آسیب‌شناسی آیین‌نامهٔ ارتقاء مرتبهٔ اعضای هیئت‌علمی از دیدگاه خبرگان علوم انسانی[1]

الهه سلیمان‌زاده [*2]

اکبر گلدسته[3]

تاریخ دریافت : ۱۴۰۲/۱۰/۲۹

تاریخ پذیرش : ۱۴۰۳/۰۴/۰۴

چکیده

هدف: نحوهٔ جبران خدمات و ارتقاء درجهٔ علمی اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان مهم‌ترین نهاده در فرایند تولید دانش و فناوری همواره در کانون توجه دست‌اندرکاران امر بوده است. دانشگاه‌های ایرانی نیز از این قاعده مستثنا نبوده و آیین‌نامه‌هایی برای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی آن‌ها تصویب و برای اجرا ابلاغ شده است. آخرین آیین‌نامهٔ موجود در این زمینه مصوب سال ۱۳۹٤ بوده و از مهر ۱۳۹۵ اجرای آن الزامی شده است. هدف پژوهش حاضر آسیب‌شناسی آیین‌نامهٔ ارتقاء مرتبهٔ اعضای هیئت‌علمی بر اساس دیدگاه و تجارب خبرگان حوزهٔ علوم انسانی بوده است.

روش‌شناسی: رویکرد پژوهش، کیفی بوده است و از ابزار مصاحبهٔ نیمه ساختاریافته شامل ٤ سؤال استفاده شده است. جامعهٔ آماری پژوهش، خبرگان حوزهٔ علوم انسانی شاغل در واحدهای مختلف آموزشی و پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی بوده‌اند که دست‌کم بیش از ۵ سال سابقه مدیریت اجرایی در دانشگاه داشته‌اند. انتخاب نمونه به روش هدفمند و تا رسیدن به اشباع نظری انجام شده است؛ درنهایت ۲۵ نفر در پژوهش مشارکت نمودند. کدگذاری داده‌ها با استفاده از نظریه داده بنیاد در سه مرحله به اجرا درآمد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد ۳۸۱ مفهوم اولیه (کد باز)، ۱۱۷ کد محوری و ۱۵ کد انتخابی (بعد) استخراج شده است. ابعاد به‌دست‌آمده از مسئله شامل ۲ الگو می‌باشد الگوی اول شامل ۱۰ مقوله انتخابی در حیطه آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی در حوزه علوم انسانی و چالش‌های آن بوده است و الگوی دوم با محوریت ارائه راهکارهای اصلاح آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی شامل ۵ مقوله انتخابی بوده است.

نتیجه‌گیری: از تحلیل وضعیت موجود آیین‌نامه ارتقاء چنین برمی‌آید که یکسان‌نگری به آیین‌نامه ارتقاء و چیرگی رویکرد کمّی و بوروکراتیک از عمده نقاط ضعف این آیین‌نامه به شمار می‌رود؛ لذا به دلیل وجود حوزه‌های مختلف علوم، اصلاح و بازنگری در محتوای کنونی آیین‌نامه ارتقاء نمی‌تواند اثربخشی لازم را برای حوزهٔ علوم انسانی در مقایسه با سایر حوزه‌ها (به‌ویژه علوم پایه و مهندسی) در دانشگاه‌ها و نظام آموزش عالی در جهت پاسخ به نیازهای جامعه داشته باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود تدوین آیین‌نامه‌های متفاوت و متناسب با حوزه‌های مختلف علوم موردتوجه قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: آسیب‌شناسی، آیین‌نامهٔ ارتقاء، آموزش عالی، علوم انسانی، رویکرد کیفی

---

[1] مقاله حاضر برگرفته از پژوهشی آزاد است که در سال ۱٤۰۱ در دانشگاه شهید بهشتی انجام گرفته است.

[2] نویسنده مسئول: دانش آموخته کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه علم و فرهنگ، تهران، ایران؛ پست الکترونیک: e.soleymanzadeh@mail.sbu.ac.ir

[3] استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکدهٔ علوم انسانی، دانشگاه علم و فرهنگ، تهران، ایران؛ پست الکترونیک: Goldasteh@usc.ac.ir

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.2008800.1402.15.3.3.5]

مقدمه

نظام ارتقای اعضای هیئت‌علمی علاوه بر آیین‌نامه ارتقاء، فرایند و شیوه اجرایی آن (تشکیل کمیته‌های فرعی و هیئت ممیزه) شامل عناصر دیگری (از جمله مأموریت دانشگاه‌ها، نوع تأمین مالی دانشگاه‌ها، ارزیابی و تضمین کیفیت آموزش عالی و...) است که به‌منظور اصلاح کژ کارکردی‌های آیین‌نامه (مانند یکسان‌نگری به انواع دانشگاه‌ها، گروه‌ها و رشته‌های علمی؛ تسلط رویکرد کمّی بر کیفی؛ عدم تناسب در ارزش‌گذاری میان فعالیت‌ها و...)، باید به آن‌ها توجه ویژه داشت.

نظام ارتقای مرتبه اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان یکی از ابزارهای اصلی سیاست‌گذاری در نظام آموزش عالی نقش ویژه‌ای در جهت‌دهی به عملکرد اعضای هیئت‌علمی دارد که آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی، عینی‌ترین نمود آن محسوب می‌شود. اهمیت آیین‌نامه ارتقاء ازاین‌جهت است که با ایجاد تغییر در رویکرد یا مواد و بندهای آن می‌توان تغییرات قابل‌توجهی در عملکرد اعضای هیئت‌علمی مشاهده نمود. بدین معنا که در صورت منطبق بودن آن با نیازها و اولویت‌های کشور، می‌توان شاهد این بود که عملکرد اعضای هیئت‌علمی و حتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی در این راستا قرار گیرد. تغییرات آیین‌نامه ارتقاء در دو دهه اخیر نیز خود تأییدی بر این مدعاست، به‌طوری‌که در این بازه زمانی، این آیین‌نامه چهار بار به‌طور کامل توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی موردبازنگری قرارگرفته و در برخی موارد نیز جزئیاتی از آن دستخوش تغییرات شده است (یوسفی، ۱۴۰۱).

به استناد بند "ب" ماده «۲» قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و بند "الف" ماده «۱۶» قانون برنامه پنجم توسعه مصوب مجلس شورای اسلامی و با هدف دستیابی کشور به‌جایگاه مناسب علم و فناوری، آیین‌نامهٔ ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها با استفاده از نظرات صاحب‌نظران و دست‌اندرکاران حوزهٔ آموزش عالی موردبازنگری قرارگرفته و در جلسهٔ مورخ ۱۳۹٤/۱۲/۱۸ شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسیده و برای اجرا ابلاغ شد. این آیین‌نامه بر اساس مفاد ماده «۹» آن، از تاریخ مهر سال ۱۳۹۵ برای ارتقای اعضای هیئت‌علمی تمامی مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و سایر دستگاه‌های اجرایی و نهادهای عمومی کشور لازم‌الاجرا شد.

با توجه به یکسان بودن موارد و فعالیت‌های پیش‌بینی‌شده اعضای هیئت‌علمی در آیین‌نامه ارتقاء، پرسش اصلی این است که چگونه می‌توان فعالیت‌های علمی اعضای هیئت‌علمی حوزه‌های مختلف را با یک مقیاس اندازه‌گیری مقایسه کرد و درعین‌حال، متفاوت بودن ماهیت رشته‌ها را نیز موردتوجه قرار داد؟! مسئله اصلی در خصوص امتیازدهی بر اساس آیین‌نامه ارتقاء، این است که به ماهیت متفاوت رشته‌های علمی مختلف توجهی نشده است به‌عنوان‌مثال قلمرو هنر به‌عنوان یک قلمرو انتزاعی، دارای ویژگی‌های منحصربه‌فردی است که آن را از سایر قلمروها متمایز می‌کند. وجود آیین‌نامه‌ای یکسان برای گروه‌های فنی و مهندسی، علوم پایه و علوم انسانی نیز قابل اشاره است. به دلیل تفاوت‌های این گروه‌ها، نوع و فرایند پژوهش نیز در آن‌ها نیز تمایز عمده‌ای با یکدیگر دارند برای مثال روش‌های آموزش و پژوهش در علوم فنی و مهندسی و علوم پایه و علوم انسانی با یکدیگر متفاوت هستند؛ بنابراین فرایندهای تولید علم نیز در آن‌ها متفاوت از یکدیگر است بر این اساس اعضای هیئت‌علمی آن‌ها با یک معیار و میزان، قابل‌سنجش و مقایسه نیستند. این تفاوت حتی در موضوع آموزش‌های دانشگاهی نیز قابل‌بحث است. چون بعضی رشته‌ها آزمایشگاهی و کارگاه محور هستند و بعضی دیگر بیشتر بر تئوری‌ها و مباحث نظری تأکید دارند.

به نظر می‌رسد که نگرش حوزه‌ای به آیین‌نامه ارتقاء بتواند این مشکل را برای ذی‌نفعان هر حوزه برطرف کند. استخراج آسیب‌های این آیین‌نامه با محوریت کلی می‌تواند مقدمه‌ای مناسب برای اصلاح آن باشد، لذا در این مقاله قصد بر آن است تا به آسیب‌شناسی اجمالی و

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

عوامل تأثیرگذار در آیین‌نامه ارتقاء مرتبه از دیدگاه خبرگان علوم انسانی پرداخته شود. با توجه به مطالب گفته‌شده این پژوهش قصد دارد به پرسش‌های زیر پاسخ دهد:

پرسش اول: پیاده‌سازی آیین‌نامه ارتقاء به شکل کنونی چه مشکلاتی را در حوزه علوم انسانی ایجاد کرده است؟

پرسش دوم: برای برطرف کردن این مشکلات چه راهکارهایی می‌توان پیشنهاد کرد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ابزارهای سیاستی وسیلهٔ مداخلهٔ دولت‌ها هستند که به کمک آن‌ها تلاش می‌کنند افراد و یا گروه‌ها را وادار کنند تصمیمی بگیرند و یا فعالیتی سازگار با سیاست‌های عمومی انجام دهند (اینگرام، اشنایدر و دلئون[1]، ۲۰۱٤). طراحی و انتخاب ابزارهای سیاستی مناسب برای رسیدن به اهداف سیاستی بسیار مهم است. تأثیر سیاست‌ها به همان میزان که به نحوه اجرایی کردن و استفاده از ابزارها بستگی دارد به انتخاب و ترکیب آن‌ها نیز بستگی دارد (فلاناگان، اویارا و مانوئل[2]، ۲۰۱۱). نکته قابل‌توجه در انتخاب ابزارهای مناسب، سازگاری ابزارها با مشکلات خاص در سیستم و مهم‌تر از همه با ویژگی‌های خاص ساختارهای اداری است. به‌عبارت‌دیگر ابزارهای سیاستی برای نتیجه‌بخش بودن نیاز به درجهٔ خاصی از "سفارشی‌سازی" با ظرفیت‌های مدیران دولتی و نیازهای پویایی سیستم دارند (بوراس و ادکوئیست[3]، ۲۰۱۳). با توجه به ماهیت آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی، می‌توان آن را به‌عنوان یک ابزار سیاستی در نظام آموزش عالی تبیین نمود. این ابزار را می‌توان در دسته‌بندی قوانین و مقررات به‌حساب آورد که هستهٔ مرکزی آن دخالت دولت در یک زمینه خاص به‌منظور تعیین بایدها و نبایدهای آن عرصه و مجازات و تشویق‌های مربوط است مطابق با این برداشت، آیین‌نامه ارتقاء از طریق تحدید دایره فعالیت‌های اعضای هیئت‌علمی همراه با مشوق‌های ناشی از ارتقاء مرتبه آنان مانند کسب اعتبار بیشتر، کسب درآمد بیشتر و دستیابی به منابع و امکانات افزون‌تر به‌خصوص در رشته‌های فنی مهندسی و علوم پایه برخوردار از جایگاه مقررات است (اسدبگی و همکاران، ۱٤۰۱).

در حرفهٔ آموزش، کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی را قابلیت‌ها تعیین می‌کند؛ قابلیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی به معنای توانایی‌های برتر و ممتاز اعضای هیئت‌علمی است که این توانایی‌ها از فعالیت‌های حرفه‌ای، از طریق تجربه و آموزش کسب می‌شود. استانداردها تعیین‌کننده قابلیت‌های حرفه‌ای هستند (اسلاویک و همکاران، ۲۰۱۲ به نقل از بلاسکوا و همکاران[4]، ۲۰۱۵). برخی معتقدند، موفقیت اعضای هیئت‌علمی مستلزم تلفیق پژوهش، تدریس و فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی است. برای برخی دیگر با تغییر نیازها و مراجعان، حیطه فعالیت خود را تغییر می‌دهند؛ و گروهی دیگر نیز فعالیت‌های مدیریتی و اجرایی را با زمینه‌های تخصصی و پژوهشی ادغام می‌کند. موفقیت حرفه‌ای به هر شکلی که در نظر گرفته شود مستلزم درگیر شدن در رشد حرفه‌ای در تمام دوران فعالیت حرفه‌ای است (کافارلا و زین[5]، ۱۹۹۹). لی و ژائو[6] (۲۰۱۳) چهار مسئولیت عمده اعضای هیئت‌علمی را در تدریس، پژوهش، مسئولیت‌های مدیریتی و اجرایی در سطح دانشگاه و ارائه خدمات تخصصی به اجتماع می‌دانند.

معیارهای ارتقاء در آیین‌نامه دانشگاه بیرمنگام انگلیس بر اساس فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و انواع فعالیت‌های رهبری و اجرایی متناسب با حوزهٔ فعالیتی علوم اعم از اینکه برخی رشته‌ها ویژگی خدماتی در جامعه را دارند تنظیم شده است یعنی تناسب سازی فعالیت هر رشته

[1] Ingram, Schneider & DeLeon
[2] Flanagan, Uyarra & Manuel
[3] Borrás & Edquist
[4] Blaskova, Blasko, Matuska & Rosak
[5] Caffarella & Zinn
[6] Li & Zhao

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

مختص با گرایش خاص آن حوزه در نظر گرفته‌شده است؛ که عضو هیئت‌علمی برای ارتقاء از استادیاری به دانشیاری الزام به داشتن نقش مدیریتی و رهبری ندارد (دانشگاه بیرمنگام، ۲۰۲۲).

با توجه به ماهیت سیاستی بودن آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی طراحی مناسب آن در رسیدن به اهداف تعیین‌شده برای آن بسیار مهم است. یکی از اهداف مهم تصریح‌شده در اسناد بالادستی موضوع ارتباط جامعه و دانشگاه است، به‌ویژه نقش فعالان حوزه علوم انسانی در دهه‌های اخیر برای حل مسائل و مشکلات آموزشی و پژوهشی کشور که باید در طراحی آیین‌نامه موردتوجه قرار گیرد ولی متأسفانه چندان موردتوجه قرار نگرفته است. علیرغم اهمیت موضوع طراحی آیین‌نامه مختص اعضای هیئت‌علمی علوم انسانی در پژوهش‌های علمی در ایران، این موضوع چندان موردتوجه قرار نگرفته است. اولین سندی که به‌عنوان آیین‌نامه ارتقای اعضاء هیئت‌علمی در کشور تصویب‌شده است آیین‌نامه استخدامی و ارتقای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تهران مصوب ۱۳٤۸ است که تا به حال شش مرتبه این آیین‌نامه بازنگری شده است. آخرین آن در سال ۱۳۹٤ در شورای عالی انقلاب فرهنگی مورد تصویب قرارگرفته و از مهر ۱۳۹۵ به اجرا درآمده است.

حسان و شریف‌زاده (۱٤۰۲) در پژوهشی با عنوان "طراحی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی با هدف ارتقای ارتباط با صنعت و دانشگاه" از مصاحبهٔ نیمه ساختاریافته با خبرگان به‌منظور طراحی و نیز از گروه کانونی برای اعتبارسنجی نتایج بهره برده‌اند. در این پژوهش ارتباط با صنعت و دانشگاه متأثر از عوامل مختلفی است و در این میان نقش ابزارهای سیاستی بر ایجاد ارتباط با صنعت و دانشگاه بسیار اساسی است. ابزارهایی که در قالب قوانین و آیین‌نامه‌ها زمینه نهادی این ارتباط را ایجاد کرده‌اند، بر رفتار و تصمیمات کنشگران دخیل در این ارتباط اثر مستقیم می‌گذارند.

یوسفی (۱٤۰۱) در گزارشی با عنوان "بررسی و آسیب‌شناسی نظام ارتقای اعضای هیئت‌علمی" (بسته پیشنهادی اصلاح و بازنگری آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی) ابتدا اقدامات لازم جهت همسوسازی تمامی عناصر مرتبط با نظام ارتقاء را پیشنهاد نموده است سپس اصلاحات پیشنهادی در آیین‌نامه ارتقاء را به تفکیک مواد چهارگانه (فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی، فعالیت‌های آموزشی، فعالیت‌های پژوهشی و فناوری و در آخر فعالیت‌های علمی و اجرایی) ارائه نموده است. همچنین با توجه به ارتباط این موضوع به‌کفایت علمی دانشجویان دکتری، پیشنهاد اصلاح آیین‌نامه آموزشی دکتری تخصصی به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نیز مطرح‌شده است.

یوسفی (۱٤۰۰) در پژوهشی به مسئله "الزامات کارآمد سازی نظام ارتقای اعضای هیئت‌علمی" پرداخته است. پژوهش فوق در سه بخش انجام شده است؛ یافته‌ها حاکی از آن است که نظام ارتقای اعضای هیئت‌علمی وجود آیین‌نامه یکسان برای همه انواع دانشگاه‌ها (جامع، صنعتی، علوم انسانی، دانشگاه آزاد، پیام نور، غیرانتفاعی و...)، زیر نظام‌های آموزشی (رشته‌ها و گروه‌های علمی)، مناطق جغرافیایی و دانشگاه‌های با مأموریت‌های خاص (فرهنگیان، دانشگاه‌های سازمانی، فنی‌وحرفه‌ای و...) است که به ایزومورفیسم[1] (یک‌ریختی) دانشگاهی در سطح عملکردی منجر شده است. البته قبل از انجام این مهم باید مأموریت محوری دانشگاه‌ها در دستور کار قرار گیرد که طبق اسناد بالادستی یکی از سیاست‌های مهم در حوزه آموزش عالی می‌باشد که تاکنون مغفول مانده است.

جمالی زواره، نصر اصفهانی و نیلی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان "واکاوی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی: چالش‌ها و پیامدها" پرداخته است. هدف پژوهش فوق کیفی اکتشافی بوده است و مشارکت‌کنندگان در این پژوهش اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و با آن‌ها مصاحبه شده است. داده‌ها از طریق مصاحبهٔ نیمه ساختاریافته جمع‌آوری و با روش تحلیل محتوای کیفی تجزیه‌وتحلیل شدند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد ایراد کلی آیین‌نامه این است که برای همهٔ دانشگاه‌ها و همهٔ رشته‌ها یک آیین‌نامه

[1] Isomorphism

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

نوشته شده است. درحالی‌که در روش ارتقای اعضای هیئت‌علمی در رشته‌های مختلف علوم انسانی، فنی و ریاضی، هنر و پزشکی نمی‌تواند یکسان باشد. علاوه بر این تأکید بر فعالیت‌های پژوهشی به‌ویژه انتشار مقالات ISI و علمی-پژوهشی نسبت به فعالیت‌های آموزشی از مهم‌ترین انتقاداتی است که به آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی وارد شده است.

قاسمی، روشن و محمدی (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان "از ارتقاء تا سقوط: سهم پژوهشگران ایرانی در بازار مجلات علمی نامعتبر" انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد چاپ مقالات علمی- پژوهشی از چنان اهمیتی نزد سیاست‌گذاران آموزش عالی در ایران برخوردار است که در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی برای این فعالیت سقف امتیاز در نظر گرفته نشده است. عدم قیمت‌گذاری (امتیاز گذاری) مناسب با مقالات چاپ‌شده در مجلات معتبر بین‌المللی و تأکید ضمنی فراوان بر چاپ مقالات در مجلات بین‌المللی در کنار عدم مکانیسم مناسب معرفی، شناخت و نظارت بر آن‌ها، بازار مجلات بین‌المللی جعلی، کم اعتبار و بدون اعتبار را در محافل دانشگاهی ایران گرم کرده است. در این پژوهش با استناد به آرشیو مجلات علمی غیر معتبر و کم اعتبار نشان داده شد که پژوهشگران ایرانی سهم قابل‌توجهی در این بازار دارند.

روشن و قاسمی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "تحلیل رفتاری اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم انسانی و اجتماعی در فرایند ارتقاء علمی" پرداخته‌اند؛ واکاوی این رفتار و بررسی پیامدهای کلان آن هدف اصلی پژوهش فوق بوده است. تحلیل رفتار ارتقاء اعضای هیئت‌علمی با استفاده از آموزه‌های اقتصاد خرد حاکی از پایین بودن تمایل آن‌ها به چاپ مقالات در نشریه‌های معتبر بین‌المللی، عرضه کمتر آموزش در مقطع کارشناسی و عدم شرکت در کنفرانس‌های بین‌المللی خارج از کشور است. پیامدهای کلان این رفتارهای فردی منجر به عرضه روزافزون مجلات داخلی، افت کیفیت آموزش در مقطع کارشناسی و انزوای دانشگاه‌های ایرانی در محافل علمی بین‌المللی شده است.

غلامی و همکاران (۱۳۹۷) بر نقش مهم سیستم‌های تشویقی پژوهشی دانشگاه‌ها تأکید کرده و پیشنهاد بازنگری آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در راستای تقویت ارتباط صنعت و دانشگاه را داده‌اند. آن‌ها در پژوهش خود چند پیشنهاد اصلاحی را به شرح زیر ارائه کرده‌اند: بازتعریف رکود علمی با لحاظ کردن فعالیت‌های استادان در بخش صنعت؛ تجدیدنظر در تأکید بیش‌ازحد بر چاپ مقالات ISI برای ارتقای اعضای هیئت‌علمی؛ در اولویت قرار دادن امتیاز طرح‌های تحقیقاتی، فناوری و اجرایی مشترک با صنعت در آیین‌نامه ارتقاء؛ بازبینی و بازتعریف ضرایب امتیازی مقالات ISI و مقالات کاربردی با هدف تشویق اعضای هیئت‌علمی به انجام دادن پژوهش‌های کاربردی.

عصاره و عفیفیان (۱۳۹٦) در مقاله‌ای با عنوان بررسی و نقد آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که آیین‌نامه با وجود بازنگری‌های متعدد کاستی‌های زیادی دارد. ازجمله این کاستی‌ها تأکید زیاد بر مقاله‌نویسی در فعالیت‌های پژوهشی است که سایر فعالیت‌های پژوهشی مانند اختراع، اکتشاف، تولید دانش فنی و تألیف را به حاشیه می‌برد.

روحانی و رشیدی (۱۳۹٦)، در پژوهشی با عنوان "واکاوی تجربه زیسته اعضای هیئت‌علمی از روند ارتقای مرتبه علمی" مطالعه‌ای به روش پدیدارشناسی را طراحی و اجرا کردند. مشارکت‌کنندگان در پژوهش از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های جامع شهر تهران و مؤسسات پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبهٔ عمیق بدون ساختار بوده و جهت تحلیل داده‌ها از راهبرد هفت مرحله‌ای کلایزی استفاده شده است. یافته‌ها نشان داده که تحلیل داده‌های مصاحبه به ایجاد یک مقوله اصلی "ارتقای آکادمیک اعضای هیئت‌علمی" و سه مقوله فرعی شامل مشکلات مربوط به کلیت آیین‌نامه ارتقاء، مشکلات مربوط به فرایند اداری ارتقاء و مشکلات مربوط به نهادهای ارزیابی انجامید. نتایج این مطالعه بر مسائل پیش روی فرآیند ارتقاء تأکید می‌کند. تمرکززدایی، استقلال دانشگاهی، آزادی علمی در کنار کیفیت‌سنجی، همگن‌سازی فرایندها و به‌کارگیری نیروی متخصص در نهادهای ارزیابی از عوامل تأثیرگذار بر روند ارتقاء است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.2008800.1402.15.3.3.5]

فتح‌آبادی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی دیدگاه‌های اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های تهران به ماده فرهنگی آیین‌نامه ارتقاء پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد اعضای هیئت‌علمی به‌ضرورت توجه و پرداختن به مسائل فرهنگی اذعان دارند، اما در این‌که این‌گونه فعالیت‌ها توسط چه کسانی و به چه نحو انجام شود و چگونه مورد ارزیابی قرار گیرد اختلاف‌نظر دارند. اعضای هیئت‌علمی فعالیت‌های فرهنگی و تربیتی را نهفته در بطن فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی می‌دانند و به‌زعم بسیاری از آن‌ها این فعالیت‌ها از یکدیگر تفکیک‌ناپذیرند. هسیه، فانگ و شانون[1] (۲۰۱۶)، در پژوهش خود شیوه‌نامه ارتقاء و تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی دانشکده پرستاری دانشگاه کارولینای جنوبی را موردمطالعه قرار دادند و با استفاده از فرایند شش سیگما الگویی را برای ساده کردن فرایند ارتقاء اعضای علمی ارائه داده‌اند. در این پژوهش از شفاف نبودن و پیچیده بودن فرایند ارتقاء که پیامد آن ایجاد نارضایتی در میان اعضای هیئت‌علمی و به‌ویژه اعضای هیئت‌علمی جدید بوده است، به‌عنوان یکی از ضرورت‌های این مطالعه نام‌برده شده است. بر اساس یافته‌های نظرسنجی انجام شده در این پژوهش، فرایندهای غیر شفاف و پیچیده موردبازنگری و سپس میزان موفقیت اعضا در اجرای فرایند بازنگری شده مورد آزمون قرار گرفته است. یکی از مهم‌ترین راهبردهای برآمده از این مطالعه، لزوم انجام خودارزیابی از سوی هیئت‌علمی برای قرار گرفتن در مسیر درست ارتقاء است.

لوندر و ریس[2] (۲۰۱۶)، در پژوهش خود فرایند ارتقای اعضای هیئت‌علمی آموزشی را پس از تحولات اساسی در ساختار فرایند ارتقاء در دانشگاه‌های سوئد موردمطالعه قرار داده‌اند. هدف این پژوهش بررسی نقاط مثبت این تحول ساختاری و چالش‌های پیش آمده است. برای این منظور ارزیابی همتایان و وزن هر یک از شاخص‌های مدنظر این گروه موردتوجه قرار گرفته است یافته‌های این پژوهش بیانگر آن است که در نظر گرفتن وزن متفاوت برای فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی و همچنین تفاوت شاخص‌های ارزیابی میان گروه‌ها و رشته‌های تحصیلی گوناگون از نکات مثبت در ساختار جدید بوده است؛ اما نکته چالش‌برانگیز در فرایند جدید دور شدن ارزیابی همتایان از ارتقای کیفی اعضای هیئت‌علمی و تسلط رویکرد کمیت گرایی در این فرایند است.

ژانگ[3] (۲۰۱۳) نیز در یک پژوهش کیفی به بررسی معیارهای ارتقاء و تجارب و برداشت‌های اعضای هیئت‌علمی در یکی از دانشگاه‌های چین پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که معیارهای ارتقاء تا حد زیادی متأثر از سیاست‌های ملی است. علاوه بر این نتایج پژوهش نشان داد معیارهای ارتقاء باید از تمرکز بر تدریس به‌سوی کارهای گروهی در سطح دانشکده سوق پیدا کند و معیارهای پژوهشی باید شامل دانش کاربردی شود. ارزشیابی از پژوهش‌ها نیز باید به‌جای ارزشیابی از کمیت، به ارزشیابی از محتوا و کیفیت آثار پژوهشی گرایش پیدا کند.

در راستای شناسایی آسیب‌های آیین‌نامه کنونی، شایسته است تا بر این نکته تأکید شود که علم و پژوهش باید در جهت رفع نیازهای داخلی یک کشور جهت‌دهی شود. مقاله نیز می‌تواند در این راستا به‌عنوان یک ابزار در بخش تولید علم، به بررسی و حل مسائل بومی یک کشور کمک کند؛ بنابراین عمده مقالات ارائه‌شده در نشریات یک کشور باید به سمت نیازهای داخلی و ملی کشور جهت‌دهی شود. این مسئله در کشور ما برعکس شده و عملاً سبب جدا شدن دانشگاه از حوزهٔ نیازهای بومی شده است و این مسئله بیشتر در رشته‌های فنی به چشم می‌خورد. وقتی هم‌وغم یک عضو هیئت‌علمی معطوف مقالات ISI است که تناسبی با نیازهای کنونی کشور ندارد، این پدیده رخ می‌دهد (پور فرد، ۱۳۹۰).

[1] Hsieh, Fang & Shanon
[2] Levander & Riis
[3] Zhang

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

همان‌گونه که بیان شد مجموعه پژوهش‌های انجام شده نشان‌دهنده مجموعه‌ای از نقدها و آسیب‌هایی است که بر آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی (که به‌صورت متمرکز برای همه دانشگاه‌های کشور تدوین و اجرا می‌شود) وارد است و این مسئله تأکید می‌کند که آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی باید به‌گونه‌ای مورد تجدیدنظر قرار گیرد که اعضای هیئت‌علمی آموزشی، پژوهشی و یا آموزشی – پژوهشی همه بتوانند بر اساس توانمندی‌های ویژه خود ارتقاء یابند. بنا به گفتهٔ محمدی دوستدار و میرحسینی (۱۳۹۲) بازنگری نظام ارتقا به‌گونه‌ای که به معنای واقعی باعث ارتقای دانشگاه و جامعه و حرکت به‌سوی اهداف متعالی باشد، نیازمند بازنگری اساسی در سیاست‌ها و فرایندهای شکل‌دهندهٔ این نظام است. اگرچه پژوهش‌های انجام شده در سال‌های اخیر با محوریت آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی صورت گرفته است و در بعضی بندهای آن بازنگری‌هایی انجام شده است، اما نوآوری این پژوهش در آن است که از گروهی خبرگان علوم انسانی به‌عنوان مشارکت‌کننده استفاده شده است که دارای سابقه خدمت در کمیته‌های مختلف ارتقاء و ترفیع بوده و آگاهی دقیق‌تری از مسائل، نیازها و اولویت‌های حوزه علوم انسانی داشته و تصویر کلی‌تری از چالش‌های علوم انسانی را ارائه نموده‌اند؛ لذا این پژوهش در راستای پژوهش‌های پیشین و با تأکید بر توجه ویژه به حوزه علوم انسانی است. به نظر می‌رسد هرگونه سیاست‌گذاری در عرصه تولید علوم انسانی و پژوهش در آن در مرحله ابتدایی نیازمند طراحی درست و روشمند با اصول و شاخص‌های مشخص می‌باشد. امید است انجام این پژوهش بتواند راهگشای مناسب برای تفکیک آیین‌نامه ارتقاء مرتبه به تفکیک حوزه‌های دانشی (به‌ویژه حوزه علوم انسانی) باشد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است همچنین به فراخور مسئله موردبررسی، از رویکرد کیفی و روش داده بنیاد استفاده شده است. به‌طورکلی سه رهیافت اصلی در نظریهٔ داده بنیاد وجود دارد که با عنوان رهیافت نظام‌مند، ظاهر شونده و ساخت گرایانه مشهور هستند. رهیافت نظام‌مند که با روش اشتراوس و کوربین شناخته می‌شود در این پژوهش استفاده شده است، جامعهٔ آماری پژوهش متشکل از اعضای هیئت‌علمی حوزه علوم انسانی دانشگاه شهید بهشتی بوده است که در سمت‌های اجرایی مانند رئیس دانشکده/ پژوهشکده، معاون پژوهشی دانشکده/ پژوهشکده، معاون آموزشی دانشکده/ پژوهشکده، مدیر گروه آموزشی دانشکده و سایر سمت‌ها در حوزهٔ علوم انسانی فعالیت داشته‌اند. تمامی اعضاء دارای تجربهٔ بیش از ۵ سال مدیریتی در حوزه و گرایش‌های مرتبط با علوم انسانی را داشته و به مباحث آیین‌نامه ارتقاء مرتبهٔ اعضای هیئت‌علمی اشراف کامل داشته و تعداد آن‌ها در زمان پژوهش ۲۵ نفر بوده است. به‌منظور تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری نظری و به‌صورت هدفمند استفاده شده است. تعداد نمونه بعد از دست‌یابی پژوهشگران به اشباع نظری ۱۵ نفر تعیین شد. مشخصات کلی مشارکت‌کنندگان به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

ویژگی (شامل: جنسیت و سمت)	رده‌ها	فراوانی
جنسیت	زن	۳
	مرد	۱۲
سمت	رئیس دانشکده/ پژوهشکده	۵
	معاون پژوهشی دانشکده/ پژوهشکده	۵
	معاون آموزشی دانشکده/ پژوهشکده	۳

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

	مدیر گروه و سایر مدیریت‌ها	۲

ابزار پژوهش مصاحبهٔ نیمه ساختاریافته بوده است. به‌منظور انجام مصاحبه، پس از مطالعهٔ مبانی نظری و پیشینه‌های مرتبط با پژوهش، چهار پرسش طراحی و به مشارکت‌کنندگان ارائه شد. در پروتکل مصاحبه ابتدا چارچوب مصاحبه، شامل: بیان علت مصاحبه و سپس پرسش‌های باز پژوهش بر اساس ساختار طراحی‌شده، از افراد پرسش شد به‌منظور رعایت اخلاق در پژوهش، قبل از انجام مصاحبه در ابتدای امر با مشارکت‌کنندگان در رابطه با هدف پژوهش، محرمانه بودن نام و اطلاعات هویتی آن‌ها آگاهی لازم داده شد و همهٔ افراد حاضر در پژوهش با رضایت کامل به انجام مصاحبه پرداختند.

رولرو و لاوراکاس[1] (۲۰۱۵، به نقل از لینکلن) به‌جای استفاده از واژه‌های روایی و پایایی، اصطلاحات چهارگانه باورپذیری، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تائید پذیری را برای ارزیابی کیفیت پژوهش‌های کیفی تعیین کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز از این چهار روش به شرح زیر استفاده شده است.

۱- قابلیت اعتبار یا باورپذیری: پژوهشگران با صرف زمان کافی و تائید فرایند پژوهش توسط سه متخصص، برای کسب اطمینان از دیدگاه کدگذاران، از دو کدگذار برای کدگذاری چند نمونه متن سؤالات باز استفاده کردند. با استفاده از ضریب توافق درصدی (درصد کدهای مشترک استخراج شده توسط هر دو کدگذار به مجموع کدهای مشترک و غیرمشترک استخراج شده توسط دو کدگذار) و استفاده از پرسش‌های عینی قابل‌اندازه‌گیری (مانند یادآوری به افراد برای ارائه نمونه‌های عینی)، میزان موفق بودن داده‌های پژوهش را به حد قابل قبولی افزایش داده‌اند. به‌طورکلی معیارهای درگیری مداوم، استفاده از تلفیق در پژوهش، بازنگری، نظارت و استفاده از شواهد کارهایی است که برای تحقق باورپذیری در تعیین سطح روایی پژوهش انجام شده است. ضریب توافق درصدی در این پژوهش ۸۰ درصد بوده است.

۲- انتقال‌پذیری: هدف از این معیار، قابلیت انتقال و تعمیم نتایج به‌دست‌آمده به سایر گروه‌ها و محیط‌های مشابه است (مرادی، ۱۳۹۳). برای حصول اطمینان از انتقال‌پذیری یافته‌های پژوهش، از سه متخصص در مورد یافته‌های پژوهش مشورت گرفته شد. همچنین برای تائید معیار انتقال‌پذیری، اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان در مطالعه، نشان می‌دهد که افراد در این پژوهش گروهی از استادان فعال در مدیریت‌های اجرایی و ارتقایی بودند که نقش اساسی داشته‌اند. در تمام مراحل انجام پژوهش جزییات پژوهش و یادداشت‌برداری‌ها با دقت بالا ثبت و ضبط شد.

۳- اطمینان‌پذیری: برای رسیدن به بعضی از مقیاس‌های اطمینان‌پذیری وجود یک رویه و ثبات در جمع‌آوری داده‌ها ضروری است (استومل و ویلیس[2]، ۲۰۰۴). اگر یافته‌های یک پژوهش نزدیک و در ارتباط با یکدیگر باشند، به این معناست که خواننده قادر خواهد بود که کفایت تجزیه‌وتحلیل را از طریق پیگیری فرآیند تصمیم‌گیری پژوهشگر، ارزیابی کند؛ بنابراین اطمینان‌پذیری زمانی محقق می‌شود که پژوهشگر دقت علمی یافته‌ها را اثبات کرده باشد. بر این اساس برای اثبات دقت علمی یافته‌ها در پژوهش حاضر، ابتدا تمامی متن توسط پژوهشگران نت‌برداری شد و سپس همه متون تهیه‌شده به گزاره‌هایی برای انجام کدگذاری تبدیل شد.

[1] Roller & Lavrakas
[2] Stommel & Wills

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

٤- تائید پذیری: معیاری فرآیندی، تدریجی و مداوم است. ثبت مرحله‌به‌مرحله داده‌ها و توالی زمانی فرآیند جمع‌آوری داده‌ها بسیار مهم است. در پژوهش حاضر جهت تائید پذیری، کلیه یافته‌های پژوهش و چگونگی تحلیل و تفسیر آن‌ها مستند شده و در هر مرحله ثبت و گزارش شده است. برای این‌که یافته‌های پژوهش مورد تائید قرار گیرد، کلیه جزئیات در تمام مراحل توسط پژوهشگران به‌دقت ثبت و ضبط شد.

در این پژوهش تمرکز بر روش اشتراوس و کوربین بوده است که با ایجاد ارتباطی بر مبنای طرح پرسش و انجام مقایسه مداوم صورت گرفته است. در کدگذاری محوری تنوع کدهای استخراج شده بر نوع روابط دلالت دارند. مثلاً برای مقایسه مقوله‌ای با مقوله دیگر ممکن است این سؤال مطرح شود که آیا مقوله "الف" به‌عنوان پیامدی از راهبردها برای مقوله "ب" بوده است؟ هنگامی‌که داده‌ها سؤال را تائید کردند، رابطه دو مقوله مشخص شد و توانست به‌نوعی گزاره تبدیل شود، فرآیند کدگذاری شکل گرفته است. پس از اطمینان از این‌که کد جدیدی از پاسخ‌های خبرگان قابل‌استخراج نیست و فرایند کدگذاری به تکرار نتایج انجامیده است، مرحله اشباع نظری و توقف کدگذاری رخ داده است. مراحل مختلف این روش در جدول ۲ مشاهده می‌شود.

جدول ۲. مراحل مختلف روش اشتراوس-کوربن

ردیف	مرحله	توصیف فعالیت‌های پژوهشی
۱	نمونه‌گیری نظری	انتخاب اعضای هیئت‌علمی با سابقه شرکت در کمیته‌های ترفیع، کمیته‌های ارتقاء، تجربه مدیریتی و امتیازدهی مرتبط با مسائل علوم انسانی.
۲	مقایسهٔ مداوم	بررسی واژگان کدگذاری در هر مرحله پس از هر مصاحبه و بازنگری مجدد.
۳	کدگذاری باز	شکل‌دهی داده‌ها در چارچوب مفاهیم و عبارت‌ها.
٤	کدگذاری محوری	ارتباط دادن خرده مقوله‌ها به یک مقوله بر اساس پرسش‌ها.
٥	کدگذاری انتخابی	بسط تئوری از پدیده اصلی.
٦	یادآوری‌های تحلیلی	یادداشت‌برداری به وسیله محققین و ارتباط و توضیح مفاهیم و ظهور طبقات.
۷	اشباع نظری	تصمیم‌گیری در خصوص توقف فرایند کدگذاری با اطمینان از عدم تولید کدهای جدید.

یافته‌ها

بر اساس سؤالات تحقیق، در این بخش، کدهای انتخابی استخراج شده از دیدگاه خبرگان حوزهٔ علوم انسانی به همراه کدهای محوری هر یک در جداول ۳ و ٤ به تفکیک چالش‌ها و عوامل تأثیرگذار نشان داده شده است. در ادامه جداول، شبکه موضوعی با استفاده از کدگذاری صورت گرفته بر اساس هر سؤال تحقیق به تصویر کشیده شده است. همان‌طور که در جداول شمارهٔ ۳ و ٤ مشخص شده است تمام کدها با یکدیگر در ارتباط بود و الگویی از وضعیت کنونی مشکلات پیاده‌سازی و عوامل تأثیرگذار در آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت در حوزهٔ علوم انسانی را از دیدگاه خبرگان این حوزه نمایان می‌کند. در جدول ۳ ویژگی‌های هر کد انتخابی با ذکر نمونه‌هایی از شواهد گفتاری مشارکت‌کنندگان در زمینه چالش‌های آیین‌نامه ارتقاء ارائه‌شده است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

جدول ۳. چالش‌های آیین‌نامه ارتقاء

ردیف	کد محوری	کد انتخابی (بعد)
۱	چالشی بودن کاربرد آیین‌نامه در حوزه	تفاوت ماهیت پژوهش در علوم انسانی با علوم پایه و مهندسی
۲	بی‌انتهایی و تنوع رشته‌های علوم انسانی	
۳	عدم انعطاف‌پذیری آیین‌نامه فعلی	
٤	تغییر قوانین و مقررات، در علوم انسانی با دیگر علوم	
٥	افراط‌وتفریط و عدم توجه به محتوای حوزه‌های دانشی	
٦	طولانی بودن فرایندهای پژوهشی در حوزه	
۷	متفاوت بودن روش ارتقاء در علوم انسانی نسبت به علوم دیگر	
۸	عدم سازوکار لازم برای علوم انسانی در آیین‌نامه	
۹	درگیری اعضای هیئت‌علمی و امتیازات متفاوت در هر حوزه	
۱۰	متفاوت بودن اهداف علوم انسانی با حوزه‌های دانشی دیگر	
۱۱	عدم نگاه واقع‌گرایانه منطبق بر گسترش تولیدات علمی اثرگذار	
۱۲	تصمیم‌گیری در رأس وزارت متبوع بر اساس هرم مدیریتی علوم پایه و فنی مهندسی	نقد به نگاه کمّی
۱۳	وزن دهی با خط‌کش‌های فنی- مهندسی و حاکم بودن تفکر آن‌ها بر تدوین آیین‌نامه‌های ارتقاء	
١٤	عدم باور به کمی کردن و امتیاز دادن خدمات در علوم انسانی	
١٥	سختی ارزیابی و امتیازدهی به ارائهٔ خدمات در جامعه	
١٦	تعیین شاخص‌های علوم انسانی و قابل امتیازدهی	
۱۷	کمّی بودن قوانین در آیین‌نامه فعلی	
۱۸	سختی ترجمهٔ کتب علوم انسانی و عدم امتیازدهی مناسب به آن	
۱۹	کیفیت پایین و عدم اثربخشی مقالات تولیدشده	
۲۰	عدم امتیاز مناسب برای تدوین، تصنیف و ترجمه کتاب‌های علوم انسانی	
۲۱	ضعف کمّی سازی در امتیازدهی به فعالیت‌های حوزهٔ علوم انسانی	
۲۲	اندازه‌گیری حوزه‌های دانشی متفاوت با خط‌کش یکسان	
۲۳	عدم دیده شدن کارهای فاخر	نادیده گرفتن فعالیت‌های ویژه حوزهٔ علوم انسانی
٢٤	عدم وزن دادن به خدمات و فعالیت‌های علوم انسانی (ایجاد کلینیک و ارائهٔ خدمات تخصصی، ایجاد فضا و محیط یادگیری، مارکتینگ کردن دانشگاه و ...)	
٢٥	عدم امتیاز به فعالیت در رسانه، مشاوره به وزارت‌خانه‌ها، شرکت در کنفرانس‌های مختلف، مشارکت در شورای سیاست‌گذاری و ...	
٢٦	عدم امتیاز به طرح‌های موظفی خدماتی و دیده نشدن فعالیت‌های همکاری با طرح‌های پژوهشی	
۲۷	عدم امتیازدهی به فعالیت‌های اجرایی (جذب، راه‌اندازی انجمن علمی، شهرت در جامعهٔ علمی و توییتر و ...)	
۲۸	عدم توجه به فرهنگ‌سازی در رسانه‌ها، برگزاری وبینارهای کاربردی و اهمیت دادن به فضای نقد و گفتمان‌سازی	
۲۹	عدم مشارکت و ارزیابی ارتقاء به دست متخصصان و اساتید مبرز حوزه	

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

۳۰	تفاوت در ملاک‌های ارزیابی هر حوزه و گرایش	
۳۱	عدم تفکیک محتوایی آیین‌نامه‌های ارتقاء آموزشی و پژوهشی	
۳۲	صرف بیشترین زمان به کمیت آموزش و عدم امتیاز به کیفیت آموزش	
۳۳	اثرگذاری طولانی و درازمدت بودن دستاوردها	عدم توجه به درازمدت بودن فرآیند نتیجه‌گیری در پژوهش‌های حوزه علوم انسانی
۳٤	ماهیت غیر فیزیکی و برنامه‌ریزی بلندمدت	
۳۵	پیچیده بودن و وقت‌گیر بودن تحقیقات	
۳٦	زمان و طول استفاده از آیین‌نامه‌های ارتقاء	
۳۷	زمان‌بر بودن به‌روزرسانی آیین‌نامه	
۳۸	طول مدت آیین‌نامه جذب و تغییر شرایط آموزشی	
۳۹	بلندمدت بودن و دیده نشدن محصولات	
٤۰	محدود بودن بودجه‌ها و عدم تدارک بودجه‌های مخصوص	
٤۱	محدودیت علوم انسانی در امور پژوهشی	
٤۲	بلندمدت بودن مقالات داغ و سخت بودن چاپ مقالات	
٤۳	کند بودن پیشرفت و عدم زودبازده بودن کارهای انسانی	
٤٤	نیازمحور نبودن	
٤۵	عدم تصریح اهداف آیین‌نامه‌ها	عدم انعطاف‌پذیری و شفافیت آیین‌نامه
٤٦	دید یک‌جور به تمام حوزه‌ها و آیین‌نامه یک‌جور نوشتن	
٤۷	شرط وتویی گذاشتن در آیین‌نامه و مضر بودن آن	
٤۸	تهی بودن آیین‌نامه از رفتار عقلایی داشتن	
٤۹	سلیقه‌ای بودن آیین‌نامه‌ها	
۵۰	محتوای کمیتی آیین‌نامه‌ها منجر به عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای شده است.	زمینه‌سازی سرقت علمی و عدم رعایت اخلاق پژوهشی
۵۲	آیین‌نامه فعلی کیفیت تحقیق استادان را تنزل داده است.	
۵۳	الزام و اجبار در آیین‌نامه‌ها منجر به بروز زمینه‌های جرم شده است.	
۵٤	سهم بیشتر پژوهشگران ایرانی در مجلات نامعتبر	
۵۵	سختی چرخه پذیرش مقاله که منجر به وقوع زمینه‌های جرم و تخلف شده است.	
۵٦	پاره‌ای گزارش کردن تحقیقات خود تخلف است.	
۵۷	عدم تعیین معیارهای هر رشته دانشگاهی	عدم تناسب سازی آیین‌نامه با حوزه و گرایش رشته‌ها
۵۸	عدم تمایز بین انواع رشته‌های علوم انسانی	
۵۹	یکسان‌نگری علوم مختلف و عدم تخصیص آیین‌نامه‌ای مختص هر حوزه	
٦۰	عدم کارآیی تنظیم آیین‌نامه علوم انسانی در چارچوب آیین‌نامه ارتقاء	
٦۱	نامناسب بودن محتوای آیین‌نامه با نیازهای جامعه، افراد و سیستم‌ها	
٦۲	عدم تناسب آیین‌نامه ارتقاء با جامعهٔ دانشگاهی، رنکینگ دانشگاه‌ها	
٦۳	عدم تصریح در کارایی رشته‌ها و ارائه خدمات	
٦٤	تفاوت سلیقه‌ها و تضارب آراء و افکار	عدم قطعیت در نتایج پژوهش‌های حوزه علوم انسانی
٦۵	عدم تعاملات انجمن‌های علمی علوم انسانی و نداشتن نظریه‌های قطعی	
٦٦	عدم صدقیت محتوای آیین‌نامه‌های فعلی با فعالیت اساتید	
٦۷	تعدد و تعارض در نظریه‌های مختلف و پیچیدگی انسان و عدم حل این پیچیدگی‌ها بدون	

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.2008800.1402.15.3.3.5]

	لحاظ کردن تمام ابعاد آن	
٦٨	اهمیت نظریه‌پردازی در علوم انسانی و کم‌اهمیتی آن در سایر علوم	
٦٩	عدم حاکم بودن یک نظریه مستقل در علوم انسانی	
٧٠	عدم توجه به اهمیت پژوهش‌های کیفی و عمیق در علوم انسانی و زیربنای نظریه داشتن	
٧١	علوم انسانی جزء علوم غریبه و علوم فنی جزء علوم دقیقه	
٧٢	تفکر مهندسی با نظرسنجی از تمام حوزه‌ها به‌ویژه علوم انسانی با مکانیسم اصولی و صحیح	عدم بازخورد گرفتن از اعضای هیئت‌علمی
٧٣	عدم بازخورد از عملکرد دانشگاه و تبدیل به دانشگاه ملتی	
٧٤	عدم بازخورد از آیین‌نامه در فواصل زمانی و تغییرات بر اساس بازخورد صورت گرفته	
٧٥	اجرایی بودن فرایندهای ناقص	
٧٦	عدم شفافیت فلسفه گرنت و مشخص نبودن پایه و اساس گرنت	عدم تناسب سازی طرح‌های پژوهشی، گرنت و ارتباط با جامعه در علوم انسانی
٧٧	سختی و فقدان ارتباط با صنعت رشته‌های علوم انسانی	
٧٨	عدم ارائه بودجه‌های پژوهشی به علوم انسانی	
٧٩	عدم‌حمایت بخش صنعت و خدمات	
٨٠	مشکلات فراوان در دادن گرنت به اساتید علوم انسانی	
٨١	طولانی و دشواری تسویه گرنت و عدم تمایل اساتید به دریافت	
٨٢	خالی بودن علوم انسانی در پروژه‌های کلان داخلی و ملی	

با توجه به مفاد جدول ۳، در پاسخ به پرسش اول پژوهش مبنی بر این‌که "پیاده‌سازی آیین‌نامه ارتقاء به شکل کنونی چه مشکلاتی را در حوزهٔ علوم انسانی ایجاد نموده است؟" به مسائل شناسایی‌شده اشاره و شواهد گفتاری خبرگان علمی و اجرایی و بررسی‌های میدانی پژوهشگران از مشکلات آیین‌نامه ارتقاء به شرح زیر ارائه می‌شود.

۱- تفاوت ماهیت پژوهش در علوم انسانی با علوم پایه و مهندسی

مهم‌ترین ارجاع در حوزهٔ ارتقای مرتبهٔ علمی در کلام مشارکت‌کنندگان به تفاوت ماهیت پژوهش در علوم انسانی با سایر حوزه‌ها (به‌ویژه علوم پایه و مهندسی) برمی‌گردد که باعث دغدغهٔ فکری و روانی اعضای هیئت‌علمی شده است. این مقوله خود مشتمل بر ۱۱ مقوله محوری است دو نفر از اعضای هیئت‌علمی نقد خود را نسبت به تفاوت ماهیت پژوهش در علوم انسانی با سایر حوزه‌ها به شکل زیر مطرح نموده‌اند:

"من خودم شخصاً بخواهم نظر بدهم هیچ اصراری بر اینکه چگونه باشد ندارم. اصرار من بر این است که شما وقتی‌که مثلاً در رشته‌ی فنی میگی CITIATION درنتیجه استاد اگر مثلاً سیتیشن هاش[1] بالاست این تائید می‌شود یا نمی‌شود، این در علوم انسانی نمی‌شود و صدق نمی‌کند چرا؟ چون اصلا" شرایط شما با شرایط علوم انسانی متفاوت است. این را اگر درک کنیم کفایت می‌کند (کد M4)."

"چون ماهیت علوم انسانی با علوم پایه فرق دارد و متفاوت است و علوم انسانی نمی‌تواند " صفر و یک" فکر کند چون ماهیت کارش با انسان است و کارش پیچیدگی دارد، به همین خاطر لازم است که دقتی بشود که آیین‌نامه‌هایی که در نظر گرفته می‌شود یک‌دفعه همه را با یک چشم نبینند. بتوانند علوم انسانی‌ها را، این‌ها را کمی در فرم‌ها و سایر موارد انعطاف‌پذیری بیشتری در این قضیه داشته باشند (کد A3)."

[1] CITIATION

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

۲- نقد به نگاه کمی

ازجمله چالش‌های عنوان‌شده توسط مشارکت‌کنندگان در این حوزه "نقد به نگاه کمّی" است درواقع این بعد به مفهوم ضعف روش‌های کمی کردن در امتیازدهی به فعالیت‌های حوزهٔ علوم انسانی اشاره می‌کند که خود دارای ۱۱ مقوله است. نمونه نظرات مشارکت‌کنندگان در این مورد به شرح زیر است:

"در بحث آیین‌نامه‌ها به‌گونه‌ای دست و پای هیئت‌علمی را می‌بندند از این لحاظ که عضو هیئت‌علمی ما بخصوص در حوزه‌ی علوم انسانی به یک نحوی زندگی حرفه‌ای او تبدیل به زندگی امتیازدهی میشه. هر کاری می‌خواهد بکند می‌گوید این امتیاز دارد، اگر این کار را بکنم امتیاز دارد. کارهایی که می‌توانند فاخر باشه ولی اگر آیین‌نامه‌ای نباشد شاید قابل ثبت نباشد به آن صورت، یا اینکه ما باید برعکس آن عمل بکنیم (کد A3)."

"فرض کنید یک عضو هیئت‌علمی رشته علوم انسانی واقعا" در اثر تلاش بسیار ارزنده در طول یک عمر کاری موفق شود دو کتاب بنویسد ولی کتابی که واقعاً اثرگذاری‌اش در جامعه‌ی علمی‌اش خیلی بالاست؛ و فرد دیگری در عرصه‌های کمّی کتاب نوشته و خیلی هم بنویسد چون من هم در انتشارات و در کمیسیون‌ها می‌بینیم آخر مثلا" نوشتن یک کتابی که ماهیتش مثلاً ریاضی هست چه در ترجمه‌اش و چه در تألیفش راحت است. ولی در علوم انسانی فکر می‌کنید که تألیف یا حتی ترجمه کتاب در موضوعی در حوزه علوم انسانی راحت است؟ خب این‌ها خیلی فرق میکنه حتی شما وقتی نمیتونی امتیاز لازم رو بهش بدی بعد اقبال همکار علوم انسانی تو این عرصه کاهش پیدا میکنه. وقتی کاهش پیدا میکنه ارتقاء اونها دچار مشکل میشه، بحث انگیزه هست به‌هرحال تشویق این‌ها و چون دچار مشکله یه دفعه میبینه که ما ظاهرا" در حوزه‌ی علوم انسانی افت ارتقاء داریم (کد M3)."

۳- نادیده گرفتن فعالیت‌های ویژه در حوزهٔ علوم انسانی

اکثر شرکت‌کنندگان در پژوهش گله‌مند از نادیده گرفتن شدن فعالیت‌های ویژه در حوزهٔ علوم انسانی (فعالیت در رسانه‌های اجتماعی، روزنامه و ...) بودند؛ این مقوله دارای ۱۰ زیر مقوله است. نمونه نظرات مشارکت‌کنندگان در این خصوص به شرح زیر است:

" مثال براتون میزنم یه دوستی دارم که تو دانشگاه همکلاس بودیم توی ایران من ۳ سال جلوتر از اون بودم، بعد من رفتم کانادا اونم ۲-۳ سال بعدش اومد کانادا و اونجا موند یعنی دکتری‌شو گرفت موند یه مقاله مشترک هم بعداً با هم نوشتیم و ارتباط داشتیم بعد یه مدتی ایشون شد دانشیار بعد از یه مدت کوتاهی ایشون شد استاد تمام. بعد واقعاً وقتی من با عینک خودمون نگاه کردم دیدم خب در حد یک صدم من هم مقاله نداره مثلا" من ۱۰۰ تا مقاله داشتم اون ۱۰ تا داشت بعد وقتی رفتم کانادا دیدمش گفتم - چجوریه؟ گفت اینجا که فقط مقاله نیست که مثلاً من الان یکی از بیشترین مشغله‌هام اینه که توی رسانه‌ها هستم یکی از بیشترین مشغله‌هام اینه که به وزارت X و Y در کانادا مشورت میدم حالا دیگه کانادایی شده دیگه بالاخره وزارت دفاع اصلا دانشگاهی که هست دانشگاه نظامی کانادا هست، یکی از مشغله‌هام شرکت در کنفرانس‌های مختلف نمیدونم این‌ها همه حساب میشه (کد M4)."

٤- عدم توجه به درازمدت بودن فرآیند نتیجه‌گیری در پژوهش‌های حوزه علوم انسانی

این بعد حساس‌ترین موضوعی است که تمام مشارکت‌کنندگان به آن اظهار کرده‌اند و خود دارای ۱۲ مقوله می‌باشد. نمونه‌هایی از مطالب گفته‌شده توسط مشارکت‌کنندگان به شرح زیر است:

"چون اهداف علوم انسانی متفاوت از تمام رشته‌های دیگه‌ست و اینکه دستاوردهای علوم انسانی دراز مدت هست و مبتنی بر برنامه‌ریزی‌های بلندمدت حکومتهاست و لذا دولتها در ارزیابی و ارتقاء باید متناسب‌سازی کنند با اهداف رشته‌ها به‌ویژه حوزه‌ی علوم انسانی (کد A1)."

"در رشته‌های علوم انسانی تولید نظریه از طریق انجام تحقیقات کیفی میسر میشود و نه تحقیقاتی که با روش‌های کمی انجام میشوند. انجام تحقیق با روش‌های کیفی بسیار پیچیده‌تر، عمیق‌تر و وقت‌گیرتر است. از این رو به اساتید علوم انسانی باید اجازه داد تا تحقیق خود را عمیق‌تر و با روش‌های کیفی که هزینه و زمان بیشتری نیز دارد انجام دهند (کد M7)."

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.2008800.1402.15.3.3.5]

۵- عدم انعطاف‌پذیری و شفافیت آیین‌نامه

این مقوله انتخابی دارای ۵ مقوله محوری است. چند نمونه از نظرات مشارکت‌کنندگان به شرح زیر است:

"به نظر می‌رسد در جایی باید از اهل فن سؤال شود که "اصولاً شأن آیین‌نامه‌ها، اعم از ارتقاء، تبدیل وضعیت، ترفیع و گرنت، چیست؟" و وظیفه آن‌ها آیا تک سویه فقط ارزیابی تأثیر جامعه دانشگاهی در ارتقای بین‌المللی رتبه دانشگاه‌هاست و یا باید جامعه دانشگاهی در حیثیت انداموواره‌اش برای هر حوزه، موضوع و هدفی تعریف کرده باشد که آیین‌نامه نقش هر فرد در تحقق اهداف حوزه موضوع خود را بسنجد (کد M6)."

"من کلا آیین‌نامه ارتقاء قبول ندارم که بخواد وجود داشته باشه یعنی اگر ارتقاء به‌عنوان یه نردبانی که در مسیر شغلی من وجود داشته که من امروز مثل یه گروهبان ۳ استخدام شدم بعد میشه گروهبان ۲ و بعد ... اصلاً چنین چیزی در علم وجود نداره نباید وجود داشته باشه الان مثلا من هیئت‌علمی پایه ۱۵ هستم یعنی ۱۵ سال سابقه دارم اون یکی ۱۸ اون باید نسبت به من بیشتر بگیره اون هم مثل افزایش هر سابقه‌ای در سازمان اتفاق می‌افته اما اینکه منِ استادیار میام باید دانشیار بشم اصلاً لزومی نداره به این کار (کد A5)."

"در مجموع همه پژوهش و آموزش‌ها باید تو یه راستای مشخص باشه؛ اما الان اینجوری نیست یعنی خیلی خوبه که جاهایی تلاش میشه خیلی جاها متفاوته اما در نهایت یک خط مشخصی نمیشه از توش درآورد. الان تو همین راهبردهای دانشگاه که همون زمان آقای - نوشته شده بخونید همه چی توش هست یه خط مشخص نیست (کلی‌نگر) گفته ما یه چیز مینویسیم که هیچکس نتونه بهش ایراد بگیره؛ یعنی هر کسی که از زاویه خودش نگاه میکنه بگه آره این هم هست. حالا میرسیم به اینا یا نه مثل اینکه ۲ روز وقت داریم ۳ روز وقت داریم هم میخوایم بریم، شیراز، مشهد، عراق و... مگه میشه. خیلی خوبه همه‌ی هدفها اما بالاخره مشهد اینور میره عراق اونور... هر ۲ تاش مقدس خیلی عالیه هیچ ایرادی نیست اما ما چون فکر میکنیم همه چی خوبه همه رو بریز توش، همه رو بریز توی آیین‌نامه بریز توی راهبرد دولت، نمیشه (کد M4)."

"وظیفه و کارکرد یک دانشگاه و تبع هیئت‌علمی چیه؟ اگر اون روشن نشه بقیه‌اش دوباره باید بیای عقب. یکی میاد مقاله ISI و یکی دیگه افراطی روی جنبه‌ی فرض کنید تدریس و آموزش و دیگری روی خدمات جامعه و ... تأکید بکنه. این‌ها تا در یک چارچوب کلی دیده نشه به نظرم میاد که همه باز سلیقه‌ای خواهد بود (کد A5)."

"من عرضم اینه که شما الان به هرحال تکلیف من استاد باید مشخص کنی تکلیف دانشگاه رو مشخص کنی. هر روزی نباید بگه دانشگاه باید فناوری انجام بده دانشگاه باید پژوهش بکنه، دانشگاه باید مشکلات حل کنه ... بالاخره باید آقا معلوم شه دانشگاه چیکار باید بکنه. آقا بگو دانشگاه شهید بهشتی مثلا" وظیفه‌اش تولید علم، خب تموم شد. اینو بیان تمام آیین‌نامه رو روی این هدف بزارن (کد M4)."

۶- زمینه‌سازی سرقت علمی و عدم رعایت اخلاق پژوهشی

چالشی‌ترین مقوله انتخابی که دارای ۶ مقوله محوری است. دو نمونه از نظرات مشارکت‌کنندگان به شرح زیر است:

"نگاه می‌کنیم درواقع چه کاری زودتر ما رو به هدف می‌رسونه و یا موانع تبدیل وضعیت تمدید قرارداد ما رو حذف بکنه، یعنی شما به نیرو میگی میخوای تمدید قرارداد بشی؟ میگه آره، میگی خب حداقل باید ۲ تا مقاله نوشته باشی خُب من اگر ۱ مقاله عمیق بنویسم چی؟ میگه نه. تو باید ۲ تا مقاله بنویسی یا نوشته باشی؛ و بعد میگی شما میخوای تبدیل وضعیت بشی از پیمانی به رسمی_آزمایشی؟ میگه: آره. میگی باید مقاله می‌نوشتی. خب من پس برام صرف میکنه که برم و مقاله‌هایی و یا موضوعاتی رو کار کنم که این‌ها خیلی عمیق نباشن پس شما با آیین‌نامه ارتقاء باعث شدید که کیفیت تحقیق استادان تنزل پیدا بکنه (کد M2)."

"ببینید یه آدمی نمی‌تونه یا همه حداقل بگیم نمی‌تونه هر ۳ تایی (تولید علم، انتقال و به کار برنده علم) این‌ها رو خوب انجام بده و اجرا بکنه. حالا داریم استثنائاتی ولی خب. دید تخصص گرایی در یکی از این زمینه‌ها نه در هر ۳ زمینه، جهان دیدگی برخی اعضای هیئت‌علمی، در جایگاه درست قرار گرفتن (من معلم خوبی می‌تونم باشم)، از طریق آیین‌نامه‌ای که غلط است همه را میخواهند همه کاره بکنند (مقاله، کتاب و ...)، آیین‌نامه منجر به تخلفات دانشگاهی شده است. آیین‌نامه ارتقاء فعلی دانشگاه را به اهدافش نمی‌رساند (کد M5)."

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

۷- عدم تناسب سازی آیین‌نامه با حوزه و گرایش رشته‌ها

از مهم‌ترین موارد عنوان‌شده و اثرگذار در این حوزه "تناسب سازی آیین‌نامه‌ها با حوزه و گرایش رشته‌های دانشگاهی" است که این مقوله انتخابی دارای ۷ مقولهٔ محوری است نمونه نظرات مشارکت‌کنندگان به شرح زیر است:

" خود اینهایی که الان پژوهش میکنن مقاله خوب می‌نویسن سرآمد میشن این‌ها از زیر دست همین معلم‌های خوب اومدن بیرون یعنی اگر معلم خوب نداشتن سرآمد شده بودن؟! دانشمند شده بودن؟! خب برن نگاه کنند بنابراین ما باید متناسب سازی با روح رشته‌ها بکنیم بعضی از رشته‌ها خدماتی هستند علمِ دیگه ما نمی‌تونیم همه رو یه جور ببینیم یعنی نهایتاً این رشته‌ها تولیداتشون توی اجتماع به درد میخوره مثلا روان‌شناسی ببینید ما وقتی روان‌شناس بالینی تربیت می‌کنیم زمانی موفقیم که یک درمانگر خوب تربیت شده نه یک مقاله نویس خوب. در مقطع دکتری دانشجو باید متمرکز بشیم که چقدر تبحر کلینیکی داره چقدر تبحر درمانی داره که فرد تحویل جامعه‌اش بده (کد M5)."

"وضعیت آیین‌نامه‌های ارتقاء فاجعه‌ست شبیه جزیره‌ای بریده از همه جا که متناسب با نیازهای جامعه‌ی ما تنظیم نشده و برعکس آیین‌نامه‌های ارتقاء بر اساس و متناسب با آدمها و سیستمهایی که دارند تنظیم شده است (کد A1)."

۸- عدم قطعیت در نتایج پژوهش‌های حوزه علوم انسانی

این مقوله انتخابی دارای ۸ مقولهٔ محوری است که نمونه نظرات مشارکت‌کنندگان عبارت است از:

"اولاً چالشی که علوم انسانی بیشتر داره اینه که نظریه‌هاش نظریه‌های قطعی نیست بر خلاف علوم پایه، دلیلش کاملاً مشخصه سلیقه‌ها متفاوته، دیدگاهها تضارب با هم دارند تضارب افکار با هم زیاده میشه گفت صدقیت علم در علوم انسانی کمتره. نمیگیم علمیت نداره صدقیت کمتره بخاطر اینکه در علوم پایه و فنی مهندسی یک چیزی به اسم قطعیت وجود داره ما هر چقدر که بخوایم با قوانین کار بکنیم در علوم پایه، فنی و مهندسی این قطعیت بیشتره؛ اما در علوم انسانی اصلاً نمی‌تونی به‌طور قطع صحبت بکنی و همه چیز بر اساس حدسیات هست (کد A3). "

"ولی من فکر میکنم که هنوز جامعه‌ی آکادمیک ما به این باور نرسیده که علوم انسانی دارای شأن علمی است دارای علمیت و صدقیت است اما قطعیتش کمِ. کاملاً طبیعی چون با موجود غیرقابل پیش‌بینی سر و کار داره اما علوم فنی مهندسی نه؛ و تصمیماتی که برای ما میگیرند علوم فنی مهندسین و همه چیز و تو اون ساختار می‌بینند (کد A1). "

۹- عدم بازخورد گرفتن از اعضای هیئت‌علمی

این مقوله انتخابی دارای ٤ مقولهٔ محوری است که نمونه نظرات در این بعد به شرح زیر:

"اینکه حالا مهندسین بیشتر مسئول میشن شاید نشه تغییرش داد. دلایل تاریخی هم داره میشه راجع بهش صحبت کرد چرا اینگونه بوده اما میشه موظف کرد شما میخوای آیین‌نامه درست کنی بله مدیر پشتیبانی دانشگاه مهندسه مثال میزنم موظفی که از همه حوزه‌ها نظرسنجی کنی، استفاده کنی اونم با مکانیسم صحیح نه با یه مکانیسم ناقص. اینکه الان عرض کردم از شورا، معاونین پژوهشی استفاده میکنن این خوبه بخشی از اون فرآیند اما اون فرآیند هم کامل نیست چون معاون پژوهشی هم فقط ممکنه دیدگاه خاص خودشو داشته باشه (کد M4). "

"شما وقتی یک آیین‌نامه مینویسی بعد از ۲-۳ سال باید ببینی آیا به نتایج و اهدافش رسید یه ارزیابی بکنیم اشکالاتش رو برطرف کنیم. خیلی غیرسازمان‌مند این اتفاق میفته همونی که شما فرمودید. حالا ممکنه یه دفعه انتقادها، نگاه‌هایی از اینور و اونور مطرح بشه ولی اینکه چقدر تأثیرگذار باشه روی سیاست‌گذاری، باز به دلایل مختلف از جمله نداشتن صنف، نبودن کانال‌های مناسب فقط گفته میشه حالا در محافل خصوصی و در گپ و گروههایی بین اساتید ولی کجا و چقدر اثر بزاره... ممکنه یه مسئولی باشه در گفت و شنود با اون مسئول هم موافق باشن ولی بازم مسئول اسیر اون ساختار بوروکراتیک و موانع هست که اونم نتونه، شاید دلش بخواد بگه حداقل اینه که ما حرفهای این‌ها رو جایی مطرح کنیم ولی نتونه انجامش بده چه در سطح رئیس دانشگاه باشه چه در سطح معاون و یا سطوح دیگر مدیریت (کد M4)."

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

"میدونی یه مقدار آیین‌نامه‌هایی که نوشته شده یه مقدار که چه عرض کنم قشنگ مشخص میکنه شما در چه چهارچوب و قالبی باید حرکت کنی به همین دلیل آیین‌نامه‌ها مهم‌اند و بعد از ۳-٤ سال باید بررسی کنیم که حالا این استاد آیین‌نامه رو اجرا کرد مثلاً چه اتفاقی افتاد چه تأثیری داشت. چه نفعی دانشگاه و خودش برد چه نفعی جامعه برد به هرحال هدف‌هایی که برای آیین‌نامه در نظر میگیریم مشخص بشه (کد M4)."

۱۰- عدم تناسب سازی طرح‌های پژوهشی، گرنت و ارتباط با جامعه در حوزه علوم انسانی

تناسب سازی طرح‌های پژوهشی و گرنت به‌ویژه در حوزۀ علوم انسانی با تمام تنوع رشته‌هایی که دارد آخرین موضوع بحث‌برانگیز در این مقوله انتخابی می‌باشد که دارای ۷ مقولۀ محوری است. نمونه نظرات در این مورد به شرح زیراست:

"دانشگاه‌های خارجی همه این‌ها رو دارند یعنی دانشگاه‌های درجه اول. اونها مثلاً گروه‌های پژوهشی، هسته‌های پژوهشی حتی انستیتوهایی در داخل یا در مجاورت دانشکده دارند که این‌ها میتونه علوم انسانی رو به جامعه وصل بکنه. چون اونجا جامعه میتونه بیاد از اون پژوهش‌های درازمدت که عرض کردم انجام بدن اونو یه فرد به تنهایی نمیتونه انجام بده اون باید حتماً در قالب یک گروه، هسته، مرکز پژوهشی که در داخل خود دانشکده باشه میتونه شکل بگیره. به‌طورکلی ارتباطات بین دانشگاهی ما و اون منتورینگی که به قول معروف برای کارهای علمی لازمه در کشور ما هنوز شکل نگرفته (کد M8)."

"بحث دیگه‌ای مثل طرح‌های پژوهشی میشه اشاره کرد، گرفتن یه طرح پژوهشی در حوزه‌ی فنی مهندسی ساده‌تر از یک استاد علوم انسانی بخصوص بخواد با صنعت در ارتباط باشه (کد A6)."

"ما اتفاقا در پژوهشکده با این موضوع مواجه هستیم شما یک اشتباه دیگری که کردید اومدید در دانشگاه دفتر ارتباط با صنعت زدید. آیا در تشکیلات‌تون اگر من علوم انسانی بخوام با جامعه ارتباط برقرار کنم تحت عنوان کدوم دفتر باید ارتباط کنم همین دفترِ! یعنی قراردادهایی که من پژوهشی می‌نویسم توسط همین دفتر انجام میشه (دفتر ارتباط با صنعت). خب چرا باید اسمش دفتر ارتباط با صنعت باشه؟ باید دفتر ارتباط با جامعه باشه. صنعت بخشی از جامعه‌ست. پس رویکرد دانشگاه‌ها چیه؟ رویکرد دانشگاه‌ها اینه که اونها هم درواقع نه این‌که کار ما رو، کار حوزه‌ی علوم انسانی رو کار نمی‌بینند. خب حالا من میخوام ارتباط با صنعت داشته باشم اون کسی که مثلا شیمی، فیزیک، نفتِ میره ارتباط با صنعت میگیره و برای دانشگاه ایجاد درآمد میکنه برای خودش هم درآمد فراوانی ایجاد میکنه حالا اگر یک استاد جامعه‌شناسی مثلا میخواد بره آسیب‌شناسی کنه اولا کدوم مجری هست منظورم (دفتر مجری مثل ارتباط با صنعت) هست بگه آقا بیا منو نقد کن و بعد پول بده که نقدش کنه اینم یکی از اشکالاتی که در ارتباط با خدمات کلینیکِ (کد M2)."

"نکته دیگر اینکه اساتید علوم انسانی در زمینه دریافت گرنت تمایل زیادی ندارند چون هزینه‌کرد گرنت در زمینه‌های محدود و تعیین شده است که در بسیاری از موارد با فعالیت‌های اساتید علوم انسانی هماهنگی ندارد و هم سنخ نمیباشد (کد M7)."

"ارتباط بین دانشگاه و نیازهای جامعه خیلی روشنه. حالا شما میخوای بگی در کشور ما نیست در کشورهای دیگه هست اینا بحث‌های آسیب‌شناسی، من وارد نمیشم ولی تائید میکنم در کشوری مثل آلمان یا کشورهای اروپایی اصلاً اینطوری نیست که یک نفر بتونه یک بودجه‌ی بی حسابی در اختیارش گذاشته بشه و خیلی هم به نیازهای جامعه کاری نداشته باشه. حتما باید یک هیئت‌علمی یک دانشجو دکترا یک نیاز جامعه رو شناسایی کرده باشه بره یه استاد پیدا بکنه که تو اون زمینه بتونه کمکش کنه بگه من این تز دارم که می‌تونم با این تز این مسأله‌ی جامعه رو حل کنم بعد میان ۳-٤ سال بهش وقت میدن مطالعه میکنه بودجه وحقوق بهش میدن تا بتونه مشکل جامعه رو حل بکنه (کد A5)."

در پاسخ به پرسش دوم پژوهش با این مضمون که " برای برطرف کردن این مشکلات چه راهکارهایی می‌توان پیشنهاد کرد؟"، جدول ٤ مجموعه کدهای محوری و انتخابی استخراج شده از پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان را نشان می‌دهد.

جدول ٤. راهکارهای پیشنهادی جهت اصلاح آیین‌نامه ارتقاء

ردیف	کد محوری	کد انتخابی (بعد)
۱	ارزیابی مشابه در بعضی فعالیت‌های مشترک (کیفیت آموزش، کمیت تدریس، تعداد مقالات منتشرشده)	ارزیابی ویژه در فعالیت‌های پژوهشی حوزه علوم انسانی در مقایسه با علوم پایه و مهندسی
۲	ارزیابی به طریق تأثیرگذاری در رسانه‌ها (تعداد بینندگان، میزان اثرگذاری و	

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

	نظرسنجی)	
۳	ایجاد پژوهش‌های میان‌رشته‌ای	
٤	تنظیم آیین‌نامه و برنامه‌های آموزشی در راستای اهداف	
٥	تصریح در مشخص کردن چشم‌انداز هر دانشکده/ دانشگاه	
٦	اصلاح زیربناها و ساختارها	تشکیل هیئت‌های ممیزه و زیرساخت‌های ویژه علوم انسانی
۷	تفکیک و تشکیل هیئت‌رئیسه و هیئت ممیزه مختص علوم انسانی	
۸	ایجاد حوزه‌های دانشی جداگانه به‌وسیلهٔ شوراهای دانشکده‌ای	
۹	اجرای اصلاحات بر اساس بنیاد و ساختار درست	
۱۰	تفکیک حوزه‌های آموزشی و پژوهشی	
۱۱	تفکیک علوم انسانی‌ها از هم (علوم اجتماعی و علوم رفتاری)	
۱۲	تنظیم آیین‌نامه علوم انسانی با خبرگان علوم انسانی	
۱۳	تفکیک عملکردی و محتوایی آیین‌نامه	
١٤	توجه به خصلت معلمی استاد	توجه به شایستگی‌ها، شخصیت و عملکرد شاگرد پروری در ارتقاء
۱۵	توجه به سرمایه‌های انسانی جامعه	
١٦	شأنیت دادن به جایگاه استاد در جامعه	
۱۷	عدم تنظیم محتوای آیین‌نامه‌ها با شایستگی و مهارت‌های استاد	
۱۸	ارتقاء اساتید به دلیل تدریس و پرورش دانشجوی مؤثر	
۱۹	شایسته‌سالاری	
۲۰	عدم الزام به‌مراتب استادی	
۲۱	ارائه تئوری‌های جدید بر اساس وضعیت موجود	توجه به اثربخشی فعالیت‌ها و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه
۲۲	تصریح در مسئولیت دانشگاه‌ها	
۲۳	مسئله‌یابی مشکلات جامعه توسط دانشگاه	
٢٤	تنظیم آیین‌نامه در جهت مسئولیت اجتماعی	
۲۵	مشخص کردن مسئولیت اجتماعی رشته‌های دانشگاهی	
٢٦	نگاه حل‌المسائلی به دانشگاه و هدایت حوزه‌های تحقیقاتی	
۲۷	اندازه‌گیری خدمات علوم انسانی از نظر اثرگذاری در جامعه	
۲۸	توجه ویژه به تولیدات علمی که در اجتماع کاربرد دارد	
۲۹	درج مزیت‌های علوم انسانی در آیین‌نامه	
۳۰	اصلاح دروس دانشگاهی	توجه به سیاست‌های آموزشی در حوزه علوم انسانی
۳۱	توجه به سرمایه‌گذاری در آموزش اساتید	
۳۲	تکاپوی علمی دانشگاه‌ها و درآمدزایی اقتصادی	
۳۳	گزینش و ارزیابی صحیح اساتید، در فضای علمی دانشگاهی	
۳٤	تشکیل کمیته‌ای در سطح دانشگاه و شفاف‌سازی نظریه‌پردازی	
۳۵	ایجاد انگیزه و نشاط علمی اساتید	

همان‌گونه که در جدول شمارهٔ ٤ مشاهده می‌شود، تمام کدها با یکدیگر در ارتباط بود و الگویی را از راهکارهای پیشنهادی اصلاح شکل کنونی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی در تناسب با حوزهٔ علوم انسانی، از دیدگاه خبرگان این حوزه نمایان می‌کند. در ادامه ویژگی‌های هر کد انتخابی با ذکر نمونه‌هایی از شواهد گفتاری مشارکت‌کنندگان ارائه‌شده است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.2008800.1402.15.3.3.5]

۱- ارزیابی ویژه در فعالیت‌های پژوهشی حوزهٔ علوم انسانی در مقایسه با علوم پایه و مهندسی

این مقوله انتخابی دارای ۵ مقولهٔ محوری است. در ادامه نمونه نظر مشارکت‌کنندگان در این بعد به شرح زیر است:

"مشکلی که داریم اینه که باید تفکیک کنیم بین استادان آموزشی با پژوهشی، حتماً میگید که ما چنین تفکیکی داریم برای آیین‌نامه ارتقاء، آموزشی‌ها یک آیین‌نامه دارند و پژوهشی‌ها یک آیین‌نامه دارند. ولی تفاوتی ندارند هر چی آموزش داره پژوهش هم داره؛ یعنی مشکل این آیین‌نامه چیه؟ اینه یه آدمی هست که میتونه خوب تبیین کنه خوب استدلال کنه خوب درس بده شما چرا اونو مجبور می‌کنید که مقاله بنویسه اون درواقع هنرش درس دادن. ما استادان بزرگی داریم که نوشته کم دارند، برعکس استادان بزرگی داریم که هم نوشته دارند هم تدریس خوب، استادانی داریم که بیشتر پژوهش کردند پس شما باید بیایید من در دفاع از استادان آموزشی میگم شما استادان آموزشی‌تون هم لازم نیست که اونها رو مجبور به پژوهش بکنید همین که اونها پژوهش‌های دیگران رو بخوونند و تسلط کافی به نظریه‌های دیگران داشته باشند و بتوانند به درستی آن‌ها را در سر کلاس نقد و ابلاغ کنند این برای شما باید کافی باشه (کد M2)."

"علت اینکه آیین‌نامه‌ها باید متفاوت باشه اولا اینکه آیین‌نامه‌ها میتونه در یک سری موارد مشترک باشند توی اصول میتونه مشترک باشه بحث کیفیت آموزش، کمیت تدریس، تعداد مقالاتی که منتشر کردند و موارد اینگونه ... (کد A3)"

۲- تشکیل هیئت‌های ممیزه و زیرساخت‌های ویژه علوم انسانی

از اثرگذارترین راهکارها که دارای ۸ مقوله محوری است. در ادامه نمونه نظر مشارکت‌کنندگان در این بعد به شرح زیر است:

"به نظر من هیئت ممیزه جدا درست کردن فایده‌ای نداره چون بر اساس آیین‌نامه کار میکنه درسته روی تشخیص‌های خودشم دست میزاره باز نهایتاً ورود به یک پرونده ارتقاء و اون هیئت‌علمی بر اساس آیین‌نامه است. درواقع هیئت ممیزه متخصص برای اینه که شما هر گروه و شورایی تشکیل بدی این‌ها آیین‌نامه میخوان آیین‌نامه وقتی جدا شد میگن کسانی کار بکنند که تخصص دارند، فهم این آیین‌نامه را دارند (کد M5)."

"از نظر من رهآورد در اصلاح زیربناها است که اصلا از دست ما خارج است. رهآورد در آزادی آکادمیک است رهآورد در از بین بردن رقابت های آلوده در بین اعضا هیئت‌علمی است. رهآورد در زنده نمودن ارزش‌هایی است که پس زده شده اند و... خلاصه چیز هایی است که فکر نمی‌کنم بتوان آن‌ها را در این شرایط، عملی نمود (کد A2)."

"اگر آیین‌نامه‌ها اصلاح نشه و بر اساس شایستگی، استاد ارتقاء داده نشه قطاری که در حال حرکت هست بر اساس سلیقه و منافع و نیازهای آدمهایی که اون آیین‌نامه رو تنظیم کردند (کد A1)."

" اولا" ما یک لباس رو نباید به تن همه بکنیم اگر میخوایم تغییر ایجاد بشه ۱- حتما باید حوزه‌ی علوم انسانی هیئت ممیزه خاص خودشو داشته باشه ۲- باید علوم انسانی برای جایگاهش فکری بکنه زمینه در دانشگاه فراهم بشه از طرفی معظلات کشور رو از طریق پژوهش‌های درازمدت حل بکنه یعنی علوم انسانی سهم درتوسعه‌ی کشور و به رسمیت شناخته شدن چون اگر به رسمیت شناخته نشه طبیعیِ بودجه‌ای بهش اختصاص داده نمیشه چون میگن که علوم انسانی چه کار میخواد بکنه در صورتی که شما وقتی نگاه بکنید میبینی که طرح‌های کلان ملی همیشه باید یک پیوست فرهنگی، محیط زیستی، ...داشته باشه این‌ها رو کی انجام بده؟ علوم انسانی ولی جای این‌ها در پروژه‌های کلان خالیه (کد M8)."

۳- توجه به شایستگی‌ها، شخصیت و عملکرد شاگرد پروری در ارتقاء

این مقوله انتخابی دارای ۷ مقولهٔ محوری است. در ادامه نمونه نظر مشارکت‌کنندگان در این بعد به شرح زیر است:

"ما یک بیانیه‌ای داریم در ماده ۲ منتها اون موقع معاون وقف پژوهشی قبول نکرد گفت من اصلا هدفم این نبود و حتی توی شورای پژوهشی دانشگاه هم نیاوردن این چیزی که ما تنظیم کردیم یعنی حتی حاضر نشدن مطرحش کنند. متأسفانه تصمیم‌گیرندگان از یک تفکر خاص‌اند که نمی‌خواهند زیر بار این حرفها بروند. دانشگاه علوم پزشکی اصلا اعضای هیئت‌علمی طبق آیین‌نامه آن‌ها می‌توانند ارتقاء بگیرند به خاطر اینکه معلم خوبی‌اند؛ بنابراین به دلیل

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

تدریس، پرورش دانشجو و ... راه براشون گذاشته تو همون آیین‌نامه که بر اساس اون یک نفر استادیار میتونه دانشیار بشه به دلیل اینکه معلم خوبی است (M5)."

" تو جذب و استخدام باید به مهارت فرد نگاه کنیم میخوام استاد فیزیک استخدام کنم به موارد جانبی و الویت‌دار تخصصی هم نگاه میکنم وزنه سنگین باید به تخصص‌اش باشه من باید گرید ۱ که وزنه فرهنگی داره یا گرید ۳ که نگاه فیزیک تخصصی داره! (کد A7)."

٤- توجه به اثربخشی فعالیت‌ها و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه

از راهکارهای مطرح‌شده توسط مشارکت‌کنندگان که دارای ۹ مقوله در حوزه ارتقاء است. نمونه نظرات مشارکت‌کنندگان به شرح زیر است:

"الان یک علامت سؤال بزرگ دارم اگر من استاد تمام بشم خیلی عنوان بزرگیه یعنی من اگر گفتم استادم بابت چی؟ کدام اختراع و حرف تازه؟ کدام اثربخشی اجتماعی؟ شما نگاه کن اینهمه استاد داریم تازه با این آیین‌نامه که همه گله‌مندند اثربخشی اجتماعی این استادان کجا بوده؟ چه تحولی در جامعه ایجاد کردن؟ این‌ها نمیگم مقصرند، میگم استاد یعنی این؛ یعنی یک وقت بشه به خاطر یک خدمت بهش یک ضرب استادی داد بخاطر ایجاد یک انقلاب در افکار، در نظریه، یک کتاب مؤثر و ماندگار. بحث اینه هر چیزی برای پیشرفت حامی لازم داره (کد M5)."

"ببینید کلاً دانشگاه یک مرکز علمی و تجمع عقلانی است که به‌منظور رفع نیازهای حال و آتی جامعه داره فعالیت میکنه این نیازها از مادی شامل میشه تا نیازهای معنوی، همه‌ی نیازها. به عبارتی دانشگاه یک کانون و چشمه‌ی جوشانی است که دائماً داره بر اساس یک سری سازوکارهای منطقی و علمی خودش تولید فهم، درک و مسئولیت میکنه؛ یعنی هر فهم و دانشی به دنبال خودش درک و مسئولیتی رو ایجاد میکنه. فرض بفرمایید نیروی انسانی نیازهای آموزشی‌اش داره تغییر پیدا میکنه چون تکنولوژی داره عوض میشه اونوقت باید برم به سمت آموزش‌های جدید، برنامه‌ریزی‌های جدید برای نیروی انسانی (کد A5)."

"ذهنیت عموم اینه که علوم انسانی‌ها به مشکلات جامعه ارتباطی ندارند کی همچین حرفی زده الان رشته‌ی تاریخ ما چقدر میتواند مشکلات تاریخی جامعه رو حل و فصل بکنه همین نکته‌ای که گفتم سندخوانی این‌ها کار بچه‌های تاریخ و ادبیاتِ؛ مثلا ویرایش، تصحیح نسخ خطی؛ بنابراین اتفاقاتی باید بیفته حالا ما چون کلینیک و آزمایشگاه نداریم از این امتیازات بی‌بهره‌ایم. ما زمان دکتر- پیشنهاد دادیم که دانشکده ادبیات بیاد مرکز نظارت بر تولیدات علمی دانشگاه طراحی بکنه یعنی هر استادی که کتاب می‌نویسه و دانشگاه میخواد چاپ بکنه باید این مرکز از نظر نگارش، درست نویسی، معادل نویسی، ... تائید بکنه ایشون هم موافق بود منتها به دلیل عوامل دیگری نشد که این اتفاق بیفته (کد M1)."

٥- توجه به سیاست‌های آموزشی در حوزه علوم انسانی

این مقوله انتخابی دارای ٦ مقولهٔ محوری است. نمونه نظرات مشارکت‌کنندگان به شرح زیراست:

"یک جامعه انسانی در دانشگاه‌ها دارای استعدادها و سرمایه‌هایی است که اگر روشون خوب کار بشه و با جامعه‌ی متقاضی یعنی مشتریانی که دنبال این مسائل هستند پاسخ نیازهاشون بگیرن این محیط فراهم بشه ممکنه که دانشگاه مثل خیلی از دانشگاه‌های دنیا، نگرانی از تامین درآمد نباشند. دانشگاه‌های بزرگ دنیا که این تکاپوی علمی اتفاق میفته اصلاً نگران درآمد نیستند چون اونقدر در محیط اقتصادی ارتباط دارند که تامین درآمد میکنن و در مسیر درست خرج میشه؛ و ما کم کیس نداریم اعضایی که از دانشگاه‌های ما مهاجرت میکنند میرن خارج از کشور، وقتی میبینی و میپرسی ازشون چیکار میکنی میگه من دارم روی پروژه‌ها کار میکنم نمیگه که از دانشگاه شهید بهشتی مهاجرت کنم برم اونجا که کلاس بگیرم اصلاً این نیست میره اونجا میشینه روی پروژه‌ها و مسائل این شکلی کار میکنه (کد M3). "

"هرم دانشجویی ما تغییر کرده در دانشگاه‌های مادر وقتی نگاه میکنیم میبینیم که اکثریت دانشجویان ما تحصیلات تکمیلی هستند که کار پژوهش دارن انجام میدن و اونهایی که در دوره‌ی کارشناسی هستند درصد کمتری رو به خودش اختصاص میدن؛ و الان دیگه هیچ دانشگاهی هیچ استادی رو با کارشناسی ارشد جذب نمیکنه یعنی حتماً باید دکترا داشته باشه که اونم موقعی که برای جذب فراخوان میدن چندین برابر اون تعدادی که مورد نیاز هست ما متقاضی داریم این نشون میده که جایگاه پژوهش در دانشگاه تغییر کرده و شما، این آیین‌نامه اگر در اون زمان عرض کنم که مناسب بوده ریل گذاری کنه که کمیت

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.2008800.1402.15.3.3.5]

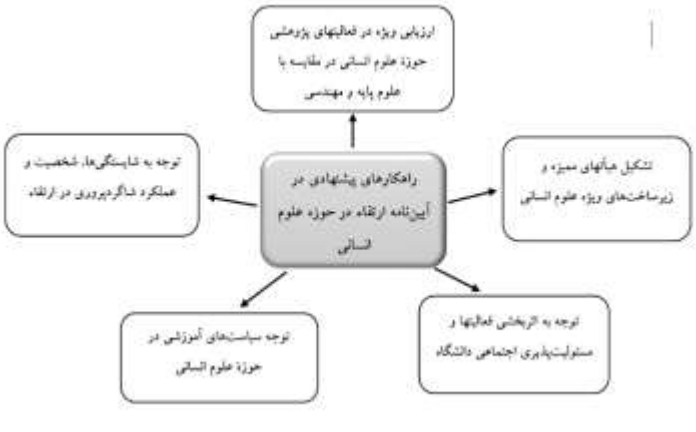
پژوهش بره بالا ولی الان دیگه ما در مرحله‌ی کیفیت هستیم یعنی ما باید در آیین‌نامه‌ی ارتقاء طوری تدوین بشه که بتونه به کیفیت کار پژوهشی بیندیشه نه اینکه کمیت رو فقط لحاظ بکنه (کد M8). "

بر مبنای کدهای محوری و انتخابی موجود در جداول ۳ و ٤، الگوهای مرتبط با آسیب‌شناسی و اصلاح آیین‌نامه ارتقاء در حوزه علوم انسانی در شکل‌های ۱ و ۲ مشاهده می‌شود. شکل ۱ الگوی استخراج‌شده از آسیب‌های شناسایی‌شده در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی را بر اساس دیدگاه مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد.



شکل ۱: آسیب‌های موجود آیین‌نامه ارتقاء در حوزه علوم انسانی

الگوی ۲ استخراج‌شده از راهکارهای پیشنهادی را در آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی در حوزه علوم انسانی بر اساس دیدگاه مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد.



شکل ۲: راهکارهای پیشنهادی اصلاح آیین‌نامه ارتقاء در حوزه علوم انسانی

نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی آسیب‌شناسی آیین‌نامهٔ ارتقاء مرتبهٔ اعضای هیئت‌علمی از دیدگاه خبرگان حوزهٔ علوم انسانی انجام شد. یافته‌های پژوهش، به دو بخش شناسایی چالش‌ها و پیشنهاد راهکارهای اصلاح آیین‌نامه ارتقای مرتبهٔ اعضای هیئت‌علمی در حوزهٔ علوم انسانی تفکیک

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

شده است. مضامین و جنبه‌های شناسایی‌شده در پژوهش حاضر در مقایسه با پژوهش‌های پیشین منتخب، در بخش چالش‌ها و آسیب‌ها تفاوت‌ها و شباهت‌هایی را نشان می‌دهد. شناسایی آسیب مقوله تفاوت ماهیت پژوهش در علوم انسانی در مقایسه با علوم پایه و مهندسی با یافته‌های یوسفی (۱٤۰۰) و (۱٤۰۱)، جمالی زواره، نصر اصفهانی و نیلی (۱۳۹۷) و پور فرد (۱۳۹۰) همخوانی دارد. مقوله نقد به نگاه کمّی با یافته‌های یوسفی (۱٤۰۱)، جمالی زواره، نصر اصفهانی و نیلی (۱۳۹۷)، ژانگ (۲۰۱۳) و فتح‌آبادی (۱۳۹۳) همخوانی دارد. هم‌چنین مقوله نادیده گرفتن فعالیت‌های ویژه در حوزهٔ علوم انسانی با یافته‌های یوسفی (۱٤۰۰)، روشن و قاسمی (۱۳۹۷) هماهنگی دارد. مقوله عدم توجه به درازمدت بودن فرایند نتیجه‌گیری در پژوهش‌های حوزه علوم انسانی در هیچ‌یک از پژوهش‌های پیشین موردبررسی قرار نگرفته است. مقوله عدم انعطاف‌پذیری و شفافیت آیین‌نامه‌ها که با یافته‌های پژوهش شانون و همکاران (۲۰۱٦) همخوانی دارد. مقوله زمینه‌سازی سرقت علمی و عدم رعایت اخلاق پژوهشی با یافته‌های قاسمی، روشن و محمدی (۱۳۹۷) هماهنگی دارد. از سوی دیگر، مقوله‌های عدم بازخورد گرفتن از اعضای هیئت‌علمی، عدم قطعیت در نتایج پژوهش‌های حوزهٔ علوم انسانی، در هیچ‌یک از پژوهش‌های پیشین مورداشاره قرار نگرفته است. همچنین مقوله عدم تناسب سازی آیین‌نامه‌ها با حوزه و گرایش رشته با یافته‌های یوسفی (۱٤۰۰)، جمالی زواره، نصر اصفهانی و نیلی (۱۳۹۷)، عصاره و عفیفیان (۱۳۹٦)، لوندر و ریس (۲۰۱٦)، ژانگ (۲۰۱۳) همخوانی دارد. درنهایت آخرین مقوله مشخص‌شده عدم تناسب سازی طرح‌های پژوهشی، گرنت و ارتباط با جامعه در حوزهٔ علوم انسانی نیز با یافته‌های حسان و شریف‌زاده (۱٤۰۲)، یوسفی (۱٤۰۰)، غلامی و همکاران (۱۳۹۷) هماهنگی دارد.

مضامین و جنبه‌های مشخص‌شده در پژوهش حاضر در بخش دوم (جدول ٤) با محوریت ارائه راهکارهای اصلاح آیین‌نامه ارتقا در جهت تناسب با حوزه علوم انسانی، با ۵ مقوله انتخابی، تفاوت‌ها و شباهت‌هایی را با پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد. مقوله توجه به سیاست‌های آموزشی در حوزه علوم انسانی در هیچ‌کدام از پژوهش‌های پیشین مورداشاره قرار نگرفته است. همچنین مقوله تشکیل هیئت‌های ممیزه و زیرساخت‌های ویژه علوم انسانی با یافته‌های روحانی و رشیدی (۱۳۹٦)، لوندر و ریس (۲۰۱٦)، یوسفی (۱٤۰۰) هماهنگی دارد. از دیگر مقوله‌های مشخص‌شده و تأثیرگذار توجه به شایستگی‌ها و شخصیت و عملکرد شاگرد پروری در ارتقاء است که با یافته‌های یوسفی (۱٤۰۰) هماهنگی دارد. مقوله بعدی مقوله توجه به اثربخشی فعالیت‌ها و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه است که با یافته‌های حسان و شریف‌زاده (۱٤۰۲)، یوسفی (۱٤۰۰) و غلامی و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد. مقوله ارزیابی ویژه در فعالیت‌های پژوهشی حوزهٔ علوم انسانی در مقایسه با علوم پایه و مهندسی با یافته‌های یوسفی (۱٤۰۰)، روشن و قاسمی (۱۳۹۷) هماهنگی دارد.

وضعیت موجود آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقاء از دیدگاه خبرگان علوم انسانی را می‌توان به شرح زیر ریشه‌یابی کرد:

از تحلیل وضعیت موجود آیین‌نامه ارتقاء چنین برمی‌آید که یکسان نگری به آیین‌نامه ارتقاء، چیرگی رویکرد کمّی و بوروکراتیک آیین‌نامه، عدم وجود توازن در ارائهٔ طرح‌های پژوهشی، گرنت و ارتباط با جامعه در علوم انسانی، عدم قطعیت در نتایج علوم انسانی، نامناسب بودن ترکیب هیئت‌های ممیزه و زیرساخت‌ها، همچنین عدم توجه به اثربخشی فعالیت‌ها و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عدم تخصیص امتیازات متناسب با فعالیت‌های هر رشته و گرایش از عمده نقاط ضعف این آیین‌نامه به شمار می‌رود. بروز این نقاط ضعف را می‌توان ناشی از تبعات مدیریت متمرکز در نظام آموزش عالی و سلسله‌مراتب تدوین و تصویب قوانین از بالا به پایین دانست. از طرفی دانشگاه‌ها نیز در نظام آموزش عالی فاقد استقلال کافی هستند و جاری‌سازی فرایند تمرکززدایی نیز اقدامی فراتر از اختیارات آنان است. لذا به دلیل وجود حوزه‌های مختلف علوم، اصلاح و بازنگری در محتوای کنونی آیین‌نامه ارتقاء نمی‌تواند آن‌چنان‌که باید اثربخشی و کارآمدی لازم را برای حوزهٔ علوم انسانی در دانشگاه‌ها و نظام آموزش عالی و در جهت پاسخ به نیازها و اولویت‌های جامعه داشته باشد. از سوی دیگر نمی‌توان برای تمامی رشته‌ها و

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

گرایش‌های آن‌ها نیز آیین‌نامه ارتقای جداگانه‌ای تدارک و تنظیم کرد، بنابراین راه‌حل میانه که قابلیت امکان‌سنجی و پیاده‌سازی دارد آن است که تلاش‌ها برای رفع کاستی‌های آیین‌نامه را بر تدوین آیین‌نامه‌های متفاوت و متناسب با حوزه‌های مختلف علوم متمرکز نمود.

پیشنهادها

افزایش کارآمدی نظام ارتقای مرتبهٔ اعضای هیئت‌علمی نیازمند آیین‌نامه‌ای است که مختص حوزهٔ علوم انسانی باشد تا بر اساس آن با هماهنگی تمامی ارکان تأثیرگذار بر ارتقاء به طراحی سازوکار و فرایند موردنیاز بپردازد. آیین‌نامهٔ ارتقای ویژه حوزه علوم انسانی که در آن عناصر مشترک رشته‌ها و گرایش‌های این حوزه در نظر گرفته‌شده باید با دید تخصص گرایی و تربیت افراد متخصص هر حوزه (که نهایتاً با اثرگذاری لازم به حل مسائل اقتصادی، سیاستی و اجتماعی و... جامعه منجر شود) تدوین، ارزیابی و اعتبارسنجی شود. در این راستا پیشنهادهای زیر جهت بهبود وضعیت موجود ارائه می‌شود.

- هم‌راستا نمودن آیین‌نامه ارتقاء مرتبهٔ اعضای هیئت‌علمی با آیین‌نامه ترفیع
- جایگزینی ارزیابی‌های کیفی اعضای هیئت‌علمی در ارتباط با ارزیابی کمّی
- تقویت بعد مسئله محوری فعالیت‌های اعضای هیئت‌علمی در راستای ارتقای سطح مسئولیت اجتماعی دانشگاه
- هم‌راستا نمودن فعالیت‌های توسعه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها با توجه به چشم‌انداز و مأموریت‌ها در راستای حل مسائل کشوری
- حذف رشته‌ها و گرایش‌هایی که تأثیری در روند حل مسائل کشوری ندارد و ایجاد رشته‌هایی که در حل مشکلات کشوری (به‌ویژه در مسائل اقتصادی کشور به‌مانند فعالیت‌های نوآورانه که در ایجاد مشاغل استارتاپی و گردشگری و ...) تأثیرگذارند
- تغییر معیارهای جذب اعضای هیئت‌علمی در راستای توجه به نیازهای کشوری، منطقه‌ای و استانی
- تخصیص بودجه مناسب برای حوزهٔ علوم انسانی و نظارت بر هزینه کرد آن با در نظر داشتن درازمدت بودن فرآیند حصول نتایج در پژوهش‌های علوم انسانی
- متناسب‌سازی طرح‌های پژوهشی، گرنت و ارتباط با جامعه در حوزهٔ علوم انسانی
- تفکیک خروجی‌ها و نوع پژوهش‌های رشته‌ها (بخصوص در زمینهٔ ارتباط با صنعت و دانشگاه) ویژه حوزهٔ علوم انسانی
- کاهش وابستگی درآمد اعضای هیئت‌علمی به مرتبهٔ علمی و مشروط نکردن افزایش حقوق آنان به ارتقاء
- متناسب‌سازی ترکیب هیئت‌های ممیزه با تخصص‌های موجود در حوزهٔ علوم انسانی و بازخورد گرفتن از فعالیت و عملکرد این هیئت‌ها در فواصل زمانی مناسب
- خارج نمودن امکان دست‌یابی به‌مراتب دانشیاری و استادی از فرآیندهای کمّی ارزشیابی جاری

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

منابع

- Asadbegi, Mohammad, Yousefi, Hadi, and Khajelou, Saleh Rashid Haji (2022). Identifying and explaining the key principles of the regulations for the promotion of faculty members of Iranian universities and research centers. Culture Strategy, 59. [in Persian].
- Abbaspour, Abbas; Ghorbanpaji, Agil; Namur Arabani, Zahra. (2023). Soft modeling is one of the factors affecting the commercialization of humanities researches. Iran Higher Education Scientific Research Quarterly, 14th year, 4th issue. [in Persian].
- Bozorgi, malake. (2007). Reviewing and criticizing the regulations for promotion of faculty members of universities and institutions of higher education, research and technology. Higher Education Department of Social Studies. Islamic Council Research Center. Subject code: 210, machine gun number: 9284. [in Persian].
- Borrás, Susan،and Edquist Charles (2013). The choice of innovation policy instruments. Technological Forecasting and Social Change, 80(8), 1513 –1522. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2013.03.002
- Blaskova, M. Blasko, R. Matuska, E. & Rosak -Szyrocka, J. (2015). Development of key competences of university teachers and managers, Procedia - Social and Behavioral Sciences,182, 187 – 196.
- Caffarella, R. &Zinn, L. F. (1999). Professional development for faculty: A conceptual framework of barriers and supports, Innovative Higher Education, 23 (4),241 -254.
- Ebrahimi, Yazdan. (2006). Recruitment of faculty members in universities and institutions of higher education in Iran and some prestigious universities in the world. Bureau of Cultural Studies (Education and Research Commission), serial number: 8177. [in Persian].
- Flanagan, Kieron, Uyarra, Elvira and Laranja, Manuel (2011). Reconceptualising the "policy mix" for innovation. Research Policy, 40(5), 702 –713. https://doi.org/10.1016/j.respol.2011.02.005.
- Fathabadi, Jalil. (2013). The attitude of faculty members of Tehran universities towards the cultural activities of professors based on the first article of promotion regulations, Iran Cultural Research Quarterly, 7(2), 97-116. [in Persian].
- Gholami, Zahra, Arasteh, Hamidreza, Noh Ebrahim, Abdul Rahim, and Zainabadi, Hassan Reza (2018). [in Persian].
- Ghasemi, Mojtaba; Roshan, Mohammad; Mohammadi, Maryam. (2017). From promotion to free fall: the contribution of Iranian researchers in the market of unreliable scientific journals. Iranian Higher Education Research Quarterly, 10th Year, Number 1. [in Persian].
- Hsieh, Hsiu - Fang & Shanon, Sara E. (2016), "Three Approaches to Content Analysis", Qualitative Health Research, 15 (9), 1211 -1233.
- Hessan, Reza; Sharifzadeh, Rahman. (2023). Designing regulations for the promotion of faculty members with the aim of improving the relationship between the industry and the university. Iran Higher Education Scientific Research Quarterly, 14th year, 4th issue. [in Persian].
- Ingram, H., Schneider،A. L., and DeLeon, P. (2014). Theories of the Policy Process. In Theories of the Policy Process.
- Jamali Zavareh, Betul; Nasrasafhani, Ahmadreza; Nili, Mohammadreza. (2017). Analyzing the regulations for the promotion of faculty members: challenges and consequences. Iranian Higher Education Research Quarterly, 10th Year, Number 1. [in Persian].
- Li, M & Zhao, Y. (2013). Exploring learning & teaching in higher education, New York: Springer.
- Levander, S. & Riis, U. (2016). Assessing educational expertise in academic faculty promotion. Nordic Journal of Studies in Educational Policy, 201602 - 3, 33359, DOI: 1043402/ nstep. v2433359.
- Moradi, M. (2014). Paradigm transition from quantitative research to qualitative research in humanities. Rahyaft, 57. [in Persian].
- Mohammadi Dostdar, Hossein; Mir Hosseini, Abdul Hamid. (2012). Policies and processes of promotion of academic faculty members in selected universities of the world, Science and Technology Policy Journal, 2(4), 55-70. [in Persian].

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

- Osare, Farida; Afifian, Farzaneh. (2016). A review on the regulations for the promotion of academic staff members of the universities and educational institutions of the country: Pathology and providing solutions, Book Review, Information and Communication Quarterly, 15, 213-223. [in Persian].
- Pourfard, Mohammadreza. (2011). Examination and pathology of the regulations for the promotion of academic staff members, the research plan of the scientific and technology vice president. March 2011. [in Persian].
- Stommel, M., Wills, C.E. (2004). Clinical research, Concepts and principles for advanced practice nurses. Lippincott Williams and Wilkins, PA, USA.
- Roller, M.R., Lavrakas, P.J. (2015). Applied Qualitative Research Design. Guilford Press, USA.
- Roshan, Mohammad; Ghasemi, Mojtaba. (2017). Behavioral analysis of faculty members of humanities and social sciences faculties in the process of scientific promotion. Scientific Research Quarterly Journal of Higher Education of Iran. Year 10, number one. [in Persian].
- Rouhani, shadi; Rashidi, Zahra. (2017). Analyzing the lived experience of academic staff members from the process of promoting the academic rank: a study using the phenomenological method. Iranian Higher Education Research Quarterly, 10th Year, Number 1. [in Persian].
- Yosefi, Hadi. (2021). The requirements for the efficiency of the faculty member promotion system. Deputy of Cultural Studies (Islamic Council Research Center). Subject code: 270, machine gun number: 17599. [in Persian].
- Yousefi, Hadi. (2022). Examination and pathology of the system of promotion of academic faculty members (proposed package of amendment and revision of the regulations for the promotion of academic faculty members). Vice President of Social and Cultural Research - Cultural Studies and Education (Department of Higher Education, Research and Technology). Islamic Council Research Center. Subject code: 270, machine gun number: 18226. [in Persian].
- Uiniversity of Birmingham. (2022). https://www.birmingham.ac.uk
- Zhang, J. (2013). Promotion criteria, faculty experiences and perceptions: A qualitative study at a key university in China, International Journal of Educational Development, 33, 158 -195.
- HTTPS://DLP.MSRT.IR/FA/REGULATION/CATEGORY/46/%D
- HTTP://JOURNALS.MSRT.IR
- HTTPS://WWW.MPOKZ.IR/UPLOADS/2019/05/GHAVANIN_90_95_BARNAMEH_PANJOM.PDF

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

Pathology of the regulations for promotion of faculty members from the humanities experts point of view [1]

Elaheh Soleymanzadeh*[2]
Akbar Goldasteh[3]

Received: 2024/01/19
Accepted: 2024/06/24

Abstract

Objective: How to compensate for the services and promote the scientific level of academic staff as the most important input in the process of knowledge and technology production has always been in the focus of attention of those involved. Iranian universities are no exception to this rule, and regulations for the promotion of their faculty members have been approved and announced for implementation. The last regulation in this field was approved in 2014 and its implementation has become mandatory since 2015. The aim of the present research was to analyze the pathology of the regulations for the promotion of academic staff members based on the views and experiences of experts in the field of humanities.

Methodology: The research approach was qualitative and a semi-structured interview tool including 4 questions was used. The statistical population of the research includes experts in the field of humanities working in various educational and research units of Shahid Beheshti University, who had at least 5 years of executive management experience in the university. The selection of the sample has been done in a targeted way until reaching theoretical saturation. At the end, 25 people participated in the research. Data coding was carried out using foundational data theory in three stages.

Findings: The research findings showed that 381 primary concepts (open codes), 117 core codes and 15 selective codes (dimensions) were extracted. The dimensions obtained from the problem include 2 models. The first model includes 10 selected categories in the field of pathology of the regulations for the promotion of academic faculty members in the field of human sciences and its challenges, and the second model focuses on providing solutions for the improvement of the regulations for promotion of academic faculty members, including 5 optional categories.

Discussion and conclusion: Analyzing of the current situation of the promotion regulation, it appears that the uniformity of the promotion regulation and the dominance of the quantitative and bureaucratic approaches are among the main weaknesses of this regulation. Therefore, due to the existence of different fields of science, the modification and revision of the current content of the promotion regulations cannot achieve the necessary effectiveness for the field of humanities compared to other fields (especially basic sciences and engineering) in universities and in the higher education system in order to respond to the needs of society. Therefore, it is suggested that the compilation of different regulations appropriate to different fields of science should be taken into consideration.

Keywords: Pathology, promotion regulations, humanities, higher education, qualitative approach

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.3.3.5]

[1]The present article is written based on an independent research, which is carried out in 2022 at Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

[2]Corresponding Author: Master's Graduate in Education and Improvement of Human Resources, Science and Culture University, Tehran, Iran, Email: e.soleymanzadeh@mail.sbu.ac.ir

[3] Assistant Professor, Educational Sciences Department, Humanities, Science and Culture University, Tehran, Iran, Email: Goldasteh@usc.ac.ir