

# گفته‌ها و ناگفته‌های سیاست‌های جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی در اسناد فرادستی ایران<sup>۱</sup>

سحر کوثری<sup>۲\*</sup>

محسن نظر زاده زارع<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۸

## چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر بر آن بود تا با نگاهی تحلیلی-انتقادی به سیاست جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی در اسناد فرادستی جمهوری اسلامی ایران، به احصاء چالش‌ها و آسیب‌های موجود در این اسناد پرداخته و متعاقب آن به ارائه پیشنهادهایی برای برون‌رفت از آن‌ها بپردازد.

**روش:** در این پژوهش از روش خوانش سمپتاتیک استفاده شده است. این روش به‌عنوان یکی از روش‌های حوزه علوم اجتماعی است. در خوانش سمپتاتیک نیازی به نمونه‌گیری نیست؛ بنابراین، تمامی اسناد فرادستی کشور در زمینه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل در این روش بدین صورت انجام شد که در آغاز پژوهشگران اقدام به دسته‌بندی و طبقه‌بندی گفته‌های آشکار موجود در متن هریک از اسناد مذکور پیرامون جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی کردند. در ادامه با بررسی مجدد متن اسناد مذکور اقدام به بیان ناگفته‌هایی که در هریک از اسناد فرادستی پیرامون جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی بود، کردند.

**یافته‌ها:** در مجموع یافته‌های حاصل از تحلیل اسناد فرادستی در دودسته کلی شامل گفته‌ها و ناگفته‌های اسناد موجود شناسایی و متعاقب آن پیشنهادهای سیاستی ارائه گردید.

**بحث و نتیجه‌گیری:** با توجه به اینکه چارچوب مأموریت مراکز پژوهشی با مراکز دانشگاهی در ایران متفاوت است، از این رو می‌بایست در نظام جذب و استخدام، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی به این موارد توجه جدی شود و نمی‌توان یک‌رویه یکنواخت و ثابت را در این زمینه اعمال کرد.

**واژه‌های کلیدی:** مراکز پژوهشی، اعضای هیئت‌علمی، جذب، ارتقاء، جبران خدمات، خوانش سمپتاتیک

## مقدمه و بیان مسئله

مراکز پژوهشی به‌عنوان سازمان‌هایی که به تولید علم و پژوهش در یک حوزه خاص می‌پردازند، نقش بسیار مهمی در توسعه علمی و فناوری کشورها دارند. یکی از موضوعات مهم و حیاتی در ساختار مراکز پژوهشی توجه به سیاست جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی این مراکز است؛ چراکه توجه به سیاست‌های جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی در مراکز پژوهشی می‌تواند بر روند توسعه و تولید علم و فناوری در هر کشوری تأثیرگذار باشد. در عین حال، نحوه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان یک مسئله چالش‌برانگیز و یکی از موضوعات اصلی تحقیقات در نظام‌های آموزش عالی مختلف، مورد توجه جدی قرار گرفته است. به این دلیل که ذی‌نفعان مختلف به نظام‌های جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی از چشم‌اندازها و

<sup>۱</sup>. مقاله حاضر برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان «ارائه چارچوب تحول مدیریت نیروی انسانی برای انواع مؤسسات پژوهشی در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی همسو با چارچوب مأموریت‌گرایی» با حمایت مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور است.

<sup>۲</sup> استادیار گروه مطالعات آینده علم و فناوری، مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، تهران، ایران (نویسنده مسئول): [Kosari@nrsp.ac.ir](mailto:Kosari@nrsp.ac.ir)

<sup>۳</sup> استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران. [Nazarzadezare@malayeru.ac.ir](mailto:Nazarzadezare@malayeru.ac.ir)

دیدگاه‌های متفاوتی نگاه می‌کنند و هرکدام شیوه‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و اولویت‌ها و دلایل خاصی را در این زمینه در نظر می‌گیرند. به‌گونه‌ای که در اکثر مراکز پژوهشی و دانشگاهی دنیا، شاخص‌ها و معیارهای مختلفی برای جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی وجود دارد (نیکولاد، کالوپینا و مدینا، ۲۰۱۷). به‌عنوان مثال در کشورهای با نظام آموزش عالی غیرمتمرکز از جمله ایالات متحده آمریکا، آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی یک دانشگاه به‌صورت غیرمتمرکز و مختص همان دانشگاه تدوین می‌شود. به‌گونه‌ای که معیارهای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در دانشگاهی مانند استنفورد شامل آموزش، پژوهش و خدمات اجرایی است و برای متقاضیان به مرتبه استاد تمامی خدمات مدیریتی و اجرایی از جمله معیارهای اصلی محسوب می‌شود. حال آنکه در کشورهای با نظام آموزش عالی متمرکز مانند چین معیارهای ارتقاء اعضای هیئت‌علمی تا حد زیادی متأثر از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های ملی آن کشور است (جمالی زواره، نصر اصفهانی و نیلی، ۱۳۹۷).

در کشور ما نیز که شیوه حکمرانی متمرکز است، قوانین و آیین‌نامه‌های مرتبط با نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی توسط نهادهای فرادستی مسئول در این زمینه، از جمله مجلس شورای اسلامی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، سازمان استخدامی کشوری و شورای عالی انقلاب فرهنگی ارائه و تدوین می‌شوند؛ اما آنچه در این زمینه می‌تواند چالش‌برانگیز و مسئله‌ساز باشد، یکسان‌انگاری سیاست جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی و آموزشی است. حال آنکه چارچوب مأموریت هریک از مراکز پژوهشی در مقایسه با مراکز دانشگاهی متفاوت است. مسلماً عدم توجه به این تفاوت‌ها می‌تواند تأثیرات منفی بر کیفیت کار و تولید دانش در مراکز پژوهشی و حتی دانشگاهی کشور داشته باشد. پژوهش‌های انجام‌شده در این خصوص نیز اثباتی بر این ادعاست. به‌عنوان مثال ماحوزی، نصراللهی‌نیا و رضایان قیبه‌باشی (۱۴۰۱)، گیلوند (۱۳۹۷)، جمالی زواره، نصر اصفهانی و نیلی (۱۳۹۷)، عصاره و عفیفیان (۱۳۹۷)، بوسلیکی (۱۳۹۹) و صادقی آرانی (۱۴۰۰)، کوثری و نظرزاده زارع (۱۴۰۱) در پژوهش‌های خود به ترتیب بر کمی‌گرایی آیین‌نامه ارتقاء، ناهماهنگی تعداد اساتید و دانشجویان در نظام جذب و استخدام اعضای هیئت‌علمی، یکسان بودن آیین‌نامه ارتقاء برای همه دانشگاه‌ها و همه رشته‌ها، یکسان‌انگاری رشته‌های دانشگاهی در آیین‌نامه ارتقاء، عدم توجه به مأموریت‌گرایی مراکز پژوهشی در نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی و موارد مشابه دیگر، تأکید داشتند.

بر این اساس با توجه به اینکه اعضای هیئت‌علمی یکی از سرمایه‌های مهم در مراکز پژوهشی و دانشگاهی هستند که نقش بسیار مهمی در دستیابی به اهداف و مأموریت‌های مراکز آموزشی و پژوهشی و به تبع آن، حفظ و تضمین کیفیت نظام آموزش عالی دارند (کوثری و نظرزاده زارع، ۱۴۰۱) و با در نظر گرفتن این حقیقت که هریک از کشورهای جهان به دنبال کسب جایگاه برتر در حوزه‌های فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و تحقیق و توسعه هستند و برای تقویت نفوذ و قدرت ملی خود در این حوزه‌ها، به مراکز پژوهشی و دانشگاهی با کارآمدی نیاز دارند (شفیعیان و سلاجقه، ۲۰۲۱)، از این رو در نظر گرفتن معیارهای مشترک برای جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی بدون توجه به ماهیت دانش و مأموریت آن‌ها، می‌تواند علاوه بر ایجاد چالش، کیفیت و کارایی این مراکز را نیز کاهش دهد؛ بنابراین، تحلیل سیاست‌های جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی در اسناد فرادستی ایران، اهمیت بسیاری دارد. این تحلیل می‌تواند به خروجی‌هایی قابل اجرا برای بهبود شرایط کار و توسعه مراکز پژوهشی کشور منجر شود و خروجی حاصل از این تحلیل، می‌تواند به سیاست‌گذاران و مدیران نظام آموزش عالی کشور کمک کند تا سیاست‌های مؤثرتری در جذب استعدادها، ارتقاء شغلی و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی تدوین و اجرا کنند؛ بنابراین هدف اصلی مقاله حاضر تحلیل اسناد فرادستی جمهوری اسلامی ایران در حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی، در راستای احصاء چالش‌ها و آسیب‌های موجود در این اسناد و متعاقب آن ارائه پیشنهادهایی برای برون‌رفت از آن‌ها بود.

### نگاهی به نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی در پژوهش‌های پیشین

4. Nicolalde, Calvopiña & Medina

جستجوی کلیدهای واژه‌های مرتبط با نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی کشور نشان داد که پژوهش‌های انجام‌شده در این سه سطح را می‌توان از دو منظر موردبررسی قرار داد. منظر اول پژوهش‌هایی که صرفاً به ارائه چارچوب و معیارهایی برای نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی کشور پرداخته بودند. به‌عنوان مثال، پژوهش‌های عسگری و همکاران (۱۳۹۹)، قربانی اورنجی و همکاران (۱۴۰۰) و کوثری و نظرزاده زارع (۱۴۰۱) که به ترتیب بر روی طراحی الگویی برای جذب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های فنی، طراحی الگویی برای نظام جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و طراحی الگویی برای نظام جذب، استخدام و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی کشور تأکید داشتند. منظر دوم پژوهش‌هایی که صرفاً به نقد و بررسی آیین‌نامه‌های موجود در زمینه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی پرداخته بودند. به‌عنوان مثال پژوهش‌های ماحوزی، نصرالهی‌نیا و رضایان قیه‌باشی (۱۴۰۱)، گیلوند (۱۳۹۷)، جمالی زواره، نصر اصفهانی و نیلی (۱۳۹۷)، عصاره و عفیفیان (۱۳۹۷)، بوسلیکی (۱۳۹۹) و صادقی آرانی (۱۴۰۰) که به ترتیب بر کمی‌گرایی آیین‌نامه ارتقاء و گره زدن معیشت و حیثیت علمی و کاری اساتید به پژوهش در آیین‌نامه ارتقاء، ناهماهنگی تعداد اساتید و دانشجویان در نظام جذب و استخدام اعضای هیئت‌علمی، عدم نظر گرفتن فعالیت در مناطق محروم در نظام جذب و استخدام اعضای هیئت‌علمی، یکسان بودن آیین‌نامه ارتقاء برای همه دانشگاه‌ها و همه رشته‌ها با وجود متفاوت بودن رشته‌های دانشگاهی، تأکید زیاد آیین‌نامه ارتقاء بر مقالات علمی - پژوهشی و آی اس آی بجای فعالیت‌های آموزشی، سلیقه‌ای عمل کردن دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها در اجرای آیین‌نامه ارتقاء، عدم ایجاد فرصت‌های برابر بین تمامی اعضای هیئت‌علمی در نظام ارتقاء، در نظر گرفتن تلاش‌های فردی صرف در نظام ارتقاء، ناآشنایی با محتوای آیین‌نامه ارتقاء، یکسان‌انگاری رشته‌های دانشگاهی در آیین‌نامه ارتقاء و بی‌توجهی به ترویج علم در آیین‌نامه ارتقاء تأکید داشتند.

بنابراین با توجه به شکاف پژوهشی موجود در رابطه با تحلیل دقیق سیاست جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی در اسناد فرادستی ایران، انجام این پژوهش بیش‌ازپیش ضروری به نظر می‌رسید.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر آن بود که ناگفته‌های موجود در اسناد فرادستی ایران پیرامون نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی را در قالب چالش‌ها و آسیب‌هایی که در متن اسناد فرادستی وجود دارد، شناسایی و بازگو کند. از این رو، از روش خوانش سمپتاتیک<sup>۵</sup> که از جمله روش‌های حوزه علوم اجتماعی است، استفاده کرد. در روش خوانش سمپتاتیک، کلیت به اجزاء مختلف تقسیم‌بندی شده و واقعیت همواره از طریق یکی از اجزاء مشخص می‌شود (انتظاری و خورشید نام، ۱۳۹۹)؛ بنابراین، خوانش سمپتاتیک نیازمند دو مرحله است: در آغاز خواندن متن به صورت آشکار و سپس خواندن نقاط ناگفته و مسکوت از طریق تناقض‌های موجود در متن یا همان سمپتم‌ها یا علائم مسئله‌ای. از جمله پیش‌فرض‌های این روش در مقایسه با سایر روش‌ها، عدم انسجام در متن، مسئله‌ای<sup>۶</sup> دیدن کلیت و تأمل در مسائلی است که ممکن است در واقعیت و تفکر سرکوب‌شده باشند (محمدی، ۱۴۰۱؛ انتظاری و خورشید نام، ۱۳۹۹). در روش خوانش سمپتاتیک، لازم نیست نمونه‌گیری انجام شود؛ زیرا پیش‌فرض موردنظر پژوهشگر بر اساس وجود یک کلیت از قبل مشخص، تعریف نمی‌شود، بلکه به‌جای آن، هر بخش و قسمت می‌تواند با استفاده از تسلط و نفوذ خود، با کلیت برابری کند (محمدی، ۱۴۰۱). بر این اساس، تمامی اسناد فرادستی ایران پیرامون نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی انتخاب شدند. ملاک انتخاب نیز انتشار آن‌ها از سوی نهادهای فرادستی (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مجلس شورای اسلامی، سازمان استخدامی کشور و شورای عالی انقلاب فرهنگی) بود؛ بنابراین، اسنادی از قبیل؛ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه، قانون استخدامی کشور، شیوه‌نامه جذب اعضای هیئت‌علمی، آیین‌نامه ارتقاء و آیین‌نامه جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی انتخاب و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند (جدول ۱). تجزیه و تحلیل اسناد هم بدین صورت انجام شد که در آغاز پژوهشگران اقدام به دسته‌بندی و طبقه‌بندی گفته‌های آشکار موجود در متن هریک از اسناد مذکور، پیرامون نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای

<sup>5</sup>. Symptomatic

<sup>6</sup>. Problematic

هیئت علمی پژوهشی کردند. در ادامه با بررسی مجدد متن اسناد مذکور، اقدام به بیان نکات و یا ناگفته‌هایی که در هریک از اسناد فرادستی پیرامون نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی اشاره نشده بود، کردند. در مجموع دودسته کلی شامل گفته‌ها و ناگفته‌های اسناد موجود شناسایی شدند.

جدول ۱. اسناد فرادستی مورد بررسی در حوزه‌های جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی

| نوع سند  | مرجع یا مراجع تصویب کننده   |
|--|---|
| آیین نامه استخدامی اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی                       | هیئت امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی / وزارت علوم، تحقیقات و فناوری |
| قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه  | مجلس شورای اسلامی   |
| آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی                   | شورای عالی انقلاب فرهنگی / وزارت علوم، تحقیقات و فناوری                           |
| آیین نامه جبران خدمات اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی                    | هیئت امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی / وزارت علوم، تحقیقات و فناوری |
| شیوه نامه اجرایی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی  | شورای عالی انقلاب فرهنگی / وزارت علوم، تحقیقات و فناوری                           |
| آیین نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه و مراکز آموزش عالی | شورای عالی انقلاب فرهنگی / وزارت علوم، تحقیقات و فناوری                           |

### تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در این بخش اسناد فرادستی موجود در ایران در رابطه با نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی بر اساس خوانش سمپتوماتیک مورد بررسی قرار گرفتند و در دودسته گفته‌ها (مستندات مربوطه به هریک از اسناد) و ناگفته‌ها (چالش‌های احصاء شده) در جدول (۲) ارائه شدند.

جدول ۲. چالش‌های نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی در اسناد فرادستی

| چالش‌ها   | چالش یا آسیب احصاء شده در قالب ناگفته‌ها  | مستندات مربوط به اسناد در قالب گفته‌ها  |
|---|---|---|
| چالش‌ها و آسیب‌های نظام آموزشی<br>چالش‌ها و آسیب‌های جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی مراکز پژوهشی | عدم بیان ملاک‌ها و معیارهای شایستگی ویژه اعضای هیئت علمی مراکز پژوهشی با توجه به مأموریت هریک از آنها (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه) (پژوه)                          | ماده ۳ آیین نامه استخدامی کشور (اصل ضرورت احراز شایستگی متقاضیان ورود به خدمت به عنوان هیئت علمی)   |
|   | - قرار ندادن امتیاز جبرانی برای داوطلبان مراکز پژوهشی (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه) که بیش از سقف، امتیاز پژوهشی کسب می کنند برای جبران کسری امتیاز در سایر شاخص‌ها | - جدول امتیازات توانایی علمی داوطلب جذب به عنوان هیئت علمی در مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی قید شده در ماده ۵ آیین نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه و مراکز آموزش عالی پیرامون قرار دادن |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>حداکثر ۱۰ امتیاز برای چاپ مقالات در مجلات تخصصی و مرتبط با رشته</p>   |  |  |
| <p>- جدول امتیازات توانایی علمی داوطلب جذب به‌عنوان هیئت‌علمی در مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی قیدشده در ماده ۵ آیین‌نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه و مراکز آموزش عالی</p>  | <p>- در نظر گرفتن شاخص‌ها و امتیازاتی یکسان برای اختراعات، نوآوری‌ها و یا دستاوردهای برجسته داوطلبان مراکز پژوهشی صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری بدون در نظر گرفتن تفاوت‌های رشته‌ای</p>  |  |
| <p>- ماده ۶۶ از برنامه ششم توسعه ایران دولت موظف است به‌منظور حضور مؤثر نظام آموزش عالی کشور در تولید، توسعه و نشر علم و فناوری و تربیت دانشجو در سطح بین‌المللی و برقراری توازن و ارتقاء کیفیت آموزش عالی و پژوهش و فناوری، نسبت هیئت‌علمی تمام‌وقت استادیار به بالا به‌کل هیئت‌علمی تمام‌وقت در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (حضوری) به ۹۲ نفر افزایش دهد.</p> | <p>- مشخص نکردن نسبتی برای تعداد هیئت‌علمی تمام‌وقت استادیار به بالا به‌کل هیئت‌علمی تمام‌وقت در مراکز پژوهشی کشور</p>   |  |
| <p>- ماده ۱۲ آیین‌نامه استخدامی کشور (دارا بودن حداقل دو و حداکثر پنج سال سابقه خدمت پیمانی برای تبدیل وضعیت استخدامی اعضای پیمانی به رسمی - آزمایشی)</p>  | <p>- یکسان در نظر گرفتن حداقل و حداکثر سنوات لازم برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی و آموزشی، بدون توجه به تفاوت مأموریت مراکز پژوهشی (علمی - بنیادی، فناورانه و صنعتی، مسئله محور، پژوهش و فناوری، سیاست پژوه و اتاق‌های فکر) و دانشگاهی</p>                                | <p>چالش‌ها و آسیب‌های نظام ارتقاء اعضای هیئت‌علمی پژوهشی</p> |
| <p>- ماده ۱۳ آیین‌نامه استخدامی کشور (دادن مهلتی در سه نوبت یک‌ساله از سوی هیئت‌امنا مؤسسه برای کسب شرایط لازم برای تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی - آزمایشی)</p>   | <p>- عدم در نظر گرفتن تفاوت مراکز پژوهشی با دانشگاه‌ها و یکسان در نظر گرفتن مهلت لازم برای تبدیل وضعیت و تمدید سنوات تبدیل وضعیت برای اعضای پژوهشی و اعضای آموزشی بدون توجه به ماهیت و مأموریت آن‌ها</p>   |  |
| <p>- بند ۲ از آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی پژوهشی (حداکثر تا ۲۰ درصد امتیازهای کمیت تدریس را می‌توان پس از کسب مجوز از مؤسسه محل خدمت یا تدریس در سایر مؤسسه‌ها به دست آورد که سقف امتیاز تعلق‌گرفته در واحد</p>   | <p>- عدم لحاظ کردن امتیاز تدریس (آموزش) در قالب تدریس دانشگاهی یا تدریس در کارگاه‌ها یا دوره‌های تخصصی، به‌عنوان امتیازی جبرانی و حمایتی برای اعضای هیئت‌علمی شاغل در هریک از مراکز پژوهشی (علمی - بنیادی، فناورانه و صنعتی، مسئله محور، پژوهش و فناوری، سیاست پژوه و اتاق‌های</p> |  |

چالش‌ها و آسیب‌های نظام ارتقاء اعضای هیئت‌علمی پژوهشی

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>نیمسال، ۳ است)</p>  | <p>فکر) و قرار دادن سقف برای امتیاز آموزشی اعضای هیئت علمی پژوهشی</p>  |  |
| <p>- ماده ۱۸ آیین نامه استخدامی کشور (به کارگیری اعضای آموزشی رسمی تمام وقت واجد شرایط بر اساس دستورالعمل به شیوه نیمه حضوری)</p>  | <p>- عدم توجه در به کارگیری اعضای پژوهشی تمام وقت به شیوه نیمه حضوری در مراکز پژوهشی با توجه به مأموریت آن‌ها (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی)</p>   |  |
| <p>- بند ۱ ماده فرهنگی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (تدوین کتاب، مقاله و تولید اثر بدیع و ارزنده هنری با رویکرد اسلامی در حوزه های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی)</p> | <p>- همپوشانی مأموریت و کارکردهای برخی از مراکز پژوهشی که در طبقه علمی - بنیادی قرار دارند و پیرامون مباحث دینی و فلسفه اسلامی مشغول به فعالیت هستند، مانند پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و پژوهشگاه حکمت و فلسفه با مفاد این بند از ماده ۱ - ابهام در محاسبه امتیاز فرهنگی و امتیاز پژوهشی برای اعضای پژوهشی شاغل در پژوهشگاه‌هایی با مأموریت و رویکرد اسلامی مانند پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و پژوهشگاه حکمت و فلسفه</p> |  |
| <p>- بند ۲ - جدول ۳-۲ - ماده پژوهشی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (مقالات علمی - پژوهشی)</p>  | <p>- عدم در نظر گرفتن امتیازی برای اعضای هیئت علمی که اقدام به انتشار مقالاتی با موضوعات میان رشته‌ای و فرارشته‌ای با توجه به مأموریت مراکز پژوهشی (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی)</p>  |  |
| <p>- بند ۲ - جدول ۳-۲ - ماده پژوهشی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (مقالات علمی - پژوهشی)</p>  | <p>- عدم در نظر گرفتن امتیازهای ویژه برای چاپ مقالات با نمایه جی سی آر، اسکوپوس و آی اس آی، برای اعضای پژوهشی حوزه های علوم انسانی، رفتاری و حوزوی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی و سیاست پژوهی - نبود شاخص‌هایی که کیفیت مقالات را مورد بررسی قرار دهند (مثلاً تعداد استنادات به مقالات و ...)</p>  |  |
| <p>- بند ۲ - جدول ۳-۲ - ماده پژوهشی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (مقالات علمی - پژوهشی)</p>  | <p>- عدم در نظر گرفتن امتیاز ویژه برای مقالات پر استناد فارسی اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی و سیاست پژوهی که در مجلات علمی - پژوهشی داخلی به چاپ رسیده‌اند.</p>  |  |
| <p>- بند ۳ - جدول ۳-۲ - ماده پژوهشی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (مقالات مروری)</p>  | <p>- عدم اختصاص وزن بیشتر به مقالات مروری اعضای پژوهشی شاغل در مراکز پژوهشی (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی) که در مجلات معتبر</p>   |  |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | بین‌المللی به چاپ رسیده‌اند   |  |
| - بند ۹- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی<br>آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی<br>(تولید دانش/فنی/ اختراع یا اکتشاف<br>منجر به تولید و تجاری‌سازی محصول<br>یا فرایند)  | - عدم اختصاص وزن بیشتر به ثبت اختراعات و یا<br>تجاری‌سازی برای اعضای پژوهشی شاغل در<br>مؤسسات صنعت و فناوری، مسئله محور و پژوهش<br>و فناوری   |  |
| - بند ۹- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی<br>آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی<br>(گزارش‌های علمی طرح‌های پژوهشی و<br>فناوری خاتمه یافته در مؤسسه یا خارج<br>از مؤسسه) | - عدم اختصاص امتیازی برای گزارش‌های سیاستی<br>در راستای چالش‌های سیاستی موجود در کشور<br>برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات مسئله<br>محور و سیاست پژوه و اتاق‌های فکر   |  |
| - بند ۱۲- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی<br>آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی<br>(ایجاد ظرفیت فعال در جذب اعتبار<br>پژوهشی (پژوهانه) داخلی و خارجی)                  | - عدم اختصاص وزن بیشتر به جذب اعتبار<br>پژوهشی (پژوهانه) بین‌المللی برای اعضای پژوهشی<br>شاغل در هریک از مؤسسات صنعت و فناوری،<br>مسئله محور و پژوهش و فناوری   |  |
| - بند ۱۳- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی<br>آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی<br>(تصنیف، تألیف، تصحیح انتقادی،<br>ترجمه کتاب، دانشنامه)                              | - عدم اختصاص وزن بیشتر به انتشار کتب برای<br>اعضای پژوهشی شاغل در مراکز پژوهشی علمی-<br>بنیادی و سیاست پژوه و اتاق‌های فکر  |  |
| - بند ۱۴- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی<br>آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی<br>(راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های<br>کارشناسی ارشد یا دکتری تخصصی یا<br>سطح ۳ حوزه) | - عدم اختصاص تبصره ویژه‌ای برای اعضای<br>هیئت‌علمی پژوهشی شاغل در شاغل در مؤسسات<br>علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور،<br>پژوهش و فناوری و سیاست پژوه که دانشجوی<br>ارشد و دکتری جهت راهنمایی یا مشاوره پایان‌نامه<br>دارند             |  |
| - بند ۱۵- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی<br>آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی<br>(کرسی‌های نظریه‌پردازی)   | - همپوشانی بین بند ۱۵- جدول ۳-۲ از ماده<br>پژوهشی و بند ۸ از ماده فرهنگی و عدم تفکیک<br>امتیازهای مربوط به این دو بند از دو ماده برای<br>اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی-<br>بنیادی مانند پژوهشگاه حوزه و دانشکده و<br>پژوهشکده حکمت و فلسفه |  |
| - بند ۱۵- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی<br>آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی<br>(کرسی‌های نظریه‌پردازی)   | - عدم در نظر گرفتن امتیاز ویژه‌ای برای اعضای<br>پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی،<br>سیاست پژوه و اتاق‌های فکر برای حضور در<br>رسانه‌ها پیرامون مسائل سیاستی  |  |
| - بند ۱۵- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی<br>آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی  | - عدم در نظر گرفتن امتیاز برای برگزاری نشست‌ها<br>و میزهای تخصصی برای اعضای پژوهشی شاغل در  |  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>(کرسی های نظریه پردازی)</p>  | <p>مؤسسات علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه</p>   |  |
| <p>- بند ۱۷ - جدول ۳-۲ - ماده پژوهشی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (داوری و نظارت بر فعالیت های پژوهشی)</p>  | <p>- عدم در نظر گرفتن امتیاز برای داوری پایان نامه های ارشد و رساله های دکتری برای هریک از اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه</p>  |  |
| <p>- بندهای ۱-۱۸ ماده علمی - اجرایی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (فعالیت های علمی - اجرایی)</p>   | <p>- عدم در نظر گرفتن امتیاز ویژه ای برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات سیاست پژوه و اتاق های فکر برای مشارکت های اجرایی در حل مسائل کلان جامعه و ارائه مشاوره به نهادهای سیاست گذار، اجرایی و صنعتی</p>  |  |
| <p>- بند ۲ ماده علمی - اجرایی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (برپایی نمایشگاه ها و طراحی و اجرای کارگاه ها و یا سایر فعالیت های مرتبط)</p>  | <p>- عدم در نظر گرفتن امتیاز برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه که اقدام به تدریس در کارگاه های علمی می کنند</p>  |  |
| <p>- مجموع بندهای مربوط به ماده های فرهنگی، پژوهش و علمی - اجرایی در جدول ۶-۲ آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی حداقل امتیاز لازم برای ارتقاء مرتبه اعضای پژوهشی</p>   | <p>- عدم در نظر گرفتن امتیاز جبرانی در ماده آموزشی برای اعضای هیئت علمی مؤسساتی که اقدام به جذب دانشجوی تحصیلات تکمیلی می کنند و همچنین اعضای پژوهشی که فعالیت آموزشی (تدریس) در خارج از مؤسسه خود دارند در جدول امتیازدهی برای جبران امتیاز در سایر ماده ها</p>  |  |
| <p>- درصد امتیازات مورد نیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، مربی شاغل در مراکز پژوهشی ردیف ۱(۳۵ تا ۶۰ درصد امتیاز دانشیاری برای تبدیل از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی)</p> <p>- درصد امتیازات مورد نیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، مربی شاغل در مراکز پژوهشی ردیف ۲(۳۰ تا ۵۵ درصد امتیاز دانشیاری برای تبدیل از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی)</p> | <p>- عدم در نظر گرفتن امتیازهای تبدیل وضعیت مربیان و استادیاران پژوهشی شاغل در مؤسسات بر اساس مأموریت مؤسسه پژوهشی (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی)</p> <p>- عدم در نظر گرفتن تفاوت رشته ای در محاسبه میزان درصد امتیازهای مورد نیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی پژوهشی در حوزه های علوم انسانی و علوم رفتاری شاغل در مراکز پژوهشی علمی - بنیادی و سیاست پژوه، در مقایسه با اعضای هیئت علمی پژوهشی در حوزه های فنی و علوم پایه شاغل در مؤسسات فناورانه - صنعتی و پژوهش و فناوری.</p> |  |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| <p>- درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، مربی شاغل در مراکز پژوهشی ردیف ۳ (۲۵ تا ۵۰ درصد امتیاز دانشیاری برای تبدیل از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی)</p> <p>- درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، استادیار شاغل در مراکز پژوهشی ردیف ۱ (۸۰ درصد امتیاز دانشیاری برای تبدیل از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی)</p> <p>- درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، استادیار شاغل در مراکز پژوهشی ردیف ۲ (۸۰ درصد امتیاز دانشیاری برای تبدیل از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی)</p> <p>- درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، استادیار شاغل در مراکز پژوهشی در سایر ردیف‌ها (۶۰ درصد امتیاز دانشیاری برای تبدیل از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی)</p> |   |  |  |
| <p>- ماده ۱۸ آیین‌نامه استخدامی کشور (تعداد ساعت حضور اعضای هیئت‌علمی ۴۰ ساعت عنوان شده است)</p>   | <p>- عدم در نظر گرفتن تفاوت در ساعات حضور اعضای پژوهشی با آموزشی با توجه به مأموریت و کارکرد هریک از مراکز پژوهشی (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه)</p> | <p>چالش‌ها و آسیب‌های نظام جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی</p> |  |
| <p>- ماده ۲۴ آیین‌نامه استخدامی کشور (به شرح وظایف عضو هیئت‌علمی پژوهشی بدون سمت مدیریتی اشاره کرده است)</p>   | <p>- عدم در نظر گرفتن وظایف آموزشی (تدریس)، به‌عنوان امتیازی ویژه یا حمایتی برای اعضای هیئت‌علمی شاغل در مراکز پژوهشی علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری</p>            |  |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | <p>و سیاست پژوه در راستای ارائه دستاوردهای پژوهشی و تجارب ارزشمند خود در قالب تدریس دانشگاهی، تدریس در کارگاه‌ها و یا دوره‌های تخصصی.</p>  |  |
| <p>- ماده ۲۴ آیین‌نامه استخدامی کشور (عضو هیئت‌علمی پژوهشی وظیفه شناسایی مسائل و چالش‌های کاربردی را به عهده دارد)</p>  | <p>- اشاره صرف به وظایف اعضای پژوهشی در قالب شناسایی مسائل و چالش‌های کاربردی بدون در نظر گرفتن مأموریت و کارکرد هریک از مراکز پژوهشی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی)</p>  |  |
| <p>- ماده ۲۴- تبصره ۲ آیین‌نامه استخدامی کشور (میانگین محصول تحقیقات عضو پژوهشی در یک سال در قالب یک مقاله علمی- پژوهشی پذیرش شده، ۱۰۰ تا ۱۵۰ صفحه تألیف یا ۱۵۰ تا ۲۰۰ صفحه ترجمه، تصحیح متون تخصصی و یا ارائه یک طرح پژوهشی کاربردی)</p> | <p>- تقلیل وظایف همه اعضای پژوهشی به چاپ مقاله یا کتاب که می‌تواند باعث گرایش آن‌ها به سوی فرمالیسم علمی می‌شود. درحالی‌که هریک از مراکز پژوهشی موجود در کشور اهداف و مأموریت‌های خاصی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی) را دنبال می‌کند، لذا وظایف اعضای هیئت‌علمی آن‌ها متناسب با مأموریت آن‌ها تعریف نشده است.</p>  |  |
| <p>- ماده ۳۰ آیین‌نامه استخدامی کشور (پرداخت فوق‌العاده‌هایی از قبیل، شغلی، ویژه، جذب، مدیریت علاوه بر حقوق پایه به عضو هیئت‌علمی)</p>  | <p>- عدم در نظر گرفتن فوق‌العاده ویژه‌ای تحت عنوان فوق‌العاده دستاوردهای برجسته پژوهشی برای اعضای پژوهشی شاغل در مراکز پژوهشی صنعت و فناوری، مسئله محور و پژوهش و فناوری که فراتر از موظفی خود اقدام به تولید، اختراع و یا تجاری‌سازی محصولی می‌کنند.<br/>- عدم در نظر گرفتن فوق‌العاده ویژه‌ای تحت عنوان فوق‌العاده دستاوردهای برجسته پژوهشی برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات سیاست پژوه و اتاق‌های فکر که فراتر از موظفی خود اقدام به حل چالش‌های سیاستی کشور و ارائه راهکارها، تدوین آئین‌نامه و یا گزارش سیاستی ارزنده‌ای می‌کنند.</p> |  |
| <p>- ماده ۵۳ آیین‌نامه استخدامی کشور (شرایط دریافت پایه تشویقی اعضای هیئت‌علمی)</p>   | <p>- عدم توجه به دستاوردهای برجسته اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه در قالب طرح‌های ملی اثرگذار، اختراعات و یا حل یک مسئله یا مشکل ملی در قالب یک یا دوپایه تشویقی</p>   |  |
| <p>- ماده ۶۳- بند ج برنامه ششم توسعه</p>  | <p>- عدم تفکیک نقش دقیق مراکز پژوهشی علمی-</p>   |  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>ایران (دولت مجاز است به‌منظور پیشتازی در اقتصاد دانش‌بنیان و افزایش تولید و صادرات محصولات و خدمات دانش‌بنیان سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی، برای توسعه و انتشار فناوری و حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان مطابق قانون بودجه سنواتی نسبت به حمایت مالی از پژوهش‌های تقاضامحور مشترک با دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری و حوزه‌های علمیه در موارد ناظر به حل مشکلات کشور، مشروط به اینکه حداقل پنج‌جاه و یک درصد (۵۱ درصد) از هزینه‌های آن را کارفرما و یا بهره‌بردار تأمین و تعهد کرده باشد، اقدام نماید).</p> | <p>بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه و اعضای هیئت علمی پژوهشی شاغل در آن‌ها در حل مسائل و مشکلات کشور در مقایسه با دانشگاه‌ها که گهگاه باعث همپوشانی نقش‌ها می‌شود، چراکه مراکز پژوهشی باید با توجه به نوع مأموریت خود صرفاً به حل مسائل کلان کشور پرداخته و دانشگاه‌ها نیز باید به حل مسائل استانی و شهری بپردازند.</p> |  |
|--|---|--|

### بحث و نتیجه‌گیری

مقاله حاضر تلاش کرد تا از طریق خوانش سمپتاتیکی اسناد فرادستی ایران پیرامون نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی، ضعف‌ها و مشکلات موجود در این سه نظام را احصاء و در راستای کمک به رفع آن‌ها پیشنهادی سیاستی ارائه دهد، لذا پرسش اصلی که مقاله حاضر به دنبال پاسخی برای آن بود، این بود که چالش‌ها و ضعف‌های موجود در اسناد فرادستی ایران پیرامون نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی کدامند و چه پیشنهادی سیاستی برای برون‌رفت از آن‌ها می‌توان ارائه داد؟

پاسخ به پرسش فوق را می‌توان با تکیه بر یافته‌های به‌دست‌آمده در این پژوهش، از دو منظر علمی و انتقادی مورد بحث و تبیین قرار داد. از منظر علمی، اسناد فرادستی موجود در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی مراکز پژوهشی کشور را می‌توان بر اساس دو نظریه قانون آهنین الیگارش<sup>۷</sup> رابرت میخلز<sup>۸</sup> و بروکراسی اداری ماکس وبر<sup>۹</sup> مورد بحث و تبیین قرار داد. بر اساس نظریه قانون آهنین الیگارش<sup>۷</sup>، مدیران و سیاست‌گذاران در یک سازمان، به‌عنوان اقلیت صاحب قدرت، سعی می‌کنند سیاست‌هایی را در سازمان خود اتخاذ کنند که بر اساس صلاحدید آن‌ها باشد، نه بر اساس دغدغه‌ها و نگرانی‌های ذی‌نفعان سازمان (نظرزاده زارع، محمدی و نور الهی، ۱۴۰۰). از این رو حاکمیت پیاده کردن یک سیاست یکسان در نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی مراکز پژوهشی کشور، باعث نادیده انگاشتن تفاوت رشته‌ای و عدم توجه به مأموریت‌گرایی هر یک از مراکز پژوهشی شده است. افزون بر این، اسناد فرادستی موجود در خصوص جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی مراکز پژوهشی کشور، بر اساس اصول حاکم بر شیوه بروکراسی اداری تدوین شده‌اند؛ چراکه اصول بنیادین حاکم بر بروکراسی اداری بر وجود آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، وجود نظام‌های یکنواخت مبتنی بر توانایی و دانش افراد در جذب و استخدام و وجود یک نظام پاداش و جبران خدمت برای افراد تأکید دارد. حال آنکه به باور هوی و میسکل<sup>۱۰</sup> وجود قوانین و مقررات یکنواخت در سازمان‌ها علی‌رغم ایجاد ثبات در سازمان، می‌تواند عدم انعطاف‌پذیری در سازمان‌ها را نیز به همراه داشته باشد (علاقه بند، ۱۴۰۰)؛ بنابراین، با توجه به اینکه چارچوب مأموریت مراکز پژوهشی

<sup>7</sup> The iron law of oligarchy

<sup>8</sup> Robert Michels

<sup>9</sup> Max Weber

<sup>10</sup> Hoy & Miskel

با مراکز دانشگاهی متفاوت است، از این رو می‌بایست در نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی به این موارد توجه جدی شود و نمی‌توان یک‌رویه یکنواخت و ثابت را در این زمینه اعمال کرد. از سوی دیگر، بین علوم و ماهیت آن‌ها نیز تفاوت‌هاست و می‌بایست بین اعضای هیئت‌علمی پژوهشی در حوزه‌های علوم انسانی در مقایسه با اعضای هیئت‌علمی پژوهشی در حوزه‌های علوم پایه و فناوری تفاوت قائل شد، چراکه همان‌طور که باچلر و ترولر<sup>۱۱</sup> (۱۹۸۹) به نقل از وبو و همکاران<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۶) اذعان داشته‌اند ماهیت علوم انسانی بر پایه تفسیرهای فردی است، درحالی‌که ماهیت علوم کاربردی و محض بر پایه چارچوب‌های روش‌شناسی معمول است. مسلماً توجه به این تفاوت‌ها می‌تواند در اجرای بهتر عدالت توزیعی در نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی کمک کند؛ به این دلیل که عدالت توزیعی به‌عنوان یک مفهوم اجتماعی، به توزیع منصفانه منابع و فرصت‌ها در میان افراد می‌پردازد (بوسلیکی، ۱۳۹۹). درحالی‌که عدم درک درست از مفهوم عدالت توزیعی همان‌گونه که صادقی آرانی (۱۴۰۰) نیز در پژوهش خود اذعان داشته است، می‌تواند منجر به یکسان‌انگاری نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی در هر یک از حوزه‌های علوم انسانی، علوم پایه و فناوری بدون توجه به تفاوت‌ها در ماهیت و مأموریت‌های آن‌ها شده و به دنبال آن باعث ایجاد بی‌عدالتی شود.

منظر دوم، منظر انتقادی نسبت به سیاست‌های اتخاذشده در اسناد فرادستی است. در اسناد فرادستی ایران برای جلوگیری از تشتت آراء در اجرای هریک از فرایندهای جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی به مسئله استقلال دانشگاهی توجه نشده است و این عدم توجه باعث یکسان‌انگاری چارچوب مأموریت‌گرایی مراکز پژوهشی شده است، حال‌آنکه طبق طبقه‌بندی انجام‌شده از سوی مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، مراکز و مؤسسات پژوهشی در سطح ایران بر اساس نوع مأموریت آن‌ها در پنج طبقه تقسیم‌بندی شده‌اند که شامل: مؤسسات علمی- بنیادی، مؤسسات فناورانه و صنعتی، مؤسسات مسئله محور، مؤسسات پژوهش و فناوری و مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر هستند (قاضی نوری، نصری و ردایی، ۱۳۹۹). از سوی دیگر، در اسناد فرادستی به برخی از منابع و اسناد قانونی برای تدوین قوانین و آیین‌نامه‌های موجود توجه نشده است. یکی از این نقدها به عدم توجه به راهبردهای کلان و اقدامات ملی بیان‌شده در خصوص جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی در نقشه جامع علمی کشور برمی‌گردد. در متن اسناد فرادستی موردبررسی، هیچ اثری از سازوکارهای انگیزشی مناسب برای جذب اعضای هیئت‌علمی متعهد و نخبه برای دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی مشاهده نمی‌شود، حال‌آنکه در فصل چهارم از نقشه جامع علمی کشور این مورد به‌عنوان یکی از اقدام‌های ملی در راستای تحول و نوسازی نظام تعلیم و تربیت اعم از آموزش و پرورش و آموزش عالی به‌منظور انطباق با مبانی تعلیم و تربیت اسلامی و تحقق اهداف کلان نقشه جامع علمی کشور نام برده شده است. علاوه بر این عدم تفکیک دقیق مأموریت دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی که باعث همپوشانی مأموریت اعضای هیئت‌علمی شاغل در این دو نهاد شده است، یکی دیگر از انتقادهای واردشده به آیین‌نامه‌های موجود است. حال‌آنکه در فصل چهارم از نقشه جامع علمی کشور یکی از راهکارها برای ارتقاء و کارآمدی مراکز پژوهشی، تقلیل انجام فعالیت‌های پژوهشی قابل‌اجرا در سایر مراکز پژوهشی و دانشگاهی به‌عنوان یکی از اقدامات ملی در راستای جهت‌دهی آموزش، پژوهش، فناوری و نوآوری به سمت حل مشکلات و رفع نیازهای واقعی و اقتضائات کشور با توجه به آمایش سرزمین و نوآوری در مرزهای دانش برای تحقق مرجعیت علمی است (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۹). افزون بر این نقدها، عدم در نظر گرفتن تفاوت‌ها، تنوع‌ها و گوناگونی‌ها در نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی باعث شده سیاست‌های اتخاذشده در جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی بیشتر مبتنی بر الگوی مهندسی گونه باشد تا الگوی رهبری تنوع، چراکه در الگوی مهندسی گونه سیاست‌گذاران سعی در پیاده کردن سیاست‌های خود در راستای یک خط فکری هستند، یعنی همه مراکز پژوهشی و اعضای هیئت‌علمی آن‌ها در یک خط فکری و بدون قائل شدن تفاوت بین آن‌ها دیده می‌شوند، حال‌آنکه در الگوی رهبری تنوع، اثربخشی تصمیم‌ها و سیاست‌های اتخاذشده در گروه توجه به تنوع و گوناگونی‌ها در زمینه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی است، یعنی سیاست‌هایی می‌تواند موفق باشد که بر پایه دیدن تفاوت و گوناگونی در مأموریت‌هایی هریک از

<sup>11</sup> Bacher & Trowler

<sup>12</sup>. Vebo et al.

سازمان‌های پژوهشی و تنوع رشته‌ای اعضای هیئت علمی شاغل در آن‌ها اتخاذ شود (نظرزاده زارع و محمدی، ۱۳۹۹). بر اساس آنچه در این دو منظر گفته شد، پیشنهادهای سیاستی زیر در زمینه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی ارائه شده است.

#### پیشنهاد‌های سیاستی در زمینه نظام جذب اعضای هیئت علمی پژوهشی:

- نظام جذب و استخدام باید متناسب با نوع و مأموریت هریک از مراکز پژوهشی باشد، به طوری که افرادی که از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های لازم در راستای کارکردهای آن مؤسسه برخوردارند، جذب شوند.
- سازوکارهای جذب و استخدام اعضای هیئت علمی پژوهشی باید متناسب با مأموریت‌گرایی آن‌ها اصلاح شود.
- متقاضی جذب در مراکز پژوهشی می‌بایست از سوابق پژوهشی در راستای مأموریت و کارکردهای هریک از مؤسسات (علمی - بنیادی، مؤسسات فناوریانه و صنعتی، مؤسسات مسئله محور، مؤسسات پژوهش و فناوری و مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر) برخوردار باشد.
- برای متقاضیان جذب در مؤسسات علمی - بنیادی می‌بایست سیاست امتیاز جبرانی از قبیل چاپ مقالات Q1 در نظر گرفته شود.
- برای متقاضیان جذب در مؤسسات پژوهش و فناوری می‌بایست سیاست امتیاز جبرانی از قبیل ثبت اختراعات در نظر گرفته شود.
- برای متقاضیان جذب در مراکز پژوهشی مسئله محور می‌بایست سیاست امتیاز جبرانی از قبیل مشارکت در طرح‌های مسئله محور کلان و ملی با تأیید مراجع ذی‌ربط در نظر گرفته شود.
- برای متقاضیان جذب در مؤسسات سیاست پژوه و اتاق‌های فکر می‌بایست سیاست امتیاز جبرانی از قبیل تنظیم گزارش‌های سیاستی با تأیید مراجع ذی‌ربط در نظر گرفته شود.
- معیار توانایی انجام فعالیت‌های بین‌المللی برای یک متقاضی جذب در هریک از مراکز پژوهشی فناوریانه و صنعتی، مسئله محور و پژوهش و فناوری در نظر گرفته شود.

#### پیشنهاد‌های سیاستی در زمینه نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی پژوهشی:

- تحقیقات توسعه‌ای و کاربردی به‌عنوان یکی از شاخص‌های ارتقاء مرتبه علمی اعضای هیئت علمی، می‌بایست متناسب با مأموریت هریک از مؤسسات، در نظر گرفته شود.
- در ارتقاء اعضای هیئت علمی پژوهشی، بر چاپ مقالات باکیفیت در راستای مأموریت هریک از مراکز پژوهشی تأکید شود.
- نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی هر مؤسسه پژوهشی متناسب با کارکرد و مأموریت آن تدوین شود.
- نظام ارتقاء اعضای هیئت علمی هر مؤسسه پژوهشی متناسب با رشته و تخصص اعضای هیئت علمی آن تدوین شود.
- امتیاز پژوهشی اعضای هیئت علمی پژوهشی در آیین‌نامه ارتقاء، بر اساس میزان حل مسائل و مشکلات ملی، کلان و منطقه‌ای در نظر گرفته شود، به سخن دیگر تدوین شاخص‌های ارتقاء اعضای پژوهشی بر اساس مأموریت‌ها و حل مسائل و مشکلات کشور صورت پذیرد.
- امتیازهای جبرانی برای فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت علمی پژوهشی، در راستای جبران امتیازات پژوهشی آن‌ها در نظر گرفته شود.
- شاخص‌های مربوط به رعایت ضوابط و مقررات پژوهشی توسط شورای هر مؤسسه پژوهشی بر اساس نوع مؤسسه پژوهشی (علمی - بنیادی، مؤسسات فناوریانه و صنعتی، مؤسسات مسئله محور، مؤسسات پژوهش و فناوری و مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر) مشخص شود.
- در شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقاء، امتیازها و تعیین شاخص‌های اصلی برای امتیازدهی به مقالات بر اساس نوع مراکز پژوهشی (علمی - بنیادی، مؤسسات فناوریانه و صنعتی، مؤسسات مسئله محور، مؤسسات پژوهش و فناوری و مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر) مشخص شود.

- در آیین‌نامه ارتقاء نحوه امتیازدهی و ارزیابی اعتبار طرح‌های پژوهشی با توجه به نوع مراکز پژوهشی (علمی- بنیادی، مؤسسات فناورانه و صنعتی، مؤسسات مسئله محور، مؤسسات پژوهش و فناوری و مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر) مشخص شود.
- در شیوه‌نامه‌های اجرایی مراکز پژوهشی، امتیاز ویژه و یا ضریب بیشتری برای چاپ مقالات اسکوپوس Q1, Q2, Q3, Q4 اعضای هیئت‌علمی رشته‌های علوم انسانی در مقایسه با رشته‌های فنی و علوم پایه در نظر گرفته شود.
- در آیین‌نامه‌های خدمت موظفی اعضای پژوهشی با توجه به نوع مؤسسه پژوهشی (علمی- بنیادی، مؤسسات فناورانه و صنعتی، مؤسسات مسئله محور، مؤسسات پژوهش و فناوری و مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر) بخشی از ۴۰ ساعت موظفی هر عضو هیئت‌علمی برای امور مشاوره‌ای، اجرایی، فرهنگی و تربیتی و غیره در نظر گرفته شود.

#### پیشنهاد‌های سیاستی در زمینه نظام جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی:

- سازوکارهای حقوقی و تشویقی برای اعضای هیئت‌علمی پژوهشی در راستای فروش و تجاری‌سازی دستاوردهای فناورانه و اختراعات آن‌ها تدوین شود.
- نظام جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی بر اساس چشم‌انداز و مأموریت هریک از مراکز پژوهشی تدوین شود، به طوری که یک پیوند قوی بین اهداف مؤسسه، عملکرد عضو هیئت‌علمی و جبران خدمات وجود داشته باشد.
- نظام جبران خدمت در مراکز پژوهشی بر اساس تفاوت بین رشته‌های دانشگاهی، تدوین شود؛ چراکه استانداردهای فعالیت هیئت‌علمی از یک رشته به رشته دیگر متفاوت است.
- معیارهای لازم برای نحوه امتیازدهی به حق‌التحقیق (مقاله، کتاب، طرح و غیره) اعضای هیئت‌علمی پژوهشی مشخص شود.

#### منابع

- Alagheband, A. (2021). *Basics and principles of educational management*. Tehran: SAMT.
- Asareh; F. & Afifian, F. (2016). Criticism of the regulations for the promotion of academic faculty members of universities and educational institutions; pathology and offering solutions. *Quarterly book review of information and communication*. 4 (15), 213-223
- Busaliki H. (2020). Moral Valuation of Academic Personnel's Advancement Guideline from the Standpoint of Distributive Justice on the Basis of "Competence" Criterion. *Research Quarterly in Islamic Ethics*, 13 (50), 7-24.
- Ghazi Nouri, S., Nasri, Sh., & Radaei, N. (2021). *Designing a framework for determining the mission of universities, higher education and research institutions in the country*. In Radaei, N, Research, Technology and Innovation in the Seventh Development Plan: Studies, Analysis and Suggestions. Tehran: Scientific Policy Research Center (In Persian).
- Ghorbani Ouranji, S., Nazarpouri, A.H., Vahdati, H. and Esmaili, M., 2021. Identifying and Prioritizing Components of Service Compensation in Relation to Productivity in State Comprehensive Universities in Iran: A Fuzzy Delphi Approach. *The Journal of Productivity Management*, 15(1 (56) Spring), pp.137-162.
- Gilavand, A. (2017). Evaluating the process of recruiting faculty members in universities and higher education and research institutes affiliated to Ministry of Health and Medical Education in Iran. *World Family Medicine Journal: Incorporating the Middle East Journal of Family Medicine*, 99(5480), 1-5.
- Jamali Zavareh, B., Nasr Esfahani, A. & Nili M. (2016). Analyzing the regulations for the promotion of academic staff members: challenges and consequences. *Iranian Higher Education*. 10 (1), 79-98.
- Islamic Council Research Center. (2016). *Law of the Sixth Five-Year Development Plan of the Islamic Republic of Iran*.
- Khurshid Nam, A, & Entezari, A. (2019). Symptomatic reading; Approaches and theories. *Sociological Studies (former Social Sciences Journal)*, 27(1), 51-76.

- Kousari, S., & Nazarzadeh Zare, M. (2022). Designing a Pattern for Recruiting, Promoting, and Service Compensation of Faculty Members of Research Institutes in Iran based on Mission Orientation with a Scenario Approach. *Journal of Educational Planning Studies*, 11(21), 95-127.
- Mahoozi, R., Nasrollahinya, F. & Rezaeian Qiyebashi, A. (2022). Regulations for the promotion of faculty members; Damages, analysis, solutions. Tehran: Institute for Cultural Social and Civilization Studies.
- Ministry of Science, Research and Technology. (2010). *Employment regulations for faculty members of universities and institutions of higher education, research and technology*.
- Mohemmedi, Sh. (2022). The Unspoken Side of Academic Textbooks on School Management. *School of Administration*, 10(1), -160-141.
- Nicolalde, M.A., Calvopiña, M.P. & Medina, M.D. (۲۰۱۷). Challenges and dilemmas faced by the university new teacher. *Readings: Physical Education and Sports*, ۲۲(۲۳۴), ۷-۱
- Nazarzadeh Zare, M., Mohammadi, S. (2020). Recruiting Graduates of Insider at University: Challenge or Opportunity? *Journal of Science and Technology Policy*, 13(1), 91-104.
- Nazarzadeh Zare, M., Mohammadi, S., & Norollahee, S. (2022). Evaluating the Policy of Ministry of Science in Creating Compulsory Sabbatical to Relation with Industry based on an Institutional Perspective. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 17 (2), 1-15.
- Sadeghian, A., Tofighi, S., Yamani, N., & Changiz, T. (2021). An analysis of the challenges in recruiting clinical teachers in Iranian medical universities: A qualitative analysis. *Journal of Education and Health Promotion*, 10.
- Sadeqi-Arani Z. (2021). Ethical Evaluation of Academic Promotion Regulations from the Perspective of Organizational Justice. *Research in Medical Education*, 13 (1), 1-3.
- Shafian, S., & Salajegheh, M. (۲۰۲۱). Faculty Members' Promotion: Challenges and Solutions. *Strides in Development of Medical Education*, ۱۸(1), 1-5.
- Supreme Council for Cultural Revolution. (۲۰۱۲). *Regulations for promotion of faculty members of universities and institutions of higher education, research and technology*.
- Supreme Council for Cultural Revolution. (2010). *Comprehensive scientific map of the country*.
- Vabø, A., Alvsvåg, A., Kyvik, S., & Reymert, I. (۲۰۱۶). The establishment of formal research groups in higher education institutions. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, ۲۰۱۶(۳-۲),

## Spoken and unspoken policies regarding the recruitment, promotion, and service compensation of research faculty members in Iran's upstream documents<sup>1</sup>

Sahar Kousari<sup>2</sup>

Mohsen Nazarzadeh Zare<sup>3</sup>

### Abstract

**Objective:** The main objective of this article was to analyze Iran's upstream documents in the field of recruitment, promotion, and service compensation of research faculty members to assess the challenges and problems existing in these documents and subsequently provide suggestions for overcoming them.

**Methodology:** In the present study, the symptomatic reading method was used which is one of the research methods in the field of social sciences. In the symptomatic reading method, sampling is not necessary. Based on this, all of Iran's upstream documents regarding the system of recruitment, promotion, and service compensation of research faculty members were selected. The analysis of the documents was carried out by initially categorizing and classifying the explicit statements in the text of each of these documents regarding the system of recruitment, promotion, and service compensation for research faculty members. Then, by re-examining the texts of these documents, the researchers proceeded to articulate the points or unsaid aspects that were not addressed in each of the top documents regarding the system of recruitment, promotion, and service compensation of research faculty members.

**Findings:** The findings of the analysis were categorized into two main categories including what was spoken and what was not spoken in the existing documents. Then, based on these findings, policy proposals were presented.

**Discussion and conclusion:** Considering that the mission and framework of research centers differ from those of universities in Iran, it is essential to pay serious attention to the recruitment, promotion, and compensation of the faculty members in research centers. It is not possible to apply a uniform and fixed procedure in this regard.

**Keywords:** research centers, faculty members, recruitment, promotion, compensation, symptomatic reading

---

<sup>1</sup>. This article is taken from the research project carried out at the National Research Institute for Science Policy in 2022 entitled "Providing a Human Resource Management Transformation Framework for all Types of Research Institutions in the Three Areas of Recruiting, promoting, and Compensating the Services of Faculty Members in Line with the Mission-Oriented Framework"

<sup>2</sup>. Assistant Professor, Department of Science & Technology Futures Studies, National Research Institute for Science Policy, Tehran, Iran. (Corresponding author): [Kosari@nrisp.ac.ir](mailto:Kosari@nrisp.ac.ir)

<sup>3</sup>. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Malayer University, Malayer, Iran. [Nazarzadezare@malayeru.ac.ir](mailto:Nazarzadezare@malayeru.ac.ir)