور نیست. هدفی که برای دانشگاه‌ها در ایران تعیین شده اهداف دست‌دوم، سوم و چهارم یا رنک است.» (مصاحبه (۵) عضو هیئت علمی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشیار).

مضمون سازمان‌دهنده ششم چالش‌ها و نقاط ضعف از رویکرد چالش‌های زمینه‌ای، شامل مضامین فرعی غالب بودن دیدگاه وزارت علوم در آیین‌نامه ارتقاء و عدم توجه به استقلال دانشگاهی و تسری یافتن چالش‌های ساختاری حاکم بر فضای علمی جامعه بر آیین‌نامه ارتقاء بود؛ به‌عنوان مثال، در مورد اینکه دانشگاه‌ها فقط مجری دستورات، شیوه‌نامه‌ها و آیین‌نامه ابلاغی از سوی وزارت علوم هستند و نقشی در اصلاح و بهبود وضعیت آیین‌نامه ندارند، مصاحبه‌شونده‌ای می‌گوید: «آیین‌نامه از دیدگاه وزارت علوم و با توجه به مقتضیات زمانی نوشته شده است و امکان تغییر و اصلاح از سوی دانشگاه‌ها وجود ندارد.» (مصاحبه (۱) عضو هیئت علمی دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، استاد).

هفتمین مضمون سازمان‌دهنده چالش‌ها و نقاط ضعف آیین‌نامه ارتقاء از رویکرد محتوایی-ساختاری شامل پنج مضمون فرعی وجود شیوه‌نامه‌های متفاوت در دانشگاه‌های مختلف، واحد بودن آیین‌نامه برای همه رشته‌ها، ضعف در برقراری ارتباط میان جامعه و دانشگاه، عدم ارائه تعریف مشخص از برخی مفاهیم (مانند کار فرهنگی)، و بی-توجهی به مطالعات بین‌رشته‌ای در آیین‌نامه بود که دو مضمون اول بیشتر موردتوجه قرار گرفته بود و عبارت زیر بیانگر تأیید این مضمون است:«آیین‌نامه متأسفانه یکسان نگاه کرده. ما تفاوت عمیقی بین رشته‌های علوم انسانی و غیر علوم انسانی داریم. حتی داخل حوزه‌های علوم انسانی هم به همین شکل است. یک سری تفاوت‌هایی که به اشتراکات می‌چربد.» (مصاحبه(۷) عضو هیئت علمی دانشکده حقوق و علوم سیاسی، بخش علوم سیاسی، استاد).

مضمون هشتم سازمان‌دهنده چالش‌ها و نقاط ضعف از دیدگاه الزامی بودن شامل مضمون‌های فرعی الزامی بودن بندهایی از ابعاد چهارگانه آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی، توجه به مقاله، به عنوان بند الزام‌آور پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء و دفاع از پایان‌نامه به عنوان بند الزام‌آور بُعد آموزشی آیین‌نامه ارتقاء بود؛ به‌عنوان مثال، یکی از مشارکت‌کنندگان چنین بیان کرد که «در برخی از بندهای هرکدام از زیر بندهای این چهار حوزه ما بندهای وتویی داریم. یک میزانی از امتیازات باید وجود داشته باشد تا پرونده قابل‌طرح باشد؛ مثلا، بند سه که پژوهشی است و اولین چیز هم که مقاله است.»مصاحبه (ه(۳) عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، بخش روانشناسی، دانشیار).

جدول ۲. مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه مربوط به چالش‌ها و نقاط ضعف

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
چالش‌ها و نقاط ضعف	از نگاه علوم انسانی	- شانس پایین حوزه‌ی علوم انسانی برای چاپ مقاله‌های بین‌المللی - کمبود تعداد نشریات بین‌المللی - گستردگی و فلسفی بودن زبان علوم انسانی - قربانی شدن علوم انسانی در آیین‌نامه - نگاه درجه‌دو به حوزه‌ی علوم انسانی در آیین‌نامه - مغفول ماندن مباحث ارتباط استاد با شاگرد در علوم انسانی
	از بعد پژوهشی- آموزشی	- تأکید زیاد بر بعد پژوهشی و غفلت از سایر ابعاد به‌ویژه آموزش - تأکید آیین‌نامه بر کمیت پژوهش - غالب بودن نگاه فنی- مهندسی در آیین‌نامه - سوگیری آیین‌نامه به مقاله‌های آی.اس.آی - وجود ارزیابی‌های دانشجویی در بعد آموزشی به‌عنوان یک ضعف
	از نگاه اعضای هیئت علمی	- نگرانی اساتید جوان از آیین‌نامه فعلی برای ارتقاء - تغییرات مکرر آیین‌نامه - تردید و سرگردانی اساتید در اولویت به بعد آموزش یا پژوهش - بی‌توجهی به پرورش اساتید صاحب‌نظر و مرجع - بلاتکلیفی اساتید در عمل به مفاد آیین‌نامه یا تشخیص اعضای هیئت ممیزه
	چالش‌های زمینه‌ای	- غالب بودن دیدگاه وزارت علوم در آیین‌نامه ارتقاء و عدم توجه به استقلال دانشگاهی - تسری یافتن چالش‌های ساختاری حاکم بر فضای علمی بر آیین‌نامه ارتقاء
	کمیته‌ها	- سلیقه‌ای عمل کردن کمیته‌ها (به‌ویژه کمیته تخصصی و هیئت ممیزه) - وجود سوگیری در ارتقاء عضو هیئت علمی - حاکمیت رابطه به‌جای ضابطه و لابی‌گری - مخفی بودن رأی هیئت ممیزه - صوری بودن تعداد کمیته‌ها - ارجحیت عرف فرا آیین‌نامه‌ای بر نص بندهای آیین‌نامه - عضویت تعداد اندک اعضای هیئت علمی علوم انسانی در هیئت ممیزه - نداشتن شناخت هیئت ممیزه از جامعیت حوزه‌ی علوم انسانی - ناآشنا بودن مدیران تصمیم‌گیرنده فرایند ارتقاء از جامعیت حوزه‌ی علوم انسانی
	اهداف و چشم‌اندازها	- تمرکز بر رتبه‌بندی‌های دانشگاهی به‌عنوان هدف اول دانشگاه‌ها - پیوند زدن رتبه‌بندی دانشگاهی به آیین‌نامه - عدم همخوانی اجرای آیین‌نامه با اهداف دانشگاه‌ها
	محتوایی- ساختاری	- وجود شیوه‌نامه‌های متفاوت در دانشگاه‌های مختلف - واحد بودن آیین‌نامه برای همه رشته‌ها - ضعف در برقراری ارتباطی میان جامعه و دانشگاه - عدم ارائه تعریف مشخص از برخی مفاهیم (مانند کار فرهنگی) - بی‌توجهی به مطالعات بین‌رشته‌ای در آئین‌نامه

نشریه مطالعات دانش‌پژوهی

صفحه ۴۰

دوره ۱، شماره ۱

پیاپی ۱

۱۴۰۱

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
		- توجه به مقاله به‌عنوان بند وتویی بعد پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء - دفاع از پایان‌نامه به‌عنوان بند الزام‌آورآور (وتویی) بعد آموزشی آیین‌نامه ارتقاء

ب.مزایا و نقاط قوت آیین‌نامه ارتقاء، از دیدگاه اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه شیراز کدامند؟

در ارتباط با نقاط قوت آیین‌نامه، مصاحبه‌شوندگان از دو منظر برای آیین‌نامه نقاط قوتی را ذکر کردند. اولین مضمون سازمان‌دهنده، نقاط قوت آیین‌نامه ارتقاء از نظر کلیات بود که خود شامل مضامین فرعی یکسان سازی و تعیین مأموریت مشترک برای تمام اعضای هیئت علمی، متناسب بودن آیین‌نامه با مقتضیات زمانی کشور، هدفمند بودن آیین‌نامه، توجه به ابعاد گوناگون (آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی)، آیین‌نامه به عنوان ابزار مناسبی برای سیاست‌گذاری و جهت‌دهی به آموزش عالی، مطلوب بودن داشتن آیین‌نامه در کلیت و توجه نسبی شیوه‌نامه به ماهیت علوم انسانی بود. برای مثال یکی از مشارکت‌کنندگان اشاره می‌کند: «آیین‌نامه در یک چشم‌انداز سعی کرده است که یک جامعیت را در خود قرار دهد. از این نظر می‌توانیم بگوییم که آیین‌نامه ارتقاء هدف خوبی را دنبال کرده است». (مصاحبه (۴) عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، بخش روان‌شناسی، دانشیار).

دومین مضمون سازمان‌دهنده، نقاط قوت آیین‌نامه ارتقاء از نظر کمیته‌ها بود که خود به هم‌راستا بودن کمیته‌ها در آیین‌نامه با یکدیگر، تعیین اعضای هیئت ممیزه به‌صورت انتخابی به‌جای انتصابی و حضور نماینده دانشکده به‌عنوان وکیل مدافع پرونده در هیئت ممیزه تقسیم می‌شد. در ادامه نظر یکی از مشارکت‌کنندگان که تأییدکننده این مضمون است، ارائه شده است: «ترکیب هیئت ممیزه انتخاباتی است و هر پرونده‌ای که در جریان است یک نفر به‌عنوان وکیل مدافع در کمیته منتخب حضور دارد و در هیئت ممیزه هم، از روند کار پرونده [ارتقاء یک عضو هیئت علمی] دفاع می‌کند و دیگران سؤال می‌کنند و ایشان جواب می‌دهد.» (مصاحبه (۳) عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، بخش روان‌شناسی، دانشیار).

جدول ۳. مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه مربوط به نقاط قوت

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
نقاط قوت	کلیات	- متناسب بودن آیین‌نامه با مقتضیات زمانی کشور - هدفمند بودن آیین‌نامه - توجه به ابعاد گوناگون (آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی) - آیین‌نامه به‌عنوان ابزار مناسبی برای سیاست‌گذاری و جهت‌دهی به آموزش عالی - مطلوب بودن آیین‌نامه در کلیت - توجه نسبی شیوه‌نامه به ماهیت علوم انسانی - یکسان‌سازی و تعیین مأموریت مشترک برای تمام اعضای هیئت علمی

نشریه مطالعات دانش‌پژوهی

صفحه ۴۲

دوره ۱، شماره ۱

پیاپی ۱

۱۴۰۱

	کمیته‌ها	- هم‌راستا بودن کمیته‌ها در آیین-نامه با یکدیگر

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
		- تعیین اعضای هیئت ممیزه به‌صورت انتخابی به‌جای انتصابی - حضور نماینده‌ی دانشکده به‌عنوان وکیل مدافع پرونده در هیئت ممیزه

ج.پیامدهای اجرای آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی فعلی، از دیدگاه اعضای هیئت علمی حوزه‌های علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه شیراز چیست؟

در فضای علمی و سازمانی به‌طورکلی هر طرح یا برنامه‌ای که اجرا شود یک سری تبعات و پیامدهایی را با خود به دنبال دارد که آیین‌نامه ارتقاء نیز از این قاعده مستثنی نیست. با توجه به نظرات مشارکت‌کنندگان تبعات آیین‌نامه می‌تواند در قالب چهار مضمون اصلی تقسیم شود. مضمون سازمان‌دهنده اول تبعات و پیامدهای اجرای آیین‌نامه ارتقاء: ایجاد رقابت نامطلوب در بین دانشگاهیان بود که در گفتگوها بدین شکل بیان شده بود: «می‌خواهم بگویم که رقابت از بیرون به شما وارد می‌شود؛ مثلا، وقتی‌که می‌گویند دانشگاه شیراز رتبه اول بود، دارد می‌شود دوم یا سوم، همه نگران می‌شوند. خب اگر این اتفاق بیفتد دانشجوی خوب کمتری می‌گیرد استاد خوب کمتر و بودجه کمتری هم می‌گیرد؛ پس شما در فضای قابل‌رقابت با سایر دانشگاه‌ها، هم داخل و هم بین‌المللی، باید بتوانید کنترل کنید.» (مصاحبه (۱) عضو هیئت علمی دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، بخش مدیریت، استاد).

دومین مضمون سازمان‌دهنده، تبعات و پیامدهای آیین‌نامه ارتقاء: از منظر فرهنگی- اجتماعی شامل ۹ مضمون فرعی ترویج بی‌اخلاقی علمی در میان اساتید، ترویج ریاکاری و محافظه‌کاری اساتید، ترویج بی‌اخلاقی علمی در سطح جامعه، نگرش منفی عموم مردم به جامعه علمی، ترویج بی‌اخلاقی علمی در میان دانشجویان، دستیابی به منزلت و جایگاه کاذب توسط اساتید، بی‌توجهی به وجهه و شخصیت علمی اساتید، زمینه‌سازی تخلف علمی دانشجو به‌واسطه اجبار او برای تألیف مقاله، و انتقال فشار تولید مقاله از استاد به دانشجو بود. در این مضمون بحث‌های مرتبط با ترویج بی‌اخلاقی علمی در میان اساتید و ریاکاری و محافظه‌کاری در میان آن‌ها به‌مراتب تکرار و تأکید شد. برای مثال یکی از مشارکت‌کنندگان معتقد بود: «اگر این استاد درست انتخاب نشود و به لحاظ حرفه‌ای نخواهد اخلاق را رعایت کند، یک مشکلات اخلاقی- علمی به وجود می‌آورد که این فرد به سمت تقلب می‌رود که هر نوع کاری را انجام دهد. هر جا فقط اسمش باشد.» (مصاحبه (۱) عضو هیئت علمی دانشکده اقتصاد مدیریت و علوم اجتماعی، بخش مدیریت، استاد).

مضمون سوم سازمان‌دهنده، تبعات و پیامدهای آیین‌نامه ارتقاء از نگاه علوم انسانی شامل مضامین فرعی به حاشیه بردن حوزه علوم انسانی، بی‌توجهی به نظرات اساتید علوم انسانی در سیاست‌گذاری‌ها، و آیین‌نامه به‌عنوان یک مانع رشد در حوزه علوم انسانی بود که دراین‌بین مضمون اول بسیار موردتوجه قرار گرفته بود. یکی از مشارکت‌کنندگان چنین گفت: «بدترین اتفاقی که در ایران می‌افتد این است که علوم انسانی درواقع تابع الگوی برگرفته از حوزه فنی- مهندسی است و ما هم از آن‌ها تبعیت می‌کنیم. اتفاقی که می‌افتد ما در تولیداتمان مدل

آن‌ها را در پیش می‌گیریم؛ و بنابراین، تولیدات ما به درد مردم نمی‌خورد و به مردم ارتباط ندارد و علوم انسانی پاسخگوی خواسته‌ها، نیازها، مطالبات و دغدغه‌های ما انسان‌های جامعه نیست و بکار نمی‌آید.»(مصاحبه (۸) عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، بخش روان‌شناسی، دانشیار).

مضمون چهارم سازمان‌دهنده تبعات و پیامدهای آیین‌نامه ارتقاء از جهت کیفیت زدایی از آثار علمی شامل دو مضمون فرعی بسترسازی و سوق دادن عضو هیئت علمی به افزایش کمی تعداد مقاله و تولید مقالات سطحی بود.

پنجمین مضمون سازمان‌دهنده تبعات و پیامدهای آیین‌نامه ارتقاء از دیدگاه اعضای هیئت علمی، چهار مضمون فرعی سرگردانی اعضای هیئت علمی ناشی از تغییرات مکرر آیین‌نامه، فشار مضاعف وارد بر عضو هیئت علمی جهت برآوردن انتظارات پژوهشی، پیوند اعطای فرصت مطالعاتی با ارتقاء و پیوند تبدیل وضعیت با وضعیت ارتقاء را شامل می‌شد.

جدول ۴. مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه مربوط به تبعات و پیامدهای آیین‌نامه

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
تبعات و پیامدهای آیین‌نامه	رقابت نامطلوب	- ایجاد فضای رقابتی نامطلوب در میان دانشگاه‌ها - بی‌توجهی به توانایی‌ها و استعدادهای دانشجویان - بی‌توجهی به توانایی‌ها و استعدادهای اساتید
	فرهنگی- اجتماعی	- ترویج بی‌اخلاقی علمی در میان اساتید - ترویج ریاکاری و محافظه‌کاری اساتید - ترویج بی‌اخلاقی علمی در سطح جامعه - نگرش منفی عموم مردم به جامعه علمی - ترویج بی‌اخلاقی علمی در میان دانشجویان - دستیابی به منزلت و جایگاه کاذب توسط اساتید - بی‌توجهی به وجهه و شخصیت علمی اساتید - اجبار کردن دانشجو برای تدوین مقاله، زمینه‌ساز تخلف علمی - انتقال فشار تولید مقاله از استاد به دانشجو
	از نگاه علوم انسانی	- به حاشیه بردن حوزه‌ی علوم انسانی - بی‌توجهی به نظریات علوم انسانی در سیاست‌گذاری‌ها - آیین‌نامه به‌عنوان یک مانع رشد در حوزه‌ی علوم انسانی
	از نگاه اعضای هیئت علمی	- بسترسازی و سوق دادن عضو هیئت علمی به افزایش کمی تعداد مقاله - تولید مقالات سطحی - سرگردانی اعضای هیئت علمی ناشی از تغییرات مکرر آیین‌نامه - فشار مضاعف وارد بر عضو هیئت علمی جهت برآوردن انتظارات پژوهشی - پیوند اعطای فرصت مطالعاتی با ارتقاء - پیوند تبدیل وضعیت با وضعیت ارتقاء

نشریه مطالعات دانش‌پژوهی
صفحه ۴۴
دوره ۱، شماره ۱
پیاپی ۱
۱۴۰۱

د. راهکارهای پیشنهادی جهت بهبود و اصلاح آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی حوزه‌های علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه شیراز چیست؟

در پاسخ به نقاط ضعف، قوت و تبعات، اعضای هیئت علمی راهکارهایی را جهت بهبود وضعیت آیین‌نامه ارتقاء پیشهاد نمودند. این راهکارها در قالب هفت مضمون سازمان‌دهنده دسته‌بندی شدند. اولین مضمون سازمان-دهنده، راهکارهای پیشنهادی مقتضیات علوم انسانی خود شامل سیزده مضمون سازمان‌دهنده فرعی توجه متعادل به حوزه علوم انسانی هم‌راستا با حوزه‌های علوم پایه و فنی- مهندسی، توجه به کتاب به‌عنوان یکی از محصولات اصلی حوزه علوم انسانی، تغییر نحوه هدایت تحصیلی دانشجویان دکتری در علوم انسانی (مشابه علوم پایه و فنی-مهندسی)، ضرورت داشتن نگاه بین‌رشته‌ای به حوزه علوم انسانی در آیین‌نامه، توجه به مقتضیات بومی کشور در آیین‌نامه علوم انسانی، تفکیک آیین‌نامه علوم انسانی از سایر حوزه‌ها، تفکیک انتظارات از حوزه علوم انسانی نسبت به سایر علوم، توجه به ماهیت ترویجی علوم انسانی در آیین‌نامه، توجه به تغییرات اندک علمی در علوم انسانی به نسبت علوم فنی و مهندسی، توجه بیشتر به ترجمه در حوزه علوم انسانی به دلیل پیچیدگی آن نسبت به حوزه فنی- مهندسی، توجه به مخاطب محوری در علوم انسانی، توجه بیشتر به اعتبار مجلات در فرآیند ارتقاء ، تفکیک زیرحوزه‌های علوم انسانی از یکدیگر در فرایند ارتقاء بود. از بین این مضامین فرعی بیشترین تأکید بر دو مورد اول بود. در این راستا یکی از اعضای هیئت علمی می‌گوید: « آن‌قدر که مقاله جایگاه دارد باید کتاب هم ارزش داشته باشد. هم نظریه‌پردازی، هم کتاب‌های آموزشی و هم کتاب با آن تعریف وزارتی؛ اعم از ترجمه، تألیف یا گردآوری.»مصاحبه ((۱۱) عضو هیئت علمی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، بخش ادبیات عرب، دانشیار).

دومین مضمون سازمان‌دهنده، راهکارهای پیشنهادی:کمیته‌ها شامل مضامین فرعی افزایش تعداد اعضای هیئت علمی علوم انسانی در هیئت ممیزه، ارزیابی آثار توسط متخصصان خود حوزه علوم انسانی، ضرورت تخصصی کردن هیئت ممیزه علوم انسانی، دعوت از داوران بین‌المللی در کمیته‌های ارتقاء، ادغام کمیته‌های بررسی در یکدیگر (تخصصی، منتخب، هیئت ممیزه)، و تشکیل کمیته امور پژوهشی در حوزه علوم انسانی بود که دو مورد اول راهکارهای پیشنهادی به نسبت سایرین بیشتر مورد تأکید مشارکت‌کنندگان بود.

مضمون سازمان‌دهنده سوم، راهکارهای پیشنهادی: آموزشی- پژوهشی شامل شش مقوله فرعی ارجح دانستن آموزش نسبت به پژوهش به دلیل ماهیت علوم انسانی، توجه به خط سیر پژوهشی اساتید به‌جای توجه به فعالیت‌های پراکنده و مقالات زیاد، بازتعریف مفهوم پژوهش در آیین‌نامه ارتقاء در حوزه‌های علوم انسانی، تغییر وزن امتیازی بندها در بُعد پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء علوم انسانی، ضرورت وجود شیوه‌نامه اجرایی در کنار آیین‌نامه، با توجه به فضای رقابتی ملی و بین‌المللی، و توجه به خدمات مشاوره‌ای اساتید بود که از میان آن‌ها دو مقوله اول بیشتر موردتوجه بود؛ برای مثال، یکی از اساتید چنین ابراز داشت «در علوم انسانی آموزش خیلی مهم است و به نظرم در خیلی از جاها به پژوهش ارجحیت دارد. در این آیین‌نامه عملاً آموزش را کنار گذاشته‌اند»(مصاحبه (۹) عضو هیئت علمی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، بخش زبان خارجه، دانشیار).

مضمون سازمان‌دهنده چهارم راهکارهای پیشنهادی نظارتی و مدیریتی خود شامل سه مضمون فرعی به‌کارگیری سیستم‌های رایانه‌ای به‌منظور تسهیل و شفاف‌سازی فرآیند ارتقاء، لزوم ایجاد نظام مدیریتی و نظارتی قوی در دانشگاه‌ها و شفاف‌سازی فرآیند ارتقاء بود.

پنجمین مضمون سازمان‌دهنده راهکارهای پیشنهادی محتوایی شامل دوازده مضمون فرعی توجه به کیفیت به‌جای کمیت صرف، تجدیدنظر در آیین‌نامه و اصلاح و تقویت آن، الگوبرداری از شیوه‌های ارتقاء موجود در حوزه‌های علمیه، ثبات آیین‌نامه و پرهیز از تغییرات سریع در آن، آسیب‌شناسی آیین‌نامه موجود، تدوین آیین‌نامه واحد و درعین‌حال انعطاف‌پذیر برای همه دانشگاه‌ها، تبدیل بندهای آیین‌نامه به دو بخش عمومی و اختصاصی، جهت‌دار کردن آیین‌نامه، حذف بخش‌های الزام‌آور آیین‌نامه، ایجاد بند موارد ویژه در آیین‌نامه برای موارد استثنایی، اجرای آزمایشی آیین‌نامه ارتقاء در مدت‌زمانی مشخص و پرهیز از همسنگ نگریستن به ابعاد چهارگانه آیین‌نامه می‌شد. از میان دوازده مضمون فرعی ذکرشده، سه مورد اول بیشتر موردتوجه قرار گرفته بود؛ برای نمونه، یکی از مشارکت‌کنندگان معتقد است: «مشکل آن‌ها این هست که می‌خواهند کیفیت را تبدیل کنند به کمیت و با کمیت کیفیت‌ها را اندازه بگیرند.]در علوم انسانی] شدنی نیست.» (مصاحبه (۱۰) عضو هیئت علمی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، بخش علوم قرآن، استاد).

مضمون سازمان‌دهنده ششم راهکارهای پیشنهادی رشته‌ها در حوزه علوم انسانی دو مضمون فرعی توجه به سابقه و پرهیز از قیاس اساتید رشته‌های متفاوت با یکدیگر، و تعیین حداقل امتیاز برای رشته‌های مختلف را موردتوجه قرار می‌دهد. یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید: «در هر رشته‌ای برای سنجش اساتید باید هر فرد را با افراد همان رشته در سایر دانشگاه‌های کشور و با سابقه کاری مشابه سنجید.»(مصاحبه (۶) عضو هیئت علمی دانشکده حقوق و علوم سیاسی، بخش حقوق، استاد). این استاد همچنین اضافه کرد که:«اگر استاد از متوسط اساتید دانشگاه‌های ایران نیم قدم بالاتر هست ارتقاء بدهید و ایشان را با رشته‌های دیگر مثل شیمی نسنجید.»

مضمون هفتم سازمان‌دهنده راهکارهای پیشنهادی همکاری‌های بین‌المللی حاوی دو مضمون فرعی شامل برجسته ساختن همکاری‌های بین‌المللی در آیین‌نامه، و امکان چاپ مقاله به زبان‌های بین‌المللی (مانند عربی و فرانسه) به‌جای آی.اس.آی برای رشته‌های خاص بود.» (مصاحبه (۶) عضو هیئت علمی دانشکده حقوق و علوم سیاسی، بخش حقوق، استاد).

نشریه مطالعات دانش‌پژوهی
صفحه ۴۶
دوره ۱، شماره ۱
پیاپی ۱
۱۴۰۱

جدول ۵. مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه مربوط به راهکارهای پیشنهادی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
راهکارهای پیشنهادی	مقتضیات علوم انسانی	- توجه متعادل به علوم انسانی در کنار علوم پایه و فنی- مهندسی - تغییر در نحوه‌ی هدایت تحصیلی دانشجویان دکتری در علوم انسانی (مشابه علوم پایه و فنی- مهندسی) - لزوم داشتن نگاه بین‌رشته‌ای به حوزه‌ی علوم انسانی در آیین‌نامه - توجه به مقتضیات بومی کشور در آیین‌نامه علوم انسانی - تفکیک آیین‌نامه علوم انسانی از سایر حوزه‌ها - تفکیک انتظارات از حوزه‌ی علوم انسانی نسبت به سایر علوم - توجه به ماهیت ترویجی علوم انسانی در آیین‌نامه - توجه به تغییرات اندک علمی در علوم انسانی به نسبت علوم فنی- مهندسی - توجه به کتاب به‌عنوان محصول اصلی حوزه‌ی علوم انسانی - توجه بیشتر به ترجمه در حوزه‌ی علوم انسانی به دلیل پیچیدگی آن نسبت به حوزه‌ی فنی- مهندسی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
		- توجه به مخاطب محوری در علوم انسانی - توجه بیشتر به اعتبار مجلات در فرآیند ارتقاء - تفکیک زیرحوزه‌های علوم انسانی از یکدیگر
	کمیته‌ها	- افزایش تعداد اعضای هیئت علمی علوم انسانی در هیئت ممیزه - ارزیابی آثار توسط متخصصان خود حوزه‌ی علوم انسانی - تشکیل کمیته امور پژوهشی در حوزه‌ی علوم انسانی - ضرورت تخصصی کردن هیئت ممیزه‌ی علوم انسانی - ادغام کمیته‌های بررسی در یکدیگر (تخصصی، منتخب، هیئت ممیزه) - دعوت از داوران بین‌المللی در کمیته‌های ارتقاء
	آموزشی- پژوهشی	- ارجح دانستن آموزش نسبت به پژوهش به دلیل ماهیت علوم انسانی - بازتعریف مفهوم پژوهش در آیین‌نامه ارتقاء - تغییر وزن امتیازی بندها در بعد پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء علوم انسانی - ضرورت وجود شیوه‌نامه اجرایی در کنار آیین‌نامه با توجه به فضای رقابتی ملی و بین‌المللی - توجه به خط سیر پژوهشی اساتید (به‌جای توجه به فعالیت‌های پراکنده و مقالات زیاد) - توجه به خدمات مشاوره‌ای اساتید
	نظارتی و مدیریتی	- لزوم ایجاد نظام مدیریتی و نظارتی قوی در دانشگاه‌ها - شفاف‌سازی فرآیند ارتقاء - به‌کارگیری سیستم‌های رایانه‌ای به‌منظور تسهیل و شفاف‌سازی فرآیند ارتقاء
	محتوایی	- تبدیل بندهای آیین‌نامه به دو بخش عمومی و اختصاصی - آسیب‌شناسی آیین‌نامه موجود - تجدیدنظر در آیین‌نامه (اصلاح و تقویت) - جهت‌دار کردن آیین‌نامه - ثبات آیین‌نامه و پرهیز از تغییرات سریع در آن - تدوین آیین‌نامه واحد و درعین‌حال انعطاف‌پذیر برای همه دانشگاه‌ها - توجه به کیفیت به‌جای کمیت صرف - الگوبرداری از شیوه‌های ارتقاء موجود در حوزه‌های علمیه - حذف بخش‌های وتویی آیین‌نامه - ایجاد بند موارد ویژه در آیین‌نامه برای موارد استثنایی - اجرای آزمایشی آیین‌نامه ارتقاء در مدت‌زمانی مشخص - پرهیز از همسنگ نگریستن به ابعاد چهارگانه آیین‌نامه
	رشته‌ها	- توجه به سابقه و پرهیز از قیاس اساتید رشته‌های متفاوت با یکدیگر - تعیین حداقل امتیاز برای رشته‌های مختلف
	همکاری‌های بین‌المللی	- برجسته ساختن همکاری‌های بین‌المللی در آیین‌نامه - امکان چاپ مقاله به زبان‌های بین‌المللیالمللی (مانند عربی و فرانسه) به‌جای آی.اس.آی برای رشته‌های خاص

۴. بحث و نتیجه‌گیری

در این بخش در ذیل هریک از مضامین چهارگانه چالش‌ها و نقاط ضعف، نقاط قوت، پیامدها و راهکارها، و پیشنهادها بحث و بررسی صورت می‌گیرد:

الف. چالش‌ها و نقاط ضعف

همان‌گونه که یافته‌های پژوهش نشان داد، اغلب اعضای هیئت علمی مشارکت‌کننده در پژوهش حاضر، به مسئله قربانی شدن علوم انسانی اشاره کردند. با توجه به اینکه اغلب مدیران و مسئولان وزارتخانه از حوزه‌هایی غیر از علوم انسانی منصوب شده‌اند؛ بنابراین، در تدوین آیین‌نامه ارتقاء نگاه صاحب‌نظران علوم انسانی، چه در سطح وزارتخانه و چه دانشگاه‌ها، نادیده گرفته می‌شود؛ درحالی‌که ماهیت علوم انسانی ایجاب می‌کند، حداقل در عرصه‌های تأثیرگذار علمی و فرهنگی آموزش عالی، اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی نقشی پررنگ داشته باشند.

تأکید بیش‌ازحد بر بُعد پژوهشی و غفلت از سایر ابعاد به‌ویژه آموزش از دیگر نتایج به دست آمده بود. نگاه اجمالی به آیین‌نامه ارتقاء نشان می‌دهد که از ۴۲ صفحه آیین‌نامه، بیش از ۱۵ صفحه آن به پژوهش و فقط ۵ صفحه به آموزش پرداخته است؛ حتی، معیارهایی که برای سنجش کیفیت آموزش در آیین‌نامه ذکر شده‌اند بسیار محدود و ناچیز هستند؛ درحالی‌که بر اساس نظرات صاحب‌نظران حوزه علوم انسانی، آموزش در این حوزه نسبت به سایر حوزه‌های علوم از اهمیتی به‌مراتب بالاتر برخوردار است و اساتید حوزه علوم انسانی در تربیت جامعه به لحاظ فرهنگی و اجتماعی نقش بی‌بدیلی دارند. این یافته با نتایج پژوهش جمالی، نصراصفهانی و نیلی (۱۳۹۷) همخوانی دارد. پژوهشگران مذکور در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که در آیین‌نامه ارتقاء توجه به فعالیت‌های پژوهشی، به‌ویژه مقاله آی.اس.آی و مقاله علمی- پژوهشی، نسبت به فعالیت‌های آموزشی پررنگ‌تر است و آموزش نسبت به پژوهش کم‌رنگ‌تر دیده می‌شود.

کمیت‌گرایی در آیین‌نامه ارتقاء چالش دیگری بود که به‌زعم مشارکت‌کنندگان، علاوه بر کاهش کیفیت آثار، مسبب ایجاد فساد و بی‌اخلاقی در بین جامعه علمی بود. به نظر می‌رسد به دنبال کمی شدن، فساد و آلودگی علمی ایجاد می‌شود و امکان انتشار هر چیزی به‌عنوان یک اثر علمی به وجود می‌آید. از این حیث، پژوهش حاضر با نتایج حاصل از پژوهش جمالی، نصراصفهانی و نیلی (۱۳۹۷) همخوانی دارد. آن‌ها اشاره داشتند که در آیین‌نامه کمیت به‌جای کیفیت مبنای ارتقاء اساتید قرار گرفته است.

یکی از دیگر چالش‌های آیین‌نامه ارتقاء از دیدگاه اساتید علوم انسانی، تغییر مکرر آن بود. این آیین‌نامه تاکنون در هفت مرحله مورد بازنگری قرار گرفته است که آخرین آن در سال ۹۴ انجام‌شده و از سال ۹۵ لازم‌الاجرا شده است (عصاره و عفیفیان،۱۳۹۷). با نگاهی به ویرایش‌های موجود به این نکته می‌رسیم که آیین‌نامه در کمتر از یک دهه، دو بار در تاریخ‌های ۸۷/۰۸/۱۸ و ۹۴/۱۲/۱۸ تغییر یافته است. عدم ثبات نسبی و تغییرات مکرر آیین‌نامه ارتقاء، خود عاملی مشکل‌آفرین است و اساتید را با نوعی بلاتکلیفی و سردرگمی در برنامه‌ریزی برای ارتقاء مواجه می‌سازد.

از دیگر مشکلات آیین‌نامه ارتقاء این بود که آیین‌نامه موجود توجه چندانی به پرورش اساتید به‌عنوان یک متخصص مرجع، حتی در یک حوزه خاص، ندارد. در آیین‌نامه، دستیابی به‌مراتب علمی و رفتن از یک مرتبه به

نشریه مطالعات دانش‌پژوهی
صفحه ۴۸
دوره ۱، شماره ۱
پیاپی ۱
۱۴۰۱

مرتبه علمی بالاتر کفایت می‌کند. ازنظر مشارکت‌کنندگان وخامت این اوضاع را زمانی می‌توان احساس نمود که ببینیم در حوزه علوم انسانی کمتر استاد شناخته‌شده و صاحب‌نظری را به معنای واقعی کلمه می‌توانیم بیابیم. علت این است که آیین‌نامه ارتقاء در هدف‌گذاری‌هایش این موضوع را مهم قلمداد نکرده است و به دنبال آن هم نیست.

اندک بودن تعداد اعضای هیئت علمی علوم انسانی در هیئت ممیزه، به نسبت تعداد اعضای هیئت علمی غیر علوم انسانی، از دیگر چالش‌های آیین‌نامه ارتقاء محسوب می‌شود. از بیست نفر عضو هیئت ممیزه دانشگاه، فقط چهار نفر از حوزه علوم انسانی هستند و سایر اعضاء از حوزه‌های غیر علوم انسانی هستند که این خود نشان از تخصصی نبودن نظرات و غلبه نگاه غیر علوم انسانی در هیئت ممیزه دارد.

علاوه بر موارد اشاره‌شده، اساتید به توجه صرف به رتبه‌بندی به‌عنوان هدف اول دانشگاه‌ها، به‌منزله یک مسئله اساسی دیگر نیز اشاره داشتند. دانشگاه‌ها در کنار کارکردهای آموزشی، پژوهشی و ارائه خدمت، به دنبال ارتقاء جایگاه دانشگاه در قیاس با سایر دانشگاه‌های داخلی و خارجی هستند. هرچند توجه به رتبه‌بندی‌های ملی و بین‌المللی ضروری است، تمرکز و توجه صرف به رتبه به‌عنوان هدف اول دانشگاه‌ها اشتباهی راهبردی است و سبب می‌شود کلیه واحدها و اجزاء دانشگاه‌ها به‌جای اهداف اصیل و مأموریت‌های داخلی و موردنیاز، به سمت اهداف غیرضروری و نامرتبط گرایش یابند؛ دراین‌بین، چه‌بسا کارکردها و اهداف اصلی سازمان به فراموشی سپرده شوند؛ جمالی، نصراصفهانی و نیلی (۱۳۹۷) در این رابطه اشاره می‌کنند که دانشگاه‌ها به دلیل محور قرار دادن معیارهای رتبه‌بندی بین‌المللی، به‌ویژه فعالیت‌های پژوهشی، از اهداف اصیل و حقیقی خود فاصله گرفته‌اند.

سرانجام، چالش قابل‌تأمل دیگر در آیین‌نامه ارتقاء، واحد بودن آیین‌نامه ارتقاء برای تمامی رشته‌های علمی و ازجمله علوم انسانی بود. این مورد در پژوهش جمالی، نصراصفهانی و نیلی (۱۳۹۷) نیز مشاهده می‌شود. آن‌ها با بررسی دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی درباره آیین‌نامه ارتقاء و تأثیر ماده‌های آیین‌نامه بر فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان به این نتیجه رسیدند که مشکل اصلی، تدوین آیین‌نامه واحد برای همه دانشگاه‌ها و رشته‌هاست؛ درحالی‌که، روش ارتقاء اعضای هیئت علمی در رشته‌های گوناگون نظیر علوم انسانی، فنی و ریاضی، هنر و پزشکی نمی‌تواند یکسان باشد.

ب. نقاط قوت

آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی ابزاری برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده در اسناد بالادستی است که توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی تدوین و به وزارت علوم و به تبع آن به دانشگاه‌ها ابلاغ شده است؛ همچنین، در سند نقشه جامع علمی کشور آمده است که این نقشه مجموعه‌ای است جامع، هماهنگ، پویا و آینده‌نگر برای دستیابی به اهداف چشم‌انداز بیست‌ساله با توجه به ارزش‌های بومی کشور (سند نقشه جامع علمی کشور ۱۳۸۹، ص.۷-۱۴).

این امر گویای این چشم‌انداز است که وزارت علوم موظف است با برنامه‌ریزی به شاخص‌های اصلی علم و فناوری کشور در افق ۱۴۰۴ دست یابد که ایجاد تحول بنیادین به‌خصوص در طراحی و بازبینی علوم انسانی در چهارچوب جهان‌بینی اسلامی، اخلاق محوری، حمایت از حوزه‌های اولویت‌دار در مسئله عرضه و تقاضا، توجه

به قابلیت‌ها و ظرفیت‌های بومی کشور، تلفیق آموزش با تربیت، پژوهش و مهارت ازجمله این موارد هستند (سند نقشه جامع علمی کشور، ۱۳۸۹، ص.۵-۷).

ازآنجایی‌که ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی، پژوهشی و فناوری نشانگر پویایی علمی، پژوهشی، فرهنگی و تربیتی و یکی از شاخصه‌های تولید، انتقال و ترویج علم و فرهنگ به شمار می‌رود می‌توان گفت مؤلفه‌های علمی و میزان تأثیر آن‌ها در ارتقاء اعضای هیئت علمی، جهت‌گیری نظام علمی، فرهنگی و تربیتی کشور را مشخص می‌کند؛ ازاین‌رو، توجه به مؤلفه‌های مؤثر در ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در همین اثنا، ماده ۶۳ فصل ۱۲ قانون برنامه پنج‌ساله ششم که مربوط به علم و فناوری است بیانگر این است که دولت مجاز است به‌منظور دستیابی به جایگاه دوم علمی و فناوری در منطقه و تثبیت آن تا پایان برنامه ششم اقداماتی را انجام دهد که اولین بند آن، بازنگری آیین‌نامه ارتقاء اعضاء هیئت علمی است به‌نحوی‌که تا پنجاه‌درصددرصد (۵۰٪) امتیازات پژوهشی اعضای هیئت علمی معطوف به رفع مشکلات کشور باشد. انتظار می‌رود رویکرد آیین‌نامه در تعیین معیارها نیز هم‌راستا با اهداف ذکر شده باشد.

نقطه قوت آیین‌نامه، بیش از هر عامل دیگری معطوف به وجود خود آیین‌نامه است که از این نظر آیین‌نامه یک ضرورت و نقطه قوت محسوب می‌شود. ازنظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش، توجه به تمامی ابعاد آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی از دیگر نقاط قوت آئین‌نامه است. آیین‌نامه ارتقاء در ابتدا در سه بُعد آموزشی، پژوهشی و اجرایی تدوین شد و در سال ۱۳۸۸، بُعد فرهنگی نیز به آن اضافه گردید؛ بنابراین، می‌توان گفت آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی از جامعیت نسبی برخوردار است و تقریباً همه ابعاد ممکن و مرتبط با اعضای هیئت علمی را پوشش داده است؛ علاوه بر این، همان‌گونه که در متن آیین‌نامه مشاهده می‌شود همه ابعاد چهارگانه در قالب ماده‌ها و بندهای متعدد با جزئیات تبیین و توضیح داده شده‌اند.

تعیین مأموریت مشترک برای کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها نقطه قوت قابل‌توجه دیگر است. در این رابطه می‌توان گفت که حفظ و ارتقاء سطح علمی اعضای هیئت علمی یکی از مهم‌ترین عواملی است که در ارزیابی شاخص‌های اختصاصی عملکرد هر دانشگاه مورد بررسی قرار می‌گیرد و تحقق آن نتایج بهتری را در خروجی‌های این سیستم ایجاد می‌کند. نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی و پژوهشی نقش عمده‌ای در جهت‌دهی به فعالیت‌های اعضای هیئت علمی ایفا می‌کند (کریمی مونقی و همکاران، ۱۳۹۳). ازنظر مشارکت‌کنندگان ازآنجایی‌که آیین‌نامه برای فعالیت‌های علمی یک نظم و مأموریت مشترک تعریف کرده است یک نقطه قوت محسوب می‌شود و این حائز توجه است؛ چراکه فعالیت‌ها باری به هر جهت نیستند؛ البته برخی از پژوهشگران یکسان‌سازی و وجود معیار واحد برای عملکرد کلیه اعضای هیئت علمی را امری نامناسب دانستند و این عمل را به‌عنوان اهرم و چکش بر سر اعضای هیئت علمی قلمداد کردند که سبب می‌شود فعالیت‌های نوآورانه و خلاقانه از اعضای هیئت علمی گرفته شود. در چنین وضعیتی عضو هیئت علمی به این می‌نگرد که چه کاری را باید انجام دهد و عرضه نماید که موردپذیرش قرار گیرد. شاید به همین دلیل است که در بسیاری از دانشگاه‌های برتر دنیا، آیین‌نامه ارتقاء به‌صورت غیرمتمرکز و مختص همان دانشگاه است و معیارهای متفاوتی را برای ارتقاء اعضای هیئت علمی در نظر می‌گیرند (جمالی، نصراصفهانی و نیلی، ۱۳۹۷).

نقطه قوت دیگر که مشارکت‌کنندگان به آن اشاره کردند هم‌راستایی کمیته‌های ارتقاء با یکدیگر بود. در روند ارتقاء اعضای هیئت علمی به مرتبه بالاتر، سه کمیته شامل کمیته‌های منتخب، تخصصی و هیئت ممیزه به بررسی پرونده‌های متقاضیان می‌پردازندپردازند (کریمی مونقی و همکاران ، ۱۳۹۳). عده‌ای از مشارکت‌کنندگان در پژوهش این ویژگی را به‌منزله یکی از نقاط قوت آیین‌نامه ذکر کرده بودند، اما برخی دیگر آن را یک نقطه‌ضعف می‌دانستند. این گروه(مخالفان) عقیده داشتند که کمیته‌ها بیشتر از اینکه هم‌راستا باشند با همدیگر همپوشانی دارند؛ بنابراین، شاید بهتر باشد که آن‌ها را در هم ادغام نمود یا حداقل یکی از آن‌ها را حذف کرد.

و درنهایت اینکه، باوجود انتقادهای مطرح‌شده توسط مشارکت‌کنندگان به نسبت اعضای هیئت ممیزه و جایگاه کمیته‌ها، به نظر می‌رسد تعیین اعضای هیئت ممیزه به‌صورت انتخابی و نه انتصابی، یک نقطه‌ی قوت به حساب می‌آید. در این شرایط، اعضای هیئت علمی نمایندگان حاضر در هیئت ممیزه را به‌نوعی وکلای خود خواهند دانست که در جلسات ارتقاء از حقوق آن‌ها دفاع خواهند کرد.

ج. تبعات و پیامدهای اجرای آیین‌نامه از دیدگاه و تجارب مشارکت‌کنندگان

مشارکت‌کنندگان، کمک به ایجاد فضای رقابتی ناسالم را یکی از تبعات و آثار منفی آیین‌نامه موجود دانستند. به باور آن‌ها فضای رقابتی که در دانشگاه‌ها شکل‌گرفته، یک فضای رقابتی منفی است. دلیل این امر هم سخت‌گیری‌های دانشگاه‌هاست که به باور آنان عامل اصلی آن رقابت دانشگاه‌ها برای دستیابی به رتبه بالاتر است. البته باید در نظر داشت که چون آیین‌نامه‌ها توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به دانشگاه‌ها ابلاغ می‌شود، دانشگاه‌ها در این امر مجری دستورالعمل‌ها هستند و نقش چندانی ندارند.

به‌زعم مصاحبه‌شوندگان، یکی دیگر از تبعات و پیامدهای حاصل از آیین‌نامه فعلی در دانشگاه‌های کشور ترویج بی‌اخلاقی علمی در میان اساتید دانشگاه‌ها است؛ برای مثال، یکی از مصادیق شکل‌گیری بی‌اخلاقی‌های علمی در میان اساتید، این است که اساتید یک گروه غیررسمی تشکیل می‌دهند که حتی در یک مکان نیستند و بعضاً در طی روند انجام پژوهش یک‌بار هم یکدیگر را ملاقات نکرده‌اند اما آثار مشترک تولید می‌کنند و شبکه‌های هم تألیفی کاذب ایجاد نموده‌اند. بدین‌صورت که طبق توافق میان آن‌ها هر بار که اثری توسط هریک از افراد تولید می‌شود نام سایرین را هم در آن اثر ذکر می‌کند؛ یا، از دیگر مصادیق اینکه، عمده کار پژوهشی که خود برای ارتقاء به‌نوعی به آن نیاز دارند در قالب پروژه، کارکلاسی یا غیره از دانشجو مطالبه می‌کنند. شکل‌گیری بازار پایان‌نامه‌نویسی نیز از نمونه‌های بارز آثار نامطلوب این آیین‌نامه در ارتباط با ترویج بی‌اخلاقی علمی است. بر اساس نتایج پژوهش قاسمی و صالحی (۱۳۹۶) زمان‌بر بودن پذیرش و چاپ مقاله آی.اس.آی، عاملی برای سوق دادن اعضای هیئت علمی و دانشجویان به سمت تقلب و رانت است.

ترویج ریاکاری و محافظه‌کاری در میان اساتید نیز ازنظر مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان یکی دیگر از تبعات و پیامدهای آیین‌نامه ارتقاء مورد تأکید بود. به دلیل انتزاعی بودن مفاهیم و دشواری‌های سنجش آن‌ها، به‌ویژه در قالب فعالیت‌های دانشگاهی، ابهام‌هایی مطرح می‌گردد (کریمی مونقی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ در همین رابطه، اساتید تخصیص امتیاز به بُعد فرهنگی آیین‌نامه را مناسب ندانستند و تأکید کردند که تعریف مشخصی از کار فرهنگی نداریم و کار فرهنگی یک گستره وسیعی از اقدامات را شامل می‌شود. این مطلب با پژوهشی که فتح

آبادی (۱۳۹۳) با هدف بررسی نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران در خصوص اضافه شدن ماده جدید فرهنگی، تربیتی و اجتماعی به آیین‌نامه ارتقاء انجام داد همخوانی دارد. آن‌ها به این نتیجه دست یافتند که اعضای هیئت علمی نگرش مثبتی نسبت به اضافه شدن بُعد فرهنگی به آیین‌نامه ارتقاء نداشتند.

از سوی دیگر، در متن آیین‌نامه آمده است «فعالیت‌های موردنظر باید مؤید آمیختگی علم با اخلاق اسلامی و ترویج باورهای اعتقادی، مذهبی، ملی و منطبق با قانون اساسی و ارزش‌های انقلاب در میان دانشگاهیان باشد»(آیی نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی ۱۳۹۵، ص.۹). بدیهی است که تشخیص تطابق این نوع فعالیت‌ها با ارزش‌ها و اعتقادات به‌راحتی امکان‌پذیر نیست؛ به‌عنوان مثال، فرد برای کسب حداقل امتیاز بخش فرهنگی نیاز به فعالیت فرهنگی دارد و دست به اقدامات ریاکارانه‌ای می‌زند که نه‌تنها سودمند نیست، ارزش‌های صحیح و حقیقی را نیز زیرسوال می‌برد. بر اساس یافته‌های پژوهش جمالی، نصراصفهانی و نیلی (۱۳۹۷) به دلیل شفاف نبودن دستورالعمل‌ها و قوانین درزمینهٔ فعالیت‌های فرهنگی و انتزاعی و ارزشی بودن مفهوم فرهنگ، نمی‌توان آن را به‌سادگی در قالب چند معیار کمی و کیفی آورد؛ درنتیجه، متأثر از قضاوت‌های شخصی می‌شود و نمود آن را در رفتار اعضای هیئت علمی در کسب امتیاز این بخش می‌توان ملاحظه کرد.

چهارمین مورد از تبعات و پیامدهای آیین‌نامه ارتقاء که مصاحبه‌شوندگان مطرح کردند، دستیابی اساتید به منزلت و جایگاه کاذب بود. به‌زعم آنان، آیین‌نامه در اینجا صرفاً یک دستورالعمل برای جابجایی افراد در میان مراتب تعریف‌شده در فضای علمی اعم از مربی، استادیار، دانشیار و استادی است و به اینکه فرد یک وجهه دانشی تأثیرگذار و صاحب‌نظر در حوزه‌ای از علم داشته باشد اهمیتی نمی‌دهد. بر اساس پژوهش عصاره و عفیفیان (۱۳۹۷) شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی، حداقل مدت اشتغال تمام‌وقت و مستمر اعضای هیئت علمی برای ارتقاء از مرتبه استادیاری به دانشیاری و سپس استادی را ۴ سال عنوان کرده است؛ بنابراین، عضو هیئت علمی می‌تواند ۸ سال پس از جذب در دانشگاه به مرتبهٔ استادی ارتقاء پیدا کند، بدون اینکه تجربهٔ لازم در امر آموزش، پژوهش و نوآوری را کسب کرده باشد.

مصاحبه‌شوندگان، بسترسازی و سوق دادن عضو هیئت علمی به افزایش کمی تعداد مقاله را به‌عنوان دیگر پیامد منفی آیین‌نامه ارتقاء بیان کردند و بر این باور بودند که بسترسازی و سوق دادن اساتید به مقاله محوری به علت کمی‌گرا بودن آیین‌نامه ارتقاء است. همان‌گونه که در قسمت چالش‌ها اشاره کردیم بیش از پانزده صفحه از آیین‌نامه به بُعد پژوهشی و به‌ویژه به بند سوم آن، یعنی مقاله‌ها پرداخته است که این خود سبب رواج مقاله‌نویسی می‌شود که در این میان تولید مقالات سطحی یکی از تبعات کمی‌گرایی است. از دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش، یک نگاه کاملاً کمی‌گرایانه و اثبات‌گرایانه به پژوهش وجود دارد که اثرات نامطلوبی را بر فعالیت‌های پژوهشی برجا گذاشته است؛ به عبارت دیگر، یک رویه واحد برای تمامی استادان از حوزه‌های علوم فنی، پایه، علوم انسانی و اجتماعی و رفتاری در نظر گرفته شده است، حال اینکه موضوع این علوم به لحاظ ماهیتی کاملاً متفاوت است و ایجاد نگاه یکسان در این علوم، عملاً زمینه برای اُفت بالندگی پژوهشی درون‌زا در علوم انسانی را فراهم آورده است. این نتایج با پژوهش عصاره و عفیفیان (۱۳۹۷) همخوانی دارد که بیانگر این بود که تأکید زیاد بر مقاله‌نویسی ازجمله

کاستی‌های آیین‌نامه ارتقاء است و سایر فعالیت‌های پژوهشی مانند اختراع، اکتشاف، تولید دانش فنی و آموزشی را به حاشیه می‌برد.

د. راهکارهای پیشنهادی

در پاسخ به نقاط ضعف، قوت و تبعات، اعضای هیئت علمی راهکارها و روش‌هایی را جهت بهبود وضعیت آیین‌نامه ارتقاء پیشهاد نمودند. این راهکارها بر مبنای میزان اهمیت آن‌ها به سه دسته قابل تقسیم‌بندی هستند. دسته نخست از راهکارها جزء مهم‌ترین و راهبردی‌ترین راهکارهایی هستند که توجه ویژه و اولویت‌بخشی به آن‌ها باید در دستور کار قرار گیرد؛ دسته دوم از راهکارها، حالتی میانه دارند و پس از دسته اول می‌توانند مورد توجه قرار گیرند و دسته سوم از راهکارها به نسبت سایر گروه‌ها از اهمیت کمتری برخوردارند. به طور خلاصه و با توجه به مجموعه چالش‌ها، نقاط قوت، پیامدهای منفی و راهکارهای پیشنهادی که به آن‌ها اشاره شد می‌توان بحث‌ها و نکاتی را در جمع‌بندی کلی مورد اشاره قرار داد؛

۱. با توجه به حاکمیت حوزه فنی- مهندسی در ساختار وزارت علوم، تصرف بخش زیادی از سمت‌های تأثیرگذار توسط این حوزه؛ تأکید زیاد بر بُعد پژوهشی و غفلت از سایر ابعاد به‌ویژه آموزش و یکسانی آیین‌نامه برای همه رشته‌ها و حوزه علوم انسانی و غیر علوم انسانی، شاید مؤثرترین و بهترین راهکار پیشنهادی جهت رفع مجموعه این مشکلات، تفکیک آیین‌نامه ارتقاء حوزه‌های علوم انسانی از حوزه‌های غیر علوم انسانی باشد. با این راهکار انتظار می‌رود بسیاری از چالش‌های دیگر موجود در حوزه علوم انسانی نیز پاسخ داده شود. با تفکیک آیین‌نامه، حتی مشکلات مربوط به سهم اندک اعضای هیئت علمی علوم انسانی در هیئت ممیزه، چالش مربوط به عدم بررسی آثار حوزه علوم انسانی توسط متخصصان این حوزه در هیئت ممیزه نیز حل خواهد شد. البته، باید افزود که استفاده از یک داور بین‌المللی نیز می‌تواند کیفیت هیئت ممیزه را در ارزیابی‌ها بهبود ببخشد؛ بنابراین، تفکیک آیین‌نامه حوزه‌های علوم و به‌ویژه حوزه علوم انسانی بسیار مورد تأکید مشارکت‌کنندگان در پژوهش بود. در این رابطه باهنر (۱۳۹۰) نیز با مقایسه آیین‌نامه ارتقاء ایران با برخی از کشورها، تفکیک آیین‌نامه ارتقاء رشته‌های فنی، علوم پایه و انسانی از یکدیگر را پیشنهاد کرد (نقل‌شده در صمدی، ناخدا، نوروزی چاکلی و اسدی، ۱۳۹۸).

۲. حوزه علوم انسانی مانند حوزه‌های فنی و مهندسی و یا هنر دارای یک سری قابلیت‌ها و ظرفیت‌های مخصوص به خود است که با توجه به ماهیت خود پتانسیل تأثیرگذاری بر فضای علمی را، به‌شرط فراهم بودن زمینه‌ها دارد. در این میان انتظارات از این حوزه نیز باید با ظرفیت‌ها تناسب داشته باشد. به دلیل اینکه اغلب مفاد آیین‌نامه ارتقاء بر اساس نگاه فنی- مهندسی تدوین شده است، توقعات و انتظارات حوزه علوم انسانی محقق نمی‌شود. این امر بیشتر در تولید یک اثر علمی مطرح است. علوم انسانی چون با انسان‌ها سروکار دارد

و به مثابه فعالیت‌های حوزه فنی و مهندسی نیست که با یک فرمول و قالب در همه‌جا پاسخ گرفته شود بایستی یک گزاره از این نظر در بین جامعه انسانی جریان یابد تا به نتیجه مورد انتظار برسد. بنابراین آیین‌نامه باید انتظارات از حوزه‌های علم را متناسب با ماهیت آن‌ها تدوین نماید.

۳. همان‌گونه که مجدزاده و همکاران (۱۳۸۸) اشاره می‌کنند در قوانین ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها تعداد مقالات پژوهشی منتشرشده در نمایه‌های معتبر دنیا ازجمله شاخص‌های ارتقاء بوده است و این امر شاخص ارتقاء جایگاه و فرهنگ پژوهش در کشور محسوب می‌شود. معمولاً نتایج پژوهش‌ها تنها از طریق چاپ مقاله به اطلاع مخاطبین می‌رسد و برای انتقال نتایج پژوهش‌ها به مخاطبین اصلی پژوهش و کاربردی کردن آن‌ها (ترجمه دانش) اقدامات مناسب صورت نمی‌پذیرد. در چنین وضعیتی، پژوهش‌های انجام‌شده عملاً به نحو مقتضی و شایسته‌ای در رفع نیازهای پژوهشی کشور و سلامت جامعه و تصمیم‌گیری‌های کلان به کار گرفته نمی‌شوند؛ بنابراین، با لحاظ کردن فعالیت‌های ترجمان دانش حاصل از پژوهش در آیین‌نامه ارتقاء و اختصاص امتیاز به این قسم فعالیت‌ها، پژوهشگران نسبت به بهره‌گیری بهینه از پژوهش‌های انجام‌شده تشویق می‌شوند و در این راستا تلاش می‌نمایند.

۴. حوزه‌های علمی با توجه به نوع آموزشی که دارند باید نتایج و محصولات متفاوت را نیز از آن‌ها انتظار داشت. طبق پژوهش‌های انجام‌شده و نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش، برای پژوهشگران رشته علوم انسانی شاخص‌های مربوط به کتاب اهمیت زیادی دارد، ولی در حوزه علوم پایه و پزشکی شاخص‌های مقاله و در حوزه فنی- مهندسی اختراعات و طرح‌های پژوهشی (رضایی و نوروزی چاکلی، ۱۳۹۳؛ عصاره و عفیفیان، ۱۳۹۷). اهمیت تألیف و ترجمهٔ کتاب به‌ویژه در رشته‌های علوم انسانی در بهبود وضعیت استادان و دانشجویان برکسی پوشیده نیست؛ بسیاری از کتاب‌های ترجمه نتیجهٔ سال‌ها تجربه و کوشش نویسندهٔ کتاب در آن زمینه است و مطالب بدیع و ارزشمندی را به‌صورت منسجم به خواننده عرضه می‌کند. همسنگ نبودن امتیاز آن با انرژی و زمان صرف شده و مهم‌تر از آن، فرایند طولانی داوری کتاب سبب شده اعضای هیئت علمی تمایل چندانی به تألیف و تا حدودی ترجمهٔ کتاب نداشته باشند.

۵. نتایج پژوهشی که محمدی دوستدار و میرحسینی (۱۳۹۲) به‌منظور تحلیل مبانی سیاست‌های اتخاذشده در دانشگاه‌های کشورهای جهان و مقایسه آن با نظام‌های ارتقاء پیشنهادی اعضای هیئت علمی، انجام دادند، نشان داد که فراهم آوردن امکان آشنایی سیاست‌گذاران علمی کشور با دیدگاه‌های برنامه‌ریزان علمی و تحقیقاتی سایر کشورها، تأمین‌کننده بسترهای لازم در تدوین نظام ارتقاء جامع در دانشگاه‌های کشورمان است و سیاست‌گذاران علمی کشور با بهره‌گیری از یافته‌های این‌گونه مطالعات و با توجه به شرایط فرهنگی، اجتماعی و مسائل مربوط به جامعه‌شناسی آموزش عالی کشور می‌توانند نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی را به‌گونه‌ای طراحی و تدوین کنند که فراهم‌کننده زمینه ارتقاء همه‌جانبه آموزشی، علمی و تحقیقاتی کشور باشد. البته باید توجه داشت که هرچند معیارهای مورد استناد دانشگاه‌های موردبررسی در این مطالعه حاوی مطالب و دیدگاه‌های بالقوه غنی برای سیاست‌گذاران آموزش عالی کشور است، اقتباس مستقیم همه این معیارها نه‌تنها مطلوب نیست بلکه ممکن است ما را از اهداف بلند و فلسفه وجودی نظام ارتقاء دور کند.

۶. در خصوص همکاری‌های بین‌المللی، نکته بسیار مهمی که مطرح می‌شود این است که بخشی از هر رشته در ارتباطات علمی و همکاری‌های فرا سرزمینی شکوفا می‌شود. می‌توان به همکاری‌های بین‌المللی به‌عنوان یک فرصت برای توسعه علمی و فنّاوری نگریست. نوشتن در فضای علمی و سپهر بین‌المللی، علاوه بر علاقه و گاهی الزام و اجبار، رسالت است. همان‌گونه که برای دانستن و پژوهش از منابع علمی به زبان بین‌المللی در قالب ترجمه استفاده می‌شود، نوشتن به زبان بین‌المللی هم با توجه به ماهیت رشته تخصصی باید ازجمله فعالیت‌های علمی- اخلاقی باشد. هر چند انگلیسی زبان بین-المللی غالب در میان رشته‌های علمی است؛ اما گاهی می‌توان جهت‌گیری‌ها را به سمت بسترسازی برای انتشار مجلات داخلی به زبان بین‌المللی سوق داد. در چنین شرایطی، علاوه بر توجه بیشتر به نیازهای بومی کشور و علوم انسانی و اجتماعی، که بیشتر با آن در ارتباطند، می‌توان تحولات درون‌زاد و حقیقی را رقم زد.

درنهایت باید به این امر اشاره کرد که این پژوهش تلاش کرد تا تجربیات و دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی را پیرامون آیین‌نامه ارتقاء مورد کنکاش قرار دهد. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌گردد موضوعاتی چون پیشایندها و پیامدهای احتمالی تدوین آیین‌نامه‌های تفکیکی ارتقاء برای حوزه‌های علوم انسانی، فنی و علوم پایه؛ بررسی و تحلیل آیین‌نامه ارتقاء با رویکرد کمی در سطح کلیه دانشگاه‌های کشور؛ و کاوشی بر شاخص‌ها و بایسته‌های استاد شدن در حوزه‌های علوم انسانی در کارهای پژوهشی آتی در کانون توجه پژوهشگران قرار گیرد.

۶.منابع و مآخذ

آرین‌نژاد، مسعود (۱۳۹۴). آیین‌نامه ارتقاء و چالش‌های علوم ریاضی. *خبرنامه انجمن ریاضی ایران*. سرمقاله.۳(۱۴۵)،۱.

آیین‌نامه ارتقاء مرتبهٔ اعضای هیأت علمی مؤسسه‌های آموزشی و پژوهشی، تصویب شده درجلسهٔ شمارهٔ ۶۷۹، مورخ ۸۹/۱۰/۱۴ شورای عالی انقلاب فرهنگی.

آیین‌نامه ارتقاء مرتبهٔ اعضای هیأت علمی مؤسسه‌های آموزشی و پژوهشی، تصویب شده در جلسهٔ شمارهٔ ۷۷۶، مورخ ۹۴/۱۲/۱۸ شورای عالی انقلاب فرهنگی.

ارسطوپور، شعله (۱۳۹۳). نگاهی آسیب‌شناسانه به آیین نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی و پیامدهای منفی حاصل از آن در زمینه تولید علم. *اولین همایش ملی سنجش علم: ارزیابی و آسیب شناسی (بروندادهای علمی)*، اصفهان، ایران-۱خرداد.

توتونچی، مینا؛ یمانی، نیکو؛ طالقانی، فریبا؛و چنگیز، طاهره(۱۳۹۲). ارزیابی شاخص‌های خدمات اجرایی ارتقاء مرتبه علمی: دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران . *مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی*، ۷(۱۴)، ۳۰-۲۰.

جمالی زواره، بتول؛ نصر اصفهانی، احمدرضا؛و نیلی، محمدرضا(۱۳۹۷). واکاوی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیات علمی: چالش‌ها و پیامدها. *آموزش عالی ایران*،۱۰(۱)،۷۹-۹۸.

دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۸۹). *نقشه ی جامع علمی کشور*.

روحانی، شادی ؛و رشیدی، زهرا(۱۳۹۷). واکاوی تجربه زیسته اعضای هیات علمی از روند ارتقاء ی مرتبه علمی؛ مطالعه‌ای به روش پدیدارشناسی. *آموزش عالی ایران*،۱۰(۱)،۱۳۳-۱۵۷.

روشن، محمد ؛و قاسمی مجتبی(۱۳۹۷).تحلیل رفتاری اعضای هیئت علمی دانشکده های علوم انسانی و اجتماعی در فرآیند ارتقاء علم. *آموزش عالی ایران*، ۱۰(۱)،۱-۲۳.

شمشیری، بابک؛ سلیمی، قاسم ؛و سنگی، فروغ(۱۳۹۷). معیارهای ارتقاء اعضای هیئت علمی در حوزه علوم انسانی از منظر تجارب دانشگاه های معتبر دنیا و تجارب اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز پژوهشی ترکیبی. *آموزش عالی ایران*، ۱۰(۱)،۱۰۶-۸۳.

شیربگی، ناصر ؛و ساعدموچشی، لطف‌الله(۱۳۹۷). پدیدارنگاری تجارب اعضای هیئت‌علمی از فرایند ارتقاء مرتبه علمی. *آموزش عالی ایران*، ۱۰(۱)،۵۷-۷۷.

عصاره، فریده ؛و عفیفیان، فرزانه (۱۳۹۷). نقدی بر آیین نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی کشور: آسیب‌شناسی و ارائه راهکارها. *فصلنامه نقد کتاب، ارتباطات و اطلاع رسانی*، ۴(۱۵) ،۲۱۳-۲۲۳.

فتح آبادی، جلیل (۱۳۹۳). نگرش اعضای هیآت علمی دانشگاه‌های تهران به فعالیت‌های فرهنگی استادان بر اساس ماده اولیه آیین‌نامه ارتقاء . *فصنامه تحقیقات فرهنگی ایران*، ۷(۲)، ۹۷ -۱۱۶.

قاسمی، مجید ؛و صالحی، کیوان (۱۳۹۶). بازنمایی موانع و چالش های رشد و بالندگی اعضای هیات علمی جدیدالاستخدام: مطالعه ای به روش پدیدارشناسی. *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۴(۱۳)، ۱-۲۵.

کریمی مونقی، حسین؛ ژیانی فرد، اکرم؛ جعفرزاده، حمید؛بهنام، حمیدرضا ؛و توکل افشاری، جلیل (۱۳۹۳). تجربیات اعضای هیأت علمی از روند ارتقاء مرتبه علمی. *گام های توسعه در آموزش عالی*،۱۱(۴)،۴۸۵-۴۹۹.

مبینی، مهدی؛ عباسپور، عباس ؛و مبین، میثم(۱۳۹۳). توسعه اعضاء هیأت علمی راهبردی اثرگذار در ارتقاء کیفیت دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی. *اولین کنفرانس ملی ارزیابی در نظام دانشگاهی*، دانشگاه صنعتی شریف، تهران، ایران- اردیبهشت،۱-۱۰.

مجدزاده سید رضا؛ نجات، سحرناز؛ غلامی، ژاله ؛و رشیدیان، آرش(۱۳۸۷). میزان رضایت و دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران نسبت به برنامه‌های توسعه دانشگاه: مطالعه مقطعی در سال ۱۳۸۵. *پیاورد سلامت*، ۲ (۱ و ۲)،۶-۱۷.

محمدی دوستدار، حسین ؛و میرحسینی، عبدالحمید(۱۳۸۷). بررسی تطبیقی معیارهای ارتقاء ی اعضای هیات علمی در آموزش عالی . *فصلنامه علمی- پژهشی سیاست علم و فناوری*، ۱(۳)، ۹۱-۱۰۶.

رضایی, مینا, نوروزی چاکلی, عبدالرضا. (۱۳۹۴). شناسایی و اعتبارسنجی شاخص‌های ارزیابی بهره‌وری پژوهشی دانشگاه‌های ایران .*تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی*، ۴۹(۲): ۲۱۳-۲۳۷. doi :10.22059/jlib.2015.56984

Archibong, I. A., David, O. E., Omoike, D. & Edet, A. O. (2010) . Academic staff disposition to promotion criteria in Nigerian university, *journal of college teaching & learnin*, 7(12), 25-32. https://doi.org/10.19030/tlc.v7i10.153.

Azman, N., Che Omar, I., Md Yunus, A. S. & Zain, A. N. M. (2016). Academic promotion in Malaysian public universities: a critical look at issues and challenges. *Oxford Review of Education*, *42*(1), 71-88. https://doi.org/10.1080/03054985.2015.1135114.

Azman, N., Morshidi, S. & Dahlan, N. (2012). The Academic Promotion Process in Malaysian Public Universities: In Search of Best Practices. In *Journal of the World Universities Forum*, 4(4). *DOI*: https://doi.org/10.18848/1835-2030/CGP/v04i04/56762.

McKiernan, E. C., Schimanski, L. A., Nieves, C. M., Matthias, L., Niles, M. T. & Alperin, J. P. (2019). Meta-research: use of the journal impact factor in academic review, promotion, and tenure evaluations. *Elife*, *8*, e47338. https://doi.org/10.7554/eLife.47338.001.

Rice, D. B., Raffoul, H., Ioannidis, J. P., & Moher, D. (2019). Academic criteria for promotion and tenure in faculties of biomedical sciences: a cross-sectional analysis of 146 universities. *bioRxiv*, 802850. doi: https://doi.org/10.1136/bmj.m2081 .

Rice, D. B., Raffoul, H., Ioannidis, J. P. & Moher, D. (2020). Academic criteria for promotion and tenure in biomedical sciences faculties: cross sectional analysis of international sample of universities. *Bmj*, *369.* https://doi.org/10.1136/bmj.m2081.
Zhang, j. (2013.). Promotion criteria, faculty experiences and perceptions: a qualitative study at a key university in china, *international journal of educational development*, 33, 158-195. https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2012.04.004.