

Effective Factors and Strategies to Deal with Scientific Stagnation from the Perspective of Mazandaran University of Medical Sciences Faculty Members: a Qualitative Study

Nassim Ghahremani¹

Fattane Amuei²

Seyed Hamzeh Hosseini³

Farhad Gholami⁴

Aliye Zamani kiasari⁵

Siavash Moradi⁶

Pedram Ebrahimnejad⁷

Hamid Sharif-Nia^{8,9}

Roghayye Valipour Khajehghayasi¹⁰

Maryam Nemati¹¹

Azam Esmaeilighajari¹²

¹ PhD in Higher Education, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

² Assistant Professor, Center for Studies and Development of Medical Sciences Education, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

³ Professor, Psychosomatic Research center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

⁴ Assistant Professor, Department of Internal Medicine, Faculty of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

⁵ Associate Professor, Department of Anesthesiology, Faculty of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

⁶ Associate Professor, Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

⁷ Associate Professor, Department of Pharmaceutics, Faculty of Pharmacy, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

⁸ Associate Professor, Amol Faculty of Nursing and Midwifery, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

⁹ Psychosomatics Research Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

¹⁰ PhD in Higher Education, Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

¹¹ PhD in Curriculum Planning, Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

¹² MSc in Clinical Psychology, Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

(Received December 12, 2023 ; Accepted April 11, 2024)

Abstract

Background and purpose: In universities, the issue of attracting and retaining faculty members is of great importance. If this is not possible for any reason, it can lead to the academic stagnation of academic staff members the loss of motivation in their career path, and interruption in the implementation of their seven duties. Considering the importance of the advancement of academic staff members as educational and research elites of the country and their significant role in training skilled human resources, especially the role of academic staff members of the Ministry of Health and Medical Education in training graduates of medical sciences that are related to the general health of the society, are related, this study was carried out to identify, diagnosing the factors and ways to prevent their scientific stagnation.

Materials and methods: This study was conducted with a qualitative method from January to December 2023. In this research, according to the nature of qualitative research, to explain the perceptions, attitudes, and behaviors of the participants, the purposeful sampling method with maximum diversity was used, as well as the snowball sampling method because the goal was to select participants. Which was a rich source of information and helped the researcher to better understand the concept of scientific stagnation. The participants were faculty members who had been faculty members for at least 10 years. In addition to conducting in-depth and semi-structured interviews, upstream documents and the results of similar studies were also examined.

Results: In total, 3 themes, 18 categories, and 118 codes were extracted as follows: The main themes of this study are the causes of scientific stagnation, the challenges of the advancement path, and the strategies to prevent scientific stagnation. The theme of scientific stagnation includes 47 codes and 6 categories (individual, organizational, psychological, skill, job, and research factors). The content of the challenges of the promotion path, including 33 codes and 6 categories (the challenges of the path of the promotion regulations, challenges in cultural, educational, research, executive activities, and challenges of examining cases for promotion of scientific rank). The content of the solutions to prevent scientific stagnation includes 38 codes and 6 categories (the solution to prevent scientific stagnation in connection with the regulation of promotion, cultural, educational, research, executive activities, and the review of files for the promotion of scientific rank.)

Conclusion: Based on the results of the present study, the researchers identified the causes of scientific stagnation; also, they believe that revising the promotion regulations is the most important way to prevent scientific stagnation. They stated that in the revision of the bylaws, in addition to the quantitative indicators, in each of the scoring factors, their quality can also be addressed. In terms of education, the quality and innovation of education should be considered. In the research section, pay attention to the applicability of the research. They believed that scientific stagnation is preventable and can be countered through broader scientific productivity measures and reward systems that encourage innovative and exploratory projects. In the executive department, the quality of work and useful changes and developments during the executive activity should be the criteria. In cultural activities, pay attention to social and quality activities; also, they brought up the faster process of promotion cases and the existence of elite human resources to handle possible problems. They stated that with the approach of delegating authority to the country's medical sciences universities and revising the promotion and promotion bylaws, it is possible to deal with the factors causing scientific stagnation and take a step towards a responsive university.

Keywords: academic stagnation, faculty members, university of medical sciences, qualitative study, content analysis

J Mazandaran Univ Med Sci 2024; 34 (232): 180-190 (Persian).

Corresponding Author: Seyed Hamzeh Hosseini - Psychosomatics Research Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran. (E-mail: shhosseini@mazums.ac.ir)

عوامل مؤثر و راهکارهای مقابله با رکود علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران: یک مطالعه کیفی

نسیم قهرانی^۱
 فتحانه عمومی^۲
 سید حمزه حسینی^۳
 فرهاد غلامی^۴
 عالیه زمانی کیاسری^۵
 سیاوش مرادی^۶
 پدرام ابراهیم نژاد^۷
 سید حمید شریف نیا^۸
 رقیه ولی پور خواجه غیاثی^۹
 مریم نعمتی^{۱۱}
 اعظم اسماعیلی قاجاری^{۱۲}

چکیده

سابقه و هدف: در دانشگاه‌ها موضوع جذب و نگهداشت اعضای هیأت علمی از اهمیت بالایی برخوردار است. چنان‌چه این امر به هر دلیلی می‌سر نگردد، می‌تواند منجر به رکود علمی اعضای هیأت علمی و افت انگیزه در مسیر شغلی و وقفه به اجرای وظایف هفتگانه آنان گردد. با توجه به اهمیت پیشرفت اعضای هیأت علمی به عنوان نخبگان آموزشی و پژوهشی کشور و نقش سزای آن‌ها در تربیت نیروی انسانی ماهر به مخصوص نقش اعضای هیأت علمی وزارت بهداشت درمانی و آموزش پزشکی در تربیت دانش آموختگان رشته‌های علوم پزشکی که بسلامت عمومی جامعه در ارتباط هستند لذا پرداختن به دلایل رکود علمی و یافتن راه حل برای جلوگیری از آن ضروری است. این مطالعه کیفی با هدف بررسی عوامل مؤثر بر رکود علمی و راهکارها از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، انجام گذشت.

مواد و روش‌ها: این مطالعه با مدل فارغ‌التحصیلی، و به شیوه کیفی از نوع تحلیل محتوا از دی ماه ۱۴۰۱ الی آذر ۱۴۰۲ انجام شده است. در این پژوهش با توجه به ماهیت پژوهش کیفی به منظور تبیین ادراک، نگرش‌ها و رفتارهای مشارکت کنندگان، از روشن نمونه‌گیری هدفمند با حداکثر تنوع و هم‌چنین نمونه‌گیری به روش گلوله برای استفاده شد چرا که هدف، انتخاب مشارکت کنندگانی بود که منبع غنی از اطلاعات بوده و به محقق جهت درک بهتر مفهوم رکود علمی کمک نمود. مشارکت کنندگان، اعضای هیأت علمی بودند که حداقل ۱۰ سال عضو هیأت علمی بوده‌اند. علاوه بر انجام مصاحبه عمیق و نیمه ساختار یافته، اسناد بالادستی و نتایج مطالعات مشابه نیز مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: در مجموع ۳۳ مضمون اصلی، ۱۸ مقاله و ۱۱۸ کد به شرح پیش رو استخراج شد، مضمون رکود علمی شامل ۲۷ کد و ۶ مقوله با عنوانی عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل روانشناختی، عوامل مهارتی، عوامل شغلی و عوامل پژوهشی مضمون چالش‌های مسیر ارتقا شامل ۳۳ کد و ۶ مقوله با عنوانی چالش‌های آئین نامه ارتقا، چالش‌های مربوط به فعالیت‌های فرهنگی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی و چالش‌های بررسی پروندهای ارتقای مرتبه علمی و مضمون راهکارهای پیشگیری از رکود علمی شامل ۲۸ کد و ۶ مقوله با عنوانی راهکارهای پیشگیری مرتبه ارتقا، فعالیت‌های فرهنگی، فعالیت‌های آموزشی، فعالیت‌های پژوهشی، فعالیت‌های اجرایی و بررسی پروندهای ارتقای مرتبه علمی می‌باشد.

استنتاج: بر اساس نتایج مطالعه حاضر، محققان علل رکود علمی را شناسایی نمودند؛ همچنین آنان بر این باورند که بازنگری در آئین نامه ارتقا مهم ترین راهکار پیشگیری از رکود علمی می‌باشد. آن‌ها بیان داشتند در بازنگری آئین نامه می‌توان، علاوه بر شاخص‌های کمی در هر یک از عوامل امتیازی ارتقا به کیفیت آن‌ها نیز پرداخته شود. در مبحث آموزش، کیفیت و نوآوری آموزش در نظر گرفته شود. در بخش پژوهش، به کاربردی بودن پژوهش‌ها توجه شود. آنان معتقد بودند رکود علمی قابل پیشگیری است و می‌توان از طریق اقدامات گسترش‌دهنده تر بهره‌وری علمی و سیستم‌های پاداش که پژوهش‌های نوآورانه و اکتشافی را تشویق می‌کنند، با آن مقابله کرد. در بخش اجرایی، کیفیت انجام کار و تغییر و تحولات مفید در حین فعالیت اجرایی ملاک فرارگیرد. در فعالیت فرهنگی، به اینجا فعالیت‌های اجتماعی و با کیفیت توجه شود؛ هم‌چنین آن‌ها روند سریع تر پروندهای ارتقا و وجود نیروی انسانی زیده در رسیدگی به مشکلات احتمالی را مطرح نمودند. آن‌ها بیان داشتند با رویکرد تقویض اختیار به دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور و بازنگری آئین نامه‌های ترقی و ارتقا می‌توان با عوامل ایجاد رکود علمی مقابله کرد و به سوی دانشگاه پاسخگو گام برداشت.

واژه‌های کلیدی: رکود علمی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه علوم پزشکی، مطالعه کیفی، تحلیل محتوا

E-mail: shhosseini@mazums.ac.ir

مؤلف مسئول: سید حمزه حسینی - ساری: سه راه جویار، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، معاونت آموزشی

۱. دکترای تخصصی آموزشی عالی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۲. استادیار، مرکز مطالعات و تoseعه آموزش علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۳. استاد، مرکز روان‌تی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۴. استادیار، گروه داخلی دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۵. دانشجو، گروه پیوهنی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۶. دانشجو، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۷. دانشجو، گروه داروسازی، دانشکده داروسازی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۸. دانشجو، دانشکده پرستاری و مامایی آمل دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۹. دانشجو، مرکز تحقیقات روان‌تی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۱۰. دکترای تخصصی آموزش عالی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۱۱. دکترای تخصصی برآمدۀ ریاضی درسی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
 ۱۲. کارشناس ارشد روانشناختی پایه‌ی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
- تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۹/۲۱ تاریخ ارجاع چهت اصلاحات: ۱۴۰۲/۱۲/۱۳ تاریخ تصویب: ۱۴۰۲/۱۲/۲۵

مقدمه

شغلی، عدم تمايل در به روز کردن دانش شغلی و فقدان انگيزه های داخلی و بیرونی از دلایل رکود علمی اعضای هیأت علمی بيان شده‌اند. استرس، افسردگی، احساس نامیدی و شکست از پیامدهای رکود علمی می‌باشد (۱۱۱۵-۷۱۳). اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور نقش بهسازی در تربیت نیروی انسانی مرتبط با سلامت عمومی جامعه دارند؛ بنابراین لازم است به ارتقای اعضای هیئت علمی این دانشگاه‌ها توجه بسیار شود. در سال‌های اخیر مطالعات متعددی در خصوص شناسایی عوامل موثر بر رکود علمی انجام شده است. در این مطالعات پژوهشگران به تحلیل معیارهای ارتقای علمی و یا تبیین عوامل موثر بر رکود علمی پرداختند، عوامل شخصی، سازمانی و محیطی، روانی، شغلی و مهارتی را مهم دانسته و مطرح نمودند که معیارهای حاضر در آئین نامه‌ها کافی نبوده و لازم است معیارهای جدیدی ارائه گردد (۳۸۱۱۶۱۷). هرچند برخی از مطالعات یاد شده به شیوه کیفی بوده و بنابراین بسیار عمیق به شناسایی معیارها پرداختند، اما قابلیت تعمیم‌پذیری ندارند و می‌توان در محیط‌های جدید نیز مطالعه کیفی مشابهی انجام داد. از سویی دیگر تاکنون مطالعه جامعی در خصوص ارتقا و رکود اعضای هیأت علمی علوم پزشکی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران انجام نشده است؛ لذا این مطالعه علاوه بر تحلیل محتوای مطالعات پیشین به بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی این دانشگاه شامل افراد ارتقا یافته و هم‌چنین مشمولین رکود علمی در خصوص عوامل موثر بر رکود علمی و راهکارهای مقابله با آن پرداخته است. امید است یافته‌های این پژوهش، برای شناسایی بیشتر و دقیق‌تر عوامل موثر بر رکود علمی و همین‌طور شناسایی راهکارهای مقابله با آن و چالش‌های مسیر ارتقا مفید باشد و در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها با هدف پیشگیری از رکود علمی و فراهم نمودن شرایط ترفع و ارتقای اعضای هیأت علمی موثر واقع شود.

جذب و نگهداشت اعضای هیأت علمی، نقطه حساس نظام سلامت است؛ بنابراین تعیین استانداردها و شاخص‌های احراز و ارتقای صلاحیت آن‌ها می‌باشد. بسیار دقیق و خردمندانه باشد تا سیاست‌های ارتقای علمی، مهم‌ترین عامل انگیزشی اعضای هیئت علمی، به درستی تدوین گردد (۱۲). آئین نامه ارتقا در موسسات آموزش عالی در سراسر دنیا جایگاه ویژه‌ای دارد. هر دانشگاهی می‌تواند معیارهای مخصوص خود را در زمینه ارتقا داشته باشد؛ اما در بیشتر دانشگاه‌ها معیار آموزش و پژوهش مدنظر قرار گرفته و در برخی دانشگاه‌ها، با توجه به سیاست‌های کلان، عوامل مدیریتی و اجرایی بیشتر از سایر عوامل مهم تلقی شده‌اند (۳-۵). در ایران از سال ۱۳۴۸ تاکنون آئین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی بارها مورد بازنگری قرار گرفته و به عوامل آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و خدمات اجرایی توجه شده است؛ اما هم‌چنان نیاز به بازبینی اساسی در آن حس می‌شود (۶۷). چنان‌چه اعضای هیأت علمی به هر دلیلی ارتقا نیابند، توافقی در پیشرفت شغلی آنان رخ داده که این توقف موقت یا دائم، رکود علمی یا رکود حرفة‌ای نامیده می‌شود. طبق آئین نامه وزارت بهداشت مصادیق رکود علمی اعضای هیأت علمی عدم ترفع در ۳ سال متوالی و یا در ۴ سال متناوب و عدم ارتقا به مرتبه بالاتر در مدت زمان معین است. در این دستورالعمل حداکثر زمان توقف در رتبه استادیاری یا دانشیاری برای مستخدمین جدید در دانشگاه‌های تیپ یک، تیپ دو و تیپ سه به ترتیب ۸ سال، ۹ سال و ۱۰ سال می‌باشد. در صورت عدم ارتقا طی مدت زمان ذکر شده، افراد مشمول رکود علمی شده و جهت رسیدگی به هیأت ممیزه دانشگاه معرفی می‌شوند (۱۴-۸).

مطالعات نشان داده‌اند رکود حرفة‌ای می‌تواند منجر به کاهش انگیزه شغلی کارکنان، افت عملکرد سازمانی و سرانجام خروج آن‌ها از سازمان گردد. وظایف متعدد، فراوانی موارد شرکت در جلسات و انجمن‌ها، ساعت‌های طولانی کار، عوامل فردی عدم موفقیت، فقدان اشتیاق

مواد و روش‌ها

اعضای هیأت علمی نیز مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها روش تحلیل محتوای قراردادی شامل مراحل تعیین هدف، انتخاب واحد تحقیق، مقوله، جامعه و نمونه، کدگذاری، کنترل و صحبت کدگذاری، پایایی و روایی، آزمون‌های آماری، تجزیه و تحلیل و نتیجه‌گیری به کار گرفته شد. سپس با کدگذاری داده‌ها به درک مفهوم رکود علمی و شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های آن دست یافته شد. کدهای اولیه توسط تیم پژوهش جهت حذف موارد تکراری و ادغام کدهای همپوشان و دارای معنای نزدیک به هم مورد بازبینی و ویرایش قرار گرفت و در ادامه به تایید سه نفر از خبرگان روش تحقیق کیفی خارج از تیم تحقیق رسید. برای اعتبار سنجدی و ارزیابی Lincoln و Guba شامل اعتبار (Credibility)، قابلیت وابستگی (اعتماد) (Dependability)، تائیدپذیری (Dependability) و قابلیت انتقال (Transferability) در نظر گرفته شد.^(۲۰) پژوهشگران با برقراری تعامل کافی با شرکت کنندگان، جمع‌آوری اطلاعات معتبر و تایید اطلاعات توسط مشارکت کنندگان، سعی در افزودن اعتبار تحقیق داشتند. جهت افزایش اعتماد به داده‌ها تکرار گام به گام در جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و بازبینی توسط افراد صاحب‌نظر لحاظ شد. تایید اساتید هیأت علمی دانشگاه و استفاده از نظرات تکمیلی آنان در جهت افزایش تائیدپذیری داده‌ها بود. قابلیت انتقال داده‌های مطالعه و کاربرد تحقیق در سایر زمینه‌ها با تلاش جهت ارائه توصیف غنی از گزارش تحقیق افزایش یافت. هم‌چنین نقل قول‌های مشارکت کنندگان به همان صورت بیان شده واقعی ارایه شد.

یافته‌ها

تحلیل و بررسی محتوایی مصاحبه‌ها و مقالات سال‌های اخیر با موضوع رکود علمی، ترفع و ارتقاء اعضای هیأت منجر به شناسایی در مجموع ۱۱۸ کد،

این پژوهش بین دی ماه ۱۴۰۱ تا آذر ماه ۱۴۰۲ به روش تحقیق کیفی و با رویکرد تحلیل محتوای قراردادی انجام شد. محققان از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برای انتخاب طیف متنوعی از اعضای هیأت علمی ارتقا یافته و دچار رکود شده برای استخراج مضامین پژوهشی و در ک مقوله‌های مرتبط با مفهوم رکود علمی در ک بهتر رکود علمی استفاده کردند. نمونه‌های مطالعه شامل اعضای هیئت علمی با سابقه حداقل ۱۰ سال حضور در دانشکده بودند تا وضعیت ارتقا یافته و یا رکود علمی مشخص شده باشد. حجم نمونه در مطالعات کیفی با رسیدن به اشباع داده‌ها تعیین می‌شود^(۱۸۱۹). داده‌ها زمانی به اشباع می‌رسد که هیچ موضوع یا کلاس جدیدی پدیدار نشود و محققان ویژگی‌های هر طبقه را در ستاریوهای مختلف به طور کامل بررسی کرده باشند. محققان باید تعیین کنند که چه زمانی شرکت کنندگان و داده‌های کافی برای تکمیل فرآیند گردآوری داده‌ها دارند^(۱۶). در این تحقیق از مصاحبه به عنوان روش گردآوری داده‌ها استفاده شد. مصاحبه‌ها عمیق و نیمه ساختار یافته بود که چهره به چهره و در محیطی آرام به انتخاب شرکت کنندگان انجام شد. مصاحبه‌ها با اجازه ضبط و پس از آن تحلیل محتوای کیفی انجام شد. در ابتدای مصاحبه به مشارکت کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات شخصی آنان محترمانه مانده و در انتشار نتایج تحقیق صرفا از کد اعداد استفاده می‌شود. هر مصاحبه پس از اجرا پیاده‌سازی شده و کدها استخراج گردید. سوالات مصاحبه پژوهش حاضر این بود: «نظر شما درباره علل رکود علمی چه می‌باشد؟ روش‌های تشخیص و پیشگیری از رکود علمی از دیدگاه شما چیست؟». زمان مصاحبه‌ها به طور میانگین ۴۵ دقیقه بود و مصاحبه‌ها در اتاق اساتید در دانشکده‌های محل خدمت آنان انجام شد. در مجموع یازده مصاحبه صورت گرفت. در این مطالعه علاوه بر مصاحبه، اسناد و مدارک، آئین نامه و دستورالعمل‌ها، متون و مقالات منتشر شده در پایگاه‌های مختلف علمی با موضوع ترفع، ارتقاء و رکود

(مصالحه‌شوندگان) از هر دو گروه اعضای هیئت علمی با ترفع و ارتقای به موقع و مشمولین رکود علمی و مصاحبه عمیق با آن‌ها بود که به شناسایی بیش از پیش علل تاثیرگذار انجامید. هم‌چنین تلفیق یافته‌های حاصل از مصاحبه با استاد و نتایج حاصل از مطالعات پیشین، به معرفی راهکارهای موثرتری جهت پیشگیری از رکود علمی کمک کرد. یافته‌های مطالعه نشان داد که رکود علمی علل فردی، سازمانی، روان‌شناسی، مهارتی، شغلی و پژوهشی دارد و چالش‌های ارتقا در زمینه آئین‌نامه ارتقا، فعالیت‌های فرهنگی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی و روند بررسی پرونده‌های ارتقا می‌باشد؛ هم‌چنین راهکارهایی در این راستا بیان شد. در حالی که علل مختلفی برای رکود اعضای هیأت علمی در این پژوهش مطرح شد، اما برخی علت‌ها وزن سنگین‌تری نسبت به سایرین داشتند به طوری که از دیدگاه صاحب نظران بعد پژوهش دارای اهمیت بیشتری بود. برخی مطالعات گزارش نموده‌اند که علی‌رغم جایگاه اول بعد آموزش در سایر کشورها، در ایران در رتبه بعد از پژوهش قرار دارد و این چالش مهمی است؛ زیرا می‌تواند منجر به افت آموزشی دانشگاه‌ها شود و بنابر این افزایش ضریب تاثیر بعد آموزش نسبت به سایر ابعاد در ارتقای اعضای هیأت علمی ضرورت دارد(۲۱-۲۴). از سویی دیگر در همان بعد آموزش بیشتر کمیت آن بررسی شده و توجه کم تری به موضوع کیفیت آموزش در ارتقای اعضای هیأت علمی می‌شود؛ باید در نظر داشت که بهبود عملکرد در توجه به کیفیت آموزش می‌باشد نه صرفاً کمیت آن در سایر پژوهش‌ها نیز این مساله مطرح شده است(۱۶، ۲۳، ۲۵). از نقطه نظر مصالحه‌شوندگان این مطالعه، پژوهش به عنوان یک عامل بسیار موثر در ارتقای علمی و یا رکود علمی اعضای هیأت علمی مطرح شد و آن‌ها بی‌توجهی به بخش پژوهش، کاهش گرفت‌های عدم تشویق مالی، نبود فرصت کافی و اعتقاد برخی از اساتید به اهمیت آموزش به جای پژوهش را از جمله علل رکود علمی دانستند. با توجه به وضعیت کاربرد شاخص

مفهوم و ۳ مضمون اصلی شامل علل رکود علمی، چالش‌های مسیر ارتقا و راهکارهای پیشگیری شد. منظور از علل رکود علمی، عواملی است که از دید مصالحه‌شوندگان و بررسی مطالعات پیشین، دلایلی برای ایجاد رکود علمی و توقف اعضای هیئت علمی در مرتبه فعلی و عدم ارتقای علمی آنان به مرتبه بالاتر هستند. این مضمون شامل ۴۷ کد و ۶ مقوله با عنوانین عوامل فردی (۶ کد)، عوامل سازمانی (۹ کد)، عوامل روان‌شناسی (۵ کد)، عوامل مهارتی (۵ کد)، عوامل شغلی (۱۵ کد) و عوامل پژوهشی (۷ کد) می‌باشد. منظور از مضمون چالش‌های مسیر ارتقا، مواردی است که اعضای هیئت علمی در فرایند ارتقا با آن‌ها مواجه شده و موجب اصطکاک مسیر می‌شوند و بیشتر معطوف به آئین‌نامه و معیارهای موجود در آن می‌باشد. این مضمون شامل ۳۳ کد و ۶ مقوله با عنوانین آئین‌نامه ارتقا (۹ کد)، فعالیت‌های فرهنگی (۴ کد)، فعالیت‌های آموزشی (۴ کد)، فعالیت‌های پژوهشی (۸ کد) فعالیت‌های اجرایی (۵ کد) و بررسی پرونده‌های ارتقای مرتبه علمی (۳ کد) می‌باشد. مضمون سوم، راهکارهای پیشگیری از رکود علمی، شامل راه حل‌های معرفی شده برای رفع چالش‌های مسیر ارتقا و برطرف نمودن علل، جهت پیشگیری از رکود علمی است و شامل ۳۸ کد و ۶ مقوله با عنوانین آئین‌نامه ارتقا (۹ کد)، فعالیت‌های فرهنگی (۳ کد)، فعالیت‌های آموزشی (۹ کد)، فعالیت‌های پژوهشی (۱۰ کد) فعالیت‌های اجرایی (۴ کد) و بررسی پرونده‌های ارتقای مرتبه علمی (۳ کد) می‌باشد. جدول شماره ۱ کدهای استخراجی، مقوله‌ها، مضمونین و نقل قول‌های صاحب نظران را به نمایش می‌گذارد.

بحث

مطالعه کیفی حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر و راهکارهای مقابله با رکود علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران انجام شد. نکته قابل توجه در این پژوهش وجود تسعی در نمونه‌ها

جدول شماره ۱: کد گذاری عوامل موثر بر ترقیع، ارتقا و رکود علمی اعضای هیأت علمی

عنوان	کدها	مفهوم و مقوله ها
نفل قول		علل رکود علمی
بعضی افراد به طور ذاتی کمال گزرا اهل رقابت و دست یابی به ارتفا هستند و هیچ چیزی نمی تواند منجر به رکود آنها شود.	وضعیت نفل	عوامل فردی موثر بر رکود علمی
هر چه سن بالاتر رود و ساخته کاری پیش نرسود دیگر انگیزه ای برای رقابت با جوان ترها که تازه نسخه است. وجود ندارد.	ساقه کاری غیرهای علمی	ساقه کاری هیأت علمی
وقایت و مقررات ترقیع و ارتقا و رکود سختگیرانه است. البته به این همه گاهی روابط غله می کند و روند ارتفا های این افراد می شود.	پوسی غیر بومی بودن	پوسی غیر بومی بودن
اوچی شیرین و تبیه درست و به جای اجرا نشود و املاطاحا دیده نشونم چه فرقی دارد بنی فردی که یک مقاوم دارد با فردی که صد مقاله دارد اینگریزه ای برای ارتقا و رکود ندارد.	ویرگی گاهه فردی (نظم، وقتی طلبی و کمال گزرا)	ویرگی گاهه فردی (نظم، وقتی طلبی و کمال گزرا)
گاهی بسته های سامانی فقط برای ترقیع افتاده و آن در سالهای آن است می باشد. چون خشی بودن این پستهها تعامل سایر افراد را برای پیشرفت کم می کند.	حمایت کم از جانب سنتولین	عوامل سازمانی موثر بر رکود علمی
آنقدر حقوق و مزایای هیأت علمی کم است که گاهی با حقوق یک پسر ساز بیمارستان برایشی می کند. غیرهمجای خوب، همینه دفعه مای دارم. نه فرصتی برای ارتقا دارم و نه اینگریزه ای.	قواین محدود کشنه	قواین محدود کشنه
اعتماد کم پس های سازمانی	محدود بودن دستگاه	محدود بودن دستگاه
که همچنان که دارد اینگریزه ای برای ارتقا و رکود ندارد.	تمدادر کم پس های سازمانی	تمدادر کم پس های سازمانی
گاهی بسته های سامانی فقط برای ترقیع افتاده و آن در سالهای آن است می باشد. چون خشی بودن این پستهها تعامل سایر افراد را برای پیشرفت کم می کند.	هر خشی بودن بسته های سامانی	هر خشی بودن بسته های سامانی
آنقدر حقوق و مزایای هیأت علمی کم است که گاهی با حقوق یک پسر ساز بیمارستان برایشی می کند. غیرهمجای خوب، همینه دفعه مای دارم. نه فرصتی برای ارتقا دارم و نه اینگریزه ای.	کم توجهی داشگاهه زمینه رکود علمی	کم توجهی داشگاهه زمینه رکود علمی
اعتماد کم پس های سازمانی	شرایط اقتصادی نامناسب	شرایط اقتصادی نامناسب
ساخته های ناتناسب شیرین و تبیه	و ضعیت استعدادی هیأت علمی (بیانی و قراردادی)	و ضعیت استعدادی هیأت علمی (بیانی و قراردادی)
استرس شغلی	عوامل روانشناختی موثر بر رکود علمی	
نیو لانگر (دورونی و بیرونی)		
روابط اجتماعی ناطلوب		
فرسونگی شغلی		
احساس بی کفايتی		
توانندی کم در استفاده از سامانه های معرفی شده	عوامل مهارتی موثر بر رکود علمی	
تنسل کم به زبان انگلیسی		
مهارت کم در انجام مقالات ای پژوهشی		
مهارت کم در به کارگیری مقاله های آنرا نه آموزشی در کلاس درس		
آشنایی ضعیف با قوانین و مقررات آموزشی		
اشغال شغلی موثر بر رکود علمی		
اختصاص زمان زیاد به کار		
تعريف و تطییف چند گاهی شغلی برای هیأت علمی		
بیکسان داشتن وظایف های علمی برای مردمه رشته ها		
بالا بودن ساعت سقف موظفی اضفای هیأت علمی برای تمام وقت		
پکار گزی از افراد کم توجه به معلمان درس		
و ضعیت ناتناسب تابعیت تمام شنуш به استاد		
اولویت داشتن عوامل اقتصادی و مالی زیر استعداد هیأت علمی بالی		
و ایستگی مالی استادی علمی پایه به سیستم		
استرس بالای کاری به لحظه هایی کار		
نمکرک روی بعد پژوهشی حق برای ایندی آموزشی		
نمکرک روی بعد پژوهشی عدم توجه به سایر اراده		
ناماسب بودن و ضعیفی پژوهشی های گروهی		
کسیده کارکشنس خبر در زمینه پژوهش و آموزش در برخی از گروه های آموزشی		
توجه پیش از حد به ارتقای مرتبه علمی		
فعالیت های پژوهشی موثر بر رکود علمی		
محدود دست چیزهای پژوهشی به دلیل تحریم ها		
علم و وجود دانشجویان تحصیلات تکمیلی در بعضی از رشته ها		
فرصت محدود در نگارش مقاله		
کدود آزمایشگاهها و فضای تخصصی چشم اalam پژوهش برای دانشجویان و استاد		
حذف پادشناس برای نگارش مقاله ها در سال های اخیر		
بودجه بایس طرح های پژوهشی و بایان نامه های دانشجویی		
کاهش گزشته های پژوهشی		
چالش های سیر ارتقا		
حملات از تو آزوی و خلاحت		
بی توجهی به خلاف داشتگاهها و رشته ها		
ضعف در الگوسازی تحریفات چهارمی		
ناکارآمدی ساختارهای تکنیکی رکود علمی		
کارکرد اداری به جای نمکر بر ارتقای همه چانه آموزش، پژوهش و خدمات علمی و فرهنگی		
بی توجهی به تراطی ممتازات گروه های آموزش ظلیل گروه عمومی		
آسان بودن کسب امتیازات فرهنگی		
آگاهی که نسبت به ایندادی های داشن پژوهی آموزشی		
علم جاگزگنی فعالیت پژوهشی با اغایت های آموزشی		
چالش های موجود در فعالیت های فرهنگی		
اهم اد اینزادی های فعالیت های فرهنگی		
محدود کردن فعالیت های فرهنگی به شرکت در دوره های آموزشی خاص		
بی توجهی به برخی فعالیت های فرهنگی مرتبط با طرح جامع و سند اسلامی سازی داشتگاهها		
بی توجهی به توسعه و ارتقای علوم انسانی		

عنوان	کدها	مدونه و مقوله ها
بعضی از اساتید در بعضی از گروههای آموزشی خارجی حد نصباب واحد درسی تیستد ولی در آئینه های ارتفا فالات های آموزشی تها به این مورد محدود شده است. کاشن می شد فعالیت های آموزشی پژوهشی یکی یکی را پوشش می دادند و موجب تقویت هم می شدند. احلی از اساتید اطلاع دقیق از مطالعات آموزشی و مزایی آن آرخاندان زدند.	قابل غایل های آموزشی و پژوهشی به جای تقویت یکی گردد محدود کردن غایل های آموزشی به تعداد واحد های آموزشی مورد نیاز آن شایسته غایل های آموزشی و مزایی آن در ارتقا ناکار آمدی مستهدی ارزیابی کیفیت ندریس	چالش های موجود در غایل های آموزشی
بعضی از اساتید بسیار مهتم است اما آیا راستی آزمایش آن بوده نه آنچه از این بستم کارآمد است؟ مسئولی از نظر این فعالیت های روزمره می باشد که امام سنت گیرن اثباتات ارجمند را داشته است. آیا باید من گروههای آموزشی در ارتباط تکمیلی و فاقد اندیشه باشد؟ خلیل از غایل های پژوهشی توسعه داشتجویان اجلام می شود و گزینه اساتید که حوصلت کافی را داشته اند. آیا مهینه این فعالیت های پژوهشی مبتنی بر نتایج ایجاده بوده؟ یا صرفا چنین مقاله را داشته؟ در بعضی از مرکز پرسوه ثبت تا تصویب پروپوزال ها سازمان بر است به طوری که دیگر گزیره ای برای انجام پژوهشی دیگر باقی نمی باشد. در انتشار اخراجی کیفیت آن اهمیت دارد این که عضو بودی یا نه! اینکه چقدر در آن مسئولیت توائیست مفید باشی گویا چنان اعیانی ندارد. یکارگری همه افراد در احراز مسئولیت های اجرایی برای بسته است.	ناکار آمدی غایل های پژوهشی در مقایسه با سایر غایل ها ناکار آمدی زیاد بر علم در قالب مقالات ISI ناکار آمدی زیاد بر H-index در سلطنه علم سنجی نشریه اعیانی های علمی به تولید مقاله بدون توجه به زبان جامعه حتمال مایل کم از غایل های پژوهشی مورده باز از گروه های داری تحصیلات تکمیلی و فاقد آن طولانی بودن فرایند ثبت تا تصویب غایل های پژوهشی	چالش های موجود در غایل های اجرایی
اساتید از زمان دقیق ترکیب ارثاق خود اطلاعی نداشند و به دلیل مشکله کاری سایر آن را فراموش می کنند. ترفیع سالانه که به همه اساتید داده شود کم هستند اساتیدی که حق ترکیب ارثاق خود را دیگر نمی کنند. اما در زمان نسبت مسئنات خود را به عنوان تحویل دادیم ولی از زیبایی مستثنات آشناز طولانی بود که دو سال بعد آن های تام پیگیری های ارثاقی هستند.	جهت خلخله احراز پست از اجرایی درین بعضی از ارثاق سهرول در اعطای امتحانات اجرایی نادیده گرفت فتش و استرس ناشی از مسئولیت های اجرایی نادیده گرفت کیفیت عملکرد اضایی های علمی در مسئولیت اجرایی احتمال کم تر تصدی های اجرایی زنان در برای مردان چرا خلخله احراز پست از اجرایی درین بعضی از ارثاق	چالش های موجود در غایل های اجرایی
هیأت از زیر ایجاد اثبات شانگاهه ثابت شدند و دوره ای تغییر یافتند. تنوع در یکارگری اضایی های علمی در کمیته های میزبانی از لحاظ شنیده کردند. چنین، مردم علمی تغیر، گروههای آموزشی و لحظه گردید. حقیقت از آئینه هایی که بار توسط همین هایت و تامی داشتگاهها بررسی شده و بازخورد آن به وزارت ارائه شد. احلی از مسائل و مکالمات موجود بر گزاری نشسته ای دو روزه معلوم داشتگاه با معاونین آموزشی داشتگاه شناسایی و رفع می گردد. همچنین از الام است از زیبایی این روزه های این اجنبی از این انتشار این جملات همانندی که بارگردان تازه از نیز بهره مند شود. کارگاههای آموزشی پرگار شدند برای همه کارشناسان هم اساتید هم معاونین آموزشی، سپس بر عملکرد آن ها نظارت شود.	نیز در دوره ای اضایی که هیأت میزبانی ایجاد واحد شماره و تسهیل برای همه مدارک ترکیب بر گزاری جلسات هم اندیشه چهت تاول تحریرات هیأت میزبانی سایر داشتگاهه ظارت بر عملکرد کمیته های منتخب داشتگاهه نظارت بر اجرای آئینه ترکیب تدوین مسائل برای کاشف اضایه مانع بر گزاری کارگاههای آموزشی قوین و مقررات آموزشی و پژوهشی کارشناسان، اساتید، کیفیت ارزیابی دانشگاه و معاونین آموزشی داشتگاهه بر گزاری نشسته های دو روزه معلوم آموزشی داشتگاه با معاونین داشتگاهه پازنگی آئینه های و ازهار بازخورد به وزارت	اچکار های پیشگیری از رد کود علمی
برای کسب امتحانات فرهنگی ملاک و میار دقیق تری ارائه شود اما کاته آن کاسته شود. ماید با دفتر نهاد جلساتی برگزار شود تا درگاههای حقوقی فرهنگی برگزار شود. کارگاههایی که امکنات پرسش و پاسخ داشته باشد. باشد کیفیت تدریس اساتید به صورت عینی و دقیق از زیبایی شود ناشخص شود آیا اساتید از منابع به روز و معین استفاده کردند از اثواری یا نوین آموزشی استفاده کردند؟ الزم است کارگاههای داشتگاهی از زیبایی های این اجنبی از این انتشار این جملات همانندی که بارگردان با توجه به اهمیت پاسخگویی اجتماعی امتحانات نیز جهت غایل های مربوط به آن اختصاص داده شود. ایجاد امتحانات فرهنگی	تعین این اثمارهای برای ایجاد اثباتی های اعیانی ها و علایق اعیانی های علمی ازهار کارگاههای حضوری با جلسات پرسش و پاسخ چهت کسب امتحانات فرهنگی	اچکار های پیشگیری از رد کود علمی در رتباط با غایل های فرهنگی
خوب است هر فردی در راستای تخصص خود یک میسر تحقیقاتی را پیش بگیرد و در آن میسر مرجع شود. اختصاص پوچیده پیشتر به طرح های پژوهشی و گرنت هایی مختصه رشته های مختلف در کار ها تاکید شود. شده تابست با این داشتگاه آن آن ها بر غایل هایی که درین رشته های مختلف در کار ها تاکید شود اعمال اساتید سایر گروههای آموزشی، داشتگاههای این رشته های مختلف بر قرار گردد تا کارهای پژوهشی قوی تر و ارزشمندتر گردد. اگر اساتید امتحان پژوهشی پایلی دارد و در سایر بخشها امتحان از الام را کسب نمود این امتحان آن را پوشش دهد.	تجهیز گیری در جهت ترازهای پژوهشی جامعه نگاه داری به غایل های پژوهشی از مظلوم درس و هم صرفا از متصل پژوهش به عنوان نهادی جدا از آموزش شروع به جلب درجه تحقیقاتی از خارج از داشتگاه ناکار آمدی برگزیده ای ایکی سر بر علم روز و معین استفاده از ترکیب روش های از زیبایی کمی و کیفی و اسداد از منابع معتقد قطعی سهیم اصیل از شخصیت ای از این انتشار این اجنبی از این انتشار این اجنبی از این انتشار این اجنبی هر داشتگاه علم پژوهش بر گزاری کارگاههای آموزشی داشتگاه پژوهشی آموزشی و مزایی آن در ارacta تحصیل امتحان برای غایل های مربوط به پاسخ گیری اجتماعی و آموزشی مسئلیت و عضویت در کارگاههای برای برنامه تعالی، عدالت و پهنه در آموزش علم پژوهشی از زیبایی کیفیت تدریس اساتید با اعیانی های عینی و دقیق	اچکار های پیشگیری از رد کود علمی در رتباط با غایل های آموزشی
شخصی ها و میارهای مناسب جهت از زیبایی کیفیت مسئولیت های اجرایی اعضاء، که در صورت کسب آن های امتحانات لازم در ریافت نمایند. جمه افرادی که میارهای الام آن غایل های و سمت های اجرایی را دارند از شناس یکسانی برخود را داشتند. زیرا این کار حی مان فرسودگی شخصی اضلاع و حرکت بیشتر به سمت ارثاق نمایند. کارشناسان داشتگاههای الام از زمان دقیق ترکیب ارثاق را چند ماه قبل از آئینه اساتید اطلاع دهند تا اساتید فرمصت کافی چهت جمع اوری مسئنات الام را داشته باشند. مهینی بر این اجنبی این انتشار این اجنبی از این انتشار این اجنبی کرد و به این ماه چهت این راهنمایی این انتشار این اجنبی ای این انتشار این اجنبی ای این انتشار این اجنبی اجلسات پرسیدی گویی به وینه های در فضله زیمانی کوتاه و متناسبی این اجنبی ای این انتشار این اجنبی ای این انتشار این اجنبی همه اساتید ترقی سالانه داشتند که اگرچه سارین ازین روید و این طور برداشت شود چه مدارک و مستثنات کافی باشد چه نیاند فرق اینه داد می شود.	جهت گیری در جهت ترازهای پژوهشی جامعه نگاه داری به غایل های پژوهشی از مظلوم درس و هم صرفا از متصل پژوهش به عنوان نهادی جدا از آموزش شروع به جلب درجه تحقیقاتی از خارج از داشتگاه ناکار آمدی برگزیده ای ایکی سر بر علم روز و معین از زیبایی کیفیت مقالات توسیع یافته کارشناسی ای طرف غایل هایی که درین رشته های مختلف برخور مخصوص مختص در کار هم ناکار آمدی برگزیده ای ایکی سر بر علم روز و معین ایجاد این شفیف در پیشبرد و ایجاد تحویل در حوزه علمی مربوطه بر قراری پایان غایل های پژوهشی و مزایی آن در ارacta پوشش داد سایر غایل های توسعه غایل های پژوهشی	اچکار های پیشگیری از رد کود علمی در رتباط با غایل های عینی
شخصی های اساتید در بعضی از گروههای آموزشی خارجی اعضاء، که در صورت کسب آن های امتحانات لازم در ریافت نمایند. جمه افرادی که میارهای الام آن غایل های و سمت های اجرایی را دارند از شناس یکسانی برخود را داشتند. زیرا این کار حی مان فرسودگی شخصی اضلاع و حرکت بیشتر به سمت ارثاق نمایند. کارشناسان داشتگاههای الام از زمان دقیق ترکیب ارثاق را چند ماه قبل از آئینه اساتید اطلاع دهند تا اساتید فرمصت کافی چهت جمع اوری مسئنات الام را داشته باشند. مهینی بر این اجنبی این انتشار این اجنبی ای این انتشار این اجنبی کرد و به این ماه چهت این راهنمایی این انتشار این اجنبی ای این انتشار این اجنبی ای این انتشار این اجنبی اجلسات پرسیدی گویی به وینه های در فضله زیمانی کوتاه و متناسبی این اجنبی ای این انتشار این اجنبی ای این انتشار این اجنبی همه اساتید ترقی سالانه داشتند که اگرچه سارین ازین روید و این طور برداشت شود چه مدارک و مستثنات کافی باشد چه نیاند فرق اینه داد می شود.	ناکار آمدی غایل های پژوهشی به میزبانی کوتاه چرخش میزبانی توسعه داشتگاهها چهت رفع نقص پژوهش بر گزاری جلسات هم اندیشه یکسانی ای این انتشار این اجنبی ای این انتشار این اجنبی شانس پار بر این انتشار این اجنبی ای این انتشار این اجنبی ای این انتشار این اجنبی ناکار آمدی غایل های پژوهشی مزایی آن در ارacta راهنمایی اساتید ای این انتشار این اجنبی ای این انتشار این اجنبی ای این انتشار این اجنبی راهنمایی اساتید ای این انتشار این اجنبی ای این انتشار این اجنبی ای این انتشار این اجنبی	اچکار های پیشگیری از رد کود علمی در رتباط با غایل های اجرایی

و تعیین معیار دقیق اندازه‌گیری این فعالیت‌ها در فرایند ارتقای اعضای هیات علمی تاکید شد(۳۲۶). همسو با نتایج یک پژوهش در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، شرایط اقتصادی به عنوان یک چالش مهم در مسیر ارتقای علمی مطرح شد(۸). این عامل به تنها یکی از عوامل را تحت تاثیر قرار داده به طوری که اشتغال به شغل دوم مانع دشوار جهت انجام فعالیت‌های هفتگانه اعضای هیأت علمی (فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، توسعه فردی، اجرایی و مدیریتی، ارائه خدمات بهداشتی درمانی تخصصی ارتقای سلامت، فعالیت‌های تخصصی خارج از دانشگاه و فعالیت‌های فرهنگی) با فرصت کافی می‌باشد.

از نظر راهکارهای پیشنهادی، صاحب‌نظران در این مطالعه مایل به بازنگری آئین نامه‌های ترقی و ارتقا و تعریف رکود علمی بر این اساس بودند. برخی از آنان بحث استقلال دانشگاهی و تمرکز زدایی را پیشنهاد داده و بیان نمودند که می‌توان همانند بسیاری از دانشگاه‌های خارج از کشور، بنا به شرایط و خواسته‌های اعضای هیأت علمی هر دانشگاه، معیارهای ارتقا و رکود علمی اعضا را تعیین کرد. توجه به شاخص‌های کیفی علاوه بر شاخص‌های کمی در هر یک از عوامل امتیازی ارتقا، مانند اختصاص امتیاز بیشتر به پژوهش‌های کاربردی و فعالیت‌های آموزشی با کیفیت و نوآورانه از دیگر راهکارهای پیشنهادی بود. مصاحبه شوندگان این مطالعه معتقد بودند که رکود علمی از طریق اقدامات گسترشده‌تر بهره‌وری علمی و در نظر گرفتن انواع مشوق‌ها برای پژوهش‌های نوآورانه و اکتشافی قبل پیشگیری است و در بخش اجرایی می‌باشد کیفیت انجام کار و تغییر و تحولات مفید در حین فعالیت اجرایی ملاک قرار گیرد. هم‌چنین در زمینه فعالیت فرهنگی به انجام فعالیت‌های اجتماعی و با کیفیت توجه شود. علاوه بر اینها راهکارهای تسريع در روند بررسی پرونده‌های ارتقا و فراهم نمودن نیروی انسانی م功课 در این خصوص مطرح شد. از آنجایی که اعضای هیات علمی نقش آفرینان و بازیگران

پژوهش در رتبه‌بندی دانشگاه‌ها به نظر می‌رسد کمیت پژوهش‌ها در رتبه‌بندی بیشتر از کیفیت آن‌ها اهمیت دارد(۱۶۱۷۲۶). از سویی دیگر در یک پژوهش، به تاثیرگذاری کاهش کیفیت پژوهش بر رکود علمی اشاره و محدودیت‌های علمی، ارتباطی، اطلاعاتی، مالی و مهم‌تر از آن باورها و نگرش نسبت به پژوهش به عنوان دلایل این کاهش کیفیت مطرح شد(۲۷). باید دقت داشت که اعضای هیات علمی در مسیر ارتقا، تولید کننده کالاهای دانشی نباشند؛ جایگاه مقالات در بهبود رتبه دانشگاه، انعقاد قراردادهای مشاوره‌ای با شبکه بازار، منفعت اقتصادی حاصل از چاپ مقالات در مجلات بین‌المللی و هم‌چنین نقش مقالات در رفع مسائل اقتصادی پژوهشگران، مقالات را به کالای دانشی مبدل می‌سازد، نشانه‌های مستقیم و غیرمستقیم این موضوع در سیاست‌های فعلی ارتقا نمایان است(۲۸). طبق بررسی‌ها در سایر کشورها، اولویت دادن به کیفیت و کاربردی بودن پژوهش‌هاست که موجب بهبود کیفیت عملکرد دانشگاه‌ها می‌گردد؛ اما در ایران، در فرایند ارتقا، بیشتر به کمیت پژوهش توجه می‌شود(۲۹). طبق گزارش یک مطالعه، سهم عمده‌ای از چاپ مقالات در مجلات علمی نامعتبر مربوط به پژوهشگران ایرانی بود و علت و انگیزه اصلی چنین اقدامی، معیارهای پژوهشی کمیت محور موجود در نظام ارتقای مرتبه علمی بیان شد(۲۹۳۰). هم راستا با یافته‌های یک مطالعه مشابه، برخی از مصاحبه‌شوندگان این پژوهش، نداشتن دانشجویان تحصیلات تكمیلی در بعضی از گروه‌های آموزشی و درنتیجه کاهش پایان‌نامه‌ها و مقالات را از دلایل رکود علمی در بخش فعالیت‌های پژوهشی دانستند و راهکار تعامل هرچه بیشتر اعضای هیأت علمی در سطوح گروه‌های آموزشی، دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها در زمینه تحقیقات را مطرح نمودند(۳۱). ابهام و چندگانگی در امتیازدهی به فعالیت‌های فرهنگی، از دیگر چالش‌های مطرح شده در این مطالعه بود. در سایر پژوهش‌های مشابه نیز بر لزوم توجه به شاخص‌های کمی و کیفی فعالیت‌های فرهنگی

پژوهش محور در نظر گرفته شده‌اند؛ با توجه به اهمیت موضوع دانشگاه پاسخگو، پیشنهاد می‌شود در آین نامه جدید ارتقا، تمهیداتی برای ایجاد نسل سوم و چهارم دانشگاه‌ها جهت ایفای نقش‌های مسئولیت اجتماعی، کارآفرینی و پاسخگویی به مسائل جامعه و حکومت اندیشیده شود. با توجه به ماهیت مطالعات کیفی، محدودیت زمانی مصاحبه‌شوندگان از جمله محدودیت‌های این پژوهش بوده است. هم‌چنین برخی از مشمولین رکود علمی علاقمند به مصاحبه در خصوص عوامل ایجاد کننده رکود علمی خود نبودند و یا خود را از مشمولین رکود علمی نمی‌دانستند.

سپاسگزاری

این مطالعه حاصل از طرح تحقیقاتی مصوب در دانشگاه علوم پزشکی مازندران با کد اخلاقی IR.MAZUMS.REC.1401.449 از معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی مازندران و صاحب نظران و همکارانی که در این پژوهش همکاری نمودند تشکر و قدردانی می‌گردد.

مهمنی در بحث آموزش عالی هستند؛ جذب، نگهداشت و افزایش انگیزه و رفع نیازهای آن‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این راستا ایجاد تحول در حکمرانی آموزش عالی مطابق با سند تحول شورای عالی انقلاب فرهنگی مصوب سال ۱۴۰۱ ضرورت دارد (۳۲). آین نامه ارتقا یک سند حکمرانی است که با طراحی دقیق شاخص‌ها و وضع استانداردهای لازم می‌توان عملکرد اعضای هیأت علمی را جهت‌دهی و هدایت نمود تا این اعضا، در نقش کنشگران این سند، به ایفای نقش و رقابت با یکدیگر پردازند. در این راستا برگزاری کرسی‌های نقد و مناظره در مورد آین نامه فعلی ارتقا در تمام دانشگاه‌ها و ارائه پیشنهادهای لازم جهت طراحی آین نامه جدید به سیاست گذاران توصیه می‌شود. هم‌چنین در راستای توجه به استقلال دانشگاهی و تمرکز دایی در اجرای آین نامه ارتقا، تدوین بخشی‌هایی از آین نامه جدید براساس وضعیت آمایش سرزیمینی، ماموریت گرایی و مرجعیت علمی در هر دانشگاه، علاوه بر دستورالعمل‌های ابلاغی از سوی وزارت بهداشت، مناسب به نظر می‌رسد. در آین نامه فعلی دانشگاه‌ها از نوع نسل دوم و

References

1. Arasteh HR, Alimardani A, Mohebi A, Ehtashami A, Mohammadi Moghadam Y. Effective factors on the motivation of faculty members of the University of Police Sciences and its relationship with their performance based on the theory of Malek Cleland. Police Management Research 2009; 9(4): 31-50.
2. Abbaspour A, Khorsandi A, Kalantari A, Forghani M, Moradi K. Evolution of the Conception of Faculty Promotion in the Context of Policy Discourses. Journal Strategic Studies of Public Policy 2021; 10(37): 160-179.
3. Dehghani Firouzabadi M, Abedi F, shokri S. Analysis of cultural and social indicators in the process of recruitment and promotion of faculty members in the Ministry of Health. Horizon of Medical Education Development 2021; 12(1): 44-61.
4. University of Stanford. Available from URL: <https://irds.stanford.edu/data-findings/academic-and-non-academic-staff>. Accessed April 17, 2024.
5. University of Queensland. Available from URL: <https://staff.uq.edu.au/information-and-services/human-resources/performance-review/academic-promotion>. Accessed April 17, 2024.
6. Jamali Zavareh B, Nasr AR, Nili MR. The Required Professional Competencies of

- Faculty Member in the View of the New Changing in Higher Education (A Qualitative Study. Journal of Research in Educational Science 2018; 12(40): 153-179.
7. Zhang J. Promotion criteria, faculty experiences and perceptions: A qualitative study at a key university in China, International Journal of Educational Development 2013; 33(2): 158-195.
 8. Salimi Pormehr, Sousan, Sadraddin Sattari, and Turan Soleimani. "Identification of psychological factors affecting the stagnation of faculty members of Ardabil University of Medical Sciences". Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration. 2020; 14(3): 83-101.
 9. Kreuter, E. Why career plateaus are healthy? 2022, 87. Retrieved from <http://www.lucaonline.com/cpajournal/old>.
 10. Allen TD, Eby LT, Poteet ML, Lentz E, Lima L. Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology 2004; 89(1): 127-136.
 11. Salimi Pormehr S, Sattari S, Soleimani T. Presenting a Model Explaining the Factors Affecting the Faculty Academic Recession at Ardabil University of Medical Sciences. International Journal of Organizational Leadership 2020; 9(4): 256-272.
 12. Norouzi A, Zare A, Shirali R. Factors effecting career plateau in physical education faculty members in Iran. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education 2016; 22(3): 19-35.
 13. Oriarewo GO, Agbim KC, Owoicho M. Entrepreneurial success, knowledge workers plateauing and turnover: the impact of relatedness, International Journal of Scientific and Research Publications 2013; 3(6): 1-7.
 14. Supreme Council for Cultural Revolution. 2015. By-laws "Promotion of faculty members of governmental and non-governmental institutions of higher education, research and technology". Available at: <https://sccr.ir/pro/2093>.
 15. Ahadi A, Shirazi M, Sadr SS, Mojtabahedzadeh R. Correlation between Readiness to Change and Burnout among Academic Staff of Basic Sciences in School of Medicine Tehran University of Medical Sciences. Iran J Forensic Med 2015; 21(1):13-19 (Persian).
 16. Salajegheh M. Organizational impact of faculty development programs on the medical teacher's competencies. J Educ Health Promot 2021; 10: 430.
 17. Salajegheh M, Hekmat SN, Macky M. Challenges and solutions for the promotion of medical sciences faculty members in Iran: a systematic review. BMC Medical Education 2022; 22(1): 1-9.
 18. Polit DF, Yang F. Measurement and the measurement of change: a primer for the health professions, Wolters Kluwer Philadelphia, PA. 2016.
 19. Salehi Omran E, Mehralizadeh Y, Safai Moghadam M, Alam MR. Theoretical and practical foundations of research. Chamran of Ahwaz University. 2012.
 20. Strubert HJ, Carpenter DR. Qualitative Research in Nursing: Advancing the Humanistic Imperative. 5th ed. Philadelphia: Wolters Kluwer, Lippincott Williams & Winkins. 2011.
 21. Didehban H, Mirzazadeh A, Khankeh HR. Exploring the experience of medical faculty members about the challenges of academic faculty promotion system in the Iranian context: a qualitative study. Pak J Med Health Sci 2021; 15(5): 1241-1248.

22. Mohammadi H, Mir Hosseini S. A comparative study of criteria Faculty members' development in higher education. *J Sci Technol Policy Res* 2008; 3(1): 90-106 (Persian).
23. Gandomkar R, Salsali M, Mirzazadeh A. Factors influencing medical education in clinical environment: Experiences of Clinical faculty members. *Iranian Journal of Medical Education* 2011; 11(3): 279-290.
24. Beasley BW, Wright SM, Cofrancesco J, Babbott SF, Thomas PA, Bass EB. Promotion criteria for clinicianeducators in the United States and Canada: a survey of promotion committee chairpersons. *JAMA* 1997; 278(9): 723-728.
25. Raadabadi M, Jafari M, Sadeghifar J, Pourshariati F, Aghili A. Prioritizing the factors affecting job satisfaction among hospitals staff affiliated to Tehran University of Medical Sciences based on analytic hierarchy process. *J Ilam Univ Med Sci* 2018; 26(1): 195-203 (Persian).
26. Asadi A, Taheri M, Salari A. The survey of educational needs to empower faculties in GUMS. *Res Med Educ* 2016; 8(2): 37-48 (Persian).
27. Mahmoud's leadership (2013). Where is the problem of research stagnation? *Shamseh: Electronic publication of the Organization of Libraries, Museums and Documents Center of Astan Quds Razavi*, 5(number 19-20 summer and autumn 2012), 1-2.
28. Abbaspour A, Khorsandi Taskoh, A, Kalantari A, Forghani MM, Moradi K. Evolution of the Conception of Faculty Promotion in the Context of Policy Discourses. *Journal Strategic Studies of Public Policy* 2021; 10(37): 160-179.
29. Ghanbari A, Yousefi H. Prioritization of faculty members promotion criteria based on a comparative study in the context of faculty promotion systems in selected universities. *Iran's Higher Education* 2019; 11(4): 67-94 (Persian).
30. Ghasemi M, Roshan M, Mohammadi M. From promotion to free fall: the contribution of Iranian researchers in the market of unreliable scientific journals. *Iranian Journal of Higher Education* 2018; 10(1): 25-56.
31. Jamali Zavareh B, Nasr Esfahani AR, Nili MR. The professional cycle model of university faculty members and the capabilities they need at each stage. *Research teaching* 2019; 17(7): 159-180.
32. Development document of the Supreme Council of Cultural Revolution. 2023. Available at: <https://sccr.ir/Pub/1/2062>.