

*Bi-quarterly Scientific Journal of Strategic Management Thought (Management Thought),
Research Article, Vol. 15, No. 1 (Serial 29) Spring & Summer 2021*

Providing a Performance Evaluation Model for Iranian Minister of Science, Research and Technology

Seyed Mohammadreza Seyedi *

Received: 21/12/2019

Hasan Danaeefard **

Accepted: 16/05/2020

Asadollah Ganjali ***


Ahmadali Khaef Elahi ****

Abstract

In recent decades, although public administration has concentrated on the complex concept of performance and its evaluation, it has simultaneously neglected ministers and their departments, or, if done, it is still at an initial stage. The importance of performance evaluation is not concealed to anyone, and theoretically, when we move up in the organizational hierarchy its importance grows till we reach the ministers at the top of government agencies and at the borderline of politics and administration. In addition, science in today's world has not only become a tool for states' power and domination, but it determines the development of countries. Hence, the great role of science and technology organizations and their leaders in countries' development. Considering the lack of a performance evaluation model for top administrators, this study has addressed the Iranian Minister of Science, Research and Technology and interviewed 42 experts following a combination of quota, targeted and theoretical sampling methods. This resulted in 37 organizing themes and 9 general themes through thematic analysis as follows: higher education development, beneficial science production, higher education preparation, managerial achievements, policy-making achievements, political achievements, promotion of science, university and scientists, Islamization of universities, scientific diplomacy and budget management.


Keywords

Performance Evaluation; Minister; Minister of Science; Research and Technology; Thematic Analysis.

* Ph.D. in Public Administration, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University, Jalal Ale-ahmad Avenue, Shahid Chamran Expressway, Tehran, Iran (Corresponding Author). smr.seyedi@modares.ac.ir  0000-0002-2897-0928

** Professor of Public Administration Department, Management and Economics Faculty, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

hdanaee@modares.ac.ir  0000-0003-1805-7323

*** Business Management Department, Islamic Studies and Management Faculty, Imam Sadiq University, Tehran, Iran. ganjali@isu.ac.ir  0000-0002-3250-9595

**** Associate Professor of Public Administration Department, Management and Economics Faculty, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

khaef-aa@modares.ac.ir  0000-0002-9772-4624



دوفصلنامه علمی اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، مقاله پژوهشی
سال پانزدهم، شماره اول (پیاپی ۲۹)، بهار و تابستان ۱۴۰۰، صص. ۷۳-۱۰۲

طراحی الگوی ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری جمهوری اسلامی ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۲۷
مقاله برای اصلاح به مدت ۶ روز نزد نویسنده (گان) بوده است.

doi:10.30497/SMT.2021.2833

سید محمدرضا سیدی *
حسن دانایی فرد **
اسدالله گنجعلی ***
احمدعلی خائف‌الهی ****

چکیده

اهمیت ارزیابی عملکرد بر کسی پوشیده نیست و در نظر، هرچه از قاعده سازمان‌ها به سمت رأس آنها حرکت می‌کنیم اهمیت آن افزایش می‌یابد تا جایی که در رأس سازمان‌های دولتی و در مرز مدیریت و سیاست به وزیران می‌رسیم. در کنار این، پیشرفت و توسعه کشورها به پیشرفت علم و دانش وابسته است؛ لذا دستگاه‌های متولی دانش و فناوری و مدیران عالی آنها، نقش زیادی در پیشرفت و توسعه کشورها دارند. بر اساس این و با نظر به خلأ الگوی ارزیابی عملکرد برای مدیران عالی دولتی کشور، پژوهشگر با تمرکز بر رویکرد دستاوردمحور ارزیابی عملکرد، وزیر علوم، تحقیقات و فناوری جمهوری اسلامی ایران را مورد مطالعه خود قرار داد و بر اساس ترکیبی از روش‌های نمونه‌گیری سهمیه‌ای، هدفمند نظری، با ۴۲ نفر از صاحب‌نظران، مصاحبه کرد و پس از تحلیل نظرهای آنها با روش تحلیل مضمونی به ۳۷ مضمون سازمان‌دهنده و ۱۱ مضمون فراگیر به شرح ذیل دست یافت: توسعه آموزش عالی، تولید علم نافع، آمایش آموزش عالی، دستاوردهای مدیریتی، تربیت نیروی انسانی، دستاوردهای سیاست‌گذارانه، دستاوردهای سیاسی، ارتقای جایگاه دانش، دانشگاه و دانشمند، اسلامی کردن دانشگاه‌ها، دیپلماسی علمی و مدیریت بودجه.

واژگان کلیدی

ارزیابی عملکرد؛ وزیر؛ وزیر علوم، تحقیقات و فناوری؛ تحلیل مضمونی.

20.1001.1.23830891.1400.15.1.3.8

* دانش‌آموخته دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق علیه السلام، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

smr.seyedi@modares.ac.ir

0000-0002-2897-0928

** استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

hdanaee@modares.ac.ir

0000-0003-1805-7323

*** دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، تهران.

ایران.

ganjali@isu.ac.ir

0000-0002-3250-9595

**** دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

khaef-aa@modares.ac.ir

0000-0002-9772-4624

مقدمه و بیان مسأله

در دهه‌های اخیر، مفهوم عملکرد به محور تحولات مدیریت دولتی بدل شده که حاکی از پیوند ارزش‌های اساسی مدیریت و کارایی است (Moynihan, 2008, p. 3). اساساً مدیریت برنامه‌ها یا مؤسسات، بدون سنجش‌های عملکرد، به پرواز با چشمان بسته، تشبیه شده است؛ بدون هیچ ابزاری که نشان دهد سازمان به کدام سو در حرکت است (Poister, Aristigueta & Hall, 2015, p. 24)؛ اما عملکرد در بخش عمومی، مفهوم مبهم، چندبعدی و پیچیده‌ای است (Talbot, 2010, pp. 25-51)؛ ارزیابی عملکرد مدیران عالی دولتی، از آن نیز فراتر است. نامزدهای سیاسی را می‌توان به‌سادگی بر اساس اقبال‌های انتخاباتی و رهبران احزاب را علاوه بر آن، بر اساس انسجام و قوت سازمان حزب ارزیابی کرد؛ اما چگونه می‌توان رهبری سران دولت - مانند وزیران - را به‌طور نظام‌مند ارزیابی کرد؟ (T Hart & Schelfhout, 2016, pp. 153-172). جالب‌توجه است که علی‌رغم اهمیت جایگاه وزیران، مطالعات درباره آنها، توجه کمی را به خود جلب کرده و می‌توان گفت مطالعه وزیران و حرفه وزارت در دوران طفولیت است (Drabble, 2011, p. 3). رودز (۲۰۰۵) به فقر نسبی مطالعات درباره وزیران اشاره می‌کند. جیمز (۱۹۹۹) نیز تأکید می‌کند که مدیریت دولتی، وزیران و وزارتخانه‌هایشان را نادیده گرفته است. با عنایت به ماهیت استثنایی رهبری وزارتی و اهمیت آن در فرآیندهای خط‌مشی‌گذاری، کاملاً عجیب‌برانگیز است که رهبری و عملکرد وزارتی، نه به‌خوبی برجسته و نه بررسی شده است (Lee, Moon & Hahm, 2010, pp. 77-101).

علم و فناوری - چه در دیدگاه متعالی و چه در دیدگاه متدانی - قدرت است (ابن ابی‌الحدید، ۱۹۶۷، ج. ۲۰، ص. ۳۱۹؛ جهانگیری، ۱۳۶۹، ص. ۳۷)؛ و به‌ویژه در دنیای امروز به ابزاری برای تفوق کشورها بر یکدیگر بدل شده است؛ بنابراین، در نظام‌های سیاسی، دستگاه‌های متولی دانش و فناوری، حائز اهمیت ویژه‌ای برای پیشرفت و برتری کشورها هستند. فارغ از این نگاه کلان، نظام آموزش عالی، جایگاه خاصی در تحقق برنامه‌های توسعه کشورها دارد (محمدی، شریعتی، پرنده و پورعباس، ۱۳۸۶، صص ۹۱-۱۲۴). علاوه بر این، با توجه به متن قانون اساسی، اسناد بالادستی کشور و تأکیدهای مکرر رهبر معظم انقلاب، نظام آموزش عالی کشور که در رأس آن، وزارت علوم،

تحقیقات و فناوری قرار دارد به یکی از خطوط مقدم پیشرفت کشور بدل شده است؛ پس باید کاراتر و اثربخش‌تر از گذشته عمل کند (محمدی، فتح‌آبادی، یادگارزاده، میرزامحمدی و پرند، ۱۳۸۴، صص. ۱۱ و ۱۲). در این میان، وزیر که هدایت وزارتخانه را بر عهده دارد نقش مؤثری در کارایی و اثربخشی آن ایفا می‌کند و اساساً پیوند وثیقی بین اثربخشی وزیران و اثربخشی دولت‌ها وجود دارد (Riddell, Gruhn & Carolan, 2011a, p. 9)؛ پس در این بستر، طراحی الگوی ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری، نه تنها نقشه راهی برای شناخت کیفیت عملکرد وی است بلکه مقایسه عملکرد وزیر با آن، ابزاری برای پیشگیری از انحراف وی یا عرضه بازخورد به او به منظور اصلاح است؛ بر اساس جست‌وجوهای انجام‌شده در این پژوهش به نظر می‌رسد ابزار متقنی برای قضاوت علمی درباره قوت و قدرت وزیر وجود ندارد. علاوه بر این، از آنجاکه الگوی ارزیابی عملکرد، به نوعی اهداف وزیر را به تصویر می‌کشد به نظر می‌رسد فقدان این الگو باعث مصائبی مانند کاهش شتاب علمی کشور، رهاشدگی و فقدان انسجام در نظام آموزش عالی، افزایش میزان بیکاری دانش‌آموختگان، خودمختاری برخی نهادهای علمی و افزایش مدرک‌گرایی و پایان‌نامه‌نویسی شده است؛ بنابراین، نظر به اهمیت جایگاه علم و فناوری و نیز جایگاه وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و نقش وی در پیشرفت و توسعه کشور، این پژوهش با هدف طراحی و تبیین الگوی ارزیابی دستاورد محور عملکرد وی بر اساس نظر خبرگان و با استفاده از روش تحلیل مضمونی اجرا شد. بر اساس این پرسش‌های پژوهش بدین شرح است: ۱- الگوی دستاورد محور ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟ ۱-۱- مضمون‌های فراگیر الگوی یادشده چیست؟ ۱-۲- مضمون‌های سازمان‌دهنده الگوی یادشده چیست؟ ۱-۳- مضمون‌های پایه الگوی یادشده چیست؟

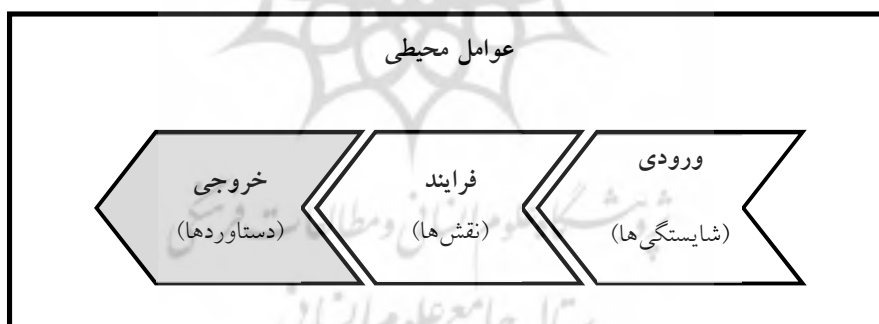
۱. مبانی نظری

عملکرد، چگونگی ادای وظایف و فعالیت‌ها و نتایج حاصل، و ارزیابی، قضاوت درباره آن است (آیین‌نامه ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور، ۱۳۸۱). بنا به تعریف بنیاد مدیریت کیفیت اروپا^۳ عملکرد به مراتب دستیابی افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها یا فراگردها به موفقیت دلالت می‌کند (پورعزت و سیدرضائی، ۱۳۹۶، ص. ۲۱). ارزیابی عملکرد،

فرآیندی است که به دنبال سنجش توانمندی‌ها و نیروی بالقوه فرد بر اساس رفتار و عملکرد کاری گذشته و فعلی وی است (Business Dictionary, 2018). عملکرد را می‌توان بر اساس تعدادی معیار سنجید اما معمولاً به معنای دست‌یافته‌های افراد در مقایسه با آنچه از آنها انتظار می‌رفته، است (Martin, 2010, p. 211). آذری و زمانی مزده (۱۳۹۴) معتقدند ارزیابی عملکرد، فرآیند نظام‌مندی است که اطلاعات هدفمندی را درباره موضوعی به دست می‌آورد، نتایج را با استانداردها، تطبیق می‌دهد و درباره آن‌ها قضاوت می‌کند و به تحلیل چندوجهی و جامعی می‌رسد (ص. ۲۰). مار (۱۳۹۴) اهداف ارزیابی عملکرد را بررسی وضع موجود، ارتباط با وضع مطلوب، تأکید بر اولویت‌ها و الزام به پیشرفت برمی‌شمارد (صص. ۱۲۶-۱۲۸). از نظر دولان، شولر و جمعی دیگر (۱۳۷۵) نیز اهداف ارزشیابی عملکرد ۱- پرورش مدیران، ۲- اندازه‌گیری عملکرد، ۳- بهسازی عملکرد، ۴- جبران خدمت، ۵- شناخت نیروهای بالقوه، ۶- ایجاد بازخورد، ۷- پیروی از قانون، ۸- برنامه‌ریزی نیروی انسانی، ۹- بهبود ارتباطات و ۱۰- شناساندن شغل به سرپرست است (ص. ۲۹۲). ارزیابی عملکرد به منزله یکی از مؤثرترین ابزارهای شناخت توان سازمان و واپایش فرآیند کار می‌تواند با برجسته کردن زمینه‌های بهبودپذیر، زمینه را برای بهبود و تعالی فردی و سازمانی فراهم کند (محمدی، شریعتی، پرند و پورعباس، ۱۳۸۶، صص. ۹۱-۱۲۴). پورعزت (۱۳۹۴) معتقد است سازمان‌ها به منظور نیل به اهداف به‌نوعی نظام حمایتی برای پشتیبانی از اهداف نیاز دارند تا بتوانند مراتب نیل به اهداف را به‌طور منظم، پایش نمایند (ص. ۱۱). جان‌مایه و قلب این نظام حمایتی، نظام ارزیابی عملکرد است و واضح است که هرچه به مراتب بالاتر سازمانی نزدیک شویم نقش ارزیابی در تکامل چرخه تحلیل و تصمیم و تولید دانش، بیشتر می‌شود (پورعزت، ۱۳۹۴، ص. ۱۳). در تراز کلان، یافته‌های ارزیابی می‌تواند ورودی مهمی برای تصمیم‌گیری دولت‌ها و اولویت‌بندی مسائل آن‌ها باشد. ارزیابی با آشکارسازی عملکرد به مدیران کمک می‌کند و به‌منزله ابزاری مدیریتی، به یادگیری و بهبود در آینده منجر می‌شود. علاوه بر این، داده‌های ارزیابی در سازوکارهای مسئولیت‌پذیری مشارکت می‌کند که به‌موجب آن، می‌توان از مدیران و دولت‌ها برای عملکردشان بازخواست کرد (Mackay, 1998, pp. ix-xvi).

افزایش می‌یابد و امکان اظهار نظر شهروندان درباره کیفیت حکمرانی تقویت می‌شود. بدین ترتیب، تناوب مشارکت شهروندان در فرآیند مردم‌سالارانه، از چندسال یک‌بار- انتخابات به مشارکت مستمر تغییر می‌کند (Akhtar, Nath & Kalita, 2014, pp. 18-28).

صاحب‌نظران، نظام‌های ارزیابی عملکرد را اغلب به سه دسته تقسیم می‌کنند: نظام مبتنی بر ویژگی‌های شخصی، نظام مبتنی بر رفتارها و نظام نتیجه‌گرا (حقیقی و رعنائی، ۱۳۷۶، ص. ۳۹؛ رسولی و صالحی، ۱۳۹۵، صص. ۱۸۹ و ۱۹۰)؛ البته جمع این سه دسته در الگویی کلان نیز ممکن است (شکل شماره ۱). در این الگوی کلان، عملکرد با ورودی‌ها (ویژگی‌ها و شایستگی‌های فردی)، آغاز و پس از اجرای فرآیندها (ادای نقش‌ها)، به خروجی‌ها و پیامدها (دستاوردهای ملموس و ناملموس) ختم می‌شود؛ که در این میان، عوامل محیطی و خارج دسترسی نیز هست که در عملکرد اثر می‌گذارد. این پژوهش، نظر به اهمیت دستاوردهای وزیر علوم، تحقیقات و فناوری که به تعبیری اهداف اساسی و بنیادی نظام آموزش عالی است بر دستاوردهای وزیر یادشده تمرکز کرده است.



شکل (۱): الگوی کلان ارزیابی عملکرد

(منبع: از آذری و زمانی مزده، ۱۳۹۴؛ وانگ، ۱۳۹۳)

ارزیابی عملکرد در میدان عمل باید طی گام‌هایی انجام شود. این فرآیند از نظر طبرسا (۱۳۷۸) دارای هفت مرحله است: ۱- تدوین و تنظیم شاخص‌ها، ۲- تدوین و برقراری معیارها یا استانداردها، ۳- ابلاغ و اعلام انتظارات و شاخص‌ها به افراد، ۴- سنجش یا اندازه‌گیری، ۵- مقایسه عملکرد با استانداردهای هر شاخص، ۶- اعلام نتایج به افراد و

بحث درباره چگونگی نتایج، و ۷- اقدام اصلاحی به منظور بهبود و توسعه با توافق افراد (صص ۱۸-۱).

از آنجاکه دستاوردهای وزیر علوم، تحقیقات و فناوری، محور طراحی الگوی ارزیابی وی در این پژوهش است لازم است دستاورد تعریف شود. دانشمندان، دستاوردها را معمولاً به چند دسته تقسیم می‌کنند. به نظر اندرسن^۴ (۲۰۱۰) خروجی^۵، مواردی است که در واقعیت، مجریان، در پی تصمیم، اجرا کرده‌اند. مفهوم خروجی، توجه را به مواردی مانند میزان مالیات جمع‌شده، میزان راه‌های ساخته یا هزینه‌های رفاهی پرداخته، متمرکز می‌کند. خروجی را معمولاً می‌توان به راحتی محاسبه، جمع‌بندی و به صورت آماری تحلیل کرد. نتایج^۶ به دو بخش تقسیم می‌شود: نتایج خواسته و هدفمند که به پیامدها^۷ تعبیر می‌شود و نتایج ناخواسته که اثر^۸ نام دارد (صص. ۲۷۱ و ۲۷۲). همان‌طور که ملاحظه می‌شود هرچه از خروجی‌ها به سمت آثار حرکت کنیم میزان عینیت و ملموس بودن، کمتر و میزان انتزاعی بودن بیشتر می‌شود؛ به همین دلیل، سنجش و اندازه‌گیری سخت‌تر و پیچیده‌تر می‌شود؛ لذا به این سه سطح باید در ارزشیابی دستاوردهای وزیر توجه شود؛ مثلاً خروجی گسترش کمی آموزش عالی، افزایش تعداد دانشجویان، استادان و منابع مادی دانشگاه‌ها است. این نتیجه در کوتاه‌مدت به افزایش سطح تحصیلات جوانان و به تبع، سطح سواد جامعه منجر می‌شود (پیامد)؛ و در بلندمدت، به قدرت نرمی برای پیشرفت جامعه تبدیل می‌شود (اثر). این تصمیم، در هر سه سطح، نتایجی منفی نیز می‌تواند داشته باشد. این تصمیم می‌تواند باعث تحمیل هزینه‌های زیاد به بودجه عمومی برای تجهیز یا تأسیس دانشگاه‌ها شود (خروجی). از سوی دیگر، افزایش سطح تحصیلات باعث بی‌توجهی به کیفیت آموزش یا افزایش انتظارات از شغل موردانتظار و افزایش سن ازدواج شود (پیامد)؛ که در بلندمدت می‌تواند به حکمرانی مدرک، تعدد مؤسسات آموزشی ضعیف برای اعطای مدرک، افزایش نارضایتی از حکومت درباره تمهید نکردن مقتضیات اشتغال و ازدواج دانش‌آموختگان و افزایش میزان بیکاری شود (اثر).

۱-۱. پیشینه پژوهش

رز^۹ (۱۹۷۱) سه معیار را برای نصب وزیران پیشنهاد کرد: الف- نمایندگی، ب- وفاداری به نخست‌وزیر و ج- شایستگی؛ و شش نقش را برای آنان برشمرد: الف- مدیر اجرایی

وزارتخانه، ب- مدافع وزارتخانه، ج- نماینده وزارتخانه در دنیای بیرونی شامل مذاکرات بین وزارتخانه‌ای، در هیئت دولت و با گروه‌های خاص مانند سخنگوهای گروه‌های ذی‌نفع، نمایندگان مجلس یا روزنامه‌نگاران، د- ارتباط با گروه‌های ذی‌نفع، ه- ارتباط با رسانه و و- عضو مجلس حوزه انتخابیه.

▪ لایت^۱ روندهای انتصاب وزیران در ایالات متحده را بررسی می‌کند و به هشت مهارت دست می‌یابد: مهارت‌های مذاکره، تحلیلی، سخنرانی عمومی و سایر مهارت‌های ارتباطی، ارتباط با مجلس عوام، دانش اساسی درباره خط‌مشی‌های مرتبط، آشنایی با سیاست‌های دولت مرکزی، سیاست‌های مدیریتی و سیاست‌های بین فردی (Ingraham, 1987, pp. 425-435).

▪ بالارد و سودفیلد^{۱۱} (۱۹۸۸) با پرسش از خبرگان درباره محورهای رتبه‌بندی عملکرد نخست‌وزیران کانادا، محورهای زیر را احصا کردند: صعوبت موضوعات سیاسی‌ای که با آنها مواجه می‌شود؛ رویکرد فعال به حکمرانی؛ انگیزش بر اساس ملاحظات آرمان‌گرا در برابر عمل‌گرا؛ قوت نقش در شکل‌دهی به حوادث و هدایت دولت؛ اثرگذاری به‌منزله رهبر حزب؛ قدر و منزلت فعلی؛ رویکرد سنتی یا نوآورانه به حل مشکلات ملی؛ میزان انعطاف رویکرد در اجرای برنامه‌ها یا خط‌مشی‌ها؛ و میزان صداقت با عموم.

▪ وزارتخانه‌ها نقش زیادی در خط‌مشی‌گذاری دارند. این وزیر است که تغییر را با طرح ابتکارهای جدید و تغییر روند خط‌مشی‌های موجود آغاز می‌کند. در عمل، مهارت‌ها و تخصص موردنیاز وزیر را می‌توان از کارکردهای اصلی شغل وی استنباط کرد. وظایف اصلی درونی وزیر عبارت‌اند از نوآوری خط‌مشی، مدیریت خط‌مشی و اداره وزارتخانه. وظایف اصلی برونی وی نیز عبارت‌اند از وظایف مجلسی، ایفای نقش مدافع وزارتخانه در هیئت دولت، کمیسیون‌های هیئت دولت و شورای وزیران اتحادیه اروپا، ایفای نقش به‌منزله سفیر وزارتخانه در جامعه بین‌الملل و عرضه عمومی خط‌مشی (James, 1999, p. 12).

▪ مشاهدات گرینستین^{۱۲} (۲۰۰۰) از ویژگی‌هایی که در عملکرد شغلی رؤسای جمهور آمریکا اثر می‌گذارد در شش سرفصل گسترده می‌گنجد که هرکدام به یک ویژگی شخصی

اختصاص دارد: ارتباط با عموم، توان سازمانی، مهارت سیاسی، بصیرت خطمشی، سبک شناختی و هوش عاطفی.

▪ وزیران چهار نقش کلی دارند که با یکدیگر مرتبطاند. الف- خطمشی: دستورگذاری، ابتکار، گزینش و تقنین خطمشی؛ ب- سیاسی: دفاع از جایگاه وزارتخانه در هیئت دولت، مجلس، اتحادیه اروپا و حزب؛ ج- اجرایی یا مدیریتی: مدیریت وزارتخانه و تصمیم‌گیر اجرایی؛ د- روابط عمومی: نظارت بر روابط وزارتخانه با گروه‌های ذی‌نفع، عموم و رسانه‌ها (Marsh, Richards & Smith, 2000 & 2001, pp. 132 & 133).

▪ کافمن^{۱۳} چهار حوزه را برای اقدامات وزیران معرفی کرده است: امور تصمیم‌گیری، دریافت و بررسی گزارش‌ها درباره جایگاه سازمان و محیط بیرونی، نمایندگی وزارتخانه در محیط بیرونی و انگیزش نیروی کار (Jung, Moon & Hahm, 2008, pp. 667-690).
▪ اثربخشی وزیر به معنای توان تعریف اهداف روشن خطمشی و بسیج پشتیبانی درونی در وزارتخانه‌ها و بسیج پشتیبانی بیرونی با همکاران در هیئت دولت، مجلس، رسانه و مردم به‌منظور دستیابی به این اهداف و کمک کردن به وصول به دستور جمعی دولت است (Riddell, Gruhn & Carolan, 2011b, p. 3).

▪ از نظر تیم سیاسی نشریه تایمز در رتبه‌بندی سال ۲۰۱۰، بهترین نخست‌وزیران بریتانیا کسانی هستند که تاریخ را حقیقتاً دگرگون کرده‌اند، بحران‌های بزرگ ملی را مدیریت کرده‌اند، دست‌یافت‌های مهم و بنیادین داخلی داشته‌اند، چشم‌انداز سیاسی را تغییر داده‌اند، تغییر همیشگی‌ای در جهت کشور ایجاد کرده‌اند یا نه‌تنها در برابر طوفان‌ها مقاومت کرده‌اند بلکه آب‌وهوا را کاملاً تغییر داده‌اند (Theakston, 2013, pp. 221-242).

▪ به نظر بایرن، رندل و ٹیکستن^{۱۴} (۲۰۱۷) الگوی مهارت‌های رهبری در بررسی عملکرد نخست‌وزیر بر موارد ذیل تمرکز می‌کند: الف- روابط عمومی، ب- توان سازمانی، ج- مهارت‌های سیاسی، د- چشم‌انداز خطمشی و ه- سبک شناختی (چگونگی پردازش مشورت‌ها و اتخاذ تصمیم‌ها)؛ و مهارت‌های سیاستمداری عبارت است از الف- توان مذاکره خطمشی با ذی‌نفعان، ب- تبیین چشم‌انداز دولت برای عموم، ج- سنجش پذیرش عمومی و سیاسی خطمشی (صص. ۲۰۲-۲۲۰).

در جمع‌بندی پیشینه پژوهش باید گفت اولاً برخلاف مطالعات وزیران، مطالعات متعددی درباره معیارهای موفقیت رؤسای جمهور یا نخست‌وزیران دیده می‌شود که به دلیل قرابت موضوع به برخی از آنها اشاره شد؛ به عبارت دیگر، همان‌طور که در مقدمه و بیان مسأله آمد فقر پژوهشی زیادی درباره مطالعات وزیران وجود دارد. ثانیاً مطالعات موجود درباره وزیران نیز اغلب به شایستگی‌ها یا نقش‌های آنها پرداخته است. معیارهایی مانند نوآوری، مهارت مذاکره، انعطاف‌پذیری یا صداقت در زمره شایستگی‌ها و معیارهایی مانند ارتباط با مجلس، نمایندگی کشور در عرصه بین‌الملل یا مدیریت وزارتخانه در زمره نقش‌های وی جای می‌گیرد. ثالثاً شایستگی‌ها و نقش‌های بررسی‌شده نیز کلی و مربوط به همه وزیران است و اختصاصی به وزیر خاصی ندارد؛ و نهایتاً بدیهی است که فضای سیاسی - مدیریتی هر کشور نیازمند شاخص‌های بومی مخصوص به آن است؛ لذا با این وصف، پژوهش حاضر قصد دارد به تدوین شاخص‌های دستاوردی الگوی ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری جمهوری اسلامی ایران بپردازد.

۲. روش پژوهش

بایاتزیس مضمون را الگویی یافته در تفسیر می‌داند که مشاهدات ممکن را حداقل، توصیف یا سازمان‌دهی، و حداکثر، ابعاد آن را تفسیر می‌کند (Stansfield, 2016, pp. 478-498). تحلیل مضمون، روش بنیادینی برای تحلیل کیفی است زیرا مهارت‌های محوری تحلیل کیفی را برای بسیاری از روش‌های دیگر پژوهش‌های کیفی فراهم می‌کند (Clarke & Braun, 2013, pp. 120-123). تحلیل مضمون، روش تشخیص و تحلیل الگوها در داده‌های کیفی است که با آن، داده‌های کیفی، تقسیم، طبقه‌بندی، تلخیص و بازسازی می‌شود. تحلیل مضمون، اساساً راهبردی توصیفی است که جست‌وجوی الگوها را از درون مجموعه داده‌های کیفی، تسهیل می‌کند (Castleberry & Nolen, 2018, pp. 807-815). تحلیل مضمون، مهارتی برای کاهش انبوه داده‌ها به محورهای اصلی آن و مدیریت آنها بدون از دست دادن گلب مطلب است (یاوری و زاهدی، ۱۳۹۲، صص. ۷۹-۱۲۲). در این پژوهش، از آنجاکه پژوهشگر به دنبال توصیف ویژگی‌های کیفی و مضامین کل‌نگر و ارائه الگویی تجویزی برای ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری است وصول به هدف یادشده، مستلزم انتخاب روشی است که اجازه استخراج، دسته‌بندی

و یکپارچه‌سازی نظرها و تجارب را طی فرآیندی نظام‌مند به پژوهشگر بدهد و با آن فرآیند، وی را قادر سازد به طراحی الگوش اقدام کند؛ فلذا روش تحلیل مضمونی را که در عین کارآمدی و قاعده‌مندی دارای انعطاف است و به خلاقیت‌های محقق ارج می‌نهد انتخاب کرد.

مراحل اجرای روش تحلیل مضمون و اقدامات متناظر پژوهشگر در پژوهش حاضر اجمالاً به شرح جدول شماره (۱) است:

جدول (۱): مراحل شش‌گانه اجرای روش تحلیل مضمون

ردیف	مرحله	توصیف فرآیند
۱	آشنا شدن پژوهشگر با داده‌ها	رونویسی کردن داده‌ها در صورت نیاز، خوانش و بازخوانش داده‌ها، یادداشت نوفاکرهای اولیه
۲	تولید شناسه‌های اولیه	شناسه‌گذاری نظام‌مند همه داده‌ها مبتنی بر ویژگی‌های مطلوب پژوهشگر، مقابله و تطبیق داده‌های مرتبط با هر شناسه
۳	جست‌وجوی مضمون‌ها	تطبیق شناسه‌ها با مضمون‌های بالقوه، گردآوری همه داده‌های مرتبط با مضمون‌های بالقوه
۴	مرور مضمون‌ها	اگر مضمون‌ها نسبت به خلاصه‌های شناسه‌دار و همه مجموعه داده‌ها، هماهنگ هستند نقشه تحلیلی مضمون‌بنیاد ایجاد شود.
۵	تعریف و نام‌گذاری مضمون‌ها	تحلیل مستمر به منظور پایش ویژگی‌های خاص هر مضمون و نام‌گذاری آنها
۶	تدوین گزارش	گزینش مشخص مضمون‌ها، تدوین نمونه‌های خلاصه‌شده گیرا و جذاب، تحلیل نهایی خلاصه‌های منتخب، شرح ارتباط بین تحلیل با پرسش‌ها و مبانی نظری و خلق گزارشی تحلیلی

(منبع: پورعزت، مختاریان‌پور و امینی، ۱۳۹۸)

۲-۱. روش نمونه‌گیری و مشارکت‌کنندگان پژوهش

از آنجاکه هدف پژوهش کیفی، اکتشاف ماهیت و شکل پدیده مدنظر و تولید نوفاکرها، مفاهیم و نظریه‌های مبتنی بر داده‌ها است لازم است نمونه‌ها گزینش شوند تا ورود همه

عناصر متشکله، رویدادها، فرآیندها و مانند آن تأمین شود. این نوع نمونه‌برداری کمک می‌کند تا شناخت طیف نسبتاً کاملی از عوامل مرتبط با پدیده به حداکثر برسد (کرسول، ۱۳۹۱، ص. ۱۲۶). در این پژوهش، حسب موضوع از ترکیب نمونه‌گیری‌های سهمیه‌ای، هدفمند و نظری استفاده شده است. نمونه‌گیری سهمیه‌ای، شکلی از نمونه‌گیری غیر احتمالی است که در آن، آگاهی از طبقه‌های مختلف جامعه برای انتخاب اعضای نمونه - به گونه‌ای که معرف و مناسب برای حل هدف‌های پژوهشی معین باشد - به کار گرفته می‌شود (نیومن، ۱۳۹۲، ج. ۱، صص. ۴۶۴ و ۴۶۵). نمونه‌گیری هدفمند، گزینش واحدهای خاص مبتنی بر اهداف خاص و مرتبط با پاسخ‌گویی به پرسش‌های خاص پژوهش است (مختاریان‌پور، ۱۳۹۱، ص. ۱۳۸). در نمونه‌گیری نظری، پژوهشگر تا زمانی به گردآوری موارد می‌پردازد که میزان اطلاعات جدید یا تنوع موردها کامل شود. در اینجا، اصل بر گردآوری موردها تا رسیدن به اشباع است (نیومن، ۱۳۹۲، ج. ۱، صص. ۴۷۲ و ۴۷۳). بر اساس این، در ابتدا، طبق نمونه‌گیری سهمیه‌ای، خبرگان مرتبط با وزیر علوم، تحقیقات و فناوری به سه دسته تقسیم شدند و سپس طبق نمونه‌گیری هدفمند، بر اساس اهداف پژوهش، افرادی از هر دسته، انتخاب شدند و مصاحبه‌ها - طبق نمونه‌گیری نظری - تا اشباع نظری پیش رفت.

دسته‌های سه‌گانه خبرگان مرتبط با وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و علت انتخاب آنها بدین شرح است: ۱- اعضای مجمع تشخیص مصلحت نظام: این نهاد را می‌توان برترین نهاد سیاست‌گذار نظام دانست که تاکنون سه دسته سیاست کلی درباره علم، فناوری و نوآوری، تصویب کرده است (وبگاه مجمع تشخیص مصلحت نظام). ۲- اعضای شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری و یا کمیسیون دائم آن: بر اساس مواد ۳ و ۴ قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری با هدف ایجاد هماهنگی و یکپارچگی در سیاست‌گذاری کلان اجرایی در حوزه علوم، تحقیقات و فناوری تشکیل شده است (وبگاه دبیرخانه شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری). ۳- اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی: این شورا، مرجع عالی سیاست‌گذاری، تعیین خط‌مشی، تصمیم‌گیری و هماهنگی و هدایت امور فرهنگی، آموزشی و پژوهشی کشور در چارچوب سیاست‌های کلی نظام است (قانون

جایگاه، اهداف و وظایف شورای عالی انقلاب فرهنگی؛ علاوه بر این، سه سند مهم ناظر بر فعالیت‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری یعنی نقشه جامع علمی کشور، سند اسلامی شدن دانشگاه‌ها و طرح آمایش آموزش عالی در این شورا تصویب شده است. همچنین، تعیین رؤسای دانشگاه‌های کشور بر عهده این شورا است. ۴- اعضای کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی: این کمیسیون، یکی از کمیسیون‌های تخصصی مجلس است و مطابق ماده ۳۴ آیین‌نامه داخلی مجلس برای ادای وظایف محول در محدوده آموزش و پرورش عمومی، آموزش فنی و حرفه‌ای، آموزش عالی، تحقیقات و فناوری تشکیل شده است (قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی). ۵- وزیران علوم، تحقیقات و فناوری؛ ۶- وزیران آموزش و پرورش: یکی از نقش‌های وزیران، نقشی است که در هیئت دولت و کمیسیون‌های آن بازی می‌کنند؛ لذا لازم است از برخی اعضای هیئت دولت درباره ویژگی‌های جایگاه وزیر علوم، تحقیقات و فناوری در دولت پرسش شود. علاوه بر این، از آنجاکه آموزش عالی، ادامه آموزش ابتدایی و متوسطه است و ثمره فعالیت آموزش و پرورش به آموزش عالی منتقل می‌شود پژوهشگر بر آن شد با وزیران آموزش و پرورش نیز مصاحبه کند. ۷- مدیران ارشد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری: وزارتخانه، ابزار وزیر برای پیشبرد سیاست‌ها است لذا لازم است درباره دستاوردهای وزیر با مدیران ارشد وزارتخانه مصاحبه شود. ۸- رؤسای دانشگاه‌ها و یا پژوهشگاه‌های کشور: دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها، رایج‌ترین محمل برای پیشبرد وظایف وزارتخانه هستند. اساساً دانشگاه و پژوهشگاه، نمونه کوچکی از وزارتخانه است لذا ضروری است نظر رؤسای دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها نیز درباره دستاوردهای وزیر گردآوری شود. ۹- خبرگان مدیریت: پژوهشگر ضروری دید نظر صاحب‌نظران و خبرگان دانش مدیریت را نیز - که به‌طور تخصصی با مبحث آشنا هستند - کسب کند.

بدین منظور با ۴۲ نفر از صاحب‌نظران مرتبط با وزیر علوم، تحقیقات و فناوری به شرح جدول شماره (۲) مصاحبه شد.

جدول (۲): فهرست صاحب نظران مصاحبه شده و پیشینه اجرایی آنها

شماره مصاحبه شده	عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام	عضو شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری و یا کمیسیون دائم آن	عضو شورای عالی انقلاب فرهنگی	مجلس شورای اسلامی	عضو کمیسیون آموزش و تحقیقات	وزیر علوم، تحقیقات و فناوری	وزیر آموزش و پرورش	مدیر ارشد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	پژوهشگاه‌های کشور	رئیس دانشگاه‌ها و یا	خبیره مدیریت
۱	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>								
۲	<input checked="" type="checkbox"/>										
۳	<input checked="" type="checkbox"/>										
۴	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>								
۵	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
۶		<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>	
۷		<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>	
۸		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	
۹		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	
۱۰		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	
۱۱		<input checked="" type="checkbox"/>									
۱۲			<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	
۱۳			<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	
۱۴			<input checked="" type="checkbox"/>								
۱۵		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	
۱۶			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
۱۷					<input checked="" type="checkbox"/>						
۱۸					<input checked="" type="checkbox"/>						
۱۹					<input checked="" type="checkbox"/>						
۲۰			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
۲۱			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
۲۲			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>						
۲۳			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
۲۴			<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	

شماره مصاحبه شده	عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام	عضو شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری و یا کمیسیون دائم آن	عضو شورای عالی انقلاب فرهنگی	مجلس شورای اسلامی	عضو کمیسیون آموزش و تحقیقات	وزیر علوم، تحقیقات و فناوری	وزیر آموزش و پرورش	مدیر ارشد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	پژوهشگاه‌های کشور	رئیس دانشگاه‌ها و یا	خبیره مدیریت
۲۵			✓	✓	✓	☑			✓		
۲۶			✓			☑					
۲۷						☑	☑		✓		
۲۸			✓	✓		☑	☑			✓	✓
۲۹			✓	✓		☑	☑				
۳۰								☑			
۳۱								☑	✓		
۳۲								☑			
۳۳								☑			
۳۴									☑		
۳۵									☑		
۳۶								✓	☑		
۳۷									☑		
۳۸										☑	
۳۹										☑	
۴۰			✓							☑	
۴۱										☑	
۴۲										☑	
☑	۵	۶	۴	۴	۷	۳	۴	۴	۵	۷	۱۶
✓+	۵	۱۵	۱۸	۶	۷	۳	۱۵	۱۶	۷	۱۶	۷

* پیشنهادی اجرایی ممکن است مربوط به گذشته و یا حال باشد.

** دو نشانه ✓ و ☑ از نظر داشتن پیشنهادی به معنای واحدی هستند اما ☑ مضاف بر

آن، مبین این است که اگر هر یک از صاحب‌نظران را تنها به یک ستون اختصاص دهیم

تلاش شده است آنها به گونه‌ای انتخاب شوند که در هر ستون، حداقل چهار صاحب‌نظر وجود داشته باشد.

برای اجرای این پژوهش، مراحل زیر طی شد.

الف- در ابتدا، مبانی نظری پژوهش به‌طور ژرف جست‌وجو شد و مقالات متعددی که درباره دستاوردهای وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و یا سایر وزیران و یا مدیران راهبردی و ارشد بود به دست آمد تا پژوهشگر با پیشینه پژوهش آشنا شود.

ب- پس از آن، با دسته‌بندی مشارکت‌کنندگان پژوهش، با آنها مصاحبه شد، متن مصاحبه‌ها، مکتوب و پس از چند بار خوانش، شناسه‌ها تولید شد.

ج- پس از بررسی چندباره شناسه‌ها، شناسه‌هایی که از نظر عبارت، دقیقاً مشابه بود تلفیق شد.

د- شناسه‌ها، مجدداً بررسی شد و شناسه‌های مشابه (مانند افزایش کیفیت دانش‌آموختگان، شیوه جذب دانشجویان در دوره‌های دکتری، ارتقای کیفیت آموزش عالی کشور، توسعه کمی آموزش عالی با رعایت کیفیت، افزایش کیفیت ورودی‌ها و خروجی‌های دانشگاه‌ها، توسعه کیفی و کمی دانشگاه‌ها، کاهش عمق علمی دانشگاه‌ها، مدرک‌گرایی، دانش‌آموختگان کم‌سواد) در کنار یکدیگر قرار گرفت و با مرور چندباره، برای آنها، برجستگی انتخاب شد که مبین مضمون‌های پایه پژوهش است (در مثال فوق، کیفیت آموزش عالی).

ه- سپس با مرور و تأمل بیشتر، برجستگی‌هایی که مُشعر به معنای واحدی بود در کنار هم قرار گرفت و برجستگی عامی - که مبین مضمون‌های سازمان‌دهنده پژوهش است - برای آنها انتخاب شد (مانند برجستگی توسعه آموزش برای مضمون‌های کیفیت آموزش عالی، خودکفایی در ارائه دوره‌های آموزشی و اصلاح نسبت استاد به دانشجو).

و- سپس با تأمل بر مضمون‌های سازمان‌دهنده و بررسی روابط و مناسبات بین آنها، برجستگی عام‌تری - که مبین مضمون‌های فراگیر است - برای آنها انتخاب شد (مانند توسعه آموزش عالی برای توسعه آموزش، توسعه علم، توسعه اجتماعی، توسعه پژوهش، توسعه فرهنگی، توسعه فناوری، توسعه سیاسی و توسعه زیرساخت).

۲-۲. روایی و پایایی

در این مطالعه، برای اعتبار و اعتماد بخشی به داده‌ها از قابلیت اعتبار، انتقال‌پذیری، قابلیت اعتماد و قابلیت تأیید استفاده شد (Zahraini & Situmorang, 2018; Sarip, 2019). به‌منظور رعایت قابلیت اعتبار پژوهش سعی شد با مرتبط‌ترین افراد با وزیر علوم، تحقیقات و فناوری - آن‌چنان‌که شرح آن رفت - مصاحبه شود. از سوی دیگر، سعی شد با عرضه کامل یافته‌ها، قابلیت انتقال یافته‌ها به محیط‌های دیگر تحقق یابد. همچنین برای دستیابی به قابلیت اعتماد، استادان و خبرگان ذی‌ربط، مراحل پژوهش را بازنگری کردند و محققان با آنها درباره نتایج به توافق رسیدند. قابلیت تأیید نیز از طریق مرور و بازبینی‌های دقیق و چندین باره یافته‌های این مطالعه حاصل شد به‌نحوی که پژوهشگران دیگر قادر به درک دستاوردهای وزیر و دستیابی به نتایج مشابه باشند. علاوه بر این، پژوهشگر با دو بار شناسه‌گذاری در دو زمان متفاوت و استفاده از شناسه‌گذار همکار، صحت یافته‌های خود را تأیید کرد.

۳. یافته‌ها

با توجه به تحلیل نظر صاحب‌نظران، چارچوب دستاوردهای وزیر علوم، تحقیقات و فناوری به شرح جدول شماره (۳) منتج شد.

جدول (۳): الگوی ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	اهم مضمون‌های پایه
توسعه علمی و اجتماعی	توسعه آموزش	ایجاد دانشگاه‌های جدید، گسترش تحصیلات تکمیلی و تحقیقات دانشگاهی، به‌روزرسانی متون درسی، پاسخ‌گویی به تقاضای اجتماعی برای دسترسی به آموزشی عالی
	توسعه علم	پیشرفت علمی، اقتدار علمی، جنبش نرم‌افزاری، ایجاد جامعه دانش‌بنیان، مرجعیت علمی، حرکت در مرزهای دانش
	توسعه اجتماعی	پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی تقویت سلامت اجتماعی - معنوی جامعه، تولید سرمایه اجتماعی، انسجام ملی و اعتماد عمومی
	توسعه پژوهش	هدف‌مندی‌سازی پژوهش‌ها، ارتقای جایگاه پژوهش کشور، ارتقای بودجه پژوهش، هدایت و جهت‌دهی رساله‌ها

توسعه فرهنگی	اجتناب از رهاسازی فرهنگ، آموزش زندگی کردن به دانشجوی، تقویت باورها و رفتارهای دینی و انقلابی دانشجویان و استادان		
توسعه فناوری	تولید محصولات دانش بنیان، تبدیل جنبش نرم افزاری به جنبش سخت افزاری، گسترش شرکت های دانش بنیان و پارک ها و مراکز رشد، تجاری سازی دانش		
توسعه سیاسی	بصیرت افزایی اقشار دانشگاهی، آزادسازی فضای نقد و انتقاد سیاسی، پرهیز از رویکردهای امنیتی به فضای دانشگاهی، برقرار کردن آرامش در دانشگاه ها، اداره جریانات دانشجویی		
توسعه زیرساخت	ایجاد و گسترش زیرساخت های سخت افزاری و نرم افزاری، تدارک اعتبارات و امکانات		
ارتباط با جامعه	ارتباط بین جامعه و دانشگاه، ایجاد فرآیند برای مشارکت نخبگان در مسائل مبتلابه جامعه	رشد علم نافع	
	ارتباط با صنعت		پیوند صنعت و دانشگاه، آموزش و پژوهش تقاضامحور
	تولید رفاه از طریق حل مسائل کشور		تبدیل علم به ثروت، هدایت دانش به سوی تأمین زندگی و رفاه مردم
عدالت محوری و توسعه متوازن	توسعه متوازن و عادلانه آموزش عالی، تمرکززدایی از دانشگاه های بزرگ، توجه به سراسر کشور	آمایش آموزش عالی	
	توجه به اشتغال دانشجویان		آموزش اشتغال محور، توجه به نیاز بازار در تربیت دانشجویان
	دسته بندی مؤسسات آموزش عالی با توجه به سطوح		مأموریت گرا کردن مؤسسات آموزش عالی با توجه به سطوح بین المللی، ملی، منطقه ای و خاص، درجه بندی و سطح بندی دانشگاه ها
تحول آفرینی	اصلاح فرآیندها و ایجاد تحول ساختاری در نظام آموزش عالی	دستاوردهای مدیریتی	
	اجتناب از حفظ و بازتولید وضع موجود، تغییر بنیادی دانشگاه، رفع رکود در دانشگاه ها		تحول آفرینی
	نوآوری در علم، انتقال نوآوری از طریق برنامه ریزی و مدیریت		نوآوری
شفافیت	میزان شفاف سازی، عرضه برنامه شفاف، شفافیت اطلاعات		

رضایت مخاطبان	میزان رضایت مخاطبان برآیند مثبت جامعه علمی و دانشجویان از مدیریت وزیر، رضایت مردم	
بهره‌وری	بهره‌وری سازمان و تشکیلات، ساماندهی مؤسسات آموزش عالی به منظور ارتقای سطح بهره‌وری	
تربیت نیروی انسانی	تربیت اخلاقی و رفتاری	تربیت نیروهای انسانی متخلق به مکارم اخلاقی، دانشگاه، کارخانه آدم‌سازی
	تربیت مهارتی	توسعه مهارت‌افزایی و ارتقای سطح اشتغال‌پذیری دانشجویان، تقویت نظام آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در دانشگاه‌ها
	تربیت فرهنگی	تربیت دانشجویان بر اساس فرهنگ اصیل اسلامی - ایرانی، تربیت انسانی، فرهنگی و ارزشی دانشجویان
	تربیت علمی	تأمین و تربیت نیروی انسانی تخصصی و کارآمد مورد نیاز توسعه کشور
	اصلاح ساختار	اصلاح ساختارها و سیاست‌ها برای تطبیق با اهداف نظام، مدیریت مراجع و مراکز متعدد تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی
	استقلال دانشگاه‌ها	ارتقای سطح اختیارات دانشگاه‌ها به تناسب جایگاه در نظام سطح‌بندی
دستاوردهای سیاست‌گذارانه	مبارزه با فساد	کاهش فساد اداری، مبارزه با سرقت علمی
	ایستادگی در برابر خودمختاری نهادهای علمی	جذب بی‌رویه دانشجو در دانشگاه‌های وابسته به وزارتخانه‌ها و دانشگاه آزاد اسلامی
	احیای اختیارات	بازپس‌گیری اختیارات از شورای عالی انقلاب فرهنگی، انتقال اختیار تعیین بودجه از سازمان برنامه و بودجه به وزارتخانه
	دستاوردهای بینشی	پرهیز از سیاست‌زدگی
ترجیح منافع ملی بر منافع غیر ملی		پرهیز از ترجیح منافع وزارتخانه بر منافع دولت، پرهیز از ترجیح منافع شخصی و گروهی بر منافع اجتماعی
مدیریت مرزهای سازمان		جلوگیری از چنگ‌اندازی به اختیارات، تعیین مرزهای نهادی

ارتقای جایگاه دانشمند	دفاع از حرمت دانشگاهیان، استفاده از توان اعضای هیئت علمی در مراکز قانون‌گذاری	ارتقای جایگاه دانش، دانشگاه و دانشمند و پشتیبانی از آنان
ارتقای جایگاه دانشگاه	ارتقای رویکرد نظام به دانشگاه و جامعه دانشگاهی ورود دانشگاه به عرصه سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری	
ارتقای جایگاه دانش	ارتقای جایگاه علم در کشور، تقویت رویکرد علمی و پژوهشی در نزد مسئولان عالی و مراجع قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری	
اسلامی کردن دانشگاه‌ها	اسلامی کردن دانشگاه‌ها	اسلامی کردن دانشگاه‌ها
تحول علوم انسانی	تولید علوم انسانی اسلامی، استقلال فکری دانشگاه (جدایی از غرب)، تغییر و تحول الگوهای علمی و فرهنگی غربی	
جذب و پرورش استادان تراز انقلاب اسلامی	جذب استادان تربیت‌یافته در مکتب اسلام، جذب اعضای هیئت علمی عالم، متخصص و متعهد به نظام و انقلاب	
ارتقای جایگاه علمی ایران در جهان	ارتقای جایگاه علمی ایران در جهان	دیپلماسی علمی
نفوذ در نهادهای علمی دنیا	تعامل با دانشگاه‌های دنیا، ارتقای جایگاه دانشگاه‌ها در رتبه‌بندی‌های جهانی، ورود دانشگاه‌های ایران به محیط‌های بین‌المللی	
نفوذ در نهادهای علمی دنیا	ایفای نقش و نفوذ در تصمیمات نهادهای علمی بین‌المللی، عضویت در محافل علمی جهانی و مشارکت در دیپلماسی علمی	
ارتقای بودجه پژوهش	ارتقای بودجه پژوهش	مدیریت بودجه
درآمدزایی	اخذ بودجه بیشتر برای فعالیت‌های پژوهشی، جذب سرمایه برای پژوهش درآمدزایی محصول‌محور در دانشگاه‌ها، کاهش اتکا به بودجه نفتی	

منبع: یافته‌های پژوهش

توسعه آموزش عالی: توسعه آموزش عالی را می‌توان بدیهی‌ترین هدف وزیر علوم، تحقیقات و فناوری دانست. وزیر باید تلاش کند با توسعه آموزش و پژوهش، علم و فناوری را توسعه دهد. طبیعی است که توسعه این موارد به زیرساخت نیازمند است. علاوه بر این، از آنجاکه مخاطبان اصلی آموزش عالی، دانشجویان آینده‌ساز جامعه هستند، سن، خواست‌ها و آرمان‌های آنان، مقتضی مسائل فرهنگی، اجتماعی و سیاسی مختص

خود است؛ علاوه بر این، در صورتی که وزیر در این زمینه‌ها ورود نکند فضا را برای آسیب‌ها یا استفاده دشمنان فراهم می‌کند.

تولید علم نافع: بخشی از وظیفه نظام آموزش عالی، توجه به مسائل و مشکلات داخلی و حل آنها است. این امر محقق نمی‌شود مگر اینکه نظام آموزش عالی، پیوند وثیقی با صنعت و جامعه برقرار کند و با شناخت مشکلات آنها، برای حل آنها گام بردارد. نظام آموزش عالی باید با مسأله‌یابی و تشکیل چرخه علم تا ثروت و رفاه، پیشرفت کشور را رقم بزند.

آمایش آموزش عالی: آمایش آموزش عالی شامل سامان‌دهی و نظام‌بخشی به مراکز آموزش عالی با رویکرد سرزمینی در سطوح ملی و منطقه‌ای است که بر اساس جهت‌گیری‌های توسعه بلندمدت کشور و با تکیه بر قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و محدودیت‌های منطقه‌ای صورت می‌گیرد (بوذری، ۱۳۹۵، صص. ۷۵-۴۹). در آمایش آموزش عالی باید به توسعه عادلانه و متوازن آموزش عالی و تمرکززدایی توجه کرد. از سوی دیگر، از آنجاکه اشتغال یکی از مشکلات امروز دانش‌آموختگان است برنامه‌ریزی اشتغال‌محور باید در رأس برنامه‌های وزارتخانه باشد. در ضمن، دانشگاه‌های کشور نیز باید با توجه به اهدافشان به‌طور مأموریت‌گرا دسته‌بندی شوند.

دستاوردهای مدیریتی: برخی صاحب‌نظران معتقدند نظام آموزش عالی نسبتاً به نوعی رکود مبتلا است و به تغییر اساسی و تحول نیازمند است. اغلب آنها نیز این تحول را منحصر در نوآوری می‌دانند. شفافیت در عرصه‌های مختلف نیز مانند جذب استاد، دانشجوی، آیین‌نامه‌ها، هزینه‌ها و ... نیز به این تحول کمک می‌کند. مضاف بر این، وزیر باید بتواند رضایت مخاطبان وزارتخانه را جلب و بر بهره‌وری بیفزاید.

تربیت نیروی انسانی: اگرچه تربیت علمی و تخصصی نیروی انسانی معمولاً اولین وظیفه دانشگاه برشمرده می‌شود اما منحصر در آن نیست. دانشگاه باید کارخانه آدم‌سازی باشد و بر اساس فرهنگ اصیل اسلامی - ایرانی، انسانی الهی تربیت کند. علاوه بر این، باید با توسعه طرح‌های مهارت‌افزایی، دانشجویی تربیت کند که مشکلی برای اشتغال نداشته باشد.

دستاوردهای سیاست‌گذارانه: برخی صاحب‌نظران ساختار نظام، دولت و وزارتخانه را مانعی بر سر راه پیشرفت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری برمی‌شمارند. تعدد نهادهای تصمیم‌گیر و پراکندگی اختیارات بین نهادها، نفوذ صاحبان مقام و قدرت از این جمله است لذا یکی از وظایف وزیر، تلاش برای اصلاح ساختار است. از سوی دیگر، از آنجاکه دانشگاه‌ها، نهادهایی خیره و حرفه‌ای هستند مدیریت متمرکز آنها، مانع رشد آنها است لذا وزیر باید با انتقال اختیارات از مرکز به دانشگاه‌ها، این مجموعه‌ها را پویاتر از پیش کند. فساد اداری و علمی نیز از مسائل مبتلابه جامعه امروز ما است و وزیر باید با تدوین آیین‌نامه‌های مناسب و همکاری با نهادهای ذی‌ربط جلوی آن را بگیرد. در کنار این، امروزه، برخی نهادهای علمی کشور به‌نوعی خودمختار شده و با عدم تبعیت از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقلاً اقدام می‌کنند که دانشگاه‌های وابسته به وزارتخانه‌ها و دانشگاه آزاد اسلامی، دو نمونه بارز آن هستند؛ لذا وزیر باید با تدوین قوانین و آیین‌نامه‌ها و ایستادگی بر اجرای آنها، نظام آموزش عالی را سروسامان بخشد. همچنین، بسیاری از اختیارات وزارتخانه‌ها و دانشگاه‌ها در جذب استاد و دانشجو، تعیین رؤسای دانشگاه‌ها، تعیین بودجه یا آیین‌نامه‌ها به نهادهای دیگری مانند شورای عالی انقلاب فرهنگی، سازمان برنامه‌ریزی و بودجه کشور یا کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی منتقل شده و وزیر عملاً اختیاری ندارد؛ لذا باید تلاش کند این اختیارات را احیا و به وزارتخانه و دانشگاه‌ها بازگرداند.

دستاوردهای سیاسی: وزیر در مرز سیاست و اداره فعالیت می‌کند و اگرچه مدیری، سیاسی است اما نباید به سیاست‌بازی و سیاسی‌کاری دست بزند. او باید ملتزم به مدیریت علمی باشد و از مقام دانش و دانشگاه‌ها پاسداری کند. او باید منافع ملی را برای غیر آن - اعم از فردی، گروهی، حزبی و ... - ترجیح دهد. از سوی دیگر با محافظت از مرزهای سازمان، مانع چنگ‌اندازی به آن از سوی نهادهای قدرتمند دیگر شود.

ارتقای جایگاه دانش، دانشگاه و دانشمند و پشتیبانی از آنان: به عقیده صاحب‌نظران، در جامعه امروز ما، دانش، دانشگاه و دانشمند، حائز جایگاه شایسته خود نیستند لذا وزیر باید ضمن تلاش برای ارتقای جایگاه اجتماعی آنان، زمینه اثرگذاری آنها در جامعه و مناسبات سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری کشور را ارتقا دهد.

اسلامی کردن دانشگاه‌ها: بنا به نظر حضرت امام خمینی - رحمت الله علیه - اسلامی شدن دانشگاه بدون اسلامی شدن عناصر مختلف دانشگاه (استاد، دانشجو، کارمند و متون) ممکن نیست. علاوه بر این، روش‌ها و روابط نیز باید اسلامی شود. یکی از مهم‌ترین مظاهر اسلامی شدن دانشگاه‌ها، تحول در علوم انسانی، تولید علوم انسانی اسلامی و استقلال فکری دانشگاه‌ها از غرب است. در ضمن، از آنجاکه استادان، محور نظام آموزش عالی هستند جذب و پرورش استادان تراز انقلاب اسلامی باید از اهداف اصلی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری باشد.

دیپلماسی علمی: وزیر باید به‌منزله سفیر جمهوری اسلامی ایران در عرصه‌های منطقه‌ای و بین‌المللی، جایگاه ایران و دانشگاه‌های ایران را ارتقا ببخشد. علاوه بر این باید بتواند با نفوذ در نهادهای علمی دنیا، نقش ایران را در این نهادها پررنگ‌تر کند.

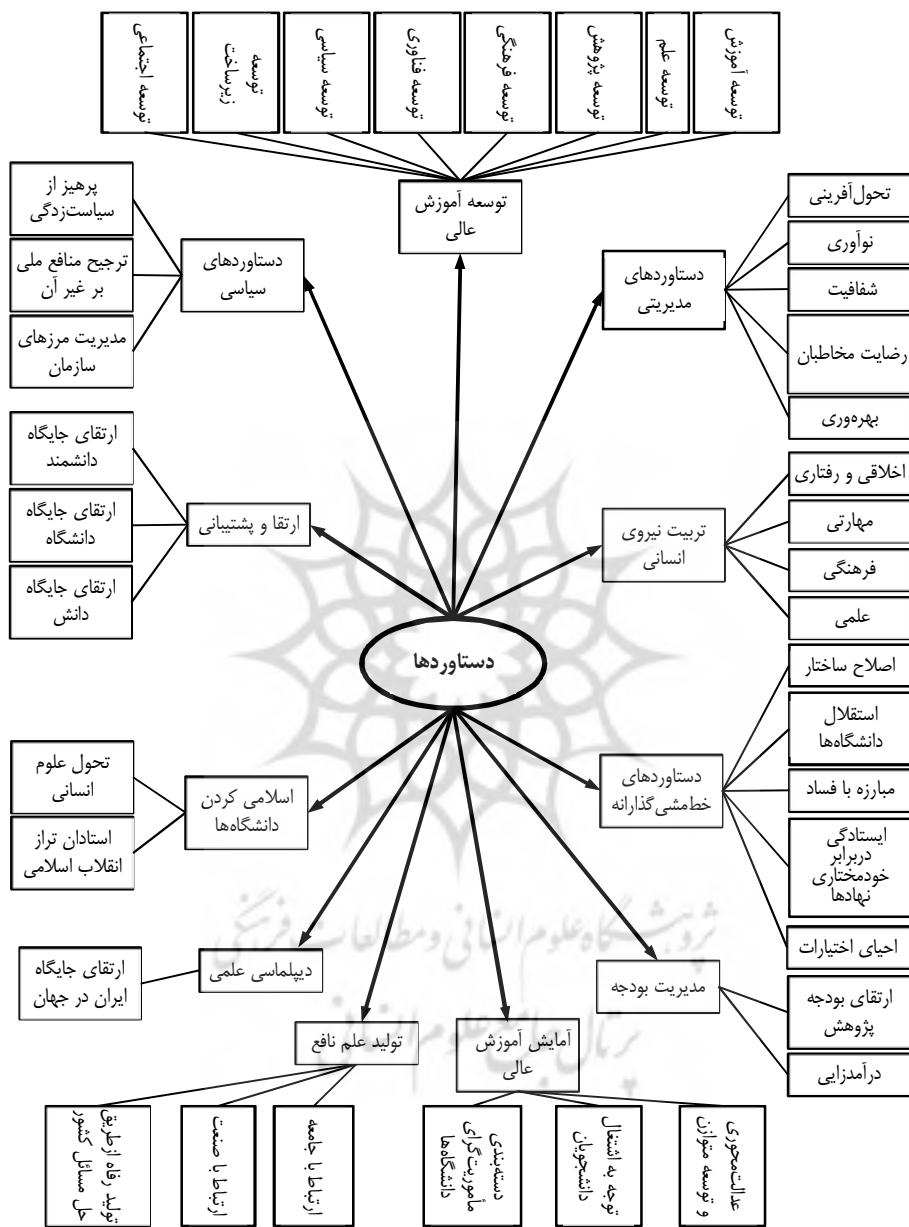
مدیریت بودجه: وزیر باید در زمینه‌های تصویب، تخصیص و خرج بودجه وزارتخانه و دانشگاه‌ها، برنامه‌ریزی کند. علاوه بر این از آنجاکه پیشرفت کشور بدون توسعه بخش پژوهش محقق نمی‌شود باید بودجه پژوهشی کشور را ارتقا ببخشد. همچنین باید نظام آموزش عالی را درآمدها کند.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

دانش و فناوری، جایگاه خاصی در پیشرفت و توسعه کشورها دارد (محمدی، شریعتی، پرند و پورعباس، ۱۳۸۶، صص. ۹۱-۱۲۴). پس، از آنجاکه وزیر علوم، تحقیقات و فناوری - در جایگاه مدیر عالی نظام آموزش عالی - نقش مؤثری در پیشرفت و توسعه کشور دارد طراحی الگویی برای ارزیابی عملکرد وی، نه تنها اهداف عملکردی را بدو نشان می‌دهد بلکه مانع انحراف وی از آنها می‌شود؛ فلذا، پژوهش حاضر بر طراحی الگوی دستاوردمحور ارزیابی عملکرد وزیر یادشده تمرکز نمود و با مصاحبه با ۴۲ نفر از صاحب‌نظران (بر اساس ترکیب سه روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای، هدفمند و نظری) و تحلیل مضمونی دیدگاه‌های ایشان، الگویی را ایجاد کرد که شامل ۳۷ مضمون سازمان‌دهنده و ۸ مضمون فراگیر به شرح زیر است (شکل شماره ۲).

الف- توسعه آموزش عالی را می‌توان بدیهی‌ترین هدف وزیر علوم، تحقیقات و فناوری دانست. وزیر باید تلاش کند با توسعه آموزش و پژوهش، نه تنها علم و فناوری

را توسعه دهد بلکه دسترسی به آموزش را برای همه طالبان آن فراهم کند. ب- تولید علم نافع: یکی از مسائل مبتلابه امروز کشور، فعالیت علمی در عرصه‌هایی است که مشکلی را از کشور حل نمی‌کند؛ لذا بخشی از وظیفه نظام آموزش عالی، توجه به مسائل و مشکلات داخلی و حل آنها است. ج- آمایش آموزش عالی: آمایش آموزش عالی شامل سامان‌دهی و نظام‌بخشی به مراکز آموزش عالی با رویکرد سرزمینی در سطوح ملی و منطقه‌ای است که بر اساس جهت‌گیری‌های توسعه بلندمدت کشور صورت می‌گیرد. د- دستاوردهای مدیریتی: برخی صاحب‌نظران معتقدند نظام آموزش عالی نسبتاً به‌نوعی رکود مبتلا است و به تغییر اساسی مطابق با گفتمان امروز جامعه نیازمند است. این دستاوردها شامل تحول، نوآوری، شفافیت، جلب رضایت مخاطبان و افزایش بهره‌وری است. ه- تربیت نیروی انسانی: توسعه آموزش عالی، بستری برای هدفی والاتر با عنوان تربیت نیروی انسانی است که جنبه‌های مختلف اخلاقی، رفتاری، فرهنگی، مهارتی و علمی دارد. و- دستاوردهای سیاست‌گذارانه: برخی صاحب‌نظران، مشکلات ساختاری نظام، دولت و وزارتخانه را مانعی بر سر راه پیشرفت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری برمی‌شمارند. پس یکی از دستاوردهای وزیر باید تلاش برای اصلاح ساختار از طریق سیاست‌گذاری‌های صحیح باشد. ز- دستاوردهای سیاسی: وزیر تنها مدیری اجرایی نیست بلکه در مرز سیاست و اداره فعالیت می‌کند و باید اصول سیاست سالم را رعایت کند. ح- ارتقای جایگاه دانش، دانشگاه و دانشمند و پشتیبانی از آنان: به عقیده صاحب‌نظران، در جامعه امروز ما، دانش، دانشگاه و دانشمند، حائز جایگاه شایسته خود نیستند لذا وزیر باید ضمن تلاش برای ارتقای جایگاه اجتماعی آنان، زمینه اثرگذاری آنها در جامعه و مناسبات سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری کشور را ارتقا دهد. ط- اسلامی کردن دانشگاه‌ها: این مضمون، برترین خواست انقلاب اسلامی از دانشگاه است. ی- دیپلماسی علمی: وزیر باید به‌منزله سفیر علمی جمهوری اسلامی ایران در عرصه‌های منطقه‌ای و بین‌المللی، جایگاه ایران را ارتقا ببخشد. ک- مدیریت بودجه: از آنجاکه نظام آموزش عالی کشور، وابستگی زیادی به بودجه دولتی دارد استقلال و مدیریت صحیح آن، یکی از معیارهای ارزیابی عملکرد وزیر است.



شکل (۲): الگوی ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری

منبع: یافته‌های پژوهش

پیشنهادها

۱. پژوهش‌های کاربردی آینده می‌توانند با عملیاتی کردن این الگو، از آن برای ارزیابی عملکرد وزیران علوم، تحقیقات و فناوری استفاده کنند.
۲. از آنجاکه شایستگی‌ها و نقش‌های وزیر علوم، تحقیقات و فناوری، دو حلقه دیگر از الگوی جامع ارزیابی عملکرد وزیر است توصیه می‌شود پژوهش‌های آینده، الگوهای شایستگی‌ها و نقش‌های وزیر را نیز طراحی کنند.
۳. به‌منظور واقعی‌تر کردن نتایج ارزیابی وزیر، پژوهش‌های آینده می‌توانند شرایط مؤثر محیطی در ارزیابی عملکرد وزیر را شناسایی کنند.

محدودیت‌ها

از آنجاکه با پیشرفت و توسعه کشورها در طول زمان، انتظار از دستاوردها نیز تغییر می‌کند پس الگوهای ارزیابی عملکرد نیز باید گام‌به‌گام با پیشرفت، به‌روز شوند. در واقع، هر الگوی ارزیابی عملکرد، بازه بهره‌برداری مشخصی دارد. پس دستاورد این پژوهش نیز از نظر زمانی به بازه فعلی اختصاص دارد. از نظر مکانی نیز پژوهش حاضر با عنایت به شرایط، مسائل، اهداف و چهارچوب‌های خاص جمهوری اسلامی ایران تدوین شده است لذا تعمیم آن به کشورهای دیگر، نیازمند تأمل است.

یادداشت‌ها

1. Rhodes
2. James
3. EFQM: European Foundation for Quality Management
4. Anderson
5. Output
6. Results
7. Outcome
8. Impact
9. Rose
10. Light
11. Ballard & Suedfeld
12. Greenstein
13. Kaufman
14. Byrne, Randall & Theakston

کتابنامه

آذری، علی‌رضا و زمانی مزده، مهدی (۱۳۹۴). الگوی راهبردی مدیریت عملکرد سازمان.

تهران: مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.

آیین‌نامه ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور (۱۳۸۱). سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (تصویب‌نامه شماره ۴۴۶۴/ت/۴۷۷۷۲ هـ مورخ ۲۸۲۲/۲۷/۴۲ هیئت وزیران).

ابن ابی‌الحدید (۱۹۶۷). شرح نهج‌البلاغه. تحقیق: محمد ابوالفضل ابراهیم. بیروت: دار احیاء الکتب العربیه.

بوذری، سیما (۱۳۹۵). آمایش آموزش عالی در پهنه جغرافیایی کشور. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۲ (۲)، ۴۹-۷۵.

پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۴). مدیریت از طریق ارزشیابی عملکرد برای هدایت مسیر پیشرفت جامعه. تهران: الگوی پیشرفت.

پورعزت، علی اصغر و سید رضائی، میریعقوب (۱۳۹۶). ارزشیابی عملکرد دولت و حکومت. تهران: سازمان سمت.

پورعزت، علی اصغر؛ مختاریان پور، مجید و امینی، علی (۱۳۹۸). طراحی مدل شایستگی سفیران جمهوری اسلامی ایران. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱ (۲)، ۲۹-۵۶.

جهانگیری، محسن (۱۳۶۹). احوال و آثار و آراء فرانسیس بیکن. تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.

حقیقی، محمدعلی و رعنائی، حبیب‌الله (۱۳۷۶). بهره‌وری نیروی انسانی: ارزشیابی عملکرد کارکنان. تهران: ترمه.

دولان، شیمون ال؛ شولر، رندال اس و جمعی دیگر (۱۳۷۵). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. (محمدعلی طوسی و محمد صائبی، مترجمان). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی (نشر اثر اصلی ۱۹۸۷).

رسولی، رضا و صالحی، علی (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی پیشرفته. تهران: دانشگاه پیام نور.

طبرسا، غلامعلی (۱۳۷۸). بررسی و تبیین نقش اقتضائات استراتژیک در انتخاب الگوی ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی. مجموعه مقاله‌های همایش ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور. صص ۱۸-۱. تهران: سازمان امور اداری و استخدامی کشور، کمیسیون ارزیابی عملکرد.

قانون آیین‌نامه داخلی مجلس شورای اسلامی. در دسترس در

http://rc.majlis.ir/fa/content/interior_rule

قانون جایگاه، اهداف و وظایف شورای عالی انقلاب فرهنگی. در دسترس در

<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/100544>

کر سول، جان دبلیو (۱۳۹۱). طرح پژوهش (رویکردهای کمی، کیفی و شیوه ترکیبی). (حسن دانایی فرد و علی صالحی، مترجمان). تهران: مهربان نشر (نشر اثر اصلی ۲۰۰۹).

مار، برنارد (۱۳۹۴). مدیریت استراتژیک عملکرد: اندازه‌گیری و تقویت محرک‌های ارزش‌آفرین نامشهود. (عادل آذر، فرزانه جهانسییر، رامین سپهری‌راد و نوشین رحمانی، مترجمان). تهران: نگاه دانش (نشر اثر اصلی ۲۰۰۶).

محمدی، رضا؛ شریعتی، صدیقه؛ پرند، کورش و پورعباس، عبدالرسول (۱۳۸۶). طراحی و استقرار نظام ارزشیابی کلان عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۳ (۴). ۹۱-۱۲۴.

محمدی، رضا؛ فتح‌آبادی، جلیل؛ یادگارزاده، غلام‌رضا؛ میرزامحمدی، محمدحسن و پرند، کورش (۱۳۸۴). ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی؛ مفاهیم، اصول، روش‌ها، معیارها. تهران: مرکز انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور.

مختاریان‌پور، مجید (۱۳۹۱). طراحی مدل اجرای سیاست‌های فرهنگی مبتنی بر برنامه‌های توسعه کشور. رساله دکتری. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی (ره). دانشکده مدیریت و حسابداری.

نیومن، ویلیام لاورنس (۱۳۹۲). شیوه‌های پژوهش اجتماعی: رویکردهای کیفی و کمی. (حسن دانایی فرد و سیدحسین کاظمی، مترجمان). تهران: مهربان نشر (نشر اثر اصلی ۲۰۰۰).

وانگ، زیاهو (۱۳۹۳). تجزیه و تحلیل عملکرد در سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی. (مهدی کاظمی و علی‌رضا نقوی حسینی، مترجمان). تهران: صفار (نشر اثر اصلی ۲۰۱۰).

وبگاه دبیرخانه شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری. در دسترس در <https://www.atf.gov.ir>

وبگاه مجمع تشخیص مصلحت نظام. در دسترس در <http://maslahat.ir>

یاوری، وحید و زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۹۲). طراحی مدل مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی برای سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی. اندیشه مدیریت راهبردی، ۷ (۱). ۱۲۲-۷۹.

Akhtar, S., Nath, M., & Kalita, P. (2014). Towards 360 Degree Performance Review of Ministers. *ASCI Journal of Management*. 43 (2). 18-28.

Anderson, James E. (2010). *Public Policymaking: An Introduction*. USA: Wadsworth, Cengage Learning.

Ballard, Elizabeth J., & Suedfeld, Peter (1988). Performance Ratings of Canadian Prime Ministers: Individual and Situational Factors. *Political Psychology*. 9 (2). 291-302.

BusinessDictionary (2018). evaluation.

- <http://www.businessdictionary.com/definition/evaluation.html>
- Byrne, Chris, Randall, Nick, & Theakston, Kevin (2017). Evaluating British Prime Ministerial Performance: David Cameron's Premiership in Political Time. *The British Journal of Politics and International Relations*. 19 (1). 202-220.
- Castleberry, A., & Nolen, A. (2018). Thematic Analysis of Qualitative Research Data: Is it as Easy as It Sounds?. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*. 10 (6). 807-815.
- Clarke, V. & Braun, V. (2013). Teaching Thematic Analysis: Over-coming Challenges and Developing Strategies for Effective Learning. *The Psychologist*. 26 (2). 120-123.
- Drabble, S. (2011). *Ministerial Effectiveness: Literature Review; A Summary Review of the Literature*. UK, London: Institute for Government.
- Greenstein, Fred I. (2000). The Qualities of Effective Presidents: An Overview from FDR to Bill Clinton. *Presidential Studies Quarterly*. 30 (1). 178-185.
- Ingraham, Patricia W. (1987). Building Bridges or Burning Them? The President, the Appointees, and the Bureaucracy. *Public Administration Review*. 47.(5). 425-435.
- James, Simon (1999). *British Cabinet Government*. London: Routledge.
- Jung, Kwangho, Moon, M. Jae, Hahm, Sung Deuk (2008). Exploring the Linkage Between Ministerial Leadership and Performance in Korea. *Administration & Society*. 40 (7). 667-690.
- Lee, Sam Youl, Moon, M. Jae, and Hahm, Sung Deuk (2010). Dual Faces of Ministerial Leadership in South Korea: Does Political Responsiveness or Administrative Responsibility Enhance Perceived Ministerial Performance?. *Administration & Society*. 42 (1). 77-101.
- Mackay, Keith (1998). Public Sector Performance—The Critical Role of Evaluation, pp. ix-xvi. In Keith Mackay (Ed.), *Public Sector Performance—The Critical Role of Evaluation*. Washington, D.C.: The World Bank.
- Marsh, David, Richards, David & Smith, Martin J. (2001). *Changing Patterns of Governance in the United Kingdom Reinventing Whitehall?*. New York: Palgrave.
- Marsh, David, Richards, David and Smith, Martin J. (2000). Re-assessing the Role of Departmental Cabinet Ministers. *Public Administration*. 78 (2). 305-326.
- Martin, John (2010). *Key Concepts in Human Resource Management*. London: SAGE.
- Moynihan, Donald P. (2008). *The Dynamics of Performance Management: Constructing Information and Reform*, Washington, D.C.: Georgetown University Press.
- Poister, Theodore H., Aristigueta, Maria P. & Hall, Jeremy L. (2015). *Managing and Measuring Performance in Public and Nonprofit Organizations; An Integrated Approach*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rhodes, R. A. W. (2005). Everyday Life in a Ministry; Public Administration as Anthropology. *American Review of Public Administration*. 35 (1). 3-25.
- Riddell, Peter; Gruhn, Zoe. & Carolan, Liz. (2011a). The Challenge of Being a Minister: Defining and Developing Ministerial Effectiveness. Institute for

- Government. UK.
- Riddell, Peter; Gruhn, Zoe. & Carolan, Liz. (2011b). The Challenge of Being a Minister: Summary and Recommendations Paper. UK: Institute for Government.
- Rose, Richard (1971). The Making of Cabinet Ministers. *British Journal of Political Science*. 1 (4). 393-414.
- Sarip, M. (2019). Improving Arabic Speaking Learning Through Content and Language Integrated Learning Approach in PSPBA FBS UNJ. *Journal International Seminar on Languages, Literature, Arts, and Education (ISLLAE)*. 1(1). 131-137.
- Stansfield, Annette (2016). Clear Purpose or Sheer Survival? National Ministerial Leadership Across Multiple Arenas. *American Review of Public Administration*. 46 (4). 478-498.
- t Hart, Paul & Schelfhout, David (2016). Assessing Prime-ministerial Performance in a Multiparty Democracy: The Dutch Case. *Acta Politica*. 51 (2). 153-172.
- Talbot, Colin (2010). *Theories of Performance; Organizational and Service Improvement in the Public Domain*. Oxford: Oxford University Press.
- Theakston, Kevin (2013). Evaluating Prime-Ministerial Performance: The British Experience. In Paul Strangio, Paul 't Hart, and James Walter. *Understanding Prime-Ministerial Performance: Comparative Perspectives*. Oxford University Press.
- Zahraini, & Situmorang, B. (2018). Model of Education Quality Management of Traditional Islamic Boarding Schools in Aceh, pp. 685-687. In Wadim Strielkowski & Jiuqing Cheng (Eds.), *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Volume 200: Proceedings of the 3rd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2018)*, Medan City, Indonesia. Paris: Atlantis Press.