

پدیدارنگاری تجارب اعضای هیئت‌علمی از فرایند ارتقاء مرتبه علمی^۱

ناصر شیریگی^۲
لطف‌الله ساعده‌موجشی^۳

چکیده

هر عضو هیئت‌علمی در دانشگاه برای ارتقاء مرتبه علمی باید شرایط و شاخص‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی مشخصی را دara 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 مورد نظر بودند، به صورت هدفمند و با حداقل تنواع مشارکت کردند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بود که برای اجرای مراحل پدیدارنگاری از رویه یارونین (۲۰۰۴) استفاده شد. داده‌ها به روش کدگذاری نظری و با روش تحلیل مقایسه‌ای مداوم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. تحلیل‌ها نشان داد که پنج مؤلفه شامل غیر‌حرفه‌ای گرایی، ثبات شغلی، بالندگی حرفة‌ای، ساختاری ناموزون، اعتباریخشی و مسئولیت‌پذیری قابل احصا است. تحلیل‌های بیشترشان داد که می‌توان تجارب اساتید را به دو دسته تجارب مثبت و خوشایند و تجارب منفی و ناخوشایند طبقه‌بندی کرد. از تجارب خوشایند می‌توان جهت رشد و بالندگی شغلی و حرفة‌ای اساتید بهره برد. تجارب ناخوشایند نیز در بحث ارتقاء مشکلاتی برای رشد حرفة‌ای اعضای هیئت‌علمی ایجاد نموده است.

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

^۱. مقاله حاضر برگرفته از طرح پژوهشی آزاد است که در سال ۱۳۹۶ در دانشگاه کردستان سنتدج انجام شده است.

^۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه کردستان، سنتدج، ایران: Nshirbagi@uok.ac.ir

^۳. دانشجوی دکتری برنامه ریزی توسعه آموزش عالی، دانشگاه کردستان، سنتدج، ایران، مسئول مکاتبه: Slotfola@yahoo.com

مقدمه و بیان مسئله

آموزش عالی به عنوان 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، ۱۳۹۴). 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 (یمنی دوزی 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، ۱۳۸۶)؛ بنابراین کیفیت هر دانشگاه، به کیفیت استادان آن بستگی دارد. سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزشی بر این باورند که یادگیری دانشجویان به طور مستقیم با چگونگی تدریس مدرسین رابطه دارد (چارلستون - کورمیر، ۲۰۰۶) و نگهداری شغل دائمی و ارتقاء آرزوی بزرگ اساتید است که از جمله معیارهای اصلی آن ارزیابی از تدریس اثربخش، پژوهش و خدمات اثربخش است (گتری^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، ۲۰۰۱). نگهداشت شغل و کسب ارتقاء از طریق رویه‌های علمی در حال حاضر از موفقیت‌های پرافتخار برای گروه‌ها و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه است (گتری 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 توسعه حرفه‌ای شده‌اند (گپا^۳، 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 فعل در آن را پوشش می‌دهد. کارکرد این عاملان نیز در فایده و ضرر دیگران و همچنین در رشد یا زوال شخصیت خود آنان تأثیر می‌گذارد. بنابراین، نظام آموزش عالی می‌تواند به لحاظ اخلاقی نیز مورد بحث قرار بگیرد (فراستخواه، ۱۳۸۵).

¹. Gentry². Stokes³. Perna⁴. Gappa

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، دغدغهٔ کیفیت، شفافیت لازم برای قابلیت ارزیابی، مسئولیت‌پذیری، انتقادپذیری، همکاری در فرایندهای اطمینان از کیفیت و سرانجام از حس پاسخ‌گویی عمومی به قدر کافی برخوردار باشند. یکی از اصلی‌ترین نقاط آسیب‌پذیری ما، عدم توسعهٔ فرهنگ ارزشیابی و وضعیت بحث‌انگیز اخلاقیات حرفه‌ای علمی و دانشگاهی موجود در ایران است (فراستخواه، ۱۳۸۵).

ادیبات پژوهش

اعضای هیئت‌علمی در نظام دانشگاهی دارای مرتبی چون مریبی، 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 مرتب، ملاک‌ها برای ارتقاء به مرتبه استادی باید دوباره برسی 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 حرفهٔ خود استفاده نماید؛ اما در میان اعضای هیئت‌علمی، دریاره‌ی ضوابط آینه‌نامه‌ی 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 تأثیف کتابی که حاوی اندیشه‌های تازه استاد باشد، باید در ارتقاء مرتبه علمی استاد مورد توجه قرار گیرد (شريعتمداری، ۱۳۸۱).

در تازه‌ترین آینه‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت‌علمی جهت فعالیت‌های آموزشی؛ پژوهشی، فناوری؛ علمی- اجرایی و فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی مؤلفه‌های متنوعی مورد توجه قرار گرفته و به مواردی نظری 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 اختراقات 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

«ویژه نامه آبین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»

فرهنگ اسلامی و توان علمی؛ تأمین نیازهای علمی و فناوری کشور؛ اصلاح و تغییر بنیادین نظام ارزیابی اعضای هیئت‌علمی کشور را محقق سازد (آبین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، ۱۳۹۵/۴/۲۷).
بالندگی هیئت‌علمی از موضوعات مهم و جدید در مدیریت است که بعضی دانشگاه‌ها بر کارکردهای آن در توسعه منابع سازمانی تأکید کرده‌اند: از جمله 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 (گستری و استوکس، ۲۰۱۵). همچنین بر کارپوشه استاد ارزیابی شخصی از تدریس استاد تأکید شده است (وتیو^۲ و همکاران، ۲۰۱۰).

ارتقاء مداوم کیفیت علم، دانشگاه و آموزش عالی، مستلزم توسعه درونزایی فرهنگ ارزشیابی است که به نوبه خود نیازمند روحیات و رفتارهای خوددارزیابی و خودتنظیمی و التزام درونی به کیفیت در میان یاران و ذینفعان آموزش عالی است. احساس مسئولیت، حسن 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 به عنوان مثال سلیمی و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که مهم‌ترین شایستگی اعضای هیئت‌علمی در یک دهه آینده، شایستگی پژوهش خواهد بود، این در حالی است که در شرایط موجود، شایستگی تدریس اعضای هیئت‌علمی از وضعیت مطلوب تری 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.

۱. Judgment by peers

۲. Whittiaux, Moore, Rastani, & Crump

یافته‌های پژوهش تاکاهاشی و تاکاهاشی^۱ (۲۰۱۵) نشان داد که مدت انتساب اولیه کاری تا ارتقا به دانشیاری برای زنان بیشتر از مردان است. زنان زمان بیشتری به عنوان مدرس در پایین‌ترین رتبه دانشگاهی باقی می‌مانند. موضوع شکاف جنسیتی در ارتقاء از استادیاری به استادی پیچیده‌تر است.

به نظر استوارت^۲ و همکاران (۲۰۰۹) سهم زنان و میزان زمانی که آن‌ها به ارتقاء دست می‌یابند قابل مقایسه 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 ۶ ساله است و تقریباً همیشه هماهنگ و همسو با اعطاء شغل خواهد بود (گتری و استوکس، ۲۰۱۵).

نورشاهی و فراستخواه (۱۳۹۱) در پژوهش خود دریافتند که از جمله 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). استادی 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 استادی 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، وظيفة مهم متولیان این امر است. با توجه به سوابق موجود لازم است که به شناسایی خلاصه، کاستی‌ها و یا قوت‌های روند ارتقا پرداخت. بررسی چگونگی تجارب اعضای هیئت‌علمی از فرایند ارتقاء اطلاعات مفیدی برای جامعه علمی و دانشگاهی در برخواهد 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 از این‌رو، پژوهش حاضر قصد دارد تا به واکاوی تجارب و معانی درک شده اعضای هیئت‌علمی از ارتقاء به مراتب دانشیاری و استادی در دانشگاه پردازد. با توجه به اهداف بالا سوالات پژوهشی ذیل مطرح شده‌اند:

۱. فرایند ارتقاء اعضای هیئت‌علمی دانشگاه به مراتب علمی بالاتر چگونه تجربه شده است؟

۱. Takahashi

۲. Stewart, Ornstein, & Drakich

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. ازانجاکه محققان قصد داشتند برداشت‌ها و تجارب متفاوت استاید را از مفهوم ارتقای مرتبه علمی مطالعه و طبقه‌بندی کنند، از این‌رو، 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 مورد استفاده قرارداد (گال، بورگ و گال^۲، ۲۰۰۶). روش مذکور بر این فرض استوار است که افراد مختلف می‌توانند تجارب یا مفاهیم متفاوتی از یک پدیده داشته باشند. برونداد یک مطالعه پدیدارنگارن، 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. از این‌رو، 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^۴، ۲۰۱۳). در تحقیق حاضر، انتخاب مشارکت‌کنندگان در این پژوهش به صورت هدفمند و با حداقل تنوء بود. با توجه به مفروضات اصلی روش پژوهش مبنی بر تجربه پدیده موردنظر، از دو گروه مشارکت کننده 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. درباره 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

۴. Polit & Hungler

جدول ۱: توزیع فراوانی اعضای هیئت‌علمی مشارکت‌کننده در تحقیق

دانشکده	دانشیار	استاد	تعداد
علوم پایه	۴	۳	۷
علوم انسانی و اجتماعی	۴	۲	۶
ادبیات و زبان‌های خارجی	۲	۱	۳
کشاورزی و منابع طبیعی	۲	۰	۲
جمع	۱۲	۶	۱۸

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده است اساتید مشارکت‌کننده در پژوهش شامل ۱۸ نفر از اعضای هیئت-علمی دانشکده‌های علوم پایه، علوم انسانی، ادبیات و زبان‌های خارجی 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. قابل توجه 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 ۱۴۳). 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). از این‌رو، از یک منشور مصاحبه با شش سؤال اصلی استفاده شد. طول مدت مصاحبه‌ها بین ۴۰ تا ۶۰ دقیقه در نوسان بود.

برای اجرای مراحل پدیدارنگاری از رویه معرفی شده توسط یارونین^۳ (۲۰۰۴) 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). از این‌رو، داده‌ها به روش تحلیل مقایسه‌ای مداوم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. به نظر بریو (۲۰۰۱) در روش پدیدارنگاری وظیفه پژوهشگر آن است که ابتدا شیوه‌های مختلف درک یک پدیده تجربه شده را از هم جدا کند. سپس، درون هرکدام از این

-
۱. Semi-structuerd interviews
 ۲. Dunkin

^۱ Järvinen

«ویژه نامه آینین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»

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

نفل قول	کدهای باز	کد محوری	
<p>ارتقاء علمی در کشور، تولید مقالات است نه تولید علم، چون که مقالات چاپ شده امتیاز‌آور است (۳).</p> <p>ارتقاء باعث شده که استاد ضعیف که فاقد توانایی تحقیق و چاپ مقالات هستند برای کسب امتیاز لازم از طرق دیگری وارد عمل شوند (۱۷).</p> <p>فرایند ارتقا بیشتر باندیبازی و لابی‌گری است. پرونده مرا بیشتر از شش ماه رو میز نگه داشتند (۵).</p> <p>در کل از ارتقاء به مرتبه دانشیاری خشنودم، علاقه به ارتقاء داشتم و شرایط رو هم داشتم. این نشان‌دهنده این است که فرد تواناتر شده، برایش تعهد ایجاد کرده، به عنوان دانشیار یا استاد باید سنجیده‌تر و حرفه‌ای رفار نماید (۱۵).</p> <p>من به ارتقاء خودم می‌بالم و دوست دارم هر روز خدمت علمی و آموزشی بیشتری به جامعه دانشگاهی بنمایم (۱).</p>	<p>آینین نامه کتی گرا</p> <p>حس رضایت شخصی</p> <p>احساس شایستگی</p> <p>تهدهات حرفه‌ای</p> <p>انگیزش علمی</p> <p>تمایل به ماندن</p>	<p>تجزیه بیشتر به امتیازات تمایل برای سرقت علمی سوگیری و رابطه مداری</p> <p>آینین نامه کتی گرا</p> <p>حس رضایت شخصی</p> <p>احساس شایستگی</p> <p>تهدهات حرفه‌ای</p> <p>انگیزش علمی</p> <p>تمایل به ماندن</p>	<p>جایگانی هدف و وسیله افول اخلاق علمی افزایش انگیزه علمی بالتنگی حرفه‌ای ثبات شغلی</p>

به منظور افزایش روایی داده‌ها سعی گردید از همسوسازی داده‌ها از منابع مختلف (مطالعه آینین نامه‌ها و مصاحبه با استادی)، همسوسازی بررسی کننده 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 (Felick، ۲۰۰۶؛ ترجمه جلیلی ۱۳۸۷، ص ۴۱۲) متولّ شدند. بر این اساس، کیفیت ضبط و مستندسازی داده‌ها محور اصلی ارزیابی پایایی داده‌ها و نتایج حاصل از

قرار گرفت. پژوهشگران با آموزش مصاحبه گران همکار، استفاده از راهنمای مصاحبه و پرسش‌های مولد در مصاحبه آزمایشی، تنظیم عالم قراردادی برای یادداشت‌برداری و پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، تبادل نظر درباره شیوه تفسیر و روش کدگذاری، ارزیابی مجدد مقولات شکل گرفته، تلاش کردن پایابی 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^۱، ۱۹۹۷). درمجموع، با تحلیل و کدگذاری تجارب اعضای هیئت‌علمی از فرایند ارتقاء مرتبه علمی پنج مقوله توصیف پدیدار گردید. طبق نظر پدیدارنگاران اولیه، تعدادی محدود از مقوله‌های توصیف بیانگر درک سوژه‌ها از پدیده موردمطالعه هستند (بارنارد^۲، 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 پدیده معین را در ذهن داشته باشد (وبر^۳ و همکاران، ۲۰۰۷ به نقل از شیربگی و سعیدی، ۲۰۱۷) لذا دیدگاه برخی مصاحبه‌شوندگان در دو طبقه یا بیشتر جای گرفته‌اند. مشارکت-کنندگان، مفهوم و پدیده ارتقاء مرتبه علمی بالاتر را به عنوان غیرحرفاء‌گرایی، ثبات شغلی، بالندگی حرفاء‌ی، ساختاری ناموزون، اعتباریخشی و مسئولیت اجتماعی درک و تجربه کرده‌اند.

جدول ۳: مقولات توصیف استخراج شده مربوط به مفهوم ارتقاء مرتبه علمی

مقولات توصیف	کدهای محوری
غیرحرفاء‌گرایی	- افراد اخلاق علمی - سوگیری و رابطه‌مداری - نبود شفاقت
ثبات شغلی	- احتراف حق و هویت - نارضایتی از دستاورد ارتقاء و پوچانگاری آن

۱. Booth
۲. Barnard
۳. Webeer

بالندگی حرفه‌ای	احساس رضایت شغلی احساس شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای کسب و جاهت شخصی و مشروعيت قانونی علاقه و انگیزه به رشد حرفه‌ای انگیزه پژوهشی و همکاری علمی
ساختار ناموزون	سهل انگاشتن معیار آموزش عدم تعادل شاخص‌های ارتقاء یکسان‌نگاری آئین نامه برای دانشکده‌های مختلف دخالت عوامل سیاسی، فرهنگی و غیر آکادمیک نیاز به تجدیدنظر در آئین نامه ارتقاء
اعتباربخشی و مستویت‌پذیری	نقش ارتقاء در اعتبار و رتبه علمی دانشگاه روند کمی گرایی بجای کیفی گرایی ایجاد تعهدات اخلاقی و اجتماعی ایجاد پرسیز و منزلت اجتماعی

جدول ۳، مقولات توصیف به دست آمده از تحلیل مصاحبه را نشان می‌دهد که حاکی از تجربه‌های گوناگون اعضای هیئت‌علمی دارد. به طورکلی 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 به تفصیل بیان می‌شود::

۱. ارتقاء به عنوان ثبات شغلی: گروه نخست مشارکت‌کنندگان ارتقاء مرتبه علمی را به عنوان ثبات شغلی درک و تجربه کرده‌اند. فرایند صحیح ارتقا به هویت و تعلق سازمانی اعضای هیئت‌علمی کمک می‌کند. از دستاورده ارتقاء، احساس خوشایند احقيق حقوق سازمانی و هویت سازمانی است؛ اکتساب حق و لذت روانی و خوشنودی حاصل از آن، کسب اعتماد به نفس، افزایش کارایی و پتانسیل استاد است. بنا به یکی از اسناید: «ارتقای مرتبه به معنای تعمیق رفتار سازمانی (تعهد و رضایت شغلی) شخص است، فی النفسه چیز خوبی است.»(ش ۶) این دسته از اعضای هیئت‌علمی از ارتقاء مرتبه احساس رضایت و خشنودی داشتند. استاد دیگری گفت: «ارتقاء کلاً خوشایند است، اگر بر بنای 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)

بعضی از اعضاء ارتقاء را احراق 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 خواهد نمود. وقتی که 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 ۱۸)

ساخت هویت‌سازمانی در نیروی انسانی از عوامل کلیدی و انسجام ساختار سازمانی است که ارتقا می‌تواند به عنوان میانجی در کسب هویت شخصی و سازمانی از آن نفع بهینه را برد؛ زیرا عامل ارتقاء بهطور خودجوش این جریان هویت پخشی 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 ۶).

یک عضو هیئت‌علمی گفت: « فقط مقداری حقوق افزایش می‌یابد. یک عنوان و برچسب به فرد می‌دهند ولی از پتانسیل استاد استفاده نمی‌شود»(ش ۵). 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 آین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی شرط استخدام قطعی شدن کسب امتیازات لازم برای دانشیاری است. یکی از اساتید گفت: « افرادی وجود دارند که انگیزه‌ای برای تحرك و ترفع ندارد، درنتیجه به خود هیچ زحمتی نمی‌دهند؛ و حتی بعد از ۲۵ سال کار درخواست نمی‌دهد. ما دو ارتقاء داریم افقی (ترفع سالیانه) و عمودی (ارتقاء مرتبه) کسی که انگیزه مثبت و رضایت‌مندی شغلی داشته باشد؛ از نظر افقی و عمودی رشد می‌کند؛ که نمود اصلی آن افزایش حقوق است و ثبت شغل است»(ش ۱)

۲. ارتقاء به مثابه بالندگی حرفه‌ای: گروه دوم مشارکت‌کنندگان ارتقاء مرتبه علمی را به عنوان بالندگی حرفه‌ای درک و تجربه کرده بودند. سازمان برای نیل به اهدافش به نیروی انسانی متعدد و توانا احتیاج دارد. ایجاد انگیزش، رضایت شغلی و رشد حرفه‌ای هم به افزایش کارایی منجر خواهد شد و هم باعث ثبت شغلی و حس تعلق فرد به سازمان می‌شود. استاد دانشگاه هم از این قاعده مستثنی 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 ارتقاء یافته‌اند، بیشتر از اعضای هیئت‌علمی است که از دانشیاری به استادی ارتقاء یافته‌اند؛ مثلاً دانشیاری تازه ارتقاء یافته می‌گوید: « از ارتقاء به مرتبه دانشیاری راضی‌ام، علاقه به

«ویژه نامه آبین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»

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 استادی ارتقاء‌یافته باعث ایجاد تعهداتی به شرح ذیل می‌شود: احساس وظیفه استاد نسبت به دانشجویان؛ علاقه و ایجاد نشاط در دانشجویان، علاقمندی بیشتر به آموزش بهتر در کلام؛ 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 ماداً‌العمر از نمودهای توانایی استاد است. اعصابی که به جایگاه استاد تمامی نائل می‌گردد در خودشان احساس مشروعيت علمی و یک نوع وجاهت علمی و عملی را بازنمایی می‌کنند. یکی از استادی 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 استاد است. مشارکت‌کننده‌ای گفت: «وقتی خوب درس می‌دهم و به 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 و ادار می‌سازد. تزریق مشروعيت به ما باعث مشروعيت دانشگاه است و این معامله و دادوستدی دوچانبه بین فرد و سازمان است»(ش ۱۳).

۳. ارتقاء به عنوان اعتباربخشی و مسئولیت‌پذیری: گروه سوم مشارکت‌کننده‌گان ارتقاء مرتبه علمی را به عنوان ساختاری اعتبار بخش که مسئولیت‌پذیری را در اعضا ایجاد می‌کند درک و تجربه کرده‌اند. فعالیت علمی و ارتقاء استاد هم باعث غنای علمی و حرفه‌ای می‌شود و هم یکی از شاخص‌های رتبه‌بنای مؤسسه آموزشی است که به افزایش اعتبار و رتبه دانشگاه می‌انجامد. پدیده جهانی شدن و ارتباطات بین‌المللی اهمیت اعتبار دانشگاه و استاد را دوچندان کرده که اهمیت و توجه بیشتر را می‌طلبد. خود استاد ارتقا را بسان موتور قوی کسب رتبه و اعتباربخشی و رتبه‌بنای دانشگاهی می‌دانند. در ارزیابی دانشگاه و استاد باید پدیده جهانی سازی علم و ارتقاء جایگاه علمی کشور مدنظر قرار گیرد؛ و نقش استاد 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 وجهه علمی و بین‌المللی تأثیر افرون‌تری دارد. مشارکت‌کننده‌ای در این‌باره گفت: «استاد 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.

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

ارتقاء برای استادی 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 از نظر جایگاه اجتماعی جایگاه خود، رشته، پرستیز خود را بالایرده؛ این‌ها در کل نشان می‌دهد که فرد تواناتر شود، تعهد ایجاد کرده و باید سنجیده‌تر و علمی‌تر رفتار نماید». (ش ۱). عضو دیگری گفت: «استادی دوست دارند در جامعه مسئولیت به ایشان داده شود و در فعالیت‌های و مسائل اجتماعی به عنوان 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).

۴. ارتقاء به عنوان ساختاری ناموزون: گروهی دیگر از مشارکت‌کنندگان با تجربه‌ای ناخوشایند و دیدگاهی معتقدانه ارتقاء مرتبه را به عنوان 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: کمی گرایی به جای کیفی گرایی، 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 ارتقاء از استادیاری به دانشیاری و استادی بر مبنای مقاله است و بیشتر کیلویی و بر مبنای عدد و ارقام است؛ و این روش صحیح نیست» (ش ۵). عضوی که نتایج علمی و مقالات بی‌کیفیت دارد، کف نمره را می‌آورد آیا این ارتقاء بالرزش است؟ آیا نباید نظر دانشجو باید پررنگ تر شود؟ قانون مالکیت معنوی در کشور رعایت شود تا مانع سرقت علمی گردد. ارزیابی عملکرد شغلی و استفاده از اهرم ارتقاء برای تسویه حساب شخصی اشتباه است؛ همچنین تعدادی از استادی به خاطر تعارضات فکری با اعضای هیئت‌میزه از ارتقای مرتبه علمی بالاتر محروم می‌شوند.

انتظار می‌رود که عامل آموزش در ارتقاء استاد نقش برجسته‌ای داشته باشد؛ اما واقعیت بیان شده توسط استاد نشان داده است که ارتقاء آن‌ها علی‌رغم ناکارایی آموزشی و شایستگی‌های هنر معلمی باز امکان‌پذیر است چراکه فقط نقش سوابقات آموزشی مهم تلقی شده است، نه مهارت‌های حرفه‌ای تدریس و آموزش. یکی از مشارکت‌کنندگان چنین بیان کرد: «ارتقاء 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

«ویژه نامه آینین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»

آموزش و یادگیری دانشجویان، امتیاز مربوطه را به دست خواهد آورد»(ش ۱۷). ملاحظه می‌کنیم که یادگیری دانشجویان و دخالت ایشان به عنوان 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 استادی دانشگاه عامل پژوهش نقش و تو کننده را دارد. ولی باید در حوزه پژوهش استاندارهای 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 به عنوان و تو کننده تعیین شد. درنتیجه قوانین و مقررات چون تابعی از اراده سیاسی است، بی‌نقص نیست». (ش ۴) استاد دیگر بیان کرد: «استادی امتیاز آموزشی را آسان می‌پندارند؛ چون که استادی که ۶ 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، حل و فصل مسائل اجتماع است. ولی این هدف راستین به سوی 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. هر چند که خدمات در دانشگاه نقش کمتری دارد، بعد آموزشی و پژوهش مهم است مخصوصاً پژوهشی که نقش و تو کننده دارد». (ش ۱۲) نظر استادی دیگر این‌چنین بود: «بخشنامه‌های ارتقاء مرتبه عوض می‌شود و تغییرات آینین‌نامه‌ای خوب نیست و استاد نمی‌تواند خودش را با آن سازگار کند». (ش ۱۱)

همچنین یکسان شدن آینین‌نامه 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 آینین‌نامه‌ها 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 دانشکده‌های دیگر از تعداد کمتری از ارتقاء مخصوصاً در مرتبه استاد تمام برخوردارند. یکی از استادی در این‌باره می‌گوید: «آینین‌نامه ارتقاء با بعضی رشته‌ها چون فقه و حقوق همخوانی ندارد، بنده دو سال است که مقاله

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؛ از جمله دخالت عامل سیاسی یا فرهنگی بجای عوامل آکادمیک است. این دخالت عوامل غیرعلمی بجای شاخصه‌های اصلی موجب بی‌سودای و نگرانی جامعه علمی شده و ارتقا مرتبه علمی اساتید را از استاندارهای 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 پاییندیم ولی این معیار شایستگی علمی نیست و محک زدن استاد با آن علمی نیست»(ش ۱۰). یا استاد دیگری اشاره کرد «با وجود تمام شاخصه‌های ارتقاء چون از نظر فرهنگی با مشکل مواجه بودم، روند کسب مرتبه علمی ام با تأخیر زیاد انجام شد. بعضی از اعضای هیئت‌علمی به خاطر تعارضات سیاسی از کسب مرتبه علمی بالاتر محروم‌اند». (ش ۴)

۵. ارتقاء به مثابه غیرحرفاء گرایی: برای گروهی دیگر که دید انتقادی و تجربه ناخوشایند از فرایند ارتقای مرتبه داشتند آن را به مثابه نوعی غیرحرفاء گرایی درک کرده‌اند. فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی از وظایف اصلی اساتید دانشگاهی است. طبیعی است که از آن‌ها انتظار بروز در این راستا به نحو شایسته عمل کنند. گاهی برخی از استادان به علت ناتوانی، نداشتن انگیزه علمی، رزومه ضعیف و دارا نبودن موارد و توکنده در فرایند ارتقاء 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 علاوه‌ای به مطالعه و پژوهش ندارند، به امر خرید مقاله رو بیارند. باعث این مسائل فشارهای وارد 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

«ویژه نامه آبین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»

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 پیش گرفته می‌شود بدون اینکه ملزمومات اصلی تولید علم مثل متابع مالی، آزمایشگاه، مواد و فرهنگ‌سازمانی را فراهم نماید. این به دوپینگ علمی و تقلب مبدل می‌شود»(ش

(۱۶)

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 معارضه در نتایج بررسی است. همچنین دخالت و اعمال نظر شخصی در اعمال رأی و دادن امتیازها، دخالت عوامل فرهنگی و عقیدتی، ساختار دانشگاه و فرهنگ نادرست سازمانی، سوءاستفاده از پیش‌تاریخ اداری و سازمانی و مشکلات ساختاری چون ارتباط ارتقاء و تغییر وضعیت استخدامی است. استادی در این‌باره 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 با وجود داشتن حد نصاب امتیاز، پرونده‌اش را به مدت شش ماه روى میز گذاشته‌اند و آن را بررسی نکرده‌اند.»(ش ۱۷)

اعضای هیئت ممیزه به عنوان 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 هیئت علمی 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 پرونده‌های درخواستی، باعث دلشکستگی و رنجش اعضای هیئت علمی برای ارتقاء شود.

در جدول ۴ مؤلفه‌های آگاهی و جنبه‌های اصلی مقولات توصیف به تفکیک در ستون‌ها ارائه شده است

جدول ۴: جنبه‌های اصلی مقولات در تجربه فرایند ارتقای مرتبه علمی

مؤلفه آگاهی						مقولات
احساس	ویژگی	نتایج	هدف	دانشگاه به عنوان	مهارت	
ناخوشایند	عدم صداقت	ارتقای غیراصولی	تکمیل مسیر شغلی	بازار رقابت ناسالم	بدرفتاری سازمانی	غیرحرفاء‌گرایی
خوشایند	اداری	استخدام قطعی	شغل دائمی	تأمین معاش	فرد بوروکراتیک	ثبات شغلی
خوشایند	غنى سازی شغلی	خودشکوفانی	رشد و بلوغ	سازمان یادگیرنده	تدریس مبتنی بر پژوهش	بالندگی حرفاء‌بالندگی
ناخوشایند	دوگانگی	نامیدی	بهره‌مندی مادی	شکار فرست‌ها	تجاری شدن	ساختار ناموزون
خوشایند	روانی اجتماعی	شهروندی سازمانی	پایگاه اجتماعی	خدمات اجتماعی	سرمایه اجتماعی	اعتباربخشی و مسئولیت‌پذیری

همان‌گونه که جدول ۴ نشان می‌دهد هر مقوله بر اساس شش مؤلفه آگاهی یعنی: مهارت به دست آمده 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. به عنوان مثال؛ در ارتقای مرتبه به مثابه 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. بعد ارجاعی به پدیده چیستی اشکال مفهوم

«ویژه نامه آینه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»

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

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

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

همان‌گونه که جدول ۵ نشان می‌دهد معانی مقولات درک و تجربه شده توسط اساتید از فرایند و ساختار مفاهیم درک شده در ستون‌های دوم و سوم بیان شده است. به عنوان مثال، در بعد ارجاعی مقوله «بالندگی حرفاًی» دانشگاه محلی برای یادگیری مدام‌العمر 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 اعضاء در آن‌دانش در مقیاس جهانی آن است که محدود به دانشگاه یا منطقه‌ای خاص نیست.

بهتر است از قوت‌ها و انگیزه علمی و حرفه‌ای استاید، 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 آینین‌نامه مقوله اخلاقیات حرفه‌ای را حمایت کرد. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج مطالعات فراستخواه (۱۳۸۵) استاید از اخلاقیات حرفه‌ای علمی فاصله گرفته، کیفیت علم، دانشگاه و آموزش عالی در ایران وضعیتی بهشت مسئله‌آمیز بیدا 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، به عنوان مثال؛ با شفاف کردن فرصت‌های ارتقاء 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 استاید و بهبود کیفیت تدریس ملاک برای ارتقاء به استاد کامل باید دوباره بررسی شود و برنامه‌ریزی برای ارتقاء استاد کامل آغاز شود، اعضای هیئت‌علمی را ملزم به بالندگی و توسعه حرفه‌ای مداوم کرد (هرسی و بلانچارد، ترجمه علاقه‌بند، ۱۳۸۰؛ سنتی، همکاران، ۲۰۱۲، گاپا، ۲۰۰۸). برای کسب ارتقاء ارزشیابی دانشجو از مرتبی و دوره درسی، نوشتن رساله و کتاب درسی، استاد، شیوه آموزش او، آثار تربیتی کار او در ارتباط با شاگردان، تهییه مقالات و تألیف کتابی که حاوی اندیشه‌های تازه استاد باشد، باید در ارتقاء مرتبه علمی استاد مورد توجه قرار گیرد (گتتری و استوکس، ۲۰۱۵؛ شریعتمداری، ۱۳۸۱).

منابع

- ابطحی، سید حسین؛ تراییان، محسن (۱۳۸۹). بررسی تحقق اهداف آموزش عالی بر اساس سنند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور با روش فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی. *فصلنامه پژوهش در نظام آموزشی*، دوره ۴، ش ۸ صص ۳۱-۶۰.
- اکملی، اکوان (۱۳۸۷). بررسی تأثیر عوامل اجتماعی بر میزان همکاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه (مطالعه موردي دانشگاه کردستان). *پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی*، دانشگاه مازندران.
- الوانی، مهدی (۱۳۸۶). فرایند خط‌مشی گذاری عمومی. *تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی*.
- آسایش، حمید. قربانی، مصطفی؛ صفری، روبان؛ برقعی، افسانه؛ رضاپور، عزیز؛ منصوریان، مرتضی؛ و تقوی، احمد. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر میزان فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی استاید دانشگاه علوم پزشکی گلستان. *مجله آموزش در علوم پزشکی*، دوره ۱۱، شماره ۳، صص ۲۹۵-۲۹۴.
- آینین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی (۱۳۹۵/۰۴/۲۷). وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

- ۷۶/ فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران* سال دهم* شماره اول* بهار ۱۳۹۷
 «ویژه نامه آبین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش‌های مرتبط»
- _شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۱) بخشنامه نحوه تبدیل وضعیت استخدامی کارشناسان رسمی به عضو هیئت‌علمی رسمی آزمایشی، شماره ۱۴۵۱۴ ۲/۲۳/۱۸۴۵۱۴ مورخ ۱۳۹۱/۹/۱۹
- _سلیمانی، قاسم؛ حیدری، الهام؛ کشاورزی، فهیمه (۱۳۹۴). شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأثیر بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری. دو فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، سال سوم، شماره هفتم، بهار و تابستان ۱۳۹۴.
- _شریعتمداری، علی (۱۳۸۱). چگونگی ارتقاء سطح علمی کشور. تهران، انتشارات فراشناختی اندیشه.
- _فاضلی، نعمت الله (۱۳۹۲). رشته‌های دانشگاهی: کارکردها، کثر کارکردها و تحولات. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، دوره ششم، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۲، صص ۱-۳۰.
- _فراستخواه، مقصود (۱۳۸۵). اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۱، زمستان ۱۳۸۵.
- _فراستخواه، مقصود (۱۳۸۸). دانشگاه و آموزش عالی؛ منظرهای جهانی و مستله‌های ایرانی. نشر نی، تهران.
- _محمدپور، احمد (۱۳۹۰). روش تحقیق کیفی ضد روش تهران. انتشارات جامعه شناسان.
- _نادری، ابوالقاسم (۱۳۹۴). تابع تولید آموزشی: کاربردها، چالش‌ها و چشم‌اندازها. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۱، شماره ۳، صص ۱-۲۹.
- _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 ۳۷-۶۴.
- _هرسی، پال؛ بلانچارد، کنث (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی؛ کاربرد منابع انسانی. مترجم علاقه بند، علی، انتشارات امیرکبیر.
- _یمنی دوزی سرخابی، محمد؛ امین‌مصطفوی، 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 ۱۰۰-۸۴.

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 ۲۶: ۲۷۱-۲۸۵.

-
- _CharleSton- Cormier, P. A. (۲۰۰۶). 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, ۵۰ (۴): ۵۰-۵۴.
- _Gentry, R; Stokes, D. (۲۰۱۰). Strategies for professors who service the university to earn tenure and promotion. Research in Higher Education Journal. Volume ۲۹, September, ۲۰۱۰.
- _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 ۲۰۴, ۱۳۰-۱۳۴.
- _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), ۱۱۸-۱۱۷. doi: ۱۰.۲۲۰۹۹/jcr.۲۰۱۸.۴۷۴۰
- _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): ۲۰-۴۸
_URL: <http://journal.irphe.ir/article-1-۳۳۰۵-fa.html>
- _Takahashi, A, M; Takahashi, SH. Gender promotion differences in economics departments in Japan: A duration analysis. Journal of Asian Economics ۳۱ (۲۰۱۵) ۱-۱۹.
- _Whtiaux, 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, 93(۷), ۳۳۶۰-۳۳۷۶.