

Original

*Evaluation of the Research Status of Faculty Members and Those Subject to Academic Stagnation at Mazandaran University of Medical Sciences*

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

1. PhD in Higher Education, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.
2. Assistant Professor, Center for Studies and Development of Medical Sciences Education, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.
3. Professor, Psychosomatics Research Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Internal Medicine, Faculty of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.
5. Associate Professor, Department of Anesthesiology, School of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.
6. Associate Professor, Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.
7. Professor, Department of Pharmaceutics, Faculty of Pharmacy, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.
8. Associate Professor, Amol Faculty of Nursing and Midwifery, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.
9. PhD in Higher Education, Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.
10. PhD in Curriculum Planning, Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.
11. MSc in Clinical Psychology, Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.

\*.Corresponding Author: Nassim Ghahrani. E-mail: shhosseini@mazums.ac.ir

(Received 24 May 2025 Accepted 5 April 2026)

**Abstract**

Paying attention to the academic promotion of faculty members is of great importance in universities since ignoring it can lead to academic stagnation of faculty members and a decrease in their motivation. In the Ministry of Health regulations, examples of academic stagnation for faculty members include failure to be promoted for 3 consecutive years, or for 4 alternating years, and failure to be promoted to a higher rank within the specified period of time. Since the most important factor affecting academic stagnation in previous studies was identified as the research factor, this study was conducted to evaluate the research status of faculty members and those subject to academic stagnation at Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran. This study is of an applied purpose and uses a descriptive and prospective method to evaluate the status of theses and dissertations in the last 5 years, from 2018 to 2022. In this study, a census was conducted to examine all the research activities of all faculty members of Mazandaran University of Medical Sciences, which consisted of 546 people. Data were collected, and the findings were reported with descriptive statistics, frequency, and percentage. The findings of this study showed that 46.7% of all faculty members' research resulted in articles, while this rate was 41.5% among those subject to academic stagnation. It was also determined that the highest rate of academic stagnation is among assistant professors who have not been promoted to the rank of associate professor in the past 8 years. In this study, it was determined that those subject to academic stagnation, the same as other faculty members, did not publish more than half of their research articles. Therefore, the researchers suggested conducting more in-depth qualitative and mixed studies to identify the causes of academic stagnation, challenges, and necessary solutions.

**Keywords:** Academic stagnation, Career promotion, Faculty members, Promotion policies, Research performance.

## ارزیابی وضعیت پژوهشی اعضای هیئت علمی و مشمولان رکود علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران

نسیم قهرانی<sup>۱</sup>، فتنه عموی<sup>۲</sup>، سیدحمزه حسینی<sup>۳\*</sup>، فرهاد غلامی<sup>۴</sup>، عالیه زمانی کیاسری<sup>۵</sup>، سیاوش مرادی<sup>۶</sup>، پدram ابراهیم نژاد<sup>۷</sup>، سیدحمید شریف نیا<sup>۸</sup>، رقیه ولی پور  
خواجه غیائی<sup>۹</sup>، مریم نعمتی<sup>۱۰</sup>، اعظم اسمعیلی قاجاری<sup>۱۱</sup>

### چکیده

توجه به ارتقای علمی اعضای هیئت علمی از اهمیت بسیار بالایی در دانشگاه‌ها برخوردار است، زیرا بی توجهی به آن می‌تواند منجر به رکود علمی اعضای هیئت علمی و افت انگیزه آنان شود. در آیین‌نامه وزارت بهداشت، مصدایق رکود علمی اعضای هیئت علمی را ترفیع‌نگرفتن در ۳ سال متوالی، یا در ۴ سال متناوب و ارتقایافتن به مرتبه بالاتر در مدت زمان تعیین شده مطرح شده است. از آنجا که مهم‌ترین عامل مؤثر بر رکود علمی در مطالعات پیشین، عامل پژوهش‌شناسایی شد، بنابراین، مطالعه حاضر با هدف ارزیابی وضعیت پژوهشی اعضای هیئت علمی و مشمولان رکود علمی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران صورت گرفته است. این مطالعه از نوع هدف کاربردی و با روش توصیفی پیمایشی به ارزیابی وضعیت پایان‌نامه‌ها در ۵ سال اخیر، از سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۱، پرداخته است. در این مطالعه به صورت سرشماری به بررسی تمامی فعالیت‌های پژوهشی همه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، که ۵۴۶ نفر بودند، پرداخته شد. داده‌ها جمع‌آوری شد و یافته‌ها با آمار توصیفی و فراوانی و درصد گزارش شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد ۴۶/۷ درصد از پژوهش‌های اعضای هیئت علمی منتهی به مقاله شد که این میزان در مشمولان رکود علمی ۴۱/۵ درصد بوده است. همچنین مشخص شد بالاترین آمار رکود علمی در استادیارانی است که موفق نشده‌اند در ۸ سال گذشته به رتبه دانشیاری ارتقا یابند. در این مطالعه مشخص شد مشمولان رکود علمی همانند سایر اعضای هیئت علمی بیش از نیمی از پژوهش‌های خود را منتج به مقاله نمودند. بنابراین، پژوهشگران انجام مطالعات عمیق‌تر کیفی و ترکیبی را برای شناسایی علل رکود علمی، چالش‌ها و راهکارهای لازم پیشنهاد کردند.

**واژه‌های کلیدی:** رکود علمی، ارتقای شغلی، اعضای هیئت علمی، سیاست‌های ارتقا، عملکرد پژوهشی.

۱. دکترای تخصصی آموزشی عالی، معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.
۲. استادیار، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.
۳. استاد، روان‌پزشک، مرکز تحقیقات روان‌تنی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.
۴. استادیار، گروه داخلی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.
۵. دانشیار گروه بیهوشی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.
۶. دانشیار، گروه پزشکی اجتماعی، مرکز رشد آموزش، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.
۷. استادیار، گروه داروسازی، دانشکده داروسازی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.
۸. دانشیار، دانشکده پرستاری و مامایی آمل، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.
۹. دکترای آموزش عالی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.
۱۰. دکترای تخصصی، برنامه‌ریزی درسی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.
۱۱. کارشناسی ارشد، روان‌شناسی بالینی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.

Email: shhosseini@mazums.ac.ir

\* نویسنده مسئول: دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۰۳ تاریخ ارجاع جهت اصلاحات: ۱۴۰۴/۱۱/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۱/۱۶

## مقدمه

اعضای هیئت علمی توسعه دانش و تربیت دانشجویان را برعهده دارند که راهکارهای افزایش انگیزش سطح خرد و کلان آنها بسیار حائز اهمیت است (۱). جذب و نگهداشت اعضای هیئت علمی، نقطه حساس نظام سلامت است. بر این اساس تولید و تدوین استانداردها و شاخص‌های احراز و ارتقای صلاحیت آنها باید بسیار دقیق و عالمانه صورت گیرد (۲). آیین‌نامه ارتقا در مؤسسات آموزش عالی در سراسر دنیا جایگاه ویژه‌ای دارد. دانشگاه استنفورد سه عامل آموزش، پژوهش و خدمات اجرایی را در ارتقای اعضای هیئت علمی تأثیرگذار می‌داند که البته عامل اجرایی و مدیریتی عامل اصلی نیست اما در روند ارتقا مؤثر است (۳). اعضای هیئت علمی از نخبگان علمی کشور هستند و پیشرفت جامعه تا حدود زیادی به تلاش‌ها و فعالیت‌های آنها بستگی دارد؛ بنابراین، لازم است بازبینی اساسی در این زمینه صورت گیرد (۴). اما موضوع مهمی اینجا مطرح است؛ اگر این انتظارات برآورده نشود و موجبات ارتقای اعضای هیئت علمی به هر دلیلی صورت نگیرد چه؟ در اینجا با اصطلاح رکود یا فلات در زمینه حرفه‌ای مواجه هستیم که این امر به توقف در پیشرفت فرد مربوط است که افراد به‌طور موقت یا دائم در طول فرایند شغلی خود تجربه می‌کنند و می‌تواند نوعی افسردگی یا شکست را القا کند (۵-۷).

با توجه به اهمیت ارتقای حرفه‌ای به‌ویژه در اعضای هیئت علمی که نقش بسزایی در تربیت دانشجویان و آینده‌سازان کشور را برعهده دارند، در ایران نیز همانند سایر کشورها به مبحث ارتقا و قطب مخالف آن، یعنی رکود علمی، توجه شده است، به طوری که در آیین‌نامه وزارت بهداشت، مصادیق رکود علمی اعضای هیئت علمی را ترفیع‌نگرفتن در ۳ سال متوالی، یا در ۴ سال متناوب و ارتقایافتن به مرتبه بالاتر در مدت زمان

تعیین‌شده مطرح شده است. در این دستورالعمل، حداکثر زمان توقف در رتبه استادیاری یا دانشیاری برای استخدام‌شدگان جدید در دانشگاه‌های تیپ یک، ۸ سال، در دانشگاه‌های تیپ دو، ۹ سال، و در دانشگاه‌های تیپ سه، ۱۰ سال است. در صورت ارتقایافتن طی مدت زمان ذکرشده، افراد مشمول رکود علمی شده و جهت رسیدگی به هیئت ممیزه دانشگاه معرفی می‌شوند (۱۰). برخی پژوهش‌ها علل مختلف رکود علمی را در وظایف متعدد اعضای هیئت علمی، شرکت در جلسات و انجمن‌ها و ساعات طولانی کار را از عوامل نبود موفقیت فردی، فقدان اشتیاق شغلی، تمایل نداشتن به روزآمد کردن دانش شغلی و نبود انگیزه‌های داخلی و بیرونی ذکر کردند که متعاقب آن افراد دچار استرس، احساس ناامیدی و شکست می‌شوند (۴، ۸، ۹، ۱۱). اما در میان وظایف هفتگانه اعضای هیئت علمی و اهمیت توجه به آن، مهم‌ترین عامل از دید برخی محققان عامل پژوهش و کسب‌نکردن امتیاز لازم در این بخش توسط اعضای هیئت علمی بوده است. این تحقیقات نشان داد باوجود اهمیت آموزش در سایر کشورها، در ایران آموزش در رتبه پس از پژوهش قرار دارد و در بیشتر مواقع کسب‌نکردن امتیازات لازم در بخش پژوهش منجر به رکود علمی اعضای هیئت علمی می‌شود و همچنین توجه به فعالیت‌های پژوهشی عامل مهم رتبه‌بندی دانشگاه‌ها است (۱۵-۱۲). با توجه به مطالب ارائه‌شده و اهمیت موضوع رکود علمی و بررسی عوامل مرتبط با آن و با توجه به اهمیت مبحث پژوهش در کسب امتیاز در ترفیع و ارتقای علمی و جلوگیری از رکود علمی، در این پژوهش به ارزیابی توصیفی وضعیت پژوهشی اعضای هیئت علمی مشمول رکود پرداختیم اما لازم است در ابتدا به بررسی وضعیت پژوهشی همه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مازندران در استخراج مقالات از طرح‌های تحقیقاتی و پایان‌نامه‌هایی بپردازیم که سرپرستی آن را

به عهده داشتند و سپس وضعیت پژوهشی مشمولان رکود علمی را ارزیابی کنیم.

## روش کار

این مطالعه از نوع هدف کاربردی و از نوع روش توصیفی - پیمایشی است و وضعیت پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران در استخراج مقالات را ارزیابی می‌کند. در این پژوهش همه فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه، که شامل ۵۴۶ نفر هستند، اعم از طرح‌های تحقیقاتی و پایان‌نامه‌های دانشجویی و مقالات برگرفته از آنها به صورت تمام‌شماری ارزیابی شد. نگارندگان پس از دریافت کد اخلاق، همه طرح‌های تحقیقاتی و پایان‌نامه‌های دانشجویان را طی پنج سال، از ابتدای سال ۱۳۹۷ تا انتهای سال ۱۴۰۱، از خروجی سامانه سیات از معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه استعلام گرفتند؛ زیرا تمامی فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی، چه از نوع طرح تحقیقاتی و چه پایان‌نامه دانشجویی، در سامانه سیات ثبت می‌شود. سپس به صورت خوداظهاری از تمامی اعضای هیئت علمی پرسش شد که آیا هر کدام از طرح‌های تحقیقاتی و پایان‌نامه‌ها به مقاله منتج شد یا خیر؛ بدین صورت که فایل اکسل خروجی از نرم‌افزار سیات که در معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه جمع‌بندی شده بود، در اختیار تیم پژوهش قرار گرفت و بر آن اساس طی تماس تلفنی با اعضای هیئت علمی درباره منتج شدن یا نشدن مقالات از آن طرح‌ها و پایان‌نامه سؤال شد و با عدد صفر و یک مشخص شد.

ملاک پذیرش و یا چاپ مقاله در مجلات معتبر (ISI, Scopus, PubMed, ISI) و سایر مجلات علمی پژوهشی) بوده است (با این شرایط عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر درج شد) و صرف ثبت کردن پیش‌نویس اولیه مقاله در مجله ملاکی بر استخراج مقاله از طرح و پایان‌نامه نبوده است. سپس این داده‌ها با

سامانه علم‌سنجی بازبینی و نتایج جهت تأیید نهایی به رؤسای دانشکده‌ها ارسال شد. سپس اعضای هیئت علمی دارای رکود علمی توسط معاونت آموزشی دانشگاه شناسایی شدند و وضعیت پژوهشی آنان نیز ارزیابی و مشخص شد که چه تعداد از طرح‌های تحقیقاتی و پایان‌نامه‌هایی که مشمولان رکود علمی سرپرستی آنان را به عهده داشتند به مقالات، چه به صورت پذیرش و چه چاپ‌شده، منتج شده است. فهرست دقیق مشمولان رکود علمی منطبق بر آیین‌نامه وزارت بهداشت، از واحد امور هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران جمع‌آوری شد. مشمولان رکود علمی شامل اعضای هیئت علمی بودند که در ۳ سال متوالی، یا در ۴ سال متناوب ترفیع نگرفته و یا در ۸ سال گذشته موفق به ارتقا به مرتبه علمی بالاتر نشده‌اند.

## یافته‌ها

در این پژوهش به ارزیابی توصیفی فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی درخصوص مقالات برگرفته از طرح‌های تحقیقاتی و پایان‌نامه‌هایی پرداختیم که سرپرستی آنها را به‌عنوان استاد راهنما به عهده داشتند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد طی ۵ سال، از سال ابتدای سال ۱۳۹۷ تا انتهای سال ۱۴۰۱، توسط تمام اعضای هیئت علمی، ۱۲۴۵ پایان‌نامه ارائه شد که تنها ۵۲۲ مورد از آنها به مقاله منتج شده است. همچنین ۸۵۶ طرح تحقیقاتی در این بازه زمانی ارائه شد که ۴۵۹ مورد منتج به مقاله شد. بنابراین از ۲۱۰۱ پژوهش انجام‌شده با عنوان پایان‌نامه و طرح تحقیقاتی، ۹۸۱ مورد به مقاله ختم شد که ۴۶/۷ درصد کل پژوهش‌ها است. تمامی اعضای هیئت علمی و کارشناس پژوهشی دانشکده‌ها درجهت گردآوری یافته‌های مقالات منتج از طرح‌ها و پایان‌نامه مشارکت داشتند. گزارش یافته‌ها در جدول شماره ۱ به تفکیک دانشکده‌ها ارائه شده است. در ادامه، وضعیت مشمولان رکود علمی بررسی شد.

## بحث

این مطالعه با هدف ارزیابی توصیفی، فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی در جهت تولید مقالات برگرفته از طرح‌های تحقیقاتی و پایان‌نامه‌هایی که سرپرستی آن را به‌عنوان استاد راهنما به عهده داشتند و همچنین مشمولان رکود علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران طی ۵ سال، از سال ۱۳۹۷ الی ۱۴۰۱، پرداخته است. توجه به فعالیت‌های پژوهشی هم در ارتقای مرتبه علمی اعضای هیئت علمی و هم در ترفیع سالانه آنان بسیار اهمیت دارد، و همان‌طور که پژوهشگران در سایر مطالعات مطرح کردند، عامل مهم در ارتقای علمی اعضای هیئت علمی و متعاقب آن رعایت نکردن آن در رکود علمی آنان، عامل پژوهش است. آنان بیان داشتند با توجه به اهمیت پژوهش در رتبه‌بندی دانشگاه‌ها، گویا کمیت پژوهش‌ها بیشتر اهمیت دارد تا کیفیت آنها (۱۸-۱۶)، اما مطالعه دیگری عامل ضعف در فعالیت‌های پژوهشی و متعاقب آن رکود علمی را در محدودیت‌های علمی، ارتباطی، اطلاعاتی، مالی و مهم‌تر از آن باورها و نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به پژوهش دانست (۱۹).

مطالعه‌ای دیگر از عوامل رکود علمی و بی‌توجهی به بخش پژوهش نیز کاهش گزنت‌ها، نبود تشویق مالی، نبود فرصت کافی، و اعتقاد برخی اساتید به اهمیت آموزش به بخش پژوهش دانستند. از طرفی باید این امر را در نظر گرفت که به‌منظور ارتقای مرتبه علمی، اعضای هیئت علمی به تولیدکننده کالاهای دانشی تبدیل نشوند زیرا انعقاد قراردادهای پژوهشی و تولید مقالات می‌تواند باعث بهبود رتبه دانشگاه‌ها و رفع مسائل اقتصادی دانشگاه‌ها شود که در سیاست‌های ارتقا نمایان است و این امر موجب مبدل‌ساختن مقالات به کالای دانشی می‌شود (۲، ۲۰). پس توجه به کیفیت پژوهش‌ها و کاربرد آن‌ها در بهبود کیفیت عملکرد دانشگاه‌ها حائز اهمیت است.

براساس آیین‌نامه، از میان ۵۴۶ نفر عضو هیئت علمی، ۴۷ نفر مشمول رکود علمی بودند، به‌طوری که از ۳۴۳ نفر استادیار، ۴۱ نفر (۱۱/۹ درصد) و از ۱۳۲ نفر دانشیار، ۶ نفر (۴/۵۴ درصد) مشمول رکود علمی بوده‌اند؛ یعنی در ۳ سال متوالی یا ۴ سال متناوب موفق به کسب ترفیع نشده یا در ۸ سال گذشته به مرتبه علمی بالاتر ارتقا نیافتند. وضعیت مشمولان رکود نسبت به ترفیع‌نگرفتن و ارتقا براساس آیین‌نامه در جدول شماره ۲ آمده است. همان‌طور که در جدول شماره ۲ آمده است، بیشترین علت رکود علمی، مربوط به ارتقانگرفتن مرتبه علمی و در استادیاران است به‌طوری که از ۴۷ نفر از مشمولان رکود علمی، ۳۰ نفر (۶۳/۹ درصد) از استادیاران هستند که در ۸ سال گذشته موفق به ارتقا به دانشیاری نشده‌اند. از آنجا که در مطالعات پیشین مهم‌ترین عامل رکود را ضعف در فعالیت‌های پژوهشی دانسته‌اند، در این بخش به ارزیابی وضعیت پژوهشی در بخش مقالات برگرفته از پایان‌نامه و طرح تحقیقاتی در مشمولان رکود علمی پرداختیم که نتایج آن در جدول شماره ۳ آمده است.

در نتایج جدول شماره ۱، ۴۶/۷ درصد از پژوهش‌های اعضای هیئت علمی به مقاله منتهی شد که براساس جدول شماره ۳ در مشمولان رکود علمی این میزان، ۴۱/۵ درصد است که در هر دو مورد نشان‌دهنده آن است که کمتر از نیمی از پژوهش‌های انجام‌شده به مقاله ختم شده است. این میزان در اعضای هیئت علمی که مشمول رکود علمی نبودند، ۴۷/۰۵ درصد بوده است.

همچنین در مقایسه جدول شماره ۳ و جدول شماره ۲ می‌توان نتیجه گرفت نسبت فعالیت‌های پژوهشی مشمولان رکود علمی به فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی ۱۳۵ به ۲۱۰۱ (۶/۴۳ درصد) است و نسبت مقالات مشمولان رکود علمی به مقالات کل اعضای هیئت علمی ۵۶ به ۹۸۱ (۵/۷ درصد) است.

کارشناسان پژوهشی در گروه‌های آموزشی می‌تواند موجب کاهش فعالیت‌های پژوهشی شود.

از آنجا که مطالعه حاضر فقط به ارزیابی توصیفی وضعیت پژوهشی و نسبت مقالات ارائه شده به کل طرح‌های تحقیقاتی و پایان‌نامه‌های اساتید می‌پردازد و سایر فعالیت‌های پژوهشی که می‌تواند در ارتقای مرتبه و ترفیع گرفتن یا نگرفتن اعضای هیئت علمی اثرگذار باشد، ارزیابی نشده است، لازم است مطالعات دیگری به ارزیابی کامل فعالیت‌های هیئت علمی اعم از پژوهشی، آموزشی، فرهنگی و اجرایی اعضای هیئت علمی پرداخته شود یا به‌طور دقیق و جامع علل مؤثر بر ارتقا و رکود علمی شناسایی شود.

از محدودیت‌های این پژوهش دریافت عناوین طرح‌های تحقیقاتی و پایان‌نامه‌هایی بود که اعضای هیئت علمی سرپرستی آن‌ها را به‌عنوان استاد راهنما در دانشگاه علوم پزشکی مازندران به عهده داشتند. بنابراین سایر پژوهش‌ها که در دیگر دانشگاه‌ها انجام شده و یا سرپرستی پایان‌نامه به‌عنوان استاد مشاور انجام شده بررسی نشد و این خود از محدودیت‌های پژوهش حاضر است. بنابراین آنچه اهمیت دارد، توجه به تمام جوانب و علل تأثیرگذار بر ارتقای اعضای هیئت علمی است زیرا بی‌توجهی به هر یک از آنها می‌تواند باعث رکود علمی آنان شود و این امر خود می‌تواند به بی‌انگیزگی و افت عملکرد آنان منجر شود. در پایان، پیشنهاد می‌شود مطالعات کیفی و ترکیبی برای دستیابی به علل رکود علمی، چالش‌های مسیر ارتقا و ارائه راهکارهای لازم جهت ارتقای علمی اعضای هیئت علمی و پیشگیری از رکود علمی آنان و همچنین ارزیابی توصیفی و تحلیلی سایر فعالیت‌های اعضای هیئت علمی نیز انجام شود.

### نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر برگرفته از طرح تحقیقاتی مصوب در

اهمیت به بعد پژوهش در سایر کشورها نیز وجود دارد اما آنچه در آنجا مهم است توجه به کیفیت و کاربردی بودن پژوهش‌هاست اما در ایران بیشتر به کمیت آن‌ها در نظام ارتقا توجه می‌شود (۲۱). در همین زمینه، در مطالعه‌ای سهم پژوهشگران ایرانی در مجلات علمی نامعتبر بررسی شد و معیار پژوهشی موجود در نظام ارتقای مرتبه علمی را علت اصلی انگیزش برای چنین کاری دانستند (۲۲-۲۱). برخی از مطالعات در علل رکود علمی در بخش فعالیت‌های پژوهشی، نداشتن دانشجویان تحصیلات تکمیلی در بعضی از گروه‌های آموزشی مطرح کردند که این امر باعث کاهش پایان‌نامه‌ها و کاهش مقالات شد که راهکار این مورد را تعامل هرچه بیشتر اعضای هیئت علمی بین گروه‌ها دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها در زمینه پژوهش مطرح کردند که این نتیجه با نتایج مطالعه دیگر هم‌سو است.

مطالعه‌ای دیگر به شیوه کیفی به بررسی علل و راهکارها و چالش‌های رکود علمی پرداخت و از دیدگاه صاحب‌نظران آن مطالعه نیز کمیت پژوهش در ارتقای اعضای هیئت علمی بسیار مورد توجه قرار گرفته که لازم است به سایر مؤلفه‌ها نیز اهمیت داده شود. در آن مطالعه پیامدها و راهکارهای رکود علمی نیز بیان شد که با میسر نمودن آن‌ها بسیاری از موانع مسیر پژوهشی مرتفع می‌شود (۲۲).

در این مطالعه نسبت مقالات به کل پژوهش‌ها به تفکیک هر دانشکده ذکر شده است. با این ارزیابی می‌توان به رصد و پیگیری مسئولین و اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها در استنتاج مقالات پی برد. نتایج نشان داد هم در مشمولان رکود علمی و هم غیر از آن، کمتر از نیمی از پژوهش‌های انجام شده به مقاله ختم شده است. آنچه بیان شد اهمیت پژوهش در مطالعات پیشین را مطرح می‌کند. اینکه محدودیت‌های ارائه گزنت و همچنین ارائه تشویقی به طرح‌های تحقیقاتی منتج به مقاله، همچنین نبود دانشجویان تحصیلات تکمیلی و یا

دانشگاه علوم پزشکی مازندران با عنوان «رکود علمی: تشخیص و پیشگیری» است. در مطالعه حاضر صرفاً به بیان بخش کمی پژوهش پرداخته شد. از آنجا که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها از نخبگان علمی هستند، بنابراین، جذب و نگهداشت آنان در پیشبرد اهداف دانشگاه‌ها بسیار حائز اهمیت است. علل مختلفی برای رکود علمی شناسایی شد، اما پژوهش‌ها مهم‌ترین آن را علل پژوهشی دانستند. این مطالعه به ارزیابی فعالیت‌های پژوهشی همه اعضای هیئت علمی طی پنج سال، از ابتدای سال ۱۳۹۷ تا انتهای سال ۱۴۰۱، پرداخت.

فعالیت‌های پژوهشی شامل طرح‌های تحقیقاتی و سرپرستی پایان‌نامه‌های دانشجویی در مقاطع مختلف است. منتج شدن مقاله از فعالیت‌های پژوهشی به معنای انتشار دانش تحت عنوان پذیرش و یا چاپ مقاله در مجلات معتبر (ISI، Scopus، PubMed، ISI) و سایر مجلات علمی پژوهشی) بوده است. بنابراین، اهمیت بالایی در سیر پژوهش‌ها دارد. در این مطالعه این روند در مشمولان رکود علمی نیز ارزیابی شد و میزان پژوهش آنان ارزیابی شد. پژوهشگران به این

نتیجه دست یافتند که بیش از نیمی از پژوهش‌ها به مقاله ختم نمی‌شود و به عبارتی به مرحله انتشار دانش تحت عناوینی که ذکر شد نمی‌رسند و این وضعیت هم در مشمولان رکود علمی و هم همه اعضای هیئت علمی مشهود است. بنابراین، برای ارزیابی دقیق‌تر و کشف سایر علل تأثیرگذار بر ترفیع و ارتقا و رکود علمی توصیه می‌شود مطالعات عمیق‌تر از نوع کیفی و ترکیبی انجام شود تا علل، چالش‌ها و راهکارهای لازم شناسایی شوند.

### قدردانی

این پژوهش برگرفته از طرح تحقیقاتی مصوب در دانشگاه علوم پزشکی مازندران با کد اخلاق IR.MAZUMS.REC.1401.449 بوده است. نگارندگان از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مازندران و صاحب‌نظران و همکارانی که در این پژوهش همکاری کردند، تشکر و قدردانی می‌کنند.

جدول شماره ۱. وضعیت فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران طی پنج سال (۱۴۰۱-۱۳۹۷)

دانشکده	پایان نامه	طرح	کل پژوهش	مقالات برگرفته از پایان نامه	مقالات برگرفته از طرح	کل مقالات	درصد کل مقالات به کل پژوهش‌ها
پزشکی	۴۴۴	۲۲۰	۶۶۴	۱۴۳	۸۷	۲۳۰	۳۴/۷
داروسازی	۳۳۱	۹۹	۴۳۰	۱۰۰	۳۶	۱۳۶	۳۱/۷
دندان پزشکی	۱۵۴	۳۲	۱۸۶	۸۹	۱۶	۱۰۵	۵۶/۵
پرديس رامسر	۳	۱۰۰	۱۰۳	۰	۷۵	۷۵	۷۲/۹
بهداشت	۱۰۸	۱۲۶	۲۳۴	۵۸	۷۷	۱۳۵	۵۷/۷
پرستاری مامایی	۱۳۲	۸۰	۲۱۲	۸۶	۴۳	۱۲۹	۶۰/۹
پیراپزشکی ساری	۳۱	۳۸	۶۹	۲۹	۱۹	۴۸	۶۹/۶
فناوری نوین	۳۸	۴۷	۸۵	۱۷	۲۷	۴۴	۵۱/۸
دانشکده‌های آمل	۳	۱۰۰	۱۰۳	۰	۷۵	۷۵	۷۲/۹
پرستاری بهشهر	۱	۱۴	۱۵	۰	۴	۴	۲۶/۷
جمع کل	۱۲۴۵	۸۵۶	۲۱۰۱	۵۲۲	۴۵۹	۹۸۱	۴۶/۷

جدول شماره ۲. وضعیت استادیاران و دانشیاران مشمول رکود در ترفیع و ارتقا

رتبه علمی	صرفاً ترفیع نگرفتن	ترفیع نگرفتن و ارتقا نگرفتن	صرفاً ارتقا نگرفتن	کل مشمولان رکود علمی	نسبت به کل اعضای هیئت علمی در آن مرتبه علمی
استادیار	۰	۱۱	۳۰	۴۱	۴۱ به ۳۴۳ (۱۱/۹٪)
دانشیار	۲	۰	۴	۶	۶ به ۱۳۲ (۴/۵۴٪)
جمع	۲	۱۱	۳۴	۴۷	۴۷ به ۴۷۵ (۹/۹٪)

جدول شماره ۳. وضعیت فعالیت‌های پژوهشی مشمولان رکود علمی در ۵ سال گذشته (۱۴۰۱-۱۳۹۷)

رتبه علمی	پایان نامه	طرح	کل پژوهش	مقالات برگرفته از پایان نامه	مقالات برگرفته از طرح	کل مقالات	درصد کل مقالات به کل پژوهش‌ها
استادیار	۱۰۰	۱۹	۱۱۹	۳۶	۱۳	۴۹	۴۱/۲
دانشیار	۱۵	۱	۱۶	۶	۱	۷	۴۳/۷۵
جمع	۱۱۵	۲۰	۱۳۵	۴۲	۱۴	۵۶	۴۱/۵

## References

- Heidari A, Beheshty SS, Shahriyari M, Navah A. Sociological analysis of career plateau among faculty members in Iranian Universities based on grounded theory approach. *J Appl Sociol.* 2020;31(2):95-122.
- Abbaspour A, Khorsandi A, Kalantari A, Forghani MM, Moradi K. Evolution of the conception of faculty promotion in the context of policy discourses. *Strategic Stud public policy.* 2021;10(37):160-79.
- 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 Med Educ Develop.* 2021;12(1):44-60. [Persian]
- Jingning Z. Promotion criteria, faculty experiences and perceptions: a qualitative study at a key university in China. *Int J Educ Develop.* 2013;33(2):185-95.
- Salimi Pormehr S, Sattari S, Soleimani T. Identifying psychological factors affecting the stagnation of faculty members at Ardabil university of medical sciences. *Quart J Educ Leadership Manage.* 2019;14(3):83-101.

- [Persian]
6. Kreuter, E. Why career plateaus are healthy? 2004. 22, 87. Retrieved from <http://www.lucaonline.com/cpajournal/old>.
  7. Allen TD, Eby LT, Poteet ML, Lentz E, Lima L. Career benefits associated with mentoring for protégé: a meta-analysis. *J Appl Psychol.* 2004;89(1):127-36.
  8. Oriarewo GO, Agbim KC, Owoicho M. entrepreneurial success, knowledge workers plateauing and turnover: the impact of relatedness. *Int J Sci Res Public.* 2013;3(6):1-7.
  9. Ahadi A, Shirazi M, Sadr SS, Mojtahedzadeh R. Correlation between readiness to change and burnout among academic staff of basic sciences in school of medicine Tehran university of medical sciences. *Iran J Forensic Med.* 2015;21(1):13-9. [Persian]
  10. Development document of the supreme council of cultural revolution. 2024. [Persian]
  11. Ranjba-pirmousa Z, Zarei H. Situation of articles published and their citations of Tehran and Shahid Beheshti universities of medical sciences in web of science database. *Res Med Educ.* 2016;8(3):24-33.
  12. Norouzi A, Zare A, Shirali R. Factors effecting career Plateau in physical education faculty members in Iran. *Quart J Res and Plan High Educ.* 2023;22(3):19-35.
  13. Didehban HO, Mirzazadeh AZ, Khankeh HR. Exploring the experience of medical faculty members about the challenges of academic faculty promotion system in the Iranian context: a qualitative study. *Pak J Med Health Sci.* 2021;15(5):1241-8.
  14. Mohammadi H, Mir Hosseini S. A comparative study of criteria faculty members' development in higher education. *J Sci Technol Policy Res.* 2008;3(1):90-106.
  15. Gandomkar R, Salsali M, Mirzazadeh A. Factors influencing medical education in clinical environment: experiences of clinical faculty members. *Iran J Med Educ.* 2011;11(3):279-90.
  16. Beasley BW, Wright SM, Cofrancesco J Jr, Babbott SF, Thomas PA, Bass EB. Promotion criteria for clinician-educators in the United States and Canada. a survey of promotion committee chairpersons. *JAMA.* 1997;278(9):723-8.
  17. Asadi A, Taheri M, Salari A. The survey of educational needs to empower faculties in GUMS. *Res Med Educ.* 2016;8(2):37-48. [Persian]
  18. Salajegheh M. Organizational impact of faculty development programs on the medical teacher's competencies. *J Educ Health Promot.* 2021;10:430.
  19. Salajegheh M, Hekmat SN, Macky M. Challenges and solutions for the promotion of medical sciences faculty members in Iran: a systematic review. *BMC Med Educ.* 2022;22(1):406.
  20. Mahmoud's leadership (2013). Where is the problem of research stagnation? Shamseh: Electronic publication of the Organization of Libraries, Museums and Documents Center of Astan Quds Razavi, 5(number 19-20 summer and autumn 2012, 1-2).
  21. Salimi Pormehr S, Sattari S, Soleimani T. Presenting a model explaining the factors affecting the faculty academic recession at Ardabil university of medical sciences. *Int J Organiz Leadership.* 2020;9(4):256-72.
  22. Ghahrani N, Amuei F, Hosseini SH, Gholami F, Moradi S, Ebrahimnejad P, et al. Effective factors and strategies to deal with scientific stagnation from the perspective of Mazandaran university of medical sciences faculty members: a qualitative study. *J Mazandaran Univ Med Sci.* 2024;34(232):180-90.