

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

Nassim Ghahrani<sup>1</sup>  
 Fattane Amuei<sup>2</sup>  
 Seyed Hamzeh Hosseini<sup>3</sup>  
 Farhad Gholami<sup>4</sup>  
 Aliye Zamani kiasari<sup>5</sup>  
 Siavash Moradi<sup>6</sup>  
 Pedram Ebrahimnejad<sup>7</sup>  
 Hamid Sharif-Nia<sup>8,9</sup>  
 Roghayye Valipour Khajehghyasi<sup>10</sup>  
 Maryam Nemat<sup>11</sup>  
 Azam Esmailghajari<sup>12</sup>

<sup>1</sup> PhD in Higher Education, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

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

<sup>3</sup> Professor, Psychosomatic Research center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

<sup>4</sup> Assistant Professor, Department of Internal Medicine, Faculty of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

<sup>5</sup> Associate Professor, Department of Anesthesiology, Faculty of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

<sup>6</sup> Associate Professor, Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

<sup>7</sup> Associate Professor, Department of Pharmaceutics, Faculty of Pharmacy, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

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

<sup>9</sup> Psychosomatics Research Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

<sup>10</sup> PhD in Higher Education, Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

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

<sup>12</sup> 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<sup>۱</sup>  
فتانه عموتی<sup>۲</sup>  
سید حمزه حسینی<sup>۳</sup>  
فرهاد غلامی<sup>۴</sup>  
عالیه زمانی کیاسری<sup>۵</sup>  
سیاوش مرادی<sup>۶</sup>  
پدرام ابراهیم نژاد<sup>۷</sup>  
سیدحمید شریف نیا<sup>۸،۹</sup>  
رقیه ولی پور خواجه غیائی<sup>۱۰</sup>  
مریم نعمتی<sup>۱۱</sup>  
اعظم اسمعیلی قاجاری<sup>۱۲</sup>

## 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 در اجرای وظایف هفتگانه آنان گردد. با توجه به اهمیت پیشرفت اعضای هیأت علمی به عنوان نخبگان آموزشی و پژوهشی کشور و نقش بسزای آن‌ها در تربیت نیروی انسانی ماهر به‌خصوص نقش اعضای هیأت علمی وزارت بهداشت درمانی و آموزش پزشکی در تربیت دانش‌آموختگان رشته‌های علوم پزشکی که با سلامت 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 پذیرفت.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه با هدف کاربردی، و به شیوه کیفی از نوع تحلیل محتوای قراردادی 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 مشارکت‌کنندگان، از روش نمونه‌گیری هدفمند با حداکثر تنوع و هم‌چنین نمونه‌گیری به روش گلوله برفی استفاده شد چرا که هدف، انتخاب مشارکت‌کنندگانی بود که منبع غنی از اطلاعات بوده و به محقق جهت درک بهتر مفهوم رکود علمی کمک نمود. مشارکت‌کنندگان، 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 ۳ مضمون اصلی، ۱۸ مقوله و ۱۱۸ کد به شرح پیش‌رو استخراج شد، مضمون رکود علمی شامل ۴۷ کد و ۶ مقوله با عناوین عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل روانشناختی، عوامل مهارتی، عوامل شغلی و عوامل پژوهشی مضمون چالش‌های مسیر ارتقا شامل ۳۳ کد و ۶ مقوله با عناوین چالش‌های آئین نامه ارتقا، چالش‌های مربوط به فعالیت‌های فرهنگی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی و چالش‌های بررسی پرونده‌های ارتقای مرتبه علمی و مضمون راهکارهای پیشگیری از رکود علمی شامل ۳۸ کد و ۶ مقوله با عناوین راهکارهای پیشگیری مرتبط با آئین‌نامه ارتقا، فعالیت‌های فرهنگی، فعالیت‌های آموزشی، فعالیت‌های پژوهشی، فعالیت‌های اجرایی و بررسی پرونده‌های 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 مهم‌ترین راهکار پیشگیری از رکود علمی می‌باشد. آن‌ها بیان داشتند در بازنگری آئین‌نامه 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 گسترده‌تر بهره‌وری علمی و سیستم‌های پاداش که پروژه‌های نوآورانه و اکتشافی را تشویق می‌کند، با آن مقابله کرد. در بخش اجرایی، کیفیت انجام کار و تغییر و تحولات مفید در حین فعالیت اجرایی ملاک قرار گیرد. در فعالیت فرهنگی، به انجام فعالیت‌های اجتماعی و با کیفیت توجه شود؛ هم‌چنین آن‌ها روند سریع‌تر پرونده‌های ارتقا و وجود نیروی انسانی زبده در رسیدگی به مشکلات احتمالی را مطرح نمودند. آن‌ها بیان داشتند با رویکرد تفویض اختیار به دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور و بازنگری آئین‌نامه‌های ترفیع 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:** سیدحمزه حسینی - ساری: سه راه جویبار، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، معاونت آموزشی

۱. دکترای تخصصی آموزشی عالی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
  ۲. استادیار، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
  ۳. استاد، مرکز روان‌تنی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
  ۴. استادیار، گروه داخلی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
  ۵. دانشیار، گروه بیوشیمی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
  ۶. دانشیار، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
  ۷. دانشیار، گروه داروسازی، دانشکده داروسازی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
  ۸. دانشیار، دانشکده پرستاری و مامایی آمل، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
  ۹. دانشیار، مرکز تحقیقات روان‌تنی، 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 برنامه‌ریزی درسی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
  ۱۲. کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
- © تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۹/۲۱ تاریخ ارجاع جهت اصلاحات: ۱۴۰۲/۱۲/۱۳ تاریخ تصویب: ۱۴۰۳/۱/۲۵

## مقدمه

جذب و نگهداشت اعضای هیأت علمی، نقطه حساس نظام سلامت است؛ بنابراین تعیین استانداردها و شاخص‌های احراز و ارتقای صلاحیت آن‌ها می‌بایستی 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 مختص 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 آئین‌نامه 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، توفقی در پیشرفت شغلی آنان رخ داده که این توقف موقت یا دائم، رکود علمی یا رکود حرفه‌ای نامیده می‌شود. طبق آئین‌نامه وزارت بهداشت مصادیق رکود علمی اعضای هیأت علمی عدم ترفیع 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 حرفه‌ای 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، ساعات طولانی کار، عوامل فردی عدم موفقیت، فقدان اشتیاق

شغلی، عدم تمایل در به روز کردن دانش شغلی و فقدان انگیزه‌های داخلی و بیرونی از دلایل رکود علمی اعضای هیأت علمی بیان شده‌اند. استرس، افسردگی، احساس ناامیدی و شکست از پیامدهای رکود علمی می‌باشد (۷۱۳-۱۱۱۵). اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور نقش به‌سزایی 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 مؤثر بر رکود علمی انجام شده است. در این مطالعات پژوهشگران به تحلیل معیارهای ارتقای علمی و یا تبیین عوامل مؤثر بر رکود علمی پرداختند، عوامل شخصی، سازمانی و محیطی، روانی، شغلی و مهارتی را مهم دانسته و مطرح نمودند که معیارهای حاضر در آئین‌نامه‌ها 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 مضمولین رکود علمی در خصوص عوامل مؤثر بر رکود علمی و راهکارهای مقابله با آن پرداخته است. امید است یافته‌های این پژوهش، برای شناسایی بیش‌تر و دقیق‌تر عوامل مؤثر 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 ترفیع و ارتقای اعضای هیأت علمی مؤثر واقع شود.

## 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 صحت 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 سنجی و ارزیابی قابلیت استحکام داده‌ها معیارهای چهارگانه Lincoln و Guba شامل اعتبار (Credibility)، قابلیت وابستگی (اعتماد) (Dependability)، تاییدپذیری (Conformability) 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 تاییدپذیری 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، ترفیع و ارتقای اعضای هیأت منجر به شناسایی در مجموع ۱۱۸ کد، ۱۸

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 برفی برای انتخاب طیف متنوعی از اعضای هیأت علمی ارتقا یافته و دچار رکود شده برای استخراج مضامین پژوهشی و درک مقوله‌های مرتبط با مفهوم رکود علمی درک 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 سناریوهای مختلف به‌طور 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 به‌عنوان 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 محرمانه مانده و در انتشار نتایج تحقیق صرفاً 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 تشخیصی و پیشگیری از رکود علمی از دیدگاه شما چیست؟». زمان مصاحبه‌ها به‌طور 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، آئین‌نامه و دستورالعمل‌ها، متون و مقالات منتشر شده در پایگاه‌های مختلف علمی با موضوع ترفیع، ارتقا و رکود

مقوله 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 مصاحبه‌شوندگان 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 عناوین عوامل فردی (۶ کد)، عوامل سازمانی (۹ کد)، عوامل روانشناختی (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 عناوین 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 راه‌حل‌های 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 عناوین 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، مضامین 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 تنوع در نمونه‌ها

(مصاحبه‌شوندگان) از هر دو گروه اعضای هیئت علمی با ترفیع 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 اسناد 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، روان‌شناختی، 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 به‌طوری‌که 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 (۲۴-۲۱). از سویی دیگر در همان بعد آموزش بیش‌تر کمیت آن بررسی شده و توجه کم‌تری 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، ۱۷، ۲۳-۲۵). از نقطه نظر مصاحبه‌شوندگان این مطالعه، پژوهش به‌عنوان یک عامل بسیار مؤثر در ارتقای علمی و یا رکود علمی اعضای هیأت علمی مطرح شد و آن‌ها بی‌توجهی به بخش پژوهش، کاهش گزینش‌ها، 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

جدول شماره ۱: کدگذاری عوامل موثر بر ترفیع، ارتقا و رکود علمی اعضای هیأت علمی

مضمون و مقوله ها	کدها	نقل قول
<b>علل رکود علمی</b>		
عوامل فردی موثر بر رکود علمی	وضعیت ناهل سن سابقه کاری غیر هیأت علمی سابقه کاری هیأت علمی بومی یا غیر بومی بودن ویژگی های فردی (نظم، وقتبندی طلبی و کمال گرایی)	«بعضی افراد به‌طور ذاتی کمال‌گرا، اهل رقابت و دست‌یابی به ارتقا هستند و هیچ چیزی نمی‌تواند منجر به رکود آن‌ها شود» «هر چه سن بالاتر رود و سابقه کاری بیش تر شود دیگر انگیزه‌ای برای رقابت با جوان ترها که تازه نفس هستند وجود ندارد»
عوامل سازمانی موثر بر رکود علمی	حمایت کم از جانب مسئولین قوانین محدود کننده محدود بودن استقلال دانشگاه تعداد کم پست‌های سازمانی چرخشی نبودن پست‌های سازمانی کم توجهی دانشگاه در زمینه رکود علمی شرایط اقتصادی نامناسب ساختارهای نامناسب تشویق و تنبیه وضعیت استخدامی هیأت علمی (پیمانی و قراردادی)	«قوانین و مقررات ترفیع و ارتقا و رکود سختگیرانه است، البته نه برای همه. گاهی روابط بر ضوابط غلبه می‌کند و روند ارتقای افراد آسان‌تر می‌شود» «وقتی تشویق و تنبیه درست و به جا اجرا نشود و اصطلاحاً دیده نشویم چه فرقی دارد بین فردی که یک مقاله دارد یا فردی که صد مقاله دارد. انگیزه‌ای برای ارتقا وجود ندارد» «گاهی پست‌های سازمانی فقط برای بعضی افراد هست و آن فرد سال‌های سال در آن سمت می‌ماند. چرخشی نبودن این پست‌ها تا میلی سال‌ها را برای پیشرفت کم می‌کند» «اینقدر حقوق و مزایای هیأت علمی کم است که گاهی با حقوق یک پرستار بیمارستان برابری می‌کند. علیرغم جایگاه اجتماعی خوب، همیشه دغدغه مالی داریم. نه فرصتی برای ارتقا داریم نه انگیزه‌ای»
عوامل روانشناختی موثر بر رکود علمی	استرس شغلی نبود انگیزه (درونی و بیرونی) روابط اجتماعی نامطلوب فرسودگی شغلی احساس بی‌کفایتی	«حجم بالای کاری و ناتوانی در انجام آن حال به هر علتی باشد علم آگاهی با عدم وجود وقت، استرس شغلی به هم‌راه می‌آورد» «هر چقدر هم انگیزه درونی ما قوی باشد، با توجه به حجم کاری بالا و عدم دریافت مزایای متناسب با آن، نبود انگیزه بیرونی، دچار فرسودگی شغلی می‌شویم و دیگر رغبتی به ارتقا نداریم و خواه‌ناخواه گرفتار رکود می‌شویم»
عوامل مهارتی موثر بر رکود علمی	توانمندی کم در استفاده از سامانه های معرفی شده تسلط کم به زبان انگلیسی مهارت کم در انجام فعالیت‌های پژوهشی مهارت کم در به کارگیری روش‌های نوآورانه آموزشی در کلاس درس آشنایی ضعیف با قوانین و مقررات آموزشی	«برای ارتقا نیاز به فعالیت‌های پژوهشی و آموزشی داریم. اما حس می‌کنم مهارت لازم در این زمینه را ندارم.» «برخی از اعضای هیأت علمی مهارت بارگذاری مستندات در سامانه های مربوط به ترفیع و ارتقا را ندارند.» «گاهی وقتی دچار رکود می‌شویم به این قوانین و مقررات می‌بریم.»
عوامل شغلی موثر بر رکود علمی	اشغال به شغل دوم بیرون از سازمان انحصار زمان زیاد به کار تعریف وظایف چندگانه شغلی برای هیأت علمی یکسان داشتن وظایف هیأت علمی برای همه رشته‌ها بالا بودن ساعات سقف موظفی اعضای هیأت علمی برای تمام وقتی تمام وقت جغرافیایی بکارگیری از افراد کم تجربه به‌عنوان مدرس وضعیت نامناسب تناسب تعداد دانشجو به استاد اولویت داشتن عوامل اقتصادی و مالی نزد اعضای هیأت علمی پایداری وابستگی مالی استادیاء علوم پایه به سیستم استرس بالای کاری به لحاظ حمایت کار تمرکز روی بعد پژوهشی حتی برای استادیاء آموزشی تمرکز روی بعد آموزشی و عدم توجه به سایر ابعاد نامناسب بودن وضعیت پژوهش‌های گروهی کمبود کارشناس خبره در زمینه پژوهش و آموزش در برخی از گروه‌های آموزشی توجه بیش از حد به ارتقای مرتبه علمی	«وقتی درآمد و مزایای شغلی ما کم است برای اسرار معاش مجبوریم زمان بیش تری را در کلیت‌های خصوصی و مطب‌ها بگذرانیم. علیرغم اینکه با عشق و علاقه وارد این شغل شدیم. ولی تنها علاقه کافی نیست.» «وظایف شغلی برای یک هیأت علمی بسیار زیاد است این خود استرس شغلی را به همراه می‌آورد» «ساعات موظفی برای هیأت علمی‌ها بسیار زیاد است در روند ارتقا یا کمبود این ساعات مواجه می‌شویم علیرغم اینکه با در محیط آموزشی هستیم یا بر باین پیام» «تعداد دانشجویان بسیار زیاد است تا سستی نباشد تعداد استاد و جذب دانشجو وجود ندارد.» «واقعاً لازم است یک کارشناس زبده در تمامی گروه‌های آموزشی باشد تا در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی به استادیاء کمک کند.» «چرا باید ارتقای شغلی پیدا کنیم؟ مگر وظیفه یک هیأت علمی این است که استاد را جذب شود و استاد از سیستم خارج شود؟ اگر ارتقا نیلیم ولی از نظر علمی به روز باشیم چه ایرادی دارد؟» «بعضی استادیاء پژوهشگران خبره ای هستند اما در زمینه آموزش قوی نیستند اما استادیاء زبده آموزشی داریم که علاقه‌ای به پژوهش ندارند و متأسفانه ارتقا نمی‌یابند و برچسب رکود علمی به آن‌ها زده می‌شود»
فعالیت‌های پژوهشی موثر بر رکود علمی	محدودیت تجهیزات پژوهشی به دلیل تحریم‌ها عدم وجود دانشجویان تحصیلات تکمیلی در بعضی از رشته‌ها فرصت محدود در نگارش مقاله کمبود آرمایشگاه‌ها و فضای تخصصی جهت انجام پژوهش برای دانشجویان و استادیاء حذف پاداش برای نگارش مقاله‌ها در سال‌های اخیر بودجه پایین طرح‌های پژوهشی و پایان‌نامه‌های دانشجویی کاهش گرنت‌های پژوهشی	«فعالیت‌های پژوهشی وزن سنگینی در آیین نامه ارتقا دارد و می‌توان گفت عامل اصلی رکود می‌باشد خصوصاً در گروه‌های آموزشی که دانشجوی تحصیلات تکمیلی ندارند.» «با این همه مشغله کاری و تعدد وظایف، حتی اگر بخواهیم هم فرصت انجام پژوهش نداریم.» «فقط دانشگاه پاداشی مناسب با ایندکس مقالات جهت انجام فعالیت‌های پژوهشی در نظر می‌گرفت اما حالا هم آن پاداش حذف شد، هم بودجه طرح‌ها کاهش یافت.»
<b>چالش‌های مسیر ارتقا</b>		
چالش‌های موجود در آیین نامه ارتقا	حمایت از نوآوری و خلاقیت بی‌توجهی به تفاوت دانشگاه‌ها و رشته‌ها ضعف در انگ‌سازی تجربیات جهانی ناکارآمدی ساختارهای کنترلی رکود علمی کارکرد اداری به جای تمرکز بر ارتقای همه جانبه آموزش، پژوهش و خدمات علمی و فرهنگی بی‌توجهی به شرایط متفاوت گروه‌های آموزش نظیر گروه عمومی آسان بودن کسب امتیازات فرهنگی آگاهی کم نسبت به امتیازدهی فعالیت‌های دانش پژوهی آموزشی عدم جایگزینی فعالیت پژوهشی با فعالیت‌های آموزشی	«این آیین نامه اینقدر سختگیرانه است و انتظاف کمی برخوردار است که جایی برای نوآوری و خلاقیت نمی‌گذارد» «چرا استادیاء در شرف رکود علمی زودتر از رکود شناسایی نمی‌شوند، کنترل دقیق‌تری روی آنها انجام نمی‌شود تا مشکلات بر طرف شود و رکود صورت نگیرد؟» «انگار آیین نامه ارتقا صرفاً جبهه اداری دارد و واقعاً هدف آن ارتقا نیست.» «در آیین نامه همه رشته‌ها و مقاطع را برابر می‌بیند اما در واقع یکسان نیستند. دغدغه‌های آن‌ها با هم متفاوتند.» «کسب امتیازات فرهنگی بسیار ساده است، خصوصاً با مجازاتی شدن کارگاه‌ها، گاهی دیده می‌شود استادیاء فقط نشان‌شان در کارگاه وجود دارد اما خودشان نیستند. ولی امتیاز فرهنگی کسب می‌کنند.» «جایگزینی فعالیت‌های دانش‌پژوهی آموزشی با فعالیت‌های پژوهشی بسیار خوب است اما کاش می‌شد فعالیت‌های پژوهشی هم جایگزین فعالیت‌های آموزشی می‌شد. علیرغم اینکه کسب امتیازات آموزشی ساده به‌نظر می‌رسد اما برای بعضی از استادیاء در بعضی از گروه‌های آموزشی مقدور نمی‌باشد.» «به همان اندازه که امتیازات آموزشی و پژوهشی واضح است امتیازات فرهنگی واضح نیست، حتی کسب کردن این امتیاز هم دغدغه‌آور نیست و گویا فقط شرکت در دوره‌های آموزشی خاص حتی به صورت مجازی و فرمایشی هم می‌تواند امتیازآور باشد که اصلاً اخلاقی نیست. این امر حتماً نیاز به بازنگری و بررسی دارد»
چالش‌های موجود در فعالیت‌های فرهنگی	ابهام در امتیازدهی فعالیت‌های فرهنگی محدود کردن فعالیت‌های فرهنگی به شرکت در دوره‌های آموزشی خاص بی‌توجهی به برخی فعالیت‌های فرهنگی مرتبط با طرح جامع و سند اسلامی‌سازی دانشگاه‌ها بی‌توجهی به توسعه و ارتقای علوم انسانی	

مضمون و مقوله ها	کدها	نقل قول
چالش‌های موجود در فعالیت های آموزشی	تقلیل فعالیت های آموزشی و پژوهشی به‌جای تقویت یکدیگر محدود کردن فعالیت‌های آموزشی به تعداد واحدهای آموزشی مورد نیاز آشنایی ضعیف اساتید با دانش پژوهی آموزشی و مزایای آن در ارتقا ناکارآمدی سیستم‌های ارزشیابی کیفیت تدریس	بعضی از اساتید در بعضی از گروه‌های آموزشی دارای حد نصاب واحد درسی نیستند ولی در آیین نامه‌های ارتقا فعالیت‌های آموزشی تنها به این مورد محدود شده است. « «کنش می‌شد فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی یکدیگر را پوشش می‌دادند و موجب تقویت هم می‌شدند.» «خیلی از اساتید اطلاع دقیقی از فعالیت‌های دانش پژوهی آموزشی و مزایای آن در ارتقا ندارند.» «ارزشیابی کیفیت تدریس بسیار مهم است اما آیا راستی آزمایی می‌شود؟ تا چه اندازه این سیستم کارآمد است؟» «مسئولین از نظر مالی از فعالیت‌های پژوهشی حمایت نمی‌کنند اما سنگین‌ترین امتیازات ارتقا مربوط به این قسمت است.» «آیا نباید بین گروه‌های آموزشی دارای تحصیلات تکمیلی و فاقد آن تفاوتی باشد؟ خیلی از فعالیت‌های پژوهشی توسط دانشجویان انجام می‌شود و گزیده اساتید که فرصت کافی را ندارند.» «آیا همه این فعالیت‌های پژوهشی مبتنی بر نیازهای جامعه بود؟ یا صرفاً جنبه تولید مقاله را داشته؟» «در بعضی از مراکز پروسه ثبت نام تصویب پروپوزال‌ها بسیار زمان بر است به‌طوری که دیگر انگیزه‌ای برای انجام پژوهش‌های دیگری باقی نمی‌ماند.»
چالش‌های موجود در فعالیت های اجرایی	سهولت در اعطای امتیازات اجرایی نادیده گرفتن نقش و استرس ناشی از مسئولیت‌های اجرایی نادیده گرفتن کیفیت عملکرد اعضای هیأت علمی در مسئولیت اجرایی احتمال کم تر تصدی پست‌های اجرایی زنان در برابر مردان چرخش احراز پست‌های اجرایی در بین بعضی از افراد	«در امتیاز اجرایی کسب آن اهمیت دارد این که عضو بودی یا نه؟ اینکه چقدر در آن مسئولیت توانستی مفید باشی گویا چندان اهمیتی ندارد» «بکارگیری همه افراد در احراز مسئولیت‌های اجرایی برابر نیست.»
چالش‌های موجود در بررسی پرونده‌های ارتقای مرته علمی	اعضای ترفیع سالانه به‌بیشتر اساتید حتی آن‌هایی که صلاحیت لازم را ندارند. روند طولانی پرونده‌های ارتقای مرته علمی اطلاع رسانی ضعیف زمان دقیق ترفیع و ارتقا در دانشکده‌ها به اساتید	«اساتید از زمان دقیق ترفیع و ارتقای خود اطلاعی ندارند و به دلیل مشغله کاری بسیار آن را فراموش می‌کنند.» «ترفیع سالانه که به همه اساتید داده می‌شود کم هستند اساتیدی که حتی ترفیع سالانه هم دریافت نکنند.» «ما در زمان مناسب مستندات خود را جهت ارتقا تحویل دادیم ولی ارزیابی مستندات آشفته طولانی بود که دو سال بعد آن‌ها با تمام پیگیری‌ها ارتقا یافتیم.»
راهکارهای پیشگیری از رکود علمی	تغییر دوره ای اعضای کمیته های هیأت ممیزه ایجاد واحد مشاوره و تسهیل برای تهیه مدارک ترفیع برگزاری جلسات هم اندیشی جهت تبادل تجربات هیأت ممیزه سایر دانشگاه ها. نظارت بر عملکرد کمیته های منتخب دانشکده نظارت بر اجرای آیین نامه ترفیع تدوین قوانین مناسب برای کاهش تضاد منافع برگزاری کارگاه‌های آموزشی قوانین و مقررات آموزشی ویژه کارشناسان اساتید، کمیته ارزیابی دانشکده و معاونین آموزشی دانشکده ها برگزاری نشست‌های دوره‌ای معاون آموزشی دانشکده با معاونین دانشکده‌ها بازنگری آیین نامه‌ها و ارائه بازخورد به وزارت	«هیأت ارزیاب دانشگاه ثبت نداشتند دوره ای تغییر یابند. نوع در بکارگیری اعضای هیأت علمی در کمیته‌های ممیزه از لحاظ دانشکده، جنسیت، مرته علمی، تجربه، گروه‌های آموزشی و... لحاظ گردد. حتی لازم است آیین نامه‌ها یک‌بار توسط همین هیأت و تمامی دانشکده‌ها بررسی شده و بازخورد آن به وزارت ارائه شود.» «خیلی از مسائل و مشکلات موجود در برگزاری نشست‌های دوره‌ای معاون آموزشی دانشکده با معاونین دانشکده شناسایی و رفع می‌گردد همچنین لازم است هیأت ارزیاب دانشکده با سایر دانشکده‌ها جلسات هم‌اندیشی بگذارند تا از نظرات آن‌ها نیز بهره مند شود.» «کارگاه‌های آموزشی برگزار شود برای همه هم کارشناسان هم اساتید هم معاونین آموزشی. سپس بر عملکرد آن‌ها نظارت شود.»
راهکار پیشگیری از رکود علمی در ارتباط با فعالیت های فرهنگی	ایجاد امکانات لازم برای فعالیت‌های فرهنگی تعیین معیارهایی برای آگاهی از توانایی‌ها، قابلیت‌ها و علائق اعضای هیأت علمی ارائه کارگاه‌های حضوری با جلسات پرسش و پاسخ جهت کسب امتیازات فرهنگی	«برای کسب امتیازات فرهنگی ملاک و معیار دقیق‌تری ارائه شود مکاتبات بهتری تعریف شود تا از ابهام آن کاسته شود.» «باید با دفتر نهاد جلساتی برگزار شود تا کارگاه‌های حضوری فرهنگی برگزار شود. کارگاه‌هایی که امکانات پرسش و پاسخ داشته باشد.»
راهکار پیشگیری از رکود علمی در ارتباط با فعالیت های آموزشی	توجه به گسترده‌گی و تنوع فعالیت های آموزشی تاکید بر استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی تاکید بر آموزش مبتنی بر علم روز و معتبر استفاده از ترکیب روش‌های ارزیابی کمی و کیفی و استفاده از منابع متعدد تطبیق سهم خاصی از شاخص‌های ارتقا با مأموریت، الزامات، شرایط خاص، منابع علمی و امکانات هر دانشگاه علوم پزشکی برگزاری کارگاه‌های آموزش دانش‌پژوهی آموزشی و مزایای آن در ارتقا تخصیص امتیاز برای فعالیت‌های مربوط به پاسخ‌گویی اجتماعی و آموزش جامعه مسئولیت و عضویت در کارگروه‌های برنامه‌نحالی، عدالت و بهره‌وری در آموزش علوم پزشکی ارزشیابی کیفیت تدریس اساتید با معیارهای عینی و دقیق	«باید کیفیت تدریس اساتید به صورت عینی و دقیق ارزیابی شود تا مشخص شود آیا اساتید از منابع به روز و معتبر استفاده کردند؟ از فناوری‌های نوین آموزشی استفاده کردند؟» «لازم است کارگاه‌های دانش‌پژوهی آموزشی جهت آشنایی اساتید با این موضوع و مزایای آن برگزار گردد.» «با توجه به اهمیت پاسخگویی اجتماعی امتیازاتی نیز جهت فعالیت‌های مربوط به آن اختصاص داده شود.»
راهکار پیشگیری از رکود علمی در ارتباط با فعالیت های پژوهشی	جهت‌گیری در جهت رفع نیازهای پژوهشی جامعه نگاه به فعالیت‌های پژوهشی از منظر مدرس و نه صرفاً از منظر پژوهش به‌عنوان نهادی جدا از آموزش تشویق به جذب بودجه تحقیقاتی از خارج از دانشگاه تاکید بر پیروی از یک مسیر تحقیقاتی خاص ارزیابی کیفیت مقالات توسط تیم کارشناسی بی طرف فعالیت پژوهشی بین گروهی بین دانشکده‌های بین دانشگاهی، بین کشوری تاکید بر همگرایی و فعالیت میان رشته‌ای و حضور متخصصین مختلف در کنار هم ایفای نقش در پیشبرد و ایجاد تحول در حوزه علمی مربوطه پوشش دادن سایر فعالیت‌ها توسط فعالیت‌های پژوهشی	«خوب است هر فردی در راستای تخصص خود یک مسیر تحقیقاتی را پیش بگیرد و در آن مسیر مرجع شود.» «اختصاص بودجه بیشتر به طرح‌های پژوهشی و گزینش‌های پژوهشی به اساتید و همچنین برقراری پاداش مقالات منتشر شده متناسب با ایندکس آن‌ها» «بر فعالیت‌های بین رشته‌ای و متخصصین رشته‌های مختلف در کنار هم تأکید شود.» «تعامل اساتید با اساتید سایر گروه‌های آموزشی، دانشکده‌ها، دانشکده‌ها و حتی کشورهای مختلف برقرار گردد تا کارهای پژوهشی قوی‌تر و ارزشمندتر گردد.» «با کار اسنادی امتیاز پژوهشی بالایی دارد و در سایر بخش‌ها امتیاز لازم را کسب نمود، این امتیاز آن‌ها را پوشش دهد.»
راهکار پیشگیری از رکود علمی در ارتباط با فعالیت های اجرایی	تاکید بر کیفیت مسئولیت‌های اجرایی بر اساس شاخص‌های لازم ایفای نقش در تسهیل و ارتقای کارکردها و دستیابی به اهداف دانشگاه چرخش مسئولیت‌های اجرایی بین سایر افراد حاکم معیارهای لازم شش برابر در تصدی پست‌های اجرایی بین زن و مرد	«مشاخص‌ها و معیارهای مناسب جهت ارزیابی کیفیت مسئولیت‌های اجرایی اعضا، که در صورت کسب آن‌ها امتیازات لازم را دریافت نمایند.» «همه افرادی که معیارهای لازم آن فعالیت‌ها و سمت‌های اجرایی را دارند از شانس یکسانی برخوردار باشند زیرا این کار حتی مانع فرسودگی شغلی اعضا و حرکت بیشتر به سمت ارتقا نیز می‌شود.»
راهکار پیشگیری از رکود علمی در ارتباط با بررسی پرونده‌های ارتقای مرته علمی	برگزاری جلسات منظم در فاصله زمانی کوتاه اطلاع رسانی زمان ترفیع و ارتقای اساتید راهنامی اساتید توسط کارشناسان دانشکده‌ها جهت رفع قصص پرونده‌ها	«کارشناسان دانشکده‌ها لازم است زمان دقیق ترفیع و ارتقا را از چند ماه قبل از آن به اساتید اطلاع دهند تا اساتید فرصت کافی جهت جمع‌آوری مستندات لازم را داشته باشند. همچنین با بررسی اجمالی پرونده‌ها نواقص را به اساتید اطلاع‌رسانی کرده و به آن‌ها جهت رفع آن‌ها راهنمایی نمایند.» «جلسات رسیدگی به پرونده‌ها در فاصله زمانی کوتاه و منظمی انجام شود زمان ارتقا سریع‌تر صورت گیرد. همچنین به همه اساتید ترفیع سالانه داده نشود که انگیزه سایرین از بین رود و این‌طور بدو داشت شود چه مدارک و مستندات کافی باشد چه نباشد. ترفیع سالانه داده می‌شود.»

و تعیین معیار دقیق اندازه گیری 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 تنهایی کلیه عوامل را تحت تاثیر قرار داده به طوری که اشتغال به شغل دوم مانعی دشوار جهت انجام فعالیت‌های هفتگانه اعضای هیات 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 آئین‌نامه‌های ترفیع و ارتقا و تعریف رکود علمی بر این اساس بودند. برخی از آنان بحث استقلال دانشگاهی و تمرکززدایی را پیشنهاد داده و بیان نمودند که می‌توان همانند بسیاری از دانشگاه‌های خارج از کشور، بنا به شرایط و خواسته‌های اعضای هیات 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 بیش تر 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 گسترده‌تر بهره‌وری علمی و در نظر گرفتن انواع مشوق‌ها برای پروژه‌های نوآورانه و اکتشافی قابل پیشگیری است و در بخش اجرایی می‌بایست 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 تسریع در روند بررسی پرونده‌های ارتقا و فراهم نمودن نیروی انسانی مجرب 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 بیش تر 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، تولیدکننده 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، بیش تر 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). هم‌راستا با یافته‌های یک مطالعه مشابه، برخی از مصاحبه‌شوندگان این پژوهش، نداشتن دانشجویان تحصیلات تکمیلی در بعضی از گروه‌های آموزشی و در نتیجه کاهش پایان‌نامه‌ها و مقالات را از دلایل رکود علمی در بخش فعالیت‌های پژوهشی دانستند و راهکار تعامل هرچه بیش تر اعضای هیات 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 آیین‌نامه 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 ایجادکننده 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 اخلاق IR.MAZUMS.REC.1401.449 بوده است. بدین‌وسیله از معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی مازندران و صاحب‌نظران و همکارانی که در این پژوهش همکاری نمودند تشکر و قدردانی می‌گردد.

مهمی 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). آیین‌نامه 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 آیین‌نامه فعلی ارتقا در تمام دانشگاه‌ها و ارائه پیشنهادها لازم جهت طراحی آیین‌نامه جدید به سیاست‌گذاران توصیه می‌شود. هم‌چنین در راستای توجه به استقلال دانشگاهی و تمرکززدایی در اجرای آیین‌نامه ارتقا، تدوین بخشی‌هایی از آیین‌نامه جدید براساس وضعیت آمایش سرزمینی، ماموریت‌گرایی و مرجعیت علمی در هر دانشگاه، علاوه بر دستورالعمل‌های ابلاغی از سوی وزارت بهداشت، مناسب به نظر می‌رسد. در آیین‌نامه 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, Mojtahedzadeh 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*. 5<sup>th</sup> ed. Philadelphia: Wolters Kluwer, Lippincott Williams & Wilkins. 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? Shamsheh: 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>.