



# Analysis of cultural and social indicators in the process of recruitment and promotion of faculty members in the Ministry of Health

Mohammad Dehghani Firouzabadi <sup>1</sup>, Farshid Abedi <sup>2</sup>, Sadegh Shokri <sup>3\*</sup>

<sup>1</sup> Associate Professor, Department of Neurology, Faculty of Medicine, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran.

<sup>2</sup> Professor, Department of Infectious Diseases, School of Medicine, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran.

<sup>3\*</sup> Assistant Professor, Department of Persian Medicine, Faculty of Persian Medicine, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran.

## ARTICLE INFO

### Article type

Original article

### Article history

Received: 10 Des 2019

Accepted: 12 Apr 2020

### Keywords

Medical Faculty member  
Promotion Item  
Cultural competency

## ABSTRACT

**Introduction:** Identifying cultural and social criteria for use in the recruitment process and promoting faculty members at the Ministry of Health has always been difficult and challenging. The purpose of this study is to investigate why this area of activity is important and extracting existing indicators and analyzing them.

**Materials & Methods:** The study was conducted through library and analytical study. The methodology of humanities studies was used to investigate this issue. Regulations and implementing guidelines were reviewed.

**Results:** Indicators were extracted with general / specialized and positive / negative titles, and were classified into quantitative and qualitative categories.

**Conclusion:** The general aspects of indicators and their quality are a major challenge. The criteria for the specialized aspects of this activity, although largely quantitative, do not address the concerns of this area of activity. The proposed approach is to produce an index based on all three parts of the commitment concept and not just the "commitment to the result".



10.22038/HMED.2020.50770.1068

## ► Cite this paper as:

Dehghani Firouzabadi M, Abedi F, Sadeghi Sh. Analysis of cultural and social indicators in the process of recruitment and promotion of faculty members in the Ministry of Health. *Horizon of Medical Education Development*. 2021;12(1):44-61

\*Corresponding author: Sadegh Shokri;  
Department of Persian Medicine, Faculty of Persian Medicine,  
Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran.

Tel: +985632395600  
Email: shokris1@bums.ac.ir

# تحلیل معیارهای فرهنگی، تربیتی و اجتماعی در فرایند جذب و ارتقاء اعضای هیئت علمی علوم پزشکی

محمد دهقانی فیروزآبادی<sup>۱</sup>، فرشید عابدی<sup>۲</sup>، صادق شکری<sup>۳\*</sup>

<sup>۱</sup> دانشیار، گروه بیماری های مغز و اعصاب، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران.

<sup>۲</sup> استاده، گروه بیماری های عفونی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران

<sup>۳</sup> استادیار، گروه طب ایرانی، دانشکده طب سنتی ایرانی، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران.

چکیده	مشخصات مقاله
<p><b>مقدمه:</b> شناسایی معیارهای فرهنگی، تربیتی و اجتماعی برای استفاده در فرایند جذب و ارتقای اعضای هیات علمی علوم پزشکی همواره دشوار و چالش برانگیز است. هدف از این مطالعه، بررسی چرایی اهمیت این حوزه فعالیتی، استخراج معیارهای موجود و تحلیل آنهاست.</p> <p><b>روش کار:</b> متدولوژی مطالعات علوم انسانی، با استفاده از مطالعه کتابخانه ای و تحلیلی برای بررسی این موضوع انجام شد. آیین نامه و دستورالعمل های اجرایی بررسی گردید.</p> <p><b>نتایج:</b> شاخص ها با عناوین عمومی / تخصصی و سلبی / ایجابی استخراج و در دو دسته کمی و کیفی دسته بندی شدند.</p> <p><b>نتیجه گیری:</b> چالش عمده؛ عمومی و کیفی بودن شاخص هاست. ملاک های جنبه های تخصصی این فعالیت، هر چند به طور عمده کمی است ولی دغدغه های مربوط به این حوزه فعالیتی را برطرف نمی کند. راهکار پیشنهادی، تولید شاخص بر مبنای هر سه بخش مفهوم تعهد و نه فقط «تعهد به نتیجه» است.</p>	<p><b>نوع مقاله</b> اصیل پژوهشی</p> <p><b>پیشینه پژوهش</b> تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۰۸ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۲۴</p> <p><b>کلمات کلیدی</b> معیار ارتقاء هیئت علمی معیار فرهنگی علوم پزشکی</p>



10.22038/HMED.2020.50770.1068

▶ نحوه ارجاع به این مقاله

Dehghani Firouzabadi M, Abedi F, shokri S. Analysis of cultural and social indicators in the process of recruitment and promotion of faculty members in the Ministry of Health. Horizon of Medical Education Development. 2021;12(1):44-61

ایمیل: shokris1@bums.ac.ir

تماس: ۰۵۶۳۳۳۹۵۶۰۰

\*نویسنده مسئول: صادق شکری

دانشکده طب سنتی ایرانی، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران.

## مقدمه

اعضای هیات علمی جایگاه بی مانندی دارند. بنابراین هدفمندی جذب و ارتقای اعضای هیات علمی، بسیار اهمیت دارد و نیازمند تلاش در جهت توانمندتر شدن و هدایت آنان در راستای این مأموریت است. (۳).

سیر تدوین قوانین جذب و ارتقاء نشان می دهد طراحان و سیاستگذاران برای کمی سازی شاخص ها و ارزشیابی قابل قبول، بررسی و تلاش های فراوانی داشته اند. این تلاش ها همچنین نشان می دهد که دستیابی به حداقل ها، هنوز رضایتبخش نیست. مطالعات ابهامات و نارضایتی اعضای هیات علمی از شاخص های ذکر شده را نشان می دهند (۴). هدف اصلی، بررسی وضع موجود و تحلیل شاخص های بکار رفته در حوزه فعالیت های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی اعضای هیات علمی وزارت بهداشت است.

## روش کار

پژوهش پس از کد اخلاق به شماره IR.BUMS.REC.1399.022 به صورت مطالعه کتابخانه ای و تحلیلی انجام شد. آیین نامه ها و دستورالعمل های اجرایی موجود و مرتبط با موضوع پژوهش از زمان تشکیل شورای عالی انقلاب فرهنگی تا تیرماه ۱۳۹۹ با کلید واژه ها بررسی شد. مقالات مرتبط به زبان فارسی از پایگاه گوگل اسکولار با کلید واژه ها جستجو شد. آن دسته از یافته ها که با معیارها و عناوین فرهنگی، تربیتی و اجتماعی در باره ارتقای اعضای هیات علمی دانشگاه ها مرتبط بودند؛ بر اساس اجماع نویسندگان انتخاب شدند.

## نتایج

شاخص های مستقیم و مرتبط با فعالیت های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی از منابع قانونی و مقالات منتخب؛ استخراج و در جدول ۱- فهرست شد

مأموریت وزارت بهداشت بر اساس قانون، فراهم آوردن موجبات تأمین بهداشت و درمان کلیه افراد کشور از طریق تعمیم و گسترش خدمات بهداشتی، درمانی و آموزشی است. ماده یک شرح وظایف وزارت بهداشت به تدوین و ارائه سیاست ها، تعیین خط مشی ها و نیز برنامه ریزی برای فعالیت های مربوط به تربیت نیروی انسانی گروه پزشکی، پژوهش و خدمات بهداشتی، درمانی، دارویی، بهزیستی و تأمین اجتماعی اشاره دارد (۱). مهمترین منابع انجام این مأموریت، نیروی انسانی تخصصی است که اعضای هیات علمی مسئولیت آموزش آنها را بر عهده دارند. بنابراین جذب، و ارتقای اعضای هیات علمی، نقطه حساس نظام سلامت است. تولید و تدوین استانداردها و شاخص های احراز و ارتقای صلاحیت آنان باید عالمانه و دقیق طراحی شوند.

فعالیت های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی از حوزه های مورد توجه است. این حوزه بنا به ماده یک آیین نامه ارتقاء مصوب جلسه ۷۷۶ مورخ ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ شورای عالی انقلاب فرهنگی؛ مجموعه فعالیت هایی است که موبد آمیختگی علم و اخلاق اسلامی و مبتنی بر تقویت و ترویج باورهای اعتقادی، مذهبی و ملی مطابق با قانون اساسی و ارزش های انقلاب اسلامی است. ارتباط این مولفه با موضوع حساس تربیت معنوی خود فرد و آموزش گیرندگان غیر قابل چشم پوشی است. رویکردهای جریان های فکری حاکم بر کشور و جهان دچار تنش ها و ناهمگونی های بسیار جدی است. ساماندهی این امر، نیازمند فعال سازی ظرفیت های معنوی و فرهنگی در ارتباطات انسانی است (۲). تحولات تمدنی، تهاجم و شیخون فرهنگی و پیامدهای آن، نیازمند نیروهای خلاق و توانمند در عرصه های ملی و بین المللی است. در این میان

**جدول-۱: شاخص های مستقیم و مرتبط با حوزه فرهنگی، تربیتی و اجتماعی**

موضوع	استناد	منبع
فعالیت فرهنگی به عنوان یکی از فعالیت های هفت گانه اعضای هیات علمی	ماده ۹	آیین نامه اداری استخدامی اعضای هیات علمی وزارت بهداشت
انجام خدمت وظیفه عمومی	بند ب	
محکومیت به محرومیت از استخدام دولتی و سابقه محکومیت جزایی موثر	بند ج	
صلاحیت عمومی	بند ه	
اعتیاد به دخانیات، مواد مخدر و روان گردان	بند د	
تکلیف به جذب حداقل ده درصد اعضای هیات علمی از بین جامعه ایثارگران	بند ز، تبصره ۳	
به کارگیری منفصلین و اخراج شدگان	بند ط	
اعطای پایه تشویقی به اعضای هیات علمی در مناطق محروم	بند الف	
اعطای پایه تشویقی به نخبگان	بند ب	
اعطای پایه تشویقی به اعضای هیات علمی تمام وقت جغرافیایی	بند و	
اعطای پایه تشویقی به ایثارگران	بند ح، تبصره ها	
امتیاز اعطای فرصت مطالعاتی برای خدمت در مناطق محروم	بند د	
اعطای فوق العاده سختی شرایط کار	ماده ۵۲	
اعطای کمک هزینه عائله مندی و حق اولاد تا سه فرزند	ماده ۵۴	
اعطای فوق العاده بدی آب و هوا	ماده ۶۲	
استمرار احکام حقوقی و پایه های سالانه اعضای هیات علمی شهید و برقراری حقوق وظیفه وراث	ماده ۶۴	
اعطای مرخصی اضطراری برای ازدواج و فوت	ماده ۹۲	
معادل سازی فعالیت ها	تبصره یک	
اعطای عنوان استاد افتخاری	ماده ۱۱۵	

مجلس شورای اسلامی مجلس شورای عالی	عمومی	بند الف	اعتقاد به مبانی نظام مقدس جمهوری اسلامی و قانون اساسی	
		بند ب	تدین به یکی از ادیان رسمی مصرح در قانون اساسی	
		بند د	محرومیت از استخدام دولتی و سابقه محکومیت کیفری و جزائی	
		بند ه	اعتیاد به دخانیات، مواد مخدر و روانگردان	
		بند ۷	اولویت داشتن ایثارگران	
آخرین فرم امتیازدهی علمی جذب	بند ۱	جزء ۱-۸	رعایت اخلاق در پژوهش	
	بند ۵	جزء ۵-۶	تحصیلات حوزوی	
	بند ۶	جزء ۶-۱-۱	جایزه از جشنواره های ملی و بین المللی علمی، فرهنگی	
		جزء ۶-۶	دانشجوی نمونه کشوری	
	بند ۷	جزء ۷-۱	عضویت در بنیاد نخبگان	
بند ۹	جزء ۹-۱	تولید اثر بدیع هنری		
این نامه ارتقاء	ماده یک	بند ۱	تولید مکتوبات هنری با رویکرد اسلامی	
		بند ۲	تهیه پیوست فرهنگی برای پروژه ها و ...	
		بند ۳	مشاوره فرهنگی و همکاری با گروه های فرهنگی	
		بند ۴	استاد مشاور فرهنگی	
		بند ۵	مسئولیت پذیری در اصلاح و هدایت نگرش های مطلوب فرهنگی، تربیتی و اجتماعی	
		بند ۶	استمرار در تقید و پایبندی به ارزش ها	
		بند ۷	کسب جوایز فرهنگی	
		بند ۸	فعالیت برای کرسی های آزاد اندیشی و ...	
		بند ۹	شرکت در کارگاه های مرتبط	
		بند ۱۰	برگزاری نمایشگاه و ... مرتبط	
مؤسسات آموزش عالی	ماده ۵	شرایط احراز عضویت در هیأت بدوی و تجدید نظر علاوه بر تدوین به دین مبین اسلام و عمل به احکام آن و اعتقاد و تعهد به نظام جمهوری اسلامی ایران واصل ولایت و.....		
		ماده ۷	بند ۱	ترک خدمت و یا غیبت بدون اجازه یا عذر موجه
			بند ۲	تخلف از اجرای قوانین و مقررات دانشگاه.

بند ۳	سهل‌انگاری یا غرض‌ورزی در انجام وظایف
بند ۴	تمرد از اجرای دستورات قانونی مقامات دانشگاه.
بند ۵	استفاده غیر مجاز از امکانات و اموال دولتی
بند ۶	تسلیم مدارک به اشخاصی که حق دریافت آن را ندارند و یا خودداری از تسلیم مدارک به اشخاصی که حق دریافت آنها را دارند.
بند ۷	تسامح در حفظ اموال و وجوه دولتی و اسناد و مدارک دانشگاه اعم از محرمانه و غیر آن
بند ۸	افشای سوالات امتحانی و یا تعویض برگ‌های امتحانی و یا تغییر اوراق
بند ۹	افشا اسناد محرمانه دانشگاه
بند ۱۰	از بین بردن و اخفای غیر مجاز اسناد و مدارک دانشگاه و حیف و میل اموال و وجوه دولتی
بند ۱۱	اعتیاد و ارتکاب اعمال خلاف اخلاق عمومی که موجب هتک و حیثیت شوون شغلی است.
بند ۱۲	ارتکاب اعمال خلاف شرع و عدم رعایت حجاب اسلامی.
بند ۱۳	عضویت در یکی از فرق ضاله و ساواک منحل و تشکیلات فراماسونری و مشابه آن.
بند ۱۴	عضویت یا فعالیت یا تبلیغ به نفع احزاب و گروه‌های الحادی یا محارب یا احزاب و گروه‌های غیر قانونی
بند ۱۵	القای اندیشه‌های الحادی و توهین به مقدسات اسلامی
بند ۱۶	ارتکاب اعمال خلاف مصالح نظام جمهوری اسلامی از قبیل به تعطیل کشاندن کلاس‌ها و اعتصاب، تحصن و تظاهرات به طور غیر مجاز در محیط دانشگاه
بند ۱۷	تخلف از ضوابط و مقررات اخلاق در پژوهش‌های علوم پزشکی که از سوی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و بر اساس کدهای حفاظت آرمونی انسانی مورد تایید این وزارتخانه اعلام می‌گردد.
بند ۱۸	سوء استفاده از مالکیت معنوی یافته‌های پژوهشی نظری و عملی دیگران که قبلاً نتایج آنها منتشر و یا به ثبت رسیده است."

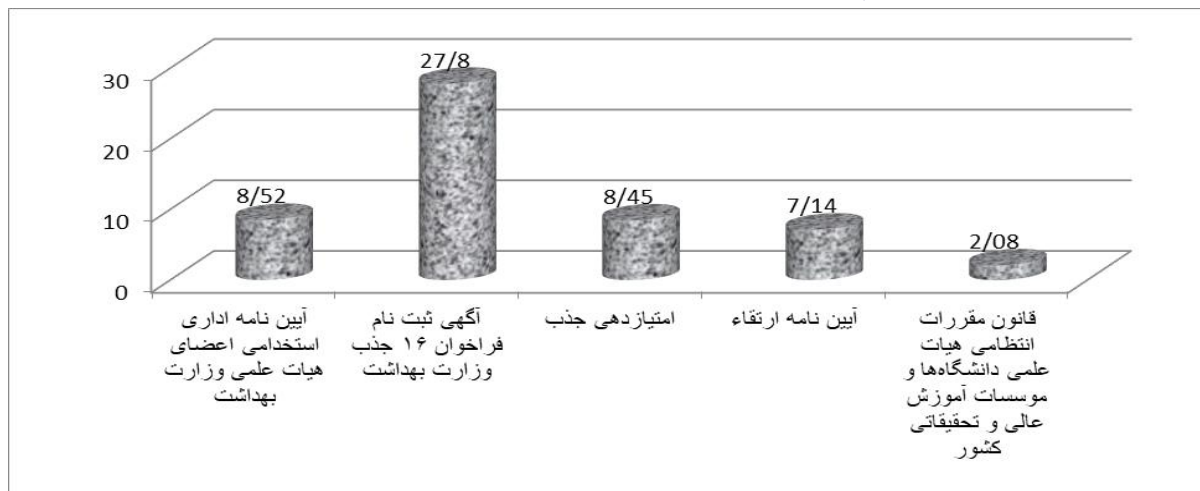
سهم معیارهای فرهنگی، تربیتی و اجتماعی از مجموع استنادات قانونی به شرح جدول ۲- می باشد.

**جدول-۲: شاخص های مستقیم و مرتبط با حوزه فرهنگی، تربیتی و اجتماعی**

منبع	استنادها	استناد مرتبط	% سهم استنادی	توضیح
آیین نامه اداری استخدامی اعضای هیات علمی وزارت بهداشت	۱۲۹	۱۱	۸,۵۲	فقط شامل بندها
آگهی فراخوان ۱۶ جذب وزارت بهداشت	۱۸	۵	۲۷,۸	فقط شامل بندها
فرم امتیازدهی علمی جذب	۷۱	۶	۸,۴۵	فقط شامل اجزاء بندها
آیین نامه ارتقاء	۱۴۰	۱۰	۷,۱۴	حداقل امتیاز برای ارتقاء به مرتبه استادیاری
قانون مقررات انتظامی هیات علمی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور	۴۸	۲	۴,۱۶	فقط شامل تعداد مواد

بیشترین درصد استنادات امور فرهنگی، تربیتی و اجتماعی (نمودار-۱)، در آگهی فراخوان ۱۶ جذب عضو هیات علمی وزارت بهداشت و کمترین (فارغ از وزن آنها)، در قانون مقررات انتظامی هیات علمی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور ملاحظه می شود.

**نمودار - ۱: درصد سهم استنادات فرهنگی، تربیتی و اجتماعی در قوانین و بخشنامه های مربوط به ارتقاء**



موضوعات دارد، اختلاف معنی دار میان سه موضوع دیگر وجود ندارد. هرچند حجم محتوای آگهی فراخوان جذب

به جز آگهی ثبت نام فراخوان ۱۶ و قانون مقررات انتظامی که تفاوت معنی دار با یکدیگر و بقیه

اقبانوسیه را بررسی کردند. مشخص گردید گرچه امور اخلاقی، مسئولیت پذیری، حضور موثر اجتماعی و خصوصیات فردی متقاضی ارتقاء پرداخته می شود ولی در مقایسه با دیگر معیارها وزن چندانی ندارد (۷).

تعممی و اسدی در یک مطالعه مقایسه ای میان فرایند ارتقا دانشگاه تهران و پورتلند آمریکا، سهولت دسترسی جامعه به عضو هیات علمی و دریافت خدمات وی را یکی از سه جزء کلیدی در جذب و ارتقای اعضای هیات علمی در دانشگاه های دولتی آمریکا ذکر می کند. محققین موضوعات فرهنگی را در دانشگاه های ایران، معیارهای عقیدتی و سیاسی بر شمرده اند (۸).

مطالعه یوسفی و حاجی خواجه لو درباره مقایسه فرایندهای ارتقا دانشگاه های ایران با ۹ کشور برتر جهانی و ۶ دانشگاه برتر منطقه ای، معیارهای فرهنگی، تربیتی و اجتماعی برای ارتقاء را در حد ارائه خدمات گزارش کرده است (۹).

مطالعه الدویش و همکاران در مطالعه مقایسه ای فرایندهای ارتقاء دانشگاه های عربستان سعودی و دانشگاه های برتر دنیا نیز معیار فرهنگی، تربیتی و اجتماعی برای ارتقاء را در حد ارائه خدمات گزارش کرده است (۱۰).

شاخص های مربوط به ارزشیابی قابلیت های فرهنگی و تربیتی به طور مثال در دانشگاه آکسفورد به صورت انجام موثر ماموریت و همکاری موثر با سایر موسسات و توانایی انجام موثر وظایف روحانی و معنوی، دانشگاه کمبریج به صورت مشارکت در ارائه کمک ها و ماموریت های خارج از دانشگاه، دانشگاه استنفورد به صورت ارائه خدمات بعنوان شهروند سازمانی، دانشگاه تکزاس به صورت ارائه خدمات عمومی حرفه ای به جامعه و دولت، دانشگاه هنگ کنگ به صورت ارائه خدمات به مردم، دانشگاه و جامعه دانشگاهی ذکر شده اند (۱۱).

اعضای هیات علمی ۱۶ وزارت بهداشت با دیگر موارد، بسیار کمتر است؛ اما رویکرد آن اهتمام حاکمیت را به معیار فرهنگی، تربیتی و اجتماعی نشان می دهد.

نکته قابل توجه این است که ادامه فرایند فراخوان و در مرحله سنجش علمی، تفاوت معنی داری میان آگهی با فرم امتیاز دهی فعالیت های علمی متقاضیان جذب هیات علمی وجود دارد. همچنین از یازده استناد مورد اشاره در آئین نامه اداری استخدامی، ۴ مورد به بدو استخدام و ۷ مورد به زمان پس از استخدام مرتبط می باشد.

### بحث و نتیجه گیری

معیارهای فرهنگی، تربیتی و اجتماعی هر چند می توانند وجوه مشترک بین المللی داشته باشند، ولی ترکیب خاص و منحصر به فرد فرهنگی کشور، معیارهای اختصاصی را ایجاب کرده است.

۴،۱. مرور متون

نظریات خبرگانی، حوزه فرهنگی، تربیتی و اجتماعی را در همه فعالیت های اعضای هیات علمی جاری می دانند که قابل تفکیک از شش حوزه دیگر فعالیت های اعضای هیات علمی نیست (۴).

گیلاوند و همکاران در مروری غیر سیستمیک، رویکرد کیفی برخی از معیارها، دشواری در سنجش مفاهیم انتزاعی، عدم پوشش کلیه عرصه های فرهنگی، اجتماعی و تربیتی را از مشکلات موجود در روند ارتقاء اعضای هیئت علمی در نظر گرفته شده است (۵).

دمیر و همکاران در یک مصاحبه نیمه ساختاریافته، نتیجه گرفت که معیارهای مورد توجه جامعه در فرایند ارتقای اعضای هیات علمی در ترکیه نادیده گرفته شده است (۶).

عظیمی نژاد و همکاران در مروری انتقادی، معیارهای ارتقا در چندین دانشگاه در آمریکا، اروپا و



های دو رکن تعهد و تخصص باشند. از آنجا که «تعهد» در حوزه فعالیت آکادمیک؛ متضمن تخصص داشتن در حوزه مورد ادعا می باشد، می توان «تخصص» را عاملی مستقل و زیرمجموعه ی «تعهد» دانست.

بنابر این بررسی و تایید «تخصص» و فعالیت های ناشی از آن، بخشی از فرایند احراز تعهد به شمار می آید. تخصص، مفهومی چالشی است، تعریف ها متفاوت هستند. دسته ای تخصص را دانش ضمنی یاد کرده و دیگران؛ دانشی گفته اند که در ذهن افراد نهفته بوده و دسترسی به آن دشوار است. توافق خبرگانی در این باره تاکنون وجود ندارد. مقدار دانش لازم برای احراز تخصص، مشخص نیست. گفته می شود افراد برای شایستگی عنوان تخصص به طور میانگین حداقل به ده سال تجربه نیاز دارند. اما دیدگاه های عمل گرا، برای آسان یافتن متخصصین یا شناسایی حوزه های تخصصی؛ اسناد و شواهد متنی (شواهد تخصص) را مبنا قرار می دهند. کیفیت ارتباط افراد و اسناد، سرنوشت تخصص فرد یا حوزه (های) تخصصی را تعیین خواهد کرد. فرد هر اندازه با اسناد یک حوزه موضوعی (فارغ از کیفیت و سطح اسناد) ارتباط مستمر و استواری داشته باشد، به عنوان متخصص آن موضوع بیشتر قابل استناد خواهد بود (۱۳). شاخص های احراز تخصص در حوزه سلامت، با این پیش فرض به نظر می رسد هر چند پرچالش ولی نسبتاً مورد توافق است.

اما معیارهای سنجش اجزای دیگر تعهد، ممکن است چندان قابل اعتماد به نظر نرسند. شاخص های کیفی و سیستم های ارزشیابی نارسا، ممکن است روایی این معیارها را مخدوش سازد. بنابراین چالش اصلی فرایند جذب و ارتقای اعضای هیات علمی، در محور احراز «تعهد» است.

منظور از «تعهد» چیست و شاخص های آن کدام است؟ تعهد در لغتنامه ها چنین تعریف شده است: قبول نگهداری

به نظر می رسد معیارهای فرهنگی، تربیتی و اجتماعی دانشگاه های جهان، مبتنی بر حضور موثر اجتماعی و رعایت شئون محدود به شغل، می باشد. به نظر می رسد رویکردهای عقیدتی و دینی جایگاهی ندارند.

۴،۲. مدل و مولفه های بنیادین فعالیت های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی اعضای هیات علمی

همانطور که گذشت ویژگی های انحصاری فرهنگی کشور، شاخص های انحصاری را تولید می کنند. اسناد متین و اساسی نظام مشروع کشور، معتبرترین منبع استخراج این شاخص ها هستند. بررسی سند چشم انداز و بیانیه گام دوم انقلاب نشان می دهد خداپاوری (استقلال طلبی، عدالت، معنویت، اخلاق و .....)، منش و رفتار دانش بنیاد و نفی عوارض نامطلوب سنت و مدرنیسم از نکات برجسته این دو سند هستند. مولفه هایی که می توان برای تولید شاخص برای ارزشیابی اعضای هیات علمی استفاده کرد. تاکنون به مطالعه موثری برای استخراج شاخص ها و نحوه ارزیابی بر مبنای اسناد فوق دست نیافتیم. پیشنهاد مولفین برای روش شناسی برای استخراج این شاخص ها، رویکرد تحلیلی و یافتن مسیری برای استخراج شاخص ها می باشد.

رجوع به این دو سند پایه نشان می دهد، می توان ایمان دینی را مدل آرمانی و معیار آزادگی را مدل حداقلی صلاحیت همگان و از آن جمله اعضای هیات علمی دانست. مسیر دستیابی به مدل حداقلی یعنی آزاده بودن، به باور ملاصدرا، پایبندی به عقل و شرع در معاملات و سیاست است (۱۲). با این توصیف و در حوزه فعالیت های اعضای هیات علمی؛ مدل حداقلی را می توان بر دو رکن استوار کرد: شعار کوتاه «تعهد و تخصص».

۴،۲،۱. واکاوی مفهوم تعهد و تخصص

وظایف و مأموریت وزارت بهداشت اقتضا می کند کسانی شایسته عنوان هیات علمی باشند که حائز بیشترین شاخص

اگر تعهد به اعتبار هدف و مفاد، مبنا قرار گیرد، فعالیت های هفت گانه ی عضو هیات علمی مندرج در آیین نامه اداری استخدامی مربوطه، مطابق جدول-۳ در این سه حیطة قابل بررسی است.

و حفظ چیزی و نگهداری دینامیک از آن (۱۴). همچنین تعهد، اصطلاحی در فقه و ناظر به رابطه ای حقوقی است و براساس آن شخص ملتزم به انتقال و تسلیم مال یا انجام دادن یا ندادن کاری می شود. اسباب ایجاد چنین رابطه ای می تواند عقد، ایقاع و یا الزام قهری باشد (۱۵).

جنبه عام تعهد شامل تمام تکالیف و حقوق دینی است؛ خواه از نوع الزامات قهری و قانونی ناشی از اسباب قهری، خواه از التزامات ارادی و قراردادی به شمار رود و منشأ قراردادی داشته باشد. تعهد به چند روش قابل دسته بندی است؛ به اعتبار: ۱- موضوع ۲- منشاء ۳- هدف و مفاد ۴- میزان استحکام ۵- استقلال و وابستگی (۱۶).

ویژگی جایگاه عضو هیات علمی و نگاه کاربردی، اقتضا می کند تعهد مورد اشاره در شعار «تعهد و تخصص» از نوع به اعتبار هدف و مفاد در نظر گرفته شود. این نوع تعهد را به الف- تعهد وثیقه ای<sup>۱</sup> ب- تعهد به مراقبت و مواظبت یا تعهد به وسیله<sup>۲</sup> ج- تعهد به نتیجه<sup>۳</sup> دسته بندی می کنند (۱۶).

<sup>۱</sup> هر تعهدی که هدف از آن تقویت، تضمین یا تأمین تعهد موجود دیگری باشد، تعهد وثیقه ای نام دارد. به طور مثال تعهد وثیقه ای در حوزه آموزش مشتمل بر سوگند یاد کردن، امضای سوگند نامه، میثاق نامه، تعهد نامه و ... در راستای سیاست های نظام آموزشی است

<sup>۲</sup> هر تعهدی که هدف از آن تقویت، تضمین یا تأمین تعهد موجود دیگری باشد، تعهد وثیقه ای نام دارد. به طور مثال تعهد وثیقه ای در حوزه آموزش مشتمل بر سوگند یاد کردن، امضای سوگند نامه، میثاق نامه، تعهد نامه و ... در راستای سیاست های نظام آموزشی است

<sup>۳</sup> تعهدی که به موجب آن متعهد؛ انجام کار معین را به عهده می گیرد به گونه ای که آن را به نتیجه مطلوب برساند. مانند پیمانکاری که متعهد می شود پلی را بسازد. او در اجرای تعهد خود؛ پل را می سازد و

مواظبت های لازمه را هم به عمل می آورد. لیکن پیش از تحویل کار به کارفرما در اثر سیل منهدم می شود، بنابراین به تعهد خود عمل نکرده است.

**جدول-۳:** مدل سازی فعالیت های عضو هیات علمی ذیل تعهد به اعتبار هدف و مفاد

تعهد به نتیجه	تعهد به مراقبت یا تعهد به وسیله	وثیقه ای	فعالیت/عنوان
	*	*	آموزش
	*	*	پژوهش
۱*	*	*	فرهنگی، تربیتی و اجتماعی
	*	*	توسعه فردی
	*	*	اجرایی و مدیریتی
	*	*	ارائه خدمات بهداشتی درمانی و ارتقای سلامت
	*	*	فعالیت های تخصصی خارج از موسسه

<sup>۱</sup> سطح حداقلی «تعهد» به نتیجه در موضوع فعالیت های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی به سبب لزوم باور قلبی و التزام عملی؛ در عضو هیات علمی است.

۴,۲,۲. مدل سازی شاخص های فرهنگی مبتنی بر تعهد اگر وجود شواهد و مدارک معتبر و قابل استناد، مبنای کمی بودن در نظر گرفته شود؛ شاخص های جدول-۱ با عناوین عمومی / تخصصی و سلبی/ایجابی به شرح جدول های ۳ تا ۶ در دو دسته کمی و کیفی قابل دسته بندی است. این معیارها در جدول-۴ و ۵ و ۶ و ۷ فهرست شده اند. این شاخص ها را می توان به دو صورت شرطی و ترجیحی در نظر گرفت. موارد شرطی باید احراز شوند.

جدول-۳ نشان می دهد که فقط فعالیت های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی، موضوع ماده یک آیین نامه ارتقای اعضای هیات علمی می تواند مشمول هر سه عنوان باشد. ذکر آمیختگی علم و اخلاق اسلامی در این نوع فعالیت، نشان می دهد این حوزه برای تحقق اهداف وضع شده از سوی وزارت بهداشت، نقش زیربنایی دارد. برخی، این حوزه را بستر و تسهیلگر شش حوزه دیگر فعالیت عضو هیات علمی انگاشته و نیز معتقدند حوزه فرهنگی در ذات خود از شش حوزه دیگر فعالیت ها قابل تفکیک نیست (۵).

**جدول-۴:** مدل شاخص های حیطة عمومی، ایجابی «تعهد»

ایجابی	
کیفی	کمی
اعتقاد به مبانی نظام مقدس جمهوری اسلامی و قانون اساسی	مشخص بودن وضعیت خدمت وظیفه عمومی
استمرار در تقید و پایبندی به ارزش ها	سوابق ایثارگری*
تدین به یکی از ادیان رسمی مصرح در قانون اساسی	خدمت در شرایط کاری سخت، مناطق محروم و ...*
	تاهل و داشتن فرزند*

شاخص های فوق شرطی هستند. موارد مشخص شده با علامت \*، ترجیحی به شمار می روند.

**جدول-۵:** مدل شاخص های حیطة عمومی سلبی «تعهد»

سلبی	
کیفی	کمی
ارتکاب اعمال خلاف شرع و عدم رعایت حجاب اسلامی	تسامح در حفظ اموال و وجوه دولتی و اسناد و مدارک دولتی
القای اندیشه های الحادی و توهین به مقدسات اسلامی	اعتیاد به دخانیات، مواد مخدر و روان گردان
ارتکاب اعمال خلاف اخلاق عمومی موجب هتک و حیثیت شوون شغلی	عضویت یا فعالیت یا تبلیغ به نفع احزاب و گروه های الحادی/مخالف/ احزاب/گروه های غیر قانونی
سهل انگاری یا غرض ورزی در انجام وظایف	استفاده غیر مجاز از امکانات و اموال دولتی
	عضویت در یکی از فرق ضاله/ ساواک منحل/ تشکیلات فراماسونری و ...
	محکومیت به محرومیت/ اخراج از استخدام دولتی
	سابقه محکومیت جزایی موثر

شاخص های فوق شرطی هستند. موارد مشخص شده با علامت \*، ترجیحی به شمار می روند

**جدول-۶: مدل شاخص های تخصصی ایجابی «تعهد»**

ایجابی	
کیفی	کمی
--	خدمت به صورت تمام وقت*
---	نخبگی*
--	مشاوره فرهنگی و همکاری با گروه های فرهنگی*
--	استاد مشاور فرهنگی*
--	کسب جوایز فرهنگی*
--	فعالیت برای کرسی های آزاد اندیشی و...*
--	شرکت در کارگاه های مرتبط*
--	برگزاری نمایشگاه و... مرتبط*
--	اخذ عنوان استاد افتخاری*
--	کسب رتبه و جوایز ملی و بین المللی فرهنگی، استاد/دانشجوی نمونه کشوری*
--	تولید مکتوبات هنری با رویکرد اسلامی*
--	تهیه پیوست فرهنگی برای پروژه ها و ...*

موارد مشخص شده با علامت \*، ترجیحی به شمار می روند.

**جدول-۷: مدل شاخص های تخصصی سلبی «تعهد»**

سلبی	
کیفی	کمی
--	ترک خدمت و یا غیبت بدون اجازه یا عذر موجه که با شوون هیات علمی منافات دارد.
--	تخلف از اجرای قوانین و مقرراتی که با شوون هیات علمی منافات دارد.
--	تمرد از اجرای دستورات قانونی مقامات که با شوون هیات علمی منافات دارد.
--	تسلیم مدارک به اشخاصی که حق دریافت آن را ندارند و یا خودداری از تسلیم مدارک به اشخاصی که حق دریافت آنها را دارند.
--	تسامح در حفظ اموال و وجوه دولتی و اسناد و مدارک دانشگاه اعم از محرمانه و غیر آن
--	افشای سوالات امتحانی و یا تعویض برگ های امتحانی و یا تغییر اوراق
--	افشای اسناد محرمانه که با شوون هیات علمی منافات دارد.

--	از بین بردن و اخفای غیر مجاز اسناد و مدارک دانشگاه و حیف و میل اموال و وجوه دولتی
--	ارتکاب اعمال خلاف مصالح نظام جمهوری اسلامی از قبیل به تعطیل کشاندن کلاسها و اعتصاب، تحصن و تظاهرات به طور غیر مجاز در محیط دانشگاه
--	تخلف از ضوابط و مقررات اخلاق در پژوهش‌های علوم پزشکی که از سوی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و بر اساس کدهای حفاظت آزمون انسانی مورد تایید این وزارتخانه اعلام می‌گردد.
--	سوء استفاده از مالکیت معنوی یافته‌های پژوهشی نظری و عملی دیگران که قبلاً نتایج آنها منتشر و یا به ثبت رسیده است "هم از جمله تخلفات انتظامی و جرایم شامل تخلفات انضباطی و اعمال خلاف شرع و اخلاق عمومی محسوب شود.

شاخص های سلبی و کمی «تعهد» در اعضای هیات علمی وزارت بهداشت به تفصیل بیان شده و در حد کفایت به نظر می‌رسند. استعلام از مراجع مربوطه شواهد کافی را تامین می‌کند. هرچند عادات فرهنگی و اجتماعی جامعه، تامین دلیل برای برخی از این شاخص ها را دشوار می‌سازد. توانایی و بی طرفی سیستم در تولید و تامین مستندات معتبر و نیز استفاده موثر و مشروع از آنها ممکن است محل تامل باشد. این دسته از شواهد، می‌تواند به فاز کیفی انتقال یابند و با تمهیداتی بلااثر شوند.

معیار های عقیدتی مانند «تدین به یکی از ادیان رسمی مصرح در قانون اساسی»، «اعتقاد به مبانی نظام مقدس جمهوری اسلامی و «استمرار در تقید و پایبندی به ارزش ها» شاخص های کیفی و ایجابی هستند - که اختصاصی کشور ایران است - سهل و ممتنع به نظر می‌رسند. منطبق ایجاب می‌کند همه اعضای هیات علمی را شامل آن بدانیم مگر خلاف آن ثابت شود. به عبارت دیگر مهم ترین بنیادهای احراز تعهد چندان قابل بررسی و شاخص گذاری نخواهند بود.

از سوی دیگر، عضو هیات علمی برای ایفای نقش خود به طور صحیح، باید قادر به کسب مرجعیت حداقلی علمی، تربیتی و اخلاقی در سطوح مورد انتظار

بدیهی است که شاخص های جدول ۷ شرطی هستند. همانطور که ملاحظه می‌شود شاخص های کمی ایجابی حیطه عمومی تعهد در مقایسه با شاخص های کیفی، قابل توسعه و قابل استناد بیشتری هستند. شاخص های کیفی سلبی حیطه عمومی تعهد علیرغم اهمیت چندان قابل استناد نیستند. کمی سازی این شاخص می‌تواند اقدامی درخور باشد. شاخص های تخصصی به خصوص ایجابی، هنوز قابل توسعه و ارتقاء می‌باشند.

مدرنیته، برجسته شدن منافع فردی و گسل های اجتماعی، شخصیت انسان ها را بیش از پیش از هم و از مدار انسانیت دور ساخته و سبک زندگی به گونه ای تغییر یافته که به گفته فردیناند تونیس جامعه شناس آلمانی در جوامع مدرن و شهری، عقلانیت هدفمند با محوریت منافع شخصی، جوهره روابط را شکل می‌دهد. افراد به وسیله پیوندهای صوری، به سیستم ها وابسته می‌شوند، نقش های بسیار ساختارمند و قوانین و قراردادها، وظایف و مسئولیت اعضا را تعیین می‌کنند. روابط براین اساس، غیر احساسی، عقلانی و قراردادی می‌شوند (۱۷). سنجش عملکرد بخشی از جامعه که میانگین ضریب هوشی بالاتری داشته و حسابگری زنده است، شاخص های تخصصی، خلاقانه و ماهرانه ای می‌طلبند.

### تشکر و قدردانی:

نویسندگان از جناب آقای دکتر حقدوست معاون محترم آموزشی بهداشت و درمان ابراز تشکر و قدردانی می نمایند که با پیشنهاد بازنگری در فرایند جذب و ارتقای اعضای هیات علمی، ایده این مطالعه را فراهم کردند.

### تضاد منافع

در این مطالعه هیچگونه تعارض منافی وجود نداشته است.

باشد. لازمه این مرجعیت، دستیابی به قابلیت نفوذ و اقتدار به شیوه ای درست، مشروع و در راستای وظایف و مأموریت وزارت متبوع است (۱۸). استفاده نادرست از این اقتدار و نفوذ و همچنین بروز پدیده فساد در آموزش، پژوهش (۱۹،۲۰) و دیگر فعالیت ها می تواند نشانه عدم تحقق اجزای سه گانه تعهد یا تنها بسنده کردن به «تعهد به نتیجه» در حوزه فرهنگی، تربیتی و اخلاقی باشد. اگرچه زمینه های فرهنگی و نهادی در فساد علمی انکارناپذیر است اما عاملیت فردی را هم باید در نظر داشت (۲۱). بنابراین پیشنهاد می گردد؛ حوزه فعالیت فرهنگی، تربیتی و اجتماعی با دقت بیشتری تبیین و ممیزی گردد و بر تولید و ارزشیابی شاخص های مرتبط با شرایط سه گانه و نه فقط «تعهد به نتیجه» مدیریت شود.

به استثناء شاخص های ایثارگری- با اندکی دایره شمول وسیع تر، نخبگی، خدمت در شرایط کاری سخت، مناطق محروم و تمام وقت؛ دیگر شاخص های کمی و ایجابی موجود، شاید نتوانند مفهوم «تعهد» در حوزه فرهنگی، تربیتی و اجتماعی را به نحو موثری بنمایانند. در این خصوص نیز به مطالعه موثری دست نیافتیم. کمی سازی و ارزشیابی ویژگی هایی مانند خدمت و شرکت در اردوهای جهادی، فعالیت فیزیکی/فکری در جبهه مقاومت، خدمت در اردوی راهیان نور، اهدای عضو، قبول کفالت ایتم، فعالیت های فرهنگی در فضای رسانه ای/مجازی با رویکرد اقتدار و نفوذ بین المللی، ارائه خدمات حرفه ای در موسسات خیریه و مردم نهاد ملی و بین المللی، فعالیت های فرهنگی موثر در مدارس و مساجد و شوراهای روستایی و شهری، ایجاد پوشش های مرتبط با خدمات اجتماعی و... از جمله شاخص های قابل توصیه برای این زمینه می باشد.

## References:

1. Ministry of Health website, [Cited 2020 Apr 24]. Available from: <http://behdasht.gov.ir>. [Persian]
2. Banahan, Maryam. Farazi, Abas. Spiritual education through postmodern thoughts. , 2017; 13 (3): 89-22
3. Ghorchian, Nader Gholi. Islampanah, Maryam. Investigating the status of recruitment, retention and promotion of the faculty members of Islamic Azad University and presenting a suitable model to improve the current situation. Management Futurology, 2008; 19 (No. 2 (77)): 17-29.
4. Fathabadi, J. Attitude of Faculty Members of Tehran Universities towards the Cultural Activities of the Faculty Members Based on the Regulations New for Faculty Members' Promotion. Iranian Cultural Research, Seventh Year, summer 2014, Number 2 (26th consecutive). [Persian]
5. Gilavand A. 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. 2016 Jan 1; 5(9S):25-30.
6. DEMİR E, DEMİR CG, ÖZDEMİR MÇ. Faculty members' views on academic promotion and appointment process. Journal of Higher Education and Science. 2017;7(1):012-23
7. Nezhad MA, Tatari F, Borji A. A comprehensive approach to faculty members' promotion policies. Journal of Advanced Pharmacy Education & Research| Jul-Sep. 2019;9.(۳)
8. Tanaomi MM, Asaadi RR. 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. 2017;6(4):111-21.
9. Yousefi H, Asadbegi M, Haji Khaje Loo S R. Extracting the criteria for faculty members rank promotion through the application of comparative study of selected universities. IRPHE. 2020; 25 (4) :73-95
10. Al-Dawish Ibb, Abdal-Aziz bin Sulayman, al-Shaya, Salih bin Sulayman. Developing standards for promotion for faculty members in Saudi universities in light of some Arab and international experiences. Education: a peer-reviewed scientific journal for educational, psychological and social research. (Al-Azhar). Apr 2020; 3,183: 559-612. [Arabic]
11. Shamshiri Babak, Salimi Ghasem, Sangi Forough. Criteria for promotion of faculty members in the field of humanities from the perspective of the experiences of world-renowned universities and the experiences of faculty members of Shiraz University. Higher education in Iran. 1397; 10 (1): 99-131[Persian]
12. .Shariati, Fahimeh. Freedom and its Components in the Transcendent Wisdom of Mulla Sadra. Meeting of Strategic Leadership Thoughts. 2012. Tehran, Iran. [Persian]
13. Atapour, Hashem, Fahimnia, Fatima, Naghshineh, Nader. Expertise recovery: A review of the basics, methods, and models. Journal of Information Processing and Management. 1395; 31 (3): 651-673. [Persian]
14. .Jafari, Nasrollah. Contemplation on the Concept of "Commitment" and "Obligation" in the Shiah's Jurisprudence and Iran Civil Law. Legal Studies 1396; 9 (3): 75-96. [Persian]
15. [Cited 2020 Apr 24]. Available from: <http://wikifeqh.ir/%D8%AA%D8%B9%D9%87%D8%AF>. [Persian]
16. Ahmadi, Mohammad Reza. Contemplation on the Concept, Principles and Types of Commitment. Public Law Research. 1388; 11 (26): 7-42. [Persian]
17. Tönnies F, Harris J. Community and civil society. Cambridge Univ Pr; 2001 Jul 2.
18. Yazdani, Shahram; Haji Ahmadi, Maryam; Hosseini Abardeh, Maryam; Shahriari, Alireza. Scientific hegemony, Book One: Concepts, Vocabulary, and Definitions. 1998. National Center for Strategic Research in Medical Education. Tehran. [Persian]
19. Yazdani, Shahram; Jebeli, Hadi; Karimnia Rad, Emad; Hosseini Abardeh, Maryam. Fighting



Corruption in Higher Education, National Center for Strategic Research in Medical Education. [Persian]

20. Iranian Commission of Medical Sciences Journals [Cited 2020 Sep 12]. Available from: <https://journals.research.ac.ir/page/208/%D8%B1%D8%A7%D9%87%D9%86%D9%85%D8%A7%D8%B%8C-%DA%A9%D8%B4%D9%88%D8%B1%DB%8C-%D8%B1%D8%B3%DB%8C%D8%AF%DA%A>

F%DB%8C-%D8%A8%D9%87-%D8%AA%D8%AE%D9%84%D9%81%D8%A7%D8%AA-%D9%BE%DA%98%D9%88%D9%87%D8%B4%DB%8C.[Persian]

21. Ghaedi Maryam, Madhooshi Mehrdad, Razeghi Nader, Safai Qadiklaie Abdolhamid. The Causes and Backgrounds of Academic Corruption and Its Consequences. Research and Planning in Higher Education, Volume 24, issue 1, pp. 113-135. [Persian].