گفته‌ها و ناگفته‌های سیاست‌های جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی در اسناد فرادستی ایران[1]

سحر کوثری*[2]
محسن نظر زاده زارع[3]

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 چالش ها و آسیب های موجود در این اسناد پرداخته و متعاقب آن به ارائه پیشنهادهایی برای برون‌رفت از آن‌ها بپردازد.

روش: در این پژوهش از روش خوانش سمپتماتیک استفاده‌شده است. این روش به‌عنوان یکی از روش‌های حوزه علوم اجتماعی است. در خوانش سمپتماتیک نیازی به نمونه‌گیری نیست؛ بنابراین، تمامی اسناد فرادستی کشور درزمینهٔ جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی انتخاب شدند. تجزیه‌وتحلیل در این روش بدین‌صورت 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 متنِ اسناد مذکور اقدام به بیان ناگفته‌هایی که در هریک از اسناد فرادستی پیرامون جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی بود، کردند.

یافته‌ها: درمجموع 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، ازاین‌رو 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 سمپتماتیک

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. درعین‌حال، نحوه جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان یک مسئله چالش‌برانگیز و یکی از موضوعات اصلی تحقیقات در نظام‌های آموزش عالی مختلف، موردتوجه جدی قرار گرفته است. به این دلیل که ذی‌نفعان مختلف به نظام‌های جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی از چشم‌اندازها و

---

[1]. 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 هیئت علمی همسو با چارچوب مأموریت گرایی» با حمایت مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور است.

[2]. استادیار گروه مطالعات آینده علم و فناوری ،مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، تهران، ایران (نویسنده مسئول):Kosari@nrisp.ac.ir

[3]. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران. Nazarzadezare@malayeru.ac.ir

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.1.1.9]

دیدگاه‌های متفاوتی نگاه می‌کنند و هرکدام 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 اعضای هیئت‌علمی وجود دارد (نیکولاد، کالوپینا و مدینا[4]، ۲۰۱۷). به‌عنوان‌مثال در کشورهایی با نظام آموزش عالی غیرمتمرکز ازجمله ایالات‌متحده 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 ازجمله معیارهای اصلی محسوب می‌شود. حال‌آنکه در کشورهایی 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، ازجمله 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، یکسان انگاری سیاست جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی و آموزشی است. حال‌آنکه 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. به‌عنوان‌مثال ماحوزی، نصرالهی‌نیا و رضایان قیه‌باشی (۱۴۰۱)، گیلاوند (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 کمی گرایی 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 مأموریت گرایی 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 به‌تبع 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)، ازاین‌رو 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 قابل‌اجرا 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 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 به‌نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی در پژوهش‌های پیشین

[4]. Nicolalde, Calvopiña & Medina

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.1.1.9]

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. به‌عنوان‌مثال، پژوهش‌های عسگری و همکاران (۱۳۹۹)، قربانی اورنجی و همکاران (۱٤۰۰) و کوثری و نظرزاده زارع (۱٤۰۱) 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 به‌نقد و بررسی آیین‌نامه‌های موجود درزمینهٔ جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی پرداخته بودند. به‌عنوان‌مثال پژوهش‌های ماحوزی، نصرالهی‌نیا و رضایان قیه‌باشی (۱٤۰۱)، گیلاوند (۱۳۹۷)، جمالی زواره، نصر اصفهانی و نیلی (۱۳۹۷)، عصاره و عفیفیان (۱۳۹۷)، بوسلیکی (۱۳۹۹) و صادقی آرانی (۱٤۰۰) که به ترتیب بر کمی گرایی 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 در نظر گرفتن فعالیت در مناطق محروم در نظام جذب و استخدام اعضای هیئت‌علمی، یکسان بودن آیین‌نامه ارتقاء برای همه دانشگاه‌ها و همه رشته‌ها باوجود متفاوت بودن رشته‌های دانشگاهی، تأکید زیاد آیین-نامه 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 خدمت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی را در قالب چالش‌ها و آسیب‌هایی که در متن اسناد فرادستی وجود دارد، شناسایی و بازگو کند. ازاین‌رو، از روش خوانش سمپتماتیک[5] که ازجمله روش‌های حوزه علوم اجتماعی است، استفاده کرد. در روش خوانش سمپتماتیک، کلیت به اجزاء مختلف تقسیم‌بندی شده و واقعیت همواره از طریق یکی از اجزاء مشخص می‌شود (انتظاری و خورشید نام، ۱۳۹۹)؛ بنابراین، خوانش سمپتماتیک نیازمند دو مرحله است: در آغاز خواندن متن به‌صورت آشکار و سپس خواندن نقاط ناگفته و مسکوت از طریق تناقض‌های موجود در متن یا همان سمپتم‌ها یا علائم مسئله‌ای. ازجمله پیش‌فرض‌های این روش در مقایسه با سایر روش‌ها، عدم انسجام در متن، مسئله‌ای[6] دیدن کلیت و تأمل در مسائلی است که ممکن است در واقعیت و تفکر سرکوب‌شده باشند (محمدی، ۱٤۰۱؛ انتظاری و خورشید نام، ۱۳۹۹). در روش خوانش سمپتماتیک، 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، ۱٤۰۱). 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 تجزیه‌وتحلیل قرار گرفتند (جدول ۱). تجزیه‌وتحلیل اسناد هم بدین‌صورت 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 خدمت اعضای

5. Symptomatic
6. Problematic

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]
[DOR: 20.1001.1.2008000.1402.15.1.1.9]

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

جدول ۱. اسناد فرادستی موردبررسی در حوزه‌های جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی

نوع سند	مرجع یا مراجع تصویب‌کننده
آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت‌علمی آموزشی و پژوهشی	هیئت‌امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی/ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه	مجلس شورای اسلامی
آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی آموزشی و پژوهشی	شورای عالی انقلاب فرهنگی/ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
آیین‌نامه جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی آموزشی و پژوهشی	هیئت‌امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی/ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی آموزشی و پژوهشی	شورای عالی انقلاب فرهنگی/ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
آیین‌نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه و مراکز آموزش عالی	شورای عالی انقلاب فرهنگی/ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

تجزیه‌وتحلیل یافته‌ها

در این بخش اسناد فرادستی موجود در ایران در رابطه با نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی بر اساس خوانش سمپتماتیک موردبررسی 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 هیئت‌علمی پژوهشی در اسناد فرادستی

چالش‌ها		چالش یا آسیب احصاء شده در قالب ناگفته‌ها	مستندات مربوط به اسناد در قالب گفته‌ها
چالش‌ها و آسیب‌های جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی	چالش‌ها و آسیب‌های نظام جذب اعضای هیئت‌علمی پژوهشی	عدم بیان ملاک‌ها و معیارهای شایستگی ویژه اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی با توجه به مأموریت هریک از آن‌ها (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه)	-ماده ۳ آیین‌نامه استخدامی کشور (اصل ضرورت احراز شایستگی متقاضیان ورود به خدمت به‌عنوان هیئت‌علمی)
		- 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	- 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 پیرامون قرار دادن

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.1.1.9]

			حداکثر ۱۰ امتیاز برای چاپ مقالات در مجلات تخصصی و مرتبط با رشته
		– 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	– 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
		– مشخص نکردن نسبتی برای تعداد هیئت‌علمی تمام‌وقت استادیار به بالا به‌کل هیئت‌علمی تمام‌وقت در مراکز پژوهشی کشور	– ماده ٦٦ 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.
	چالش‌ها و آسیب‌های نظام ارتقاء اعضای هیئت‌علمی پژوهشی	– 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	– 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)
		– 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	– 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)
		– 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	– 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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.1.1.9]

		فکر) و قرار دادن سقف برای امتیاز آموزشی اعضای هیئت‌علمی پژوهشی	نیمسال، ۳ است)
		-عدم توجه در به‌کارگیری اعضای پژوهشی تمام‌وقت به شیوه نیمه‌حضوری در مراکز پژوهشی با توجه به مأموریت آن‌ها (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی)	- ماده ۱۸ آیین‌نامه استخدامی کشور (به‌کارگیری اعضای آموزشی رسمی تمام‌وقت واجد شرایط بر اساس دستورالعمل به شیوه نیمه‌حضوری)
		- 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	- بند ۱ ماده فرهنگی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (تدوین کتاب، مقاله و تولید اثر بدیع و ارزنده هنری با رویکرد اسلامی در حوزه‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی)
		- عدم در نظر گرفتن امتیازی برای اعضای هیئت‌علمی که اقدام به انتشار مقالاتی با موضوعات میان‌رشته‌ای و فرارشته‌ای با توجه به مأموریت مراکز پژوهشی (علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوهی)	- بند ۲- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (مقالات علمی- پژوهشی)
		-عدم در نظر گرفتن امتیازهای ویژه برای چاپ مقالات با نمایه جی سی آر، اسکوپوس و آی اس آی، برای اعضای پژوهشی حوزه‌های علوم انسانی، رفتاری و حوزوی شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی و سیاست پژوه - نبود شاخص‌هایی که کیفیت مقالات را موردبررسی قرار دهند (مثلاً تعداد استنادات به مقالات و ...)	- بند ۲- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (مقالات علمی- پژوهشی)
		- عدم در نظر گرفتن امتیاز ویژه برای مقالات پر استناد فارسی اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی و سیاست پژوه که در مجلات علمی-پژوهشی داخلی به چاپ رسیده‌اند.	- بند ۲- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (مقالات علمی- پژوهشی)
		- 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	- بند ۳- جدول ۳-۲- ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (مقالات مروری)

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.1.1.9]

		بین‌المللی به چاپ رسیده‌اند	
		– 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 ۳-۲– ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (تولید دانش/فنی/ اختراع یا اکتشاف منجر به تولید و تجاری‌سازی محصول یا فرایند)
		– 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 اتاق‌های فکر	– بند ۹– جدول ۳-۲– ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (گزارش‌های علمی طرح‌های پژوهشی و فناوری خاتمه یافته در مؤسسه یا خارج از مؤسسه)
		– 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 ۱۲– جدول ۳-۲– ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (ایجاد ظرفیت فعال در جذب اعتبار پژوهشی (پژوهانه) داخلی و خارجی)
		– عدم اختصاص وزن بیشتر به انتشار کتب برای اعضای پژوهشی شاغل در مراکز پژوهشی علمی– بنیادی و سیاست پژوه و اتاق‌های فکر	– بند ۱۳– جدول ۳-۲– ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (تصنیف، تألیف، تصحیح انتقادی، ترجمه کتاب، دانشنامه)
		– عدم اختصاص تبصره ویژه‌ای برای اعضای هیئت‌علمی پژوهشی شاغل در 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 ١٤– جدول ۳-۲– ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد یا دکتری تخصصی یا سطح ۳ حوزه)
		– همپوشانی بین بند ۱۵– جدول ۳-۲ 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 ۳-۲– 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 اتاق‌های فکر برای حضور در رسانه‌ها پیرامون مسائل سیاستی	– بند ۱۵– جدول ۳-۲– ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (کرسی‌های نظریه‌پردازی)
		– عدم در نظر گرفتن امتیاز برای برگزاری نشست‌ها و میزهای تخصصی برای اعضای پژوهشی شاغل در	– بند ۱۵– جدول ۳-۲– ماده پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.1.1.9]

		مؤسسات علمی- بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه	(کرسی‌های نظریه‌پردازی)
		- عدم در نظر گرفتن امتیاز برای داوری پایان‌نامه‌های ارشد و رساله‌های دکتری برای هریک از اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات علمی- بنیادی، 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 ویژه‌ای برای اعضای پژوهشی شاغل در مؤسسات سیاست پژوه و اتاق‌های فکر برای مشارکت‌های اجرایی در حل مسائل کلان جامعه و ارائه مشاوره به نهادهای سیاست‌گذار، اجرایی و صنعتی	- بندهای ۱-۱۸ ماده علمی- اجرایی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی (فعالیت‌های علمی- اجرایی)
		- 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 کارگاه‌های علمی می‌کنند	- 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 جبرانی در ماده آموزشی برای اعضای هیئت‌علمی مؤسساتی که اقدام به جذب دانشجوی تحصیلات تکمیلی می‌کنند و همچنین اعضای پژوهشی که فعالیت آموزشی (تدریس) در خارج از مؤسسه خود دارند در جدول امتیازدهی برای جبران امتیاز در سایر ماده‌ها	- مجموع بندهای مربوط به ماده‌های فرهنگی، پژوهش و علمی – اجرایی در جدول ٦-٢ آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت‌علمی حداقل امتیاز لازم برای ارتقاء مرتبه اعضای پژوهشی
		- 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) - 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- بنیادی و سیاست پژوه، در مقایسه با اعضای هیئت‌علمی پژوهشی در حوزه‌های فنی و علوم پایه شاغل در مؤسسات فناورانه- صنعتی و پژوهش و فناوری.	- درصد امتیازات موردنیاز برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی تبصره مصوبه ۱۹٦، مربی شاغل در مراکز پژوهشی ردیف ۱(۳۵ تا ٦۰ 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 ۱۹٦، 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)

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.1.1.9]

			- 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) - 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) - 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) - 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)
	چالش‌ها و آسیب‌های نظام جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی	- 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)	- ماده ۱۸ آیین‌نامه استخدامی کشور (تعداد ساعت حضور اعضای هیئت‌علمی ۴۰ ساعت عنوان‌شده است)
		- 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	- ماده ۲۴ آیین‌نامه استخدامی کشور (به شرح وظایف عضو هیئت‌علمی پژوهشی بدون سمت مدیریتی اشاره‌کرده است)

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.1.1.9]

		و سیاست پژوه در راستای ارائه دستاوردهای پژوهشی و تجارب ارزشمند خود در قالب تدریس دانشگاهی، تدریس در کارگاه‌ها و یا دوره‌های تخصصی.	
		- 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 ٢٤ آیین‌نامه استخدامی کشور (عضو هیئت‌علمی پژوهشی وظیفه شناسایی مسائل و چالش‌های کاربردی را به عهده دارد)
		- تقلیل وظایف همه اعضای پژوهشی به چاپ مقاله یا کتاب که می‌تواند باعث گرایش آن‌ها به‌سوی 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.	- ماده ٢٤- تبصره ٢ آیین‌نامه استخدامی کشور (میانگین محصول تحقیقات عضو پژوهشی در یک سال در قالب یک مقاله علمی- پژوهشی پذیرش‌شده، ۱۰۰ تا ۱۵۰ صفحه تألیف یا ۱۵۰ تا ۲۰۰ صفحه ترجمه، تصحیح متون تخصصی و یا ارائه یک طرح پژوهشی کاربردی)
		- 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. - 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.	- ماده ۳۰ آیین‌نامه استخدامی کشور (پرداخت فوق‌العاده‌هایی از قبیل، شغلی، ویژه، جذب، مدیریت علاوه بر حقوق پایه به عضو 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 ۵۳ آیین‌نامه استخدامی کشور (شرایط دریافت پایه تشویقی اعضای هیئت‌علمی)
		- عدم تفکیک نقش دقیق مراکز پژوهشی علمی-	- ماده ٦٣- بند ج برنامه ششم توسعه

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.1.1.9]

		بنیادی، صنعت و فناوری، مسئله محور، پژوهش و فناوری و سیاست پژوه 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 بپردازند.	ایران (دولت مجاز است به‌منظور پیشتازی در اقتصاد دانش‌بنیان و افزایش تولید و صادرات محصولات و خدمات دانش‌بنیان سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی، برای توسعه و انتشار فناوری و حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان مطابق قانون بودجه سنواتی نسبت به حمایت مالی از پژوهش های تقاضامحور مشترک با دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری و حوزه های علمیه در موارد ناظر به حل مشکلات کشور، مشروط به اینکه حداقل پنجاه ویک درصد (۵۱ درصد) از هزینه های آن را کارفرما و یا بهره بردار تأمین و تعهد کرده باشد، اقدام نماید).

بحث و نتیجه‌گیری

مقاله حاضر تلاش کرد تا از طریق خوانش سمپتماتیکِ اسناد 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 اسناد فرادستی ایران پیرامون نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی پژوهشی کدام‌اند و چه پیشنهادهای 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 موردبحث و تبیین قرار داد. از منظر علمی، اسناد فرادستی موجود در سه حوزهٔ جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی کشور را می‌توان بر اساس دو نظریهٔ قانون آهنین الیگارشی[۷] رابرت میخلز[۸] و بروکراسی اداری ماکس وبر[۹] موردبحث و تبیین قرار داد. بر اساس نظریه قانون آهنین الیگارشی، 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، ۱٤۰۰). ازاین‌رو حاکمیت پیاده کردن یک سیاست یکسان در نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی مراکز پژوهشی کشور، باعث نادیده انگاشتن تفاوت رشته‌ای و عدم توجه به مأموریت گرایی هریک از مراکز پژوهشی شده است. افزون بر این، اسناد 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 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. حال‌آنکه 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، ۱٤۰۰)؛ بنابراین، با توجه به اینکه چارچوب مأموریت مراکز پژوهشی

[7] The iron law of oligarchy
[8] Robert Michels
[9] Max Weber
[10]. Hoy & Miskel

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]
[DOR: 20.1001.1.2008000.1402.15.1.1.9]

با مراکز دانشگاهی متفاوت است، ازاین‌رو 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[11] (۱۹۸۹) به نقل از وبو و همکاران[12] (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 یکسان انگاری چارچوب مأموریت گرایی 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 آموزش‌وپرورش 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 خدمت 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 درزمینهٔ 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.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.1.1.9]

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

پیشنهادهای سیاستی درزمینهٔ 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 می‌بایست از سوابق پژوهشی در راستای مأموریت و کارکردهای هریک از مؤسسات (علمی- بنیادی، مؤسسات فناورانه 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 فناورانه و صنعتی، مسئله محور و پژوهش و فناوری در نظر گرفته شود.

پیشنهادهای سیاستی درزمینهٔ نظام ارتقاء اعضای هیئت‌علمی پژوهشی:

- تحقیقات توسعه‌ای و کاربردی به‌عنوان یکی از شاخص‌های ارتقاء مرتبه علمی اعضای هیئت‌علمی، می‌بایست متناسب با مأموریت هریک از مؤسسات، 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 مؤسسه پژوهشی متناسب با کارکرد و مأموریت آن تدوین شود.
- نظام ارتقاء اعضای هیئت‌علمی هر مؤسسه پژوهشی 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 مؤسسه پژوهشی بر اساس نوع مؤسسه پژوهشی (علمی- بنیادی، مؤسسات فناورانه 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 فناورانه و صنعتی، مؤسسات مسئله محور، مؤسسات پژوهش و فناوری و مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر) مشخص شود.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1402.15.1.1.9]

- 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 اسکوپوسی 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 درزمینهٔ 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، به‌طوری‌که 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 یک‌رشته 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 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.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.1.1.9]

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),

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1402.15.1.1.9]

Spoken and unspoken policies regarding the recruitment, promotion, and service compensation of research faculty members in Iran's upstream documents[1]

Sahar Kousari[2]
Mohsen Nazarzadeh Zare[3]

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

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1402.15.1.1.9]

[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@nrisp.ac.ir

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