

گفته‌ها و ناگفته‌های سیاست‌های جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی در اسناد

فرادستی ایران^۱

سحر گوثری^{۲*}

محسن نظرزاده زارع^۳

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 بروز رفت از آن‌ها پردازد.

روش: در این پژوهش از روش خوانش سمتپتاگنیک استفاده شده است. این روش به عنوان یکی از روش‌های حوزه علوم اجتماعی است. در خوانش سمتپتاگنیک 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 خدمت 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 دو دسته 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 یک رویه یکنواخت و ثابت را در این زمینه اعمال کرد.

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

مقدمه و بیان مسئله

مراکز پژوهشی به عنوان سازمان‌هایی که به تولید علم و پژوهش در یک حوزه خاص می‌پردازنند، 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 به عنوان 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

^۱. 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 مأموریت گرایی» با حمایت مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور است.

^۲. استادیار گروه مطالعات آینده علم و فناوری، مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، تهران، ایران (نویسنده مسئول: Kosari@nrsp.ac.ir).

^۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران. Nazarzadezare@malayeru.ac.ir

دیدگاه‌های متفاوتی نگاه می‌کنند و هر کدام شیوه‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، 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 اعضاي هیئت‌علمی وجود دارد (نیکولااد، کالوپینا و مدینا^۴، ۲۰۱۷). به عنوان مثال در کشورهایی با نظام آموزش عالی غیرمتعرکز از جمله ایالات متحده آمریکا، آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی یک دانشگاه به صورت غیرمتعرکز 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 مقاضیان به مرتبه استاد تمامی خدمات مدیریتی و اجرایی از جمله معیارهای اصلی محسوب می‌شود. حال آنکه در کشورهایی با نظام آموزش عالی متعرکز 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 متعرکز است، قوانین و آیین‌نامه‌های مرتبط با نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضاي 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 اعضاي 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 ادعایست. به عنوان مثال ماحظی، نصرالهی‌نیا و رضایان قیبه‌باشی (۱۴۰۱)، گیلاند (۱۳۹۷)، جمالی زواره، نصر اصفهانی و نیلی (۱۳۹۷)، عصاره و عفیفیان (۱۳۹۹)، بوسليکی (۱۳۹۹) و صادقی آرانی (۱۴۰۰)، کوثری و نظرزاده زارع (۱۴۰۱) در پژوهش‌های خود به ترتیب بر کمی گرایی آیین‌نامه ارتقاء، ناهمانگی تعداد اساتید و دانشجویان در نظام جذب و استخدام اعضاي هیئت‌علمی، یکسان‌بودن آیین‌نامه ارتقاء برای همه دانشگاه‌ها و همه رشته‌ها، یکسان‌انگاری رشته‌های دانشگاهی در آیین‌نامه ارتقاء، عدم توجه به مأموریت گرایی مراکز پژوهشی در نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضاي هیئت‌علمی پژوهشی و موارد مشابه دیگر، تأکید داشتند.

بر این اساس با توجه به اینکه اعضاي 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 این‌رو در نظر گرفتن معیارهای مشترک برای جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضاي 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 اعضاي هیئت‌علمی مراکز پژوهشی در استناد 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 استعدادهای علمی، ارتقاء شغلی و جبران خدمات اعضاي هیئت‌علمی پژوهشی تدوین و اجرا کنند؛ بنابراین هدف اصلی مقاله حاضر تحلیل استناد فرادستی جمهوری اسلامی ایران در حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضاي هیئت‌علمی پژوهشی، در راستای احصاء چالش‌ها و آسیب‌های موجود در این استناد و متعاقب آن ارائه پیشنهادهایی برای بروزنرفت از آن‌ها بود.

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

^۴. 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 انجام شده در این سه سطح را می‌توان از دو منظر موربدبررسی 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. به عنوان مثال، پژوهش‌های عسکری 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. به عنوان مثال پژوهش‌های ماحوزی، نصرالهی‌نیا و رضایان قیمه‌باشی (۱۴۰۱)، گیلاند (۱۳۹۷)، جمالی زواره، نصر اصفهانی و نیلی (۱۳۹۷)، عصاره و عفیفیان (۱۳۹۹)، بوسیلیکی (۱۳۹۹) و صادقی آرانی (۱۴۰۰) که به ترتیب بر کمی گرایی آیین‌نامه ارتقاء و گره زدن معیشت و حیثیت علمی و کاری استاید به پژوهش در آیین‌نامه ارتقاء، ناهمانگی تعداد استاید و دانشجویان در نظام جذب و استخدام اعضای هیئت‌علمی، عدم در 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، ناآشنای با محتواهای 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 استاد فرادستی ایران، انجام این پژوهش بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسید.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر آن بود که ناگفته‌های موجود در استاد فرادستی ایران پیرامون نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی را در قالب چالش‌ها و آسیب‌هایی که در متن استاد فرادستی وجود دارد، شناسایی و بازگو کند. از این‌رو، از روش خوانش سمت‌پردازیک^۵ که از جمله روش‌های حوزه علوم اجتماعی است، استفاده کرد. در روش خوانش سمت‌پردازیک، کلیت به اجزاء مختلف تقسیم‌بندی شده و واقعیت همواره از طریق یکی از اجزاء مشخص می‌شود (انتظاری و خورشید نام، ۱۳۹۹)؛ بنابراین، خوانش سمت‌پردازیک 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 سمت‌ها یا علائم مسئله‌ای. از جمله پیش‌فرض‌های این روش در مقایسه با سایر روش‌ها، عدم انسجام در متن، مسئله‌ای^۶ دیدن کلیت و تأمل در مسائلی است که ممکن است در واقعیت و تفکر سرکوب شده باشند (محمدی، ۱۴۰۱؛ انتظاری و خورشید نام، ۱۳۹۹). در روش خوانش سمت‌پردازیک، لازم نیست نمونه‌گیری انجام شود؛ زیرا پیش‌فرض موردنظر پژوهشگر بر اساس وجود یک کلیت از قبل مشخص، تعریف نمی‌شود، بلکه به جای آن، هر بخش و قسمت می‌تواند با استفاده از تسلط و نفوذ خود، با کلیت برابر کند (محمدی، ۱۴۰۱). بر این اساس، تمامی استاد 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، استادی 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 استاد هم بدین‌صورت انجام شد که در آغاز پژوهشگران اقدام به دسته‌بندی و طبقه‌بندی گفته‌های آشکار موجود در متن هریک از استاد مذکور، پیرامون نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای

⁵. Symptomatic

⁶. 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 اعضا هیئت علمی پژوهشی اشاره نشده بود، کردند. درمجموع دو دسته کلی شامل گفته‌ها و ناگفته‌های اسناد موجود شناسایی شدند.

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

نوع سند	مرجع یا مراجع تصویب کننده
آیین نامه استخدامی اعضا هیئت علمی آموزشی و پژوهشی	هیئت امنی 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 اعضا هیئت علمی آموزشی و پژوهشی	شورای عالی انقلاب فرهنگی / وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
آیین نامه جبران خدمت اعضا هیئت علمی آموزشی و پژوهشی	هیئت امنی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی / وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
شیوه‌نامه اجرایی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضا هیئت علمی آموزشی و پژوهشی	شورای عالی انقلاب فرهنگی / وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
آیین نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضا 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 اعضا هیئت علمی پژوهشی بر اساس خوانش سمت‌پذیریک مورد بررسی قرار گرفتند و در دو دسته 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 اعضا هیئت علمی پژوهشی در اسناد فرادستی

چالش‌ها	چالش‌ها و آسیب‌های نظام جذب اعضا هیئت علمی	مستندات مربوط به اسناد در قالب گفته‌ها
عدم بیان ملاک‌ها و معیارهای شایستگی ویژه اعضا هیئت علمی مراکز پژوهشی با توجه به مأموریت هریک از آن‌ها (علمی - بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه)	چالش‌ها و آسیب‌های نظام جذب اعضا هیئت علمی	آماده ۳ آیین نامه استخدامی کشور (اصل ضرورت احراز شایستگی متضایان 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 می‌کنند برای جبران کسری امتیاز در سایر شاخص‌ها	چالش‌ها و آسیب‌های نظام جذب اعضا هیئت علمی	- 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 اعضا 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 به عنوان هیئت‌علمی در مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی قیدشده در ماده ۵ آین نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه و مراکز آموزش عالی</p>	<p>- در نظر گرفتن شاخص‌ها و امتیازاتی یکسان برای اختیارات، نوآوری‌ها و یا دستاوردهای برجسته داوطلبان مراکز پژوهشی صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری بدون در نظر گرفتن تفاوت‌های رشته‌ای</p>	الانشاع و آسیب‌های نظام ارتقاء اعضای هیئت‌علمی پژوهشی
<p>- ماده ۶۶ از برنامه ششم توسعه ایران دولت موظف است به منظور 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 تمام وقت استادیار به بالا به کل هیئت‌علمی تمام وقت در مراکز پژوهشی کشور</p>	<p>- مشخص نکردن نسبتی برای تعداد هیئت‌علمی تمام وقت استادیار به بالا به کل هیئت‌علمی تمام وقت در مراکز پژوهشی کشور</p>	
<p>- ماده ۱۲ آین نامه استخدامی کشور (دارای 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 سنتوات 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 پژوهش و اثاق‌های فکر) و دانشگاهی</p>	
<p>- ماده ۱۳ آین نامه 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 سنتوات تبدیل وضعیت برای اعضای پژوهشی و اعضای آموزشی بدون توجه به ماهیت و مأموریت آنها</p>	
<p>- بند ۲ از آین نامه ارتقاء اعضای هیئت-علمی 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 تعلق گرفته در واحد</p>	<p>- عدم لحاظ کردن امتیاز تدریس (آموزش) در قالب تدریس دانشگاهی یا تدریس در کارگاه‌ها یا دوره‌های تخصصی، به عنوان امتیازی جبرانی و حمایتی برای اعضای هیئت‌علمی شاغل در هریک از مراکز پژوهشی (علمی - بنیادی، فناورانه و صنعتی، مسئله محور، پژوهش و فناوری، سیاست پژوهش و اثاق‌های</p>	

نیمسال، ۳ است)	فکر) و قرار دادن سقف برای امتیاز آموزشی اعضا هیئت علمی پژوهشی	
- ماده ۱۸ آیین نامه استخدامی کشور (به کارگیری اعضا آموزشی رسمی تمام وقت واجد شرایط بر اساس دستورالعمل به شیوه نیمه حضوری)	- عدم توجه در به کارگیری اعضا 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)	
- بند ۱ ماده فرهنگی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (تدوین کتاب، مقاله و تولید اثر بدیع و ارزشمند هنری با رویکرد اسلامی در حوزه های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی)	- 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 اعضا پژوهشی شاغل در پژوهشگاه هایی با مأموریت و رویکرد اسلامی مانند پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و پژوهشگاه حکمت و فلسفه	
- بند ۲- جدول ۲-۳- ماده پژوهشی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (مقالات علمی- پژوهشی)	- عدم در نظر گرفتن امتیازی برای اعضا هیئت علمی که اقدام به انتشار مقالاتی با موضوعات میان رشته ای و فرارشتهدی با توجه به مأموریت مراکز پژوهشی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی)	
- بند ۲- جدول ۲-۳- ماده پژوهشی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (مقالات علمی- پژوهشی)	- عدم در نظر گرفتن امتیاز های ویژه برای چاپ مقالات با نمایه جی سی آر، اسکوپیوس و آی اس آی، برای اعضا پژوهشی حوزه های علوم انسانی، رفتاری و حوزه های شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی و سیاست پژوه - نبود شاخص هایی که کیفیت مقالات را مورد بررسی قرار دهند (مثلاً تعداد استنادات به مقالات و ...)	
- بند ۲- جدول ۲-۳- ماده پژوهشی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (مقالات علمی- پژوهشی)	- عدم در نظر گرفتن امتیاز ویژه برای مقالات پر استناد فارسی اعضا پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی و سیاست پژوه که در مجلات علمی- پژوهشی داخلی به چاپ رسیده اند.	
- بند ۳- جدول ۲-۳- ماده پژوهشی آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی (مقالات مروری)	- عدم اختصاص وزن بیشتر به مقالات مروری اعضا پژوهشی شاغل در مراکز پژوهشی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی) که در مجلات معتبر	

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

(کرسی‌های نظریه‌پردازی)	مؤسسه‌ت علمی - بینادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه	
- بند ۱۷ - جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (داوری و نظارت بر فعالیت‌های پژوهشی)	- عدم در نظر گرفتن امتیاز برای داوری پایان‌نامه‌های ارشد و رساله‌های دکتری برای هریک از اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسه‌ت علمی - بینادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه	
- بندهای ۱۸-۱ ماده علمی - اجرایی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (فعالیت‌های علمی - اجرایی)	- عدم در نظر گرفتن امتیاز ویژه‌ای برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسه‌ت سیاست پژوه و اتاق‌های فکر برای مشارکت‌های اجرایی در حل مسائل کلان جامعه و ارائه مشاوره به نهادهای سیاست‌گذار، اجرایی و صنعتی	
- بند ۲ ماده علمی - اجرایی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (برپایی نمایشگاه‌ها و طراحی و اجرای کارگاه‌ها و یا سایر فعالیت‌های مرتبط)	- عدم در نظر گرفتن امتیاز برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسه‌ت علمی - بینادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه که اقدام به تدریس در کارگاه‌های علمی می‌کند	
- مجموع بندهای مربوط به ماده‌های فرهنگی، پژوهش و علمی - اجرایی در جدول ۶-۲ آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی حداقل امتیاز لازم برای ارتقاء مرتبه اعضای پژوهشی	- عدم در نظر گرفتن امتیاز جبرانی در ماده آموزشی برای اعضای هیئت‌علمی مؤسسه‌تی که اقدام به جذب دانشجوی تحصیلات تکمیلی می‌کند و همچنین اعضای پژوهشی که فعالیت آموزشی (تدریس) در خارج از مؤسسه خود دارند در جدول امتیازدهی برای جبران امتیاز در سایر ماده‌ها	
- درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، مربی شاغل در مراکز پژوهشی ردیف ۳۵(۱) تا ۶۰ درصد امتیاز دانشیاری برای تبدیل از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی)	- عدم در نظر گرفتن امتیازهای تبدیل وضعیت مربیان و استادیاران پژوهشی شاغل در مؤسسه‌ت بر اساس مأموریت مؤسسه‌پژوهشی (علمی - بینادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی)	
- درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، مربی شاغل در مراکز پژوهشی ردیف ۳۰(۲) تا ۵۵ درصد امتیاز دانشیاری برای تبدیل از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - آزمایشی به رسمی - قطعی)	- عدم در نظر گرفتن تفاوت رشته‌ای در محاسبه میزان درصد امتیازهای موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی در حوزه‌های علوم انسانی و علوم رفتاری شاغل در مراکز پژوهشی علمی - بینادی و سیاست پژوه، در مقایسه با اعضای هیئت‌علمی پژوهشی در حوزه‌های فنی و علوم پایه شاغل در مؤسسه‌ت فناورانه - صنعتی و پژوهش و فناوری.	

	<ul style="list-style-type: none"> - درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، مربی شاغل در مراکز پژوهشی ردیف ۳۰ تا ۵۰ درصد امتیاز دانشیاری برای تبدیل از پیمانی به رسمی- آزمایشی و رسمی- آزمایشی به رسمی- قطعی) - درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، استادیار شاغل در مراکز پژوهشی ردیف ۱۰ درصد امتیاز دانشیاری برای تبدیل از پیمانی به رسمی- آزمایشی و رسمی- آزمایشی به رسمی- قطعی) - درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، استادیار شاغل در مراکز پژوهشی ردیف ۲۰ درصد امتیاز دانشیاری برای تبدیل از پیمانی به رسمی- آزمایشی و رسمی- آزمایشی به رسمی- قطعی) - 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) - درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹۶، استادیار شاغل در مراکز پژوهشی در مراکز پژوهشی علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی 	
- ماده ۱۸ آیین‌نامه استخدامی کشور (تعداد ساعت 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 پژوهی)	<ul style="list-style-type: none"> - 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 پژوهی) 	اعضای هیئت‌علمی پژوهشی و اشخاص و آسیب‌های نظام جبران نمودن:
- ماده ۲۴ آیین‌نامه استخدامی کشور (به شرح وظایف عضو هیئت‌علمی پژوهشی بدون سمت مدیریتی اشاره کرده است)	<ul style="list-style-type: none"> - عدم در نظر گرفتن وظایف آموزشی (تدریس)، به عنوان امتیازی ویژه یا حمایتی برای اعضای هیئت‌علمی شاغل در مراکز پژوهشی علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری 	

	و سیاست پژوه در راستای ارائه دستاوردهای پژوهشی و تجارب ارزشمند خود در قالب تدریس دانشگاهی، تدریس در کارگاهها و یا دوره‌های تخصصی.	
- ماده ۲۴ آیین‌نامه استخدامی کشور عضو هیئت‌علمی پژوهشی وظیفه شناسایی مسائل و چالش‌های کاربردی را به عهده دارد)	- 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)	
- 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 تا ترجمه، تصحیح متون تخصصی و یا ارائه یک طرح پژوهشی کاربردی)	- تقلیل وظایف همه اعضای پژوهشی به چاپ مقاله یا کتاب که می‌تواند باعث گرایش آن‌ها به سوی فرمالیسم علمی می‌شود. در حالی که 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.	
- ماده ۳۰ آیین‌نامه استخدامی کشور (پرداخت فوق العاده‌هایی از قبیل، شغلی، ویژه، جاذب، مدیریت علاوه بر حقوق پایه به عضو هیئت‌علمی)	- عدم در نظر گرفتن فوق العاده ویژه‌ای تحت عنوان فوق العاده 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 تجارت‌سازی محصلوی می‌کنند. - عدم در نظر گرفتن فوق العاده ویژه‌ای تحت عنوان فوق العاده 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.	
- ماده ۵۳ آیین‌نامه استخدامی کشور (شرایط دریافت پایه تشویقی اعضای هیئت‌علمی)	- 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	
- ماده ۶۳- بند ج برنامه ششم توسعه	- عدم تغییک نقش دقیق مراکز پژوهشی علمی -	

<p>ایران (دولت مجاز است به‌منظور بینادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و 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 پنجاه 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 پژوهه و اعضای هیئت‌علمی 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 پردازند.</p>	
--	---	--

بحث و نتیجه‌گیری

مقاله حاضر تلاش کرد تا از طریق خوانش سمتپتاپیک استاد فرادستی ایران پیرامون نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی، ضعف‌ها و مشکلات موجود در این سه‌نظام را احصاء و در راستای کمک به رفع آن‌ها پیشنهادهای سیاستی ارائه دهد، لذا پرسش اصلی که مقاله حاضر به دنبال پاسخی برای آن بود، این بود که چالش‌ها و ضعف‌های موجود در استاد فرادستی ایران پیرامون نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی کدام‌اند و چه پیشنهادهای سیاستی برای بروز رفت 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 موردبحث و تبیین قرار داد. از منظر علمی، استاد فرادستی موجود در سه حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی کشور را می‌توان بر اساس دو نظریه قانون آهنین الیگارشی^۷ رابت میخلن^۸ و بروکراسی اداری ماکس وبر^۹ موردبحث و تبیین قرار داد. بر اساس نظریه قانون آهنین الیگارشی، مدیران و سیاست‌گذاران در یک سازمان، به عنوان اقلیت صاحب قدرت، سعی می‌کنند سیاست‌هایی را در سازمان خود اتخاذ کنند که بر اساس صلاح‌حید آن‌ها باشد، نه بر اساس دغدغه‌ها و نگرانی‌های ذی‌نفعان سازمان (نظرزاده زارع، محمدی و نور الهی، ۱۴۰۰). از این‌رو حاکمیت پیاده کردن یک سیاست یکسان در نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی کشور، باعث نادیده انگاشتن تفاوت رشتۀ‌ای و عدم توجه به مأموریت گرایی هریک از مراکز پژوهشی شده است. افرون بر این، استاد فرادستی موجود در خصوص جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی کشور، بر اساس اصول حاکم بر شیوه بروکراسی اداری تدوین شده‌اند؛ چراکه اصول بنیادین حاکم بر بروکراسی اداری بر وجود آئین‌نامه‌ها 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^{۱۰} 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

⁷ The iron law of oligarchy

⁸ Robert Michels

⁹ Max Weber

¹⁰ Hoy & Miskel

با مراکز دانشگاهی متفاوت است، ازین‌رو می‌بایست در نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی به این موارد توجه جدی شود و نمی‌توان یک رویه 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^{۱۱} (۱۹۸۹) به نقل از ویو و همکاران^{۱۲} (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 به عنوان یک مفهوم اجتماعی، به توزیع منصفانه منابع و فرصت‌ها در میان افراد می‌پردازد (بوسلیکی، ۱۳۹۹). در حالی‌که عدم 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 مستهل استقلال دانشگاهی توجه نشده است و این عدم توجه باعث یکسان‌انگاری چارچوب مأموریت گرایی مراکز پژوهشی شده است، حال آنکه 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 مستله محور، مؤسسات پژوهش و فناوری و مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر هستند (قضی نوری، نصری و ردابی، 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 موردنرسی، هیچ اثری از سازوکارهای انگیزشی مناسب برای جذب اعضای هیئت‌علمی معهد و نخبه برای دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی مشاهده نمی‌شود، حال آنکه در فصل چهارم از نقشه جامع علمی کشور این مورد به عنوان یکی از اقدام‌های ملی در راستای تحول و نوسازی نظام تعلیم و تربیت اعم از آموزش‌پرورش و آموزش عالی به منظور اطباق 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. حال آنکه 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 به عنوان 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 مراتزهای 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 خدمت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی باعث شده سیاست‌های اتخاذشده در جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی بیشتر مبنی بر الگوی مهندسی گونه باشد تا الگوی رهبری نوع، 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، حال آنکه در الگوی رهبری تنوع، اثربخشی تصمیم‌ها و سیاست‌های اتخاذشده در گروه توجه به تنوع و گوناگونی‌ها در زمینه جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی است، یعنی سیاست‌هایی می‌تواند موفق باشد که بر پایه دیدن تفاوت و گوناگونی در مأموریت‌هایی هریک از

¹¹ Bacher & Trowler

¹². Vebo et al.

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

پیشنهادهای سیاستی درزمنیه نظام جذب اعضای هیئت‌علمی پژوهشی:

- نظام جذب و استخدام باید متناسب با نوع و مأموریت هریک از مراکز پژوهشی باشد، به‌طوری‌که افرادی که از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های لازم در راستای کارکردهای آن مؤسسه برخوردارند، جذب شوند.
- سازوکارهای جذب و استخدام اعضای هیئت‌علمی پژوهشی باید متناسب با مأموریت گرایی آن‌ها اصلاح شود.
- متقاضی جذب در مراکز پژوهشی می‌باشد از سوابق پژوهشی در راستای مأموریت و کارکردهای هریک از مؤسسه‌ات (علمی-بنیادی، مؤسسه‌ات فناورانه و صنعتی، مؤسسه‌ات مسئله محور، مؤسسه‌ات پژوهش و فناوری و مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر) برخوردار باشد.
- برای متقاضیان جذب در مؤسسه‌ات علمی-بنیادی می‌باشد سیاست امتیاز جبرانی از قبیل چاپ مقالات Q1 در نظر گرفته شود.
- برای متقاضیان جذب در مؤسسه‌ات پژوهش و فناوری می‌باشد سیاست امتیاز جبرانی از قبیل ثبت اختراعات در نظر گرفته شود.
- برای متقاضیان جذب در مراکز پژوهشی مسئله محور می‌باشد 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 مؤسسه‌ات سیاست پژوه و اتاق‌های فکر می‌باشد 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 فناورانه و صنعتی، مسئله محور و پژوهش و فناوری در نظر گرفته شود.

پیشنهادهای سیاستی درزمنیه نظام ارتقاء اعضای هیئت‌علمی پژوهشی:

- تحقیقات توسعه‌ای و کاربردی به‌عنوان یکی از شاخص‌های ارتقاء مرتبه علمی اعضای هیئت‌علمی، می‌باشد متناسب با مأموریت هریک از مؤسسه‌ات، در نظر گرفته شود.
- در ارتقاء اعضای هیئت‌علمی پژوهشی، بر چاپ مقالات باکیفیت در راستای مأموریت هریک از مراکز پژوهشی تأکید شود.
- نظام ارتقاء اعضای هیئت‌علمی هر مؤسسه‌پژوهشی متناسب با کارکرد و مأموریت آن تدوین شود.
- نظام ارتقاء اعضای هیئت‌علمی هر مؤسسه‌پژوهشی متناسب با رشته و تخصص اعضای هیئت‌علمی آن تدوین شود.
- امتیاز پژوهشی اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی پژوهشی، در راستای جبران امتیازات پژوهشی آن‌ها در نظر گرفته شود.
- شاخص‌های مربوط به رعایت ضوابط و مقررات پژوهشی توسط شورای هر مؤسسه‌پژوهشی بر اساس نوع مؤسسه‌پژوهشی (علمی-بنیادی، مؤسسه‌ات فناورانه و صنعتی، مؤسسه‌ات مسئله محور، مؤسسه‌ات 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، مؤسسه‌ات فناورانه و صنعتی، مؤسسه‌ات مسئله محور، مؤسسه‌ات پژوهش و فناوری و مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر) مشخص شود.

- در آین نامه ارتقاء نحوه امتیازدهی و ارزیابی اعتبار طرح های پژوهشی با توجه به نوع مراکز پژوهشی (علمی- بنیادی، مؤسسه ای فناورانه و صنعتی، مؤسسه ای مسئله محور، مؤسسه ای پژوهش و فناوری و مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر) مشخص شود.
- در شیوه نامه های اجرایی مراکز پژوهشی، امتیاز ویژه و یا ضریب بیشتری برای چاپ مقالات اسکوپوسی Q1, Q2, Q3, Q4 اعضا هیئت علمی رشته های علوم انسانی در مقایسه با رشته های فنی و علوم پایه در نظر گرفته شود.
- در آین نامه های خدمت موظفی اعضای پژوهشی با توجه به نوع مؤسسه پژوهشی (علمی- بنیادی، مؤسسه ای فناورانه و صنعتی، مؤسسه ای مسئله محور، مؤسسه ای پژوهش و فناوری و مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر) بخشی از ۴۰ ساعت موظفی هر عضو هیئت علمی برای امور مشاوره ای، اجرایی، فرهنگی و تربیتی و غیره در نظر گرفته شود.

پیشنهادهای سیاستی در زمینه نظام جبران خدمات اعضای هیئت علمی پژوهشی:

- سازوکارهای حقوقی و تشویقی برای اعضای هیئت علمی پژوهشی در راستای فروش و تجاری سازی دستاوردهای فناورانه و اختراعات آنها تدوین شود.
- نظام جبران خدمت اعضای هیئت علمی پژوهشی بر اساس چشم انداز و مأموریت هریک از مراکز پژوهشی تدوین شود، به طوری که یک پیوند قوی بین اهداف مؤسسه، عملکرد عضو هیئت علمی و جبران خدمات وجود داشته باشد.
- نظام جبران خدمت در مراکز پژوهشی بر اساس تفاوت بین رشته های دانشگاهی، تدوین شود؛ چراکه استانداردهای فعالیت هیئت علمی از یک رشته به رشتہ دیگر متفاوت است.
- معیارهای لازم برای نحوه امتیازدهی به حق التحقیق (مقاله، کتاب، طرح و غیره) اعضای هیئت علمی 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 Esmaeili, 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 Qiyeabashi, 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., Tofiqhi, 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. (۲۰۱۹). The establishment of formal research groups in higher education institutions. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, ۲۰۱۹(۳-۲),

Spoken and unspoken policies regarding the recruitment, promotion, and service compensation of research faculty members in Iran's upstream documents¹

Sahar Kousari²

Mohsen Nazarzadeh Zare³

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

¹. 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"

². Assistant Professor, Department of Science & Technology Futures Studies, National Research Institute for Science Policy, Tehran, Iran. (Corresponding author): Kosari@nrsp.ac.ir

³. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Malayer University, Malayer, Iran. Nazarzadezare@malayeru.ac.ir