پدیدارنگاری تجارب اعضای هیئت‌علمی از فرایند ارتقاء مرتبه علمی[1]

ناصر شیربگی[2]
لطف‌الله ساعدموچشی[3]

چکیده

هر عضو هیئت‌علمی در دانشگاه برای ارتقاء مرتبه علمی باید شرایط و شاخص‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی مشخصی را دارا باشد و با اخذ امتیازات لازم با ارتقای وی موافقت شود. هدف این پژوهش واکاوی تجارب اعضای هیئت‌علمی از مفهوم ارتقاء مرتبه علمی بود؛ که با رویکردی تفسیری و راهبرد پدیدارنگاری انجام شد. به این منظور، ۱۸ نفر از اعضای هیئت‌علمی که دارای تجربه پدیده موردنظر بودند، به‌صورت هدفمند و با حداکثر تنوع مشارکت کردند. ابزار گرداوری داده‌ها مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بود که برای اجرای مراحل پدیدارنگاری از رویه یارونین (۲۰۰٤) استفاده شد. داده‌ها به روش کدگذاری نظری و با روش تحلیل مقایسه‌ای مداوم مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفتند. تحلیل‌ها نشان داد که پنج مؤلفه شامل غیرحرفه‌ای گرایی، ثبات شغلی، بالندگی حرفه‌ای، ساختاری ناموزون، اعتباربخشی و مسئولیت‌پذیری قابل‌احصا است. تحلیل‌های بیشترشان داد که 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 هیئت‌علمی ایجاد نموده است.

واژگان کلیدی: عضو هیئت‌علمی، ارتقاء مرتبه علمی، آموزش عالی، پدیدارنگاری

---

[1]. مقاله حاضر برگرفته از طرح پژوهشی آزاد است که در سال ۱۳۹٦ در دانشگاه کردستان سنندج انجام شده است.

[2]. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران: Nshirbagi@uok.ac.ir

[3].دانشجوی دکتری برنامه ریزی توسعه آموزش عالی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران، مسئول مکاتبه: Slotfola@yahoo.com

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.3.6]

مقدمه و بیان مسئله

آموزش عالی به‌عنوان بالاترین سطح نظام آموزشی جامعه از اهمیت فراوانی برخوردار است؛ زیرا نقشی اساسی در رشد و توسعه جامعه در ابعاد مختلف فناوری، علمی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی ایفا می‌کند (ابطحی و ترابیان، ۱۳۸۹: ۳۲). تربیت سرمایه انسانی برای مشاغل مختلف و آماده کردن جمعیت جوان به‌منظور احراز مشاغل در انواع رده‌های شغلی، کارکرد بعدی نظام آموزش عالی است (نادری، ۱۳۹٤). اعضای هیئت-علمی متخصصانی هستند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه به عهده داشته و کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد این اعضا وابسته است (یمنی‌دوزی سرخابی و بهرامی، ۱۳۸۷).

در همه کشورها برنامه‌هایی در جهت ارتقاء کیفیت نظام آموزش عالی و باهدف تربیت نیروی انسانی متخصص اجرا می‌شود؛ که در آن استقرار نظام جامع اعتبارسنجی، رتبه‌بندی و تضمین کیفیت نیروهای انسانی مدنظر است. تعیین شاخص‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در ارزیابی نظام آموزشی دانشگاه تأثیر بسزایی دارد (الوانی، ۱۳۸٦)؛ بنابراین کیفیت هر دانشگاه، به کیفیت استادان آن بستگی دارد. سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزشی بر این باورند که یادگیری دانشجویان به‌طور مستقیم با چگونگی تدریس مدرسین رابطه دارد (چارلستون – کورمیر، ۲۰۰٦) و نگهداری شغل دائمی و ارتقاء آرزوی بزرگ اساتید است که ازجمله معیارهای اصلی آن ارزیابی از تدریس اثربخش، پژوهش و خدمات اثربخش است (گنتری[۱] و استوکس[۲]، ۲۰۱۵).

در هر دانشگاه تقویت شغلی و دادن مسئولیت بیشتر به اساتید جهت کسب احساس موفقیت و رشد حرفه‌ای آنان باید در رأس امور قرار گیرد (پرنا[۳]، ۲۰۰۱). نگهداشت شغل و کسب ارتقاء از طریق رویه‌های علمی در حال حاضر از موفقیت‌های پرافتخار برای گروه‌ها و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه است (گنتری و استوکس، ۲۰۱۵). در دهه‌های اخیر به دلیل تغییرات در تنوع دانشجویان، فناوری، انتظارات و نیازهای علمی هر رشته و رقابت بین دانشگاهی، اعضای هیئت‌علمی ملزم به بالندگی و توسعهٔ حرفه‌ای شده‌اند (گاپا[٤]، ۲۰۰۸). بالندگی حرفه‌ای به افزایش رضایت فردی اساتید، بهبود کیفیت تدریس و درنتیجه بهبود یادگیری دانشجویان منجر می‌شود. آموزش عالی نظامی حرفه‌ای است که مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی عاملان فعال در آن را پوشش می‌دهد. کارکرد این عاملان نیز در فایده و ضرر دیگران و همچنین در رشد یا زوال شخصیت خود آنان تأثیر می-گذارد. بنابراین، نظام آموزش عالی می‌تواند به لحاظ اخلاقی نیز موردبحث قرار بگیرد (فراستخواه، ۱۳۸۵).

۱. Gentry
۲. Stokes
۳. Perna
٤. Gappa

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.3.6]

توسعهٔ فرهنگ ارزیابی و نظام‌های تضمین کیفیت نظام‌های آموزش عالی در درجهٔ اول وابسته به آن است که کنشگران از احساس تعهد درونی لازم برای التزام به هنجارهای فعالیت علمی خویش، دغدغه کیفیت، شفافیت لازم برای قابلیت ارزیابی، مسئولیت‌پذیری، انتقادپذیری، همکاری در فرایندهای اطمینان از کیفیت و سرانجام از حس پاسخ‌گویی عمومی به‌قدر کافی برخوردار باشند. یکی از اصلی‌ترین نقاط آسیب‌پذیر ما، عدم توسعه فرهنگ ارزشیابی و وضعیت بحث‌انگیز اخلاقیات حرفه‌ای علمی و دانشگاهی موجود در ایران است (فراستخواه، ۱۳۸۵).

ادبیات پژوهش

اعضای هیئت‌علمی در نظام دانشگاهی دارای مراتبی چون مربی، استادیار، دانشیار و استاد هستند. نظم نمادین و سلسه‌مراتب اقتدار در دانشگاه به‌شدت وجود دارد و کنشگران دانشگاهی باید تابع آن باشند (فاضلی، ۱۳۹۲). ارتقاء به استادیاری یا دانشیاری اولین قدم در فرایند ارتقاء دانشگاهی است و اغلب منجر به نتایجی در شغل می‌شود. پس از کسب این مراتب، ملاک‌ها برای ارتقاء به مرتبه استادی باید دوباره بررسی شود و برنامه‌ریزی برای آن آغاز شود که دلالتی بر سخت‌تر شدن ارتقاء مجدد باشد (سنفی[۱] و همکاران، ۲۰۱۲).

هر عضو هیئت‌علمی برای ارتقاء مرتبه علمی خویش باید شرایط و ضوابط تعریف‌شده نظام آموزش عالی و معیارهای آموزشی، پژوهشی لازم را دارا باشد تا بتواند از امتیازات مربوط به آن برای ارتقاء و ترقی حرفه خود استفاده نماید؛ اما در میان اعضای هیئت‌علمی، درباره‌ی ضوابط آیین‌نامه‌ی ارتقا و ساختار هیئت‌های ممیزه و نحوه‌ی تعیین امتیازات برای ارتقای اعضای هیئت‌علمی، بحث‌هایی وجود دارد. در مسئله ارتقاء، بروز بودن مطالعات استاد، شیوه آموزش او، آثار تربیتی کار او در ارتباط با شاگردان، تهیه مقالات و کوشش در زمینه بنیادی و تألیف کتابی که حاوی اندیشه‌های تازه استاد باشد، باید در ارتقاء مرتبه علمی استاد موردتوجه قرار گیرد (شریعتمداری، ۱۳۸۱).

در تازه‌ترین آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت‌علمی جهت فعالیت‌های آموزشی؛ پژوهشی، فناوری؛ علمی-اجرایی و فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی مؤلفه‌های متنوعی موردتوجه قرارگرفته و به مواردی نظیر شاخص‌های ارزیابی نظم و انضباط درسی و شئونات آموزشی، کیفیت و کمیت تدریس، آموزش الکترونیکی، مقالات علمی- پژوهشی منتشرشده عضو هیئت‌علمی در نشریه‌های علمی- پژوهشی معتبر داخلی و خارجی و مقالات ارائه‌شده در همایش‌های علمی معتبر ملی و بین‌المللی، تولید و اختراعات علمی، اجرای طرح‌های پژوهشی و فناوری داخلی یا خارجی، تصنیف کتاب، تولید دانش فنی، نقد نظرات دانشمندان، ارائه نظریه جدید و فعالیت‌های فرهنگی- تربیتی عضو هیئت‌علمی اهمیت خاص داده شده است. تا دستیابی به اهداف توسعه

۱. Hilary Sanfey

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.3.6]

فرهنگ اسلامی و توان علمی؛ تأمین نیازهای علمی و فناوری کشور؛ اصلاح و تغییر بنیادین نظام ارزیابی اعضای هیئت‌علمی کشور را محقق سازد (آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، ۱۳۹۵/٤/۲۷).

بالندگی هیئت‌علمی از موضوعات مهم و جدید در مدیریت است که بعضی دانشگاه‌ها بر کارکردهای آن در توسعه منابع سازمانی تأکید کرده‌اند: ازجمله دانشگاه ویسکانسین آن را به معنای نگهداری، بازآموزی و نوسازی عضو هیئت‌علمی، بهبود مهارت‌های آموزشی و تکنیکی آن‌ها، سازوکارهای انگیزشی و حمایتی درباره آن‌ها و ارتقای نهادینه دانشگاه از طریق بهسازی مداوم آن‌ها تلقی شده است (فراستخواه، ۱۳۸۸: ۱۰۷). مسیر حرفه‌ای هیئت‌علمی با سایر مشاغل، اهمیت قضاوت[۱] همگنان درباره بروندادهای علمی هیئت‌علمی در مسیر ارتقاء و استخدام رسمی است که این امر بخشی از زندگی علمی هیئت‌علمی را تشکیل می‌دهد. این قضاوت در مسیر ارزیابی مقالات و طرح‌های پژوهشی هیئت‌علمی توسط همکاران آن‌ها صورت می‌گیرد. تولیدات علمی هیئت‌علمی معمولاً بر اساس اصالت، کیفیت و تأثیر بالقوه و بالفعل آن توسط همگنان مورد ارزیابی و قضاوت قرار می‌گیرد (راند و میلر، ۲۰۰۵ به نقل از نورشاهی و فراستخواه، ۱۳۹۱). برای کسب ارتقاء چند عامل باید مورد تأکید بیشتری قرار گیرد که شامل ارزشیابی دانشجو از استاد، نوشته انتقادی گروه همگنان و نوشتن رساله و کتاب درسی است (گنتری و استوکس، ۲۰۱۵). همچنین بر کارپوشه اسناد ارزیابی شخصی از تدریس استاد تأکید شده است (وتیو[۲] و همکاران،۲۰۱۰).

ارتقای مداوم کیفیت علم، دانشگاه و آموزش عالی، مستلزم توسعه درون‌زای فرهنگ ارزشیابی است که به نوبهٔ خود نیازمند روحیات و رفتارهای خودارزیابی و خودتنظیمی و التزام درونی به کیفیت در میان یاران و ذینفعان آموزش عالی است. احساس مسئولیت، حس پاسخ‌گویی، انتقادپذیری، شفافیت، انصاف در قضاوت، پرهیز از جانب‌داری، امانت‌داری، احترام به قضاوت دیگران، صداقت حرفه‌ای، هنجارگرایی و ... از مؤلفه‌های اخلاقیات حرفه‌ای علمی‌اند... شواهد و مطالعات حاکی از عدم توسعه فرهنگ ارزشیابی و وضعیت بحث‌انگیز اخلاقیات حرفه‌ای علمی و دانشگاهی موجود در ایران است (فراستخواه، ۱۳۸۵).

برخی محققان به موضوع ارتقای اعضای هیئت‌علمی علاقه نشان داده‌اند به‌عنوان‌مثال سلیمی و همکاران (۱۳۹٤) نشان دادند که مهم‌ترین شایستگی اعضای هیئت‌علمی در یک دههٔ آینده، شایستگی پژوهش خواهد بود، این در حالی است که در شرایط موجود، شایستگی تدریس اعضای هیئت‌علمی از وضعیت مطلوب‌تری برخوردار است. بعلاوه این مطالعه آشکار نمود که بین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های تدریس، پژوهش، مشاوره، ارائهٔ خدمات و همکاری و همیاری اعضای هیئت‌علمی با همکاران شکاف زیادی وجود دارد.

۱.Judgment by peers
۲. Whttiaux, Moore, Rastani, & Crump

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.3.6]

یافته‌های پژوهش تاکاهاشی و تاکاهاشی[1] (۲۰۱۵) نشان داد که مدت انتصاب اولیه کاری تا ارتقا به دانشیاری برای زنان بیشتر از مردان است. زنان زمان بیشتری به‌عنوان مدرس در پایین‌ترین رتبه دانشگاهی باقی می‌مانند. موضوع شکاف جنسیتی در ارتقاء از استادیاری به استادی پیچیده‌تر است.

به نظر استوارت[2] و همکاران (۲۰۰۹) سهم زنان و میزان زمانی که آن‌ها به ارتقاء دست می‌یابند قابل‌مقایسه با مردانی که به آن می‌رسند، نیست. مثلاً زنان کانادایی به نسبت مردان از دانشیاری به استادی ارتقاء نمی‌یابند. در کانادا و امریکا، ارتقاء از استادیاری به دانشیاری دارای محدودیت زمانی ٦ ساله است و تقریباً همیشه هماهنگ و همسو با اعطاء شغل خواهد بود (گنتری و استوکس، ۲۰۱۵).

نورشاهی و فراستخواه (۱۳۹۱) در پژوهش خود دریافتند که ازجمله مؤلفه‌های تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی عوامل مدیریت، ساختار، فرهنگ‌سازمانی، عوامل اقتصادی، عوامل و فضای سیاسی و تکنولوژی اطلاعات است. ارتقای مرتبه برای شرکت در فعالیت‌های تحقیقی سبب خواهد شد تا اعضای هیئت‌علمی اهمیت بیشتری برای انجام کارهای تحقیقاتی قائل شوند و این عامل در کنار داشتن مسئولیت‌های اجرایی سبب کاهش زمان صرف شده برای فعالیت‌های تدریس می‌شود (آسایش و همکاران،۱۳۹۰). اساتید دارای سرمایه فرهنگی و انرژی عاطفی بیشتر، از میزان همکاری علمی بیشتری برخوردارند (اکملی، ۱۳۸۷).

معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری (۱۳۹۰) به بررسی و آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی اقدام کرده است. نتایج حاکی از آن بود که برخی انتقادات بر ملاک‌ها و امتیازها وارد است. همچنین موضوع ارتقاء مرتبه از مهم‌ترین عوامل بالندگی علمی و رشد حرفه‌ای و دغدغه‌ها و مشغله‌های کاری اساتید است که بر کم و کیف رشد حرفه‌ای، تدریس، پژوهش و خلاقیت ایشان تأثیرگذار است.

توجه به جذب، نگهداشت و ارتقاء بهترین و شایسته‌ترین اعضای هیئت‌علمی، وظیفهٔ مهم متولیان این امر است. با توجه به سوابق موجود لازم است که به شناسایی خلأها، کاستی‌ها و یا قوت‌های روند ارتقا پرداخت. بررسی چگونگی تجارب اعضای هیئت‌علمی از فرایند ارتقاء اطلاعات مفیدی برای جامعه علمی و دانشگاهی در بر خواهد داشت؛ و شناسایی تجارب ارتقاء این قشر دانشگاهی برای ساختار اداری لازم است. واکاوی آن جهت بالندگی حرفه‌ای بیشتر اعضای هیئت‌علمی و توسعه اخلاق حرفه‌ای دانشگاهی مفید است؛ و ازاین‌رو، پژوهش حاضر قصد دارد تا به واکاوی تجارب و معانی درک شده اعضای هیئت‌علمی از ارتقاء به‌مراتب دانشیاری و استادی در دانشگاه بپردازد. با توجه به اهداف بالا سؤالات پژوهشی ذیل مطرح‌شده‌اند:

۱. فرایند ارتقاء اعضای هیئت‌علمی دانشگاه به‌مراتب علمی بالاتر چگونه تجربه‌شده است؟

---

۱. Takahashi

۲. Stewart, Ornstein, & Drakich

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.3.6]

۲. از برداشت‌ها و معانی تجارب شخصی ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در ارتقای مرتبه چه الگوهایی می‌توان ترسیم کرد؟

روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر، یک جهت‌گیری معرفت‌شناختی تفسیری اتخاذ گردید. لذا از رویکرد کیفی بهره‌گیری شد. سنت‌های کیفی بر تجربه درونی افراد به‌طورکلی، تجربه درونی انواع خاصی از افراد، یا تجربه درونی افراد در تعامل با یکدیگر تأکید می‌کند. ازآنجاکه محققان قصد داشتند برداشت‌ها و تجارب متفاوت اساتید را از مفهوم ارتقای مرتبه علمی مطالعه و طبقه‌بندی کنند، ازاین‌رو، پدیدارنگاری[۱] مناسب‌ترین راهبرد تشخیص داده شد. پدیدارنگاری را می‌توان همچون پدیدارشناسی تقریباً برای پژوهش درباره هر جنبه‌ای از واقعیت طبیعی یا اجتماعی که افراد درباره آن برداشتی به دست آورده‌اند مورداستفاده قرارداد (گال، بورگ و گال[۲]، ۲۰۰٦). روش مذکور بر این فرض استوار است که افراد مختلف می‌توانند تجارب یا مفاهیم متفاوتی از یک پدیده داشته باشند. برونداد یک مطالعه پدیدارنگارنه، تعداد محدودی از طبقات توصیفی است که هر یک معرف مفهومی متفاوت از یک پدیده معین در نزد گروه خاصی از افراد هستند (پنلوپه، آندراس و لارس او[۳]،۲۰۱۳).

میدان تحقیق دانشگاه کردستان بود. ازاین‌رو، فهرست تمامی اعضای هیئت‌علمی که دارای یک‌بار تجربه ارتقای علمی بودند از واحد آمار دانشگاه اخذ گردید. برای محقق کیفی در نمونه‌گیری این سؤال مطرح است که چه کسی می‌تواند منبع غنی از اطلاعات برای مطالعه باشد؟(پولیت و هانگلر[٤]، ۲۰۱۳). در تحقیق حاضر، انتخاب مشارکت‌کنندگان در این پژوهش به‌صورت هدفمند و با حداکثر تنوع بود. با توجه به مفروضات اصلی روش پژوهش مبنی بر تجربه پدیده موردنظر، از دو گروه مشارکت کنده بالقوه برای مشارکت دعوت شد: الف- اعضای هیئت‌علمی که در ده سال گذشته از استادیاری به دانشیاری ارتقا پیدا کرده بودند و اعضای هیئت‌علمی که از دانشیاری به استادی ارتقا یافته بودند. دربارهٔ حجم نمونه در مطالعات کیفی توافق عمومی وجود ندارد. تعداد ۱۸ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه کردستان که فرایند ارتقاء به مرتبه علمی دانشیاری و استادی را تجربه کرده بودند در مصاحبه شرکت کردند.

۱. Phenomenography
۲. Gal, Borge, Gall
۳. Penelope, Andreas & Lars-Owe
٤. Polit & Hungler

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.3.6]

جدول ۱: توزیع فراوانی اعضای هیئت‌علمی مشارکت‌کننده در تحقیق

دانشکده	دانشیار	استاد	تعداد
علوم پایه	٤	۳	۷
علوم انسانی و اجتماعی	٤	۲	٦
ادبیات و زبان‌های خارجی	۲	۱	۳
کشاورزی و منابع طبیعی	۲	۰	۲
جمع	۱۲	٦	۱۸

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است اساتید مشارکت‌کننده در پژوهش شامل ۱۸ نفر از اعضای هیئت-علمی دانشکده‌های علوم پایه، علوم انسانی، ادبیات و زبان‌های خارجه و کشاورزی دانشگاه کردستان در مرتبه‌های دانشیار و استاد تمام مشغول تدریس و پژوهش بودند که ۱۲ نفر از آن‌ها در مرتبه دانشیاری و شش نفر استاد تمام بودند. قابل‌توجه است که به دلیل نبود عضو هیئت‌علمی زن در دانشکده‌های مذکور که دارای تجربه ارتقاء باشد، تمام مشارکت‌کنندگان این پژوهش مرد بودند.

برای پژوهش‌های پدیدارنگارانه، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته[۱] ابزار استاندارد گردآوری داده‌ها هستند (دانکین[۲]، ۲۰۰۰، ص ۱٤۳). این نوع مصاحبه‌ها به این دلیل مناسب هستند که نه مانند مصاحبه ساختاریافته دست و پای محقق را در تولید اطلاعات می‌بندد و نه مانند مصاحبه عمیق اطلاعات وسیع و گاه غیرضروری فراهم می‌سازد. مصاحبه نیمه ساختاریافته نزدیکی و فاصله هم‌زمان و مناسب را با فضای ذهنی سوژه‌ها ممکن می‌کند (محمدپور،۱۳۹۰، ص ۹۸). ازاین‌رو، از یک منشور مصاحبه با شش سؤال اصلی استفاده شد. طول مدت مصاحبه‌ها بین ٤۰ تا ٦۰ دقیقه در نوسان بود.

برای اجرای مراحل پدیدارنگاری از رویه معرفی‌شده توسط یارونین[۳] (۲۰۰٤) که دربرگیرنده مراحل زیر است استفاده شد: تحدید پدیده، مصاحبه با نمونه‌های انتخابی، پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، تحلیل متن مصاحبه‌ها و طبقه‌بندی توصیفی داده‌ها. تحلیل متن مصاحبه‌ها در پژوهش‌های پدیدارنگارانه همانند روش پدیدارشناسی به روش کدگذاری نظری انجام می‌گیرد (دانایی‌فرد و کاظمی، ۱۳۸۹، ص ۲۱۳). ازاین‌رو، داده‌ها به روش تحلیل مقایسه‌ای مداوم مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفتند. به نظر بریو (۲۰۰۱) در روش پدیدارنگاری وظیفه پژوهشگر آن است که ابتدا شیوه‌های مختلف درک یک پدیده تجربه‌شده را از هم جدا کند. سپس، درون هرکدام از این

۱. Semi-stractuerd interviews
۲. Dunkin
۳ Järvinen

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.3.6]

شیوه‌های مختلف، روابط بین عناصر و نهایتاً تفسیرها و معانی که از این تجارب منتج می‌شود مشخص کند (ص ۲۱۸). پس از انجام اولین مصاحبه پیاده‌سازی و کدگذاری داده‌ها آغاز شد. این فرایند نسخه‌برداری بدون تأخیر به پژوهشگران این امکان را می‌داد که شکاف‌های داده‌ها را تشخیص داده و در مصاحبه‌های بعدی آن‌ها را جستجو کنند و عمق بیشتری به جمع‌آوری داده‌ها بدهند. نمونه‌ای از کدگذاری باز در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲: نمونه‌ای از کدگذاری باز به روش تفکیک عبارت‌ها

نقل‌قول	کدهای باز	کد محوری
ارتقای علمی در کشور، تولید مقالات است نه تولید علم، چون‌که مقالات چاپ‌شده امتیازآور است (۳). ارتقاء باعث شده که اساتید ضعیف که فاقد توانایی تحقیق و چاپ مقالات هستند برای کسب امتیاز لازم از طرق دیگری وارد عمل شوند (۱۷). فرایند ارتقا بیشتر باندبازی و لابی‌گری است. پرونده مرا بیشتر از شش ماه رو میز نگه داشتند (۵). در کل از ارتقاء به مرتبه دانشیاری خشنودم، علاقه به ارتقاء داشتم و شرایط رو هم داشتم. این نشان‌دهندهٔ این است که فرد تواناتر شده، برایش تعهد ایجاد کرده، به‌عنوان دانشیار یا استاد باید سنجیده‌تر و حرفه‌ای رفتار نماید (۱۵). من به ارتقای خودم می‌بالم و دوست دارم هرروز خدمت علمی و آموزشی بیشتری به جامعهٔ دانشگاهی بنمایم (۱).	توجه بیشتر به امتیازات تمایل برای سرقت علمی سوگیری و رابطه مداری آیین‌نامه کمّی گرا حس رضایت شخصی احساس شایستگی تعهدات حرفه‌ای انگیزش علمی تمایل به ماندن	جابجایی هدف و وسیله افول اخلاق علمی افزایش انگیزه علمی بالندگی حرفه‌ای ثبات شغلی

به‌منظور افزایش روایی داده‌ها سعی گردید از همسوسازی داده‌ها از منابع مختلف (مطالعه آیین‌نامه‌ها و مصاحبه با اساتید)، همسوسازی بررسی‌کننده با دعوت از یک پژوهشگر خارج از گروه مطالعه و همسوسازی نظریه با در نظر داشت دیدگاه‌های مختلف استفاده شود.

اگرچه اهمیت پایایی به‌منزله معیار خاصی برای ارزیابی کیفیت تحقیق کیفی از پیش‌زمینه یک نظریه خاص در خصوص مطالعه موضوع موردنظر و نحوه استفاده از روش‌های مختلف ناشی می‌شود؛ اما محققان برای افزایش پایایی داده‌ها و تفسیر به روش‌های پیشنهادشده توسط (فلیک[۱]، ۲۰۰٦؛ ترجمه جلیلی ۱۳۸۷، ص ٤۱۲) متوسل شدند. بر این اساس، کیفیت ضبط و مستندسازی داده‌ها محور اصلی ارزیابی پایایی داده‌ها و نتایج حاصل از

۱. Felick

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.3.6]

قرار گرفت. پژوهشگران با آموزش مصاحبه گران همکار، استفاده از راهنمای مصاحبه و پرسش‌های مولد در مصاحبه آزمایشی، تنظیم علائم قراردادی برای یادداشت‌برداری و پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، تبادل‌نظر درباره شیوه تفسیر و روش کدگذاری، ارزیابی مجدد مقولات شکل‌گرفته، تلاش کردند پایایی داده‌های را افزایش دهند.

یافته‌های پژوهش

پدیدارنگاران بر این باورند که تعداد محدودی از تجارب ممکن است در مورد مفهوم موردمطالعه باشد و با دسته‌بندی آن‌ها داده‌های مصاحبه را کشف کرد (باس[1]، ۱۹۹۷). درمجموع، با تحلیل وکدگذاری تجارب اعضای هیئت‌علمی از فرایند ارتقاء مرتبه علمی پنج مقولهٔ توصیف پدیدار گردید. طبق نظر پدیدارنگاران اولیه، تعدادی معدود از مقوله‌های توصیف بیانگر درک سوژه‌ها از پدیدهٔ موردمطالعه هستند (بارنارد[2]، ۱۹۹۹، به نقل از محمدپور، ۱۳۹۰). این مقولات یا طبقات توصیف شامل ساختار کامل یک مفهوم هستند. در طبقات توصیف مفهوم ارتقاء مرتبه علمی، اشتراکاتی وجود داشت. پدیدارنگاری مؤید این موضوع است که یک فرد می‌تواند بیش از یک مفهوم (تجربه) از یک پدیدهٔ معین را در ذهن داشته باشد (وبر[3] و همکاران، ۲۰۰۷ به نقل از شیربگی و سعیدی، ۲۰۱۷) لذا دیدگاه برخی مصاحبه‌شوندگان در دوطبقه یا بیشتر جای گرفته‌اند. مشارکت-کنندگان، مفهوم و پدیدهٔ ارتقاء مرتبه علمی بالاتر را به‌عنوان غیرحرفه‌ای‌گرایی، ثبات شغلی، بالندگی حرفه‌ای، ساختاری ناموزون، اعتباربخشی و مسئولیت اجتماعی درک و تجربه کرده‌اند.

جدول ۳: مقولات توصیف استخراج‌شده مربوط به مفهوم ارتقاء مرتبه علمی

کدهای محوری	مقولات توصیف
- افول اخلاق علمی - سوگیری و رابطه‌مداری - نبود شفافیت	غیرحرفه‌ای گرایی
- احقاق حق و هویت - نارضایتی از دستاورد ارتقاء و پوچ‌انگاری آن	ثبات شغلی

۱. Booth
۲. Barnard
۳. Webeer

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.3.6]

- احساس رضایت شغلی - احساس شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای - کسب وجاهت شخصی و مشروعیت قانونی - علاقه و انگیزه به رشد حرفه‌ای - انگیزه پژوهشی و همکاری علمی	بالندگی حرفه‌ای
- سهل انگاشتن معیار آموزش - عدم تعادل شاخص‌های ارتقاء - یکسان‌نگاری آئین‌نامه برای دانشکده‌های مختلف - دخالت عوامل سیاسی، فرهنگی و غیر آکادمیک - نیاز به تجدیدنظر در آئین‌نامه ارتقاء	ساختار ناموزون
- نقش ارتقاء در اعتبار و رتبه علمی دانشگاه - روند کمی‌گرایی بجای کیفی‌گرایی - ایجاد تعهدات اخلاقی و اجتماعی - ایجاد پرستیژ و منزلت اجتماعی	اعتباربخشی و مسئولیت‌پذیری

جدول ۳، مقولات توصیف به‌دست‌آمده از تحلیل مصاحبه را نشان می‌دهد که حاکی از تجربه‌های گوناگون اعضای هیئت‌علمی دارد. به‌طورکلی می‌توان ارتقای مرتبه علمی را در دو جنبه مثبت و منفی طبقه‌بندی کرد در جنبه منفی دو مقوله و در جنبه مثبت پنج مقوله احصا گردید. در ادامه توضیحات مربوط به مقولات به‌تفصیل بیان می‌شود.:

۱. ارتقاء به‌عنوان ثبات شغلی: گروه نخست مشارکت‌کنندگان ارتقاء مرتبه علمی را به‌عنوان ثبات شغلی درک و تجربه کرده‌اند. فرایند صحیح ارتقا به هویت و تعلق سازمانی اعضای هیئت‌علمی کمک می‌کند. از دستاورد ارتقاء، احساس خوشایند احقاق حقوق سازمانی و هویت‌سازمانی است؛ اکتساب حق و لذت روانی و خوشنودی حاصل از آن، کسب اعتمادبه‌نفس، افزایش کارایی و پتانسیل استاد است. بنا به یکی از اساتید: «**ارتقای مرتبه به معنای تعمیق رفتار سازمانی (تعهد و رضایت شغلی) شخص است، فی النفسه چیز خوبی است.**»**(ش ٦)** این دسته از اعضای هیئت‌علمی از ارتقاء مرتبه احساس رضایت و خشنودی داشتند. استاد دیگری گفت: «**ارتقاء کلاً خوشایند است، اگر بر مبنای معیارهای علمی و واقعی باشد اصولاً خوب است. دانشکده و حتی کل دانشگاه را ارتقاء می‌بخشد و بالعکس فردی بدون معیارهای لازم به ارتقاء دست یابد می‌تواند برای دانشگاه زیان‌آور باشد.**»(ش ۱۷)

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.3.6]

بعضی از اعضاء ارتقاء را احقاق حق سازمانی خود می‌دانند که باید به آن دست یابند. استادی می‌گوید: «**بعدازاینکه افراد به سطح معینی از مهارت، دانش، نگرش و مسئولیت برسد؛ تنها لذتی که برایش ایجاد می‌شود این است که به حقوق سازمانی خود برسد. چون گاهی در این مسیر موانعی را ایجاد خواهند نمود. وقتی‌که هیئت‌علمی چه از بعد آموزشی، پژوهشی پذیرش مسئولیت سازمانی خود را شایسته بداند و آن مؤلفه‌ها و مسیر را طی کرده باشد و ارتقاء پیدا کند، خوشنودی آن است که در بخشی حقوق سازمانی خود را کسب کرده است**». **(ش ١٨)**

ساخت هویت‌سازمانی در نیروی انسانی از عوامل کلیدی و انسجام ساختار سازمانی است که ارتقا می‌تواند به‌عنوان میانجی در کسب هویت شخصی و سازمانی از آن نفع بهینه را برد؛ زیرا عامل ارتقاء به‌طور خودجوش این جریان هویت بخشی را تسهیل و آسان خواهد ساخت. استادی گفت: «**دانشگاه در زمینه رشد استادان بکوشد، نسبت به ارتقاء افراد سازمانی احساس خوشنودی و سروری کند. به دلیل گسترش مناسبات با جامعه، زمینه ایفای نقش گسترده‌تر را برای اعضای هیئت‌علمی فراهم نماید**»**(ش ٦)**.

یک عضو هیئت‌علمی گفت: «**فقط مقداری حقوق افزایش می‌یابد. یک عنوان و برچسب به فرد می‌دهند ولی از پتانسیل استاد استفاده نمی‌شود**»**(ش ٥)**. این دسته از اساتید تنها اکتسابات شخصی از ارتقاء را افزایش مادی و حقوق را بیان کردند. اساتید جوان‌تر تبدیل وضعیت از حالت پیمانی به رسمی آزمایشی یا از رسمی آزمایشی به قطعی را مهم‌ترین نتیجه ارتقای مرتبه به دانشیاری می‌دانستند چون طبق مفاد آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی شرط استخدام قطعی شدن کسب امتیازات لازم برای دانشیاری است. یکی از اساتید گفت: «**افرادی وجود دارند که انگیزه‌ای برای تحرک و ترفیع ندارد، درنتیجه به خود هیچ زحمتی نمی‌دهند؛ و حتی بعد از ٢٥ سال کار درخواست نمی‌دهد. ما دو ارتقاء داریم افقی (ترفیع سالیانه) و عمودی (ارتقاء مرتبه) کسی که انگیزه مثبت و رضایت‌مندی شغلی داشته باشد؛ ازنظر افقی و عمودی رشد می‌کند؛ که نمود اصلی آن افزایش حقوق است و تثبیت شغل است**»**(ش ١)**

٢. ارتقاء به‌مثابه بالندگی حرفه‌ای: گروه دوم مشارکت‌کنندگان ارتقاء مرتبه علمی را به‌عنوان بالندگی حرفه‌ای درک و تجربه کرده بودند. سازمان برای نیل به اهدافش به نیروی انسانی متعهد و توانا احتیاج دارد. ایجاد انگیزش، رضایت شغلی و رشد حرفه‌ای هم به افزایش کارایی منجر خواهد شد و هم باعث تثبیت شغلی و حس تعلق فرد به سازمان می‌شود. استاد دانشگاه هم از این قاعده مستثنا نیست و توجه و احترام به توانایی‌هایش در ایجاد رضایت فردی و شغلی تأثیر دارد. در این رابطه احساس خوشایند اساتیدی که اولین مرتبه علمی یعنی از استادیاری به دانشیاری ارتقاءیافته‌اند، بیشتر از اعضای هیئت‌علمی است که از دانشیاری به استادی ارتقاءیافته‌اند؛ مثلاً دانشیاری تازه ارتقاءیافته می‌گوید: «**از ارتقاء به مرتبه دانشیاری راضی‌ام، علاقه به**

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.3.6]

ارتقاء داشتم و شرایطش را هم داشتم»(ش ۱۵)؛ اما اعضای هیئت‌علمی استاد کمتر از دانشیاران به آن بهاء می‌دادند و بیشتر دوست دارند که به ارشدیت و سابقه آن‌ها توجه بیشتری شود.

احساس بالندگی حرفه‌ای در اساتید ارتقاءیافته باعث ایجاد تعهداتی به شرح ذیل می‌شود: احساس وظیفه استاد نسبت به دانشجویان؛ علاقه و ایجاد نشاط در دانشجویان، علاقه‌مندی بیشتر به آموزش بهتر در کلاس؛ مسئولیت‌پذیری استاد نسبت به همکاران و داشتن روحیه همکاری علمی، تلاش در جهت رشد حرفه‌ای، ایجاد روحیه همدلی و تأکید بر رفاقت بجای رقابت، احساس یک نوع مرجعیت علمی و تعهد اجتماعی و تعهد یادگیری مادام‌العمر از نمودهای توانایی اساتید است. اعضایی که به‌جایگاه استاد تمامی نائل می‌گردند در خودشان احساس مشروعیت علمی و یک نوع وجاهت علمی و عملی را بازنمایی می‌کنند. یکی از اساتید تمام می‌گوید: «**پس از ارتقاء چیزی خاصی به دست نیاوردم اما پس از ارتقاء حس مسئولیتم بیشتر شد و نسبت به مسائل فرهنگی و اجتماعی انتظارات و مسئولیتم بالا رفته»(ش ۱)**. احساس موفقیت در تدریس که از عوامل آموزشی دخیل در ارتقاء اساتید است. مشارکت‌کننده‌ای گفت: «**وقتی خوب درس می‌دهم و یه مفهوم و مطلب را به دانشجویانم یاد می‌دهم احساس موفقیت می‌کنم.» (ش ۱۵)**. پس دستیابی به اهداف آموزشی و پژوهشی برای استاد احساس رضایت و موفقیت حرفه‌ای را به ارمغان خواهد داشت. یکی از مصاحبه‌شوندگان گفت: «**ما را به تکاپوی بیشتر در توسعه فردی و سازمان وادار می‌سازد. تزریق مشروعیت به ما باعث مشروعیت دانشگاه است و این معامله و دادوستدی دوجانبه بین فرد و سازمان است»(ش ۱۳)**.

۳. ارتقاء به‌عنوان اعتباربخشی و مسئولیت‌پذیری: گروه سوم مشارکت‌کنندگان ارتقاء مرتبه علمی را به‌عنوان ساختاری اعتبار بخش که مسئولیت‌پذیری را در اعضا ایجاد می‌کند درک و تجربه کرده‌اند. فعالیت علمی و ارتقاء اساتید هم باعث غنای علمی و حرفه‌ای می‌شود و هم یکی از شاخص‌های رتبه‌بندی مؤسسه آموزشی است که به افزایش اعتبار و رتبه دانشگاه می‌انجامد. پدیده جهانی‌شدن و ارتباطات بین‌المللی اهمیت اعتبار دانشگاه و استاد را دوچندان کرده که اهمیت و توجه بیشتر را می‌طلبد. خود اساتید ارتقا را بسان موتور قوی کسب رتبه و اعتباربخشی و رتبه‌بندی دانشگاهی می‌دانند. در ارزیابی دانشگاه و استاد باید پدیدهٔ جهانی‌سازی علم و ارتقاء جایگاه علمی کشور مدنظر قرار گیرد؛ و نقش اساتید در جایگاه علمی دانشگاه مهم قلمداد شود که هرچه بر شایستگی و مقام علمی ایشان افزوده شود، به همان نسبت بر رتبه دانشگاه افزوده خواهد شد. مخصوصاً مراتب علمی بالاتر عضو هیئت‌علمی بر وجهۀ علمی و بین‌المللی تأثیر افزون‌تری دارد. مشارکت‌کننده‌ای دراین‌باره گفت: «**اساتید با فعالیت پژوهشی و چاپ مقالات به ترویج علم کمک می‌کنند و با کسب ارتقاء و چاپ مقالات، هم خود و هم دانشگاه خویش را در سطح کشور و جهان مطرح می‌کنند.**

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.3.6]

اگر دانشگاهی در محافل علمی دارای رتبه علمی بالاتر بشود، آن نشان‌دهنده توانایی اعضای هیئت‌علمی آن دانشگاه است.) ش ۳»

ارتقاء برای اساتید تعهد به وجود می‌آورد. مثلاً مشارکت‌کننده‌ای می‌گوید: «**کسی که استاد می‌شود ثابت کرده که باعث ارتقاء سطح علمی رشته، دانشکده و دانشگاه خود شده است ازنظر جایگاه اجتماعی جایگاه خود، رشته، پرستیژ خود را بالابرده؛ این‌ها در کل نشان می‌دهد که فرد تواناتر شود، تعهد ایجاد کرده و باید سنجیده‌تر و علمی‌تر رفتار نماید**». **(ش ۱)**. عضو دیگری گفت: «**اساتید دوست دارند در جامعه مسئولیت به ایشان داده شود و در فعالیت‌های و مسائل اجتماعی به‌عنوان یک صاحب‌نظر از توانایی‌هایشان بهره‌برداری شود و در قبال مسائل جاری پیرامون خود احساس مسئولیت زیادی می‌کنند و به آن جایگاه و احترام اجتماعی خود نزد جامعه دست یابند.**» (ش ۱۵).

٤. ارتقاء به‌عنوان ساختاری ناموزون: گروهی دیگر از مشارکت‌کنندگان باتجربه‌ای ناخوشایند و دیدگاهی منتقدانه ارتقاء مرتبه را به‌عنوان ساختاری ناموزون درک و تجربه کرده‌اند. مصاحبه‌شونده‌هایی که در این دسته قرار می‌گیرند از رویه جاری کسب مرتبه علمی ناراضی و گله‌مند بودند. انتقادات آنان شامل موارد ذیل بود: کمّی گرایی به‌جای کیفی‌گرایی، چشم‌پوشی از کیفیت مقالات پرونده‌ها، تعجیل در بررسی‌ها، عدم رضایت از معیارهای امتیازدهی، عدم توجه به مالکیت معنوی تألیفات. از دیدی مشارکت‌کنندگان فرایند ارتقاء مشکلاتی دیگری نیز دارد نظیر انتخاب داوران، نحوه امتیازدهی، سؤال اینجاست که آیا فرد داور در دو یا سه ساعت آیا می‌تواند کار چندساله عضو هیئت‌علمی را بررسی کند؟ مشارکت‌کننده‌ای می‌گوید: «**در کل شیوه ارتقاء دانشیاری به استاد اشتباه است، در کل ارتقا از استادیاری به دانشیاری و استادی بر مبنای مقاله است و بیشتر کیلویی و بر مبنای عدد و ارقام است؛ و این روش صحیحی نیست**»(ش ۵). عضوی که نتایج علمی و مقالات بی‌کیفیت دارد، کف نمره را می‌آورد آیا این ارتقاء باارزش است؟ آیا نباید نظر دانشجو باید پررنگ‌تر شود؟ قانون مالکیت معنوی در کشور رعایت شود تا مانع سرقت علمی گردد. ارزیابی عملکرد شغلی و استفاده از اهرم ارتقاء برای تسویه‌حساب شخصی اشتباه است؛ همچنین تعدادی از اساتید به خاطر تعارضات فکری با اعضای هیئت ممیزه از ارتقای مرتبه علمی بالاتر محروم می‌شوند.

انتظار می‌رود که عامل آموزش در ارتقاء استاد نقش برجسته‌ای داشته باشد؛ اما واقعیت بیان‌شده توسط اساتید نشان داده است که ارتقاء آن‌ها علی‌رغم ناکارایی آموزشی و شایستگی‌های هنر معلمی باز امکان‌پذیر است چراکه فقط نقش سنوات آموزشی مهم تلقی شده است، نه مهارت‌های حرفه‌ای تدریس و آموزش. یکی از مشارکت‌کنندگان چنین بیان کرد: «**ارتقا دارای عامل و شاخص‌های مختلف آموزشی، پژوهشی و فرهنگی است. ولی امتیاز عامل آموزش آسان است هر استادی که چندترم تدریس کرده باشد بدون توجه به کیفیت**

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.3.6]

آموزش و یادگیری دانشجویان، امتیاز مربوطه را به دست خواهد آورد»(ش ۱۷). ملاحظه می‌کنیم که یادگیری دانشجویان و دخالت ایشان به‌عنوان ذینفعان اصلی دانشگاه کمرنگ و نادیده گرفته شده است. مشارکت‌کننده دیگری گفت: «**امتیاز آموزش آسان است و ارزشیابی دانشجویان از تدریس استاد مهم نیست».** (ش ۸). پیامد منفی اکتساب آسان امتیاز آموزشی، کم‌ارزشی فرایند تدریس و یادگیری دانشجویان است.

شاخص‌های آموزشی، پژوهشی، اجرایی و اخیراً فرهنگی از ملاک‌های ارتقاء هستند. از نگاه بیشتر اساتید دانشگاه عامل پژوهش نقش وتو کننده را دارد. ولی باید در حوزه پژوهش استانداردهای بین‌المللی را لحاظ نمود تا اصالت پژوهش و مقالات، رشد مرجعیت علمی کشور را افزایش داده و در حل مسائل و مشکلات جامعه کارساز باشد. ملاک جدید فرهنگی بیشتر ایدئولوژیک است. مشارکت‌کننده‌ای گفت: «**موازین سازمانی تابعی از شرایط سیاسی کشور است در دولت قبلی همه امتیازات آموزشی و پژوهشی کم شد در مقابل امتیاز فرهنگی به‌عنوان وتو کننده تعیین شد. درنتیجه قوانین و مقررات چون تابعی از اراده سیاسی است، بی‌نقص نیست».** (ش ٤) استاد دیگر بیان کرد: «**اساتید امتیاز آموزشی را آسان می‌پندارند؛ چون‌که استادی که ٦ ترم تحصیل کند آن را کسب خواهد کرد؛ اما امتیاز اجرایی و مدیریتی برای افرادی مثل من که چنین سابقه‌ای نداشته‌ایم، لحاظ نمی‌شود».** (ش ۱۷) هدف اصلی پژوهش گسترش حوزه علم و دانش، حل‌وفصل مسائل اجتماع است. ولی این هدف راستین به‌سوی چاپ محض مقالات سوق پیدا کرده است. یکی از اعضای هیئت‌علمی گفت: «**باید به همه عامل‌های آموزش، پژوهش و... توجه کرد و نباید یکی را فدای دیگری کرد. هرچند که خدمات در دانشگاه نقش کمتری دارد، بعد آموزشی و پژوهش مهم است مخصوصاً پژوهشی که نقش وتو کننده دارد».** (ش ۱۲) نظر استادی دیگر این‌چنین بود: «**بخشنامه‌های ارتقاء مرتبه عوض می‌شود و تغییرات آیین‌نامه‌ای خوب نیست و استاد نمی‌تواند خودش را با آن سازگار کند».** (ش ۱۱)

همچنین یکسان شدن آئین‌نامه ارتقاء اعضاء هیئت‌علمی آموزشی و پژوهشی وزارت بهداشت با همتایان خود در وزارت علوم نشان از عدم درک تفاوت‌های اساسی بین شاخه‌های علوم در سطح کلان مدیریت دانش دارد. کما اینکه نقدهای اساسی بین یکسان‌نگاری فعالیت علمی یک استاد فلسفه و الهیات با مهندسی شیمی در آئین‌نامه‌ها وارد است. دانشکده‌های علوم پایه به دلیل فعالیت‌های پژوهشی و چاپ مقالات زیاد برای ارتقاء مشکلی خاصی ندارند و دارای بیشترین ارتقای عضو هیئت‌علمی به استاد تمام و دانشیاری است، اما دانشکده-های دیگر از تعداد کمتری از ارتقاء مخصوصاً در مرتبه استاد تمام برخوردارند. یکی از اساتید دراین‌باره می‌گوید: «**آیین‌نامه ارتقاء با بعضی رشته‌ها چون فقه و حقوق همخوانی ندارد، بنده دو سال است که مقاله**

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.3.6]

را برای چاپ فرستادم ولی پس از پیگیری، فرجام کار، رد کردن بدون دلیل مقاله بود. مشکل اصلی ما به خاطر فقدان مقالات چاپی حتی به تغییر وضعیت استخدام ما لطمه وارد کرده». (ش ۲)

گاهی در نقش شاخصه‌های ارتقا عدم تعادل مشاهده می‌شود؛ ازجمله دخالت عامل سیاسی یا فرهنگی بجای عوامل آکادمیک است. این دخالت عوامل غیرعلمی بجای شاخص‌های اصلی موجب بی‌سوادی و نگرانی جامعه علمی شده و ارتقا مرتبه علمی اساتید را از استانداردهای فنی دور می‌کند. استادی گفت: «**اینجا دانشگاه است، نه محیط نظامی و سیاسی، معیار ارتقاء باید علمی باشد نه ارزشی، هرچند که ما ارزش‌های اسلامی ایرانی را قبول داریم و به آن پایبندیم ولی این معیار شایستگی علمی نیست و محک زدن استاد با آن علمی نیست**»(ش ۱۰). یا استاد دیگری اشاره کرد «**باوجود تمام شاخصه‌های ارتقاء چون ازنظر فرهنگی با مشکل مواجه بودم، روند کسب مرتبه علمی‌ام با تأخیر زیاد انجام شد. بعضی از اعضای هیئت‌علمی به خاطر تعارضات سیاسی از کسب مرتبه علمی بالاتر محروم‌اند**». (ش ٤)

۵. ارتقاء به‌مثابه غیرحرفه‌ای گرایی: برای گروهی دیگر که دید انتقادی و تجربه ناخوشایند از فرایند ارتقای مرتبه داشتند آن را به‌مثابه نوعی غیرحرفه‌ای گرایی درک کرده‌اند. فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی از وظایف اصلی اساتید دانشگاهی است. طبیعی است که از آن‌ها انتظار برود در این راستا به نحو شایسته عمل کنند. گاهی برخی از استادان به علت ناتوانایی، نداشتن انگیزه علمی، رزومه ضعیف و دارا نبودن موارد وتو کننده در فرایند ارتقا در جمع‌آوری امتیاز مربوطه دچار چالش می‌شوند؛ آن‌ها برای کاهش فشار دانشگاه بر وی برای کسب این امتیازات از روش‌های غیرقانونی و نادرست بهره می‌گیرند. این اخلاق حرفه‌ای را پایمال کرده باعث افول اخلاق علمی خواهد شد. زیر پا گذاشتن اخلاق علمی با جو سالم دانشگاهی همساز نیست و به‌نوعی افول علمی دانشگاه را به دنبال دارد. از نگاه اساتید می‌توان یک نوع رابطه را بین ارتقاء، سرقت علمی و دوپینگ علمی نشان داد؛ سرقت علمی، استناد به مقالات دیگران بدون ذکر منبع، کپی‌برداری بدون مجوز، چاپ متعدد مقالات و کتب بدون کیفیت، باهدف کسب امتیاز لازم مرتبه علمی نظام دانشگاهی ما تا حدی زیادی آلوده کرده است. یکی از اساتید گفت: «**معضل بزرگ علم در کشور، تولید مقالات است نه تولید علم. باید بجای کمیت به فکر تولید علم باشیم نه تولید مقالات... در ارتقا استاد، میزان مؤثر بودن مهم است. چه مقدار در جامعه تأثیرگذار بوده. بحث فروش مقالات معضل است**»(ش ۱).

استاد دیگری گفت: «**بحث ارتقاء موجب شده که اساتید ضعیف که توانایی تحقیق و چاپ مقالات را ندارند، یا دانشجویان شاغل یا کارمندانی که وقت و علاقه‌ای به مطالعه و پژوهش ندارند، به امر خرید مقاله رو بیارند. باعث این مسائل فشارهای وارده ساختار دانشگاهی است باعث شده که فرد دنبال مقاله برود.**»(ش) مشارکت‌کننده دیگری گفت: «**تو دانشگاه‌های خارج از کشور دانشجو هیچ نیاز و فشاری برای**

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.3.6]

فارغ‌التحصیل شدن به چاپ مقالات ندارد که این چیز درستی نیست تو ایران. وزارت علوم مسئول دزدی علمی است. وقتی رویه کمی گرا را در پیش‌گرفته می‌شود بدون اینکه ملزومات اصلی تولید علم مثل منابع مالی، آزمایشگاه، مواد و فرهنگ‌سازمانی را فراهم نماید. این به دوپینگ علمی و تقلب مبدل می‌شود»(ش ۱٦)

ضعف در تصمیم‌گیری، اقدام عجولانه در حین بررسی پرونده‌ها، روابط جناحی و روابط فردی و سیاسی، صوری و بوروکراتیک بودن فرایند بررسی‌ها، ضعف در نظارت و ارزیابی، فقدان نظام جامع کیفیت مقالات، بی-توجهی به پتانسیل‌های واقعی اساتید و درنهایت لابی‌گری در ارتقاء از مشکلات مشهود و ملالت‌آور اساتید است. مشکلات ارتقاء بیشتر در جریان درخواست و بررسی پرونده‌هاست؛ مانند عدم تشکیل جلسه، نبود داور داخلی یا بهانه نبود داور خارجی، دیر اقدام کردن، تأثیر نظرات شخصی مغرضانه در نتایج بررسی است. همچنین دخالت و اعمال‌نظر شخصی در اعمال رأی و دادن امتیازها، دخالت عوامل فرهنگی و عقیدتی، ساختار دانشگاه و فرهنگ نادرست سازمانی، سوءاستفاده از پست‌های اداری و سازمانی و مشکلات ساختاری چون ارتباط ارتقاء و تغییر وضعیت استخدامی است. استادی دراین‌باره تأکید کرد: «**در دانشگاه‌های کوچک مثل دانشگاه کردستان بیشتر رابطه حاکم است من عضو هیئت ممیزه بودم که یکی رأی نیاورد ولی بعد از اعتراض، تمام رأی‌های منفی، این بار مثبت اعلام شد**»(ش ۵). استادی دیگر توضیح داد: «**ساختار خوب نیست هر کس که رابطه دوستی داشته باشد در بررسی اثر مثبت داشته و اگر کدورتی باشد، به خاطر غرض‌ورزی پرونده‌اش دنبال نخواهد شد. کسی که با آن‌ها تعارض داشته باشد برایش در مسیر ارتقاء ایجاد مانع می‌کنند. استاد داشتیم که باوجود داشتن حدنصاب امتیاز، پرونده‌اش را به مدت شش ماه روی میز گذاشته‌اند و آن را بررسی نکرده‌اند.**»(ش ۱۷)

اعضای هیئت ممیزه به‌عنوان بانی اصلی در امر بررسی، نظارت، امتیازدهی و گزارش پرونده‌ها نقش مهمی بر عهده‌دارند. نظر و تصمیمات آن‌ها در ارزیابی بر سرنوشت حرفه‌ای اساتید پراهمیت است؛ شاید مخفی بودن کار بررسی و امتیازدهی هیئت ممیزه، میزان شفافیت نتیجه گزارش را دچار خدشه و بحث سازد؛ زیرا اعضای هیئت‌علمی متقاضی ارتقا به دلیل فقدان توضیح لازم و مستند در خصوص پرونده خود دچار بی‌اعتمادی از گزارش هیئت ممیزه سازد. همچنین رفتارهای ناسالم، ناشایسته، بی‌تجربگی هیئت ممیزه در خصوص پرونده-های درخواستی، باعث دل‌شکستگی و رنجش اعضای هیئت‌علمی برای ارتقاء شود.

در جدول ٤ مؤلفه‌های آگاهی و جنبه‌های اصلی مقولات توصیف به تفکیک در ستون‌ها ارائه شده است

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.3.6]

جدول ٤: جنبه‌های اصلی مقولات در تجربه فرایند ارتقای مرتبه علمی

مقولات	مؤلفه آگاهی					
	مهارت	دانشگاه به‌عنوان	هدف	نتایج	ویژگی	احساس
غیرحرفه‌ای گرایی	بدرفتاری سازمانی	بازار رقابت ناسالم	تکمیل مسیر شغلی	ارتقای غیراصولی	عدم صداقت	ناخوشایند
ثبات شغلی	فرد بوروکراتیک	تأمین معاش	شغل دائمی	استخدام قطعی	اداری	خوشایند
بالندگی حرفه‌ای	تدریس مبتنی بر پژوهش	سازمان یادگیرنده	رشد و بلوغ	خودشکوفایی	غنی‌سازی شغلی	خوشایند
ساختار ناموزون	تجاری شدن	شکار فرصت‌ها	بهره‌مندی مادی	ناامیدی	دوگانگی	ناخوشایند
اعتباربخشی و مسئولیت‌پذیری	سرمایه اجتماعی	خدمات اجتماعی	پایگاه اجتماعی	شهروندی سازمانی	روانی اجتماعی	خوشایند

همان‌گونه که جدول ٤ نشان می‌دهد هر مقوله بر اساس شش مؤلفه آگاهی یعنی: مهارت به‌دست‌آمده در مفهوم ارتقای مرتبه، ماهیت دانشگاه در درک ارتقای مرتبه، هدف از ارتقای مرتبه، برونداد و نتیجه ارتقای مرتبه، ویژگی و خصوصیات مفهوم برخواسته از تجربه ارتقای مرتبه و نهایتاً احساس فرد نسبت به مفهوم ارتقای مرتبه تفسیر شده است. به‌عنوان‌مثال؛ در ارتقای مرتبه به‌مثابه ثبات شغلی عضو هیئت‌علمی با کسب مرتبه بالاتر به فرد بوروکراتیک‌تری تبدیل می‌شود، دانشگاه را صرفاً برای مکانی برای تأمین معاش می‌داند، هدفش از ارتقا کسب اطمینان از دستیابی به یک شغل دائمی است که خروجی آن استخدام رسمی قطعی است. ارتقا صرفاً ماهیتی اداری برای او دارد و عضو هیئت‌علمی احساسی خوشایند نسبت به آن ابراز می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که بیان گردید، پنج مقوله توصیف از تجارب و ادراکات مربوط به مفهوم ارتقاء مرتبه علمی به دست آمد. تنوع مقوله‌ها نشان‌دهنده میزان گستردگی تجربه و ادراکات از مفهوم ارتقاء مرتبه علمی در میان شرکت-کنندگان داشت. مقوله‌های توصیف یک سری ویژگی‌های کلی دارند که معنای محوری مفاهیم، تشابه و تفاوت-ها را در معنا بازنمایی کرده و برخی شیوه‌های کیفی متفاوت را برای تشریح، تحلیل و فهم پدیده‌ها بیان می‌کند. مقوله‌های توصیف دارای برخی اجزای مقوله‌ای هستند که به آن‌ها افق‌های درونی و افق‌های بیرونی گفته می‌شود. این اجزا دو بعد ارجاعی و ساختاری را دربرمی‌گیرند. ابعاد ارجاعی به پدیده چیستی اشکال مفهوم

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.3.6]

دلالت دارد. در ابعاد ساختاری نیز پدیده و بخش‌های تشکیل‌دهنده آن محدودشده و به شکل افق‌های درونی و بیرونی پدیده باهم ارتباط پیدا می‌کنند (محمدپور، ۱۳۹۰ ص ۹۸). هر مقوله توصیف یک الگویی است که ساختار آگاهی را نشان می‌دهد. در هر الگو افق بیرونی (مرز ادراکی) و افق درونی (کانون توجه) که شامل وجوه ثابت و متغیر است، تفکیک می‌شود (دانایی‌فرد و کاظمی، ۱۳۸۹). در جدول ۵ ابعاد ارجاعی و ساختاری مقولات پنج‌گانه به‌دست‌آمده توضیح داده شده است:

جدول ۵: ابعاد ارجاعی و ساختاری مقولات توصیف مربوط به تجربهٔ فرایند ارتقای مرتبه

ارتقای مرتبه به‌مثابه	ابعاد ارجاعی (معنی آنچه درک شده)	ابعاد ساختاری (چه چیزی درک شده)
غیرحرفه‌ای گرایی	دانشگاه محل رقابت و حذف رقبا به هر شیوهٔ ممکن، رسیدن به سلسله‌مراتب علمی بدون بروندادهای آموزشی و پژوهشی باکیفیت	افق بیرونی «پست دانشگاهی» و افق درونی «مزایای فرد».
ثبات شغلی	دانشگاه فاقد رسالتی خاص، دانشگاه به‌عنوان محل تأمین درآمد و معاش افراد، نگرش به دانشگاه مانند سایر سازمان‌های اداری	افق بیرونی «استخدام قطعی» و افق درونی «تأمین معاش».
بالندگی حرفه‌ای	دانشگاه محل یادگیری مداوم، اعضای هیئت‌علمی فعال، هدف ارتقا رسیدن به خودشکوفایی و یادگیری سازمانی	افق بیرونی «دانش جهانی» و افق درونی «دانشگاه یادگیرنده»
ساختار ناموزون	دانشگاه مانند حزب سیاسی، سیاسی‌کاری، تشکیل جناح‌ها برای رقابت‌طلبی، دانشگاه همانند بازار کار، تلاش و فشار برای تغییر قوانین و آیین‌نامه‌ها	افق بیرونی «جناح‌های سیاسی عمده در جامعه» و افق درونی آنان «جناح درون دانشگاهی»
اعتباربخشی و مسئولیت‌پذیری	دانشگاه محل تربیت شهروندان متعهد و مسئولیت‌پذیر، بروندادهای آموزشی و پژوهشی انسان دوستانه	افق بیرونی در سطح «کشور» افق درونی اجتماع محلی

همان‌گونه که جدول ۵ نشان می‌دهد معانی مقولات درک و تجربه‌شده توسط اساتید از فرایند و ساختار مفاهیم درک شده در ستون‌های دوم و سوم بیان‌شده است. به‌عنوان‌مثال، در بعد ارجاعی مقوله «بالندگی حرفه‌ای» دانشگاه محلی برای یادگیری مادام‌العمر است. اعضای هیئت‌علمی افرادی فعال هستند که هدفشان از ارتقای مرتبه رسیدن به خودشکوفایی و یادگیری سازمانی است. کانون توجه آنان تبدیل دانشگاه به سازمانی یادگیرنده است و مرز ادراکی اعضا در آندانش در مقیاس جهانی آن است که محدود به دانشگاه یا منطقه‌ای خاص نیست.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.3.6]

بهتر است از قوت‌ها و انگیزه علمی و حرفه‌ای اساتید، برای افزایش ظرفیت و اعتباربخشی دانشگاه استفاده کرد و با برنامه‌ریزی صحیح در افزایش کیفیت و توسعه دانش و دانشگاه استفاده کرد (یمینی دوزی سرخابی و بهرامی، ۱۳۸۷)؛ و با اصلاح ساختار آیین‌نامه مقوله اخلاقیات حرفه‌ای را حمایت کرد.

یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج مطالعات فراستخواه (۱۳۸۵) اساتید از اخلاقیات حرفه‌ای علمی فاصله گرفته، کیفیت علم، دانشگاه و آموزش عالی در ایران وضعیتی به‌شدت مسئله‌آمیز پیدا کرده و از عوامل آسیب‌زا عدم توسعه فرهنگ ارزشیابی و وضعیت بحث‌انگیز اخلاقیات حرفه‌ای علمی و دانشگاهی است، همسویی دارد. همچنین با پژوهش‌های دیگر همخوانی دارد، به‌عنوان‌مثال؛ با شفاف کردن فرصت‌های ارتقای شغلی و تعریف الزامات شایستگی، ایجاد فرآیندهای مدیریت عملکرد، نارضائی از محیط کار را کم، عوامل انگیزشی احساس خشنودی کار را افزایش داد و مشارکت گسترده‌تر کارکنان را میسر کرد، بالندگی حرفه‌ای موجب افزایش رضایت فردی اساتید و بهبود کیفیت تدریس ملاک برای ارتقاء به استاد کامل باید دوباره بررسی شود و برنامه-ریزی برای ارتقاء استاد کامل آغاز شود، اعضای هیئت‌علمی را ملزم به بالندگی و توسعهٔ حرفه‌ای مداوم کرد (هرسی و بلانچارد، ترجمه علاقه‌بند، ۱۳۸۰؛ سنفی، همکاران، ۲۰۱۲؛ گاپا، ۲۰۰۸). برای کسب ارتقاء ارزشیابی دانشجو از مربی و دوره درسی، نوشتن رساله و کتاب درسی، استاد، شیوه آموزش او، آثار تربیتی کار او در ارتباط با شاگردان، تهیه مقالات و تألیف کتابی که حاوی اندیشه‌های تازه استاد باشد، باید در ارتقاء مرتبه علمی استاد موردتوجه قرار گیرد (گنتری و استوکس، ۲۰۱۵؛ شریعتمداری، ۱۳۸۱).

منابع

_ابطحی، سید حسین؛ ترابیان، محسن (۱۳۸۹). بررسی تحقق اهداف آموزش عالی بر اساس سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور با روش فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی. فصلنامه پژوهش در نظام آموزشی، دوره ٤، ش ۸، صص ٦٠-۳۱.

_اکملی، اکوان (۱۳۸۷). بررسی تأثیر عوامل اجتماعی بر میزان همکاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه (مطالعه موردی دانشگاه کردستان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه مازندران.

_الوانی، مهدی (۱۳۸٦). فرایند خط‌مشی گذاری عمومی. تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.

_آسایش، حمید. قربانی، مصطفی؛ صفری، رویا؛ برقعی، افسانه؛ رضاپور، عزیز؛ منصوریان، مرتضی؛ و تقوی، احمد. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر میزان فعالیت‌های آموزشی و پرورشی اساتید دانشگاه علوم پزشکی گلستان. مجله آموزش در علوم پزشکی، دوره ۱۱، شماره ۳، صص ۲۹٤-۲۹۵.

_آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت‌علمی مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی (۱۳۹۵/۰٤/۲۷). وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.3.6]

_شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۱) بخشنامه نحوه تبدیل وضعیت استخدامی کارشناسان رسمی به عضو هیئت‌علمی رسمی آزمایشی، شماره ۲/۲۳/۱۸٤٥۱٤. مورخ ۱۳۹۱/۹/۱۹

_سلیمی، قاسم؛ حیدری، الهام؛ کشاورزی، فهیمه (۱۳۹٤). شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأمّلی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری. دو فصلنامهٔ نوآوری و ارزش‌آفرینی، سال سوم، شمارهٔ هفتم، بهار و تابستان ۱۳۹٤.

_شریعتمداری، علی (۱۳۸۱). چگونگی ارتقاء سطح علمی کشور. تهران، انتشارات فراشناختی اندیشه.

_فاضلی، نعمت الله (۱۳۹۲). رشته‌های دانشگاهی: کارکردها، کژ کارکردها و تحولات. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، دوره ششم، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۲، صص ۳۰-۱.

_فراستخواه، مقصود (۱۳۸۵). اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی. فصلنامه‌ی اخلاق در علوم و فناوری، شماره‌ی ۱، زمستان ۱۳۸۵.

_فراستخواه، مقصود (۱۳۸۸). دانشگاه و آموزش عالی؛ منظرهای جهانی و مسئله‌های ایرانی. نشر نی، تهران.

_محمدپور، احمد (۱۳۹۰). روش تحقیق کیفی ضد روش تهران. انتشارات جامعه شناسان.

_نادری، ابوالقاسم (۱۳۹٤). تابع تولید آموزشی: کاربردها، چالش‌ها و چشم‌اندازها. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۱، شماره ۳، صص ۲۹-۱.

_نورشاهی، نسرین؛ فراستخواه، مقصود (۱۳۹۱). کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی بر اساس تجربه زیسته آن‌ها. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال چهارم، شماره دوم. صص ۳۷-٦٤.

_هرسی، پال؛ بلانچارد، کنث (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی؛ کاربرد منابع انسانی. مترجم علاقه بند، علی، انتشارات امیرکبیر.

_یمنی دوزی سرخابی، محمد؛ امین‌مظفری، فاروق. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر تجارب پژوهشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید بهشتی. مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی. دوره دهم، شماره ۱: صص ۸٤-۱۰۰

_Booth, S. (۱۹۹۷). On phenomenography, learning and teaching. Higher Education Research & Development.

_Brew, A. (۲۰۰۱). Conceptions of research: A phenomenographic study. Studies in Higher Education ۲٦: ۲۷۱–۲۸٥.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.3.6]

_CharleSton- Cormier, P. A. (۲۰۰٦). Novice Teachers' Perceptions of Their First Year Induction Program in Urban Schools. Texas A & M University.

_Gappa, J. M (۲۰۰۸). Today's Majority: Faculty outside the Tenure System, Change: The Magazine of Higher Learning, ٤٠ (٤): ٥٠-٥٤.

_Gentry, R; Stokes, D. (۲۰۱٥). Strategies for professors who service the university to earn tenure and promotion. Research in Higher Education Journal. Volume ۲۹, September, ۲۰۱٥.

_Marton, F. (۱۹۸۱). Phenomenography-describing conceptions of the world around us. Instructional Science, ۱۰(۲), ۱۷۷-۲۰۰.

_Sanfey, H; M.B. B.Ch. M.H.P.E. F.A.C.S. Celeste Hollands, M.D. F.A.C.S. (۲۰۱۲) Career development resource: promotion to associate professor. The American Journal of Surgery ۲۰٤, ۱۳۰–۱۳٤.

_Shirbagi, N. Saiedy, K. (۲۰۱۸). Qualitative Analysis of the Students and Faculty Members' Experiences Regarding the Concept of "Academic Rigor". Journal of Curriculum Research, ۷(۲), ۸۸-۱۱۷. doi: ۱۰.۲۲۰۹۹/jcr.۲۰۱۸.٤۷٤٥

_Shirbagi, N. Azizi, N. & Bahrami, S. (۲۰۱۷). The concept of alumnus anatomy: a qualitative analysis of faculty members' and graduate students' perceptions and experiences. IRPHE. ۲۳ (۲):۲٥-٤۸
_URL: http://journal.irphe.ir/article-۱-۳۳۰٥-fa.html

_Takahashi, A, M; Takahashi, SH. Gender promotion differences in economics departments in Japan: A duration analysis. Journal of Asian Economics ٤۱ (۲۰۱٥) ۱–۱۹.

_Whttiaux, M.A. Moore, J.A. Rastani, R.R. & Crump, P.M. (۲۰۱۰). Excellence in teaching for promotion and tenure in animal and dairy sciences at doctoral/research universities: A faculty perspective. Journal of Dairy Science, ۹۳(۷), ۳۳٦٥-۳۳۷٦.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.3.6]