معیارهای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در حوزه علوم انسانی از منظر تجارب دانشگاه‌های معتبر دنیا و تجارب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز

پژوهشی ترکیبی[1]

بابک شمشیری[2]
قاسم سلیمی[3]
فروغ سنگی[4]

چکیده

این پژوهش باهدف مطالعه معیارها و فرآیندهای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در حوزه علوم انسانی از منظر مطالعات جهانی و هم راستاسازی مطالعات با تجارب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز و تدوین و اعتبار یابی الگوی مرتبط انجام شد. پژوهش در دو بخش کیفی و کمی انجام شد. در بخش کیفی به مطالعه ادبیات پژوهش و اسناد و مدارک و بررسی قوانین دانشگاه‌های مختلف جهان پرداختیم. با انجام مصاحبه گروهی در گروه‌های کانونی با اعضاء هیئت‌علمی، به شناسایی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی در دانشگاه شیراز پرداختیم. در این مرحله جهت تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری باز و کدگذاری محوری استفاده شد. در بخش کمی به ارائه یافته‌های توصیفی پژوهش، روایی و پایایی ابزار و تبیین مؤلفه‌های اثرگذار پرداختیم. حجم جامعه ۲۱۰ نفر اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم انسانی بود و با استفاده از جدول

---

[1]. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مصوب دانشگاه شیراز در سال ۱۳۹۷ می باشد.

[2]. دانشیار گروه فلسفه تعلیم و تربیت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران، مسئول مکاتبه، پست الکترونیک: Bshamshiri@rose.shirazu.ac.ir

[3]. استادیار گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران، پست الکترونیک: Salimi.shu@gmail.com

[4]. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران، پست الکترونیک: Sangi.fgh@gmail.com

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

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.5.8]

مورگان و محاسبه فرمول کوکران تعداد ۱۳۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد و تعداد ۹٤ پرسشنامه تکمیل شد و مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. در بخش کمی پژوهش ابزار مورداستفاده، پرسشنامه محقق ساخته بود این پرسشنامه در دو بخش ملاک‌های مطرح‌شده در دانشگاه‌های برتر با ٤۳ گویه و ملاک‌های برگرفته از جلسات مصاحبه با ٤۱ گویه تنظیم گردید. با استفاده از نرم‌افزار spss۱٦ یافته‌های توصیفی و جهت تعیین بار عاملی ابعاد و شاخص‌های پرسشنامه، از روش تحلیل عامل تأییدی و نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید. یافته‌ها بیانگر آن بود که ۵ عامل اصلی و ٦۷ عامل فرعی در ارتقا اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه شیراز مؤثر است. بالاترین بار عاملی مربوط به مهارت‌های عمومی و پس‌ازآن به ترتیب عامل‌های آموزش، ارائه خدمات، پژوهش و مدیریت قرار دارند و به‌عنوان پیش‌بینی کننده‌های ارتقای اعضای هیئت‌علمی معرفی می‌شوند.

واژگان کلیدی: ارتقا، اعضای هیئت‌علمی، پژوهش کیفی

مقدمه و بیان مسئله

امروزه دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از ارگان‌های کلیدی در فرآیندهای تغییر و توسعه اجتماعی در نظر گرفته می‌شوند (برنان، کینگ و لبیاو[۱]، ۲۰۰٤) که به نوآوری اقتصادی کمک می‌کنند (هارو، ریتزن و مارکنی[۲]، ۲۰۱۲) و با بروندادهای خود به جامعه، عملاً درراه توسعه گام برمی‌دارند (عطافر، انصاری، طالبی و نیلی پورطباطبایی، ۱۳۹۳). از وظایف مهم مجموعه آموزش عالی، پرورش نیروی انسانی کارآمد برای اشتغال در بخش‌های گوناگون و موردنیاز جامعه است و هدف اصلی و نهایی دانشگاه‌ها تولید دانش، تأمین نیازهای جامعه، تربیت متخصصان و ارائه راهکار برای حل معضلات اجتماعی در همه زمینه‌هاست (شریف‌زاده، ۱۳۹۰). بر این اساس دانشگاه یک نهاد حیاتی در فرآیند توسعه هر ملّتی است که می‌تواند توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی را تسهیل نماید. فراستخواه (۱۳۸۵) بیان می‌کند که هر چه دانشگاه و آموزش عالی، بیشتر محل توجه و تقاضا واقع می‌شود، حساسیت نسبت به اعتبارسنجی آن، اطمینان از پاسخگویی اجتماعی آن و تضمین کیفیت آن نیز افزایش می‌یابد. محدود شدن اختیارات و مشارکت هیئت‌های علمی در تصمیم‌گیری‌ها، به تضعیف روح مسئولیت‌پذیری و حس پاسخگویی آنان انجامیده و ارزیابی برای آن‌ها جز یک شیوه دیوان‌سالار، چندان معنایی ندارد.

در این میان نقش اعضا هیئت‌علمی برجسته و قابل‌توجه است (شکیبایی، ۱۳۹٤). اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان

۱. Brennan, King &Lebeau
۲. Hoareau, Ritzen& Marconi

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

رکن اساسی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و به‌عنوان بازوی اجرایی رسالت سه‌گانه دانشگاه‌ها (آموزش، تحقیق و ارائه خدمات) محسوب می‌شوند و به آنان به‌منزله توجه به سرمایه انسانی در آموزش عالی در راستای محقق شدن این رسالت نگریسته می‌شود (شاهسوند، عزیزی و گمار، ۱۳۹۵). درواقع این افراد مسئولیت اشاعه علم و دانش در دانشگاه را به عهده دارند و کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد این اعضا وابسته است (رخشانی و شمس، ۱۳۹۳). بدین منظور دانشگاه موظف به فراهم کردن فرصت‌های برابر جهت اشتغال و ارتقای نیروی انسانی خود است و نباید بر اساس جنسیت، قومیت، وضعیت تأهل، معلولیت، بارداری، باورهای سیاسی یا مذهبی و سن افراد بین آن‌ها تبعیض قائل شود. متقابلاً دانشگاه انتظار دارد همه اعضای هیئت‌علمی در طول دوره حرفه‌ای خود، در انجام پژوهش و دانش‌پژوهی فعال باشند و همچنین متعهد به مشارکت در آموزش غنی شده باشند (اسپنس[۱]، ۲۰۱۵).

در سند مربوط به دانشگاه هنرهای لیبرال، پیشرفت علمی اعضا هیئت‌علمی شامل آموزش، تحقیقات علمی و دیگر فعالیت‌های خلاق می‌شود. تعاریف و ارزش نسبی عوامل مؤثر بر ارتقاء و پیشرفت اعضا هیئت‌علمی بر اساس مأموریت دانشگاه‌ها، در دانشگاه‌های مختلف متفاوت است (سند دانشگاه هنر، ۲۰۱٤). زمانی از ارتقاء دانشگاهی[۲] سخن به میان می‌آید که یکی از اعضا به‌طور موفقیت‌آمیز عملکردی هم‌سطح و یا بالاتر از استانداردهای تعیین‌شده توسط واحد دانشگاهی را برای تدریس، پژوهش، دانش‌پژوهی، دستاوردهای خلاق و ارائه خدمات به دانشگاه نشان بدهد (استفن[۳]، ۲۰۱٦). درواقع ارتقاء[٤] به معنای انتقال از یک درجه دانشگاهی به درجه‌ای بالاتر است و تغییرات نقش در یک سطح معین را شامل می‌شود (اسپنس، ۲۰۱۵). همچنین آن را به‌عنوان عبور از یک مانع یا حرکت به سمت درجه‌ای بالاتر تعریف می‌کنند (دانشگاه نیوزلند، ۲۰۱۳). برای پیشرفت بیشتر در بین اعضای هیئت‌علمی در سطوح دانشگاهی انتظار می‌رود که اعضاء بتوانند کیفیت و تأثیر نتایج پژوهش‌های خود را ارتقاء دهند، کیفیت و اثربخشی تدریس و همچنین مشارکت خود را در همه جنبه‌های آموزش و یادگیری بالا ببرند، نقش خود را در ارتقاء دانش‌پژوهی گسترش دهند، سهم کیفی خود را در نظم و انضباط افزایش دهند و افزایش مهارت‌های رهبری را در خود نشان دهند (سیاست‌های ارتقاء دانشگاه Unsw، ۲۰۱۵). هرگونه ارتقاء، انتصاب[۵] و اهداء کمک به اعضا هیئت‌علمی در دانشگاه باید متناسب با استانداردهای ملی و بین‌المللی مؤسسات شناخته‌شده باشد. به‌علاوه این ارتقاء باید در راستای بهبود

۱. Spence
۲. Academic promotion
۳. Stephen
۴. Promotion
۵. Tenure

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

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

همه‌جانبه‌جایگاه واحد دانشگاهی مربوطه باشد (مانوال[۱]، ۲۰۱۳). هر یک از دانشگاه‌های معتبر و مطرح در دنیا دارای معیارها و ضوابط معینی جهت ارتقاء و پیشرفت اعضای هیئت‌علمی خود است که ممکن است این معیارها از یک دانشگاه به دانشگاه دیگر و از یک رشته به رشته دیگر متفاوت باشد.

توسعه علوم انسانی نقشی راهبردی در توسعه دانش و فناوری به‌طورکلی دارد به‌طوری‌که نقطه شروع صنعت در کشورهای صنعتی در حوزه علوم انسانی است و درگرو اطلاعاتی است که متخصصان علوم انسانی آن‌ها جمع‌آوری کرده و به صنعت‌گران داده‌اند و بعداً از صنعت سردرآورده است. بااین‌وجود علوم انسانی در ایران نه‌تنها در سطح جهانی بلکه در سطح داخلی نیز در قیاس با سایر حوزه‌های دانش از اعتبار، جایگاه و وضعیت مناسبی برخوردار نیست و با توجه به آمار و توجه به رشد تولیدات علمی در سال ۲۰۱۳ ایران با کشورهای رقیب فاصله دارد و این شکاف در حوزه علوم اجتماعی و انسانی عمیق‌تر است (تقی زاده، حسینقلی زاده و جاویدی، ۱۳۹٤). چگونگی نگرش‌های فرهنگی نسبت به علوم انسانی نقش بسزایی در منزلت و جایگاه آن در جامعه‌ایران اسلامی داشته است. نگاه تحلیلی به تاریخ فرهنگ و تمدن ایران اسلامی بیانگر این حقیقت است که همواره تولید اندیشه‌های پویا و پردازش نظریه‌های نوین و پر چالش به دست اندیشمندان هوشمند و صاحبان تفکر واگرا در حوزه علوم انسانی بوده است. عمدتاً صاحب‌نظران هوشمند و آینده‌نگر علوم انسانی در آفرینش بسترهای علمی و پژوهشی، ترغیب علاقه‌مندان مستعد، علاقه‌مندان به علوم و فنون نوین و بهره‌گیری از یافته‌های علمی و صنعتی بیشترین نقش را داشته‌اند. به‌علاوه غالب شخصیت‌های برجسته و مفاخر فرهنگی کشورهای مختلف از اندیشمندان و صاحب‌نظران حوزه‌های نظری و علوم انسانی هستند. بدیهی است برخی از متفکران برجسته علوم انسانی همچون ابن‌سینا و خیام هم‌زمان در قلمرو علوم زیستی و مهندسی محیطی نیز واردشده و آثار ماندگاری را برجای گذاشته‌اند. بدون شک رشد و تعالی فرهنگ و ارزش‌ها، تکریم کرامت انسانی، تحکیم روابط خانوادگی، تقویت عزت فردی و هویت ملی درگرو پرداختن به انسان و علوم انسانی، اندیشیدن به منش، شخصیت، کرامت، عزت، ارزشمندی، سعادتمندی و منزلت رفیع انسان و تولید اندیشه و تفکر در قلمرو علوم انسانی است (افروز، ۱۳۸۵).

مهرمحمدی، فراستخواه، باقری و همکاران (۱۳۹۰) بیان می‌کنند که استادان رشته‌های علوم انسانی همچون سایر استادان که در دیسیپلین‌های دیگر تخصص دارند، از صلاحیت‌های لازم در حوزه طراحی آموزشی برخوردار نیستند. استادان و مدرسان شاغل در آموزش عالی ضرورتاً باید از صلاحیت‌ها و قابلیت‌های اولیه در طراحی آموزشی (فناوری آموزشی) برخوردار باشند. استاد در صورتی در انجام تکالیف حرفه‌ای خود و تربیت دانشجو

۱. Manual

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

در حوزه تخصصی از توفیق برخوردار خواهد شد که آمادگی‌های لازم را در این عرصه به دست آورده باشد. علوم انسانی از آن حیث مورد تأکید است که از یک‌سو به دلیل تنوع اهداف یادگیری، نیازمند تنوع بیشتری در راهبردهای تدریس است و از سوی دیگر آموزش در این رشته‌ها در مقیاس وسیع‌تری به راهبردها و الگوهای تدریس سنتی متکی است.

ارتقاء دانشگاهی زمانی اتفاق می‌افتد که یکی از اعضای هیئت‌علمی استانداردهایی که توسط واحد دانشگاهی ایجاد شده است را در زمینه تدریس، دستاوردهای پژوهشی، علمی، خلاقیت و ارائه خدمات یا فراتر از آن را نشان می‌دهد و معمولاً منحصر به اعضای هیئت‌علمی تمام‌وقت است که بالاترین درجه علمی دانشگاهی در رشته تحصیلی خود را کسب کرده‌اند (ارتقاء دانشگاهی، ۲۰۱٦). رضائیان و همکاران (۱۳۹۳) دو واژه توسعه منابع انسانی و بالندگی اعضای هیئت‌علمی را تا حدودی مترادف می‌دانند؛ زیرا ازنظر هدف، هر دو به دنبال افزایش ظرفیت و بهره‌وری هستند. با توجه به این نکته بالندگی اعضا هیئت‌علمی درواقع همان توسعه منابع انسانی در سازمانی به نام دانشگاه است. درواقع بالندگی یک فرآیند نهادی است که سعی دارد با مداخله در نقش‌های اساتید از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر این نقش‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضا هیئت‌علمی را در راستای توانمندسازی قابلیت‌ها و کارایی بیشتر، برای تأمین نیازهای دانشجویان، دانشگاه و خود هیئت‌علمی، ارتقاء دهد.

در این پژوهش با مراجعه به جدول رتبه‌بندی شده دانشگاه‌های جهان در سال ۲۰۱۸ در نظام رتبه‌بندی تایمز، به انتخاب ۱۵ دانشگاه برتر که در این نظام رتبه‌بندی، در جایگاه زیر ۱۰۰ قرارگرفته‌اند و اسناد و مدارک مربوط به ارتقاء اعضا هیئت‌علمی آن‌ها در دسترس و قابل‌استفاده بود، پرداختیم. پس‌ازآنتخاب دانشگاه‌ها، با مراجعه به سایت رسمی این دانشگاه‌ها و مطالعه و مرور اسناد و مدارک مرتبط با انتصاب و ارتقاء اعضا هیئت‌علمی، معیارها و فرآیندهای ارتقاء در این دانشگاه‌ها از این مدارک استخراج شد. شرح این موارد همراه با ارائه توضیحاتی از وضعیت دانشگاه و مکان قرارگیری آن‌ها و همچنین برخورداری هر دانشگاه از امکانات و فرصت‌های پیش رو در زیر ارائه می‌گردد. نظام رتبه‌بندی آموزش عالی تایمز در سال ۲۰۱٦-۲۰۱۷ تعداد ۹۸۰ دانشگاه برتر در سطح جهان را معرفی کرده است. این گزارش، تنها گزارش عملکرد دانشگاهی در جهان است که تمام مأموریت‌های اصلی نظام آموزش عالی ازجمله آموزش، پژوهش، انتقال دانش و جایگاه بین‌المللی را موردبررسی قرار می‌دهد. رتبه‌بندی دانشگاه‌های جهان نشان‌دهنده پیشرفت واقعی و رو به رشد آموزش عالی در آسیا است.

کریمی، نوه ابراهیم، آراسته و بهرنگی (۱۳۹٤) در پژوهش خود به معرفی کدهای محوری و کدهای باز تشکیل‌دهنده تولید علوم انسانی پرداختند و کدهای محوری را این‌گونه مطرح می‌کنند: پژوهش، اجتماعات و انجمن‌های علمی، ارتباطات علمی، فناوری‌های اطلاعاتی، کیفیت تولیدات علمی، خلاقیت، اخلاق حرفه‌ای،

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

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.5.8]

آزادی علمی و استقلال دانشگاهی و رهبری. کریمیان، صباغیان و صالح صدق پور (۱۳۹۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی، موانع راهبردی، آموزشی، فرهنگی – اجتماعی، سیاسی، مالی، مدیریتی سازمانی، امکاناتی، حرفه‌ای، علمی و فردی بر فعالیت‌های تحقیقاتی مؤثر است و از بین این عوامل موانع مالی بیشترین و موانع سیاسی کمترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند. در بررسی تفاوت مرتبه علمی و موانع ده‌گانه نتایج نشان داد با افزایش مرتبه علمی، میانگین موانع کمتر نشان داده شده است و از دیدگاه مربیان میانگین کلیه موانع ده‌گانه بیشتر از اساتید بوده است.

یکی از فرآیندهایی که بر اساس نیاز دانشجویان، نشان‌دهنده شایستگی استادان است، فرآیند تدریس است کیفیت تدریس می‌تواند معیاری برای سنجش شایستگی‌های استادان باشد (جعفری و همکاران، ۱۳۹۱). فرآیند تدریس دارای ماهیتی پیچیده است. ارزیابی و بهبود مستمر کیفیت تدریس و یادگیری در آموزش عالی طی دهه‌های اخیر از سوی دانشگاه‌های جهان موردتوجه قرارگرفته و بسیاری از آن‌ها نسبت به ایجاد سیستم‌های تضمین کیفیت در دانشگاه‌هایشان اقدام کرده‌اند(جعفری و همکاران، ۱۳۹۱). در برخی از کشورها ارتقاء از یک رتبه به رتبه دیگر بر اساس تعداد مقالات منتشر شده و عوامل تأثیرگذار مرتبط صورت می‌پذیرد (دیکسون کا[1]، ۲۰۰۹). برخی از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها در کنار فعالیت آموزشی به پژوهش نیز می‌پردازند و حاصل پژوهش خود را معمولاً به‌صورت مقاله ارائه می‌نمایند. یکی از ملاک‌های ارزشیابی علمی اعضای هیئت‌علمی، همین مقالات و میزان استناد به آن‌ها هستند (گرجی و همکاران، ۱۳۸۹). در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی، معیارهای ارتقا به این صورت مطرح شده است: تدوین کتاب، تألیف کتاب، تصنیف کتاب، تصحیح انتقادی کتاب، نشریه علمی معتبر، همایش علمی معتبر، نمایه معتبر، مقاله پر استناد، مقاله داغ، نظریه، خلاقیت، نوآوری، پیوست فرهنگی و کرسی نقد و نظریه‌پردازی (آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت‌علمی موسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فن‌آوری دولتی و غیردولتی، ۱۳۹۵).

نتایج حاصل از پژوهشی دیگر نشان داد از دید دانشجویان، داشتن دانش کافی و تسلط علمی، ایجاد و تقویت اعتمادبه‌نفس در دانشجویان، احترام به دانشجویان، انجام ارزشیابی عادلانه و منصفانه از دانشجویان، داشتن ظاهری تمیز و نظیف و حضور به‌موقع در کلاس درس ویژگی‌هایی هستند که یک استاد موفق باید واجد آن‌ها باشد. در این پژوهش مشخص شد بیشترین میانگین به‌صورت کلی، مربوط به توانایی‌های آموزشی و کمترین میانگین مربوط به مقررات آموزشی بود (براهویی، ۱۳۹۲). نتایج پژوهش دیگری نشان داد از دیدگاه دانشجویان توانایی برقراری ارتباط، داشتن تجربه تدریس و دانش عمومی در تدریس، انتقادپذیری، خلاقیت و آراستگی،

۱. Dixon A K

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

توجه به مفاهیم ضروری، ارائه مطالب در نظم منطقی و تدریس به زبان ساده مهم‌ترین ویژگی‌های یک استاد توانمند است (مظلومی محمودآباد، رهایی، احرامپوش و سلطانی، ۱۳۸۹). در پژوهشی ویژگی‌های استادان شایسته در سه بعد شناختی، رفتاری و عاطفی معرفی شد که در بعد شناختی تسلط بر محتوا، محتوای سازمان‌یافته و روشن، به‌روز بودن، توانایی در پژوهش، ابتکار و خلاقیت، ترکیب نظریه و عمل و تجربه به‌عنوان زیر مقوله‌های اصلی مطرح شده است. در بعد رفتاری شیوایی بیان، تعامل مثبت با دانشجویان، تحرک و اشتیاق، پیش‌بینی پذیری، انعطاف‌پذیری، تشویق و ترغیب دانشجویان، ارزشیابی منصفانه و در بعد عاطفی گرمی و صمیمیت، علاقه‌مندی به رشته تخصصی، تعهد و مسئولیت‌پذیری، انتظارات بالا از دانشجویان و خوش‌بینی و مثبت اندیشی را در برمی‌گیرد (بنکداری و همکاران،۱۳۹۵).

در پژوهش سلیمی، حیدری و کشاورزی (۱۳۹٤) شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی، به‌صورت زیر معرفی می‌شود: شایستگی تدریس، شایستگی پژوهش، شایستگی مشاوره، شایستگی ارائه خدمت و شایستگی همکاری با سایر اعضای هیئت‌علمی. نتایج این پژوهش نشان داد که از دیدگاه دانشجویان دکتری، مهم‌ترین شایستگی اعضای هیئت‌علمی در یک دهه آینده، شایستگی پژوهشی 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، ارائه خدمات و همکاری و همیاری اعضای هیئت‌علمی با همکاران شکاف زیادی وجود دارد. در پایان بین ابعاد مختلف شایستگی ارتباط معناداری یافت شد. رضائیان و همکاران (۱۳۹۳) عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه امام صادق (ع) را در چهار بعد مدیریت استراتژیک منابع انسانی، عوامل استراتژیک فرآیندی، عوامل استراتژیک سازمانی، عوامل فردی استراتژیک و عوامل ارتباطات استراتژیک خلاصه می‌کنند نتایج پژوهش جعفری و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد خودکارآمدی با ضریب ۰/۳۱ و شایستگی‌های استادان با ضریب ۰/۳۳ به‌صورت مستقیم مثبت و معنادار با کیفیت تدریس رابطه دارند. همچنین ارتباط متقابل بین خودکارآمدی و شایستگی‌ها ۰/۳٦ است. نتایج پژوهش محمدی دوستدار و میرحسینی (۱۳۸۷) نشان داد در دو گروه دانشگاه‌های موردبررسی، سه معیار آموزش، پژوهش و خدمات به‌عنوان معیارهای اصلی در ارتقاء اعضای هیئت‌علمی شناخته می‌شوند.

بر این اساس، این پژوهش باهدف مطالعه معیارها و فرآیندهای ارتقاء در حوزه علوم انسانی از منظر تجربه دانشگاه‌های معتبر دنیا و هم راستاسازی آن با تجارب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز و تدوین و اعتباریابی الگوی مرتبط انجام شد و در دو بخش کیفی و کمی به‌صورت زیر انجام شد.

هدف بخش کیفی: تدوین الگوی عوامل اصلی و مؤلفه‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی است.

هدف بخش کمّی: اعتباریابی الگوی پیشنهادی عوامل اصلی و مؤلفه‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم

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

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.5.8]

انسانی در نظام دانشگاهی است.

پرسش‌های اساسی پژوهش

پرسش‌های کیفی

۱. ساختار الگوی عوامل اصلی و مؤلفه‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی چیست؟

۲. عناصر راهبردی الگوی پیشنهادی ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی کدامند؟

پرسش‌های کمّی

۱. آیا ساختار الگوی پیشنهادی عوامل اصلی و مؤلفه‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز دارای اعتبار و پایایی است؟

۲. آیا عناصر راهبردی الگوی پیشنهادی ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز دارای اعتبار و پایایی می‌باشند؟

روش‌شناسی پژوهش

روش مورداستفاده این پژوهش روش ترکیبی[۱] از نوع طرح هم‌زمان- زاویه‌بندی بوده است. در این طرح هر دو روش کمی و کیفی به‌صورت هم‌زمان طراحی و اجرا می‌شوند. به‌این‌ترتیب که فرآیند گردآوری و تحلیل داده‌ها در هر یک از این روش‌ها به‌طور هم‌زمان اما جداگانه صورت می‌گیرند، سپس نتایج و تحلیل‌های کمی و کیفی با یکدیگر مقایسه و ترکیب می‌شوند (کراسول و همکاران، ۲۰۰۳). پژوهش در دو بخش کیفی و کمی انجام شد. در بخش کیفی پژوهش به مطالعه ادبیات پژوهش و اسناد و مدارک موجود و بررسی قوانین و مقررات دانشگاه‌های مختلف جهان پرداختیم. در این بخش، در ابتدا به شناخت مجموعه عوامل مؤثر بر ارتقاء اعضاء هیئت‌علمی در برترین دانشگاه‌های دنیا بر اساس نظام رتبه‌بندی تایمز (۲۰۱۷) و در ادامه به استناد رویکرد مطالعه موردی کیفی با انجام مصاحبه گروهی در گروه‌های کانونی[۲] با اعضاء هیئت‌علمی علوم انسانی دانشگاه شیراز، به شناسایی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی در دانشگاه شیراز پرداختیم. در این مرحله جهت تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری باز و کدگذاری محوری استفاده شد. در بخش کمی پژوهش به ارائه یافته‌های توصیفی پژوهش، روایی و پایایی ابزار پژوهش و تبیین مؤلفه‌های اثرگذار پرداختیم.

مشارکت‌کنندگان بالقوه پژوهش در بخش مصاحبه‌ها با همکاری معاونت پژوهشی تهیه و بر اساس ملاک

۱. Mix Method

۲. Focus groups

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

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

تجربه و تخصص در گروه‌های کانونی جایگزین گردیدند. این گروه شامل گروه‌های کانونی از اعضاء هیئت‌علمی رشته‌های علوم انسانی دانشگاه شیراز بودند که در جلسات مصاحبه شرکت داده شدند و به ارائه نظرات خود در خصوص معیارها و فرایند ارتقاء اعضای هیئت‌علمی پرداختند. در این جلسات اعضای هیئت‌علمی دانشیار و استاد تمام دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه شیراز که سابقه ۱۰ سال پژوهش در علوم انسانی را داشتند شرکت کردند. در جلسه اول ۱۲ نفر و در جلسه دوم ۹ نفر مشارکت داشتند و به سؤالات مصاحبه پاسخ دادند. مشارکت‌کنندگان واجد شرایط زیسته در حوزه فرآیند ارتقا در دانشگاه شیراز بودند. جهت اعتباریابی پرسشنامه طراحی‌شده، با توجه به حجم جامعه پژوهش (۲۱۰ نفر اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم انسانی) و استفاده از جدول مورگان و محاسبه فرمول کوکران تعداد ۱۳۲ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. جهت انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. پرسشنامه در اختیار اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم‌تربیتی و روانشناسی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشکده اقتصاد و مدیریت و علوم اجتماعی و دانشکده ادبیات و علوم انسانی قرار گرفت و درنهایت تعداد ۹٤ پرسشنامه تکمیل شد و مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۷۱ درصد بود.

برای تهیه ابزار پژوهش، مراجعه به سایت www.timeshighereducation.com و مطالعه اسناد و مدارک موجود در زمینه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های برتر جهان بود. به‌علاوه برای دریافت نظرات و دیدگاه‌های اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز، از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. مصاحبه‌ها طی دو جلسه انجام شد. این جلسات با ارائه مباحث آزاد از سوی مجریان آغاز شد و پس از بحث‌های عمیق حداقل دوساعته به نتیجه می‌رسید. شایان‌ذکر است پس از پایان جلسات گروهی فایل صوتی گفتگوها و دیدگاه‌ها و تجربیات اعضای گروه‌های کانونی پیاده شده و فرآیند کدگذاری تا مرحله احصاء مضامین پایه سازمان دهنده و فراگیر ادامه پیدا کرد. در بخش کمی پژوهش ابزار مورداستفاده، پرسشنامه محقق ساخته بود که بر اساس چارچوب کیفی احصا شده تهیه و تنظیم گردید و در بین اعضای هیئت‌علمی علوم انسانی توزیع گردید. این پرسشنامه در دو بخش طراحی شد. در بخش الف ملاک‌های مطرح شده در دانشگاه‌های برتر با ٤۳ گویه و در بخش ب ملاک‌های برگرفته از جلسات مصاحبه با اعضای هیئت‌علمی با ٤۱ گویه تنظیم گردید. روایی پرسشنامه با استفاده از دریافت نظرات دو نفر متخصص و صاحب‌نظر در زمینه فلسفه تعلیم و تربیت و مدیریت آموزشی تائید گردید و با استفاده از روش تحلیل گویه محاسبه شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ تائید شد.

جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌های پژوهش از روش تحلیل محتوا استفاده شد. به این صورت که در ابتدا معیارهای ارتقا اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های برتر شناسایی گردید. پس‌ازآن با انجام مصاحبه با اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه شیراز ملاک‌ها و معیارهای مدنظر آن‌ها شناسایی و معرفی شد. با استفاده از

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

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

روش تحلیل مضمون از میان تمام عبارات مفهومی به‌دست‌آمده، ملاک‌ها و معیارهای نهایی استخراج شد. از بین ملاک‌ها و معیارها، کدهای پایه و از میان کدهای پایه، مقوله‌های اصلی شناسایی شدند. درنهایت از میان تمام معیارهای شناسایی‌شده، ۵ عامل به‌عنوان عوامل مؤثر در ارتقا اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز معرفی شد. هرکدام از این عوامل دارای نشانگرها و شاخص‌های مختص به خود است که پرسشنامه بر اساس آن‌ها طراحی گردید. پس از گرداوری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار spss ١٦ یافته‌های توصیفی پژوهش شامل فراوانی، میانگین، انحراف معیار، مینیمم و ماکسیمم داده‌ها به دست آمد که در فصل چهارم به‌تفصیل بیان شده است. همچنین جهت تعیین بار عاملی ابعاد و شاخص‌های پرسشنامه از روش تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول و دوم و از نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید و درنهایت مدل نهایی پژوهش تائید شد.

یافته‌های پژوهش

در این بخش یافته‌های حاصل از مطالعه و بررسی ۱۵ دانشگاه برتر دنیا که دربرگیرنده ملاک‌ها و معیارهای مطرح شده برای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی هر دانشگاه در رشته‌های علوم انسانی است، ارائه می‌شود (جدول ۱). درنهایت یافته‌های توصیفی پژوهش و مدل‌های اندازه‌گیری حاصل از تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم ارائه می‌گردد.

جدول ۱: معیارهای ارتقا اعضای هیئت‌علمی در پانزده دانشگاه برتر دنیا

ردیف	دانشگاه‌های برتر جهان	معیارهای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی
۱	دانشگاه آکسفورد رتبه دانشگاه: ۱	• اتمام تحصیلات دکتری در رشته مرتبط (تکمیل پایان‌نامه دکتری) • ارائه پژوهش‌های برجسته و یا داشتن توانایی انجام پژوهش • برتری در آموزش • توانایی تدریس در سطحی مناسب در گروه‌های کوچک آموزشی، سمینارها و سخنرانی‌ها برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان • آموزش دانش جویان در گروه‌های پیشرفته • توانایی سرپرستی دانشجویان تحصیلات تکمیلی • توانایی بازرسی مؤثر • شرکت در کنفرانس‌ها، سمینارها و جلسات پژوهشی • توانایی انجام مأموریت‌ها به‌صورت اثربخش مانند همکاری با سایر مؤسسات • توانایی انجام وظایف معنوی و روحانی به‌طور مؤثر • توانایی یا تجربه مشارکت مؤثر در اجرا و توسعه مباحث علمی در سطح دانشکده
۲	دانشگاه کمبریج	• پژوهش: ارائه شواهدی در رابطه با انجام پژوهش

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

	رتبه دانشگاه: ۲	• تدریس: ارائه مدارکی مبنی بر تدریس در دانشگاه (به‌جز تدریس در مؤسسات خارج از دانشگاه) • مشارکت عمومی: ارائه شواهدی مبنی بر مشارکت در ارائه کمک‌ها و فعالیت‌های انجام‌شده خارج از دانشگاه
۳	دانشگاه استنفورد رتبه دانشگاه: ۳	• دانش و فضیلت[۱] • مدرکی که نشان بدهد فرد در طول دوره کاری خود در استنفورد توانسته است یک برنامه آموزشی درجه‌یک را ارائه دهد. • برتری در فعالیت‌های بالینی (برای اعضای هیئت‌علمی که چنین وظایفی را بر عهده دارند) • ارائه خدمات به‌عنوان یک شهروند سازمانی • کیفیت دانش، تدریس و مراقبت‌های بالینی.
٤	دانشگاه‌هاروارد رتبه دانشگاه: ٦	• شرح‌حال و زندگینامه داوطلب که یک تاریخچه کامل از فرد را دربر می‌گیرد. • فهرست تمام انتشارات (ازجمله مواردی که در حال انتشار است) و یا سایر مدارک علمی و همه بررسی‌های قابل‌توجه (در زمینه کتاب). این مدارک در حوزه‌های هنری، می‌تواند همه آثار خلاق و قابل‌توجه را دربر بگیرد. مدارک آموزشی و توصیه‌نامه‌ها شامل جوایز مربوط به تدریس، فهرست پایان‌نامه‌های کارشناسی تحت نظارت، تعداد دانشجویان تحصیلات تکمیلی که داوطلب به‌عنوان راهنمای آن‌ها معرفی می‌شود و سیلابس دوره‌های ارائه‌شده توسط استاد[۲]. • گزارش تدریس به صورتی که رویکردها و فلسفه تدریس داوطلب را توصیف کند. • گزارش پژوهشی • سایر موارد مرتبط مانند فهرستی از کارشناسان مرتبط که بخش بتواند در موردبررسی‌ها، با آن‌ها مشورت کند و یا هر کارشناسی که کاندید احساس کند با او نباید مشورتی صورت پذیرد؛ همراه با ارائه توضیحات.
۵	دانشگاه ملبورن رتبه دانشگاه: ۳۲	• مدیریت موقعیت‌های دانشگاهی با برنامه‌ریزی نیروی کار و توانایی انطباق با تغییرات محیط‌های آموزش عالی • داشتن حداقل استانداردهای سطوح علمی و مطابق با معیارها و شاخص‌های حرفه‌ای و تحصیلی • برتری همه‌جانبه در زمینه‌های تدریس، پژوهش، رهبری و خدمات • قابلیت ارتقاء در آینده (دانشگاه تلاش خواهد کرد تا از کارکنان در حین خدمت حمایت کند و قابلیت‌ها و توانایی‌های آن‌ها را توسعه دهد).

۱. Scholarship

۲. representative course syllabi

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

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.5.8]

		• دستاوردهای علمی، کیفیت و تأثیرات آن‌ها • همه تصمیمات مربوط به انتصاب، عملکرد و ارتقاء مطابق با مقررات مربوط به قراردادهای سازمانی خواهد بود.
٦	دانشگاه کیپ تاون رتبه دانشگاه: ۱۷۱	• تائید انتصاب در شغل خود قبل از ارائه درخواست ارتقاء • مشارکت در ارائه خدمات دولتی • نامه انگیزشی (ارائه مطالبی در خصوص سهم خود در تحقیق، تدریس، رهبری و خدمات عمومی) • تکمیل فرم درخواست ارتقاء • تاریخچه برنامه درسی به‌صورت کامل (شامل اطلاعاتی در رابطه با بروندادهای پژوهش) • نمونه کارهای آموزشی • مدارک تحصیلی تکمیل‌شده • ارزیابی دوره‌های آموزش‌دیده • طرح‌های دوره‌ای و ارزیابی وظایف • نمونه کارهای پژوهشی • ارائه اسناد پژوهشی مرتبط: کتاب‌ها، مقالات، نشریات، خروجی‌های نوآوری، بررسی‌ها، تقدیر رسمی، گزارش‌ها و غیره
۷	دانشگاه پنسیلوانیا رتبه دانشگاه: ۱۰	• پژوهش • آموزش • ارائه خدمات
۸	دانشگاه کرنل رتبه دانشگاه: ۱۹	• داشتن توانایی تدریس وبرتری در آن • پژوهش یا توسعه آن • داوری در مورد اینکه فرد به وعده‌های خود در زمان استخدام عمل کرده است یا خیر. • فرم‌های بازرسی اداری دانشگاه • یک دلیل تفصیلی جهت ارائه آن به ریاست برای ارتقا فرد
۹	دانشگاه سیدنی رتبه دانشگاه: ٦۱	• مدارکی که نشان‌دهنده ظرفیت و توانایی آن‌ها برای انجام امور در سطح موردنظر خود است. • شواهدی روشن مبنی بر اینکه یک مسیر صعودی در عملکرد آن فرد وجود دارد؛ مثلاً ارتقا در سطوح استخدامی برای فرد ضروری است. • تعالی و مشارکت در تدریس و پژوهش • کمک به انجام تدریس و پژوهش در رشته خود و یا آموزش‌وپرورش در رشته خود

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

		• دستیابی به اعتبار ملی و بین‌المللی برای کمک به مشاغل آموزشی و انجام پژوهش در رشته خود • موفقیت در برنامه‌های رقابتی و کسب جوایز آموزشی و پژوهشی • حداقل استانداردهای تدریس • حداقل استانداردهای پژوهش • حداقل استانداردهای مدیریت، رهبری و مشارکت متمرکز
۱۰	دانشگاه ملی استرالیا رتبه دانشگاه: ٤٨	• بر اساس شایستگی افراد و از طریق یک‌روند شفاف و دقیق نشان داده می‌شود. • از طریق به رسمیت شناختن فرصت‌های برابر برای افراد، متقاضیان ارتقا را با فرصتی برای ارائه دستاوردهای ویژه خود مواجه می‌سازد. • بر شناخت کلی از کیفیت، بهره‌وری و تأثیر دستاوردهای افراد در فعالیت‌های پژوهشی خلاق، آموزش‌وپرورش، ارائه خدمات و توانایی رهبری متمرکز است.
۱۱	دانشگاه تگزاس رتبه دانشگاه: ٤٩	• رزومه: شامل شرح برنامه درسی داوطلب • فهرستی کامل از انتشارات پژوهشی، آثار علمی و فعالیت‌های خلاقانه • تدریس • مشاوره علمی، ارائه راهنمایی و ارائه سایر خدمات به دانشجویان • مدیریت و ارائه خدمات به بخش، دانشکده و دانشگاه و خدمات عمومی حرفه‌ای به مردم، دولت و جامعه • شواهد دیگری از شایستگی مانند عضویت در گروه‌ها[1]، جوایز و افتخارات خاص.
۱۲	دانشگاه ادینبورگ رتبه دانشگاه: ۲۷	• دستاوردهای در حال پیشرفت در سطح بالا، پیشرفت دانش و درک یا برنامه‌های حرفه‌ای و خلاق • انتظار توسعه مداوم در آن سطح • توانایی تأثیرگذاری، برانگیختن و الهام بخشیدن به دیگران • توانایی رهبری علمی و پذیرش این مسئولیت • شناخته شدن درصحنه‌های بین‌المللی مانند: • دعوت به شرکت در کنفرانس‌های معتبر • مدیریت یا عضویت در هیئت تحریریه مجلات • شواهدی از درخواست‌های منظم جهت داوری در مجلات معتبر • دعوت‌نامه تدریس در دانشگاه‌های معتبر • دریافت جوایز معتبر • کمک به اهداف استراتژیک دانشگاه

۱. Felloships

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

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

		• موقعیت رو به رشد حرفه‌ای در سطح ملی و بین‌المللی از طریق کارهای مشورتی و ارائه کمک به سازمان‌های حرفه‌ای • مشارکت و عضویت در سایر موسسه‌ها • پیشرفت و ترویج موضوع با نظم و انضباط از طریق نوآوری در خدمات بالینی و رهبری وظایف و مسئولیت‌های اداری. • مشارکت در تحقیقات علمی • مشارکت با کیفیت و رو به رشد در آموزش دانشجویان شامل: توسعه برنامه درسی، برانگیختن و الهام بخشیدن به دانشجویان، ارزیابی و توسعه مواد آموزشی تأثیرگذار. • شواهدی از فعالیت‌های پژوهشی • انتشار کتاب یا مقالات پژوهشی • سابقه موفق در ارائه کمک‌های پژوهشی و جوایز • مشارکت با کیفیت در فعالیت‌هایی مانند پژوهش کاربردی، مشاوره، تمرین حرفه‌ای، انتقال دانش و انجام امور خلاق.
۱۳	دانشگاه هنگ‌کنگ رتبه دانشگاه: ٤٠	• مهارت بالا در تدریس • مهارت بالا در پژوهش • ارائه خدمات به مردم، دانشگاه و جامعه دانشگاهی • شهرت ملی / بین‌المللی در پژوهش
١٤	دانشگاه شیکاگو رتبه دانشگاه: ۹	• رزومه یا برنامه درسی داوطلب • اظهارات پژوهشی و آموزشی • بیان نقش و میزان مشارکت داوطلب در پژوهش‌ها و انتشارات • بیان فعالیت‌های انجام‌شده در فرآیند تدریس و توضیح فلسفه و اهداف تدریس • ارائه مجموعه‌ای از کارهای انجام‌شده مرتبط با پرونده موردنظر مانند موادی که در مطبوعات به چاپ رسیده، بررسی‌ها یا آماده‌سازی فعالیت‌ها.
۱۵	دانشگاه بوستون رتبه دانشگاه: ۷۰	• مواد آموزشی: توسعه دوره‌های جدید، اصلاحات آموزشی، برنامه‌های درسی، نوآوری در تدریس، استفاده از یافته‌های منتشر شده در کنفرانس‌ها • موارد پژوهشی: ایجاد نوآوری علمی، ایجاد هویت علمی

در این قسمت یافته‌های حاصل از مصاحبه‌های صورت گرفته با اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز در قالب جدول شماره ۲ ارائه می‌شود.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

جدول ۲: عبارات مفهومی و معیارهای ارتقا اعضای هیئت‌علمی بر اساس مصاحبه‌های صورت گرفته

عبارات مفهومی	معیارها
مقاله‌ای که دارای محتویات ارزشمند و اطلاعات مفید باشد. بلوغ ذهنی و فکری فرد در درجه‌ی اول اهمیت قرار دارد. آموزش، فدای پرورش شده و رنگ خود را از دست داده است و باید آموزش را احیاء کنیم. تنها استادان جوان در مقطع کارشناسی تدریس نکنند و اساتید باتجربه نیز در این مقطع تدریس کنند. هرچه تجربه بیشتر باشد، بهتر می‌توان تدریس کرد. طراحی درس یکی از نیازهایی است که استاد در دوره‌ی کارشناسی، حس می‌کند. موضوع دیگر نوشتن کتاب درسی است، دید ما باید به مبحث آموزش باشد نه پژوهشی. باید کتاب درسی بر اساس تجربه‌های عملی و پژوهشی در کلاس‌های در باشد و کپی شده نباشد. اساتید از همان ابتدا باید کاربرگ تحصیلی داشته باشند و در آن بیان شود چه فعالیت‌هایی را انجام داده و چه ارزیابی‌هایی از دانشجویان به عمل‌آورده‌اند. اساتید، پروژه‌های پژوهشی خود را بر اساس علاقه خود ارائه کنند و در پژوهش آزادی عمل داشته باشند. به‌جای پرداختن به مقالات پیشرفته در حوزه علوم انسانی باید مقاله اصیل تحقیقی را چه به‌صورت کمی و چه به‌صورت کیفی ارائه دهند. کتاب تألیفی باید نتیجه تحقیق خود یا دیگران باشد درصورتی‌که امروزه بیشتر کتاب‌های ما ترجمه است.	۱. مقاله با کیفیت و استاندارد ۲. بلوغ ذهنی و فکری فرد ۳. احیاء آموزش ٤. تدریس در مقطع کارشناسی ۵. داشتن تجارب بیشتر در تدریس ٦. داشتن طرح درس ۷. نوشتن کتاب درسی بر اساس تجارب عملی و پژوهشی در کلاس درس ۸. تهیه کاربرگ تحصیلی ۹. انجام پژوهش بر اساس علایق ۱۰. حداقل یک یا دو مقاله اصیل تحقیقی ۱۱. تألیف کتاب بر اساس نتایج تحقیق خود یا دیگران
مقالات باید در یک جمله معتبر علمی باسابقه‌ی بالای ۱۰ سال چاپ شوند. منتور یک ضرورت فراموش شده است و در حال حاضر منتور واجد شرایط نداریم. بحث آموزش بسیار مهم است و به توجه اساسی نیاز دارد و باید ازنظر کمی و کیفی، ارزیابی آموزشی را موردبررسی قرار داد. وقتی بحث آموزش به میان می‌آید سه اخلاق در نظر گرفته می‌شود: ۱)اخلاق علمی ۲) اخلاق حرفه‌ای ۳) اخلاق اجتماعی یا تعاملی. ارزیابی بعد از فارغ‌التحصیلی توسط دانشجویان ممتاز صورت پذیرد. نداشتن دیدگاه کاسب‌کارانه و تجاری که بر آموزش عالی حاکم است. یک استاد علوم انسانی تمامی منابع رشته‌ی خود را باید به‌خوبی بشناسد. شخصی که می‌خواهد ارتقاء یابد آیا ازنظر همکاران شایستگی این ارتقاء را دارد یا خیر. فقط مجلات دارای سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال باید پذیرفته شوند.	۱۲. چاپ مقالات در مجلات معتبر بالای ده سال سابقه ۱۳. برخورداری از منتور (راهنما) ۱٤. ارزیابی کمی و کیفی آموزش فرد داوطلب ۱۵. در نظر گرفتن اخلاق علمی، اخلاق حرفه‌ای و اخلاق اجتماعی یا تعاملی ۱٦. ارزیابی اساتید بعد از فارغ‌التحصیلی توسط دانشجویان ممتاز ۱۷. نداشتن دیدگاه تجاری ۱۸. شناخت منابع مرتبط با رشته خود ۱۹. ارزیابی همکار از همکار

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

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.5.8]

فرد باید هرساله مقاله‌ای داشته باشد. تخصصی بودن نوشته‌ها و پژوهش‌ها شخصی که می‌خواهد مقاله‌ای را بنویسد حداقل باید دو تحقیق یا پروژه تکمیل‌شده با نگاه آسیب شناسانه داشته باشد؛ نه ازلحاظ کمی بلکه پروژه بنیادی مدنظر است. بسیاری از رشته‌های علوم انسانی به هم مرتبط هستند و می‌توان کیفیت محور به آن‌ها نگاه کرد و پژوهش‌های بین‌رشته‌ای انجام داد. یک فرد ازلحاظ علمی بین همکاران و مردم کشور دارای چه رتبه‌ای است. باید مقالات علمی و پژوهشی باکیفیت ارائه کند. مسائل آموزشی و اجرایی. پایان‌نامه در دانشگاه شیراز به‌طور مساوی نباید تقسیم شود. اگر در جامعه‌ای اخلاق بمیرد، اتفاقات ناخوش آیندی در آن جامعه رخ می‌دهد.	۲۰. سابقه بین ۱۱ تا ۱۵ سال برای مجلات با هیئت تحریریه قوی ۲۱. استمرار فعالیت پژوهشی ۲۲. تخصصی بودن پژوهش‌های عضو هیئت‌علمی داوطلب ارتقا ۲۳. دیدگاه آسیب شناسانه به مسائل تخصصی رشته ۲٤. ارائه مقالات بین‌رشته‌ای ۲۵. مرجعیت علمی در بین همکاران و مردم کشور ۲٦. ارائه مقالات علمی و پژوهشی با کیفیت ۲۷. موارد آموزشی ۲۸. موارد اجرایی و مدیریتی ۲۹. تعداد پایان‌نامه‌های راهنمایی شده دانشجویان ۳۰. رعایت اصول اخلاقی در طول دوره ارتقاء
هر استاد عضو هیئت‌علمی خط فکری خاصی را دنبال کند. یک مفهومی را مطرح کند و این مفهوم را باید پرورش دهد و در واقعیت آن را محک بزند و بعداً بر اساس آن راهکار ارائه دهد؛ و به نقطه‌ای رسید که بتوان مرزهای دانش را جابه‌جا کرد و به جلو برد. وقتی خط فکری استاد مشخص باشد پایان‌نامه‌ها هم به سمت و سویی سوق می‌دهد که افراد شروع کنند و این زنجیره را با یکدیگر تکمیل کنند و این‌ها مکمل یکدیگر خواهند بود. اینکه تعداد مقالات را در نظر بگیریم یعنی به‌صورت کمی عمل کنیم باعث می‌شود مقالاتی بی‌کیفیت چاپ شوند و فقط جنبه امتیازدهی داشته باشند.	۳۱. خط فکری مخصوص به خود ۳۲. نوآوری و جابجایی مرزهای دانش ۳۳. تفکر بارور ۳٤. صاحب اندیشه و تفکر و دیدگاه ۳۵. مقالات و پژوهش‌های با کیفیت و عدم توجه به تعداد مقالات
علوم انسانی نیاز به تغییر و تحول اساسی دارد باید همایش جدی در حوزه‌ی علوم انسانی برگزار گردد.	۳٦. تغییر و تحول در علوم انسانی ۳۷. مشارکت در برگزاری همایش و سخنرانی
تعدادی از بهترین کارهای فرد در اختیار مسئولین قرار گیرد. مصاحبه‌ای با خود فرد صورت می‌گیرد و از او در مورد فعالیت‌هایش سؤال می‌کنند. از جامعه علمی نظرخواهی می‌کنند.	۳۸. ارائه بهترین کارهای فرد جهت ارتقاء ۳۹. مصاحبه شفاهی از داوطلب ٤۰. نظرخواهی از جامعه علمی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

در بعضی از کشورها مثل استرالیا ملاک ارتقا اساتید، نوشتن کتاب است؛ تألیف و ترجمه کتاب در حوزه‌ی علوم انسانی مسئله مهمی است. در رشته علوم انسانی باید به کارهای خلاق اهمیت داده شود. ارزیابی باید بر اساس محتوا باشد.	٤١. تألیف کتاب ٤٢. ترجمه کتاب ٤٣. ارائه کارهای خلاق ٤٤. ارزیابی محتوای آموزشی ارائه‌شده در کلاس‌های درسی
اگر خدمتی به جامعه نکنیم در حال هدر دادن منافع جامعه هستیم. پژوهش باید جهت‌دار و در راستای خدمت به جامعه باشد. مقاله‌ای که ارائه می‌شود باید راه‌حل جدیدی را ارائه دهد و خدمتی انجام دهد تا مفید واقع شود. موردقبول جامعه حرفه‌ای قرار گیرد. باید نوآوری را پیشه خود قرار داد، تحول و نوآوری یکی از مهم‌ترین مباحث آموزش‌وپرورش است.	٤٥. ارائه خدمت به جامعه ٤٦. پژوهش هدفمدار ٤٧. ارائه راه‌حل جدید در پژوهش‌ها ٤٨. موردپذیرش جامعه حرفه‌ای (مقبولیت علمی) ٤٩. نقش در تحول و نوآوری در آموزش عالی
ارتباطات بین‌رشته‌ای در حوزه علوم انسانی افزایش یابد یعنی باید اساتید رشته‌ها باهم دیدار داشته و گفتگو کنند.	٥٠. ارتباطات بین‌رشته‌ای اساتید

جدول شماره ۳ دربرگیرنده عبارات مفهومی، کدهای پایه و مقوله‌های برگرفته از مطالعات دانشگاه‌های برتر دنیا است و جدول شماره ٤ حاوی عبارات مفهومی، کدهای پایه و مقوله‌های برگرفته از معیارها و ملاک‌های مطرح شده در جلسات مصاحبه است.

جدول ۳: عبارات مفهومی کدها و مقوله‌های برگرفته از معیارها در دانشگاه‌های برتر دنیا

کدهای پایه		مقوله‌ها	
▪ داشتن مدرک تحصیلی مرتبط ▪ توانایی انجام پژوهش ▪ توانایی تدریس و آموزش ▪ سرپرستی دانشجویان تحصیلات تکمیلی ▪ توانایی مدیریت ▪ شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارها ▪ همکاری با سایر مؤسسات ▪ وظایف معنوی	▪ تحقق وعده‌ها ▪ توانایی انجام امور محوله ▪ اعتبار ملی و بین‌المللی ▪ موفقیت در رقابت‌ها ▪ کیفیت بهره‌وری دستاوردها ▪ ارائه مشاوره و راهنمایی علمی به دانشجویان ▪ عضویت در گروه‌ها ▪ توانایی برانگیختن دیگران ▪ توانایی رهبری علمی و پذیرش این مسئولیت	۱. مدرک تحصیلی مرتبط ۲. پژوهش ۳. آموزش ٤. مدیریت نیروی کار و تغییرات ٥. شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارها ٦. همکاری بیرونی ۷. انجام وظایف معنوی ۸. توسعه علمی ۹. مشارکت عمومی	۲۲. عضویت در گروه‌ها ۲۳. رهبری ۲٤. عضویت در هیئت تحریریه و داوری مقالات ۲٥. کمک به اهداف استراتژیک دانشگاه ۲٦. نظم و انضباط

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

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.5.8]

▪ توسعه مباحث علمی ▪ مشارکت عمومی ▪ ارائه خدمات ▪ فهرست انتشارات ▪ ارائه طرح درس ▪ مدیریت نیروی کار ▪ مدیریت تغییرات آموزش عالی ▪ داشتن حداقل استانداردهای علمی ▪ قابلیت پیشرفت در آینده ▪ کیفیت دستاوردهای علمی ▪ تأثیر دستاوردهای علمی ▪ تثبیت شغلی ▪ نتایج ارزیابی‌های انجام‌شده ▪ ارزیابی وظایف	▪ شناخته شدن درصحنه‌های بین‌المللی ▪ دعوت به شرکت در کنفرانس‌های معتبر ▪ عضویت در هیئت تحریریه مجلات ▪ داوری در مجلات معتبر ▪ دعوت‌نامه تدریس در دانشگاه‌های معتبر ▪ دریافت جوایز معتبر ▪ کمک به اهداف استراتژیک دانشگاه ▪ ارائه مشورت به سازمان‌های حرفه‌ای ▪ نظم و انضباط ▪ توسعه دوره‌های جدید، اصلاحات آموزشی، برنامه‌های درسی، نوآوری در تدریس، استفاده از یافته‌های منتشر شده در کنفرانس‌ها ▪ ایجاد نوآوری و هویت علمی	۱۰.ارائه خدمات ۱۱.انتشارات ۱۲.طرح درس ۱۳.استانداردهای علمی ۱٤.قابلیت پیشرفت ۱۵.کیفیت و تأثیر دستاوردها ۱٦.تثبیت شغلی ۱۷.ارزیابی‌ها ۱۸.تحقق وعده‌ها ۱۹.اعتبار ملی و بین‌المللی ۲۰.موفقیت در رقابت‌ها ۲۱.مشاوره علمی	۲۷. توسعه درسی ۲۸. نوآوری و هویت علمی

جدول ٤: عبارات مفهومی کدها و مقوله‌های برگرفته از مصاحبه با اعضا هیئت‌علمی دانشگاه شیراز

کدهای پایه	مقوله‌ها
▪ مقاله با کیفیت و استاندارد ▪ بلوغ ذهنی و فکری فرد ▪ احیاء آموزش ▪ تدریس در مقطع کارشناسی ▪ داشتن تجارب بیشتر در تدریس ▪ داشتن طرح درس ▪ نوشتن کتاب درسی بر اساس تجارب عملی و پژوهشی در کلاس درس ▪ تهیه کاربرگ تحصیلی ▪ انجام پژوهش بر اساس علایق	۱. پژوهش ۲. بلوغ فردی ۳. آموزش ٤. نوشتن کتاب

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

▪ حداقل یک یا دو مقاله اصیل تحقیقی ▪ تألیف کتاب بر اساس نتایج تحقیق خود یا دیگران	
▪ چاپ مقالات در مجلات معتبر بالای ده سال سابقه ▪ برخورداری از منتور (راهنما) ▪ ارزیابی کمی و کیفی آموزش فرد داوطلب ▪ در نظر گرفتن اخلاق علمی، اخلاق حرفه‌ای و اخلاق اجتماعی یا تعاملی ▪ ارزیابی اساتید بعد از فارغ‌التحصیلی توسط دانشجویان ممتاز ▪ نداشتن دیدگاه تجاری ▪ شناخت منابع مرتبط با رشته خود ▪ ارزیابی همکار از همکار ▪ سابقه بین ۱۱ تا ۱۵ سال برای مجلات با هیئت تحریریه قوی ▪ استمرار فعالیت پژوهشی ▪ تخصصی بودن پژوهش‌های عضو هیئت‌علمی داوطلب ارتقا ▪ دیدگاه آسیب شناسانه به مسائل تخصصی رشته ▪ ارائه مقالات بین‌رشته‌ای ▪ مرجعیت علمی در بین همکاران و مردم کشور ▪ ارائه مقالات علمی و پژوهشی با کیفیت ▪ موارد آموزشی ▪ موارد اجرایی و مدیریتی ▪ تعداد پایان‌نامه‌های راهنمایی شده دانشجویان ▪ رعایت اصول اخلاقی در طول دوره ارتقاء	۵. پژوهش ٦. آموزش ۷. اصول اخلاقی ۸. سابقه اجرایی
▪ خط فکری مخصوص به خود ▪ نوآوری و جابجایی مرزهای دانش ▪ تفکر بارور ▪ صاحب اندیشه و تفکر و دیدگاه ▪ مقالات و پژوهش‌های با کیفیت و عدم توجه به تعداد مقالات	۹. خط فکری مشخص ۱۰. نوآوری ۱۱. پژوهش
▪ تغییر و تحول در علوم انسانی ▪ مشارکت در برگزاری همایش و سخنرانی‌های علمی	۱۲. تحول ۱۳. برگزاری همایش
▪ ارائه بهترین کارهای فرد جهت ارتقاء ▪ مصاحبه شفاهی از داوطلب ▪ نظرخواهی از جامعه علمی ▪ تألیف کتاب ▪ ترجمه کتاب ▪ ارائه کارهای خلاق	۱٤. مصاحبه ۱۵. کتاب ۱٦. خلاقیت و نوآوری

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

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.5.8]

▪ ارزیابی محتوای آموزشی ارائه‌شده در کلاس‌های درسی	
▪ ارائه خدمت به جامعه ▪ پژوهش هدفمدار ▪ ارائه راه‌حل جدید در پژوهش‌ها ▪ موردپذیرش جامعه حرفه‌ای (مقبولیت علمی) ▪ نقش در تحول و نوآوری در آموزش عالی	۱۷. خدمات ۱۸. پژوهش ۱۹. نوآوری
▪ ارتباطات بین‌رشته‌ای اساتید	۲۰. ارتباطات بیرونی

یافته‌های توصیفی پژوهش: همان‌گونه که در جدول شمار ۵ مشاهده می‌شود، از میان ابعاد ۵ گانه ارتقا اعضا هیئت‌علمی، بیشترین میانگین متعلق به بعد پژوهش (با میانگین ۵.۹٤) و کمترین میانگین متعلق به بعد ارائه خدمات (با میانگین ۵.۱٦) است.

جدول ۵: یافته‌های توصیفی پژوهش

ابعاد	فراوانی	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
آموزش	۹٤	۱	۹	۵.۷۲	۱.٤٦
پژوهش	۹٤	۱	۹	۵.۹٤	۱.۵٦
ارائه خدمات	۹٤	۰.۵	۸.۳۳	۵.۱٦	۱.٤۵
مدیریت	۹٤	۱.۱۷	۸.۳۳	۵.۲٤	۱.٦٤
مهارت‌های عمومی	۹٤	۱.۰۳	۹	۵.۲۷	۱.۳٦

روایی و پایایی پرسشنامه: تمامی گویه‌های پرسشنامه ضریب همبستگی بالایی با نمره کل بعد مربوط به خود دارند و همگی در سطح معناداری ۰.۰۰۰۱ قرار دارند. نتایج محاسبه آلفای کرونباخ نیز نشان می‌دهد که تمامی ابعاد پرسشنامه و در کل پرسشنامه ارتقا اعضا هیئت‌علمی از پایایی بالایی برخوردار است.

جدول ٦: روایی و پایایی پرسشنامه ارتقا هیئت‌علمی

ابعاد	طیف ضرایب همبستگی	سطح معناداری	آلفای کرونباخ
آموزش	۰.۵۰ _ ۰.۷۱	۰.۰۰۰۱	۰.۹۷
پژوهش	۰.۵٤ _ ۰.۷۳	۰.۰۰۰۱	۰.۸۸
ارائه خدمات	۰.۵۰ _ ۰.۷۵	۰.۰۰۰۱	۰.۸۰

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

مدیریت	۰.۵۰ _ ۰.۷٤	۰.۰۰۰۱	۰.۷۰
مهارت‌های عمومی	۰.۵۱ _ ۰.۷۰	۰.۰۰۰۱	۰.۹۰
ارتقا اعضای هیئت‌علمی			۰.۹٦

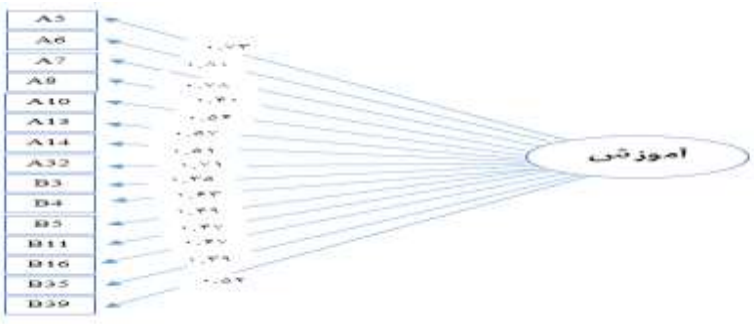
سؤالات پژوهش و بررسی مدل‌ها: در ابتدا با استفاده از نرم‌افزار SPSS١٦ و با استفاده از روش تحلیل گویه همبستگی هر گویه با بعد اصلی بررسی گردید و گویه‌های با همبستگی پایین‌تر از ۵۰ حذف گردید. سپس با استفاده از نرم‌افزار لیزرل تحلیل عامل در دو مرحله انجام شد. در تحلیل عامل مرتبه دوم رابطه میان گویه های پرسشنامه با ابعاد ۵ گانه ارتقا اعضای هیئت‌علمی بررسی شد و برای هر بعد یک مدل جداگانه طراحی گردید. در تحلیل عامل مرتبه اول رابطه بین ابعاد ۵ گانه و متغیر ارتقا اعضای هیئت‌علمی بررسی گردید و درنهایت مدل نهایی پژوهش ارائه شد. در ادامه به بررسی هرکدام از مدل‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

سؤال اول: ساختار الگوی عوامل اصلی و مؤلفه‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی چیست؟

سؤال دوم: عناصر راهبردی الگوی پیشنهادی ارتقاء اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی کدامند؟

تحلیل عامل مرتبه دوم: در تحلیل عامل مرتبه دوم بارهای عاملی میزان تأثیر هرکدام از گویه ها (سؤالات) در توضیح و تبیین واریانس نمرات عوامل یا ابعاد اصلی متغیر را نشان می‌دهد. به‌عبارت‌دیگر بار عاملی نشان‌دهنده رابطه میان گویه ها و هرکدام از ابعاد به تفکیک است.

۱. آموزش: طبق شکل شماره ۱ در بعد آموزش تمامی گویه ها با بارهای عاملی بالاتر از ۰.۳۵ تبیین‌کننده بعد آموزش می‌باشند. گویه a٦ دارای بالاترین بار عاملی (۰.۸۰) و قوی‌ترین تبیین‌کننده بعد آموزش است و گویه b۳ دارای پایین‌ترین بار عاملی (۰.۳۵) است.

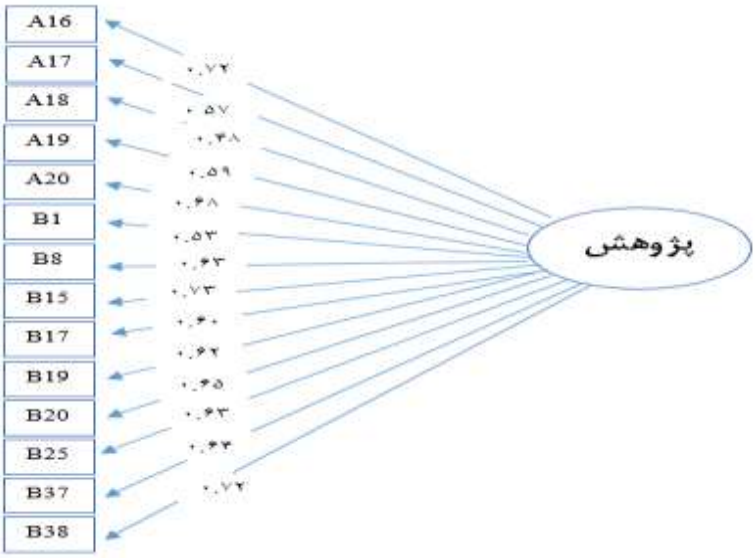


شکل ۱: تحلیل عامل مرتبه دوم بعد آموزش

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

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

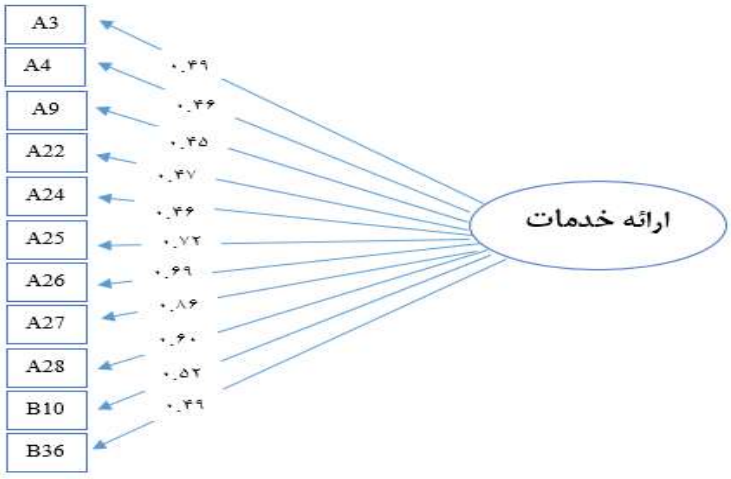
۲. پژوهش: شکل شماره ۲ بارهای عاملی گویه‌های بعد پژوهش را نشان می‌دهد. بر اساس این مدل می‌توان گفت تمامی گویه‌ها از بار عاملی مناسبی برخوردارند. قوی‌ترین تبیین‌کننده بعد پژوهش گویه b۱۵ و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده گویه a۱۸ است.



شکل ۲: تحلیل عامل مرتبه دوم بعد پژوهش

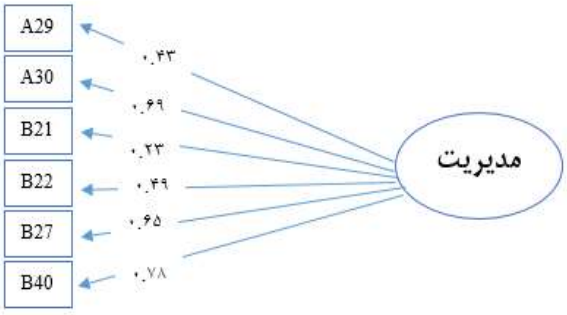
۳. ارائه خدمات: بر اساس شکل شماره ۳ می‌توان گفت گویه های بعد ارائه خدمات تبیین‌کننده‌های مناسبی برای این بعد می‌باشند و بار عاملی تمامی گویه ها تائید گردید. بالاترین بار عاملی بعد ارائه خدمات مربوط به گویه a۲۷ و پایین‌ترین بار عاملی مربوط به گویه a۹ است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]



شکل ۳: تحلیل عامل مرتبه دوم بعد ارائه خدمات

٤. مدیریت: طبق شکل شماره ٤ در بعد مدیریت نیز تمامی گویه‌ها تبیین‌کننده این بعد می‌باشند. گویه b٤٠ دارای بالاترین بار عاملی (۰.۷۸) و قوی‌ترین تبیین‌کننده بعد مدیریت است و گویه b۲۱ دارای پایین‌ترین بار عاملی (۰.۲۳) و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده این بعد است.



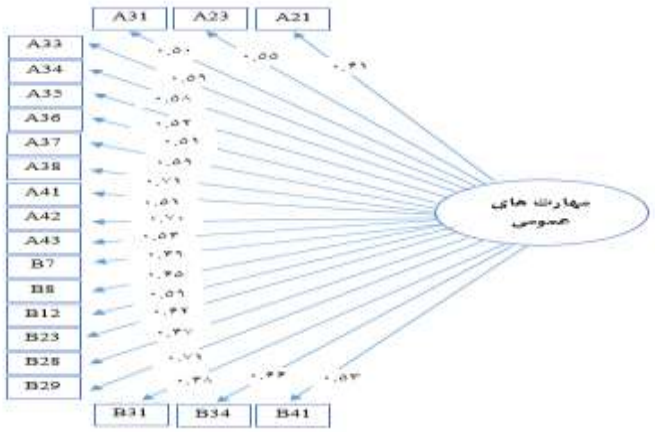
شکل ٤: تحلیل عامل مرتبه دوم بعد مدیریت

۵. مهارت‌های عمومی: شکل شماره ۵ بارهای عاملی گویه های مربوط به بعد مهارت‌های عمومی اعضای هیئت‌علمی را نشان می‌دهد. بر اساس این مدل می‌توان گفت تمامی گویه ها از بار عاملی مناسبی برخوردارند. قوی‌ترین تبیین‌کننده این بعد گویهa۳۸ و b۲۸ با بار عاملی ۰.۷۱ و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده گویه b۲٦ با بار

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

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

عاملی ۰.٤٧ است.



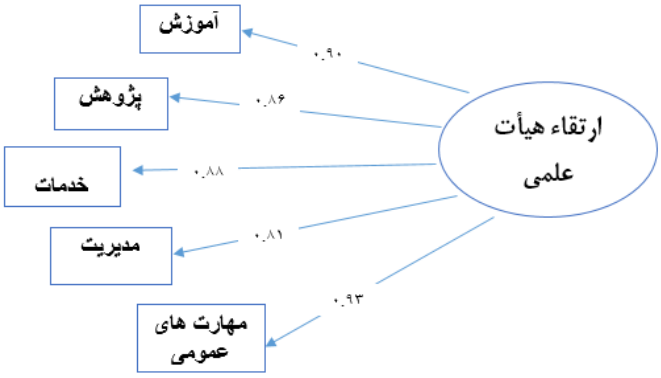
شکل ۵: تحلیل عامل مرتبه دوم بعد مهارت‌های عمومی

تحلیل عامل مرتبه اول

یافته‌های حاصل از مطالعه مبانی نظری و ادبیات موضوع و نتایج به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها (نتایج کدگذاری باز و محوری مفاهیم و مقوله‌ها) بیانگر آن بود که ۵ عامل اصلی و ٦٧ عامل فرعی در ارتقا اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه شیراز مؤثر است. در مدل اندازه‌گیری مرتبه اول بارهای عاملی مدل میزان تأثیر هرکدام از عامل‌ها بر متغیر موردبررسی را نشان می‌دهد. در این مدل رابطه میان ابعاد متغیر و متغیر ارتقا اعضای هیئت‌علمی موردبررسی قرارگرفته است. بالاترین بار عاملی مربوط به عامل مهارت‌های عمومی (با بار عاملی ۰.۹۳) و پس‌ازآن به ترتیب عامل‌های آموزش (با بار عاملی ۰.۹۰)، عامل ارائه خدمات (با بار عاملی ۰.۸۸)، عامل پژوهش (با بار عاملی ۰.۸٦) و عامل مدیریت (با بار عاملی ۰.۸۱) قرار دارند و به‌عنوان پیش‌بینی کننده‌های متغیر ارتقای اعضای هیئت‌علمی معرفی می‌شوند. با توجه به بار عاملی به‌دست‌آمده برای تمامی ابعاد مقیاس ارتقا اعضای هیئت‌علمی که همگی بالای ۰.۸۰ است و در سطح معناداری ۰.۰۰٦ قرار دارند، نتیجه می‌گیریم که اعتبار سازه مقیاس ارتقا اعضای هیئت‌علمی بسیار مطلوب است و تائید می‌شود.

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

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]



شکل ٦: تحلیل عامل مرتبه اول

شاخص‌های برازش مدل: به‌منظور تعیین برازش مدل با استفاده از نرم‌افزار لیزرل ۸.۵٤ مقادیر مختلف برازش محاسبه شد (جدول ۷). بر اساس جدول می‌توان دریافت که با توجه به بالا بودن شاخص‌های برازش، مدل مذکور از برازش مطلوبی برخوردار است. در مورد شاخص RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد) می‌توان گفت عدد شاخص از میزان مطلوبیت کافی برخوردار نیست و دلیل آن حجم نمونه کم و تأثیرگذاری حجم نمونه کم بر عدد شاخص است.

جدول ۷: شاخص‌های برازش مدل

شاخص	GFI	RMR	RMSEA	CFI	IFI	NNFI	AIC	NFI	RFI
مقدار	۰/۹۳	۰/۰۲٤	۰/۱٥٦	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹٦	٥٥۷/۳۹	۰/۹۷	۰/۹٤
وضعیت	مطلوب	مطلوب	نامطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

از دیرباز دانشگاه به‌عنوان مهد آموزش، دانش‌آفرینی، انتقال، توزیع دانش و تربیت نیروی انسانی توانمند حامی و پشتیبان توسعه در جامعه شهرت یافته است و جامعه، مفهوم دانشگاه نسل‌های مختلفی را تجربه کرده و به خود دیده است. دانشگاه‌های آموزشی، پژوهشی، کارآفرین و اخیراً در بدو انقلاب صنعتی چهارم دانشگاه

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

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.5.8]

پاسخگو به مشکلات منطقه‌ای و معضلات اجتماعی نسل‌های اصلی دانشگاه بوده‌اند. فارغ از این نسل بندی، عضو هیئت‌علمی در حوزه‌های مختلف مطالعاتی همواره یکی از کنشگران اصلی دانشگاه بوده و خواهد بود. توجه به دغدغه‌ها و مسائل کنونی و آینده اعضای هیئت‌علمی همیشه جذاب بوده است. یکی از دغدغه‌های اصلی هر عضو هیئت‌علمی موضوع ارتقا است. در تاریخ دانشگاه و در پاسخ به این دغدغه نهادهای سیاست‌گذاری به ترسیم و تعریف شاخص‌ها و تدوین آئین‌نامه‌هایی پرداخته‌اند. شایان‌ذکر است سیاست‌گذاران همواره کوشیده‌اند معیارها و شاخص‌های ارتقا اعضای هیئت‌علمی در حوزه‌های مطالعاتی مختلف را تدوین نموده تا قاطبه اعضای هیئت‌علمی در آن حوزه مطالعاتی در آن متفق و به زبان مشترک برسند. پرسشی که همواره مطرح شده است آن است که آیا به این توفیق رسیده‌ایم؟ شواهد موجود نشان داده است که در برخی از حوزه‌های مطالعاتی نیازمند تدوین و توجه به شاخص‌های خاص و ویژه آن حوزه مطالعاتی هستیم. یکی از حوزه‌های مطالعاتی، علوم انسانی است. این پژوهش، درصدد کاوش و تبیین معیارهای ارتقاء در حوزه علوم انسانی از منظر مطالعات جهانی و تجارب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز بوده است. تلاش پژوهشگران براین بوده است تا از روش‌شناسی ترکیبی برای رسیدن به این هدف استفاده گردد. یافته‌های مطالعه کنونی نشان داد که با توجه به عواملی که در تحلیل عاملی و مرحله کمی پژوهش موردتوجه اعضای هیئت‌علمی علوم انسانی دانشگاه شیراز قرارگرفته است و همچنین با توجه به مطالعه شاخص‌ها و مؤلفه‌های ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های دارای رتبه برتر در دنیا به نظر می‌آید شیوه فعلی پژوهش که بیشتر مبتنی بر کمیت گرایی و توجه به کمیت فعالیت‌هاست بایستی تغییر پیدا کرده و به‌سوی رویکرد کیفی‌نگر در آیین‌نامه ارتقا حرکت نماییم. درواقع تحقق بسیاری از مواردی که به‌عنوان اولویت‌ها موردتوجه آزمودنی‌ها قرارگرفته‌اند ازجمله عوامل کیفی محسوب شده و لذا برای ارزیابی آن‌ها نیز احتیاج به به‌کارگیری روش‌های کیفی ازجمله پوشه کار[1]، مصاحبه با متقاضیان ارتقا و سایر موارد کیفی است. در حال حاضر روش پژوهش کیفی در پژوهش‌های علوم انسانی، در مقایسه با روش‌های دیگر از اهمیت و کارآمدی بیشتری برخوردار است. این روش می‌تواند برآیند نتایج پژوهش با روش‌های مختلف باشد (خداوردی، ۱۳۸۷). در پژوهش کیفی هدف پژوهشگر بررسی کیفیت پدیده موردمطالعه است نه کمیت آن. این نوع از پژوهش به معانی، مفاهیم، تعاریف، علامات، استعارات، توضیحات و ویژگی‌های چیزها و موضوع‌های موردمطالعه می‌پردازد که مهم‌ترین روش‌های آن عبارت‌اند از: ۱. مطالعات آرشیوی ۲. بحث گروهی ۳. مطالعات موردی ٤. پژوهش‌های اقدامی.

۱. Portfolio

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

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

سهم نظری مطالعه در مطالعات آموزش عالی و انطباق مؤلفه‌ها با آئین‌نامه موجود

بر اساس یافته‌های حاصل از مطالعات و مصاحبه‌های صورت گرفته، تمامی معیارها و ملاک‌هایی که برای ارتقاء اعضا هیئت‌علمی علوم انسانی معرفی‌شده در پنج بعد آموزش، پژوهش، ارائه خدمات، مدیریت و مهارت‌های عمومی طبقه‌بندی می‌شوند. با توجه به یافته‌های توصیفی می‌توان گفت از میان این ابعاد ۵ گانه، بیشترین میانگین متعلق به بعد پژوهش و کمترین میانگین متعلق به بعد ارائه خدمات است. این یافته به این معناست که ازنظر پاسخگویان بعد پژوهش و مؤلفه‌های آن در ارتقا اعضای هیئت‌علمی علوم انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار است و در مقابل بعد ارائه خدمات از اهمیت کمتری برخوردار است.

نظر به اینکه ملاک‌ها و معیارهای ارتقا اعضای هیئت‌علمی علوم انسانی در دانشگاه‌های مختلف و ازنظر مصاحبه‌شوندگان مختلف متفاوت است، در این پژوهش به مطالعه و شناسایی این معیارها پرداختیم. بر اساس نتایج حاصل از مصاحبه‌ها و مطالعه دانشگاه‌های برتر دنیا و انجام کدگذاری‌ها و روش تحلیل عاملی، مهم‌ترین معیارها در هر یک از ابعاد مشخص شد که در ادامه شش مورد از آن‌ها در هر بعد به ترتیب اولویت (به ترتیب بارهای عاملی) ذکر می‌شود. به‌علاوه مقایسه‌ای در مورد هر یک از ابعاد و معیارهای ذکرشده با آیین‌نامه موجود دانشگاه‌ها صورت گرفت و معیارهایی که در آیین‌نامه فعلی توجه کمتری به آن شده معرفی می‌شوند.

آموزش: در بعد آموزش تمامی گویه‌ها تبیین‌کننده این بعد می‌باشند. گویه "طراحی و تدوین برنامه درسی در راستای توسعه دوره‌های جدید آموزشی " دارای بالاترین بار عاملی و قوی‌ترین تبیین‌کننده بعد آموزش است و گویه "تدریس در مقطع کارشناسی " دارای پایین‌ترین بار عاملی و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده این بعد است. شش معیار ارتقا در بعد آموزش به ترتیب اهمیت به شرح زیر است: ۱) طراحی و تدوین برنامه درسی در راستای توسعه دوره‌های جدید آموزشی ۲) کیفیت بالا در حوزه تخصصی و تدریس ۳) داشتن برنامه آموزشی عالی و درجه‌یک ٤) برخورداری از ویژگی‌های آکادمیک ۵) دیدگاه آسیب شناسانه به مسائل تخصصی رشته ٦) داشتن تجارب ارزشمند در تدریس.

در قیاس با آیین‌نامه فعلی دانشگاه‌ها می‌توان گفت دو مورد اول یعنی طراحی و تدوین برنامه درسی در راستای توسعه دوره‌های جدید آموزشی و کیفیت بالا در حوزه تخصصی و تدریس مطابق با آیین‌نامه است و در آیین‌نامه به این دو مورد پرداخته شده است؛ اما سایر موارد یعنی داشتن برنامه آموزشی عالی و درجه‌یک، برخورداری از ویژگی‌های آکادمیک، دیدگاه آسیب شناسانه به مسائل تخصصی رشته و داشتن تجارب ارزشمند در تدریس در آیین‌نامه فعلی وجود ندارد و اگر هم وجود داشته بسیار کم‌رنگ است.

پژوهش: در بعد پژوهش تمامی گویه ها از بار عاملی مناسبی برخوردارند. قوی‌ترین تبیین‌کننده بعد پژوهش گویه "استمرار فعالیت پژوهشی و داشتن برنامه در پژوهش " و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده گویه "شهرت ملی/

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

[DOR: 20.1001.1.2008000.1397.10.1.5.8]

بین‌المللی در پژوهش " است. معیارهای بعد پژوهش به ترتیب اهمیت به شرح زیر است که در اینجا به ذکر شش مورد با اولویت بالاتر بسنده شده است. ۱) استمرار فعالیت پژوهشی و داشتن برنامه در پژوهش ۲) ارائه پژوهش‌های برجسته ۳) ارائه راه‌حل‌ها و راهکارهای جدید در پژوهش‌ها در پاسخ به نیازهای جامعه ٤) مرجعیت علمی در بین همکاران و مردم کشور ۵) پژوهش هدفمدار و کاربردی ٦) نوآوری و جابجایی مرزهای دانش.

در بعد پژوهش تنها معیاری که در آیین‌نامه ذکرشده و به آن توجه شده است، نوآوری و جابجایی مرزهای دانش است و سایر موارد از قبیل استمرار فعالیت پژوهشی و داشتن برنامه در پژوهش، ارائه پژوهش‌های برجسته، ارائه راه‌حل‌ها و راهکارهای جدید در پژوهش‌ها در پاسخ به نیازهای جامعه، مرجعیت علمی در بین همکاران و مردم کشور و پژوهش هدفمدار و کاربردی در آیین‌نامه وجود ندارد و لزوم توجه جدی به این موارد را در آیین‌نامه می‌طلبد.

ارائه خدمات: بر اساس نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت گویه‌های بعد ارائه خدمات تبیین‌کننده‌های مناسبی برای این بعد می‌باشند و بار عاملی تمامی گویه‌ها تائید گردید. بالاترین بار عاملی بعد ارائه خدمات مربوط به گویه " کمک به پیشبرد اهداف استراتژیک دانشگاه " و پایین‌ترین بار عاملی مربوط به گویه "مشاوره علمی، ارائه راهنمایی و ارائه سایر خدمات به دانشجویان " است. معیارهای معرفی‌شده این بعد به ترتیب اهمیت و از بالاترین بار عاملی عبارت‌اند از:۱) کمک به پیشبرد اهداف استراتژیک دانشگاه ۲) ارائه خدمات به بخش، دانشکده و دانشگاه ۳) ارائه خدمات عمومی حرفه‌ای به مردم، دولت و جامعه ٤) توانایی ایفای نقش به‌عنوان استاد راهنمای دانشجویان تحصیلات تکمیلی ۵) آموزش و راهنمایی دانشجویان در گروه‌های تخصصی و انجمن‌های علمی ٦) ارائه خدمت علمی، مشاوره‌ای، فرهنگی و مدیریتی به جامعه.

خوشبختانه در بررسی آیین‌نامه ارتقا هیئت‌علمی دانشگاه و مقایسه آن با نتایج حاصل از این پژوهش مشخص شد که تمامی شش معیار معرفی‌شده در بعد ارائه خدمات در آیین‌نامه وجود دارد و این معیارها مطابق با آیین‌نامه است.

مدیریت: در بعد مدیریت نیز تمامی گویه‌ها تبیین‌کننده این بعد می‌باشند. گویه "نقش مؤثر در تحول و نوآوری در آموزش عالی " دارای بالاترین بار عاملی و قوی‌ترین تبیین‌کننده بعد مدیریت است و گویه "موارد اجرایی و مدیریتی " دارای پایین‌ترین بار عاملی و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده این بعد است. معیارهای معرفی کننده این بعد به ترتیب اهمیت به شرح زیر است. ۱) نقش مؤثر در تحول و نوآوری در آموزش عالی ۲) توانایی رهبری علمی و پذیرش این مسئولیت ۳) نقش مؤثر در تغییر و تحول و ارتقا علوم انسانی ٤) کیفیت پایان‌نامه‌های راهنمایی شده دانشجویان ۵) برنامه‌ریزی نیروی انسانی ٦) موارد اجرایی و مدیریتی.

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

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

از بین این موارد، معیار توانایی رهبری علمی و پذیرش این مسئولیت و موارد اجرایی و مدیریتی در آیین‌نامه ارتقا اعضای هیئت‌علمی وجود دارد ولی سایر موارد مثل نقش مؤثر در تحول و نوآوری در آموزش عالی، نقش مؤثر در تغییر و تحول و ارتقای علوم انسانی، کیفیت پایان‌نامه‌های راهنمایی شده دانشجویان و برنامه‌ریزی نیروی انسانی در آیین‌نامه ارتقا وجود ندارد.

مهارت‌های عمومی: تمامی گویه های بعد مهارت‌های عمومی از بار عاملی مناسبی برخوردارند. قوی‌ترین تبیین‌کننده این بعد گویه "موفقیت در برنامه‌های رقابتی " و "مشارکت در برگزاری همایش و سخنرانی " و ضعیف‌ترین تبیین‌کننده گویه "صاحب اندیشه و تفکر و دیدگاه " است. شش معیار ارتقا در بعد مهارت‌های عمومی به ترتیب اهمیت به شرح زیر است: ۱) موفقیت در برنامه‌های رقابتی ۲) مشارکت در برگزاری همایش و سخنرانی ۳) داوری در مجلات معتبر علمی در داخل و خارج از کشور ٤) ارائه کارهای خلاق ٥) برخورداری از منتور قبل از درخواست ارتقا ٦) توانایی انجام مأموریت‌ها به‌صورت اثربخش مانند همکاری با سایر مؤسسات

در بعد مهارت‌های عمومی داوری در مجلات معتبر علمی در داخل و خارج از کشور و همچنین ارائه کارهای خلاق در آیین‌نامه ارتقا ذکرشده و به آن توجه شده است اما از بین این موارد چهار عامل موفقیت در برنامه‌های رقابتی، مشارکت در برگزاری همایش و سخنرانی، برخورداری از راهنما قبل از درخواست ارتقا و توانایی انجام مأموریت‌ها به‌صورت اثربخش مانند همکاری با سایر مؤسسات در آیین‌نامه مورد غفلت مانده به آن توجهی نشده است.

پیشنهادهایی برای سیاست‌گذاری‌های آتی

۱. بازنگری در آیین‌نامه ارتقا

۲. تلاش در جهت تفکیک آیین‌نامه‌های ارتقا حوزه‌های چهارگانه علوم انسانی و هنر- علوم فنی و مهندسی- علوم پایه و علوم کشاورزی و دام‌پروری

لازم به یادآوری است که منظور از تفکیک جدایی مطلق آیین‌نامه‌ها نیست بلکه ضمن اینکه آیین‌نامه‌ها وجه مشترک زیادی دارند می‌توانند با توجه به حوزه تخصصی از ویژگی‌های اختصاصی خودشان نیز برخوردار باشند. ضمن آنکه با توجه به یافته‌های این مطالعه جهت تعمیق مطالعه به پژوهشگران موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

۱. اجرای این پژوهش در سایر حوزه‌ها ازجمله علوم پایه، فنی و مهندسی و غیره

۲. انجام مطالعات تطبیقی بین چهار حوزه مختلف متشکل از علوم پایه، فنی و مهندسی، علوم انسانی و هنر و علوم کشاورزی و دام‌پروری

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

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

۳. انجام تحقیق مشابه در سایر دانشگاه‌های رتبه اول کشور

منابع

_آئین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی علوم پزشکی (۱۳۸۷). وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.

_آئین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی موسسه‌های آموزشی و پژوهشی (۱۳۹۵). وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.

_براهویی، فریده (۱۳۹۲). بررسی ویژگی‌های استاد موفق از دیدگاه دانشجویان دانشگاه شیراز. پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره ۳۲، صص ۱۲۵-۱٤۸.

_بنکداری، نسرین؛ مهران، گلنار؛ ماهروزاده، طیبه و هاشمی، عباس (۱۳۹۳). ویژگی‌های استاد شایسته در آموزش عالی ایران: یک مطالعه کیفی. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۱، پیاپی ۲۵، صص ۱۱۷- ۱۳۸.

_تقی زاده کرمان، نفیسه؛ حسینقلی زاده، رضوان و جاویدی کلاته جعفرآبادی (۱۳۹٤). آسیب‌شناسی تولید دانش در هسته‌های پژوهشی علوم انسانی. راهبرد فرهنگ، شماره سی ام، صص: ۱٦۱- ۱۸۸.

_جعفری، پریوش؛ قورچیان، نادرقلی؛ بهبودیان، جواد و شهیدی، نیما (۱۳۹۱). ارائه الگویی ساختاری برای رابطه خودکارآمدی و شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی با کیفیت تدریس آنان در دانشگاه آزاد اسلامی. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال نهم، دوره دوم، شماره ۵(پیاپی ۳۲)، صص ٤۹- ٦۷.

_دلانتی، جرارد؛ بختیاری زاده، علی (ترجمه)(۱۳۸٦). دانش در چالش، دانشگاه در جامعه دانایی. پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ دوم، صص ۲٦۰-۲٦۱.

_رخشانی، مریم؛ شمس، علی (۱۳۹۳). رابطه بین عملکرد پژوهشی و آموزشی اعضای هیئت‌علمی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان کشاورزی دانشگاه زنجان. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۳۱، زمستان ۱۳۹۳. صص ۳- ۱٦.

_رضاییان، علی؛ خندان، علی‌اصغر؛ گنجعلی، اسداله و مریدیان، حسن (۱۳۹۳). بالندگی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها؛ موردمطالعه: اعضای هیئت‌علمی دانشگاه امام صادق (ع). فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۱۳، سال چهارم، شماره چهارم، صص ٤۹۱- ۵۱٤.

_سلیمی، قاسم؛ حیدری، الهام و کشاورزی، فهیمه (۱۳۹٤). شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری. دو فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، سال سوم، شماره هفتم، صص ۸۵- ۱۰۳.

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

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

_شاهسوند، حسین؛ عزیزی، لیلا و گمار، خدیجه (۱۳۹۵). رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی و مدعو تربیت‌بدنی دانشگاه‌های آزاد استان همدان. مدیریت، اقتصاد و حسابداری، شماره ۱۹، جلد ۱، صص ۱۲۱- ۱۲٦.

_شریف‌زاده، فتاح (۱۳۹۰). ضرورت بازشناسی نظام آموزش عالی و نقش آن در توسعه‌ی علمی و اجتماعی کشور. جامعه پژوهی فرهنگی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال دوم، شماره اول، صص ۷۹- ۱۱۲.

_شکیبایی، زهره (۱۳۹٤). فرا تحلیل مطالعات کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی سازمان‌های آموزش عالی. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره چهار (مسلسل ٤۰) صص ۹۹- ۱۱۵.

_کریمی، وجیهه؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ آراسته، حمیدرضا و بهرنگی، محمدرضا (۱۳۹٤). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت توسعه علوم انسانی؛ ارائه یک مدل مفهومی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۷۷، صص: ۱۵۱- ۱٦۹.

_گرجی، حسن ابوالقاسم؛ روستا آزاد، لیلا؛ حسن‌زاده، حافظ محمد؛ اصغری، لیلا؛ اطلسی، رشا؛ شکرانه، فرهاد؛ بذرافشان، اعظم (۱۳۸۹). رتبه‌بندی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی ایران بر اساس شاخص‌های هرش، g و پارامتر m تا پایان سال ۲۰۰۸. مدیریت سلامت ۱۳۸۹؛ ۱۳ (٤۲)، صص ۱۷- ۲٤.

_عطافر، علی؛ انصاری، محمد اسماعیل؛ طالبی، هوشنگ و نیلی پور طباطبایی، سید اکبر (۱۳۹۳). الگوی مطلوب دانشگاه پایدار در نظام آموزش عالی ایران. ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.

_فراستخواه، مقصود (۱۳۸۵). جایگاه و سازوکارهای اخلاقیات حرفه‌ای علمی در تضمین کیفیت آموزشی عالی ایران. فصلنامه اخلاق در علوم و فن‌آوری، شماره ۱ صص: ۱۳- ۲۸.

_محمدی دوستدار، حسین؛ میرحسینی، سید عبدالحمید (۱۳۸۷). بررسی تطبیقی معیارهای اعضای هیئت‌علمی در آموزش عالی. فصلنامه علمی- پژوهشی سیاست علم و فناوری، سال اول، شماره ۳، صص ۹۱- ۱۰٦.

_مظلومی محمودآباد، سعید؛ رهائی، زهره؛ احرامپوش، محمدحسن و سلطانی، طاهره (۱۳۸۹). ویژگی‌های یک استاد توانمند از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد- ۱۳۸۷. مجله پزشکی هرمزگان سال چهاردهم، شماره سوم، صص ۲۲٦-۲۳۳.

_مهرمحمدی، محمود؛ فراستخواه، مقصود؛ باقری، خسرو؛ فاضلی نعمت‌الله؛ موسی پور، نعمت‌الله؛ عطاران، محمد و حاتمی، جواد (۱۳۹۰). راهبردهای مطلوب برای آموزش علوم انسانی در دانشگاه‌های کشور. مجله آموزش عالی، شماره ۱۳، صص:۸۵-۱۰۵.

_Brennan, john; King, roger; Lebeau, yann (۲۰۰٤).The Role of Universities in the Transformation of Societies.An International Research Project. Centre for Higher Education Research and Information.

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

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

_Cornelia DAN, mihaela(۲۰۱۲) The Third Mission of Universities in the Development Strategyof Vienna City. Informatica economica vol, ۱٦, no. ٤. Pp٤۹-٥٦.

_College of Liberal Arts. (۲۰۱٤). Standards for Promotion and Tenure. Required by Section ۷.۱۲, Regents Policy on *Faculty Tenure*.Department of English, College of Liberal Arts.

_Creswell, J. W; V. L. Plano Clark; M. L. Guttmann and E. E. Hanson (۲۰۰۳) Advanced Mixed Methods Research Design. In A.Tashakkori and C. Teddlie (Eds.), Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research (pp. ۲۰۹–۲٤۰). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

_Hoareau, cecile; Ritzen, jo; Marconi, gabiele (۲۰۱۲). The State of University Policy for Progress in Europe. United nations university.

_Manual, ucapt (۲۰۱۳).University committee on appointments, promotions and tenure.University of southern California.

_Moher, david; Naudet, florian; Cristae, loana A. Miedema, frank; Loannidis, john P. A.& Goodman, steven(۲۰۱۸). Assessing scientists for hiring, promotion, and tenure. Public library of science. ۲۰۱۸ mar; ۱٦(۳); e۲۰۰٤۰۸۹.

_Spence, Michael (۲۰۱٥). Academic Prpmotions Policy ۲۰۱٥. With the endorsement of the Academic Board, the Vice-Chancellor and Principal, as delegate of the Senate of the University of Sydney, adopts the following policy.

_Stephen. F. (۲۰۱٦).academic Promotion - Austin State University. www. sfasu.edu/policies/academic-promotion.pdf

_University of New Zealand. (۲۰۱۳). Academic promotion round ۲۰۱۳ booklet.UNSW Australia Academic Promotions – Policy and Procedures ۲۰۱٥.

_University of oxford (۲۰۱٤).Job description and person specification.

۱۳۹٦/۹/۲٥. ۱۱:۳۰.https://malekpour.ir_

www.timeshighereducation.com_

_ http://www.ox.ac.uk/

_https://www.cam.ac.uk/

_ https://www.stanford.edu/

_https://www.usnews.com/best-colleges/harvard-university-۲۱٥٥

_https://www.unimelb.edu.au/

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

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]

_http://www.uct.ac.za/

_https://www.facilities.upenn.edu

_https://www.cornell.edu

_https://sydney.edu.au/

_ https://www.anu.edu.au/

_https://www.utexas.edu

_/https://www.ed.ac.uk

_ https://www.hku.hk/

_ https://www.uchicago.edu/

_ http://www.bu.edu

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

[DOR: 20.1001.1.20088000.1397.10.1.5.8]