

آیین‌نامه ارتقا یا شیب لغزنده سقوط اخلاقی اعضای هیئت علمی (آیین‌نامه مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸)

حسن بوسلیکی^۱

اولین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب؛ الگوی نظام انقلابی تمدن ساز

International Conference on the Second Step of the Revolution

چکیده

ارتقای اخلاقی و معنوی جامعه تابع عوامل متعددی است. در این بین گروه‌های مرجع، که در برهه‌های مختلف تغییر می‌کنند، تأثیری ویژه در اقبال جامعه به اخلاقیات دارند. امروز استادان دانشگاه و اعضای هیئت علمی جزو گروه‌های مرجع اصلی جامعه به شمار می‌روند. بدرفتاری‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی گاه ناشی از عوامل فردی و شخصی و گاه محصول عوامل ساختاری است. در پژوهش حاضر، سعی کرده‌ایم نشان دهیم آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی (مصوبه ۱۳۹۴/۱۲/۱۸) و آیین‌نامه اجرایی آن چگونه زمینه برخی بدرفتاری استادان را فراهم می‌آورد.

برای پاسخ به این سؤال، ابتدا مصادیقی از تخلفات اخلاقی مهم میان اعضای هیئت را مرور کرده‌ایم و با تحلیل مفاد آیین‌نامه ارتقا و آیین‌نامه اجرایی آن، و براساس یافته‌های روان‌شناختی و نیز یافته‌های مربوط به پدیدارنگاری و تجربه‌نگاری اعضای هیئت علمی در مواجهه با این آیین‌نامه، نقاط آسیب‌خیز آن را شناسایی کرده‌ایم. این آیین‌نامه به شیوه‌هایی همچون ایجاد احساس بی‌عدالتی، تضعیف هویت اخلاقی، کاهش حساسیت اخلاقی، افزایش عامل قصه‌بافی با صوری شدن ملاک‌های ارتقا، به تخلفات اخلاقی اعضای هیئت علمی دامن می‌زند. در انتها پیشنهادهایی برای کاهش این آسیب‌ها کرده‌ایم.

واژگان کلیدی

آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی، بدرفتاری اخلاقی اعضای هیئت علمی، آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقا، عوامل ساختاری تخلفات اخلاقی، آسیب‌شناسی اخلاقی



مقدمه

«فرهنگ واژگان انگلیسی آکسفورد در سال ۲۰۱۶ واژه پسا حقیقت^۱ را به عنوان واژه برگزیده سال انتخاب کرد. این واژه به عنوان یک صفت (زمانی که در فرایند شکل گیری افکار، واقعیت‌های عینی نقش کمتری از احساسات و باورهای شخصی دارند) بیان شده است و انگیزه‌گزینش آن از روی بسامد و تکرار چشم‌گیرش در طول سال گذشته بوده است. من به این موضوع عمیقاً باور دارم که باید به گذشته بازگردیم و واژه کهن «حقیقت» را به کار ببریم» (لویتین، ۱۳۹۶: ۱۰). لویتین^۲ در همین راستا از جایگزین شدن واژگانی مثل ضد علم، حقایق نصفه و نیمه و ناآزموده، دیدگاه‌های تندرو، حقایق غیرمنتظره و ناخواسته، تئوری توطئه و به خصوص «اخبار جعلی» به جای «دروغ» گله می‌کند. برخی حُسن تعبیرها سبب می‌شوند از دروغ صریح بودن برخی گزاره‌ها و اقدامات غفلت شود. شاید حق با لویتین باشد و یکی از علت‌های کم شدن قبح اعمال فریبکارانه این باشد که به جای واژه‌های صریحی همچون دروغ، دزدی، تقلب، فریب و خیانت واژه‌های غیر صریحی مانند «انتحال علمی، سرقت ادبی، خلاف واقع‌گویی و اخبار جعلی» استفاده می‌کنیم. شاید برای درک شرایط اخلاقی جامعه، به خصوص دانشگاه‌ها، بهتر باشد از مفاهیم صریح اخلاقی استفاده کنیم. در بیانیه گام دوم انقلاب، تأکید ویژه بر اخلاق و معنویت شده است. ارتقای اخلاق و معنویت جامعه تابع عوامل بسیار گسترده‌ای است که در میان آنها، رفتار و ارزش‌های گروه‌های مرجع نقشی بی‌بدیل دارد. امروزه استادان دانشگاه (اعضای هیئت علمی) جزو گروه‌های مرجع هستند و سطح اخلاقی آنان نه تنها در اخلاق‌مداری جامعه تأثیرگذار است، بلکه می‌تواند نظام هنجاری جامعه را تغییر دهد. پژوهش حاضر ماهیت آسیب‌شناختی دارد و با هدف شناسایی بخشی از علل و زمینه‌های آسیب‌های اخلاقی موجود یا محتمل میان اعضای هیئت علمی صورت گرفته است.

همان‌گونه که در بیانیه گام دوم اشاره شد، «تلاش و جهاد [برای ارتقای شعور معنوی و وجدان اخلاقی در جامعه] بدون همراهی حکومت‌ها توفیق چندانی نخواهد یافت... حکومت‌ها نمی‌توانند آن را با قدرت قاهره ایجاد کنند، اما اولاً خود باید منش و رفتار اخلاقی و معنوی داشته باشند و ثانیاً زمینه را برای رواج آن در جامعه فراهم کنند و به نهادهای

1. Post-Trust
2. Daniel J. Levitin



اجتماعی در این باره میدان دهند». یعنی حکومت‌ها از طریق ساختارهایی که طراحی می‌کنند، به رشد اخلاق و معنویت یاری می‌رسانند. از این رو، به منظور تبیین آسیب‌های اخلاقی، در کنار عاملیت، باید به ساختارها نیز توجه کرد. از میان عوامل ساختاری نهاد علم که بر رفتار اعضای هیئت علمی تأثیرگذارند، آیین‌نامه ارتقا کانون تمرکز این پژوهش است. این آیین‌نامه بارها مورد تجدیدنظر قرار گرفته است. در پژوهش کنونی، آخرین نسخه آن که مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ شورای انقلاب فرهنگی است، مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

سؤال اصلی پژوهش را می‌توان به این شکل صورت‌بندی کرد: «محتوا و فرایند اجرای آیین‌نامه ارتقا، زمینه‌ساز کدام رفتارهای غیراخلاقی اعضای هیئت علمی است؟» برای مثال کدام مفاد آیین‌نامه مشوق اعضای هیئت علمی برای انتحال علمی است؟

در زمینه بررسی آیین‌نامه ارتقا، پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است که یا مفاد آن را مورد مطالعه قرار داده‌اند یا از منظری پدیدارشناختی، تجربیات و ذهنیت اعضای هیئت علمی درباره آن را کاوش کرده‌اند. برای دسته اول می‌توان به پژوهش شعله ارسطوپور و فاطمه احمدی‌نسب (۱۳۹۳) (نگاه آسیب‌شناسانه به آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی و پیامدهای منفی حاصل از آن در زمینه تولید علم) اشاره کرد که با نگاهی آسیب‌شناختی به مشکلات زبانی و نظام انگیزشی آیین‌نامه ارتقا مصوب ۱۳۸۹ پرداخته‌اند. همچنین می‌توان از پژوهش فریده عصاره و فرزانه عقیقیان (۱۳۹۵) (نقدی بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی کشور: آسیب‌شناسی و ارائه راهکارها) نام برد که آیین‌نامه مصوب ۱۳۹۴ را بررسی کرده‌اند. این دو از مفاد آیین‌نامه فرازوی کرده و به فرایند اجرای آن نیز پرداخته و آسیب‌هایی را شناسایی کرده‌اند. مجید زارع بیدکی (۱۳۹۶) (ارزش‌های بی‌بدیل در آیین‌نامه جدید ارتقای اعضای هیئت علمی) موضوع راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه به عنوان شرط ضروری برای ارتقای اعضای هیئت علمی وزارت بهداشت را مورد بررسی قرار داده است.

اما در دسته دوم (پدیدارنگاری اعضای هیئت علمی از آیین‌نامه ارتقا) می‌توان به مطالعه ناصر شیربگی و لطف‌الله ساعد موجشی (۱۳۹۷) (پدیدارنگاری تجارب اعضای هیئت علمی از فرایند ارتقای مرتبه علمی) اشاره کرد که با مطالعه‌ای کیفی، به تجربه‌نگاری ۱۸ تن از اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان پرداخته‌اند و نقاط قوت و آسیبی را شناسایی



کرده‌اند. همچنین حسین کریمی موقنی و همکارانش (۱۳۹۳) (تجربیات اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی) به تجربه‌نگاری ۲۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد پرداخته‌اند. شادی روحانی و زهرا رشیدی (۱۳۹۷) (واکاوی تجربه زیسته اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی؛ مطالعه‌ای به روش پدیدارشناختی) مطالعه‌ای کیفی روی تجربیات ۲۱ نفر از استادان دانشگاه‌های تهران انجام داده‌اند. مجتبی دستور (۱۳۹۳) (مطالعه تأثیر آیین‌نامه ارتقای مرتبه بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در راستای ارتقای کیفیت دانشگاه‌های کشور) به مطالعه توصیفی-پیمایشی در میان ۱۴۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه صدا و سیما اقدام کرده است و در نهایت به این نتیجه رسیده که آیین‌نامه ارتقا در رشد حرفه‌ای آنان مؤثر بوده است.

در کنار مطالعاتی که اشخاص با موضوع آیین‌نامه ارتقا یا الگوهای ارتقای اعضای هیئت علمی انجام داده‌اند، مرکز پژوهش‌های مجلس در ۱۳۸۷ «بررسی و نقد آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری» را به انجام رسانده است. موضوع این مطالعه، آیین‌نامه مصوب ۱۳۸۰ بوده است. همچنین معاونت علمی و فناوری نهاد ریاست جمهوری در ۱۳۹۰ «بررسی و آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی» را در دستور کار قرار داده که موضوع آن آیین‌نامه مصوب ۱۳۸۹ بوده است. این دو بررسی مقدمه بازبینی آیین‌نامه ارتقا بوده‌اند. در هر دو مطالعه، نقاط قوت و ضعف آیین‌نامه‌ها شناسایی و معرفی شده است.

در بیشتر این بررسی‌ها، کارآمدی و واقع‌نگری آیین‌نامه، موضوع مطالعه بوده و تأثیر آن در آسیب‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی خیلی مورد توجه نبوده است.

شایان ذکر است هدف پژوهش حاضر تبیین^۱ برخی بدرفتاری‌هاست، نه توجیه^۲ آنها. به بیان دیگر، در این پژوهش در پی یافتن بخشی از علل بدرفتاری‌ها هستیم نه موجه کردن و مدلل کردن آنها. از این رو، برای مثال وقتی توضیح می‌دهیم که چه اموری زمینه انتقال علمی را فراهم می‌کنند، درصدد موجه کردن آن نیستیم، بلکه می‌خواهیم به علل و زمینه‌های وقوع آن پی ببریم. در چنین شرایطی ممکن است با یک عضو هیئت علمی هم‌دلی و علت‌کارش را درک کنیم ولی لزوماً او را برحق نخواهیم دانست.

1. Explanation
2. Justification

مبانی ارزش‌شناختی پژوهش

بسیاری از فلاسفه‌ای که در زمینه اخلاق کاربردی مطالعه می‌کنند ترجیح می‌دهند به جای کار با نظریات اخلاقی، بیشتر با اصول اخلاقی عام کار کنند، زیرا می‌توان بدون دفاع از یک نظریه اخلاقی کامل (و احتمالاً بحث‌انگیز) اصولی را برای حمایت از یک تصمیم اخلاقی یا یک سیاست اجتماعی به کار برد (فاکس و دُمارکو، ۱۹۹۰ به نقل از رسنیک، ۱۳۹۱: ۴۷). می‌توان هم‌نوا با رسنیک^۱ و برخی اندیشمندان دیگر، علم را یک نهاد اجتماعی دانست (مرتون، ۱۹۷۳؛ هال، ۱۹۸۸؛ لانگینو، ۱۹۹۰ به نقل از رسنیک، ۱۳۹۱: ۶۸-۶۹). علاوه بر این، امروزه «علم» یک حرفه است. رسنیک بعد از شمردن معیارهای هفت‌گانه برای یک حرفه،^۲ ابراز می‌دارد که امروزه «علم» همه معیارهای هفت‌گانه را دارد و عملاً به حرفه تبدیل شده است. آنگاه وی بیان می‌دارد که بنا بر این فرض، گریزی از معیارهای کنترل کیفی پژوهش علمی نداریم (رسنیک، ۱۳۹۱: ۷۲).

وی اهداف حرفه علم را به دو دسته شناختی^۳ و عملی^۴ تقسیم کرده است. در حوزه شناختی، علم اهدافی همچون توصیف طبیعت، ارائه نظریات تبیینی و آموزش علم به نسل جوان را پیگیری می‌کند و در حوزه عملی، دل‌مشغول حل مسائل مهندسی، پزشکی، اقتصاد و ... است. بر اساس همین اهداف می‌توان اصول اخلاقی حاکم بر فضای علم به عنوان یک حرفه را شناسایی کرد.

رسنیک (۱۳۹۳: ۹۷-۱۲۰) با دو معیار «تأمین اهداف حرفه» و «مراعات حقوق انسانی»، اصولی اخلاقی برای علم برمی‌شمرد که از میان آنها موارد زیر با سؤال‌های اصلی پژوهش حاضر تناسب بیشتری دارند:

اصل صداقت: دانشمندان نباید داده‌ها یا نتایج را جعل، تحریف یا آنها را اشتباه تفسیر کنند. آنان باید در همه ابعاد فرایند پژوهش افرادی عینی‌گرا، بی‌طرف و راستگو باشند (رسنیک، ۱۳۹۳: ۹۷).

1. David B .Resnik
2. Profession
3. Epistemic Goals
4. Practical Goals

اصل ارج‌گذاری:^۱ باید مسئولیت و ارج‌گذاری را دو روی یک سکه دانست؛ فقط در صورتی که فردی مسئولیت یک پژوهش را بر عهده گرفته باشد می‌توان برای انجام آن پژوهش به او ارج نهاد (کندی، ۱۹۸۵ به نقل از رسنیک، ۱۳۹۳: ۱۱۰).

اصل مسئولیت اجتماعی: دانشمندان باید در قبال پیامدهای تحقیقات‌شان مسئول باشند و مردم را از این پیامدها آگاه سازند (رسنیک، ۱۳۹۳: ۱۱۲).

اصل کارآمدی: دانشمندان باید از منابع به طور کارآمد استفاده کنند (رسنیک، ۱۳۹۳: ۱۱۸). در پژوهش حاضر به دنبال زمینه‌های نقض این اصول اخلاقی هستیم که در آیین‌نامه ارتقا فراهم آمده‌اند.

در استفاده از این چند اصل، توجه به این نکته لازم است که در زندگی واقعی، معمولاً بیش از آنکه با موقعیت‌های ساده و تک‌بعدی مواجه باشیم، با تعارض اخلاقی^۲ روبه‌رو هستیم. تعارض اخلاقی موقعیتی است که هم‌زمان دو یا چند وظیفه اخلاقی متوجه فاعل اخلاقی است که قادر به انجام همه آنها نیست و مجبور است دست به انتخاب بزند. ۳. قاعده و اصل حاکم دائمی وجود ندارد که تکلیف شخص را مشخص کند. چنین نیست که بتوان به تعارضات اخلاقی پاسخ‌هایی قاطع و عمومی داد (هولمز، ۱۳۸۵: ۴۴۹). شاید بتوان بافت‌گرایی^۴ (زمینه‌گرایی) را معقول‌ترین موضع‌گیری در قبال مسائل اخلاقی (به خصوص تعارضات اخلاقی) دانست. به بیان جان دیویی «اصل اخلاقی، حکمی برای عمل کردن یا پرهیز از عملی معین نیست، وسیله‌ای است برای تجزیه و تحلیل وضعیتی خاص. درستی یا نادرستی عمل را تمامیت وضعیت معلوم می‌کند، نه قواعد به خودی خود» (به نقل از هولمز، ۱۳۸۵: ۴۴۹). یعنی نمی‌توان بدون توجه به بافتی که مسئله در آن اتفاق افتاده است، حکم اخلاقی نهایی صادر کرد. چه بسا مسئله‌ای واحد، در بافت‌های متفاوت، احکام اخلاقی مختلفی داشته باشد. ۵. تأکید بر زمینه وقوع مسئله اخلاقی، تأییدی بر شخص وابسته بودن قضاوت اخلاقی است. ۶. به بیان دیگر، شخص است که سرِ صحنه و با ملاحظه همه جوانب امر و همه مسائل بافتی، باید اصول اخلاقی را به کار گیرد و کار درست را از نادرست تشخیص دهد.

1. Credit

2. Moral Dilemma

۳. برای مطالعه تعریفی دقیق از تعارض اخلاقی، رک: حسن بوسلیکی، تعارض اخلاقی و دانش اصول فقه، ص ۲۲.

4. Moral Contextualism

۵. برای مطالعه بیشتر درباره زمینه‌گرایی اخلاقی، رک: رابرت ال. هولمز، مبانی فلسفه اخلاق، فصل ۱۴.
۶. برای مرور شواهدی به نفع شخص وابسته بودن قضاوت اخلاق، رک: حسن بوسلیکی، مقایسه بسندگی و کارآمدی قاعده زرين و قاعده تعمیم‌پذیری کانت، ص ۱۷۱.



زمینه‌سازی آیین‌نامه ارتقا برای بدرفتاری اعضای هیئت علمی

در پژوهشی که خطیبیان و همکاران (۱۳۹۳) انجام دادند، نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی ۱۹ دانشگاه جهان^۱ مقایسه شده و چهار معیار اصلی به دست آمده است: «اثربخشی عملکرد افراد در دستیابی سازمان با ملاک‌های عملکرد آموزشی، پژوهشی، مدیریتی و حمایتی تعیین می‌شود. در این نظام‌ها، ترکیبی از شاخص‌های شایستگی محور، ویژگی‌های فردی، رفتار محور و نتیجه محور وجود دارد» (خطیبیان و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۳). منظور از ویژگی‌های فردی، اموری همچون هوش و عناصر شخصیتی است؛ منظور از شایستگی‌ها، دانش و مهارت‌های اکتسابی؛ منظور از رفتار، عملکرد قابل مشاهده و منظور از نتیجه، اثربخشی شخص در راستای اهداف سازمان است.

آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی (مصوب ۱۳۹۴) چهار محور ارزشیابی دارد: فرهنگی (ماده ۱)، آموزشی (ماده ۲)، پژوهشی (ماده ۳) و علمی-اجرایی (ماده ۴). حداقل امتیاز مورد نیاز اعضای هیئت علمی وزارت عطف برای ارتقا به مرتبه دانشیاری یا استادی، ۱۲۰ امتیاز است.^۲ هر کدام از محورهای چهارگانه نیز حداقل‌های الزامی دارند:^۳

حداقل امتیازهای لازم برای عضو هیئت علمی-آموزشی

موضوع ارتقا	امتیاز فرهنگی	امتیاز آموزشی	امتیاز پژوهشی	امتیاز علمی-اجرایی	مجموع مواد
از استادیاری به دانشیاری	۱۰	۲۰	۶۵	۱۰	۱۲۰
از دانشیاری به استادی	۱۰	۲۰	۷۵	۱۰	۱۲۰

۱. قاره آمریکا (۱۰ مورد)، اروپا (۳ مورد)، اقیانوسیه (۲ مورد)، آفریقا (۳ مورد) و آسیا (۱ مورد)

۲. امتیاز اعضای هیئت علمی وزارت بهداشت متفاوت است.

۳. البته برخی بندهای زیر هر کدام از مواد چهارگانه هم ملاک حداقلی دارد که ذکر جزئیات آنها با اهداف نوشتار حاضر سازگار نیست.



حداقل امتیازهای لازم برای عضو هیئت علمی- پژوهشی

موضوع ارتقا	امتیاز فرهنگی	امتیاز آموزشی	امتیاز پژوهشی	امتیاز علمی- اجرایی	مجموع مواد
از استادیاری به دانشیاری	۱۰	-	۷۵	۱۰	۱۲۰
از دانشیاری به استادی	۱۰	-	۸۵	۱۰	۱۲۰

مفاد این آیین‌نامه به صورت عمده بر اساس رویکرد رفتارمحور (تدریس، تولید مقاله و ...) و در رتبه بعد و بسیار ضعیف‌تر، نتیجه‌محور (کمک به اهداف شناختی و عملی نهاد علم) تنظیم شده است.

اینک به مرور برخی ویژگی‌های این آیین‌نامه که می‌توانند زمینه‌ساز بدرفتاری اخلاقی اعضای هیئت علمی شوند، می‌پردازیم.

۱. مقاله‌محور بودن آیین‌نامه ارتقا

در آیین‌نامه ارتقا، کسب امتیاز از طریق چاپ مقاله سقف ندارد؛ به عبارت دقیق‌تر، یک هیئت علمی-پژوهشی برای ارتقا به دانشیاری می‌تواند ۶۵ امتیاز از ۷۵ امتیاز پژوهشی خود را تنها با چاپ مقاله به دست آورد (حدود ۸۷ درصد). همچنین می‌تواند ۸۵ امتیاز از ۱۲۰ امتیاز کل مورد نیاز برای ارتقا را از چاپ مقاله به دست آورد (حدود ۷۰ درصد). این اعداد برای هیئت علمی-آموزشی به ترتیب، ۵۷ از ۶۵ (حدود ۸۸ درصد) و نیز ۷۲ از ۱۲۰ (۶۰ درصد) است.

این امر زمینه‌ساز بروز بداخلاقی‌های علمی شده است که از جمله آنها تمایل به چاپ مقاله در نشریات نامعتبر علمی است که گاه علاوه بر چاپ مقاله، وظیفه مقاله‌سازی را نیز می‌پذیرند. قاسمی و همکاران (۱۳۹۷) به نقش پژوهشگران ایرانی در نشریات نامعتبر بین‌المللی پرداخته‌اند. آنان به بایگانی ۱۰ نشریه نامعتبر- که به تدریج در لیست سیاه وزارت علوم قرار گرفته‌اند- در فاصله سال‌های ۲۰۰۸-۲۰۱۸ مراجعه کرده و به نتایج تکان‌دهنده‌ای دست یافته‌اند. یکی از این نشریات «مجله استرالیایی علوم پایه و کاربردی» است. «در سال‌های ۲۰۱۱ و ۲۰۱۲ بیش از ۷۰ درصد مقالات چاپ‌شده در این مجله به قلم پژوهشگران



ایرانی بوده که بالغ بر ۲۰۰۰ مقاله است. در مجموع پژوهشگران ایرانی حدود ۳۰۰۰ مقاله در این مجله چاپ کرده‌اند. در برخی شماره‌های این مجله گاهی از یک نویسنده ایرانی ۸ مقاله به چاپ رسیده است» (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۲). گردش مالی این نشریات نیز جالب است. تنها در سال ۲۰۱۱ ایرانیان حدود ۴۶۰ هزار دلار به این نشریه پرداخته‌اند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۳).

نمونه دیگر «مجله پژوهشی بین‌المللی علوم پایه و کاربردی» است که در سال‌های ۲۰۱۲-۲۰۱۸ تقریباً ۱۰۰ درصد مقالاتش را ایرانیان تأمین کرده‌اند. تنها در شماره ۶ این نشریه (۲۰۱۶) تعداد ۸ مقاله از یک استاد دانشگاه ایرانی چاپ شده است (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۶). در مجموع در فاصله سال‌های ۲۰۰۸-۲۰۱۸ به طور متوسط از هر ۳ مقاله این ۱۰ نشریه یک مقاله به اسم پژوهشگران ایرانی چاپ و حدود ۳ میلیون دلار ارز از کشور خارج شده است (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۵).

هرچند آمار مقالات نامعتبر در ایران تکان‌دهنده است، ولی این پدیده به ایران اختصاص ندارد. در ۱۹۹۱ روزنامه نیویورک تایمز یک رسوایی علمی را رسانه‌ای کرد. دیوید بالتیمور^۱ (برنده جایزه نوبل) جزو مشارکت‌کنندگان مقاله‌ای بود که به ارائه داده‌های تقلبی متهم شد. این مسئله که به «قضیه بالتیمور» شهرت یافت، مدت‌ها جامعه علمی و نظام قضایی آمریکا را مشغول خود کرد (رسنیک، ۱۳۹۱: ۲۲). نمونه‌های فراوان دیگری نیز وجود دارد که ذکر آنها در مجال نوشتار حاضر نمی‌گنجد.

از آسیب‌های دیگر این بخش، رانت‌خواری در چاپ مقالات است. اعضای هیئت علمی که با مدیران و مسئولان نشریات و همایش‌های علمی ارتباط دوستانه یا همکاری سازمانی دارند، از فرصت بیشتری برای چاپ مقاله برخوردارند. گاه مدیر سازمان مربوط مدیران نشریه یا همایش را به تسامح‌هایی در حق اعضای هیئت علمی داخلی توصیه می‌کند تا در مسیر ارتقا دچار مشکل نشوند.^۲ می‌توان اصرار برخی مراکز علمی برای گرفتن امتیاز نشریه را از این منظر تحلیل کرد. طبق آیین‌نامه ارتقا، ۴۰ درصد امتیاز بخش مقالات می‌تواند از نشریات وابسته به مؤسسه محل خدمت عضو هیئت علمی کسب شود؛ یعنی خود آیین‌نامه زمینه این رانت‌خواری درون‌سازمانی را فراهم کرده است. نتیجه چنین تسامح‌هایی در

1. David Baltimore

۲. این مطلب مستند به کلام مدیر یک نشریه است که برای نگارنده به عنوان داور نشریه نقل کرده است.



ارزیابی مقالات، انباشت مقالات ضعیف و بی‌ثمری است که در نشریات به اصطلاح علمی-پژوهشی شاهد هستیم.^۱

از ثمره‌های دیگر مقاله‌محوری آیین‌نامه ارتقا، پدیده انتحال علمی (سرقت ادبی) است که وقتی روی می‌دهد که نویسنده محصول کار علمی دیگران را به خود نسبت دهد یا چنان نماید که خواننده آن را منسوب به او بداند. البته بخشی از انتحال‌های علمی تنها از ناآگاهی به شیوه‌های صحیح ارجاع مطالب ناشی شده‌اند. نمونه فاجعه‌بار انتحال علمی در سطح بین‌الملل، رسوایی علمی ۵۸ مقاله ایرانی است که در آبان ۱۳۹۵ (۲۰۱۶) در نشریه نیچر افشاگری شد. به گفته معاون وقت پژوهش و فناوری وزارت علوم، ۳۹۸ نفر نویسندگان این مقالات بوده‌اند (خبرگزاری ایسنا، ۱۳۹۵، کد خبر: ۹۵۱۰۰۹۰۵۷۵۷). ناگفته پیداست انتحال علمی تنها دامن پژوهشگران ایرانی را نگرفته و متأسفانه پدیده‌ای جهانی است که در کتاب‌های مختلف، گزارش آن منعکس شده است.^۲

از جمله مصادیق انتحال علمی، درج افتخاری اسم افراد به عنوان نویسنده مقاله است. آیین‌نامه ارتقا به منظور تشویق کار گروهی، امتیاز بیشتری به مقالات مشترک اختصاص می‌دهد؛ یعنی امتیاز مقاله به فراخود مشارکت‌کنندگان آن، به عددی بیشتر از ۱۰۰ درصد ضرب و بین نویسندگان توزیع می‌شود (جدول ۱ شیوه‌نامه اجرای آیین‌نامه ارتقا).

جدول ۱: نحوه محاسبه سهم پدیدآورندگان فعالیت‌های پژوهشی مشترک

مجموع ضرایب (درصد)	سهم درصد		تعداد نویسندگان/همکاران
	سایر افراد	نفر اول	
۱۰۰		۱۰۰	۱
۱۵۰	۶۰	۹۰	۲
۱۸۰	۵۰	۸۰	۳
۱۹۰	۴۰	۷۰	۴
۲۰۰	۳۵	۶۰	۵
حداکثر ۲۵۰	$3 \geq$	50	6 و بالاتر

برخی اعضای هیئت علمی به منظور خدمت به همکار علمی خود، نام او را به عنوان

۱. برای مرور بخشی از شرایط فاجعه‌بار مقالات، رک: سید حسن اسلامی اردکانی، «فره‌بوی یا آماس؛ تحلیل ساختار مقالات (نا)علمی- پژوهشی در علوم انسانی»، روش‌شناسی علوم انسانی، س ۱۹، ش ۷۴-۷۵، بهار و تابستان ۱۳۹۲.
 ۲. برای نمونه، رک: دان مک‌نیون، «اخلاق خلاق؛ درآمدی بر اخلاق نظری و عملی»، ص ۱۰۸.



نویسنده دوم مقاله خود درج می‌کنند و البته آن همکار نیز این عمل را جبران می‌کند. بدین ترتیب، هر دو نفر به جای اینکه از مقاله انفرادی خود ۱۰۰ درصد امتیاز کسب کنند، از دو مقاله در مجموع ۱۵۰ درصد امتیاز می‌گیرند (یک بازی بُرد-بُرد).

از آسیب‌های دیگر مقاله‌محوری، بهره‌کشی از دانشجویان تحصیلات تکمیلی است (در قالب تدریس یا هدایت پایان‌نامه). امروز شاهدیم که استادان دانشگاه بیش از حد متعارف پایان‌نامه پذیرش می‌کنند و متأسفانه در بیشتر موارد، فرصت کافی برای رسیدگی به آنها و هدایت دانشجو را ندارند. از انگیزه‌های پذیرش پایان‌نامه‌ها، فرصت استخراج مقاله از آنهاست. جالب است که طبق مفاد آیین‌نامه ارتقا، مقاله مستخرج از پایان‌نامه برای خود دانشجو حداکثر ۲ امتیاز دارد، ولی برای استاد راهنما و مشاور تا ۷ امتیاز ممکن است داشته باشد. طبق یافته‌های قانعی‌راد و همکاران، تولیدات علمی (از جمله مقاله) تحت تأثیر تعداد پایان‌نامه‌ها و رتبه علمی استادان است (به نقل از ارسطوپور و احمدی‌نسب، ۱۳۹۳: ۱۲). ارسطوپور (۱۳۹۲) با مطالعه مقالات حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی به نتایجی همسو دست یافته است. آمار مربوط به مقالات دارای دو نویسنده، به قرار زیر به دست آمده است:

جدول ۲: آمار مقالات دارای دو نویسنده در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی

نوع همکاری	فراوانی	درصد	درصد تجمیعی
دکتر-ارشد	۴۰۰	۳۹.۶	۳۹.۶
دکتر-دانشجوی ارشد	۸۹	۸.۷	۴۸.۳
دکتر-دانشجوی دکتری	۸۲	۸	۵۶.۳
ارشد-ارشد	۵۹	۵.۹	۶۲.۲
دکتر - نامشخص	۴۶	۴.۶	۶۶.۸

وی معتقد است این آمار نشان می‌دهد بیشتر این مقالات محصول همکاری استاد و دانشجو است (دست‌کم ۳/۵۶ درصد از کل مقالات) (ارسطوپور و احمدی‌نسب، ۱۳۹۳: ۱۲-۱۳). بهره‌کشی استادان از دانشجویان تحصیلات تکمیلی هرچند عمومیت ندارد، ولی شیوع زیادی دارد^۱ (اسلامی اردکانی، ۱۳۹۷: ۵۰؛ آزموده، ۱۳۹۷: ۹۷).

۱. در مورد جالبی، یکی از دانشگاه‌های تراز اول کشور، دانشجویان دکتری را الزام کرده بود نام استاد راهنما را به عنوان نویسنده مسئول در اول مقالات مستخرج از پایان‌نامه درج کنند. این دستور مدتی اجرا و در نهایت با شکایت یک دانشجو و با حکم دیوان عدالت اداری ابطال شد (سایت خبری الف، ۱۳۹۸، کد خبر: ۳۹۸۰۵۲۰۰۷۱). (<https://www.alef.ir/news.html?show=text.۳۹۸۰۵۲۰۰۷۱>).



این همه آسیب عمدتاً از الزام اعضای هیئت علمی برای نگارش مقاله و نیز فقدان سقف برای کسب امتیاز از طریق مقاله ناشی شده است. اگر اعضای هیئت علمی این مجال را داشته باشند که بر اساس توانمندی‌ها و علایق خود سبد امتیازات‌شان را تعریف و پر کنند، نیازمند این میزان بدرفتاری نخواهند بود.

۲. ایجاد احساس بی‌عدالتی میان اعضای هیئت علمی

احساس بی‌عدالتی، افراد را وامی‌دارد که بی‌عدالتی را جبران کنند، ولو با یک تقلب و فریبکاری. دَن آریلی^۱ آزمونی در یک کافی شاپ ترتیب داد (آزمونی با ظاهر تست هوش) و شرایطی برای شرکت‌کننده‌ها فراهم کرد که بتوانند با فریبکاری، پول بیشتری به دست آورند. طبیعی بود که عده‌ای برای کسب سود، دست به این فریب بزنند. آنگاه با یک رفتار بی‌ادبانه ساختگی آزمایشگر (بدون عذرخواهی)، زمینه دلخوری را برای شرکت‌کنندگان فراهم کردند. نتایج نشان داد که در این شرایط افراد به خود حق می‌دادند بیشتر تقلب کنند. گویا عامل «انتقام‌جویی» مستقیماً بر میزان فریبکاری آنها تأثیر می‌گذاشت (آریلی، ۱۳۹۴: ۱۵۰-۱۵۲). مطالعات متعددی این مطلب را تأیید می‌کنند که وقتی افراد احساس بی‌عدالتی و مورد ظلم واقع شدن کنند، گرایش بیشتری به جبران-ولو در قالب فریب-دارند.

در حوزه رفتار سازمانی، طبق نظریه انصاف، افراد مرتب خود را با دیگران مقایسه و در خصوص منصفانه رفتار شدن با خود قضاوت می‌کنند. به این منظور معمولاً افراد یک فرد مرجع برای خود انتخاب و سعی می‌کنند میزان ورودی‌ها و دریافت‌های خود را با آن مرجع مقایسه کنند. اگر احساس نابرابری کنند، شش پاسخ احتمال می‌رود که دو پاسخ عبارت‌اند از: کاهش ورودی‌ها: ممکن است فرد سعی کند با کم‌کاری و پرداختن به امور دیگر به گونه‌ای دریافتی کمتر را برای خود قابل تحمل کند.

افزایش دریافتی‌ها: ممکن است خود فرد سعی کند به هر طریق مشروع یا نامشروع، دریافتی بیشتری داشته باشد (کافی، ۱۳۹۳: ۸۱-۸۲).

مفهوم عدالت برای اعضای هیئت علمی در قالب توزیع کالای ارزشمند این حرفه فهم می‌شود. «به عقیده هگستروم، «مورد تقدیر قرار گرفتن در اجتماع علمی» یکی از ارکان مهم فرهنگ دانشگاهی است، زیرا مورد تقدیر قرار گرفتن اساس «رقابت» است... رابرت



مرتن این موضوع را به نحو جامع‌تری در قالب مفهوم «منزلت»^۱ تعریف و تبیین می‌کند. به اعتقاد مرتن «واحد پول رایج»^۲ و معتبر در اجتماعات مختلف متفاوت است. در حالی که «قدرت» برای اهل سیاست و ثروت برای اهل تجارت، مهم‌ترین و مطلوب‌ترین سرمایه‌ای است که همه در جست‌وجوی تحصیل و کسب آن هستند، برای اجتماع اهل علم، «منزلت» مهم‌ترین متاع ارزشمند شناخته می‌شود» (Merton, ۱۹۷۳؛ فاضلی، ۱۳۸۷: ۹۵).

مفاد آیین‌نامه ارتقا به‌گونه‌ای تنظیم و به شیوه‌ای اجرا می‌شود که به احساس بی‌عدالتی نزد اعضای هیئت علمی دامن می‌زند.^۳ به عبارت دیگر، آنها احساس می‌کنند کسانی به منزلت حرفه‌ای (رتبه علمی و شأن حرفه‌ای) دست می‌یابند که به اندازه کافی استحقاق آن را ندارند. عده‌ای با تسلط بر شگردهای کسب امتیاز، مراتب علمی را به دست می‌آورند و کسانی به‌رغم برخورداری از استحقاق کافی، نمی‌توانند امتیازها را کسب کنند و ارتقا یابند. از جمله مصادیق احساس بی‌عدالتی، باور اجمالی اعضای هیئت علمی به «تأثیر متیو»^۴ است: «دانشمندان بنام به مراتب بیش از آنچه مستحق هستند بلندآوازه می‌شوند و مورد تکریم قرار می‌گیرند و در مقابل دانشمندان گمنام کمتر از استحقاق‌شان تکریم می‌شوند» (رسنیک، ۱۳۹۱: ۱۸۰). زمینه‌های این بی‌عدالتی در آیین‌نامه ارتقا، گسترده‌تر از آن است که در این مجال بتوان طرح کرد.^۵

از جمله مسائلی که احساس بی‌عدالتی را تشدید می‌کند، وجود مؤلفه‌های کیفی و مبهم در ارزشیابی افراد است. هر اندازه این مؤلفه‌ها کیفی‌تر و ذهنی‌تر (در مقابل عینی) باشند، به افراد این احساس را می‌دهند که اعمال آنها با سوگیری همراه خواهد بود. برای نمونه، رئیس مرکز جذب اعضای هیئت علمی وزارت علوم اعلام کرده‌اند: «همچنین براساس بیانیه گام دوم، ۸ مورد به این شاخصه‌ها [صلاحیت‌های عمومی داوطلب عضویت در هیئت علمی] اضافه شد که می‌توان به امیدواری به آینده و خوش‌بینی به آن، روحیه تلاش برای عبور از مرزهای دانش و مشارکت در یک رستاخیز علمی، برجستگی معنوی (اخلاص، ایثار، ایمان

1. Status

2. Main Currency

۳. در موارد متعددی برخی استادان باسابقه دانشگاه از اینکه به دلیل ناواقعی بودن آیین‌نامه ارتقا، از ارتقای مرتبه علمی بازمانده‌اند و برخی از شاگردان آنها با تسلط بر شگردهای ارتقا، مراتب علمی را طی کرده‌اند، گله‌مند بوده‌اند. این یکی از مصادیق احساس بی‌عدالتی ناشی از آیین‌نامه است.

4. Mathew Effect

۵. برای مرور بخشی از آن، رک: حسن بوسلیکی، «ارزیابی اخلاقی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸».



و توکل) و برجستگی‌های اخلاقی (خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمندان، راستگویی، شجاعت، تواضع و اعتماد به نفس)، شناخت مشکلات اقتصادی کشور و حرکت در مسیر اقتصاد مقاومتی، عدالت خواهی (با مصادیق ساده‌زیستی، قاطعیت، حفظ منابع عمومی، زهد انقلاب)، استقلال‌طلبی و روحیه حرّیت در آرا و اندیشه‌ها و مبارزه با قدرت‌های سلطه در جهان، احساس عزت و غرور ملی و دینی و عدم هراس از تهدیدهای پوچ قدرت‌ها و پای‌بندی به سبک زندگی اسلامی- ایرانی اشاره کرد» (سایت مرکز جذب اعضای هیئت علمی، ۱۳۹۸، کد خبر: ۵۸۵۸).

این احساس بی‌عدالتی توجیه کافی به دست شخص می‌دهد تا برای جبران آن، از روش‌های غیراخلاقی استفاده کند و بدین ترتیب قدم بر ابتدای شیب لغزنده^۱ فریبکاری گذارد. وقتی دروغی گفته می‌شود اغلب به دروغ بعدی احتیاج دارد. وقتی در عمق دروغ‌گویی فرورفتید ممکن است احساس کنید که ماندن در این وضعیت بهتر از خارج شدن از چرخه آن است. دیری نمی‌گذرد که شما به دروغ‌گویی متکی می‌شوید تا شرایط موجود خود را حفظ کنید (لسلی، ۱۳۹۱: ۴۳).

ناگفته نماند معیارهای ارزشی برای اعضای هیئت علمی ضروری هستند، ولی بحث بر سر این است که مادام که این معیارها به پارامترهای عینی تبدیل نشوند، به «احساس» بی‌عدالتی دامن می‌زنند و زمینه فریبکاری را فراهم می‌کنند.

۳. الزامی بودن کسب امتیاز فرهنگی

امروزه فعالیت دانشمندان، حرفه تلقی می‌شود. حرفه شدن یک فعالیت مستلزم شکل‌گیری نهادهای رسمی برای طراحی نظام جذب و گزینش، تعریف استانداردها، نظارت و ... است. این حرف بدین معناست که اعضای هیئت علمی باید به یک نظام بوروکراتیک تن دهند. «ماکس وبر تشخیص داد که بوروکراسی «مدرن» (یعنی قرن بیستمی) انواع گوناگون مشکلات را پدید می‌آورد که «دیکتاتوری مقامات اداری» یکی از مهم‌ترین آنهاست» (اوانز، ۱۳۸۷: ۴۱). این دیکتاتوری یا نظام مسلط،^۲ نمودهای زیادی دارد که بخشی از آن در قالب حداقل امتیازهای آیین‌نامه انعکاس یافته است. از جمله این حداقل‌ها، امتیاز فرهنگی (ماده

1. Slippery Slope

۲. ارزش‌دآوری درباره چنین نظام مسلط و به تعبیر وبر، دیکتاتوری، نیازمند مطالعه‌ای مستقل است. چه بسا بتوان در کنار مخاطرات، فواید و مزایایی نیز برای آن برشمرد.



یک) آیین‌نامه است. هر عضو هیئت علمی ملزم است برای ارتقا به دانشجویی و استادی، حداقل ۱۰ امتیاز فرهنگی کسب کند. چنین الزامی زمینه‌ساز آسیب‌هایی است از جمله اینکه استادان رشته‌های غیرمرتبط با امور فرهنگی (مثلاً رشته‌های فنی) یا باید وارد فعالیت‌هایی شوند که سررشته ندارند (که نتیجه کار، گاه مصیبت‌بار است) یا از دو بند زیر (ذیل ماده یک آیین‌نامه ارتقا) امتیاز مد نظر را کسب کنند:

بند ۶: «استمرار در تقید و پای‌بندی به ارزش‌های دینی، فرهنگی، ملی، انقلابی و صداقت و امانت‌داری با تأیید کمیسیون تخصصی ذی‌ربط» (حداکثر ۵ امتیاز)؛

بند ۹: «شرکت در کارگاه‌های دانش‌افزایی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی در زمینه‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی با ارائه گواهی معتبر» (به ازای هر ۱۶ ساعت آموزش، ۲ امتیاز) (حداکثر ۱۰ امتیاز).

روشن است که احراز مصادیق بند ۶ شخص‌وابسته است. کافی است عضو هیئت علمی در زمینه برداشت از دین یا فرهنگ ایرانی دیدگاهی متفاوت از اعضای کمیسیون مذکور داشته باشد که همین امر می‌تواند فرایند ارتقای او را با چالش مواجه کند. روشن است در چنین شرایطی، عضو هیئت علمی در معرض آسیب‌های اخلاقی همچون تظاهر و ریا، عافیت‌طلبی، خودسانسوری مذموم، عدم حریت در مقابل آنچه برداشت ناصواب از دین و فرهنگ تلقی می‌کند، قرار می‌گیرد. حتی ممکن است فعالیت‌هایی فرهنگی را که در گذشته با طیب خاطر انجام می‌داد (حضور در مناطق محروم، شرکت در مراسم مذهبی و...) اکنون با انگیزه‌های بیرونی و ناظر به کسب امتیاز فرهنگی انجام دهد.

اما بارزترین مصداق کسب امتیاز فرهنگی از طریق بند ۹، دوره‌های هم‌اندیشی استادان است که نهاد رهبری در دانشگاه‌ها برگزار می‌کند. در مطالعه‌ای که «کافی» (۱۳۹۳) درباره همین کارگاه‌ها انجام داد، این نتیجه حاصل شد که به صورت تقریبی، حدود یک‌سوم افراد با انگیزه‌های بیرونی (اجباری بودن و برای کسب امتیاز مورد نیاز) در این دوره‌ها شرکت کرده‌اند.^۱ همچنین ۵/۵ درصد افراد، امتیاز شرکت در این دوره را زیاد و خیلی زیاد در انگیزه حضور در این کارگاه‌ها دانسته‌اند (کافی، ۱۳۹۳: ۲۱۵).

۱. البته به دلیل انگیزه‌های زیاد خودسانسوری حتی در همین نظرسنجی، شاید لازم باشد ضریب خطای بالایی برای درصد مذکور در نظر بگیریم (به خصوص با توجه به این مسئله که نظرسنجی از طریق ایمیل بوده و مشخصات افراد مشخص بوده است).



هرچند حدود ۷۰ درصد پاسخ‌دهندگان برگزاری این کارگاه‌ها را ضروری دانسته‌اند و حدود ۵۶ درصد از این کارگاه‌ها رضایت داشته‌اند، ولی نکته حائز اهمیت این است که بنابر اظهارات نویسنده، برای ۱۲۰۰۰ شرکت‌کننده در این طرح پرسشنامه ارزیابی ارسال شده است، ولی تنها ۲۸۰ نفر به آنها پاسخ داده‌اند (ارسال و دریافت رایانامه‌ای) (کافی، ۱۳۹۳: ۱۰۶)؛ یعنی حدود ۲ درصد شرکت‌کنندگان به نظرسنجی پاسخ داده‌اند. هرچند دلایل متعددی برای پاسخ نگفتن به پرسشنامه وجود دارد، ولی این درصد بسیار پایین، در حد خود، حاکی از بی‌مهری به این طرح است.

این مسائل در مجموع به یک نارضایتی گسترده برای اجباری بودن کسب امتیاز فرهنگی میان طیفی از اعضای هیئت علمی دامن زده است. در گزارشی که بازارگادی و خطیبان از برخی نظام‌های ارزشیابی دانشگاه‌های جهان ارائه کرده‌اند، شاهد هستیم که اعضای هیئت علمی الزامی برای کسب امتیاز فرهنگی ندارند (بازارگادی و خطیبان، ۱۳۸۶: ۵۳-۵۵). در مطالعه‌ای که ناظر به این ماده آیین‌نامه انجام شده است، اعضای هیئت علمی معتقد بودند که فعالیت‌های فرهنگی باید به متخصص این کار سپرده شود (فتح‌آبادی، ۱۳۹۳: ۱۱۱). همچنین نگرانی‌هایی درباره مبهم بودن موارد کسب امتیاز فرهنگی و سلیقه‌ای بودن احراز امتیاز فرهنگی و سوگیری اعضای کمیسیون تخصصی ابراز شده است (فتح‌آبادی، ۱۳۹۳: ۱۱۲)؛ کریمی مونقی و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۹۰ و ۴۹۶؛ روحانی و رشیدی، ۱۳۹۷: ۱۴۹).

اینکه دانشجویان به صورت فراوان، گزارش‌هایی از دیدگاه‌های دگراندیشانه استادان می‌دهند که هرگز در مجامع عمومی و علمی مطرح نمی‌کنند، از جمله مصادیق تظاهر و خودسانسوری مذموم میان اعضای هیئت علمی است. این منش، به دانشجویان می‌آموزد که دغدغه‌نان را بر آزاداندیشی ترجیح دهند. جالب اینجاست که بسیاری از این اندیشه‌های دگراندیشانه اگر مجال طرح آزادانه می‌داشتند، جواب منطقی و قانع‌کننده می‌یافتند؛ ولی اکنون که در خفا و در محافل خصوصی مطرح می‌شوند، در معرض نقد قرار نمی‌گیرند و در نسل جدید، خود را بازتولید می‌کنند.

روشن است که برخورداری عضو هیئت علمی از دغدغه‌های فرهنگی یک ارزش و امتیاز محسوب می‌شود، ولی بحث بر سر الزامی بودن فعالیت فرهنگی برای کسب امتیاز است، به خصوص با معیارهایی تا حدودی مبهم برای فعالیت‌های مد نظر. چه بسا بتوان با اصلاح مفاد آیین‌نامه، دغدغه‌های فرهنگی اعضای هیئت علمی را چنان فعال کرد که آسیب‌هایی که اکنون مشاهده می‌شود، دامن‌گیرشان نشود.



۴. جزئی‌نگری در نظارت بر فعالیت‌های اعضای هیئت علمی

آیین‌نامه ارتقا برای افزایش دقت ارزیابی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی، به تدریج پیچیده‌تر شده و به جزئیات بیشتری پرداخته است. بالا رفتن دقت محتوای آن می‌تواند در راستای عدالت‌محوری تلقی شود، ولی این افزایش جزئی‌نگری ممکن است آسیب‌های اخلاقی نیز در پی داشته باشد.

بلاسی^۱ برای پر کردن شکاف «شناخت و عمل»، مفهوم هویت اخلاقی^۲ را مطرح کرده است. از منظر بلاسی، هویت اخلاقی اصلی‌ترین منشأ انگیزش برای رفتار اخلاقی است. قلب دیدگاه بلاسی در مفهوم‌پردازی وی از هویت خویشتن^۳ است که در آن اصول و ارزش‌های اخلاقی با خود واقعی فرد یکپارچه‌تر می‌شود و در بطن آن قرار دارد (وزولا، ۱۳۹۴: ۱۱۹). منظور بلاسی از هویت اخلاقی این است که در تصویری که شخص از خود دارد، ابعاد اخلاقی جزو عناصر محوری و اساسی و ذاتی آن قرار گیرد. «افراد در این نقطه برای حفظ خود اخلاقی‌شان و وفادار ماندن به آن از طریق عمل کردن هدفمند و پیوسته بر اساس ارزش‌های اخلاقی اصلی برانگیخته می‌شوند» (وزولا، ۱۳۹۴: ۱۱۹).

هر اندازه کنترل‌ها و انگیزه‌های بیرونی رفتار اخلاقی قوی‌تر باشند، مانع شکل‌گیری هویت اخلاقی می‌شوند. مادام که شخص دلیل بیرونی قوی برای رفتار خود پیدا کند، اسناد درونی آن، احتمال پایینی خواهد داشت. در نظریه اسناد،^۴ اصلی به نام «حداقل لازم»^۵ مطرح است. «مطابق این اصل، افراد به دنبال دلایل یا تبیین‌هایی برای رفتار خود می‌گردند. وقتی تبیین آشکاری، مثلاً ترس از تنبیه وجود داشته باشد، علت رفتارشان را به فشار خارجی اسناد می‌دهند... اما هنگامی که تبیین آشکاری در دست نباشد؛ مثلاً تنها حداقل فشار لازم برای انجام رفتار مد نظر وجود داشته باشد، ناچار برای تبیین رفتار خود به دنبال پیدا کردن دلایلی در باورهای خود و انگیزش درونی می‌گردند» (گروزک، ۱۳۸۹: ۲۸۶).

وقتی ریز و درشت فعالیت یک هیئت علمی با قوانین دقیق آیین‌نامه رصد و امتیازدهی می‌شود و به صورت گسترده برای خدمات علمی‌اش انگیزه‌های بیرونی فراهم می‌شود، این

1. Gus Blasi
2. Moral Identity
3. Self-Identity
4. Attributive Theory
5. Minimal Sufficiency Principle



کنش‌های اخلاقی (خدمات علمی) به کار شکل‌دهی هویت اخلاقی نمی‌آیند. هر چه این قوانین و نظام امتیازدهی در فرایندهای بازبینی آیین‌نامه ارتقا، دقیق‌تر و جزئی‌تر شوند، تأثیر سوء بر هویت اخلاقی خواهند داشت.

تأثیر ضعف هویت اخلاقی در کل زیست اخلاقی خواهد بود، اما دن آریلی (۱۳۹۴) با مطالعات گسترده‌ای که انجام داده تأثیر آن را در خصوص رفتارهای فریب‌آمیز نشان داده است. وی بر خلاف گری بکر معتقد است مدل ساده بزه خردمندانه^۱ نمی‌تواند همه واقعیت رفتارهای فریب‌آمیز را نشان دهد. این مدل مبتنی بر محاسبه هزینه-فایده است؛ اگر سود ارتکاب یک فریب، بیش از هزینه‌هایش باشد، آن را انجام خواهیم داد. آریلی معتقد است میزان فریب در زندگی واقعی بسیار پایین‌تر از آن است که در این مدل قابل پیش‌بینی است. او مدل دو مؤلفه‌ای خود را به جای این مدل تک‌مؤلفه‌ای پیشنهاد می‌کند. در مدل پیشنهادی او مؤلفه «تصویر اخلاقی از خودمان» در کنار محاسبه هزینه-فایده، میزان فریب را تعیین می‌کند. ما به میزانی که تصویر اخلاقی از خودمان مخدوش نشود، دنبال سود حاصل از فریبکاری می‌رویم. کسانی که تصویر اخلاقی قوی از خود دارند، کمتر مرتکب فریب می‌شوند (آریلی، ۱۳۹۴: فصل ۱ و ۲).

در یک جمع‌بندی می‌توان گفت هر قدر کنترل‌ها و انگیزه‌های بیرونی (از جمله آیین‌نامه و سازکار بوروکراتیک سخت‌گیرانه آن) بر رفتار حرفه‌ای جامعه‌ای فرهیخته همچون اعضای هیئت علمی - که بنابر فرض، خودشان آرمان خدمتی دارند و خویشن را وقف علم و دانش کرده‌اند- بیشتر شود، به تضعیف هویت اخلاقی‌شان منجر می‌شود و زمینه فریبکاری بیشتر را فراهم می‌کند.

۴. عدم تشویق شایسته فعالیت برای حل مشکلات جامعه

همان‌گونه که بیان شد، از جمله اصول اخلاق حرفه‌ای در فعالیت‌های علمی، «مسئولیت اجتماعی» است. در کنار اهداف شناختی، اصلی‌ترین هدف عملی نهاد علم و به صورت خاص، دانشگاه، حل مشکلات و پاسخ به نیاز جامعه در زمینه صنعت، تربیت نسل جدید، مسائل اجتماعی، محیط زیست و ... است. متأسفانه امروز نهاد علم در پاسخ‌گویی به این نیازها ناتوان یا بی‌انگیزه است.

امروز شاهد تغییر کارکرد دانشگاه‌ها از «حل مسائل جامعه» به سمت «حفظ بقای خویش» هستیم. در مطالعه‌ای که به سفارش نهاد ریاست جمهوری صورت گرفته، آمده



است: «با توجه به اینکه ارتقای استاد با تعداد دانشجویان تحصیلات تکمیلی وی ارتباط مستقیم دارد، انگیزه استادان دانشگاه بر پذیرش بیشتر دانشجو است. این مسئله محرک افزایش ظرفیت فوق‌العاده زیاد دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های کشور است» (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۳). در بیانی اغراق‌آمیز می‌توان گفت دانشگاه‌ها در مقاطع مختلف تحصیلی دانشجو جذب می‌کنند تا موظفی اعضای هیئت علمی تکمیل شود، استادان بتوانند به اندازه کافی مقاله چاپ کنند و وجود گروه‌های علمی توجیه داشته باشند. شاید بتوان بخشی از ریشه توده‌گرایی در جذب دانشجو و تولید انبوه «نیروی انسانی دارای تحصیلات تکمیلی» را که بسیار فراتر از نیاز جامعه است، در ضرورت‌هایی جست‌وجو کرد که آیین‌نامه ارتقا برای اعضای هیئت علمی به وجود آورده است (حداقل امتیازها).

تبدیل شدن تولید آثار علمی (ولو بی‌ارتباط با مسائل جامعه) به مسئله اصلی استادان دانشگاهی، زمینه بی‌توجهی آنها به مشکلات جامعه را فراهم کرد. این جریان اختصاصی به ایران ندارد و می‌توان گفت کمابیش مسئله‌ای جهانی است. اوآنز (۱۳۸۷) می‌نویسد: «استاخونوف از روسیه استالینی به محافل دانشگاهی بریتانیا راه یافته بود و همراه خود یا در کالبد جدید خود این الزام را آورد که هر فرد دانشگاهی در کشور باید طی یک دوره پنج‌ساله، چهار اثر تولید کند ... فشار پدیدآمده برای انتشار آثار، سبب به حاشیه رانده شدن یا طرد کسانی شد که مایل به نوشتن نبودند یا تمایلی به زیاد نوشتن نداشتند و مجموعه جدیدی از ساختارهای بوروکراتیک را برای ایجاد تمایز میان اشکال و محل انتشار به وجود آورد. در این فرهنگ، تفکر مبتنی بر تعالیم کلیسا قابل قبول نبود. اهمیتی نداشت که چنین تفکراتی ممکن است نقشه فرهنگی اروپا را دگرگون سازند. تفکرات مارتین لوتر همانند افکار اینشتین و ویتگنشتاین معیارهای ارزیابی پژوهش را برآورده نمی‌ساختند» (اوآنز، ۱۳۸۷: ۱۴۳).

به بیان دیگر، بخش زیادی از استادان دانشگاهی به تدریج حساسیت اخلاقی^۱ خود را در قبال مشکلات و تحولات جامعه از دست داده‌اند و این ضربه‌ای مهلک بر کنش اخلاقی استادان دانشگاه بوده است.^۲

چاره‌اندیشی برای مسائل محیط زیست، تجاری‌سازی یک ایده نوآورانه، درگیر کردن دانشجویان مستعد با صنعت، طراحی و مدیریت طرح‌های ملی و منطقه‌ای و ... چندین

1. Moral Sensitivity

۲. جیمز رست وجود چهار مؤلفه را برای کنش اخلاقی ضروری می‌داند: حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی، انگیزش اخلاقی و اجرا (Rest & Narvaez, ۱۹۹۵: ۳۸۶). نقطه آغاز کارکرد این چهار مؤلفه، حساسیت اخلاقی است که اگر به هر دلیل آسیب دیده باشد، شاهد کاهش کنش اخلاقی افراد خواهیم بود.



برابر تدوین مقاله، منابع محدود یک عضو هیئت علمی (وقت و انرژی علمی) را به خود اختصاص می‌دهند، ولی امتیاز این اقدامات در مقایسه با چاپ مقاله (ولو غیر مرتبط با مشکلات عینی کشور) چشم‌گیر نیست. به بیان دیگر، آیین‌نامه استادی را که به جای تدوین مقاله و پر کردن رزومه، به دنبال حل مشکلات جامعه است، به قدر شایسته تشویق نمی‌کند، بلکه می‌توان گفت به نوعی تنبیه می‌کند (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۷).

فراستخواه (۱۳۸۸) از تحلیل نظرات شرکت‌کنندگان به این یافته رسیده است که «محدود شدن اختیارات و مشارکت هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها، به تضعیف روح مسئولیت‌پذیری و حس پاسخ‌گویی آنان انجامیده است و ارزیابی برای آنها جز یک رویه دیوان‌سالار، چندان معنایی ندارد» (فراستخواه، ۱۳۸۸: ۱۵۹). از این رو می‌توان ادعا کرد امروز شاهد سیطره نظام بوروکراتیک (خود نظام بوروکراتیک، و نه اشخاصی که پست‌هایی را اشغال کرده‌اند) بر اعضای هیئت علمی هستیم که می‌توانیم همچون برخی نویسندگان، آن را دیکتاتوری بدون دیکتاتور بدانیم.

نتیجه‌گیری

بحران اخلاق علم وقتی پدید می‌آید که ضد هنجارها به هنجار تبدیل شوند. این کار با تحقق «حجم بحرانی»^۱ تخلفات صورت می‌گیرد. وقتی به این حجم برسیم، ضد ارزش‌ها خودشان را بازتولید و عملاً به عنوان یک خرده‌فرهنگ، افراد را وادار به تبعیت می‌کنند. آیین‌نامه ارتقا می‌تواند به عنوان یک شتاب‌دهنده این فرایند را سرعت و سهولت بخشد.

محصول پژوهش حاضر بیانگر اهمیت بازنگری دائم مفاد آیین‌نامه ارتقا است (نظام فراارزشیابی). البته روشن است که شناور بودن و تغییر دائم مفاد آیین‌نامه نیز مضرات خود را دارد. عجلتاً برای کاهش آسیب‌هایی که در این نوشته گزارش شدند، می‌توان پیشنهادهای زیر را مطرح کرد:

- تدقیق بیشتر آیین‌نامه کمک زیادی به عادلانه بودن آن نمی‌کند و تنها فرایند را پیچیده‌تر می‌کند. برای دستیابی به تعادل در دوگانه «عدالت و دقت-سادگی و شفافیت»، پیشنهاد می‌شود به مثابه «تعادل متأملاًنه»^۲ جان رالز، نظام ترکیبی «قوانین-قضاوت شخصی هیئت

1. Critical Mass

2. Reflective Equilibrium



منصفه» برای ارتقا شکل گیرد تا ضمن برخورداری از حداقلی از قوانین شفاف، تشخیص صلاحیت ارتقای عضو هیئت علمی، به هیئتی متخصص که نماینده وجدان عمومی حرفه در رشته‌های دانشگاهی هستند، سپرده شود.

- نقطه تعادل در دوگانه «عینیت- کیفیت» در مفاد آیین‌نامه تا حد امکان به نفع عینیت جابه‌جا و معیارهای عینی برای ارزشیابی عملکرد افراد بیان شود.

- اعضای هیئت منصفه (نماینده وجدان عمومی رشته‌های دانشگاهی) در فرایندی مردم‌سالار، با انتخاب اعضای هیئت علمی تعیین شوند.

- برای کسب امتیاز از طریق مقاله سقف در نظر گرفته شود و به جای آن، فعالیت اعضای هیئت علمی برای حل مشکلات جامعه به صورت جدی مورد تشویق قرار گیرد.

- ضروری می‌نماید که در میان مدت، نظام مالی دانشگاه‌ها از وابستگی به بودجه دولتی به خودکفایی مالی تغییر یابد (از طریق تجاری‌سازی یافته‌های علمی و ارتباط با صنعت).

- کسب امتیاز فرهنگی الزامی نباشد (دست‌کم برای رشته‌های دانشگاهی غیرمرتبط) و بیشتر جنبه تشویقی داشته باشد.

لازم است فرایند ارتقای اعضای هیئت علمی عادلانه‌تر شود و کمتر به احساس بی‌عدالتی دامن زند.^۱



۱. در مقاله «ارزشیابی اخلاقی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸» (حسن بوسلیکی) که در دومین همایش دانشگاه اخلاق‌مدار (آذر ۱۳۹۸) ارائه شده، پیشنهادهایی در این خصوص مطرح شده است.

منابع فارسی

الف) کتابها

- آریلی، دن (۱۳۹۴)، پشت پرده ریاکاری؛ چگونه به هر کس دروغ می‌گوییم، به ویژه به خودمان، تهران: مازیار.
- اوانز، مری (۱۳۸۷)، دانشگاه و رکود اندیشه، ترجمه پیروز ایزدی، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی دانشگاه تهران.
- بوسلیکی، حسن (۱۳۹۱)، تعارض اخلاقی و دانش اصول فقه، قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- رسنیک، دیوید بی. (۱۳۹۱)، اخلاق علم، ترجمه مصطفی تقوی و محبوبه مرشدیان، قم: دفتر نشر معارف.
- فاضلی، نعمت‌الله (۱۳۸۷)، فرهنگ و دانشگاه، تهران: نشر ثالث.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۸)، دانشگاه و آموزش عالی؛ منظرهای جهانی و مسئله‌های ایرانی، تهران: نشر نی.
- کافی، مجید (۱۳۹۳)، وضعیت‌سنجی دوره‌های معرفت‌افزایی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- لسللی، ایان (۱۳۹۱)، دروغ‌گویان مادرزاد؛ چرا بدون خدعه و نیرنگ نمی‌توانیم زندگی کنیم، ترجمه مهدی قراچه‌داغی، تهران: پیکان.
- لویتین، دنیل جی. (۱۳۹۶)، دروغ‌های مسلح؛ شیوه‌های اندیشیدن انتقادی در عصر پسا حقیقت، تهران: کتاب کوله‌پشتی.
- مک‌نیون، دان (۱۳۹۵)، اخلاقِ خلاق؛ درآمدی بر اخلاق نظری و عملی، تهران: ققنوس.
- هولمز، رابرت ال. (۱۳۸۵)، مبانی فلسفه اخلاق، ترجمه مسعود علیا، تهران: ققنوس.
- وزولا، الیزابت سی. (۱۳۹۴)، رشد اخلاقی؛ نظریه‌ها و کاربردها، تهران: محراب.

ب) مقالات

- آزموده، محسن (۱۳۹۷)، «مصاحبه با دکتر موسی اکرمی»، دانشگاه امروز، س ۲، ش ۳، پاییز و زمستان.
- ارسطوپور، شعله و احمدی‌نسب (۱۳۹۳)، «نگاه آسیب‌شناسانه به آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی و پیامدهای منفی حاصل از آن در زمینه تولید علم»، اولین همایش ملی سنجش علم؛ ارزشیابی و آسیب‌شناسی (برونداهای علمی)، ۳۱ اردیبهشت تا ۱ خرداد، دانشگاه اصفهان.



- اسلامی اردکانی، سید حسن (۱۳۹۲)، «فربهی یا آماس؛ تحلیل ساختار مقالات (نا)علمی- پژوهشی در علوم انسانی»، *روش‌شناسی علوم انسانی*، س ۱۹، ش ۷۴-۷۵. بهار و تابستان.
- اسلامی اردکانی، سید حسن (۱۳۹۷)، «فضیلت پژوهشگری و رذیلت بارکشی علمی»، *دانشگاه امروز*، س ۲، ش ۳، پاییز و زمستان.
- بوسلیکی، حسن (۱۳۹۶)، «مقایسه بسندگی و کارآمدی قاعده زرین با قاعده تعمیم‌پذیری کانت»، *قیسات*، س ۲۲، ش ۸۴، تابستان.
- بوسلیکی، حسن (۱۳۹۸)، «ارزیابی اخلاقی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸»، دومین همایش دانشگاه اخلاق‌مدار، دانشگاه تهران، آذر.
- بازارگادی، مهرنوش و خطیبان، مهناز (۱۳۸۶)، «بررسی نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در برخی دانشگاه‌های جهان»، *نشریه دانشکده پرستاری و مامایی*، س ۱۶، ش ۵۷، تابستان.
- پورفرد، محمدرضا و همکاران (۱۳۹۰)، «بررسی و آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقا مرتبه اعضای هیئت علمی» (به سفارش معاونت علمی و فناوری نهاد ریاست جمهوری). (<http://isti.ir/index.aspx>) (pro=nobak&v=showitem&۴۴۷=pageid&۱=?siteid)
- خطیبان، مهناز و مهرنوش بازارگادی و طاهره اشک تراب (۱۳۹۳)، «مطالعه تطبیقی نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مختلف جهان بر اساس الگوی شخصیتی: تحلیل کیفی محتوا»، *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، دوره دوازدهم، ش اول.
- روحانی، شادی و زهرا رشیدی (۱۳۹۷)، «واکاوی تجربه زیسته اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی؛ مطالعه‌ای به روش پدیدارشناختی»، *آموزش عالی ایران*، س ۱۰، ش اول، بهار.
- قاسمی، مجتبی، محمد روشن و مریم محمدی (۱۳۹۷)، «از ارتقا تا سقوط آزاد: سهم پژوهشگران ایرانی در بازار مجلات علمی نامعتبر»، *آموزش عالی*، س ۱۰، ش اول، بهار.
- کریمی مونتقی، حسین، اکرم ژبانی‌فرد، حمید جعفرزاده، حمیدرضا بهنام و جلیل توکل افشاری، (۱۳۹۳)، «تجربیات اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی»، *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، دوره دوازدهم، ش ۴.
- گروزک، یوئان‌ای. (۱۳۸۹)، «رشد رفتار اخلاقی و وجدان از دیدگاه جامعه‌پذیری»، ترجمه علیرضا شیخ‌شعاعی، در کتاب *راهنمای رشد اخلاقی*، ویراسته ملانی کیلن و جویدث اسمتانا، قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

منابع اینترنتی

- سایت خبری الف (۱۳۹۸)، «ابطال مصوبه‌ای که مقاله دانشجویان را به نام استاد ثبت می‌کرد»، کد خبر: ۳۹۸۰۵۲۰۰۷۱/https://www.alef.ir/news (html?show=text.۳۹۸۰۵۲۰۰۷۱)
- سایت خبری ایسنا (۱۳۹۵)، «حضور ۳۹۸ نفر دانشگاهی در تولید ۵۸ مقاله رد شده «نیچر»»، کد خبر: ۹۵۱۰۰۹۰۵۷۵۷/https://www.isna.ir/news
- سایت مرکز جذب اعضای هیئت علمی (۱۳۹۸)، «اضافه شدن ۸ شاخص برای تأیید صلاحیت عمومی داوطلبان جذب هیئت علمی»، کد خبر: ۵۸۵۸/News/detail/ir.mjzab//:http
- طاهری، عبدالحسین و مسعود شمس‌بخش (۱۳۹۵)، «آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی و فناوری (مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ شورای عالی انقلاب فرهنگی)» (https://irandoc.ac.ir/sites/fa/files/attach/page/faculty-recruitment-regulations.pdf)
- طاهری، عبدالحسین و مسعود شمس‌بخش (۱۳۹۵)، «شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی، آموزشی و پرورشی» (https://irandoc.ac.ir/sites/fa/files/attach/page/faculty-recruitment-regulations.pdf)

منابع انگلیسی

- Narvaez ,Darcia & James Rest ,(۱۹۹۵) Four Components of Acting Morally ,in Moral Development :An Introduction, Allyn & Bacon.

