



Original Research Paper

Investigating faculty members' understanding and evaluation of role expectations defined in the "Promotion Regulations"

Fatemeh Alamdar Saravi^{*1}, Hasan Hasanzadeh²

¹ PhD in Sociology, Department of Economic Sociology, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

² PhD Student in Cultural Policy, Department of Cultural Studies, Institute for Cultural, Social and Civilizational Studies, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Received: Sep. 06, 2023

Revised: Oct. 27, 2023

Accepted: Nov. 24, 2023

KEYWORDS

Faculty Member
Promotion Regulations
University
Social Role
Ethnographic Methodology

* Corresponding Author

✉ f.s.alamdar@ut.ac.ir

☎ +98 912 3884247

🆔 0009-0001-9545-6224

How to Cite this article:

Alamdar Sarvi, F., & Hasanzadeh, H. (2024). Investigating faculty members' understanding and evaluation of role expectations defined in the "Promotion Regulations". *Journal of University Studies*, 2(2), 203-229.
doi: 10.22035/jous.2024.5389.1083

URL:

https://www.jous.ir/article_503.html

Copyright:



© Authors retain the copyright and full publishing rights. This is an open access article under the [CC BY](http://creativecommons.org/licenses/by/) license.

<http://creativecommons.org/licenses/by/>

ABSTRACT

Universities and higher education, research and technology institutions affiliated with the Ministry of Science, Research and Technology are the official scientific spaces of our country, and the main actors of these spaces are their faculty members. A faculty member is a social role, and the regulations for the promotion of teaching and research faculty members specify a set of official expectations for faculty members, expectations based on which the activities of a person in the position of faculty member are guided and are expected to be directed in response to the provisions of the regulations. This article, within the framework of the theoretical-methodological approach of "ethnographic methodology" and based on the results of interviews with 23 faculty members in 4 fields, including a faculty and a social sciences research institute and a faculty and a technical-engineering research institute, shows how faculty members evaluate the promotion regulations and what their experience is in trying to formulate their scientific activities based on the expectations defined in these regulations. Based on the findings, the interviewees believe that the value system defined in the promotion regulations and the way it values scientific activities conflict with the value system of faculty members and what they consider appropriate for themselves, and these conflicts were explained in the form of three main criticisms: "the regulations are simplistic", "the regulations are derogatory", and "laying the ground for corruption and scientific fraud".

INTRODUCTION

A faculty member at a university in Iran, considering the history of this institution, has a preconceived image of the value of the role they have taken on. On the other hand, the institution of science must submit to bureaucratic requirements that redefine role expectations in a measurable format. These specific duties in Iran are communicated to the research and educational faculty members through the Promotion Regulations issued by the Supreme Council of the Cultural Revolution, and these individuals are required to carry out their scientific and social activities in accordance with the provisions of this regulation in their workplaces.

Since the faculty member's understanding of their ideal self and their real self is intertwined with their perception of the ideal scientific activity and the actual scientific activity—which they must perform within the framework of the role they have taken on—being caught in situations that they do not consider suitable and desirable for the institution of science, and yielding to dos and don'ts that they believe do not align with scientific values and norms, distorts their self-definition and affects their sense of self-worth. The central issue of this article is to examine the understanding and evaluation of faculty members regarding role expectations—defined for them in the aforementioned regulations—and the impact of these role expectations on their scientific identity.

The promotion regulations specify a set of formal expectations for a faculty member, expectations based on which the activities of a person as a faculty member are guided and are expected to be directed in response to the provisions of the regulations. In the Islamic Republic of Iran, the Regulations for the Employment and Promotion of Faculty Members of the University of Tehran, approved in 1969, is considered the first regulations for the promotion of faculty members, and since then, these regulations have been revised six times, the last of which was approved in the meeting of the Supreme Council of the Cultural Revolution on March 8, 2015, and came into effect on January 1, 2016. This regulation includes four articles, and faculty members must earn the necessary points to be promoted to a higher academic rank (Safarpour et al., 1401).

A faculty member in Iran performs his role in relation to three important “others”: superiors who require him to perform the activities expected in the promotion regulation, supervise him and evaluate his activities; other faculty members who are considered colleagues of the individual; and students. The items included in the promotion regulation affect the type of relationship between a faculty member and his students and colleagues.

In Iran, a rich research literature has been conducted on the role of a faculty member and relations within higher education institutions and the relationship between the promotion regulation and the quality of academic life (Mahouzi, 2017; Farastkhah & Noorshahi (2012); Ghanei-Rad and Khosrow Khavar, 2011, etc.).



University Studies

Extended Abstract

Some of these studies have conducted their studies at the scale of historical and social macrostructures, while others have focused on the relationship between different social institutions. In the most recent research, Khoshnam (1402) has addressed the “lifeworld analysis of research faculty members with an emphasis on informal relationships and interactions.” The findings indicate constructive and destructive semantic units in the lived experience of faculty members. In an article titled “Attitudes of Faculty Members of Tehran Universities to the Cultural Activities of Professors Based on Article 1 of the Promotion Regulations,” Fathabadi (1393) examined the views of over 290 faculty members from 6 universities (Tehran, Shahid Beheshti, Kharazmi, Tarbiat Modares, Allameh Tabatabaiee, and Sanati Sharif). The findings of this study indicate that faculty members acknowledge the need to pay attention to and address cultural issues, but they disagree with each other and with cultural planners in higher education regarding who should carry out these activities, how they should be carried out, and how they should be evaluated.

This article focuses on examining faculty members' understanding of the duties defined for them in the promotion regulations and seeks to understand in what ways and means these individuals respond to these role expectations and what relationship they establish between their efforts to meet these role expectations and the evaluation they have of themselves and their academic identity.

METHODOLOGY

This article aims to explore, using ethnomethodology, the logic of faculty members' action choices in relation to the expectations of the role defined for them in the promotion regulations and to understand how these individuals within the faculties and research institutes who have been accepted as faculty members organize their interactions with students and other faculty members in accordance with the expectations defined in the promotion regulations so that they can both establish themselves in this role and experience personal satisfaction.

Ethnomethodology or methodology examines people, practical activities, practical conditions, and practical sociological arguments as the subject of empirical studies and considers the most mundane activities of everyday life, such as extraordinary events, in order to gain more information about them as phenomena of their own kind (Garfinkel, 1967, 1);

The semi-structured in-depth interview tool was used to conduct this research. Considering the researcher's access to the research field, four fields were selected for the study, including the Faculty of Social Sciences and the Faculty of Civil Engineering of the University of Tehran, the Institute of Cultural, Social and Civilizational Studies of the Ministry of Science, and the Aerospace Research Institute. Thus, the interviewees were both members of the teaching and research faculty. The interviewees in each field were randomly selected, and the interview



University Studies

Vol. 2
Issue 2
Winter 2024

continued in each of these fields until theoretical saturation was reached. Finally, 6 people were interviewed in the Faculty of Social Sciences of the University of Tehran (2 women and 4 men); 6 people in the Faculty of Civil Engineering of the University of Tehran (1 woman and 6 men); 5 men in the Aerospace Research Institute, and 6 men in the Institute of Cultural, Social and Civilizational Studies of the Ministry of Science. In order to maintain confidentiality and respect research ethics, the views of the interviewees are reported in this article under pseudonyms.

Interviewees were asked about how they interact with colleagues, their experiences with group meetings and the process of determining which units they should teach, and how they assumed the role of supervisor or advisor or referee and other positions at their institution. In addition, the time they spend preparing for teaching and how they supervise students' theses; how much time they spend on students and academic interaction with colleagues; how they publish articles and write books and participate in conferences; and how, through all these choices, they can meet the requirements defined for them in the promotion regulations.

FINDINGS

After implementing and extracting the main and secondary concepts in the formulation of the theoretical logic of faculty members in evaluating the promotion regulations, the interviewees' three main criticisms of the promotion regulations were finally identified as follows.

1. The simplicity of the regulations

The first criticism of faculty members of the promotion regulations is that this regulation is written in a simplistic manner, meaning that it deprives the role of the faculty member of the valuable task of social impact and, by focusing on the number of indexed articles and the promotion of scientific institutions in global ranking systems, distracts the country's experts from their effective work for their society and other matters. Excessive attention to the quantitative dimensions of scientific activity and the role of the faculty member; The disregard of the regulations for specific requirements and the necessary infrastructure to meet the expectations set forth in the regulations, as well as human resources and environmental infrastructure appropriate to the instances designed in the regulations, were other issues that the members of the academic board highlighted to clarify the unrealistic aspect of the regulations. The demeaning nature of the regulations for promotion was highlighted by the interviewees, citing issues such as the importance of the student's evaluation of the professor - based on criteria that the student has become a student due to not having the same benefits and the professor has become a professor due to having the same benefits, and the requirement to repeatedly go through the selection and qualification verification process based on political and personal criteria, as well as some compulsions in educational and research activities, such as bringing a project to the university that has nothing to do with the



professors' scientific expertise and, in the existing cultural and social context, is only a criterion for measuring the strength of a person's network of relationships; They believed that trying to meet the expectations of the promotion regulations would humiliate and lower the academic and practical status of the professor.

2. A platform for academic fraud and corruption

The third criticism that the interviewees made of the promotion regulations is that the simplistic and quantitative view of the regulations has opened the way for increased academic corruption and fraud in practical institutions.

The interviewees believe that the items included in the regulations lead to the formation of a type of power relations in the scientific environment, which increases the possibility of conducting pseudo-scientific activities that are worthless and purely privilege-seeking. Accordingly, the simplistic and quantitative view of the regulations causes opportunistic individuals with superficial and ineffective activities to progress and succeed faster than committed individuals with a concern for social and scientific impact.

CONCLUSION

Based on the findings from interviews with 23 faculty members in 4 fields, including a faculty and a research institute of social sciences and a faculty and a research institute of engineering technology, it was found that the interviewees believe that the value system defined in the promotion regulations and its method of valuing the scientific activities of a faculty member are largely in conflict with the value system of the faculty members and what they consider worthy for themselves. As Erich Fromm has stated, this sense of conflict is a factor in creating anxiety, insecurity, and other negative emotions in them due to the lack of conformity with the faculty member's sense of personal worth.

In addition, the interviewees' understanding and evaluation of the promotion regulations were examined in the form of three main criticisms: "the regulations are simplistic", "the regulations are derogatory", and "laying the groundwork for corruption and scientific fraud". These three symbols were created within the framework of conversations with faculty members, and in Mead's terms, during their daily interactions and precisely in the context of events (faculty or research institution). "The simplistic nature of the regulations" is a concept that, according to faculty members, deprives them of the valuable task of social impact and, by focusing on the number of indexed articles and the promotion of scientific institutions in global ranking systems, distracts the country's experts from effective activities for their society and other matters.

"The contemptuous nature of the regulations" is another important concept that was created by the interviewees, citing issues such as the importance of student evaluation of the professor and the requirement to repeatedly go through the



University Studies

Vol. 2
Issue 2
Winter 2024

selection and qualification verification process based on political and tasteful criteria, as well as some compulsions in educational and research activities such as bringing a project to the university.

Finally, "creating the ground for corruption and scientific fraud" based on the items included in the regulations is another important concept that has been raised in this article due to the increased possibility of conducting worthless and purely privileged pseudo-scientific activities and supporting opportunistic individuals with superficial and ineffective activities against committed individuals concerned with social and scientific impact.

ACKNOWLEDGMENT

The authors would like to thank the director, deputy director for research, and the esteemed faculty members of the Institute for Cultural, Social, and Civilization Studies of the Ministry of Science, Research, and Technology, who assisted them in conducting this research with their financial support and scientific advice.

CONFLICT OF INTEREST

This article is extracted from a study with the same title, which was conducted with the financial support of the Cultural, Social, and Civilizational Studies Research Institute of the Ministry of Science, Research, and Technology.



University Studies

Extended Abstract

BIBLIOGRAPHY

- Aslanzadeh, R. (2023). Challenges and accomplishment of women in university: A narrative review. *Journal of University Studies*, 1(4), 99-128. <https://doi.org/10.22035/jous.2024.5062.1043>
- Bergmann, J. (2004). Ethnomethodology (B. Jenner, Trans.). In F. Uwe, Von Kardorff, E., & Steinke, I. (Eds.), *A Companion to Qualitative Research* (pp72-80). London: Sage Publications.
- Blaikie, N. (2013). *Estratejihā-ye pažuheš-e ejtemā'i* [Social Research Strategies] (H. Aghabeig Pouri, Trans.). Tehran, Iran: Jāme'ešānāsān.
- Fathabadi, J. (2014). Attitude of Faculty Members of Tehran Universities towards the Cultural Activities of the Faculty Members Based on the New Regulations for the Faculty Members' Promotion. *Journal of Iranian Cultural Research*, 7(2), 97-116. <https://doi.org/10.7508/ijcr.2014.26.005>
- Fromm, E. (2024). *Goriz az āzādi* [Escape from Freedom] (E. Fouladvand, Trans.). Tehran, Iran: Mervārid.
- Garfinkel, H. (1967). *Studies in Ethnomethodology*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. New York: basic Books.
- Ghaneirad, M. A., & Khosrowkhavar, F. (2011). Zehniyathā-ye pažuhešgarān-e barjaste-ye olum-e paye darbāre-ye ejtemā'e elmi dar Irān [The Mindsets of Prominent Basic Science Researchers about the Scientific Community in Iran]. *Iranian Higher Education*, 3(4), 7-34.
- Heritage, J. (1998). Conversation Analysis and Institutional Talk: Analyzing Distinctive Turn-Taking Systems. In S. Cmejrková, J. Hoffmannová, O. Müllerová, & J. Svetlá (eds.), *Proceedings of the 6th International Congress of LADA* (pp. 3-17). Tübingen: Niemeyer.
- Khoshnam, M. (2024). Analysis of Lifeworld of Research Faculty Members with an Emphasis on Informal Relationships and Interactions. *Journal of Science and Technology Policy*, 17(1), 1-18. <https://doi.org/10.22034/jstp.2024.11598.1752>
- Mahoozi, R. (2017). *Dānešgāh, Tā'ammulāt-e nazari va tajrobe-ye Irāni* [University, Theoretical Reflections and Iranian Experience]. Tehran, Iran: Institute for Cultural, Social and Civilization Studies.
- Mead, G. (1934). *Mind, self and society from the standpoint of a social behaviorist*, C.W. Morris (ed.). Chicago and London: Phoneix Books.
- Mills, C. W., & Garth, H. (2019). *Maneš-e fard va sāxtār-e ejtemā'i, ravān-šenāsi-ye nahadhā-ye ejtemā'i* [The Individual and Social Structure, The Psychology of Social Institutions] (A. Afsari, Trans.). Tehran, Iran: Āgah.



University Studies

Vol. 2
Issue 2
Winter 2024



- Moore, J. D. (2010). *Zendegī va andiše-ye bozorgān-e ensān-šenāxti* [The Lives and Thoughts of Great Anthropologists] (H. Aghabeigpour, & J. Ahmadi, Trans.). Tehran, Iran: Jāme'ešānāsān.
- Nasiri, B., & Bakhtiari, A. (2023). Corona, home quarantine and remote work: a study of the lived experience of female faculty members. *Women's Strategic Studies*, 25(99), 63-89. <https://doi.org/10.22095/jwss.2023.401900.3258>
- Noorshahi, N., & Farasatkah, M. (2012). Kefiyat-e zendegi-ye kāri-ye Azā-ye hey'at-e elmi bar asās-e tajrobe-ye ziste-ye ānhā [Quality of Work Life for Faculty Members Based on Their Lived Experiences]. *Iranian Higher Education*, 4(2), 37-64.
- Pāyghāh-e Etelā'rasāni-ye Markaz-e Hey'athā-ye Omnā Hey'athā-ye Momayeze (2015). Šivenāme-ye ejrā'i āyin-nāme-ye erteqā-ye martabe-ye 'azā-ye hey'at-e elmi-ye Amuzeši va pažuheši [Executive Procedures for the Promotion of Academic and Research Faculty Members] (Approved in the 776th Session of the Supreme Council of the Cultural Revolution). Tehran, Iran: Supreme Council of the Cultural Revolution. From: <https://hohm.msrt.ir/fa>
- Rezayan, A., Marzban, E., Rezayan, A., & Marzban, M. (2022). Structural analysis of key factors and identification of driving forces of future faculty promotion regulations in Iran's higher education over horizon 2035. *Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 14(3), 123-155. <https://doi.org/10.22035/isih.2022.4663.4603>
- Safarpour, E., Abbaspour, J., & Salimi, G. (2022). Exploring the Experiences and Views of Shiraz University's Art and Humanities faculty members on Promotion Regulation. *Journal of Knowledge-Research Studies*, 1(1), 29-54. <https://doi.org/10.22034/jkrs.2021.47805.1006>
- Sarfī, M., Darvishi, M., Zohouri, M., Nosrati, S., & Zamani, M. (2021). Google's University? An exploration of academic influence on the tech giant's propaganda. *Journal of Cyberspace Studies*, 5(2), 181-202. <https://doi.org/10.22059/JCSS.2021.93901>
- Zamani, M., Nourbakhsh, Y., & Nayebi, H. (2021). Presenting a pattern for promoting social health through social networks (Case study: Instagram social network). *New Media Studies*, 7(28), 42-1. <https://doi.org/10.22054/nms.2022.63698.1277>



مقاله پژوهشی

بررسی درک و ارزیابی اعضای هیئت علمی از انتظارات نقشی تعریف شده در آیین‌نامه ارتقا

فاطمه علمدار ساروی*، حسن حسن‌زاده^۲

^۱ دکتری جامعه‌شناسی، گروه جامعه‌شناسی اقتصادی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
^۲ دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری فرهنگی، گروه مطالعات فرهنگی، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی، تهران، ایران

چکیده

دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های پژوهشی وابسته به وزارت علوم فضاهای علمی رسمی در ایران بوده و کنشگران اصلی آنها اعضای هیئت علمی هستند. عضو هیئت علمی، یک نقش اجتماعی است و آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی مجموعه انتظارات رسمی از او را مشخص می‌کند، انتظاراتی که بر مبنای آن‌ها فعالیت‌های شخص در جایگاه عضو هیئت علمی هدایت شده و انتظار می‌رود در راستای پاسخ به مواد آیین‌نامه جهت داده شوند. این مقاله، در چارچوب رویکرد نظری-روشنی «روش‌شناسی مردم‌نگار» و بر مبنای نتایج مصاحبه با ۲۳ عضو هیئت علمی در ۴ میدان شامل یک دانشکده و یک پژوهشگاه علوم اجتماعی و یک دانشکده و یک پژوهشگاه فنی-مهندسی نشان می‌دهد اعضای هیئت علمی، آیین‌نامه ارتقاء را چگونه ارزیابی می‌کنند و چه تجربه‌ای از تلاش برای صورت‌بندی فعالیت‌های علمی خود بر مبنای انتظارات تعریف‌شده در آیین‌نامه دارند. براساس یافته‌ها، مصاحبه‌شوندگان معتقدند نظام ارزشی تعریف‌شده در آیین‌نامه ارتقاء و شیوه ارزش‌گذاری آن به فعالیت‌های علمی، با نظام ارزشی آنان و آنچه برای خود شایسته می‌دانند تعارض دارد و این تعارضات در قالب سه نقد اصلی مطرح شد. «ساده‌انگازانه بودن آیین‌نامه» مفهومی است که به تعبیر اعضای هیئت علمی، آنان را از وظیفه اثرگذاری اجتماعی تهی کرده و با تمرکز بر تعداد مقالات نمایه‌شده و ارتقای مؤسسه‌های علمی در نظام‌های رتبه‌بندی جهانی، متخصصان کشور را از فعالیت مؤثر برای جامعه‌شان به امور دیگر سرگرم می‌کند. «تحقیرآمیز بودن آیین‌نامه» با استناد به مواردی نظیر اهمیت ارزیابی دانشجویان از استاد و الزام به گذراندن روند گزینش و تأیید صلاحیت مکرر بر اساس معیارهای سیاسی و سلیقه‌ای و برخی اجبارها در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی نظیر آوردن پروژه برای دانشگاه خلق گردید. «بسترسازی برای فساد و تقلب علمی» نیز به واسطه انجام فعالیت‌های شبه‌علمی بی‌ارزش و صرفاً امتیاز‌آور و حمایت از اشخاص فرصت‌طلب با فعالیت‌های سطحی و غیرمؤثر در برابر اشخاص متعهد با دغدغه اثرگذاری اجتماعی و علمی مطرح گردید.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۵
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۸/۰۵
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۰۳

واژگان کلیدی:

عضو هیئت علمی
آیین‌نامه ارتقا
دانشگاه
نقش اجتماعی
روش‌شناسی مردم‌نگار

* نویسنده مسئول

✉ f.s.alamdar@ut.ac.ir

۰۹۱۲۳۸۸۴۲۴۷

0009-0001-9545-6224

چگونه به این مقاله ارجاع دهیم:

علمدار ساروی، فاطمه (۱۴۰۲). بررسی درک و ارزیابی اعضای هیئت علمی از انتظارات نقشی تعریف شده در آیین‌نامه ارتقا. فصلنامه مطالعات دانشگاه، ۲(۲)، ۲۰۳-۲۲۹.

doi:

10.22035/jous.2024.5389.1083

JRL:

https://www.jous.ir/article_503.html



© نویسندگان دارای حق نشر و کلیه حقوق انتشار می‌باشند.
دسترسی به متن کامل مقاله براساس قوانین کپی‌رایت کامانز
CC BY 4.0 آزاد است.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

۱. مقدمه و بیان مسئله

نهادهای علمی ایران، اعم از دانشگاهها و پژوهشگاهها و مؤسسه‌های تحقیق و توسعه و انجمن‌ها و مجلات علمی و غیره، ویژگی‌های ممیزه‌ای دارند که از دل تاریخ ایران و نظام‌های ارزشی و هنجاری که پیرامون مفهوم علم و رابطه استاد و شاگرد در این فرهنگ وجود دارد و انتظارات نقشی که برای بازیگران عرصه‌های علمی در آن تعریف شده، شکل گرفته‌اند. کسی که در این فرهنگ بر صندلی عضو هیئت علمی مؤسسه‌های آموزش عالی تکیه می‌زند، تصویری پیشینی از جایگاه ارزشی نقشی که بر عهده گرفته، دارد. از طرف دیگر، نهاد علم در دنیای مدرن لاجرم همچون دیگر نهادهای اجتماعی باید به اقتضائاتی بروکراتیک تن بدهد که انتظارات نقشی را در قالبی قابل سنجش و محاسبه و ارزیابی عینی بازتعریف می‌کنند. در این معنا، عضو هیئت علمی باید بتواند وظایف مشخصی را به عنوان یک کارمند در نظامی اداری انجام دهد. این وظایف مشخص در کشور ما با عنوان آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی از جانب شورای عالی انقلاب فرهنگی به اعضای هیئت علمی پژوهشی و آموزشی ابلاغ می‌شود و این افراد موظف هستند مطابق مواد این آیین‌نامه، فعالیت‌های علمی و اجتماعی خود را در سازمان‌های محل اشتغال خود انجام دهند.

درک عضو هیئت علمی از خودِ مطلوب و خودِ واقعی‌اش، با درکی که از فعالیت علمی مطلوب و فعالیت علمی واقعی‌اش - که مجبور است در چارچوب نقشی که بر عهده گرفته انجام دهد - در هم تنیده‌اند؛ گرفتار شدن در وضعیت‌هایی که نهاد علم مناسب و مطلوب نمی‌داند و تن دادن به بایدها و نبایدهایی که از نظر او تناسبی با ارزش‌ها و هنجارهای علمی ندارند، تعریف او از خودش را مخدوش کرده و بر احساس ارزشمندی‌اش اثر می‌گذارد. بنابراین، با توجه به نقش مهم آیین‌نامه ارتقا در شکل‌دهی به مناسبات و انتظارات نقشی اعضای هیئت علمی، مسئله محوری این مقاله بررسی درک و ارزیابی اعضای هیئت علمی از انتظارات نقشی، که در قالب آیین‌نامه ارتقا برایشان تعریف شده، است و تأثیر این انتظارات نقشی بر هویت علمی آنها مورد واکاوی قرار گرفته است.



انسان‌ها در جریان زندگی اجتماعی‌شان، نقش‌های متعددی را به عهده می‌گیرند. به‌عنوان مثال، کسی که در جایگاه عضو هیئت علمی قرار می‌گیرد، هم‌زمان هم همکار تعدادی دیگر از اعضای هیئت علمی است و هم برای دانشجویان نقش استاد را ایفا می‌کند؛ استادی که برای برخی فقط درسی را تدریس می‌کند و برای برخی دیگر نقش استاد راهنما یا استاد مشاور یا داور را نیز دارد. به‌علاوه، او باید برخی مناصب اجرایی را نیز درون سازمان محل خدمتش برعهده بگیرد؛ مثلاً مدیر گروه شود، یا رئیس دانشکده/ پژوهشکده، یا معاون آموزش و غیره. طبیعتاً عهده‌دار شدن این نقش‌ها و نیز نقش‌های دیگری که ناگزیر در بیرون از فضای علمی و در نهادهای خویشاوندی، سیاسی، نظامی، اقتصادی و غیره می‌پذیرد بر رابطه همکاری او با دیگر اعضای هیئت علمی و رابطه‌اش با دانشجویان، اثر می‌گذارد. به‌علاوه، مطالعات نشان می‌دهند که حضور و نفوذ نهادهای قدرتمند خارج از دانشگاه در فضای علمی می‌تواند بر پیچیدگی نقش‌های اعضای هیئت علمی بیفزاید. به‌عنوان نمونه، در پژوهشی درباره نفوذ شرکت گوگل در دانشگاه‌ها، نویسندگان نشان می‌دهند که چگونه حمایت‌های مالی این شرکت از پژوهشگران و کنفرانس‌های علمی، می‌تواند بر جهت‌گیری پژوهش‌ها و استقلال علمی دانشگاهیان تأثیر بگذارد. این نفوذ نه تنها به شکل‌گیری گفتمان‌های خاص در فضای علمی می‌تواند منجر شود، بلکه بر روابط درون‌سازمانی و هویت علمی اعضای هیئت علمی نیز اثرگذار است (صرفی و همکاران، ۲۰۲۱).

«نقش» مفهومی است که هم در تعریف «شخص» اهمیت اساسی دارد و هم در تعریف «نهاد»؛ در واقع نقش، حلقه واسط میان منش و ساختار اجتماعی است (میلز و گرث^۱، ۱۳۹۸، ۵۸). امروزه مفهوم نقش از عوامل متعددی تأثیر می‌پذیرد. یکی از مهم‌ترین آن‌ها شبکه‌های اجتماعی است. این پژوهش‌ها بیان می‌کنند که شبکه‌های اجتماعی و حتی نحوه استفاده از آن‌ها بر انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی، سلامت اجتماعی، و همچنین هویت و عملکرد افراد در نهادهای اجتماعی تأثیر می‌گذارند. یافته‌ها حاکی از آن است که شبکه‌های اجتماعی می‌توانند به‌عنوان ابزاری

1. Mills & Garth

مؤثر در شکل‌دهی به نقش‌های اجتماعی و ارتقای سلامت اجتماعی مورد توجه قرار گیرند (زمانی و همکاران، ۲۰۲۱). با این حال، افراد وقتی می‌توانند نقش‌های اجتماعی را برعهده بگیرند که پیش‌نیاز اولیه اجتماعی شدن، یعنی فراگیری زبان، را با موفقیت پشت سر گذاشته باشند. زبان یک محصول اجتماعی و نظام گسترده‌ای از نمادهاست که برای رشد «خود» ضرورت دارد. در این نگاه، ذهن، گفت‌وگوی درونی انسان با خودش است که با استفاده از نمادهای معنادار انجام می‌شود. انسان بالقوه می‌تواند خودش را به جای دیگران تصور کند و نقش‌های آن‌ها را بازی کند؛ اما این قابلیت زمانی به فعلیت می‌رسد که فرد بتواند میان خود و دیگران تمایز قائل شود و خود را با ضمیر «من» خطاب کند. «خود» فراگردی آگاهانه است که در جامعه و طی ارتباط با دیگران متولد می‌شود و همراه با فراگیری زبان، در فرایند گفت‌وگوی درونی فرد با خودش، همان فرایندی که ذهن از دل آن بیرون می‌آید و آن را پیش می‌برد، بالنده می‌شود. در این نقطه است که فرد می‌تواند رفتار دیگران را تفسیر کند و نمادهای معنادار ایجاد کند و به این ترتیب، در زندگی اجتماعی نقش فعال و خلاق داشته باشد؛ بنابراین در شکل‌گرفتن «خود» فرد که گفت‌وگوی درونی با او صورت می‌گیرد، زبان و اجتماعی شدن، نقش اساسی دارند (مید، ۱۹۳۴).

فردی که به وجود خودش و دیگران آگاه می‌شود، می‌تواند خودش را با توجه به انتظارات دیگران تعریف و درک کند، نقش‌هایی را برعهده بگیرد و احساس هویت را تجربه کند. نقش‌های اجتماعی در بستر نهادها و ساختارهای اجتماعی تعریف می‌شوند و صورت و دوام پیدا می‌کنند. ساختارهای اجتماعی پدیده‌هایی تاریخی هستند که متناسب با فراز و فرودهای منحصر به فردی که جوامع مختلف پشت سر گذاشته‌اند، ویژگی‌های مخصوص به خود پیدا می‌کنند. به همین ترتیب، نهادها و نقش‌ها و کنشگرانی که از دل ساختارهای تاریخ‌مند متولد می‌شوند و بر کیفیت این ساختارها اثر می‌گذارند هم تکیه هستند.

وقتی می‌گوییم عضو هیئت علمی یک نقش اجتماعی است، یعنی باور داریم که شخص جایافته در این نقش در بستری از تعاملات اجتماعی به این نقش دست یافته و در بستری از تعاملات اجتماعی می‌تواند موقعیت نقشی خود را تثبیت کند؛ پس باید بتواند منابع لازم برای نقش‌آفرینی مؤثر را به دست آورد. کسب منابع، در ارتباط مستقیم با انتظارات نقشی است که از جانب فرادستان تعریف شده و عدم پاسخگویی به آن‌ها با مجازات‌های رسمی مانند عدم تمدید قرارداد و اخراج همراه خواهد بود.

آیین‌نامه ارتقا، مجموعه انتظارات رسمی از عضو هیئت علمی را مشخص می‌کند؛ انتظاراتی که بر مبنای آن‌ها فعالیت‌های شخص در جایگاه عضو هیئت علمی هدایت شده و انتظار می‌رود در راستای پاسخ به مواد آیین‌نامه جهت داده شوند. در ایران آیین‌نامه استخدامی و ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران مصوب ۱۳۴۸ به‌عنوان اولین آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی محسوب می‌شود و از آن زمان به بعد این آیین‌نامه شش مرتبه بازنگری شده است که آخرین مورد در جلسه ۱۸ اسفند ۱۳۹۴ شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسیده و از تاریخ اول دی ۱۳۹۵ به اجرا درآمد. این آیین‌نامه شامل چهار ماده است و اعضای هیئت علمی برای ارتقای مرتبه علمی باید امتیازات لازم را کسب کنند (صفرپور و همکاران، ۱۴۰۱)

در این آیین‌نامه، فعالیت‌های مورد انتظار از اعضای هیئت علمی که با انجام آن‌ها می‌توانند در نقش عضو هیئت علمی تثبیت شده و ارتقا پیدا کنند، در چهار ماده تعریف شده است. اولین ماده، فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی است که تحت عنوان «مجموعه‌ای از فعالیت‌های عضو هیئت علمی، که مؤید آمیختگی علم و اخلاق اسلامی و مبتنی بر تقویت و ترویج باورهای اعتقادی، مذهبی و ملی و مطابق با قانون اساسی و ارزش‌های انقلاب اسلامی است» تعریف شده است. براین اساس، یک عضو هیئت علمی می‌تواند با انجام فعالیت‌هایی نظیر تولید کتب و مقالات و غیره در حوزه فرهنگی، نگاشتن پیوست‌های فرهنگی، برگزاری نمایشگاه‌های فرهنگی، همکاری با تشکل‌های دانشجویی قانونمند، حضور در خوابگاه‌ها و اردوهای فرهنگی و غیره امتیازهایی کسب کند که در فرایند ارتقا برایش مفید باشند. به‌عنوان مثال، یک عضو هیئت علمی، به‌ازای هر



۱۶ ساعت شرکت در کارگاه‌های دانش‌افزایی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی در زمینه‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی (که مصوب جلسه ۱۷۴ شورای اسلامی شدن دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی است) می‌تواند ۲ امتیاز کسب کند. اعضای هیئت علمی برای ارتقا از سطح استادیار به دانشیار، و دانشیار به استاد، باید حداقل ۱۰ امتیاز فرهنگی و حداکثر ۳۰ امتیاز فرهنگی داشته باشند. لازم به ذکر است که ماده فعالیت‌های فرهنگی، در آیین‌نامه ارتقا مصوب سال ۱۳۹۴ به فعالیت‌های مورد انتظار از عضو هیئت علمی اضافه شد و در آیین‌نامه‌های پیشین چنین ماده‌ای وجود نداشت.

دومین ماده آیین‌نامه ارتقا، فعالیت‌های آموزشی است؛ یعنی «مجموعه‌ای از فعالیت‌های اعضای هیئت علمی به منظور آموزش و تربیت دانشجویان و معطوف به حفظ و ارتقا کیفیت آموزش و انتقال مطلوب مفاهیم». رعایت نظم و انضباط درسی و شئون آموزشی، کیفیت تدریس، کمیت تدریس و راهنمایی پایان‌نامه از موارد مورد توجه در مورد فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت علمی است. به عنوان مثال، یک عضو هیئت علمی برای ارتقا از مرتبه استادیاری به دانشیاری باید ۱۶ امتیاز و برای ارتقا به سطح استادی باید ۱۷ امتیاز از کیفیت آموزش خود به دست آورده باشد و کیفیت آموزش نیز بر اساس میانگین امتیازدهی دانشجویان در کاربرگ‌های ارزیابی کیفیت تدریس در چهار سال قبل از ارتقا و ارزیابی گروه و دانشگاه با شیوه مورد تأیید هیئت ممیزه، سنجیده می‌شود. به طور کلی، اعضای هیئت علمی می‌توانند حداکثر ۲۰ امتیاز از فعالیت‌های آموزشی خود به دست آورند و انجام فعالیت‌های آموزشی برای اعضای هیئت علمی پژوهشی الزامی نیست، هر چند که انجام آن‌ها برایشان امتیاز خواهد داشت.

سومین ماده در آیین‌نامه ارتقا، فعالیت‌های پژوهشی، فناوری است. یعنی «مجموعه‌ای از فعالیت‌های عضو هیئت علمی که ضمن هدفمند بودن، قابلیت کشف و توسعه حقایق و به‌کارگیری یافته‌های علمی را دارد و با هدف رفع نیاز جامعه، توسعه مرزهای دانش و بسط فناوری‌های برخوردار از اولویت، در کشور است». انتشار مقالات علمی-پژوهشی در نشریات علمی-پژوهشی معتبر داخلی و خارجی؛ مقالات علمی-مروزی، علمی-ترویجی، نگارش مدخل در دانشنامه‌ها و دائرةالمعارف‌ها و

فرهنگ‌ها با نظر هیئت داوری مورد تأیید هیئت ممیزه، ارائه مقاله به همایش‌ها، راهنمایی پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری، ثبت نظریه یا اختراع یا تولید دانش فنی که منجر به تولید و تجاری‌سازی محصول شود و... از جمله فعالیت‌های پژوهشی عضو هیئت علمی تعریف شده است. به‌عنوان مثال، یک عضو هیئت علمی برای راهنمایی رساله دکتری ۶ امتیاز می‌تواند به دست آورد و برای راهنمایی رساله ارشد ۲ امتیاز. همچنین، برای نگارش مقاله در مجلات معتبر ۷ امتیاز خواهد داشت و برای نگارش مقالات علمی ترویجی در مجلات داخلی ۳ امتیاز.

چهارمین و آخرین ماده آیین‌نامه ارتقا، فعالیت‌های علمی، اجرایی است. یعنی «مجموعه‌ای از فعالیت‌های مبتنی بر مؤلفه‌های علم، دانش، پژوهش و فناوری که هدف آن تقویت مدیریت اجرایی و توسعه زیرساخت‌ها در حوزه‌های مرتبط است». به‌عنوان مثال، حضور فعال و تمام‌وقت در نهاد علمی، فعالیت‌های فوق‌برنامه پژوهشی و راه‌اندازی کارگاه‌های تخصصی، همکاری در تأسیس دانشگاه و مؤسسه‌های آموزش عالی و پارک‌های فناوری، مدیرمسئولی و سردبیری و عضویت در هیئت تحریریه مجلات، دبیری همایش‌های علمی، ایفای مسئولیت در قوای سه‌گانه، شرکت در شوراها و کارگروه‌ها و کمیته‌های تشکیل‌شده در نهادهایی مانند شورای عالی انقلاب فرهنگی و معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و حوزه علمیه و فرهنگستان‌ها و... از جمله فعالیت‌های علمی-اجرایی است که انتظار می‌رود عضو هیئت علمی انجام دهد. یک عضو هیئت علمی برای هر سال ایفای مسئولیت در قوای سه‌گانه بین ۴ تا ۱۴ امتیاز می‌تواند بگیرد و برای هر سال فعالیت در مجلات علمی، تا ۳ امتیاز به او تعلق می‌گیرد. علاوه بر این، برای هر ترم حضور تمام‌وقت در مؤسسه محل خدمت خود ۱ امتیاز می‌گیرد و حداقل امتیاز لازم در این بند برای هر دوره ارتقا، ۵ امتیاز است (آیین‌نامه ارتقا مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی، ۱۳۹۴/۱۲/۱۸). این آیین‌نامه از سال ۱۳۹۵ اجرا می‌شود و تا زمان نگارش این مقاله آیین‌نامه جدیدی به سازمان‌های ذی‌ربط ابلاغ نشده است. تنها در تاریخ ۱۸ خرداد ۱۴۰۱، اصلاحیه مفاد بند ۸ ماده ۷ شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقا مرتبه اعضای هیئت علمی به رؤسای دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های



آموزش عالی پژوهشی ابلاغ شد که تغییری در آنچه در این مقاله در مورد آیین نامه گفته شده است ایجاد نمی‌کند.

بنابر آنچه گفته شد می‌توان به این نتیجه رسید که عضو هیئت علمی در ایران در نسبت با سه «دیگری» مهم، نقش خود را اجرا می‌کند: فرادستانی که عمل به فعالیت‌های مورد انتظار در آیین نامه ارتقا را از او می‌خواهند و بر او نظارت کرده و فعالیت‌هایش را ارزیابی می‌کنند؛ دیگر اعضای هیئت علمی که همکار شخص محسوب می‌شوند و دانشجویان. موارد مندرج در آیین نامه ارتقا، بر نوع رابطه عضو هیئت علمی با دانشجویان و همکارانش مؤثر است.

این مقاله قصد دارد به این پرسش‌ها پاسخ دهد: (۱) در بستر فرهنگی و اجتماعی مورد مطالعه، اعضای هیئت علمی، چگونه انتظارات نقشی رسمی که در چارچوب آیین نامه ارتقا برایشان تعریف شده را می‌فهمند و ارزیابی می‌کنند؟؛ (۲) چه شیوه‌ها و روش‌هایی را برای پاسخگویی به این انتظارات نقشی در پیش می‌گیرند؟؛ و (۳) تلاش برای برآورده کردن این انتظارات نقشی چه تأثیری بر درک و ارزیابی آن‌ها از خودشان و هویت علمی‌شان می‌گذارد؟

۲. پیشینه تحقیق

در ایران پژوهش‌هایی غنی در مورد نقش عضو هیئت علمی و روابط درون مؤسسه‌های آموزش عالی و نسبت آیین نامه ارتقا با کیفیت زیست علمی دانشگاهیان انجام شده است (ماحوزی، ۱۳۹۶؛ فراستخواه و نورشاهی، ۱۳۹۱)؛ قانعی‌راد و خسروخاور، ۱۳۹۰ و ...). برخی از این پژوهش‌ها مطالعات خود را در مقیاس ساختارهای کلان تاریخی و اجتماعی پیش برده‌اند و برخی دیگر بر ارتباط میان نهادهای مختلف اجتماعی با یکدیگر تأکید داشتند. در تازه‌ترین پژوهش‌های انجام شده، خوشنام (۱۴۰۲) به «تحلیل زیست جهان اعضای هیئت علمی پژوهشی با تأکید بر مناسبات و تعاملات غیررسمی» پرداخته است. یافته‌ها نشان از واحدهای معنایی سازنده و مخرب در تجربه زیسته اعضای هیئت علمی دارد.



نصیری و بختیاری (۱۴۰۲) در مقاله «کرونا، قرنطینه خانگی و دورکاری: مطالعه تجربه زیسته زنان هیئت علمی» به مطالعه تجربه زیسته زنان هیئت علمی در دوران کرونا پرداخته‌اند که یافته‌های مطالعه حاکی از آن است که دورکاری بانوان هیئت علمی با تبعات مثبتی نظیر دیجیتالی شدن و فرصت‌آفرینی‌های جدید، مدیریت زمان برای امور شغلی و خانوادگی و خانگی شدن زندگی همراه بوده است.

رضایان و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای با عنوان «تحلیل ساختاری مؤلفه‌ها و شناسایی پیشران‌های سازنده آینده آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی در ایران در افق ۱۴۱۴» ضمن احصای مجموعه‌ای جامع شامل 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، نتیجه گرفته‌اند که ارتقای و ویرایش‌های آینده آیین‌نامه نیازمند همگامی با نیروهای پیشران شناسایی شده، لحاظ کردن پیچیدگی‌های ساختاری میان عوامل کلیدی مؤثر و انطباق با تحولات محیط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی از طریق اتخاذ رویکردهای میان‌رشته‌ای و آینده‌نگر آن‌هاست.

فتح‌آبادی (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان «نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران به فعالیت‌های فرهنگی استادان بر اساس ماده اول آیین‌نامه ارتقا» دیدگاه بالغ بر ۲۹۰ نفر از اعضای هیئت علمی ۶ دانشگاه (تهران، شهید بهشتی، خوارزمی، تربیت مدرس، علامه طباطبایی، و صنعتی شریف) را بررسی کرده است. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که اعضای هیئت علمی به ضرورت توجه و پرداختن به مسائل فرهنگی اذعان دارند؛ اما در این‌که این فعالیت‌ها توسط چه کسانی و به چه نحوی انجام شود، و چگونه مورد ارزیابی قرار بگیرد، با یکدیگر و با برنامه‌ریزان امور فرهنگی در آموزش عالی اختلاف‌نظرهایی دارند. اعضای هیئت علمی فعالیت‌های فرهنگی و تربیتی را نهفته در بطن فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی می‌دانند و به زعم بسیاری از آنها آموزش از تربیت و فعالیت فرهنگی تفکیک‌ناپذیر است.



اصلانزاده (۱۴۰۲) در مقاله‌ای با عنوان «چالش‌ها و دستاوردهای زنان در دانشگاه: یک مرور روایی» به تأمل درباره سهم زنان در دانشگاه‌ها، تغییرات آن در طول زمان، و امکانات و مشکلات آن‌ها در تحصیلات دانشگاهی می‌پردازد. نتیجه قابل تأمل این پژوهش آن است که هیچ‌یک از مقالات بررسی شده به تغییرات اخیر نهاد دانشگاه به سمت کالایی شدن توجهی نداشته‌اند؛ هرچند به نتایج فرهنگی آن، شامل همچون اُفت سطح علمی و فضای فرهنگی دانشگاه‌ها، رواج تقلب در پایان‌نامه‌نویسی و مقاله‌نویسی، تلاش برای اخذ مدرک دانشگاهی بدون انگیزه‌های علمی (مثلاً به خاطر ترفیع شغلی، پرستیژ اجتماعی و تنوع در زندگی)، بی‌ثبات‌سازی کار دانشگاهی و کاهش تعداد اعضای هیئت علمی توجه کرده‌اند.

مقاله حاضر بر بررسی درک اعضای هیئت علمی از وظایف تعریف شده برای ایشان در آیین‌نامه ارتقا متمرکز شده و می‌خواهد بداند این افراد به چه شیوه‌ها و روش‌هایی به این انتظارات نقشی پاسخ می‌دهند و چه نسبتی میان تلاش برای برآورده کردن این انتظارات نقشی و ارزیابی که از خودشان و هویت علمی‌شان دارند، برقرار می‌کنند.

۳. روش

این مقاله قرار است با عینک اتنومتدولوژی^۱، منطبق انتخاب‌های کنشی اعضای هیئت علمی در نسبت با انتظارات نقشی که در آیین‌نامه ارتقا برایشان تعریف شده را کشف کند و بفهمد که افراد درون دانشکده‌ها و پژوهشکده‌هایی که به عنوان عضو هیئت علمی پذیرفته شده‌اند، چگونه مطابق با انتظارات تعریف شده در آیین‌نامه ارتقا تعاملاتشان را با دانشجویان و دیگر اعضای هیئت علمی سامان‌دهی می‌کنند تا بتوانند هم در این نقش تثبیت شوند و هم رضایت شخصی را تجربه کنند.

اتنومتدولوژی یا روش‌شناسی مردم، فعالیت‌های عملی، شرایط عملی و استدلال‌های عملی جامعه‌شناختی را به عنوان موضوع مطالعات تجربی بررسی می‌کند و پیش‌پاافتاده‌ترین فعالیت‌های زندگی روزمره را مانند رویدادهای خارق‌العاده مورد توجه

قرار می‌دهد تا به اطلاعات بیشتری درباره آن‌ها به‌عنوان پدیده‌های در نوع خود دست یابد (گارفینکل^۱، ۱۹۶۷)؛ بنابراین، آنچه که در این مقاله گزارش می‌شود نه تعاریف ذهنی مصاحبه‌شوندگان از وضعیتی که در آن هستند، بلکه انتخاب‌های کنشی عینی آن‌ها در محیط اجتماعی است. گارفینکل به‌عنوان مبدع روش‌شناسی مردم، نظم اجتماعی را تحقق عملی فعالیت اجتماعی روزمره می‌داند و به این مسئله علاقه‌مند بود که افراد چگونه معنا را به وجود می‌آورند و چگونه معانی را در موقعیت‌های خاص به‌صورت هنجارها و ارزش‌های ملموس در می‌آورند و توافق می‌کنند تا آن‌ها را در کنش‌هایشان به کار گیرند (بلیکی، ۱۳۹۲، ۱۸۴). با این نگاه، نقش اجتماعی عضو هیئت علمی و تعریفی که او از خودش و فعالیت علمی‌اش دارد و منطقی که بر مبنای آن کنش‌ورزی می‌کند و همین‌طور نظمی که بر مبنای همین منطق به‌صورت هنرمندانه و توافقی، در جریان تعاملات روزمره اعضای هیئت علمی و دیگر بازیگران نهادهای علمی، خلق و استوار شده، همه‌وهمه در محیط اجتماعی معنا پیدا کرده و قابل‌درک و فهم شده‌اند.

برای کشف منطق انتخاب‌های کنشی اعضای هیئت علمی در نسبت با انتظارات نقشی که در آیین‌نامه ارتقا برایشان تعریف شده لازم است که فرهنگ فعالیت علمی در میدان تحقیق شناسایی و روشن شود. همان‌طور که گیرتز^۲ می‌گوید: «کشف زمینه فرهنگی یک بافت تعاملی مانند تلاش برای خواندن متنی است که به زبان بیگانه نگارش یافته، قسمت‌هایی از آن پاک شده، سرشار از حذفیات، عدم تطابق‌ها، اصلاحات مشکوک و حواشی مغرضانه است. با این تفاوت که زمینه فرهنگی، نه در قالب نمودهای نوشتاری، بلکه در قالب نمودهای گذرای رفتار، وجود دارد» (مور، ۱۳۸۹، ۳۱۷). روش پیشنهادی گیرتز برای کشف زمینه فرهنگی «توصیف غنی^۳» است (گیرتز^۴، ۱۹۷۳)؛ بنابراین، پژوهشگری که از «روش‌شناسی مردم‌نگار» استفاده می‌کند، برای این‌که وقتی کنش مردم را مشاهده می‌کند بتواند بفهمد که چه اتفاقی در

1. Garfinkel
2. Clifford Geertz (1926-2006)
3. Thick description
4. Geertz



حال افتادن است، باید باورهای مردم را بشناسد و بداند این مردم، خودشان را و رابطه انسان‌ها با یکدیگر را و رابطه انسان‌ها با طبیعت را و رابطه انسان‌ها با قدرت‌های ماورایی را و جایگاه خودشان در عالم را چگونه تعریف می‌کنند و می‌فهمند و این تعریف و این فهم در کدام بافت فرهنگی شکل گرفته است. از طرف دیگر باید دانست که این تعاریف یا «نمادهای معنادار مشترک» (مید، ۱۹۳۴، ۱۳۹) از پیش تعیین شده نیستند و از بیرون از فرد به او تحمیل نمی‌شوند، بلکه این افراد هستند که در جریان تعاملات روزمره‌شان و دقیقاً در محیط رویدادها، این معانی را خلق می‌کنند. «[افراد] با کنش‌هایشان، در نمایش یک تحلیل یا یک فهم از رویدادی که در آن درگیرند شرکت می‌کنند و درعین حال، سهم متقابلی در تغییر خود رویداد بر مبنای تحلیل خواهند داشت» (هریتیج، ۱۹۹۸، ۲).

از آنجایی که یکی از نقدهای جدی به آیین‌نامه، کم‌توجهی به تفاوت‌های فعالیت علمی در حوزه فنی-مهندسی و علوم انسانی و همچنین تفاوت امکانات و محدودیت‌های اعضای هیئت علمی پژوهشی و آموزشی است؛ در این پژوهش با ۲۳ عضو هیئت علمی اعم از آموزشی و پژوهشی در دو حوزه علوم انسانی و مهندسی مصاحبه شد تا ارزیابی همه این گروه‌ها از آیین‌نامه لحاظ شود. در پرسش‌های مصاحبه درک مصاحبه‌شوندگان از آیین‌نامه ارتقا و فعالیت‌های علمی قابل تحقق در چارچوب این آیین‌نامه و تجربه زیسته یک عضو هیئت علمی از تلاش برای پاسخ‌دهی به انتظارات مندرج در چهار ماده فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و اجرایی آیین‌نامه ارتقا و الگوهای مشترکی که در انتخاب‌های کنشی این افراد وجود دارد مورد توجه قرار گرفت. علاوه بر این، بر نقش شبکه روابط غیررسمی اعضای هیئت علمی به‌عنوان ابزاری اثرگذار برای پاسخگویی به انتظارات رسمی شغلی ایشان و همچنین شیوه‌هایی که مصاحبه‌شوندگان برای سامان‌دهی انتخاب‌های کنشی‌شان در نسبت با همکاران و دانشجویان به کار می‌بردند تا منابع لازم برای ماندن در نقش عضو هیئت علمی را به دست آورند نیز تمرکز شد.



برای انجام این پژوهش از ابزار مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته استفاده شد. با لحاظ کردن امکان دسترسی پژوهشگر به میدان پژوهش، ۴ میدان شامل دانشکده علوم اجتماعی و دانشکده مهندسی عمران دانشگاه تهران و پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی وزارت علوم و پژوهشگاه هوافضا برای مطالعه انتخاب شدند. مصاحبه‌شوندگان هم اعضای هیئت علمی آموزشی بودند و هم اعضای هیئت علمی پژوهشی. همان‌طور که گفته شد با توجه به تفاوت فعالیت علمی در حوزه فنی-مهندسی و علوم انسانی و یکسان بودن مواد آیین‌نامه برای اعضای هیئت علمی در حوزه‌های مختلف، مصاحبه‌شوندگان هم از اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی انتخاب شدند و هم حوزه فنی-مهندسی تا تنوع نظرات و رویکردها در نظر گرفته شود. مصاحبه‌شوندگان در هر میدان به صورت تصادفی انتخاب می‌شدند و مصاحبه در هر کدام از این میدان‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا می‌کرد. در نهایت با ۶ نفر در دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران (۲ زن و ۴ مرد)؛ ۶ نفر در دانشکده مهندسی عمران دانشگاه تهران (۱ زن و ۶ مرد)؛ ۵ مرد در پژوهشگاه هوا-فضا و ۶ مرد در مؤسسه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی وزارت علوم مصاحبه شد. برای حفظ امانت‌داری و رعایت اخلاق پژوهش، در این مقاله دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان با هویت مستعار گزارش می‌شود.

از مصاحبه‌شوندگان در مورد نحوه تعامل با همکاران، تجربیاتشان از جلسات گروه و روند مشخص شدن واحدهایی که باید تدریس کنند و چگونگی عهده‌دار شدن نقش استاد راهنما یا استاد مشاور یا داور و دیگر مناصب در نهاد محل خدمتشان پرسیده شد. علاوه بر این، از زمانی که برای آماده شدن برای تدریس باید بگذارند و این‌که چطور پایان‌نامه دانشجویان را هدایت می‌کنند نیز سؤال شد؛ چقدر برای دانشجویان و تعامل علمی با همکاران وقت می‌گذارند و چطور مقاله چاپ می‌کنند و کتاب می‌نویسند و در کنفرانس‌ها شرکت می‌کنند و چگونه از خلال همه این انتخاب‌ها می‌توانند به الزاماتی که در آیین‌نامه ارتقا برایشان تعریف شده، عمل کنند.



اریک فروم در کتاب درخشان «گریز از آزادی» توضیح می‌دهد که خود اجتماعی شخص، از نقش‌هایی که باید در جامعه به عهده بگیرد تشکیل می‌شود و کنش‌های اجتماعی افراد تلاش‌هایی است در جهت تقویت همین خود اجتماعی. چنانچه انتظارات اجتماعی از فرد با انتظاراتی که خودش از خودش دارد مطابقت داشته باشد، احساس رضایت را تجربه خواهد کرد؛ درحالی‌که اگر مجبور شود برای برآورده کردن انتظارات اجتماعی کارهایی را انجام بدهد که با احساس ارزشمندی شخصی‌اش مغایرت دارند یا تطابق ندارند دچار اضطراب و ناایمنی می‌شود. اغلب آدم‌ها برای جبران احساس اضطراب ناشی از سرکوب انتظاراتی که خودشان از خودشان دارند، تلاش می‌کنند تا هرچه بیش‌تر با تن‌دادن و تسلیم‌شدن به انتظارات اجتماعی تأیید جامعه را به دست آورند؛ به‌عنوان مثال به طور وسواس‌گون زندگی خود را صرف کسب ثروت و قدرت یا هرآنچه که از نظر جامعه غرورآفرین است می‌کنند. با ادامه این روند، شخص فرصت بازنگری به خود نمی‌دهد و در نهایت، به بیان فروم، افعال و درک کاذب، جانشین افعال اصیل و تفکر بدیع و احساس و اراده شده و نفس اصیل نیز جای خود را به نفس کاذب می‌دهد و شخص صرفاً نقشی را که باید بر عهده داشته باشد و از او انتظار می‌رود را بازی می‌کند... در دنیای جدید، اغلب مردم در وضعیتی هستند که نفس کاذبشان، نفس اصیلشان را خفه و سرکوب کرده است (فروم، ۱۴۰۳، ۲۱۳-۲۰۸).

مسئله مقاله حاضر، کشف درک و فهم اعضای هیئت علمی از جایگاه نقشی‌شان در آموزش عالی کشور و شیوه انجام فعالیت‌های علمی در این جایگاه است. انتظارات رسمی از نقش عضو هیئت علمی در آیین‌نامه ارتقا به‌صراحت گفته شده است. جدای از این انتظارات رسمی، یک عضو هیئت علمی به‌عنوان شخصی که در یک بستر فرهنگی رشد کرده و جامعه‌پذیر شده است، درک و تصویری از نقش عضو هیئت علمی و بایدها و نبایدهای فرهنگی این نقش دارد. بر اساس یافته‌ها، همه مصاحبه‌شوندگان معتقدند که موارد مندرج در آیین‌نامه ارتقا، با آنچه که به لحاظ فرهنگی از عضو هیئت علمی و فعالیت‌هایش انتظار می‌رود نه‌تنها هماهنگ نبوده، بلکه در تعارض است و عمل به



انتظارات نقشی تعریف شده در آیین نامه ارتقا مانع از پاسخدهی به انتظارات مورد تأیید شخص و آنچه که درست می‌داند می‌شود. به بیان دیگر، نظام ارزشی تعریف شده در آیین نامه ارتقا و شیوه ارزش‌گذاری آن به فعالیت‌های عضو هیئت علمی با نظام ارزشی آنان و آنچه برای خود شایسته می‌دانند تا حد زیادی در تعارض است و این احساس تعارض عامل ایجاد احساسات منفی دیگر در ایشان می‌شود.

پس از پیاده‌سازی و استخراج مفاهیم اصلی و فرعی در صورت‌بندی منطق نظری اعضای هیئت علمی در ارزیابی آیین نامه ارتقاء، در نهایت سه نقد اصلی مصاحبه‌شوندگان به آیین نامه ارتقا به قرار زیر تشخیص داده شد. هرکدام از این نقدها البته زیرشاخه‌هایی دارند که با ارجاع به پاره‌هایی از مصاحبه‌ها در ادامه گزارش می‌شود:

۴-۱. ساده‌انگارانه بودن آیین نامه

یکی از مواردی که اعضای هیئت علمی در نقد آیین نامه ارتقا بیان کردند این است که آیین نامه بسیار ساده‌انگارانه است. به عنوان مثال، کمال، دانشیار دانشکده فنی دانشگاه تهران معتقد بود که آیین نامه ارتقا، نقش عضو هیئت علمی را از وظیفه ارزشمند اثرگذاری اجتماعی تهی کرده است:

الان این فرهنگ غالب شده که همه می‌خوان استاد تمام بشن! پایه‌های ترفیعی رو می‌گیرن و خوب ارتقا پیدا می‌کنن، اصلاً هم لازم نیست ارتباطی با مسائل مملکت داشته باشن، بدونن نیازهای کشور چیه و خودشون رو مسئول بدونن که برن دنبال رفع اون نیازها... امتیازها رو پر می‌کنن و ترفیع می‌گیرن و همین....

سهراب، استادیار پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی وزارت علوم، نیز چنین نظری داشت و بر آن بود که عضو هیئت علمی علی‌رغم نارضایتی‌اش از وضعیت، گریزی از پاسخدهی به انتظارات رسمی ندارد:

... آیین نامه ارتقا یک سری بندهای ویرینی داره مثل کتاب و مقاله و این‌ها که فرمالیسم علمی-پژوهشی رعایت بشه! آگه پژوهشی داشته باشی که اثرگذاری علمی داشته باشه ولی تبدیل به کتاب و مقاله نشه، نمی‌تونی برگه‌های ارتقا رو پر کنی! تو این فضا انرژی آدم هرز می‌ره! کم‌کم تن می‌ده به همون کارهای روتین که به سرعت آدم رو ارتقا می‌ده، دیگه اصلاً مهم نیست این تولیدات چقدر اثرگذاری دارن. مسئله اینه که برای موندن در سیستم، باید در گردونه مسابقه حضور داشته باشی، نمی‌تونی خودت رو بکشی کنار و ساز خودت رو بزنی....



توجه افراطی به ابعاد کمی فعالیت علمی و نقش عضو هیئت علمی وجه دیگری است که از نظر مصاحبه‌شوندگان، نمود ساده‌انگاری آیین‌نامه ارتقا است. سینا، استادیار دانشکده فنی دانشگاه تهران در توضیح ناکارآمدی این نگاه این‌طور سخن گفت:

وقتی ملاک تعداد مقاله‌هاست، مقاله پایان‌نامه‌های دانشجویها هم با اسم استاد چاپ می‌شه و می‌شه امتیاز برای استاد! این سیستم امتیازدهی آدم رو یاد مدرسه می‌اندازه! حالا می‌گن باید امتیاز بیاری برای تبدیل وضعیت؛ بعد می‌گن تا ۳ سال بعد از استخدام، حق گرفتن دانشجویی دکترای رو نداری! خب کار پژوهشی جدی رو دانشجویی دکترای انجام می‌ده نه ارشد! خب من که نمی‌تونم دانشجویی دکترای بگیرم تا سه سال، چه‌طور تو دو سال اول مقاله علمی پژوهشی بدم؟! منم که می‌خوام موضوع طراحی کنم برای پایان‌نامه دانشجویی، ذهنم به‌ناچار می‌ره به سمت موضوعی که از توش چندین مقاله بیرون بیاد. حالا اگر این قوانین نبود، می‌تونستم به این فکر کنم که الان چه مشکلاتی تو بخش صنعت هست که می‌شه با کار پژوهشی حلشون کرد، روی اون مشکلات کار می‌کردم... از طرف دیگه، یه مقاله به‌دردنخور، اندازه یه مقاله ارزشمند امتیاز داره....

نکته دیگری که مصاحبه‌شوندگان در تأیید ساده‌انگاری آیین‌نامه ارتقا بیان کردند، بی‌توجهی آیین‌نامه به اقتضانات خاص و زیرساخت‌های لازم برای پاسخ به انتظارات مندرج در آیین‌نامه بود. آذر، استاد دانشکده فنی دانشگاه تهران، عدم تعادل میان انتظارات و واقعیت‌های اقتصادی و انسانی را در نقد آیین‌نامه این‌طور بیان کرد:

... به نظر من، این امتیازدهی‌ها، مانع کار علمی خوب می‌شه... الان مقاله شده گلوگاه! بعد می‌گن شما باید یه قرارداد بیرون از دانشگاه داشته باشید و پولش رو بیارید تو دانشگاه، کتاب‌نوشتن هم نمره داره. خب کتاب نتیجه کار تحقیقاتی باید باشه دیگه! مقاله‌های علمی هم همین‌طور!... خب ما کار تحقیقاتی می‌کنیم، اگر تحقیقاتمون خوب و به‌روز باشه، تو ژورنال‌های خارجی چاپ می‌شه و امتیاز می‌گیریم... از طرف دیگه، از نظر آموزشی هم باید در جایگاهی باشیم که امتیاز ارزشیابی دانشجویها رو هم بگیریم! خب اینا لازمه ولی واقعیت‌ها رو هم باید در نظر گرفت. یک کار تحقیقاتی خوب خیلی هزینه داره تو رشته ما، دانشگاه و وزارت خونه هم هزینه رو ساپورت نمی‌کنن... خب من استاد چه طوری هم محقق درجه یک باشم، هم مدرس تمام‌وقت تو دانشگاه!؟

یکی از مصادیق جدی بی‌توجهی به اقتضانات لازم برای پاسخ به انتظارات مندرج در آیین‌نامه در نوع نگاه آیین‌نامه به پروژه‌های پژوهشی قابل مشاهده است. ساسان، استادیار پژوهشگاه هوا-فضا این مسئله را این‌طور شرح داد:

الان شرایط این‌جوری شده که به هیئت علمی فشار میارن که شما باید پروژه صنعتی داشته باشی! بعد وقتی ما می‌ریم تو صنعت، می‌بینیم که صنعت اصلاً براش مهم نیست که تو کاری براش

انجام بدی!... اینجا یک حلقه مفقوده وجود داره! این که فقط به عضو هیئت علمی فشار بیاری که برو تو جامعه و مشکلات رو ببین، یک روی سکه است؛ روی دیگه سکه اینه که از اون طرف هم پذیرشی نسبت به مسائلی که عضو هیئت علمی پیدا کرده و طرح می کنه وجود داشته باشه! خب واقعیت اینه که ما یه کشور صنعتی نیستیم که نیاز به صنعت داشته باشیم. ما داریم با نفت زندگی می کنیم، اصلاً ضرورت تولید و تحقیق رو نمی تونیم درک کنیم! دولت هم که می گه باید به کارهای پژوهشی بودجه تعلق بگیره، پول ها با تبانی صرف کارهای دیگه می شه!... تو این فضا، آدم گاهی احساس می کنه که تو این ماجرای پروژه آوردن برای ارتقا هم اصلاً مسئله این نیست که تو به عنوان یک عضو هیئت علمی چه پروژه ای رو برای بخش صنعت انجام داری می دی، مسئله اینه که تو به عنوان یک بیزینس من، چه قدر پول تونستی جابه جا کنی واسه محل کارت!

همچنین نوع نگاه آیین نامه به مقالات علمی اساتید و انتظاری که برای تأیید توانمندی علمی ایشان برای ماندن در نقش عضو هیئت علمی و ارتقا تعریف کرده است از نظر برخی از مصاحبه شونده‌گان، از دیگر مصادیق ناهمخوانی انتظارات با واقعیات فهمیده می شود. به عنوان مثال، افسانه، استادیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران در این مورد گفت:

من نمی گم که ضابطه علمی نداشته باشیم و خروجی علمی آدم ها رو چک نکنیم، ولی ضابطه باید منطقی باشه! خب شرایط اساتید علوم پزشکی و مهندسی و این ها با علوم انسانی فرق داره، اون ها می تونن در سال، چندتا ISI هم بدن و خروجی اون ها اصلاً با ما قابل مقایسه نیست. اینا باید خروجی تمام اساتید دانشگاه علوم انسانی رو در بیارن و بر حسب اون بگن ما انتظار داریم اساتید جوان این کارها رو بتونن بکنن!...

سبحان، استادیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران نیز علاوه بر مقاله در مورد انتظار آیین نامه از اساتید در حوزه راهنمایی و مشاوره پایان نامه های دانشجویان سخن گفت:

تو حکم استخدامی ما گفتن که شما باید دوتا مقاله علمی پژوهشی چاپ کنین و برای دانشگاه هم پروژه بیارید و پایان نامه با دانشجو کار کنید... بعد تو آیین نامه گفته مشاور پایان نامه باید کسی باشه که اونو به عنوان صاحب نظر بشناسن تو اون موضوع! خب من تا حالا فقط مشاور دو تا پایان نامه تونستم بشم چون فکر کردم موضوعاتشون در حوزه تخصص من هست! ولی خب وقتی موضوعات دانشجویها در حوزه تخصص من نیست، من که نمی تونم دانشجو رو مجبور کنم که موضوعش رو عوض کنه که من بتونم پایان نامه کار کنم و ارتقا بگیرم! برای مقاله هم همین طور! مثلاً ما یک همکاری داریم تو همین دانشکده که ۵ سال هست عضو هیئت علمیه ولی تونسته مقاله چاپ کنه و گروه هم هی زمانش رو براش تمدید می کنه! کار منطقی هم می کنه چون خب رشته ما فرق داره، یک استاد فنی می تونه تو یک سال، چند تا مقاله بنویسه ولی تو علوم انسانی به این سادگی نیست... من الان ۶ ماه هست درگیر نوشته مقاله ای هستم که قبلاً ۶۰ تا مصاحبه براش انجام دادم؛ ولی هنوز فکر می کنم که خیلی باید بالا و پایینش کنم که روم بشه بگم آقا این مقاله رو من نوشتم، خب مهمه دیگه....



بنا بر آن چه گفته شد، اولین نقد اعضای هیئت علمی به آیین‌نامه ارتقا این است که این آیین‌نامه ساده‌انگارانه نگاشته شده است؛ به این معنا که نقش عضو هیئت علمی را از وظیفه ارزشمند اثرگذاری اجتماعی تهی کرده و با تمرکز بر تعداد مقالات نمایه‌شده و ارتقای مؤسسه‌های علمی در نظام‌های رتبه‌بندی جهانی، متخصصان کشور را از فعالیت مؤثر برای جامعه‌شان به امور دیگر سرگرم می‌کند. توجه افراطی به ابعاد کمی فعالیت علمی و نقش عضو هیئت علمی، بی‌توجهی آیین‌نامه به اقتضائات خاص و زیرساخت‌های لازم برای پاسخ به انتظارات مندرج در آیین‌نامه و همچنین منابع انسانی و زیرساخت‌های محیطی متناسب با مصادیق طراحی شده در آیین‌نامه، از دیگر مواردی بود که اعضای هیئت علمی برای روشن کردن جنبه غیرواقع‌نگرانه آیین‌نامه برجسته کردند.

۲-۴. تحقیق‌آمیز بودن آیین‌نامه ارتقا

وقتی کسی علاقه‌مند می‌شود که برای به دست آوردن نقش عضو هیئت علمی تلاش کند و منابع لازم برای دستیابی به این نقش را به دست آورد، تصویری از انتظارات نقشی که پس از قرار گرفتن در این نقش از او وجود خواهد داشت دارد. این تصورات از دو آب‌شخور اصلی یعنی نظام ارزشی و هنجاری جامعه‌ای که در آن زندگی کرده و جامعه‌پذیر شده است، و بازخوردهای اعضای هیئت علمی قدیمی‌تر از این نقش، تغذیه می‌شوند. حال، چنانچه تصویر پیشینی فرد از نقشی که رؤیای تصاحب آن را دارد، از تصویری که پس از تصاحب آن به دست می‌آورد، مطلوب‌تر باشد، شخص دچار احساس سرخوردگی و ناکامی خواهد شد.

این مسئله که آیین‌نامه به صورت ساده‌انگارانه و بدون توجه به انتظارات ارزشی که در عرف جامعه از عضو هیئت علمی وجود دارد نگاشته شده و لاجرم از عضو هیئت علمی انتظاراتی را دارد که در نسبت با جایگاه نقشی که او برای به دست آوردن آن تلاش کرده بود مبتذل و تحقیق‌آمیز می‌آید، سبب شده است که مصاحبه‌شوندگان نسبت به عمل به انتظارات مندرج در آیین‌نامه حالت تدافعی داشته و آن را در تعارض با احساس حریت و ارزشمندی خود بدانند. حسام، استادیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران نمونه‌ای از مقاومت در برابر عمل به آیین‌نامه را این‌طور توضیح داد:



... الان یکی از همکارها هست که ۹ سال هست یه پایان نامه هم نگرفته، همین طور پیمانی هست! به نظرم لج کرده؛ چون آدم باسوادى هست... بالاخره آدم به راحتی رأى نمى ده به اخراج همکار ۹ ساله اش که... حالا گروه پارسال یک بندى پیدا کرد که یک مقاله بده و حل شه ماجرا ولى مقاله هم نمى ده! حالا یه بند ديگه پیدا کردن که تا پایان ۹ سال بهش وقت مى ده و آگه مقاله نداد مى شه پیمانى دائم! یعنی هر سال باید تمدید بشه و بره هیئت امنا و اینا... اینجا کسی که با آیین نامه راه نیاد رو تنبیه مى کنن ولى حواسشون هست تا جایی که مى شه بیچاره اش نکنن....

سبحان، استادیار دانشکده علوم اجتماعى دانشگاه تهران نیز، نوع مواجهه خودش با

انتظارات مندرج در آیین نامه را این طور شرح داد:

... آیین نامه مى گه برای این که ترفیع بگیرى باید سالی یک مقاله بدى وگرنه ترفیع نمى گیرى؛ مثلاً پایه یک باقى مى مونی تا اون مقاله چاپ بشه... من خودم الان سخنرانى علمى دارم، کارگاه پژوهشى دارم، مشاور وزارت خونه هستم... ولى باید یه مقاله فارسى هم داشته باشم... یعنی شما همه چیز رو دارى، فقط یه مقاله فارسى کم دارى، ترفیعت عقب مى افته!... بعد یه پایه ترفیع، مگه چقد به حقوق من اضافه مى کنه؟ اگر بخوام دانشیار بشم باید سالی دو تا مقاله علمى پژوهشى بدم! من واقعاً نمى تونم! سوادم بیشتر از سالی یک دونه نیست! نمى تونم جمع کنم!... من به همون سالی یه دونه مقاله برای ترفیع راضى هستم و حاضریم بعد ۱۵ سال دانشیار بشم... نمى گم نمى شه بر اساس آیین نامه سالم کار کرد و به علایق علمى آسیب نزد، مى شه آدم کارهای خودش رو بکنه، مثل همه استادهاى باسوادى که دنبال ارتقا نرفتن و اصلاً با درجه استادیارى در نهایت بازنشسته شدن... ولى خب بالاخره آیین نامه این خطر رو داره که دانشگاه رو بروکراتیزه مى کنه، دانشگاه رو تبدیل مى کنه به یک سازمان مثل همه سازمان ها و ما هم مى شیم کارندهایی مثل همه کارندها... دیگه فرق نمى کنه کارمند دانشگاه باشى یا وزارت بهداشت یا سازمان اوقاف....

نکته قابل تأمل در اینجا این است که سابقه کار بر نوع مواجهه افراد با آیین نامه تأثیر

جدى دارد. انتخاب های کنشى آن دسته از اعضاى هیئت علمى که در دهه هفتاد و اوایل دهه هشتاد به این جایگاه نقش دست یافته و در زمان ابلاغ آیین نامه جدید، یعنی سال ۱۳۹۵ حدود ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه کارى داشتند، با اعضایی که در اواخر دهه هشتاد و اوایل دهه نود توانستند عضو هیئت علمى شوند و از اولین سال های ورودشان به این جایگاه نقشى با انتظارات نقشى مندرج در آیین نامه فعلی دست و پنجه نرم مى کنند، متفاوت است. مجید، دانشیار دانشکده فنى دانشگاه تهران حس خود را نسبت به آیین نامه و رفتارى که در قبال آن در پیش گرفته است این طور توضیح داد:

من به هیچ وجه این سیستم ارتقا رو قبول ندارم، چون قبولش ندارم هم تا وقتی که مجبور نباشم فرمى پر نمى کنم، چون سیستم این جورى هست که شما خودت باید تقاضا کنى که مى خوام



استاد بشم، می‌خوام دانشیار بشم، می‌خوام فلان جشنواره جایزه بگیرم... کل این سیستم به دل من نمی‌چسبه ولی خب هیچ وقت سعی نکردم کسی رو دلسرد کنم و بگم این فرم‌ها رو پر نکنین و بی‌خوده و اینا، سعی نکردم این سیستم رو رسماً نفی کنم و موضع جلدی بگیرم که این غلطه! من الان هشت سالی می‌شه که دانشیار شدم؛ ولی دیگه وقت برای این چیزها نمی‌ذارم... بی‌احترامی هم نمی‌کنم، می‌گن باید فرم‌ها رو پر کنی، منم می‌گم چشم، هر وقت مجبور شدم، این کار رو می‌کنم، ولی تا مجبور نشم، فرم ترفیعم رو پر نمی‌کنم... من تمام وقتم رو تو دانشگاه هستم، دانشگاه برام مهمه، ولی ترفیع برام مهم نیست....

یکی دیگر از موارد مندرج در آیین‌نامه که از نظر برخی از مصاحبه‌شوندگان در تعارض با ارزش‌های تعریف‌شده فرهنگی برای عضو هیئت علمی است، تأکید آیین‌نامه بر ارزیابی استاد توسط دانشجو است. همان‌طور که گفته شد، یکی از ملاک‌های امتیازدهی به کیفیت تدریس اساتید ارزیابی‌های انجام‌شده توسط دانشجوهاست و ارزیابی‌های فوق‌بر میزان امتیاز لازم برای ارتقا در ماده آموزش اثرگذار است. بهزاد، استاد دانشکده فنی دانشگاه تهران نظرش در مورد ارزیابی توسط دانشجویان را این‌طور توضیح داد:

ما به فرم داریم به نام ارزیابی اساتید توسط دانشجو! که من مخالف سرسختش هستم! اصلاً دانشجو صلاحیت نداره استاد رو ارزیابی کنه. شما تو فرم سؤال می‌پرسی که آیا ایشان از بهترین و آخرین منابع درسی استفاده می‌کنه؟! این اولین بارشه که این درس رو داره می‌خونه! از کجا باید بدونه آخرین منابع چیه؟! بعد می‌پرسه این استاد آیا اخلاق رو رعایت می‌کنه؟! بعد مثلاً نصف دانشجوها می‌گن نه! افتضاحه! نصف دیگه می‌گن نه! عالییه! خب این نشون می‌ده که داوری دانشجو قطعی هست دیگه، استادهایی که سخت‌گیرن، مطرح‌تر هستن، باسوادتر هستن، نمره‌هاشون پایین می‌شه و اونایی که می‌خندن و خاطره می‌گن نمره بالا می‌گیرن! بعد همین فرم ارزیابی در ترفیع و ارتقا خیلی اهمیت داره!

علاوه بر موارد فوق، یکی دیگر از رویکردهای مطرح در آیین‌نامه ارتقا که از نظر اعضای هیئت علمی مصاحبه‌شده در این مطالعه تحقیرآمیز بوده و با ذهنیت موجود از جایگاه و منزلت عضو هیئت علمی همخوانی ندارد، مسئله تأیید صلاحیت عمومی یا گزینش است که در هر بار ارتقا مورد سنجش مجدد قرار می‌گیرد. جواد، استادیار پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی وزارت علوم تجربه‌اش از مسئله گزینش را این‌طور شرح داد:

در گزینش‌های وزارت علوم آدم مجبوره نقاب بزنه وگرنه کلاً پوزیشن رو از دست می‌ده... این جلسات وقتی می‌خوای پیمانی بشی، رسمی آزمایشی بشی، رسمی قطعی بشی و حتی وقت استاد تمام شدن برگزار می‌شه. وقتی عضو هیئت علمی هستی باید مواظب خودت باشی....

علاوه بر موارد فوق، نوع نگاه آیین‌نامه به انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی و شرایط این فعالیت‌ها نیز از نظر برخی از مصاحبه‌شوندگان با منزلت تعریف‌شده برای عضو هیئت علمی و اقتضانات نقشی هماهنگ نبوده و بدون توجه به محدودیت‌های موجود برای جامعه علمی نوشته و ابلاغ شده است. افسانه، استادیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران در مورد انتظار آیین‌نامه از عضو هیئت علمی برای انجام پروژه پژوهشی این‌طور سخن گفت:

آیین‌نامه به من می‌گه باید دوتا پروژه بیاری برای دانشگاه تا بتونی ترفیع بگیری. خب من که نباید بگردم به سازمانی پیدا کنم که بیاد با اینا قرارداد ببندد که دانشگاه یک مبلغی رو به‌عنوان بالاسری برداره و یه امتیازی به من بده! این می‌شه دلالی! من این‌جوری دارم می‌فهمش! من که وظیفه‌ام دلالی و پیدا کردن پروژه نیست آخه! من وظیفه‌ام کار علمی هست، دانشگاه بیاد به ما پروژه بده و بگه این پروژه به حوزه شما می‌خوره و شما موظفی انجامش بدی. اگه من کارم رو نکردم، بگه تو تبلی، اون موقع حق داره. اصلاً همه پول پروژه رو هم خودش برداره، ولی من که نباید برم به این و اون التماس کنم که تو رو خدا بیاید و با دانشگاه پروژه کار کنید....

همان‌طور که گفته شد، مصاحبه‌شوندگان با استناد به مواردی نظیر اهمیت ارزیابی دانشجو از استاد - بر اساس معیارهایی که دانشجو به‌واسطه عدم بهره‌مندی از همان‌ها در مقام دانشجو قرار گرفته و استاد به‌واسطه بهره‌مندی از همان‌ها در مقام استاد قرار گرفته است - و الزام به پشت سر گذاشتن روند گزینش و تأیید صلاحیت بر اساس معیارهای سیاسی و سلیقه‌ای به‌صورت مکرر و همچنین برخی اجبارها در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی نظیر آوردن پروژه برای دانشگاه که ربطی به تخصص علمی اساتید ندارد و در بستر فرهنگی و اجتماعی موجود تنها معیاری برای سنجش میزان قدرتمندی شبکه روابط شخص است؛ بر آن بودند که تلاش برای پاسخگویی به انتظارات آیین‌نامه ارتقا باعث تحقیر و پایین آمدن شأن علمی و عملی استاد می‌شود.

۳-۴. بستری برای تقلب و فساد علمی

سومین نقدی که از نظر مصاحبه‌شوندگان به آیین‌نامه ارتقا وارد است این است که نگاه ساده‌انگارانه و کمی‌گرایانه آیین‌نامه، راه را برای افزایش فساد علمی و تقلب در نهادهای علمی باز کرده است. محمود، استادیار پژوهشگاه هوا-فضا در توضیح این نگاه گفت:



... آیین نامه ارتقا رو کسایى نوشتن که خودشون بر اساس اون معیارها ارتقا نگرقتن! ملاک‌های آیین نامه ارتقا برای من نامیدکننده است... ما تو ایران اصل رو می‌ذاریم روی این که به هیچ کس نباید اعتماد کرد. بعد فکر می‌کنیم باید مبنای کمی بذاریم برای سنجش کیفیت علمی کار! بعد سعی می‌کنیم تا حد امکان سخت کنیم این ملاک‌ها رو! ولی خب ملاک‌ها هرچه قدر هم سخت‌گیرانه باشه، راه دور زدن شون وجود داره! عضو هیئت علمی میاد به طرح دم‌دستی رو می‌گه برای من به عنوان پروژه علمی حساب کنین و گروه هم براش امضا می‌کنه و اونم می‌ره و ارتقا می‌گیره... این یعنی توهین به همه... این چیزها باعث عصبی شدن آدم می‌شه، آدم هی صبر می‌کنه و می‌خواد به تعهداتش پایبند باشه، ولی دیگه از یه جایی به بعد، خسته می‌شه.

معین، استادیار پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی وزارت علوم نیز نظری مشابه داشت:

... ما به آیین نامه ارتقا می‌گیم جدول مندلیف! کافیه شیمی بلد باشی، چند تا چیز رو باهم ترکیب کنی و ارتقا بگیری. کار درست رو استادهایی می‌کنن که هیچ وقت برگه‌های ارتقا رو پر نمی‌کنن... استادی که می‌افته تو این بازی، بندباز می‌شه. کتاب می‌نویسه ولی همه می‌دونن کسی نمی‌تونه چنین کتابی رو تو چند ماه و چند سال بنویسه! ولی خب ارتقا می‌گیره چون بندباز خوبیه ...

علاوه بر این، برخی از مصاحبه‌شوندگان معتقد بودند که آیین نامه با تعریفی که از روابط قدرت در نهاد علم ارائه می‌دهد راه برای سوءاستفاده از موقعیت و دامن زدن به فساد علمی فراهم می‌کند. در این زمینه، امین، استادیار پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی وزارت علوم، فساد علمی حاصل از دستورالعمل آیین نامه در حوزه پایان نامه را این طور توضیح داد:

... فساد آکادمیک تو میدون انقلاب نیست، تو گروه‌های دانشگاه‌هاست ... اگر مقاله دادن با استاد و حق الزحمه راهنمای پایان نامه بودن حذف بشه و استادها نهایتاً برای ارتقا سه تا مقاله با دانشجو بتونن بدن و نه بیشتر، مسئله پایان نامه‌ها و تقلب و این‌ها حل می‌شه... ولی الان پایان نامه گرفتن برای استادها منفعت داره، پایان نامه می‌گیرن ولی وقت نمی‌کنن با دانشجو کار کنن و اونم می‌ده بیرون براش بنویسن... فقط تبدلی نیست، امتداد سیاست‌گذاری‌های گروه‌های ما در مورد نحوه توزیع پایان نامه‌ها و مدیریت علمی شون، شده بازار پایان نامه نویسی تو انقلاب، ولی کسی این رو نمی‌گه! چون خودشون متهم ردیف اول می‌شن....

سهیل، استادیار دانشکده علوم اجتماعی نیز از همین زاویه تجربه‌اش را این طور

توضیح داد:



یکی اومده بود برای مصاحبه دکتری، چهل سالش بود و ۳۷ تا کتاب داشت، با ۴۰ تا مقاله! من گفتم به نظرم ایشون رو دعوت کنیم که رسماً با درجه استادی شروع به کار کنن! این رزومه‌سازی‌ها نتیجه همون نظام پژوهشی مخدوش و مجلاتی هست که به هم نون قرض می‌دن! دانشکده ما چندتا مجله داره و هر فصل، هرکدوم، هفت تا مقاله می‌خوان! هیئت تحریریه‌ها هم همه تکراری هستن. داوری اصلاً یک چیز صوری هست، چه تو مقاله، چه تو کتاب، چه تو جشنواره... بعد اگه بخوای خارج از این رانت مقاله چاپ کنی ذله می‌شی! الان به مقاله دادم به یه مجله، هی زنگ میزنه که منابع رو فینگلیش بنویس! به فلان شیوه مسخره و مزخرف کار رو ویراستاری کن! فلان مبلغ واریز کن! همچین دشواری‌هایی وجود داره....

همان‌طور که توضیح داده شد، مصاحبه‌شوندگان معتقدند که موارد مندرج در آیین‌نامه باعث شکل‌گیری گونه‌ای از روابط قدرت در فضای علمی می‌شود که به موجب آن امکان انجام فعالیت‌های شبه‌علمی بی‌ارزش و صرفاً امتیازآور افزایش پیدا می‌کند. بر این اساس، نگاه ساده‌انگارانه و کمی‌گرایانه آیین‌نامه باعث می‌شود که اشخاص فرصت طلب با فعالیت‌های سطحی و غیر مؤثر سریع‌تر از اشخاص متعهد با دغدغه اثرگذاری اجتماعی و علمی مسیر پیشرفت و موفقیت را طی کنند.

۵. نتیجه‌گیری

این مقاله با تأکید بر این ایده آغاز شد که یک عضو هیئت علمی پس از مستقر شدن در این جایگاه نقشی، برای تثبیت موقعیت خود باید به دو دسته انتظارات پاسخ متناسب بدهد؛ نخست، انتظاراتی که به طور رسمی و در قالب آیین‌نامه ارتقا برای او تعریف شده؛ و دوم، انتظارات غیررسمی و پنهانی که در روابط با همکاران و دانشجویان و کارفرمایان طرح‌های پژوهشی و غیره شکل می‌گیرد و فرد بدون برآوردن آن انتظارات غیررسمی نمی‌تواند از عهده پاسخ به انتظارات رسمی مندرج در آیین‌نامه برآید. با توجه به درهم‌تنیدگی انتظارات رسمی و غیررسمی در شبکه روابط اجتماعی، یک عضو هیئت علمی در صورتی می‌تواند نقش آفرینی مؤثری داشته و مورد تأیید دیگران مهم قرار گیرد و در جایگاه نقشی اش تثبیت شود که بتواند به هر دوی این انتظارات پاسخ‌های قابل قبول و مورد انتظار بدهد. درک و تشخیص قابل قبول بودن و غیرقابل قبول بودن یک پاسخ، امری است که تنها با زیستن در یک بستر فرهنگی و انس با لایه‌های عمیق آن و شناخت

نمادهای مشترک معنادار برای کنشگران آن بستر و ساماندهی کنش‌ها بر مبنای آن تعاریف بین‌الذهانی پذیرفته‌شده، میسر می‌شود.

در این مقاله، توضیح داده شده که در آخرین نسخه آیین‌نامه ارتقا، انتظارات از عضو هیئت علمی در چهار ماده «فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی»، «فعالیت‌های آموزشی»، «فعالیت‌های پژوهشی، فناوری» و «فعالیت‌های علمی، اجرایی» تعریف شده است و مصادیق فعالیت در این بسترهای چهارگانه نیز به تفصیل مشخص شده و تلاش شده است که با امتیازدهی کمی به هرکدام از این فعالیت‌ها، معیار ارتقا عضو هیئت علمی را تا حد ممکن قابل اندازه‌گیری و فارغ از سوگیری تعریف کند. در ادامه برای کشف تأثیر تعاریف آیین‌نامه ارتقا از فعالیت علمی بر کیفیت فعالیت علمی مصاحبه‌شوندگان و فضاهای علمی مورد بررسی، بر درک و فهم آنها از معیارهای تعریف‌شده در آیین‌نامه و تأثیر آن بر روابط و کنش‌های روزمره یک عضو هیئت علمی درون محیط علمی محل فعالیتش، تمرکز شد.

بر مبنای یافته‌های حاصل از مصاحبه با ۲۳ عضو هیئت علمی در ۴ میدان شامل یک دانشکده و یک پژوهشگاه علوم اجتماعی و یک دانشکده و یک پژوهشگاه فنی-مهندسی، مشخص شد مصاحبه‌شوندگان معتقدند نظام ارزشی تعریف‌شده در آیین‌نامه ارتقا و شیوه ارزش‌گذاری‌اش به فعالیت‌های علمی یک عضو هیئت علمی، با نظام ارزشی اعضای هیئت علمی و آنچه برای خود شایسته می‌دانند تا حد زیادی در تعارض است و این احساس تعارض همان‌گونه که اریک فروم بیان کرده است به دلیل عدم تطابق با احساس ارزشمندی شخصی عضو هیئت علمی عامل ایجاد اضطراب، ناایمنی و احساسات منفی دیگر در ایشان می‌شود.

به‌علاوه، درک و ارزیابی مصاحبه‌شوندگان از آیین‌نامه ارتقا در قالب سه نقد اصلی «ساده‌انگارانه بودن آیین‌نامه»، «تحقیرآمیز بودن آیین‌نامه» و «بسترسازی برای فساد و تقلب علمی» مورد بررسی قرار گرفت. این نمادهای سه‌گانه در چارچوب گفت‌وگوهای صورت‌گرفته با اعضای هیئت علمی و به تعبیرمید در جریان تعاملات روزمره‌شان و دقیقاً در محیط رویدادها (دانشکده یا مؤسسه پژوهشی) خلق شده‌اند. «ساده‌انگارانه

بودن آیین نامه» مفهومی است که به تعبیر اعضای هیئت علمی، آنان را از وظیفه ارزشمند اثرگذاری اجتماعی تهی کرده و با تمرکز بر تعداد مقالات نمایه شده و ارتقای مؤسسه‌های علمی در نظام‌های رتبه‌بندی جهانی، متخصصان کشور را از فعالیت مؤثر برای جامعه‌شان به امور دیگر سرگرم می‌کند.

«تحقیرآمیز بودن آیین نامه» مفهوم مهم دیگری است که از سوی مصاحبه‌شوندگان با استناد به مواردی نظیر اهمیت ارزیابی دانشجویان از استاد و الزام به پشت سر گذاشتن روند گزینش و تأیید صلاحیت بر اساس معیارهای سیاسی و سلیقه‌ای به صورت مکرر و همچنین برخی اجبارها در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی نظیر آوردن پروژه برای دانشگاه خلق گردید. در نهایت «بسترسازی برای فساد و تقلب علمی» بر مبنای موارد مندرج در آیین نامه مفهوم مهم دیگری است که به واسطه افزایش آن امکان انجام فعالیت‌های شبه علمی بی ارزش و صرفاً امتیازآور و حمایت از اشخاص فرصت طلب با فعالیت‌های سطحی و غیر مؤثر در برابر اشخاص متعهد با دغدغه اثرگذاری اجتماعی و علمی در این مقاله مطرح گردید.

۶. مشارکت نویسندگان

نویسندگان در کلیه مراحل پژوهش مشارکت داشته‌اند.

۷. تعارض منافع

این مقاله از پژوهشی با همین عنوان که با حمایت مالی پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام شده مستخرج شده است. و هیچ‌گونه تعارض منافی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.



اصلانزاده، ریحانه (۱۴۰۲). چالش‌ها و دستاوردهای زنان در دانشگاه: یک مرور روایی. فصلنامه مطالعات دانشگاه. ۱(۴)، ۹۹-۱۲۸. <https://doi.org/10.22035/jous.2024.5062.1043>

بلیکی. نورمن (۱۳۹۲). استراتژی‌های پژوهش اجتماعی (مترجم: هاشم آقابیک پوری). تهران: جامعه‌شناسان.

پایگاه اطلاع‌رسانی مرکز هیئت‌های امنای هیئت‌های ممیزه (۱۳۹۴). شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقا مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی» (مصوب جلسه ۷۷۶، شورای عالی انقلاب فرهنگی، برگرفته از <https://hohm.msrt.ir/fa>

خوشنام، مژگان (۱۴۰۳). تحلیل زیست‌جهان اعضای هیئت علمی پژوهشی با تأکید بر مناسبات و تعاملات غیررسمی. سیاست علم و فناوری، ۱۷(۱)، ۱-۱۸. <https://doi.org/10.22034/jstp.2024.11598.1752>

رضایان، احد؛ مرزبان، احسان؛ رضایان، علی حسین؛ و مرزبان، مصطفی (۱۴۰۱). تحلیل ساختاری مؤلفه‌ها و شناسایی پیشران‌های سازنده آینده آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی در ایران در افق ۱۴۱۴. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۱۴(۳)، ۱۲۳-۱۵۵. <https://doi.org/10.22035/isih.2022.4663.4603>

زمانی، مهسا؛ نوریخس، یونس؛ و نایی، هوشنگ (۱۴۰۰). ارائه الگو جهت ارتقای سلامت اجتماعی از طریق شبکه‌های اجتماعی (مورد مطالعه: شبکه اجتماعی اینستاگرام). مطالعات رسانه‌های نوین، ۷(۲۸)، ۱-۲۴. <https://doi.org/10.22054/nms.2022.63698.1277>

صفرپور، اسحاق؛ عباس‌پور، جواد؛ و سلیمی، قاسم (۱۴۰۱). کاوش تجربیات و دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی و هنر دانشگاه شیراز در مورد آیین‌نامه ارتقاء. مطالعات دانش پژوهی، ۱۱(۱)، ۲۹-۵۴. <https://doi.org/10.22034/jkrs.2021.47805.1006>

فتح‌آبادی، جلیل (۱۳۹۳). نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران به فعالیت‌های فرهنگی استادان بر اساس ماده اول آیین‌نامه ارتقا. فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران، ۷(۲)، ۹۷-۱۱۶. <https://doi.org/10.7508/ijcr.2014.26.005>

فروم، اریک (۱۴۰۳). گریز از آزادی (مترجم: عزت‌الله فولادوند). تهران: مروارید.

قانع‌راد، محمدامین؛ و خسروخاور، فرهاد (۱۳۹۰). ذهنیت‌های پژوهشگران برجسته علوم پایه درباره اجتماع علمی در ایران. آموزش عالی ایران، ۳(۴)، ۳۴-۷.

ماحوزی، رضا (۱۳۹۶). دانشگاه، تأملات نظری و تجربه ایرانی. تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی. مور، جری دی (۱۳۸۹). زندگی و اندیشه بزرگان انسان‌شناختی (مترجم: هاشم آقابیک پور و جعفر احمدی). تهران: جامعه‌شناسان.



میلز، سی رایت؛ و گرث، هانس (۱۳۹۸). منش فرد و ساختار اجتماعی، روان‌شناسی نهادهای اجتماعی (مترجم: اکبر افسری). تهران: نشر آگاه.

نصیری، بهاره؛ و بختیاری، آمنه (۱۴۰۲). کرونا، قرنطینه خانگی و دورکاری: مطالعه تجربه زیسته زنان هیئت علمی.

مطالعات راهبردی زنان، ۲۵(۹۹)، ۶۳-۸۹. <https://doi.org/10.22095/jwss.2023.401900.3258>

نورشاهی، نسرین؛ و فراستخواه، مقصود (۱۳۹۱). کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی بر اساس تجربه زیسته آنها. آموزش عالی ایران، ۴(۲)، ۳۷-۶۴.

Bergmann, J. (2004). Ethnomethodology (B. Jenner, Trans.). In F. Uwe, Von Kardorff, E., & Steinke, I. (Eds.), *A Companion to Qualitative Research* (pp 72-80). London: Sage Publications.

Garfinkel, H. (1967). *Studies in Ethnomethodology*. New Jersey: Englewood Cliffs.

Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. New York: basic Books.

Heritage, J. (1998). Conversation Analysis and Institutional Talk: Analyzing Distinctive Turn-Taking Systems. In S. Cmejrková, J. Hoffmannová, O. Müllerová, & J. Svetlá (eds.), *Proceedings of the 6th International Congress of IADA* (pp. 3-17). Tubingen: Niemeyer.

Mead, G. (1934). *Mind, self and society from the standpoint of a social behaviorist*, C.W. Morris (ed.). Chicago and London: Phoneix Books.

Sarfi, M., Darvishi, M., Zohouri, M., Nosrati, S., & Zamani, M. (2021). Google's University? An exploration of academic influence on the tech giant's propaganda. *Journal of Cyberspace Studies*, 5(2), 181-202. <https://doi.org/10.22059/JCSS.2021.93901>

