



## Structural Analysis of Key Factors and Identification of Driving Forces of Future Faculty Promotion Regulations in Iran's Higher Education Over Horizon 2035

Ahad Rezayan<sup>\*1</sup>, Ehsan Marzban<sup>2</sup>, Ali Hosein Rezayan<sup>3</sup>, Mostafa Marzban<sup>4</sup>

Received: Nov. 21, 2021; Accepted: Apr. 9, 2022

### ABSTRACT

The purpose of this study is to identify and determine key factors, emerging trends and driving forces in the development of future faculty promotion regulations (FPR) and evaluate the structural relationship between key factors over the Horizon 2035. For this purpose, relying on a mixed methodology and using the literature review, interviews, the cross-impact analysis matrix, MicMac software and expert panels, key factors are identified and the relationship of influence and dependence between them are structurally analyzed. As a result, five forces including "Discourse governing higher education in Iran", "Society (industry, market and government) expectation of higher education", "Economics of higher education", "Competitiveness and internationalization of higher education" and "Emerging challenges and development of Interdisciplinary sciences" are considered as drivers of change in the subject of research and the function and influence of each in the future of the faculty promotion system is explained. Accordingly, upgrading future editions of FPR requires alignment with the identified drivers, considering structural complexities between key factors and adapting to changes in the social, economic and political environment through interdisciplinary and futuristic approaches.

*Keywords:* higher education, promotion regulations, cross impact analysis, futures studies, driving forces

1. PhD in Futures Studies, Researcher in National Research Institute for Science Policy, Tehran, Iran (Corresponding Author)

✉ [rezayan@nrisp.ac.ir](mailto:rezayan@nrisp.ac.ir)

2. PhD in Futures Studies, Faculty of Management, University of Tehran, Iran

3. Associate Professor, Department of Biological Sciences, Faculty of New Sciences and Technologies, University of Tehran, Iran

4. MA in Management, Faculty of Management, University of Tehran, Iran



## INTRODUCTION

Policymakers in scientific and technological arenas generally seek to direct the activities of faculty members and align them with the goals of the country's science and technology system. Faculty promotion regulations (FPR) are the most important tools for achieving such a goal (Asareh and Afifian, 2017). In other words, it plays an important role in higher education policy-making and is the basis for promoting faculty members since the system is considered as part of defining a university (Mohammadi Doostdar, Mirhosseini, 2009) and part of the university's culture (Gentry and Stoke, 2015). But this process is always tied to a key question: Are faculty members' job evaluation tools up to date with rapid environmental developments? How we respond to this question can determine the path of scientific productivity and a tool for coordinating the academic institution with other sectors (including society and industry) (Schimanski and Alperin, 2018). Changes in the faculty promotion regulations depend on the changes in the environment and the level of expectations of main actors and stakeholders. Environmental change, with a holistic and interdisciplinary perspective, includes internal and global environment, as well as micro and macro environmental factors. Driving forces of promotion regulations are in fact political, economic, social, legal and technological forces that affect the level of expectations, causing a change in the way scores are allocated. In this regard, the promotion criteria should be consistent with new functions and activities expected from the faculty (Walling, 2018). A comprehensive understanding of these changes requires a precise identification of future driving forces.

## PURPOSE

The study aims to identify and determine key components and factors affecting the future of faculty promotion regulations in Iran and also to evaluate the relationship between these factors in terms of influence and dependence - using the cross-impact analysis matrix - to identify driving forces for future changes (Over the Horizon 2035). In other words, this study seeks to answer: What are the key factors affecting the future of faculty promotion regulations? What are the interrelationships between these factors in terms of structural analysis (influence/dependence)? Which of these factors potentially play the most important role in shaping future alternatives and can be identified as driving forces?

## METHODOLOGY

The study was conducted within the framework of a mix-method approach, using tools such as the literature review, interviews, cross-impact analysis matrix, MicMac software and expert panels. In the course of the study, the first step was to identify a set of factors affecting the future of the FPR through literature review and interviews with experts. The expert panel helped with evaluation, validation

summary, and finalizing of pervious findings. In the second step, the structural analysis of key factors was done using cross impact analysis matrix, a questionnaire and MicMac software. In the third step, future driving forces of FPR were determined and their evaluation, validation and finalization were done by the expert panel.

## FINDINGS

The findings show 9 influential factors for future promotion regulations in the faculty. They include “Social expectations (industry, market and government) of higher education”, “The process of digitalization”, “Society mental image of the future of higher education”, “Competency systems and motivation”, “Discourse governing higher education in Iran”, “Emerging challenges and interdisciplinary sciences”, “Competitiveness and internationalization of higher education”, “Economics of higher education” and “Demographic trends in higher education”.

In the process, by reviewing resources and interviewing experts, initially 43 factors were identified as influential factors in the promotion regulations. They were analyzed, prioritized, merged and summarized by a panel of experts with a holistic and interdisciplinary approach, and based on consensus, 9 key factors were selected. Then, based on the structural analysis of the factors with the help of the cross-impact analysis matrix, the position of each factor was determined in the influence and dependence map.

## CONCLUSION

Five factors include: 1) The discourse governing higher education; 2) The expectation of society (industry, market and government) from higher education; 3) Competitiveness and internationalization of higher education; 4) Economics of higher education; & 5) Emerging challenges and development of interdisciplinary sciences. Based on the findings of the structural analysis and opinion of experts, they were recognized as driving forces of future alternatives to the faculty promotion regulations in Iran.

Further, improving FPR requires considering structural complexities and developments of macro environment components (social, economic and political aspects). Dealing successfully with these changes requires an interdisciplinary and futuristic approach.

## NOVELTY

The structural analysis of faculty promotion regulations will enable higher education policymakers and planners to gain an understanding of interrelationships between key components and a big picture of possible future development. By recognizing key effective factors and in terms of the uncertainties hidden in driving



Interdisciplinary  
Studies in the Humanities

Abstract

forces, it will be possible to identify and develop future scenarios of the university promotion system and relevant regulations. The findings of this study emphasize the importance of paying attention to political, social, cultural, economic and international aspects in the future revisions of FPR and the need to meet emerging expectations of society, actors and stakeholders with a holistic and interdisciplinary perspective.



Interdisciplinary  
Studies in the Humanities

Volume 14  
Issue 3  
Summer 2022

## BIBLIOGRAPHY

- Ahmadi, H. SKalan, SM. Ahmadi, M (2017). Challenges and macro trends in higher education over 10 and 30 years, *The First Conference on Governance and Public Policy*, Tehran, Iran.
- Assare, F., & Affifiyan, F. (2018). A critique on faculty member promotion in universities and educational centers: Pathology and Strategies. *Information and Communication Quarterly Book Review*, 4(15), 213-223.
- Barnett, R. (1990). *The idea of higher education*. McGraw-Hill Education.
- Callahan, E. J. (2020). Introduction to transparency in the academic appointment and promotion processes. In *Succeeding in Academic Medicine: A Roadmap for Diverse Medical Students and Residents* (pp. 25-38). Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-030-33267-9\_3
- Cawkwell, J. (2019). Academic promotion in the UK: your guide to success. M. Mahat, & J. Tatebe (Eds.) *Achieving Academic Promotion (Surviving and Thriving in Academia)* (Pp 79-103), Emerald Publishing Limited, Bingley.
- Dandalt, E., & Brutus, S. (2020). Faculty promotion evaluation and gender equity in business schools. *Educational Management Administration & Leadership*. doi: 10.1177/1741143220953590
- Fazeli, N. (2004). Globalization and higher education: global trends in the institution of higher education and the status of higher education in Iran. *Social Sciences*, 11(25), 1-41.
- Fischman, G.E., Anderson, K.T., Tefera, A.A., & Zuiker, S.J. (2018). If mobilizing educational research is the answer, who can afford to ask the question? An analysis of faculty perspectives on knowledge mobilization for scholarship in education. *AERA Open*. doi: 10.1177/2332858417750133
- Gentry, R., & Stokes, D. (2015). Strategies for Professors Who Service the University to Earn Tenure and Promotion. *Research in Higher Education Journal*, 29, 1-13.
- Gilavand, A. (2016). Pathology of faculty members' rank promotion in universities and higher education institutions affiliated to the ministry of health and medical education of the Islamic republic of Iran. *Int J Med Res Health Sci*, 5(9S), 25-30.
- Godet, M. (1986). Introduction to la prospective: seven key ideas and one scenario method. *Futures*, 18(2), 134-157.
- Godet, M. (1991). *From anticipation to action (handbook of strategic prospective)*. UNESCO.
- Gordon, G., & Whitchurch, C. (2007). Managing human resources in higher education: The implications of a diversifying workforce. *Higher Education Management and Policy*, 19(2), 1-21.
- Hemmati, A., & Goudarzi, M., Hajiani, I. (2015). Exploring the future of commercialization of higher education in the Islamic Republic of Iran; a necessity or an obligation. *Future Study Management*, 26(102), 1-14.



Interdisciplinary  
Studies in the Humanities

Abstract



- Hoseini Moghadam, M. (2014). *Internationalization of higher education and future of Iranian university in 1404* (Unpublished doctoral dissertation). Imam Khomeini International University, Faculty of Social Sciences, Qazvin.
- Jamali, Z.B., Nasr-e Esfahani, A.R., Nili, M.R. (2018). Study of faculty members promotion regulation: Challenges and outcomes. *Iranian Higher Education*, 10(1), 79-98.
- Keyvan Ara, M., Ojaghi, R., Cheshmeh Sohrabi, M., & Papi, A. (2013). Typology of plagiarism using the experiences of experts in Isfahan University of Medical Sciences, Iran. *Health Information Management*, 10(3), 449-460.
- Kiaie Taleghani, N., Zeinabadi, H. (2020). Consequences of Scientific Fraud of Iranian Researchers in Scientific-International Databases: Analysis of a Qualitative Study. *Journal of Science and Technology Policy*, 13(2), 2-12. doi: 10.22034/jstp.2020.12.2.1175.
- Levander, S., & Riis, U. (2016). Assessing educational expertise in academic faculty promotion. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2016(2-3), 33759.
- Mahat, M., & Tatebe, J. (2019). Demystifying the academic promotion process, Mahat, M. and Tatebe, J. (Ed.) *Achieving Academic Promotion (Surviving and Thriving in Academia)* (Pp. 3-27), Emerald Publishing Limited, Bingley. doi: 10.1108/978-1-78756-899-020191003
- Mahdi, R. (2013). Future studies in higher education: The conditions and features of excelling universities in the future. *Rahyaft*, 23(55), 79-90.
- Mahdi, R. (2015). Futurology in higher education: strategies and consequences of the compatible university with environment and society. *JMDP*, 28(1), 31-54.
- Mohammadi Doostdar, H., & Mirhosseini, A. (2008). A comparative investigation of academic promotion criteria in higher education. *Journal of Science and Technology Policy*, 1(3), 91-102.
- Mohammadi Doostdar, H., & Mirhosseini, A. (2014). Policies and processes of Academic promotion in selected universities of the world. *Science and Technology Policy Letters*, 03(3), 55-70.
- Pouya, A. Khobiyani, M. Sibouyeh, A. (2017). Investigating the age chain of promotion of faculty members with the help of systems dynamics with a focus on promotion policies (Case study: Ferdowsi University of Mashhad). Tehran, Iran.
- Schimanski, L. A., & Alperin, J. P. (2018). The evaluation of scholarship in academic promotion and tenure processes: Past, present, and future. *F1000Research*, 7, 1605. doi:10.12688/f1000research.16493.1
- Secretariat of the Supreme Council of the Cultural Revolution (2016). Regulations for the promotion of faculty members of governmental and non-governmental institutions of higher education, research and technology, Retrieved from <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/980627>
- Shahsavari, A., Alamolhoda, J., Zakersalehi, Q., Khorasani, A., Khademi, M. (2020). Analysis of Faculty Promotion Policies in The Context of University Role in Development of Innovation. *Strategic Studies of public policy*, 10(34), 2-34.

- Shirbegi, N. Saedmouchshi, L. (2018). Phenomenology of faculty members' experiences of the process of promotion. *Higher education in Iran*. 10 (1), 57-77.
- Tanaomi, M. M., & Asaadi, R. R. (2017). A Comparative Study of Faculty Members' Career Advancement (Promotion) Systems in the United States and the Islamic Republic of Iran:" Case Analysis of the University of Tehran and Portland State University". *International Journal of Higher Education*, 6(4), 111-121.
- Walling A. (2018). The future of academic promotion for Clinicians. In: *Academic Promotion for Clinicians* (Pp. 143-158). Springer, Cham.
- Yousefi, H., Asadbegi, M., & Haji Khaje Loo, S. R. (2020). Extracting the criteria for faculty members rank promotion through the application of comparative study of selected universities. *IRPHE*. 25, (4), 73-95.



Interdisciplinary  
Studies in the Humanities

Abstract



## تحلیل ساختاری مؤلفه‌ها و شناسایی پیشران‌های سازنده آینده آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی در ایران در افق ۱۴۱۴

احد رضایان<sup>۱\*</sup>، احسان مرزبان<sup>۲</sup>، علی‌حسین رضایان<sup>۳</sup>، مصطفی مرزبان<sup>۴</sup>

دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۳۰؛ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۵

### چکیده

هدف از این مقاله، شناسایی و تعیین عوامل کلیدی، روندهای نوظهور و نیروهای پیشران در مسیر تدوین آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و ارزیابی روابط ساختاری میان عوامل و مؤلفه‌های کلیدی در افق ۱۴۱۴ است. برای این منظور با تکیه بر روش شناسایی آمیخته و بهره‌گیری از ابزارهای مرور ادبیات، مصاحبه، ماتریس تحلیل آثار متقاطع، نرم‌افزار میک‌مک و پنل خبرگان، ضمن احصای مجموعه‌ای جامع از عوامل اثرگذار، مؤلفه‌های کلیدی شناسایی و روابط اثرگذاری و اثرپذیری میان آن‌ها به‌لحاظ ساختاری تحلیل شده است. در نتیجه، پنج نیروی «گفتمان حاکم بر آموزش عالی در ایران»، «انتظار جامعه (صنعت، بازار و دولت) از آموزش عالی»، «اقتصاد آموزش عالی»، «رقابتی و بین‌المللی شدن آموزش عالی» و «چالش‌های نوظهور و توسعه علوم میان و فرارشته‌ای» به‌عنوان پیشران‌های تغییر در موضوع مقاله احصا گردیده و تأثیر و نقش هر یک در آینده نظام ارتقای اعضای هیئت علمی تبیین شده است. براین اساس، ارتقای ویرایش‌های آینده این آیین‌نامه، نیازمند همگامی با نیروهای پیشران شناسایی شده، لحاظ پیچیدگی‌های ساختاری میان عوامل کلیدی مؤثر و انطباق با تحولات محیط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی از طریق اتخاذ رویکردهای میان‌رشته‌ای و آینده‌نگر آن‌هاست.

**کلیدواژه‌ها:** آموزش عالی، آیین‌نامه ارتقا، آینده‌پژوهی، تحلیل آثار متقاطع، نیروی پیشران

۱. دکتری آینده پژوهی، مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

rezayan@nrisp.ac.ir ✉

۲. دکتری آینده‌پژوهی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

۳. دانشیار، گروه علوم زیستی، دانشکده علوم و فنون نوین، دانشگاه تهران، ایران

۴. کارشناس ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران



## ۱. مقدمه

نظام‌های آموزش عالی متوازن و پایدار، یکی از بنیان‌های تکامل و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع هستند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۶). تا جایی که نظام آموزش عالی را به‌مثابه موتور محرک توسعه دانسته‌اند و سرمایه‌گذاری در توسعه آموزش عالی، یکی از اهداف راهبردی کشورها در قرن ۲۱ است (بارنت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰، ۱۸). در همین راستا، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، نقطه قوت، وجه تمایز و مزیت رقابتی این مراکز در مقایسه با رقبای هستند و مراکز آموزشی در تلاش‌اند با مدیریت درست منابع انسانی، به بیشترین بهره‌وری دست یابند (گوردون و ویتچرچ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷، ۱۶). تا جایی که بخش آموزش عالی در پاسخ به نیازها و اقتضانات جدید برای تعالی بخشی به معیارهای سنجش و ارزیابی استادان به‌سرعت در حال تغییر است و محرک‌های خارجی متعددی، مسیر این تکامل را به پیش می‌رانند (کاکول<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹، ۸۰).

کارآمدی ساختار دانشگاه‌ها ارتباط مستقیم و تنگاتنگی با تحقق اهداف نظام علم و فناوری هر کشور دارد (پویا، خوبیان و سیبویه، ۱۳۹۶). براین اساس، سیاست‌گذاران علم و فناوری عموماً به دنبال این هستند که به نحوی فعالیت استادان دانشگاه‌های کشور (و به تبع دانشجویان) را جهت‌دهی کنند و این فعالیت‌ها را در راستای اهداف نظام علم و فناوری کشور قرار دهند. آیین‌نامه‌های ارتقای استادان مهم‌ترین ابزار تحقق چنین هدفی است (عصاره و عقیفیان، ۱۳۹۷، ۲۱۵). از این رو، آیین‌نامه یادشده از جایگاهی خاص در سیاست‌گذاری آموزش عالی برخوردار است و مبنای ارتقا و استخدام اعضای هیئت علمی به‌شمار می‌رود، تا جایی که حتی نظام ارتقا را جزئی از تعریف دانشگاه (محمدی دوستدار و میرحسینی، ۱۳۸۷، ۶۲) و بخشی از فرهنگ دانشگاه‌ها دانسته‌اند (گنتری و استوک<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). اما سیاست‌گذاری در این حوزه همواره با یک پرسش کلیدی گره خورده است: آیا نظام دانشگاهی و ابزار ارزیابی شغلی اعضای هیئت علمی، با تحولات



1. Bannett
2. Gordon & Whitchurch
3. Cawkwell
4. Gentry & Stock

و پیشرفت‌های سریع اجتماعی، فرهنگی، ارتباطی و فناورانه همگام و سازگار است؟ چگونگی پاسخ ما به این پرسش، می‌تواند تعیین‌کننده مسیر بهره‌وری و هم‌افزایی علمی و ایزاری برای هماهنگی نهاد دانشگاه با سایر بخش‌ها (از جمله جامعه و صنعت) باشد (شیمانسکی و آلپ‌رین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸، ۳).

در سطح ملی، وزارت علوم تحقیقات و فناوری، فارغ از سیاست‌های بخشی که هر دانشگاه یا مرکز آموزش عالی دارد، با تدوین آیین‌نامه‌ای که برای تمامی واحدها الزام‌آور است، تلاش کرده تا سازوکار فعالیت کادر علمی را مشخص کند. این سازوکار که در قالب آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی طراحی شده است، شامل مجموعه‌ای از دستورالعمل‌هاست که نظام ترفیع، ارتقا، تنبیه و پاداش کادر علمی را از لحظه جذب تا بازنشستگی مشخص کرده و مبتنی بر اصول مدیریت منابع انسانی، به اشخاص در قبال فعالیت‌های علمی و پژوهشی، دستمزد بیشتر و جایگاه بهتری را پیشنهاد می‌کند (شهسواری و همکاران، ۲۰۲۰، ۶). این آیین‌نامه از این منظر که با منافع راهبردی کادر علمی در ارتباط است، از اهمیت زیادی در معادلات دانشگاهی و جهت‌گیری آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت علمی برخوردار و به عبارت بهتر، پیشران بسیار مهمی در آینده آموزش عالی است و نقشی مهم در جهت‌گیری استادان و گزینش نوع فعالیت علمی در آموزش عالی - و به تبع آن کل جامعه - ایفا می‌کند (کیوان‌آرا و همکاران، ۱۳۹۲، ۹).

در مجموع، استادان دانشگاه‌ها، عموماً خواهان شفافیت در مورد روند ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی و استقرار نظامی منصفانه با معیارهای مشخص و به‌روز در این زمینه هستند (کالاها<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰، ۲۷). براین مبنای، اغلب دانشگاه‌های مهم دنیا، نظام‌های ارتقای دانشگاهی و آیین‌نامه‌ها و قواعد مرتبط با آن را به‌صورت دوره‌ای یا موردی، در جهت سازگاری با نیازها و اقتضائات جدید (به‌ویژه متناسب با تحولات نوظهور اجتماعی و فناورانه) تغییر داده و تکامل می‌بخشند (محمدی دوستدار و میرحسینی، ۲۰۱۴). به‌طور کلی، حفظ و ارتقای زندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از عوامل مهم تأثیرگذار بر کارایی



1. Schimanski & Alperin  
2. Callahan



و اثربخشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است (گیلاوند<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶، ۲۵). درعین حال، موانعی در مسیر این تغییرات وجود دارد که مهم‌ترین آن‌ها، ساختارهای قدرت و سازوکارهای تشویقی موجود برای ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌هاست. نظام انگیزشی ناکارآمد موجب ارتقای استادان، بدون لحاظ کارایی و بدون توجه به تغییرات محیطی و نیازهای واقعی اجتماعی می‌شود (لاوند و ریس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶، ۹).

تغییرات آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، تابعی از تغییرات محیط و سطح انتظارات کنشگران و ذی‌نفعان اصلی این آیین‌نامه است. این انتظارات نیز، تابعی از فشار و اهمیت کنشگران فعال در جامعه است. بنابراین، دانشجویان، استادان، مدیران، سیاست‌گذاران، سیاستمداران، صنعت، بازار، اهالی رسانه، نهادهای مدنی و عموم مردم جامعه و اجزای مختلف کنشگران در موضوع این مقاله، در سطوح مختلف قرار می‌گیرند (تعمی و اسدی، ۲۰۱۷، ۱۱۲).

تغییرات محیطی با نگاهی جامع‌نگرانه و میان‌رشته‌ای، محیط داخلی و محیط جهانی و همچنین عوامل محیط خرد و کلان را دربر می‌گیرد. پیشران‌های آیین‌نامه ارتقا در واقع نیروهایی سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، حقوقی و فناورانه هستند که با اثرگذاری بر سطح انتظارات، باعث تغییر در شیوه تخصیص امتیازات و کلیت آیین‌نامه می‌شوند. تغییرات در حال ظهور، باعث مطرح شدن پرسش‌هایی اساسی درباره تعریف عضو هیئت علمی و شرایط احراز صلاحیت برای ارتقای مرتبه علمی شده‌اند؛ به گونه‌ای که معیارهای ارتقای موجود، باید با نقش‌ها و فعالیت‌های جدید مورد انتظار از هیئت علمی مرتبط باشند (والینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸، ۲۷). این تحولات فراگیر، شناسایی دقیق نیروهای پیشران سازنده آینده آیین‌نامه ارتقا را گریزناپذیر ساخته است.

درحالی که پیشران‌های قدیمی و سنتی (همچون نرخ ورود دانشجویان و استادان، ضرورت ساماندهی، ارتقای بهره‌وری و جلوگیری از رکود اعضای هیئت علمی و همچنین نظام‌مند کردن و خروجی محورکردن فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی) همچنان به قوت خود باقی هستند،

1. Gilvand  
2. Levander & Riis  
3. Walling

پیشران‌های جدید (همچون دیجیتال‌ی شدن، تجاری شدن، رقابتی شدن و بین‌المللی شدن) نیز توانسته‌اند نقش و اهمیت قابل توجهی به دست آورند و انتظار می‌رود که اهمیت این نیروها متناسب با پیچیده‌تر شدن تعاملات و بروز چالش‌های نوظهور، افزایش یابد (حسینی مقدم، ۱۳۹۳؛ همتی، گودرزی و حاجیانی، ۱۳۹۴، ۱۰). براین اساس و متناسب با اینکه محیط چگونگی تغییر کند و انتظارات کنشگران چگونگی در زیان سیاست‌گذاران ترجمه شود، رویکردهای اتخاذشده نسبت به آیین‌نامه ارتقا و امتیازات آن، دچار تغییراتی خواهد شد.

هدف این مقاله، در درجه نخست شناسایی و احصای مؤلفه‌ها و عوامل کلیدی مؤثر بر آینده آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی در ایران و سپس، ارزیابی روابط میان این عوامل از حیث اثرگذاری و اثرپذیری — با بهره‌گیری از ماتریس تحلیل آثار متقاطع — به منظور شناسایی نیروهای پیشران تغییر در آینده این آیین‌نامه در افق ۱۴۱۴ است. به عبارت دیگر، این پژوهش در پی پاسخ به این سؤالات است که با در نظر داشتن افق زمانی پژوهش: الف) عوامل کلیدی مؤثر بر آینده آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی کدام‌اند؟ ب) روابط ساختاری و متقابل میان این عوامل و مؤلفه‌ها از حیث اثرگذاری/اثرپذیری چگونه است؟ و ج) کدامیک از این عوامل ویژگی پیشران بودن را دارند و به‌طور بالقوه در شکل‌گیری بدیل‌های آینده، بیشترین نقش را ایفا می‌کنند؟

برای صاحب‌نظران روشن است که نظام آموزش عالی در سال ۱۴۱۴ با نظام آموزش عالی در سال ۱۴۰۰ تفاوت‌هایی دارد. پرسش اینجاست که محورها و پیشران‌های اصلی این تغییرات چیست؟ و روابط میان آن‌ها از منظر اثرگذاری و اثرپذیری در موضوع پژوهش، چگونه قابل تحلیل است؟ پاسخ‌گویی به این سؤالات، هدف و موضوع اصلی این مقاله بوده و رویکرد تحلیل ساختاری، به‌عنوان روش‌شناسی منتخب برای پاسخ‌گویی نظام‌مند به این پرسش‌ها در چارچوب پژوهشی آینده‌پژوهانه طراحی و انجام شده است. در این مقاله تلاش شده است با ترسیم نظام مورد مطالعه و نمایش روابط بین عناصر و نیروهای اثرگذار بر آینده آیین‌نامه ارتقا به تحلیل اهمیت و جایگاه هر عامل/مؤلفه در این نظام پرداخته شود. تحلیل ساختاری آیین‌نامه ارتقا، به مدیران و تصمیم‌گیران آموزش عالی این امکان را خواهد داد تا درک درستی از روابط بین مؤلفه‌ها و تصاویر احتمالی پیش‌رو داشته باشند.



## ۲. پیشینه پژوهش

در حال حاضر، نیروهای اثرگذار بر آینده آیین‌نامه ارتقا، در قالب چند محور مهم و شناخته‌شده دسته‌بندی شده‌اند. این محورها در واقع معرف فلسفه و مأموریت آموزش عالی است که در قالب چهار محور اصلی در آیین‌نامه لحاظ شده است: (۱) فعالیت‌های آموزشی؛ (۲) فعالیت‌های پژوهشی و فناوری؛ (۳) فعالیت‌های فرهنگی؛ و (۴) فعالیت‌های اجرایی (دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۵). هرکدام از این محورها دارای زیرمجموعه‌های متنوعی است که در واقع تداعی‌کننده انتظارات سیاست‌گذار از اعضای هیئت علمی در قالب آیین‌نامه ارتقا است. به طور کلی می‌توان گفت طی چند دهه گذشته بیشتر دانشگاه‌ها در سطح جهان، عموماً امتیاز پژوهش را (به قیمت کاهش ارزش تدریس و خدمات) در فرایندهای ارتقا افزایش داده‌اند، که اغلب منجر به ناهماهنگی میان فعالیت‌های واقعی استادان با معیارهای تأکیدشده برای ارزیابی آن‌ها می‌شود (شیمانسکی و آلپرین، ۲۰۱۸، ۷۸).

فعالیت‌های استادان دانشگاه‌ها اغلب به پشتوانه بودجه عمومی و با هدف خدمت به مصالح عمومی است و باید در معرض ارزیابی عمومی قرار گیرد. اما، خروجی‌ها و معیارهایی که فعالیت اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها ارزیابی می‌کنند و پاداش می‌دهند، اغلب ابعاد عمومی و اجتماعی این فعالیت‌ها را نادیده می‌گیرند و بیشتر بر معیارهای سنتی مانند استناد علمی متمرکزند (دلندالت و بروتوس<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). تدریس و فعالیت‌های مرتبط با خدمت‌رسانی، بخش بزرگی از زمان استادان دانشگاهی را به خود اختصاص می‌دهد، در حالی که این فعالیت‌ها در نظام‌های ارتقا، نوعاً ارزش کمتری در مقایسه با فعالیت‌های پژوهشی دارند (فیشمن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸، ۵۲). همچنین با توجه به نقش و جایگاه مقالات و پایگاه‌های بین‌المللی معتبر از منظر استناد و ارجاع، کشورها پژوهشگران خود را ترغیب می‌کنند تا یافته‌های جدید و مقالات علمی را در این نشریات چاپ کنند (کیانی طالقانی و زین‌آبادی، ۲۰۲۰، ۳). در ایران هم از چند دهه گذشته تا به



1. Dandalt & Brutus

2. Fishman et al.

امروز، توجه ویژه‌ای به این موضوع شده است و سیاست‌گذاران آموزش عالی، امتیاز ویژه‌ای در بحث ترفیع، ارتقا و حتی گرنت دانشگاهی برای مقالات و کتاب‌های بین‌المللی که دارای اعتبار جهانی هستند، در آیین‌نامه ارتقا در نظر گرفته‌اند. همین موضوع باعث شده است تا شاهد شکل‌گیری جنبش مقاله‌نویسی در دانشگاه‌ها و مراکز مختلف باشیم که خود سبب تحت‌تأثیر قرارگرفتن بسیاری از کسب و کارها و تغییر بسیاری از اولویت‌ها و تصمیم‌ها شده است.

آیین‌نامه‌های ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (از جمله در ایران)، شامل مجموعه‌ای از دستورالعمل‌هاست که نظام ترفیع، ارتقا، تنبیه و پاداش کادر علمی را از لحظه جذب تا بازنشستگی مشخص و مبتنی بر اصول مدیریت منابع انسانی، به اشخاص در قبال فعالیت‌های علمی و پژوهشی، دستمزد بیشتر و جایگاه بهتری را پیشنهاد می‌کند (شهسواری و همکاران، ۲۰۲۰، ۲۸). سیاست‌گذاران آموزش عالی در ایران، در موضوع ارتقای استادان (مانند بیشتر کشورهای جهان)، برای مقالات و کتاب‌های بین‌المللی که دارای اعتبار جهانی و شناخته‌شده هستند، امتیاز ویژه‌ای در نظر گرفته‌اند (کیانی طالقانی و زین‌آبادی، ۲۰۲۰). اصولاً ارتقای مرتبه شغلی در دانشگاه‌ها، علاوه بر تأمین مالی بیشتر، می‌تواند به معنای زمان و استقلال بیشتر برای پیگیری علایق تحقیقاتی و توانایی بیشتر برای تأثیرگذاری و جهت‌بخشی در حوزه‌های موردعلاقه باشد (ماهات و تیتب<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹، ۵). با این حال، سامانه ارتقا در دانشگاه‌های ایران از آنجا که عموماً وابسته به ایدئولوژی نظام مستقر و متضمن پایبندی و تعهد به آن است، تفاوت‌های عمده‌ای با نظام ارتقا در سایر دانشگاه‌ها (حتی دانشگاه‌های دولتی) در جهان دارد (تنعمی و اسدی، ۲۰۱۷، ۲).

با توجه به اینکه بحث آیین‌نامه ارتقا یکی از موضوعات و محورهای کانونی در نظام آموزش عالی است، از این رو، مورد توجه ویژه پژوهشگران بوده و در مجلات معتبر بین‌المللی و داخلی، مقاله‌ها، کتاب‌ها و اسناد متعددی در این خصوص در دسترس است. بسیاری از این مطالعات و پژوهش‌ها جنبه تطبیقی یا آسیب‌شناسی دارند و تعداد قابل توجهی از این مقالات و گزارش‌ها نیز با دغدغه آینده‌پژوهانه در خصوص آموزش عالی





و آیین‌نامه ارتقا تدوین شده‌اند. در این بخش، کوشش شده است به شماری از مهم‌ترین گزارش‌ها و مقالات مرتبط با موضوع این مقاله، در سه دسته اصلی، پرداخته شود:

**دسته اول** از این مقالات درباره نقدهایی است که بر آیین‌نامه ارتقا نوشته شده است؛ از آن جمله: جمالی زواره و همکاران (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان «واکاوی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی: چالش‌ها و پیامدها» به بررسی نقاط ضعف آیین‌نامه با روش تحلیل محتوای کیفی ارتقا پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد ایراد کلی آیین‌نامه این است که برای همه دانشگاه‌ها و همه رشته‌ها یک آیین‌نامه نوشته شده است در حالی که روش ارتقای اعضای هیئت علمی 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 در مقایسه با فعالیت‌های آموزشی از مهم‌ترین انتقاداتی است که به این آیین‌نامه شده است.

همچنین شیربگی و ساعد موچشی (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان «پدیدارنگاری تجارب اعضای هیئت علمی از فرایند ارتقای مرتبه علمی» به بررسی تجارب اعضای هیئت علمی از فرایند ارتقا پرداخته‌اند. هدف این مقاله، واکاوی تجارب اعضای هیئت علمی از مفهوم ارتقای مرتبه علمی بود که با رویکردی تفسیری و راهبرد پدیدارنگاری نوشته شده است. تحلیل داده‌ها به روش کدگذاری نظری نشان می‌دهد که پنج مؤلفه شامل حرفه‌ای‌گرایی، ثبات شغلی، بالندگی حرفه‌ای، توازن ساختاری و مسئولیت‌پذیری در زمینه آیین‌نامه‌ذی‌ربط اهمیت زیادی دارند.

شهسواری و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «تحلیل سیاست‌های ارتقای اعضای هیئت علمی در چارچوب نقش نهاد دانشگاه در توسعه نوآوری» به بررسی سیاست‌های ارتقا در دانشگاه‌ها پرداخته‌اند. آن‌ها معتقدند آیین‌نامه ارتقا به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین اسناد سیاستی مرتبط با دانشگاه در کشور باید براساس فهم صحیحی از نقش دانشگاه‌ها در نوآوری طراحی شده باشد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد آیین‌نامه ارتقا فقط به دسته‌ای از فعالیت‌ها شامل انتشار مقاله و فعالیت‌های آموزشی توجه نسبی داشته و از اهمیت سایر فعالیت‌ها از جمله همکاری‌های پژوهشی صرف‌نظر کرده است.

براین اساس، تقویت جامعیت و توازن در آیین‌نامه برای پوشش اثربخش‌تر شبکه‌های مشارکت دانشگاه‌ها در توسعه نوآوری، توجه بیشتر به شبکه‌های تعاملی و همکاریانه تبادل دانش و فناوری، و تمرکز بیشتر سیاست‌گذاران بر تقویت تقاضای علم و فناوری و ظرفیت جذب طرف تقاضا از جمله پیشنهادات سیاستی برآمده از این مقاله است.

دسته دوم شامل مقالات تطبیقی در مقایسه با آیین‌نامه‌های ارتقا در ایران و جهان است. یکی از مقالات مهم در این زمینه، پژوهش محمدی دوستدار و میرحسینی (۱۳۸۷) با عنوان «بررسی تطبیقی معیارهای ارتقای اعضای هیئت علمی در آموزش عالی» است. این مقاله به بررسی تطبیقی معیارهای ارتقای اعضای هیئت علمی در آیین‌نامه پیشنهادی در مقایسه با معیارهای ارتقا در ۳۵ دانشگاه از کشورهای مختلف جهان در سه بخش آموزش، پژوهش و خدمات پرداخته است. در بخش آموزش، به نظر می‌رسد که تأکید زیادی بر کمیت تدریس شده است که این نشانگر رویکردی کمی‌گرایانه و در تضاد با پویایی علمی مدنظر آیین‌نامه است. در بخش پژوهش، جهت‌گیری و رویکرد غالب به سمت ارائه آثار در قالب‌های رایج دانشگاهی است. در بخش خدمات نیز بیشتر معیارهای مورد نظر در زمینه برعهده‌گرفتن مسئولیت‌های اجرایی یا خدمات مدیریتی رسمی و سازمانی است. رویکرد پنهان در چنین معیارهایی عدم توجه کافی به ایفای نقش و ارائه خدمات مستقیم‌تر به متن جامعه است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تفاوت عمده در نظام ارتقای اعضای هیئت علمی ایران در مقایسه با دانشگاه‌های بررسی شده از نظر توجه به آموزش، تخصصی بودن و کیفی بودن معیارهای ارزیابی و همچنین از نظر بهره‌برداری از خدمات اعضای هیئت علمی در متن جامعه، کاملاً روشن است.

در مقاله دیگری با عنوان «استخراج معیارهای ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی از طریق کاربست مطالعه تطبیقی دانشگاه‌های منتخب»، یوسفی و همکاران (۱۳۹۸)، نظام ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی را به دلیل ماهیت ویژه آن به عنوان یکی از ابزارهای مهم سیاست‌گذاری در حوزه آموزش عالی شناسایی کرده و پس از بررسی تطبیقی معیارهای ارتقا در برخی دانشگاه‌های منتخب دنیا و منطقه شامل ۹ دانشگاه برتر دنیا (از کشورهای امریکا، انگلستان، کانادا و آلمان) و ۶ دانشگاه برتر منطقه (از کشورهای عربستان، لبنان،







ترکیه و مالزی) معیارهای مرتبط با آموزش، پژوهش و خدمات را استخراج و در یک بررسی تطبیقی به اشتراکات و افتراقات آن پرداخته‌اند.

محمدی دوستدار و میرحسینی (۱۳۹۲) در مقاله دیگری با عنوان «سیاست‌ها و فرایندهای ارتقای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب جهان» به این موضوع پرداخته‌اند که نظام ارتقای اعضای هیئت علمی را می‌توان فرایندی کیفی و کارشناسی در نظر گرفت که با اتخاذ رویکردها و معیارهای غنی و مستحکم، زمینه تحول بنیادین در فعالیت‌های استادان را فراهم می‌کند. در این مقاله سعی شده است با نگاهی تطبیقی فرایندهای اجرایی ارتقا در دانشگاه‌های کیمبریج (انگلستان)، بریتیش کلمبیا (کانادا)، هاروارد (امریکا)، ملبورن (استرالیا)، ایندراپراستا (هند) و کیپ‌تون (آفریقای جنوبی) بررسی شوند. یافته‌های حاصل از مطالعه تطبیق براساس این زمینه‌های موضوعی در کنار نگاهی به آیین‌نامه ذی‌ربط در ایران، مبنای طرح برخی دغدغه‌ها و ارائه پیشنهادهایی درباره بخش‌های مختلف فرایند ارتقا در نظام آموزش عالی کشور در این مقاله شده است. توجه به فرایندهای نوظهور اجتماعی، اقتصادی، فناورانه و سازمانی در کنار رعایت مقتضیات فرهنگی، افق‌های جدیدی را پیش‌روی برنامه‌ریزان نظام ارتقای اعضای هیئت علمی و سیاست‌گذاران آموزش عالی کشور می‌گشاید.

تعمی و اسدی (۲۰۱۷) در مقاله‌ای با عنوان «مطالعه تطبیقی سیستم ارتقای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های ایالات متحده و دانشگاه‌های جمهوری اسلامی ایران (مورد مطالعه: دانشگاه تهران و دانشگاه پورتلند)» که در مجله بین‌المللی «آموزش عالی» به چاپ رسیده است به مطالعه تطبیقی نظام‌های ارتقای اعضای هیئت علمی در دانشگاه تهران و دانشگاه پورتلند پرداخته‌اند. از این منظر که هر دو دانشگاه دولتی و دارای سامانه متمرکز ارتقا هستند، شباهت‌های زیادی با هم دارند؛ اما سامانه ارتقا در دانشگاه تهران وابسته به ایدئولوژی رسمی کشور است و ضرورت‌های پایبندی و تعهد در این سامانه، تفاوت‌های عمده‌ای با سامانه دانشگاه پورتلند دارد.

دسته سوم درباره مقالاتی است که با محوریت آینده آموزش عالی و سامانه‌های ارتقا تدوین شده‌اند. مهدوی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «آینده‌شناسی آموزش عالی: راهبردها

و پیامدهای سازگاری دانشگاه با محیط و جامعه»، هدف پژوهش را شناسایی و اعتباریابی راهبردهای سازگار کردن نظام دانشگاهی با محیط علمی و اجتماعی و پیامدهای دانشگاه سازگار شونده معرفی می‌کند. به باور وی، همسو با تحولات اجتماعی، آینده‌اندیشی در آموزش عالی، ضرورت پیدا کرده است. در این مقاله، با استفاده از روش ترکیبی مرور اسناد و نظریهٔ مبنایی، راهبردهای سازگاری دانشگاه با محیط و پیامدهای این نوع دانشگاه با رویکرد اکتشافی و آینده‌نگر بر مبنای الگوی هنجاری دانشگاه مطلوب استخراج شده است. سپس با تعیین دانشگاه سازگار با محیط و جامعه به‌عنوان مقولهٔ کانونی آینده‌شناسی در آموزش عالی، سیزده راهبرد و چهار پیامد کلیدی دانشگاه سازگار با محیط، شناسایی و تدوین شده است. نظام دانشگاهی باید با محیط‌های علمی و اجتماعی به‌طور مستمر سازگار شده و با جامعه در حال تغییر، در تعادل پویا باشد.

حسینی مقدم (۱۳۹۳) در مقالهٔ خود با عنوان «جهانی‌شدن آموزش عالی و آینده‌های دانشگاه در ایران»، تأثیر جهانی‌شدن بر آموزش عالی و الزامات آن را بررسی کرده است. او با بررسی کلان‌روندها و پدیده‌های نوظهور در جهان به مطالعهٔ اثرات آن‌ها بر عملکرد آموزش عالی و میزان آمادگی برای مواجهه و رویارویی با این پدیده‌ها پرداخته است. در این مقاله، آموزش عالی به‌عنوان نظامی متأثر از روندهای کلان جهانی توصیف شده و توصیه شده است که نظام تصمیم‌گیری می‌بایست متناسب با این شرایط و فضای جدید باشد. براین اساس، از منظر آینده‌پژوهی فهم رویدادها و روندهای شکل‌دهنده به آینده برای شناسایی آینده‌های بدیل ضروری است. بین‌المللی‌شدن آموزش عالی در شکل‌دهی به آیندهٔ دانشگاه در ایران نقشی مهم دارد. با توجه به جهانی‌شدن علم و فناوری، انزوا از سایر بخش‌های جهان نه تنها بسیار هزینه‌بردار بلکه گاهی غیرممکن است. حیات پویای علم و فناوری مستلزم تعامل، مراوده و دادوستد مداوم با دنیاست. روش اصلی مورد استفاده در این مطالعه تحلیل لایه‌ای علی است. براین اساس، مهم‌ترین پیشران‌های شکل‌دهنده به آیندهٔ دانشگاه از حیث عدم قطعیت و میزان اهمیت عبارت‌اند از: بیگانگی‌های اقتصادی و اجتماعی. مطابق این دو پیشران، آینده‌های دانشگاه از مطلوب تا نامطلوب دسته‌بندی شدند. دانشگاه آینده‌ساز، دانشگاه وابسته، دانشگاه افسانه‌ای و دانشگاه نفتی.





فاضلی (۱۳۸۳) در مقاله دیگری با عنوان «نگاهی به جهانی شدن و روندهای جهانی در تحولات آموزش عالی و وضعیت آموزش عالی ایران» ابتدا به بررسی روندهای اصلی تحولات آموزش عالی در پرتو فرایندهای جهانی شدن، و سپس به وضع کنونی و چالش‌های آموزش عالی، تحولات و روندهای تحول‌زا در نهاد آموزش عالی و دانشگاه‌ها پرداخته است. جهانی شدن دانشگاه و تأثیرات آن، به‌ویژه گسترش شبکه‌های اینترنت و دیجیتال، همگانی یا توده‌گیر شدن دانش و بین‌المللی شدن آموزش از جمله مهم‌ترین روندهای شناسایی شده است.

همتی، و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «آینده‌پژوهی تجاری شدن آموزش عالی جمهوری اسلامی ایران؛ ضرورت یا الزام» به این موضوع پرداخته‌اند که جهان آینده، واقعیت‌های اجتماعی و اقتصادی متفاوت و گوناگونی را به همراه خواهد داشت. رشد جمعیت کشورهای در حال توسعه باعث می‌شود که منابع اعتباری و بودجه کشور بین افراد بیشتری تقسیم شود. حوزه آموزش در سراسر جهان نیز مشمول این واقعیت است. همچنین دانشجویان کنونی به علت ساختار سنی، وضعیت خانوادگی، معیشتی، اجتماعی، شغلی و غیره نیازهای متفاوتی دارند که ساختار آموزش و شیوه اعمال آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. دانشگاه‌هایی که به صورت فعال و حرفه‌ای در این تغییر اجتناب‌ناپذیر وارد نشوند و آینده‌پژوهی و برنامه‌ریزی علمی برای رویارویی با این واقعیت را نداشته باشند، در آینده سهم بازار را از دست خواهند داد. این مقاله، تغییرات، روندها، نشانگرها، پدیده‌های نوظهور و پیشران‌های اصلی مرتبط را شناسایی و سناریوهای بدیل در این عرصه را تحلیل کرده است.

مهدوی (۱۳۹۲) در مقاله دیگری با عنوان «آینده‌پژوهی در آموزش عالی: شرایط و ویژگی‌های دانشگاه‌های سرآمد در آینده» به این موضوع پرداخته است که در جهان پویا بخش‌های مهمی از آموزش عالی و دانشگاه‌ها به صورت نهادهای محافظه‌کار و تقریباً ایستا باقی مانده است. امروزه، با توجه به افزایش نرخ تغییر و ظهور عصر دانش، موج آینده‌پژوهی در نهادهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فناوری، گسترش یافته است. در این مقاله، با استفاده از روش مرور و تحلیل برخی از اسناد آینده‌پژوهی، شرایط، زمینه، الزام‌ها، دستاوردها و ویژگی‌های دانشگاه‌های سرآمد در آینده به‌عنوان ابزار تفکر درباره آینده آموزش عالی و نهاد دانشگاه، شناسایی و ارائه شده است.

مرور این منابع نشان می‌دهد با وجود آنکه مطالعات گسترده‌ای در زمینه ارزیابی و آسیب‌شناسی فرایند ارتقای اعضای هیئت علمی صورت گرفته است، اما نه در ایران و نه در جهان مطالعات قابل توجهی در مورد الزامات و اقتضائات آینده این آیین‌نامه، با توجه به تحلیل ساختاری نظام و شناخت روابط میان عوامل اثرگذار نشده است. این موضوع، در واقع خلئی است که این مقاله به دنبال پرکردن آن است تا بتواند از این طریق، چارچوب و بستری مناسب برای طراحی و تدوین آیین‌نامه‌ای مؤثر و کارآمد ارائه کند.

### ۳. روش پژوهش

تحلیل ساختاری<sup>۱</sup> روشی مبتنی بر شناخت اجزای سازنده یک نظام و مطالعه روابط بین اجزاء و چگونگی اثرپذیری و اثرگذاری نیروهای درون و برون آن از یکدیگر است. روش تحلیل ساختاری، به تحلیل‌های کمی و کیفی و نیز یکپارچه‌سازی و جمع‌بندی یافته‌های حاصل از پیاده‌سازی نرم‌افزار میک‌مک می‌پردازد؛ منظور از تحلیل کمی، پرسشنامه تحلیل آثار متقابل است که به کمی‌سازی دیدگاه‌های کیفی خبرگان می‌پردازد (گودت<sup>۲</sup>، ۱۹۸۶).

جدول ۱. الگوی مفهومی روش‌شناسی پژوهش

گام	پرسش پژوهش	اقدام پژوهشی	روش و ابزار مورد استفاده
نخست	عوامل کلیدی مؤثر بر آینده آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی کدام‌اند؟	شناسایی مجموعه عوامل مؤثر بر آینده آیین‌نامه	مرور ادبیات و مصاحبه با صاحب‌نظران
		تعیین عوامل کلیدی مؤثر بر آینده آیین‌نامه	پنل خبرگان (ارزیابی، جمع‌بندی اعتبارسنجی، و خلاصه‌سازی یافته‌ها)
دوم	آثار متقاطع و روابط ساختاری (اثرگذار/اثرپذیری) میان عوامل کلیدی چگونه است؟	تحلیل ساختاری عوامل کلیدی (اثرگذاری/اثرپذیری)	پرسشنامه ماتریس تحلیل آثار متقاطع و نرم‌افزار میک‌مک
سوم	پیشران‌های آینده سازنده آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی چیست؟	تعیین پیشران‌های سازنده آینده آیین‌نامه	پنل خبرگان (ارزیابی، اعتبارسنجی و نهایی‌سازی یافته‌های گام قبل)

1. structural analysis
2. Godet





برای پاسخ‌گویی به سؤال نخست، از مطالعه کتابخانه‌ای برای مرور ادبیات (به شرح مندرج در بخش پیشینه پژوهش) و مصاحبه با صاحب‌نظران و ذی‌نفعان (اعم از مدیران آموزش عالی و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها) به منظور احصای مجموعه عواملی که احتمال می‌رود در آینده آیین‌نامه ارتقا مؤثر باشند، بهره گرفته شد. از الگوی گلوله برفی برای شناسایی و مصاحبه با خبره‌ها استفاده شد. در این الگو، با انتخاب چند نفر خبره و پژوهشگر مطرح در این حوزه، به سراغ ذی‌نفعان و خبره‌های دیگر رفته و در نهایت پس از اشباع نظری، فرایند مصاحبه را متوقف می‌کنیم. ویژگی‌های خبرگان پژوهش در این مرحله در جدول شماره (۲) و نتایج یافته‌های ذی‌ربط (گام اول) در جدول شماره (۳) آمده است. سپس، یافته‌های حاصل از مرور ادبیات و مصاحبه، به منظور ارزیابی، اعتبارسنجی (روایی)، اولویت‌یابی، جمع‌بندی و خلاصه‌سازی با لحاظ همپوشانی‌ها، به پنل خبرگان پژوهش ارائه شد. نتایج حاصل از این مرحله در جدول شماره (۴) آمده است.

در گام بعد، برای پاسخ‌گویی به پرسش دوم، ابتدا پرسشنامه‌های ماتریس تحلیل آثار متقاطع میان عوامل، تدوین شد و با مشارکت خبرگان پژوهش (به شرح مندرج در جدول شماره ۲) تکمیل گردید. سپس مبتنی بر جمع‌بندی نتایج این پرسشنامه، از تحلیل‌های ساختاری به کمک نرم‌افزار میک‌مک برای ارزیابی روابط میان عوامل کلیدی (تدوین نقشه اثرگذاری/اثرپذیری و نمودار شدت روابط میان عوامل) استفاده شد. از نرم‌افزار میک‌مک، در پژوهش‌های دارای ماهیت میان‌رشته‌ای برای پردازش اطلاعات کیفی و تبدیل دیدگاه‌های کیفی خبرگان به داده‌های کمی استفاده می‌شود. اساس کار این نرم‌افزار بر مبنای ماتریس‌های تحلیل اثر متقاطع<sup>۱</sup> است (گودت، ۱۹۹۱).

در گام پایانی و برای پاسخ‌گویی به سؤال سوم، مجموعه خروجی‌های حاصل از نرم‌افزار (مبتنی بر داده‌های پرسشنامه ماتریس تحلیل آثار متقاطع) در پنل خبرگان پژوهش به منظور نهایی‌سازی و اعتبارسنجی مطرح شد و پس از تأیید روایی یافته‌ها، پیش‌ران‌های آینده آیین‌نامه ارتقا، تبیین و تعیین شد.

جدول ۲. ویژگی‌های خیرگان پژوهش در مراحل مصاحبه، پرسشنامه و پنل خبرگی

ویژگی	رسته	تعداد در مراحل مصاحبه و پرسشنامه	تعداد در پنل خبرگی
وابستگی سازمانی	عضو شورای عالی انقلاب فرهنگی	۲	۱
	مدیران وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	۴	۰
	عضو هیئت ممیزه دانشگاه‌های کشور	۱۰	۲
	عضو هیئت علمی در دانشگاه‌های کشور	۱۸	۶
جنسیت	زن	۸	۲
	مرد	۲۶	۷
مرتبه علمی	عضو هیئت علمی	۲۹	۹
	سایر	۵	۰
حوزه تخصصی	گروه علوم اجتماعی/انسانی	۱۷	۵
	گروه فنی مهندسی	۹	۳
	گروه علوم پایه	۵	۱
	گروه علوم پزشکی	۳	۰
مجموع		۳۴	۹



مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی

۱۳۷

تحلیل ساختاری مؤلفه‌ها و شناسایی ..

#### ۴. یافته‌های پژوهش

##### ۴-۱. شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر آینده آیین نامه ارتقا

بر اساس اجماع خبرگان در پنل این مقاله، از یک‌سو، ابهام درباره اثربخشی و کارآمدی سازوکارهای دانشگاهی از جمله آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی از این دغدغه ناشی می‌شود که پیوند مستقیم و مشهودی میان توسعه دانشگاهی با توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و حل مسائل کشور در این حوزه‌ها ادراک نمی‌شود و از سوی دیگر، افزایش پیچیدگی‌های اجتماعی و سیاسی، افزایش سرعت تحولات فناورانه و روندهای نوظهور در عرصه‌های مشابه در سطح جهان، باعث ایجاد عوامل، نیروها و مؤلفه‌های نوپدید و تازه‌ای در این زمینه شده است و این‌گونه تحولات، بر ضرورت آینده‌اندیشی و بازبینی در آیین‌نامه یادشده تأثیر گذاشته است.

همان‌گونه که توضیح داده شد در مرحله نخست و پس از مرور منابع ذی‌ربط، مصاحبه‌هایی با نمونه خیرگان پژوهش (به‌صورت تلفنی، آنلاین یا حضوری) انجام شد و

پس از جمع‌بندی، همه مؤلفه‌هایی که در نظرات دست‌کم ۳ نفر از آن‌ها اشاره شده بود، به‌عنوان يك عامل یا کد دسته‌بندی شد. در نهایت، ۴۳ مؤلفه به‌عنوان عوامل یا مؤلفه‌های اثرگذار بر آیین‌نامه ارتقا، حاصل از جمع‌بندی مرور منابع و مصاحبه با خبره‌ها، احصا شد.

### جدول ۳. مؤلفه‌ها و عوامل اثرگذار بر آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی

ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
کد ۱	مأموریت‌گرایی (مأموریت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی)	یکی از نیروهای اصلی در تغییر و تحولات آیین‌نامه ارتقا درباره مأموریت‌های ویژه مراکز و دانشگاه‌هاست. دانشگاه‌ها و مراکز تمایل دارند تا اعضای هیئت علمی خود را در راستای مأموریت‌های خود سازماندهی کنند.
کد ۲	رقابت علمی بین کشورهای جهان	در عصر جدید کشوری قدرتمند است که بتواند دیپلماسی فعال علمی داشته و در مرزهای دانش و فناوری حرکت کند. نقش دانشگاه و مراکز در این زمینه بیشتر شده و اعضای هیئت علمی در خط مقدم این گونه رقابت‌ها قرار گرفته‌اند.
کد ۳	انتظارات سیاست‌گذاران و رهبران از آیین‌نامه ارتقا	انتظار می‌رود تا این آیین‌نامه علاوه بر جلوگیری از رکود علمی، موتور محرک برای توسعه و پیشرفت کشور باشد و علاوه بر وجه علمی، فعالیت‌های ترویجی با هدف توسعه ارزش‌های رسمی برای سیاست‌گذاران دارای اهمیت است.
کد ۴	رقابت بین بازیگران و موازی‌کاری	آیین‌نامه ارتقا در ایران متأثر از سه بازیگر مهم (شورای عالی انقلاب فرهنگی، وزارت بهداشت و درمان و وزارت علوم تحقیقات) است. رقابت بین نهادها و هویت‌های مستقل بازیگران، نیروی مهمی در شکل‌دهی به تغییرات ذی‌ربط است.
کد ۵	ازبین‌رفتن استقلال مالی و مدیریتی دانشگاه‌ها	اعتبار دانشگاه همواره در گرو آزادی عمل و استقلال علمی و سیاسی آن بوده است. عدم استقلال مالی دانشگاه‌ها، استقلال حرفه‌ای آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. آیین‌نامه ارتقا، تحت تأثیر سیاست‌های درآمدزایی قرار می‌گیرد.
کد ۶	کاهش توجه به نهاد دانشگاه	افزایش شکاف میان دانشگاه با نیازهای صنعت و جامعه و موفقیت نسبی عملکرد رقبای دانشگاه در راستای توانمندسازی شهروندان برای افزایش مهارت و پاسخ به نیازها، میزان توجه به دانشگاه‌ها را کاهش داده است.
کد ۷	موضوع تقلب علمی، افول اخلاقی در نهاد علم	تقلب علمی در جهان و ایران به يك چالش تبدیل شده و تأثیر آیین‌نامه ارتقا بر جلوگیری از تقلب علمی مثبت ارزیابی نمی‌شود. سیاست‌گذاران و مدیران ارشد آموزش عالی به دنبال تغییر آیین‌نامه با هدف ارتقای اخلاق علمی هستند.





ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
۸ کد	روند کمی‌گرایی	مسئله کمی‌گرایی طی دو دهه گذشته در ایران در دو وجه نمایان شده است. نخست تأکید بر پژوهش‌ها با روش کمی و دوم تأکید بر تعداد پژوهش‌ها. به نظر می‌رسد در آیین‌نامه نیز تأکید بر تعداد مقالات مهم‌تر از کیفیت مقالات است.
۹ کد	سیاست‌زدگی	سیاست‌زدگی به دو شکل نمایان می‌شود. اثرگذاری سیاستمدارها بر روی آیین‌نامه با هدف تسهیل شرایط برای ارتقای خودشان و دوم اینکه آیین‌نامه می‌تواند به شدت تحت تأثیر سیاست‌های ایدئولوژیک و حزبی قرار گیرد، با هدف تربیت استادان و دانشجویانی که در خدمت ارزش‌های ایدئولوژیک و سیاست‌های حزبی قرار گیرند.
۱۰ کد	قوانین بالادستی	آیین‌نامه ارتقا، تحت تأثیر اسناد بالادستی کشور است. نقشه جامع علمی کشور، سند چشم‌انداز، بیانیه گام دوم، برنامه‌های پنج‌ساله توسعه و همچنین سازمان‌های بین‌المللی چون یونسکو، بر جهت‌گیری و مفاد آیین‌نامه اثرگذارند.
۱۱ کد	سازماندهی روابط استاد با دانشجوی و سایر همکاران	آیین‌نامه‌ها باید بتوانند رابطه‌ای عادلانه و کارآمد برای توسعه همکاری‌ها طراحی کنند. اعتراض دانشجویان به تعامل با استادان راهنما و مشاور و همچنین تعامل استادان در گروه‌های آموزشی با همدیگر باعث تغییراتی در آیین‌نامه‌ها می‌شود.
۱۲ کد	چالش‌ها و موضوعات قرن ۲۱	چالش‌های نوظهور نیاز به راهکارهای جدید دارد. دانشگاه‌ها مرکز تولید ایده و استادان بدنه فکری جوامع هستند. بنابراین، سیاست‌گذاران تلاش می‌کنند تا ظرفیت فکری استادان را به‌سوی حل مشکلات نوظهور در قالب آیین‌نامه ارتقا سوق دهند.
۱۳ کد	گذار از دانشگاه‌های نسل‌های اول و دوم به نسل‌های سوم و چهارم	با تغییر در ماهیت و هویت دانشگاه‌ها در جهان و تغییر نقش این مراکز، شاهد چرخش اساسی در توسعه دانشگاه‌ها هستیم و آیین‌نامه ارتقا می‌کوشد متناسب با دانشگاه‌های نسل جدید که تداعی‌کننده نیاز جامعه هستند، به‌روز شود.
۱۴ کد	نقش اسناد و سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی و بیانیه گام دوم بر آیین‌نامه ارتقا	براساس سند چشم‌انداز و بیانیه گام دوم انقلاب و برنامه‌های توسعه، ایران می‌بایست در افق مشخص به جایگاهی بسیار بالا در علم و فناوری و تمدن برسد. برای این منظور، آیین‌نامه باید به گونه‌ای تهیه شود تا بتواند این هدف مهم را محقق کند. در واقع، نظام امتیازدهی دانشی می‌تولند با خلق ارزش‌های تمدنی گره بخورد.
۱۵ کد	توسعه روند نخبه‌سالاری در جامعه	یکی از روندهای مهم و مؤثر بر آیین‌نامه ارتقا، فشار و تقاضای جامعه بر حاکمیت نخبگان و نگاه حرفه‌ای‌داشتن به مدیریت جامعه است. براین اساس، انتظار جامعه از نظام آموزش عالی افزایش یافته و اعضای هیئت علمی فرصت بیشتری برای نقش‌آفرینی در محیط‌های اجتماعی و مدیریتی دارند.





ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
۱۶ کد	روابط ایران با قدرت‌های بزرگ و نحوه تعامل در عرصه جهانی	این مؤلفه بر شرایط تحریمی تأکید ویژه دارد. به این معنی که کشوری مثل ایران که با تحریم‌های زیادی مواجه شده با محدودیت‌های مهمی در حوزه چاپ مقاله، کتاب، همکاری بین‌المللی و تبادلات بین دانشگاه‌ها روبه‌روست.
۱۷ کد	قدرت اقتصادی اعضای هیئت علمی	حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی نقشی مهم در انتظارات سیاست‌گذاران و تدوین‌کننده‌های آیین‌نامه ارتقا از یک طرف و تعلق خاطر اعضای هیئت علمی به آیین‌نامه از طرف دیگر دارد. باور عمومی بر آن است که پرداخت حقوق بالاتر باعث بالاتر رفتن انتظارات از اعضای هیئت علمی و بهتر شدن عملکرد آن‌ها حداقل در حوزه چاپ و نشر می‌شود.
۱۸ کد	رسالت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی	دانشگاه‌ها (اعم از دانشگاه‌های وابسته به نهادها، پژوهشگاه‌ها، دانشگاه‌های صنعتی و فنی و...) متناسب با رسالتی که دارند از اعضای هیئت علمی انتظاراتی دارند و بر اساس آن انتظارات آن‌ها را تشویق یا تنبیه می‌کنند.
۱۹ کد	نقش سیاست‌گذار و قانون‌گذار در آیین‌نامه ارتقا	سیاست‌گذاری که آیین‌نامه ارتقا را تدوین و تصویب می‌کند در اغلب موارد دارای مسنولیت‌های اجرایی و مدیریتی در سطح کلان است و در بسیاری موارد خودآگاه یا ناخودآگاه می‌کوشد تا منافع خود و همقطاران را بیشتر در نظر بگیرد.
۲۰ کد	تغییر در ماهیت و فلسفه پژوهش	متناسب با تغییر در روندهای پژوهشی (اهمیت فعالیت‌های بین‌المللی، رویکردهای جدید اجتماعی، فناوری‌های ارتباطی و افزایش قابلیت‌های همکاری) شاخص‌های ارزیابی استادان در آیین‌نامه ارتقا مستعد تغییر هستند.
۲۱ کد	نظام‌های رتبه‌بندی دانشگاه‌ها و انتشارات	به‌وجود آمدن نظام‌های رتبه‌بندی در دنیا با هدف رتبه‌بندی دانشگاه‌ها و انتشارات علمی، یکی از نیروهای اثرگذار بر آیین‌نامه ارتقا است. سیاست‌گذارها اغلب با تأثیرپذیری از شاخص‌های رتبه‌بندی جهانی و ملی تلاش می‌کنند تا مواردی را در آیین‌نامه ارتقا بگنجانند که این موارد در نهایت باعث ارتقای جایگاه و رتبه دانشگاه‌ها و انتشارات شود.
۲۲ کد	روندهای آموزشی (تدریس و یادگیری)	فناوری‌ها نقشی مهم در تغییر فرایندهای آموزشی دارند. در واقع، یکی از نیروهای اصلی در آیین‌نامه ارتقا، تغییر و تحول در وضعیت و فرایندهای آموزشی است و سهم مهمی از امتیازها را در آیین‌نامه ارتقا به خود اختصاص می‌دهد.
۲۳ کد	تصویر جامعه از استاد	در برخی کشورها، رسیدن به جایگاه استادی، پلی برای مشروعیت‌بخشی و متصل کردن افراد به پست‌ها و موقعیت‌های بالاتر است. این موضوع، می‌تواند آیین‌نامه ارتقا را به منظور تسهیل در ارتقای افراد نزدیک به ساختار قدرت متأثر کند.



ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
کد ۲۴	تغییر مفهوم رقابت	رقابت مبتنی بر فردگرایی جای خود را به رقابت مبتنی بر کار تیمی داده است. از این رو فشار زیادی وجود دارد که این مسئله در آیین‌نامه ارتقا هم دیده شود.
کد ۲۵	اصل ارتقا	اصل ارتقا اشاره به تمایل اشخاص برای رسیدن به درجات و مراحل بالاتر دارد. ارتقا عاملی محوری برای انگیزش کارکنان و ایجاد رقابت است.
کد ۲۶	روند توسعه متوازن مهارت‌ها	یکی دیگر از مؤلفه‌های مهم تأثیرگذار بر آینده آیین‌نامه، تأکید بر رشد متوازن کارکنان در سازمان است. این مسئله در دانشگاه‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار است چراکه استادان به‌عنوان نمادی از انسان‌های متعالی توصیف می‌شوند.
کد ۲۷	باور به شایسته‌سالاری در جهان و ایران	یکی از نیروهای اثرگذار بر آیین‌نامه ارتقا، توسعه و تقویت باور به شایسته‌سالاری در سازمان‌هاست. بر این اساس، افراد شایسته کسانی هستند که در زمینه تخصصی و کاری خود در مرزهای دانش حرکت می‌کنند.
کد ۲۸	رویکردهای مدیریتی در سطح ملی و در آموزش عالی	یکی از نیروهای اثرگذار بر آیین‌نامه ارتقا، سبک مدیریتی حاکم بر کشور و همچنین بر آموزش عالی است. بر این اساس، مدیران و باورهای آن‌ها تأثیری عمیق بر جهت‌گیری‌های آیین‌نامه ارتقا دارند.
کد ۲۹	تغییر در فنون و رویکردهای انگیزشی	رویکردهای انگیزشی در جهان در حال تغییرند. ایجاد انگیزه از طریق پرداخت و مزایا، جای خود را به انگیزه‌های مبتنی بر ارتقای شأن اجتماعی و انگیزه‌های روانی و فرهنگی داده و می‌تواند بر شاخص‌های آیین‌نامه ارتقا تأثیر بگذارد.
کد ۳۰	هماهنگی صنعت و دانشگاه	به‌عنوان یک ارزش علمی و اجتماعی، انتظار می‌رود تولیدات دانشگاه بتواند به نیازهای علمی و فناورانه صنعت و جامعه پاسخ دهد. بنابراین، فشاری وجود دارد (از جمله در آیین‌نامه ارتقا) تا بتواند بین این دو بخش هماهنگی ایجاد کند.
کد ۳۱	حکمرانی در آموزش عالی	آیین‌نامه ارتقا تجلی کم و کیف حکمرانی در آموزش عالی و بازتاب‌دهنده رویکردها و نوع نگاه به استادان، دانشگاه و جامعه است. یکی از نیروهای اصلی اثرگذار بر آیین‌نامه ارتقا، گفتمان حاکم بر حکمرانی در آموزش عالی است.
کد ۳۲	عادلان بودن فرایند ارتقا	عدالت در ارزیابی و تشویق و تنبیه کارکنان، یکی از مهم‌ترین موضوعات در آیین‌نامه‌ها و قواعد و مقررات است. عادلانه بودن به این معنی است که افراد با در نظر گرفتن محدودیت‌ها و مقدرات مورد قضاوت قرار گیرند.
کد ۳۳	گرایش اعضای هیئت علمی به رتبه‌بندی استادان	یکی از مؤلفه‌ها و نیروهای اثرگذار بر آیین‌نامه ارتقا، تقاضای اعضای هیئت علمی برای تفاوت‌قائل شدن بین استادان فعال و استادان غیر فعال یا کمتر فعال است.



ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
کد ۳۴	طراحی سازوکار ارزیابی اثربخش	یکی از دغدغه‌ها در آموزش عالی طراحی سازوکاری است تا براساس آن استادان از نظر کارایی و اثربخشی مورد ارزیابی قرار گیرند تا بتوان براساس آن ارزیابی‌ها، عملکردشان را ارتقا داد.
کد ۳۵	اعمال سلیقه	در بسیاری از دانشگاه‌ها، به دلیل اختیار بیش از حد هیئت ممیزه دانشگاه در بررسی پرونده ارتقای اعضای هیئت علمی، ممکن است ترجیحات سیاسی و حزبی، بر نگاه‌های فنی و تخصصی غلبه داشته باشد.
کد ۳۶	وضعیت اقتصادی-اجتماعی جامعه	اگر دانشگاه‌ها بتوانند به نیازهای صنعت و اقتصاد پاسخ دهند، به‌طور نسبی جامعه باید شاهد بهبود وضعیت اشتغال، بیکاری، کنترل نقدینگی و هدایت آن به سمت تولید و... باشد.
کد ۳۷	سطح پایین بهره‌وری دانشگاه‌ها	اغلب کارفرمایان در صنعت، از دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها، رضایت کافی ندارند. کاهش بهره‌وری دانشگاه‌ها در حل مسائل کاربردی دلایل مختلفی می‌تواند داشته باشد و بالقوه، موضوعی برای توجه بیشتر در آیین‌نامه ارتقا است.
کد ۳۸	ضرورت‌های کارآفرینی و بومی‌گرایی	دانشگاه‌های سنتی در بسیاری از کشورها جای خود را به دانشگاه‌های نسل‌های سوم و چهارم (کارآفرین، تعالی‌گرا و بومی‌محور) داده‌اند. اما آیین‌نامه فعلی ارتقا، دانشگاه‌های ایران را بر مدار دانشگاه‌های نسل‌های اول و دوم می‌گرداند.
کد ۳۹	هنجارهای سازمانی	از درون وزارت علوم، بخش عمده‌ای از اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها، از روند فعلی ارتقا رضایت ندارند و بازنگری در آیین‌نامه ارتقا به یک مطالبه سازمانی تبدیل شده است.
کد ۴۰	هنجارهای اجتماعی	چرا دانشگاه، صنعت و جامعه در ایران در قیاس با استانداردهای جهانی، از تعامل و تأثیر کافی برخوردار نیستند؟ این‌گونه چالش‌ها در ذهنیت عمومی جامعه، نیرویی برای بهبود و تغییر در آیین‌نامه ذی‌ربط است.
کد ۴۱	روند جذب اعضای هیئت علمی	ارتباط مستقیمی بین افزایش تعداد اعضای هیئت علمی و انتظارات جامعه و حاکمیت از مراکز آموزشی وجود دارد. در نتیجه شاهد فشار به نهادهای سیاست‌گذار برای تغییر آیین‌نامه ارتقا با هدف بالابردن بهره‌وری و کارآمدی هستیم.
کد ۴۲	روند ورود دانشجویان به دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی	افزایش تعداد دانشجویان به‌ویژه در مقطع تحصیلات تکمیلی، باعث افزایش انتظارات جامعه می‌شود. روندهای جمعیتی سیاست‌های تخصص‌گرایی و مدرک‌گرایی، روند ورود به دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و روند ورود دانشجویان از جهات مختلف (مالی، علمی و...) می‌تواند بر آیین‌نامه ارتقا تأثیر بگذارد.
کد ۴۳	پژوهش‌محورشدن مسائل	توسعه نگاه علمی در جامعه مطالبه راهکارهای علمی را جدی‌تر می‌کند و اتخاذ نگاه پژوهشی در برابر چالش‌ها را تقویت می‌کند. توسعه این فرهنگ، باعث شده است تا دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی در مرکز توجه قرار گیرند.

بسیاری از این مؤلفه‌ها دارای همپوشانی هستند که در مرحله بعد در پنل‌های خبرگی ادغام و ترکیب شده‌اند. پنل خبرگان پژوهش، ۴۳ عامل یادشده را با نگاهی جامع‌نگرانه بازبینی، تحلیل، اولویت‌بندی، ادغام و جمع‌بندی کرده و مبتنی بر اجماع میان اعضا، به نُه عامل کلیدی به شرح جدول شماره (۴) رسیده است.

جدول ۴. عوامل کلیدی مؤثر بر آینده آیین نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (بدون اولویت)

ردیف	عامل کلیدی
۱	انتظار جامعه (صنعت، بازار و دولت) از آموزش عالی
۲	روند دیجیتالی شدن
۳	تصویر ذهنی جامعه از آینده آموزش و پژوهش
۴	استقرار نظام‌های شایسته‌سالاری و انگیزه‌پروری
۵	گفتمان حاکم بر آموزش عالی در ایران
۶	چالش‌های نوظهور و توسعه علوم میان و فرارشته‌ای
۷	رقابتی و بین‌المللی شدن آموزش عالی
۸	اقتصاد آموزش عالی
۹	روندهای جمعیتی در آموزش عالی



ماتریس تحلیل آثار متقابل میان عوامل کلیدی به ابعاد  $9 \times 9$  شامل نه شاخص (یعنی همان مؤلفه‌های کلیدی) در قالب پرسشنامه‌ای برای سنجش روابط زوجی متقابل (اثرگذاری/ اثرپذیری میان عوامل) تدوین شده است. این پرسشنامه از سوی خبرگان پژوهش (۳۴ نفر) تکمیل شده و نتایج حاصل از آن، ورودی نرم‌افزار میک‌مک برای دستیابی به تحلیل‌های ساختاری است.

#### ۲-۴. تحلیل ساختاری عوامل کلیدی مؤثر بر آینده آیین نامه ارتقا

در وهله نخست، ماتریس تأثیرات مستقیم<sup>۱</sup> براساس داده‌های ماتریس تحلیل آثار متقاطع (از ۰ به معنای بدون تأثیر تا ۳ به معنای بیشترین تأثیر)، تشکیل می‌شود. در این ماتریس، جمع اعداد سطرهای هر عامل میزان تأثیرگذاری و جمع اعداد هر ستون میزان تأثیرپذیری آن عامل

1. matrix of direct influence

از عوامل دیگر را نشان می‌دهد. ماتریس تأثیرات مستقیم، تبیین‌کننده میزان تأثیرات مستقیم میان متغیرهای تعریف‌شده است که به شرح جدول شماره (۵) نمایش داده شده است:

جدول ۵. ارتباطات مستقیم میان عوامل (مؤلفه‌های) کلیدی

انتظار جامعه	رشد دیجیتال	تصویر ذهنی	نظام‌های شایسته‌سالاری	گفتمان حاکم	نوظهور و فرارشته‌ای	رقابتی و بین‌المللی	اقتصاد	روندهای جمعیتی
۰	۲	۳	۲	۱	۲	۲	۲	۲
۲	۰	۲	۱	۲	۲	۱	۱	۱
۳	۱	۰	۱	۰	۲	۲	۲	۱
۲	۱	۲	۰	۱	۲	۲	۲	۲
۲	۱	۱	۱	۰	۱	۲	۱	۱
۲	۱	۲	۲	۱	۰	۲	۲	۲
۲	۱	۲	۱	۲	۲	۰	۱	۳
۲	۱	۳	۲	۲	۲	۲	۰	۳
۱	۱	۲	۲	۱	۲	۱	۱	۰



مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی

۱۴۴

دوره ۱۴، شماره ۳  
تابستان ۱۴۰۱  
پیاپی ۵۵

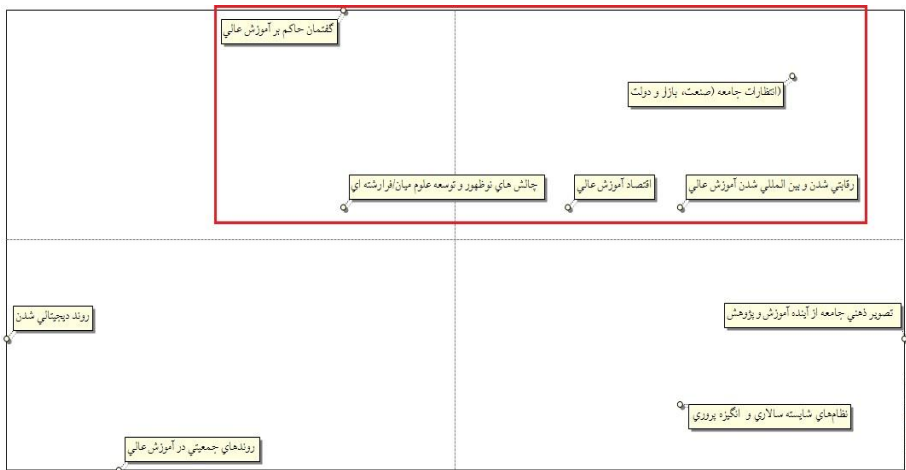
براین اساس، می‌توان نوع و وضعیت هریک از متغیرهای اصلی را با توجه به موقعیت آن‌ها در ماتریسی با عنوان نقشه تأثیرگذاری/تأثیرپذیری مستقیم، به شرح شکل شماره (۱) تبیین کرد. این نقشه، دارای کارکردی کلیدی در تحلیل ساختاری عوامل مؤثر بر آینده آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی ایران و تعیین نیروهای پیشران در این حوزه است. در تحلیل نقشه تأثیرگذاری و تأثیرپذیری میان عوامل کلیدی (مبتنی بر اجماع خبرگان)، مشخص می‌شود هر عامل دارای چه جایگاهی در آینده نظام، از حیث تأثیرگذاری و تأثیرپذیری است. مطابق دسته‌بندی عوامل و روندهای مؤثر بر آینده آیین‌نامه یادشده در نرم‌افزار میک‌مک، سه گروه قابل تشخیص است:

- عوامل دارای تأثیرگذاری نسبتاً زیاد و تأثیرپذیری نسبتاً زیاد (سه مؤلفه در ربع شمال و راست نقشه درون کادر):

• عوامل دارای تأثیرگذاری زیاد یا نسبتاً زیاد و تأثیرپذیری نسبتاً کم (دو مؤلفه در بخش شمالی و چپ نقشه درون کادر)؛

• عوامل دارای تأثیرپذیری زیاد یا نسبتاً زیاد و تأثیرگذاری نسبتاً کم (دو عامل در بخش جنوب و راست نقشه)؛

• عوامل دارای تأثیرگذاری کم یا نسبتاً کم و تأثیرپذیری کم یا نسبتاً کم (دو عامل در بخش جنوب و چپ نقشه).



شکل ۱. نقشه تأثیرات مستقیم عوامل (مؤلفه‌های کلیدی نه‌گانه

یادآور می‌شود با توجه به ورودی‌های سیستم، نقشه تأثیرات غیر مستقیم و بالقوه میان عوامل، به دلیل ثبات نسبی داده‌ها، تا حدود زیادی مشابه نقشه تأثیرات مستقیم گزارش شده و تفاوت معناداری مشاهده نشده است. نقشه تأثیرگذاری و تأثیرپذیری عوامل (و همچنین نمودارهای شدت تأثیر) می‌تواند با رویکردی نظام‌مند، دیدی جامع‌نگرانه و تصویری کلان از اصلی‌ترین متغیرهای مؤثر بر آینده آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی ایران و جایگاه و روابط میان آن‌ها ارائه دهد.

جایگاه هریک از مؤلفه‌های نه‌گانه در نقشه تأثیرگذاری/تأثیرپذیری معرف اهمیت بالقوه آن‌ها در آینده آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌هاست؛ براساس تحلیل



جایگاه هریک از مؤلفه‌های کلیدی در نقشه تأثیرگذاری/تأثیرپذیری می‌توان به درک جامع‌تری از نیروهای پیشران پژوهش دست یافت.

### متغیرهای تأثیرگذار

دو متغیر «گفتمان حاکم بر آموزش عالی در ایران» و «چالش‌های نوظهور و توسعه علوم میان و فرارشته‌ای»، با قرارگرفتن در ربع بالا و سمت چپ نقشه اثرگذاری/اثرپذیری مستقیم متغیرها، متغیرهای اثرگذار این مقاله شناخته می‌شوند. به‌عنوان «بحرانی‌ترین» شاخص‌ها با بیشترین تأثیرگذاری، وضعیت آیین‌نامه و تغییرات آن، وابسته به آن‌هاست و از طرف نظام ارتقای استادان، چندان قابل کنترل نیستند. چراکه تأثیرپذیری آن‌ها نسبتاً کم است و تغییر آن‌ها وابسته به تغییر در عوامل بسیار دیگری است (از جمله روندها، رویدادها و مؤلفه‌های کلان سیاسی، اقتصادی و اجتماعی). در مجموع این دو متغیر، به دلیل تأثیرگذاری زیاد و احتمالاً دارای عدم قطعیت (ناشی از تأثیرپذیری کم)، به‌عنوان نیروهای محیطی دارای نیروی پیشرانندگی در زمینه آینده آیین‌نامه ارتقا شناخته می‌شوند. این عوامل بر فعالیت‌ها و تعاملات آینده تأثیر مستقیم دارند و لازم است همواره شرایط آن‌ها برای تنظیم سیاست‌ها و برنامه‌ها رصد گردد.

### متغیرهای دوجویی

سه متغیر «انتظارات جامعه (صنعت، بازار و دولت) از آموزش عالی»، «رقابتی و بین‌المللی شدن آموزش عالی» و «اقتصاد آموزش عالی» به‌عنوان متغیرهای دوجویی در موضوع مقاله شناخته شده‌اند؛ به این معنی که هم دارای تأثیرگذاری نسبتاً زیاد و هم دارای تأثیرپذیری زیاد یا نسبتاً زیاد هستند. طبیعت متغیرهای دوجویی با ناپایداری آمیخته است، زیرا هر عمل و تغییری بر روی آن‌ها، واکنش و تغییر بر دیگر شاخص‌ها رابه دنبال خواهد داشت و می‌توانند موضوع کنش و واکنش سیاست‌گذاران باشند. وضعیت آن‌ها باید در طراحی برنامه‌ها و اقدام‌ها به‌طور ویژه لحاظ گردد. بنابراین از این متغیرها گاهی به‌عنوان متغیرهای «هدف» یا «ریسک» یاد می‌شود چراکه این عوامل به سبب تأثیرپذیری و تأثیرگذاری توأمان و همراه با عدم قطعیت‌های احتمالی، می‌توانند به‌عنوان نیروی پیشران مؤثر بر آیین‌نامه در نظر گرفته شوند، درحالی‌که هدف مناسبی هم برای تمرکز اقدامات و برنامه‌ها به شمار می‌روند.



## متغیرهای تأثیرپذیر یا وابسته

دو متغیر «تصویر ذهنی جامعه از آینده آموزش و پژوهش» و «استقرار نظام‌های شایسته‌سالاری و انگیزه‌پروری»، با قرارگرفتن در قسمت پایین و سمت راست ماتریس، به‌عنوان شاخص‌های تأثیرپذیر در این تحلیل شناسایی شده‌اند. متغیرهای تأثیرپذیر، در مقایسه با تکامل سایر متغیرهای تأثیرگذار و دوجهی بسیار حساس‌اند. به عبارت دیگر، این شاخص‌ها برای برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران در حوزه نظام ارتقای رتبه اعضای هیئت علمی، بسیار مهم‌اند؛ چراکه متغیرهایی هستند که قابلیت تأثیرپذیری بالاتری دارند و از طریق هماهنگی و اثرگذاری بر آن‌ها می‌توان بر چگونگی تحقق آیین‌نامه ذی‌ربط، اثر گذاشت یا برای آن برنامه‌ریزی کرد. از این نظر، این مؤلفه‌ها، اصطلاحاً یک شاخص خروجی برای آیین‌نامه به‌شمار می‌روند و لازم است در طراحی سناریوهای آینده و نیز اقدامات رهبردی، مورد توجه قرار گیرند.

## متغیرهای مستقل

دو متغیر «روند دیجیتال‌شدن» و «روندهای جمعیتی در آموزش عالی» در این مقاله در مقایسه با متغیرهای دیگر دارای تأثیرگذاری و تأثیرپذیری کمتری هستند و به‌عنوان متغیرهای مستقل در تحلیل ارائه شده‌اند. به این معنا که این شاخص‌ها براساس داده‌های واردشده (مبتنی بر دیدگاه خبرگان)، نسبت به شاخص‌های دیگر آیین‌نامه، اثرگذاری/اثرپذیری کمتری دارند. گفتنی است که همهٔ نه عامل کلیدی شناسایی شده، همان‌گونه که در مرحله قبل دیدیم، در میان مجموعه مؤلفه‌های کلیدی، به‌عنوان مؤثرترین مؤلفه‌ها شناسایی شده‌اند و طبیعتاً همهٔ آن‌ها با درجات اهمیت مختلف باید در طراحی برنامه‌ها و بدیل‌های آینده لحاظ گردند.

همچنین، براساس تحلیل‌های برگرفته از خروجی نرم‌افزار میک‌مک، در شکل‌های (۲) و (۳) نمایشی گرافیکی از شدت ارتباطات میان عوامل، شامل تأثیرگذاری مستقیم و غیرمستقیم میان عوامل ارائه شده است. شدت تأثیرگذاری میان شاخص‌ها به‌صورت ضعیف‌ترین، ضعیف، میانه، قوی و قوی‌ترین تأثیرات قابل مشاهده است (خطوط تیره‌تر بیانگر تأثیرات قوی‌تر میان عوامل است). نمودار شدت ارتباطات میان متغیرهای کلیدی، قوی‌ترین ارتباطات میان متغیرهای شناسایی شده را در یک نمای کلی، به تصویر می‌کشد.







همان‌گونه که ملاحظه می‌شود در نقشه تأثیرات غیرمستقیم نیز، عامل «گفتمان حاکم بر آموزش عالی» دارای شدیدترین تأثیرات بر سایر متغیرهاست. به طور کلی، این نمودارها به برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران کمک می‌کند تا در طراحی برنامه‌های پابرجا برای آینده، پویایی‌های نظام‌مند را در نظر داشته باشند و به پژوهشگران کمک می‌کند در طراحی تصاویر و تغییرات آینده، ارتباط منطقی میان عوامل را لحاظ کنند.

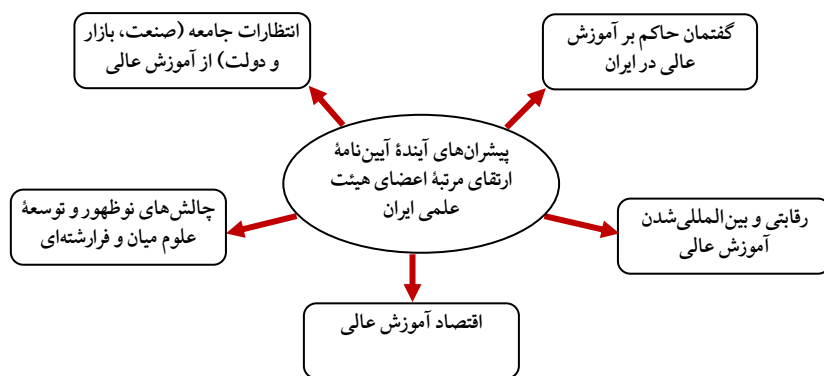
### ۳-۴. تعیین نیروهای پیشران سازنده آینده آیین نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی

خبرگان پژوهش می‌توانند با بررسی یافته‌های فرایند تحلیل‌های ساختاری ارائه‌شده در گام پیش، نسبت به شناسایی و توافق درباره نیروهای پیشران نهایی مقاله، اقدام کنند. در یک نگاه کلی، پنج متغیر «گفتمان حاکم بر آموزش عالی در ایران»، «چالش‌های نوظهور و توسعه علوم میان و فرارشته‌ای»، «انتظار جامعه (صنعت، بازار و دولت) از آموزش عالی»، «رقابتی و بین‌المللی شدن آموزش عالی» و «اقتصاد آموزش عالی» با قرارگرفتن در قسمت بالای نمودار از بیشترین تأثیرگذاری برخوردارند. دو متغیر اول در محدوده متغیرهای تأثیرگذار (تأثیرپذیری کم و تأثیرگذاری زیاد) و سه متغیر دیگر در محدوده متغیرهای دوجبهی (تأثیرپذیری و تأثیرگذاری زیاد) قرار دارند. در گام آخر، یافته‌های حاصل از تحلیل‌های ساختاری و نرم‌افزار میک‌مک، در نشست پنل خبرگان پژوهش ارائه، و کاندیدهای پیشران‌دگی در تحولات آینده آیین‌نامه ارتقا، با توجه به روندهای جهانی و تحولات در حال ظهور، از سوی اعضای پنل به بحث گذاشته شد. پس از تحلیل و بررسی یافته‌ها در این پنل نتایج و توافقات زیر به دست آمد:

- عامل «گفتمان حاکم بر آموزش عالی در ایران» به دلیل برخورداری از بیشترین تأثیرگذاری و کمترین تأثیرپذیری در الگو، به‌عنوان نیروی پیشران شناسایی شدند.
- سه عامل «انتظار جامعه (صنعت، بازار و دولت) از آموزش عالی»، «رقابتی و بین‌المللی شدن آموزش عالی» و «اقتصاد آموزش عالی» با تأثیرگذاری نسبتاً زیاد و تأثیرپذیری نسبتاً زیاد در الگو، از سوی خبرگان دارای توان پیشرانی شناخته شدند.
- عامل «چالش‌های نوظهور و توسعه علوم میان و فرارشته‌ای» که در تحلیل‌های ساختاری با اثرگذاری نسبتاً زیاد و اثرپذیری نسبتاً کم شناخته شده بود، از سوی خبرگان پژوهش به‌عنوان نیروی پیشران پنجم شناخته شد.

• چهار عامل کلیدی شناسایی شده دیگر («تصویر ذهنی جامعه از آینده آموزش و پژوهش»، «استقرار نظام‌های شایسته‌سالاری و انگیزه‌پروری»، «روند دیجیتالی شدن» و «روندهای جمعیتی در آموزش عالی») نیز از سوی اعضای پنل مورد بحث و بررسی قرار گرفت و در نهایت هیچ‌کدام، واجد ویژگی پیشران بودن در الگوی طراحی شده و در افق تعیین شده، شناخته نشدند. اگرچه همه موارد، بر اساس اجماع خبرگان در حوزه پژوهش و در توصیف سناریوهای آینده نظام ارتقا، واجد اهمیت و بایسته توجه‌اند.

براین اساس، پنج عامل کلیدی (تأییدشده با نرم‌افزار و اجماع خبرگان)، در این مقاله به‌عنوان نیروهای پیشران شناسایی می‌شوند و به شرح شکل شماره (۴) نمایش داده شده‌اند. این نیروهای پیشران، از اهمیت و احتمال عدم قطعیت در موضوع مقاله (یعنی آینده آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی ایران) برخوردارند؛ اگرچه نقش و تأثیر این پنج نیروی پیشران، در شکل‌دهی به آینده آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی ایران به یک اندازه نیست و براساس نظر خبرگان، اهمیت گفتمان حاکم بر آموزش عالی، بیشتر از سایر پیشران‌های شناخته شده است. گفتنی است که عامل «استقرار نظام‌های شایسته‌سالاری و انگیزه‌پروری» به‌عنوان عاملی پایه و پیش فرض در فرایند جهت‌دهی و تدوین آیین‌نامه ارتقا، شناخته شده و به‌طور مستقل، نیروی پیشران شناخته نشده است. این پیشران‌ها، مبنای تحلیل‌های گسترده‌تر در پژوهش‌های آینده به‌شمار می‌روند.



شکل ۴. پنج نیروی پیشران شناسایی شده مؤثر بر آینده آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی ایران



## ۵. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

دغدغه پیش‌فرض مقاله این بوده است که «چرا پیوند مستقیم و مشهودی میان توسعه دانشگاهی با توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در کشور ادراک نمی‌شود؟» و سپس با در نظر داشتن این واقعیت که آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، یکی از ارکان مهم در روند تکامل و توسعه نظام آموزش عالی در کشور است، این پرسش‌ها مطرح شد که «روندها و عوامل کلیدی مؤثر بر این آیین‌نامه کدام‌اند؟ روابط ساختاری میان آن‌ها چگونه است؟ و نیروهای پیشران شکل‌دهنده به آینده این آیین‌نامه چیستند؟»

براین اساس، هدف این مقاله کوشش در راستای شناخت نظام‌مند عناصر مؤثر آینده آیین‌نامه ارتقا به منظور ایجاد بستری علمی برای سناریوپردازی، راهبردی‌نگاری و اتخاذ تصمیمات سیاستی بوده است. از این رو، مطابق با رویکرد میان‌رشته‌ای مقاله، مجموعه‌ای از فعالیت‌های پژوهشی و میدانی با هدف شناخت اصلی‌ترین نیروهای دارای قدرت پیش‌رانندگی در شکل‌دهی به چند و چون آینده آیین‌نامه یادشده، صورت گرفت. برای این منظور، مجموعه عوامل کلیدی مؤثری بر آینده نظام ارتقای استادان در دانشگاه‌های کشور احصا شد، تحلیل‌های ساختاری برای تبیین جایگاه و روابط میان مؤلفه‌ها، با بهره‌گیری از تحلیل آثار متقابل انجام گرفت و در نهایت، نیروهای پیشران با اعتبارسنجی یافته‌ها در پنل خبرگان، تعیین گردید. از میان نه عامل کلیدی نهایی شده در فرایند پژوهش، پنج عامل شامل (۱) گفتمان حاکم بر آموزش عالی؛ (۲) انتظار جامعه (صنعت، بازار و دولت) از آموزش عالی؛ (۳) رقابتی و بین‌المللی شدن آموزش عالی؛ (۴) اقتصاد آموزش عالی؛ و (۵) چالش‌های نوظهور و توسعه علوم میان و فرارشته‌ای، براساس یافته‌های تحلیل ساختاری و تأیید خبرگان پژوهش، به‌عنوان نیروهای پیشران در ساخت بدیل‌های آینده آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی در ایران شناخته شدند. در این راستا، عامل گفتمان حاکم بر آموزش عالی، به‌عنوان مهم‌ترین نیروی پیشران در موضوع این مقاله (آینده آیین‌نامه ارتقا) در افق ۱۴۰۴ شناخته شد. گفتمان حاکم بر آموزش عالی بر دخالت‌ها و اثرگذاری‌های حاصل از ملاحظات سیاسی، امنیتی، فرهنگی و ارزشی بر نظام حکمرانی و مدیریت (سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری)



مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی

۱۵۰

دوره ۱۴، شماره ۳  
تابستان ۱۴۰۱  
پیاپی ۵۵

در آموزش عالی و به تبع، تأثیر آن بر سازوکارهای ارزیابی شایستگی و ارتقای رتبه دانشگاهیان، در این نظام دلالت دارد.

نیروی پیشران دیگر، انتظارات جامعه به طور عام و ذی‌نفعان کلیدی (شامل جامعه مدنی، صنعت، دولت، و بازار) به طور خاص از نظام آموزش عالی است. براین اساس، متناسب با تغییر مقتضیات و ضرورت اجتناب‌ناپذیر پاسخ‌گویی نظام آموزش عالی به جامعه، تأثیر انتظارات اجتماعی و نیازهای ذی‌نفعان و لزوم در نظر گرفتن آن‌ها، به طور طبیعی نقشی مهم‌تر و بازتابی پرطنین‌تر، در تنظیم آیین‌نامه آینده ارتقا خواهد داشت.

نیروی پیشران سوم، رقابت روزافزون میان دانشگاه‌های داخلی با یکدیگر و همچنین اهمیت بیشتر ارتقای توان رقابت‌پذیری دانشگاه‌ها در عرصه جهانی است. براین اساس، یافتن جایگاهی قابل قبول در عرصه رقابت علمی، براساس قواعد و استانداردهای فراملی و در سطح بین‌المللی پیشرانی با اهمیت در تبیین رویکردها و انتخاب جهت‌گیری‌های راهبردی در مسیر تدوین آیین‌نامه آینده ارتقا است. در همین راستا، بر اهمیت توسعه ارتباطات و همکاری‌های علمی و پژوهشی (و همین‌طور طرح‌های مشترک نوآورانه و کارآفرینانه) میان دانشگاه‌های مطرح کشور با دانشگاه‌های صاحب‌نام دیگر در سطح جهانی نیز تأکید شده است.

پیشران چهارم در تنظیم و تدوین آیین‌نامه آینده ارتقای استادان، اقتصاد آموزش عالی است که خود از سویی بر روند پرشتاب تجاری‌شدن آموزش عالی در ایران (و جهان) و ضرورت‌ها، الزامات، امکانات و چالش‌های ناشی از آن اشاره می‌کند و از سوی دیگر، بر اهمیت توجه به موضوع نظام درآمدها و ارتقای امکانات اقتصادی اعضای هیئت علمی در کشور، برای تدوین آیین‌نامه مزبور، دلالت دارد.

سرانجام پیشران پنجم در تدوین آیین‌نامه آینده ارتقا، موضوع توجه به چالش‌های اجتماعی نوظهور در عرصه‌های داخلی و جهانی به طور عام و ضرورت انطباق‌پذیری نظام‌های دانشگاهی (اعم از علمی، پژوهشی یا تحقیق و توسعه) با مقتضیات فرارشته‌ای و غیرتخصصی موضوعات جدید و توسعه چشم‌انداز جامع‌نگرانه، رویکرد نظام‌مند و نگاه کل‌گرایانه ضمن لحاظ ماهیت میان‌رشته‌ای (از جمله توجه به سویه‌های فرهنگی، اجتماعی،



سیاسی، حقوقی، محیطی و...) در بسیاری از مسائل و چالش‌های دنیای پیچیده و در حال تکامل است.

با شناخت عدم قطعیت‌های نهفته در این نیروهای پیشران، در پژوهش‌های آینده امکان شناسایی و توسعه سناریوهای پیش‌روی نظام ارتقای دانشگاهی و آیین‌نامه‌ذی‌ربط فراهم خواهد شد. به عبارت دیگر، تحقق هرکدام از سناریوها و تصویرها در آینده موضوع پژوهش، در گرو روی‌دادن تغییراتی در این متغیرهاست. در عین حال، همان‌گونه که گفته شد همه متغیرهای نه‌گانه ارزیابی شده در این مقاله، در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها نقش آفرین‌اند و لازم است وضعیت احتمالی آن‌ها در تدوین و ویرایش‌های آینده آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی ایران، مورد توجه قرار گیرند. در نتیجه، با توجه به عدم قطعیت‌ها و روند تطور عوامل اثرگذار، آیین‌نامه مزبور در آینده و در صورتی که بخواهد با تحولات جهانی در این عرصه همگام باشد، باید پیچیدگی‌های ساختاری و تحولات محیط کلان اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را در نظر داشته باشد؛ تنها نکته بدیهی آن است که یگانه راه رویارویی موفق با این تغییرات، داشتن نگاه میان‌رشته‌ای و آینده‌نگرانه است.

## ۶. تضاد منافع

این مقاله مستخرج از پروژه پژوهشی با عنوان «توسعه رویکرد آینده‌پژوهانه در بازبینی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی ایران در افق ۱۴۱۴»، در مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور و با حمایت مالی این مرکز است.



## منابع

پویا، علیرضا؛ خوبیان، مهدی؛ و سیویوه، علی (۱۳۹۶). بررسی زنجیره سنی ارتقاء اعضای هیات علمی به کمک پویاشناسی سیستم ها با تمرکز بر سیاست‌های ارتقا؛ مورد مطالعه، دانشگاه فردوسی مشهد. اولین کنفرانس ملی انجمن ایرانی پویاشناسی سامانه‌ها، تهران، ایران.

جمالی، زواره بتول؛ نصر اصفهانی، احمدرضا؛ نیلی، محمدرضا (۱۳۹۷). واکاوی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی: چالش‌ها و پیامدها. آموزش عالی ایران، ۱۰(۱)، ۹۸-۷۹.

حسینی مقدم، محمد (۱۳۹۳). بین‌المللی‌شدن آموزشی عالی و آینده دانشگاه در ایران ۱۴۰۴ (رساله منتشر نشده دکتری). دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره)، دانشکده علوم اجتماعی، قزوین.

دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۴). آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیات علمی مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی. برگرفته از <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/980627>

شیربگی، ناصر؛ ساعدموجشی، لطف‌الله (۱۳۹۷). پدیدارنگاری تجارب اعضای هیئت‌علمی از فرایند ارتقاء مرتبه علمی. آموزش عالی ایران، ۱۰(۱)، ۷۷-۵۷.

عصاره، فریده؛ عقیقیان، فرزانه (۱۳۹۷). نقدی بر آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی کشور: آسیب‌شناسی و ارائه راهکارها. فصلنامه نقد کتاب اطلاع‌رسانی و ارتباطات؛ ۴(۱۵)، ۲۲۳-۲۱۳.

فاضلی، نعمت‌الله (۱۳۸۳). نگاهی به جهانی‌شدن و روندهای جهانی در تحولات آموزش عالی و وضعیت آموزش عالی ایران. فصلنامه علوم اجتماعی، ۱۱(۲۵)، ۴۱-۱.

کیوان‌آرا، محمود؛ اجاقی، رضوان؛ چشمه‌سهرابی، مظفر؛ و پاپی، احمد (۱۳۹۲). گونه‌شناسی تقلب‌ها و سرقت‌های علمی، با استفاده از شناخت تجربیات صاحب‌نظران در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۰(۳)، ۴۶۰-۴۴۹.

محمدی دوستدار، حسین؛ میرحسینی، عبدالحمید (۱۳۹۲). سیاست‌ها و فرایندهای ارتقای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب جهان. سیاست‌نامه علم و فناوری، ۳(۳)، ۷۰-۵۵.

محمدی دوستدار، حسین؛ و میرحسینی، عبدالحمید (۱۳۸۷). بررسی تطبیقی معیارهای ارتقای اعضای هیات علمی در آموزش عالی. سیاست علم و فناوری، ۱(۳)، ۱۰۶-۹۱.

محمدی دوستدار، حسین؛ و میرحسینی، عبدالحمید (۱۳۹۲). سیاست‌ها و فرایندهای ارتقای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب جهان. سیاست‌نامه علم و فناوری، ۳(۳)، ۷۰-۵۵.



مهدی، رضا (۱۳۹۲). آینده‌پژوهی در آموزش عالی: شرایط و ویژگی‌های دانشگاه‌های سرآمد در آینده. رهیافت، ۵۵، ۷۹-۹۰.

مهدی، رضا (۱۳۹۴). آینده‌شناسی آموزش عالی: راهبردها و پیامدهای سازگاری دانشگاه با محیط و جامعه. فرایند مدیریت و توسعه، ۲۸(۱)، ۳۱-۵۴.

همتی، علیرضا؛ گودرزی، محمدعلی؛ حاجیانی، ابراهیم (۱۳۹۴). آینده‌پژوهی تجاری‌شدن آموزش عالی جمهوری اسلامی ایران؛ ضرورت یا الزام. آینده‌پژوهی مدیریت، ۲۶ (۱۰۲)، ۱-۱۴.

یوسفی، هادی؛ اسدیگی، محمد؛ حاجی‌خواججه‌لو، صالح رشید (۱۳۹۸) استخراج معیارهای ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی از طریق کاربست مطالعه تطبیقی دانشگاه‌های منتخب. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۵(۴)، ۷۳-۹۵.

Ahmadi, H. SKalan, SM. Ahmadi, M (2017). Challenges and macro trends in higher education over 10 and 30 years, *The First Conference on Governance and Public Policy*, Tehran, Iran.

Barnett, R. (1990). *The idea of higher education*. McGraw-Hill Education.

Callahan, E. J. (2020). Introduction to transparency in the academic appointment and promotion processes. In *Succeeding in Academic Medicine: A Roadmap for Diverse Medical Students and Residents* (pp. 25-38). Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-030-33267-9\_3

Cawkwell, J. (2019). Academic promotion in the UK: your guide to success, Mahat, M. and Tatebe, J. (Ed.) *Achieving Academic Promotion (Surviving and Thriving in Academia)* (Pp 79-103), Emerald Publishing Limited, Bingley.

Dandalt, E., & Brutus, S. (2020). Faculty promotion evaluation and gender equity in business schools. *Educational Management Administration & Leadership*. doi: 10.1177/1741143220953590

Fischman, G.E., Anderson, K.T., Tefera, A.A., & Zuiker, S.J. (2018). If mobilizing educational research is the answer, who can afford to ask the question? An analysis of faculty perspectives on knowledge mobilization for scholarship in education. *AERA Open*. doi: 10.1177/2332858417750133

Gentry, R., & Stokes, D. (2015). Strategies for Professors Who Service the University to Earn Tenure and Promotion. *Research in Higher Education Journal*, 29, 1-13.

Gilavand, A. (2016). Pathology of faculty members' rank promotion in universities and higher education institutions affiliated to the ministry of health and medical education of the Islamic republic of Iran. *Int J Med Res Health Sci*, 5(9S), 25-30.

Godet, M. (1986). Introduction to la prospective: seven key ideas and one scenario method. *Futures*, 18(2), 134-157.

Godet, M. (1991). *From anticipation to action (handbook of strategic prospective)*. UNESCO Pub.





- Gordon, G., & Whitchurch, C. (2007). Managing human resources in higher education: The implications of a diversifying workforce. *Higher Education Management and Policy*, 19(2), 1-21.
- Kiaie Taleghani, N., Zeinabadi, H. (2020). Consequences of Scientific Fraud of Iranian Researchers in Scientific-International Databases: Analysis of a Qualitative Study. *Journal of Science and Technology Policy*, 13(2), 2-12. doi: 10.22034/jstp.2020.12.2.1175.
- Levander, S., & Riis, U. (2016). Assessing educational expertise in academic faculty promotion. *NordicJournal of Studies in Educational Policy*, 2016(2-3), 33759.
- Mahat, M., & Tatebe, J. (2019). Demystifying the academic promotion process, Mahat, M. and Tatebe, J. (Ed.) *Achieving Academic Promotion (Surviving and Thriving in Academia)* (Pp. 3-27), Emerald Publishing Limited, Bingley. doi: 10.1108/978-1-78756-899-020191003
- Schimanski, L. A., & Alperin, J. P. (2018). The evaluation of scholarship in academic promotion and tenure processes: Past, present, and future. *F1000Research*, 7, 1605. doi:10.12688/f1000research.16493.1
- Shahsavari, A., Alamolhoda, J., Zakersalehi, Q., Khorasani, A., Khademi, M. (2020). Analysis of Faculty Promotion Policies in The Context of University Role in Development of Innovation. *Strategic Studies of public policy*, 10(34), 2-34.
- Tanaomi, M. M., & Asaadi, R. R. (2017). A Comparative Study of Faculty Members' Career Advancement (Promotion) Systems in the United States and the Islamic Republic of Iran:" Case Analysis of the University of Tehran and Portland State University". *International Journal of Higher Education*, 6(4), 111-121.
- Walling A. (2018). The future of academic promotion for Clinicians. In: *Academic Promotion for Clinicians* (Pp. 143-158). Springer, Cham.