

این مقاله به اکتشاف و تبیین اصول آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی ایران به‌عنوان یک ابزار در عرصه خط‌مشی‌گذاری نظام آموزش عالی پرداخته و جایگاه آن را در میان انواع ابزارهای خط‌مشی مورد بحث قرار داده است. بدین‌منظور پژوهش حاضر از طرح پژوهش کیفی بهره برده است. جامعه مورد بررسی را اسناد بالادستی آیین‌نامه مذکور و همچنین اعضای هیئت ممیزه و هیئت علمی دانشگاه‌ها در سال ۱۳۹۴ تشکیل می‌دهند که از این میان کلیه اسناد به روش گردآوری کامل (شامل ۷ سند) و تعداد ۱۹ عضو هیئت علمی و هیئت ممیزه با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و بررسی شده‌اند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل فیش‌برداری الکترونیکی و مصاحبه نیمه ساخت‌یافته بوده است. تحلیل محتوای داده‌های پژوهش نشان‌دهنده ۱۱ اصل متشکل از ۳۸ مقوله است. این اصول که عبارت‌اند از اصل شناخت وضعیت دانشگاه‌ها و واقع‌نگری، اصل تقدم منافع ملی و مصالح عمومی بر منافع فردی و گروهی، اصل توجه به ماهیت نهادهای علمی، اصل توجه به نیازها و اولویت‌های علم و فناوری کشور، اصل برقراری تعادل و توازن، اصل تنوع‌بخشی، اصل ایجاد قابلیت پویایی و بهبود مستمر، اصل جامعیت و کل‌نگری، اصل عدم گرانباری فعالیت‌ها، اصل عدالت‌محوری، شایسته‌سالاری و تعالی‌بخشی و اصل ملازمه پرورش با آموزش و پژوهش، دلالت‌های خاصی برای هر یک از مراحل تدوین، اجرا و ارزیابی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی دارند.

■ واژگان کلیدی:

آیین‌نامه ارتقاء، اعضای هیئت علمی، خط‌مشی‌گذاری آموزش عالی، ابزار خط‌مشی‌گذاری، دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی

شناخت و تبیین اصول کلیدی آیین‌نامه

ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی

دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی ایران

محمد اسدبگی

عضو پژوهشکده سیاست‌پژوهی و مطالعات راهبردی حکمت (نویسنده مسئول)
Masadbegi@gmail.com

هادی یوسفی

پژوهشگر پژوهشکده سیاست‌پژوهی و مطالعات راهبردی حکمت
yousefi93@yahoo.com

صالح رشید حاجی خواجه‌لو

عضو پژوهشکده سیاست‌پژوهی و مطالعات راهبردی حکمت
S_rashid_edu@yahoo.com

مقدمه و بیان مسئله

خط‌مشی‌گذاران و مدیران ملی در سطوح مختلف مدیریتی کشور زمان زیادی را صرف اتخاذ تصمیم‌ها و خط‌مشی‌های عمومی می‌کنند، اما در میدان عمل به‌ندرت شاهد تحقق این خط‌مشی‌ها هستیم. عدم اجرای کامل و اثربخش خط‌مشی‌های دولتی، علل متعددی دارد. به اعتقاد برخی از صاحب‌نظران یکی از علل کلیدی این عدم توفیق‌ها، نامناسب بودن ابزار اجرای خط‌مشی است (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵)، به‌طوری که می‌توان خط‌مشی‌گذاری را انتخاب مناسب ابزار قلمداد کرد. (الوانی و شلویری، ۱۳۹۵: ۱۴۸) از این‌رو نوع و نحوه انتخاب ابزار اجرای خط‌مشی در موفقیت نظام‌های خط‌مشی‌گذاری عمومی اهمیت زیادی دارد و لذا باید بر پایه بررسی‌های عالمانه، ابزارهای مناسبی انتخاب شود تا بتوان اجرای موفق خط‌مشی‌ها را تضمین نمود. (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵)

۸۶

«وسایل خط‌مشی^۱» که «ابزارهای خط‌مشی^۲» و «ابزارهای حکومت^۳» هم نامیده می‌شوند، شیوه‌ها و امکاناتی هستند که حکومت‌ها برای اجرای خط‌مشی‌ها از آنها استفاده می‌کنند. (هاولت و دیگران، ۱۳۹۴: ۲۰۱) ابزارها کارکردهای متفاوتی دارند و اهداف مختلفی را دنبال می‌کنند. برخی ابزارها فعالیت‌های مرتبط با تولید و توزیع و استفاده از خدمات معمول و روزمره جامعه را پوشش می‌دهند و نوعی دیگر، به‌دنبال تغییر رفتارها در فرآیند خط‌مشی‌گذاری‌اند. ابزارهای اصلی و اساسی اجرا ابزارهایی هستند که تولید و توزیع و مصرف کالاها و خدمات را ساماندهی می‌کنند درحالی که ابزارهای رویه‌ای به تغییر رفتارها و شیوه‌های فعالیت‌ها نظر دارند. (الوانی و شلویری، ۱۳۹۵: ۱۴۸) در اصل هر دولت تعدادی ابزار برای انجام وظایفی که به او اختصاص داده شده است، در اختیار دارد. اگر دولت می‌خواهد که پیامد خاصی را به وجود بیاورد، ابزارهای خاصی را به کار می‌گیرد. بدون چنین ابزارهایی، سیاست‌های دولتی چیزی بیشتر از آرمان‌های انتزاعی یا توهمات نخواهد بود. (وان‌واخت^۴، ۱۹۹۵: ۱۷) به‌نظر دانایی‌فرد «ابزارهای خط‌مشی، وسایلی هستند که از طریق آنها اهداف خط‌مشی محقق می‌شوند». (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵: ۴۱۵) وی همچنین معتقد است «ابزار به هر چیزی که یک بازیگر برای دستیابی به یک یا چند هدف از آن کمک بگیرد اشاره دارد. می‌توان با ایجاد تمایز بین ابزار به‌عنوان یک

1. Policy Tools
2. Policy Instruments
3. Governing Instruments
4. Van Vught

شیء و ابزار به عنوان یک فعالیت، تعریف را روشن تر کرد. اگر ابزار را نوعی شیء در نظر بگیریم، منظور از آن کل اصول و دستورالعمل‌هایی است که دولت برای تدوین قوانین و اداره کشور به کار می‌گیرد. یعنی همان چیزی که مردم تحت عنوان قانون می‌شناسند. اگر ابزار را به عنوان فعالیت در نظر بگیریم، می‌توان تعریفی مشابه تعریف رینگلینگ^۱ از آن ارائه کرد: ابزار یعنی مجموعه‌ای از فعالیت‌های خط‌مشی با خصوصیات مشابه که فرآیندهای اجتماعی را اداره کرده و بر آنها تأثیر می‌گذارند». (دانایی فرد، ۱۳۹۵: ۴۱۹)

خط‌مشی‌گذاری در نظام آموزش عالی ایران بیشتر با الگوی کنترل دولتی^۲ تطابق دارد. از ویژگی‌های این الگو اعمال کنترل و نظارت شدید از طریق بوروکراسی متمرکز و توسط بدنه‌های سیاسی مربوط از جمله وزارتخانه است. در این زمینه مصادیق امر در الگوهای مختلف پذیرش دانشجو، جذب هیئت علمی، تأمین مالی، تدوین و تغییر سرفصل‌های رشته‌ها و انتصابات دانشگاهی قابل مشاهده‌اند. (دوبینز^۳ و دیگران، ۲۰۱۱: ۳)

در این بافت، الگوی ارتقاء اعضای هیئت علمی نیز از چنین ویژگی‌هایی برخوردار است و به تبع ابزار مورد استفاده در این مقوله را نیز می‌توان از سنخ ابزارهای منبعث از قدرت قانونی و از نوع قوانین/مقررات فرماندهی و کنترلی در سنخ‌شناسی کریستوفر هود^۴ (به نقل از دانایی فرد و دیگران، ۱۳۹۱) به حساب آورد. «منظور از مقررات، دخالت دولت از طریق مجموعه‌ای از قوانین است که فعالیت‌های مجاز و غیرمجاز را برای افراد، سازمان‌های دولتی و آژانس‌ها، همراه با تشویق‌ها و مجازات‌ها تعریف می‌کند. این تعریف بر استفاده از متون قانونی تأکید می‌کند». (دانایی فرد، ۱۳۹۵: ۴۱۷) از نظر هاوالت و دیگران (۱۳۹۴: ۲۰۹) نیز مقررات تنظیمی شکل‌های بسیار گوناگونی را شامل می‌شوند از جمله: قواعد، استانداردها، مجوزها، ممنوعیت‌ها، قوانین و فرمان‌های اجرایی. قواعد با تأثیرگذاری بر رفتار خود را نشان می‌دهد؛ یعنی با تلاش برای هدایت تصمیمات و اقدامات دیگران طبق اهداف مشخص و با استفاده از ابزارهای خاص. (وان واخت، ۱۹۹۵)

همچنین میتنیک^۵ (نقل شده در وان واخت، ۱۹۹۵)، مقررات را به عنوان محدودیت عمدی انتخاب یک موضوع فعالیت، توسط یک نهاد و نه از طریق مشارکت یا درگیری مستقیم در آن، تعریف کرد. مقررات دولتی را می‌توان به عنوان تلاش‌های دولت برای هدایت

1. Ringling
2. State Control Model
3. Dobbins
4. Chistopher Hood
5. Mitnick

تصمیمات و اقدامات بازیگران اجتماعی خاص با توجه به اهدافی که دولت تعیین کرده است و با استفاده از ابزارهای حکومت‌ای که در اختیار آن است، توصیف کرد. مطابق با این برداشت، آیین‌نامه ارتقاء نیز از طریق تحدید دایره فعالیت‌های اعضای هیئت علمی همراه با مشوق‌های ناشی از ارتقاء مرتبه آنان مانند کسب اعتبار بیشتر، کسب درآمد بیشتر و دستیابی به منابع و امکانات افزون‌تر به‌خصوص در رشته‌های فنی مهندسی و علوم پایه، از جایگاه مقررات برخوردار است. همچنین این ابزار را در دسته‌بندی میتنیک (نقل شده در وان‌واخت، ۱۹۹۵)، می‌توان جزء ابزارهای «تنظیم‌گری با استفاده از انگیزه‌ها» و از نوع «قوانین اداری» به حساب آورد. توضیح آنکه آیین‌نامه ارتقاء یکی از انگیزاننده‌های اصلی رفتار اعضای هیئت علمی - و به تبع آنها دانشجویان - است، به گونه‌ای که اعضای هیئت علمی رفتار خود را با آن تنظیم می‌کنند. به‌عنوان مثال با کم و زیاد شدن امتیاز یکی از بندهای آیین‌نامه مذکور یا الزامی (وتویی) شدن برخی از بندها رفتار اعضای هیئت علمی در قبال آن بند از فعالیت بسیار متفاوت می‌شود. مطابق با دسته‌بندی اشنایدر و اینگرام^۱ نیز می‌توان این آیین‌نامه را از جمله «ابزارهای ترغیب‌کننده» دانست که بنابر گفته دانایی‌فرد (۱۳۹۵: ۴۲۷) مبتنی بر این فرض‌اند که افراد به‌دنبال حداکثرسازی منافع خود در شرایط مختلف و در پی عایدات مثبت و منفی، رفتار خود را تغییر می‌دهند و لذا از همین مشوق‌ها برای دستیابی به نتایج مورد انتظار بهره می‌گیرند. از این‌رو تبیین آیین‌نامه ارتقاء به‌عنوان یک ابزار انگیزشی قریب به واقع‌تر است.

در این چهارچوب، آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی نقش مؤثری در هدایت و جهت‌دهی فعالیت‌های نظام آموزش عالی دارد. گرایش شدید کنونی به مقاله‌نویسی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و به تبع آن واداشتن دانشجویان تحصیلات تکمیلی به مقاله‌نویسی، افزایش شمار مقالات کشور در نمایه‌های بین‌المللی، فقدان نظریه‌پردازی، عدم شکل‌گیری صحیح ارتباط دانشگاه با جامعه و بسیاری از پدیده‌های دیگر در نظام آموزش عالی ایران از اثرات این آیین‌نامه در کنار سایر عوامل تأثیرگذار است. اهمیت و جایگاه این ابزار تا اندازه‌ای است که مقام معظم رهبری^{مدظله} نیز بر اصلاح و متناسب‌سازی آن با نیازهای کشور تأکید داشته‌اند. (نگاه کنید به بیانات ایشان در تاریخ‌های ۱۳۹۷/۳/۲۰، ۱۳۸۶/۷/۹، ۱۳۸۵/۷/۱۳، همچنین تجارب نشان می‌دهد که تغییر آیین‌نامه ارتقاء از

1 Regulation by Incentives

2. Schneider & Ingram

جمله اقداماتی است که مورد اهتمام دولت‌ها در نظام آموزش عالی بوده است. در خلال سال‌های ۱۳۸۳ تا ۱۳۹۵ این آیین‌نامه دستخوش چهار بازنگری و تغییر بوده است. با این حال این آیین‌نامه مطابق با بررسی‌های انجام‌شده (نک: به ایتان، ۱۳۸۹؛ توتونچی و دیگران، ۱۳۹۳؛ فتح‌آبادی، ۱۳۹۳؛ کریمی مونقی و دیگران، ۱۳۹۳؛ رشید و دیگران، ۱۳۹۴؛ جاودانی، ۱۳۹۵ و عصاره و عقیفیان، ۱۳۹۶) از آسیب‌های متعدد ساختاری، محتوایی و کاربرستی رنج می‌برد. حال این سؤال جای پرسش دارد که برای رفع اساسی این ایرادات چه باید کرد؟! بررسی ادبیات سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری نشان می‌دهد که تدوین و اجراء چنین ابزارهایی مستلزم رعایت اصول و قواعدی است و آیین‌نامه ارتقاء نیز از این قاعده مستثنی نیست. در این راستا به نظر راسخ و مالگیری (۱۳۹۱)، «بر فرآیند قانون‌گذاری نیز همچون دیگر رویه‌های حقوقی - سیاسی، مجموعه‌ای از موازین و اصول حاکم است. بسیاری از این اصول، برآمده از هنجارها و ارزش‌های بنیادینی است که مبنای دولت مدرن و دموکراسی محسوب می‌شوند. اما برخی از اصول نیز مختص به رویه‌ها و فرآیندهای پیچیده قانون‌گذاری است... نادیده گرفتن اصول قانون‌گذاری هم‌زمان به کاهش کیفیت قوانین و افزایش کمیت قوانین می‌انجامد... انگیزه اصلی از تلاش برای تبیین اصول قانون‌گذاری، پیشگیری از بروز چنین آسیب‌هایی است». مطابق با فرهنگ لغت‌های «آکسفورد»^۱، «وبستر»^۲ و شعاری‌نژاد (۱۳۹۱) و همچنین تعریف بنتام^۳ (۱۸۴۰)، اصول «مفروضات یا قواعدی پذیرفته‌شده، کلی و بنیادین هستند که برای «راهنمایی عمل در یک زمینه گسترده» به کار برده می‌شوند و مطابق با این برداشت اصول آیین‌نامه ارتقاء نیز «مفروضات و قواعدی پذیرفته شده، کلی و بنیادین است که راهنمای عمل تدوین، اجراء و ارزیابی این آیین‌نامه قرار می‌گیرد». کشف و بیان اصول از این حیث اهمیت دارد که قواعد و بنیان‌های عمل‌اند و از این‌رو عمل را راهنمایی می‌کنند و از انحراف در فعالیت‌ها جلوگیری می‌کنند و همچنین می‌توانند به‌عنوان ملاک و معیارهایی برای ارزیابی اقدامات به کار روند.

به‌طور خلاصه با توجه به اهمیت و حساسیت زیاد پیرامون این ابزار و جایگاه کلیدی آن در نظام آموزش عالی و همچنین بازنگری‌های مکرر آن، عقلانیت در سیاست‌گذاری ایجاب می‌نماید که تدوین، اجراء (کاربست) و ارزیابی این آیین‌نامه همانند سایر فعالیت‌های

1. www.oxforddictionaries.com
 2. www.merriam-webster.com
 3. Bentham

قاعده‌گذاری و تنظیم‌گری، با رعایت اصول و چهارچوب معتبری صورت پذیرد تا شاهد اثربخشی آن در اجرای سیاست‌های نظام آموزش عالی ایران باشیم. از طرفی کمبود آثار پژوهشی در زمینه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی و علی‌الخصوص فقدان پژوهشی که به اصول آیین‌نامه ارتقاء مرتبه علمی اعضای هیئت علمی پرداخته باشد نیز لزوم پرداختن به این پژوهش را مضاعف می‌سازد.

مطالعات تجربی

مطالعات تجربی صورت گرفته پیرامون ابزار خط‌مشی عمدتاً به موضوع انتخاب آن و ضوابط مربوطه پرداخته است و محقق به مطالعه‌ای که به طراحی ابزار خط‌مشی بپردازد مواجه نشده است. با این حال تعدادی از پژوهش‌های تجربی مرتبط با موضوع در ادامه معرفی می‌شوند:

نوروززاده و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با استفاده از روش تحلیل محتوا و با هدف استنتاج سیاست‌های برنامه‌های توسعه پنجم بخش آموزش عالی، تحقیقات و فناوری به روش هدفمند به بررسی ۹ سند معین و فرادستی این حوزه پرداخته‌اند. براساس یافته‌های این تحقیق، سیاست‌های محوری در حوزه فرهنگ، آموزش، پژوهش، فناوری، توانمندسازی منابع انسانی و توسعه زیرساخت، همکاری‌های فرابخشی و بین‌المللی، پاسخگویی، تشویق و مشارکت را از اسناد مورد بررسی احصاء نموده و در نهایت اهم سیاست‌های محوری برای برنامه پنجم توسعه در حوزه علم و فناوری را پیشنهاد کرده است.

محمدی دوستدار و میرحسینی (۱۳۹۲) در پژوهش خود با استفاده از مطالعات اسنادی به بررسی سیاست‌ها و فرآیندهای ارتقاء اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب جهان پرداخته‌اند. آنها بررسی خود را بر حسب پنج مقوله شامل اهداف ارتقاء، چگونگی ارائه تقاضای ارتقاء توسط متقاضیان، مراجع تصمیم‌گیرنده درباره ارتقاء در سطوح مختلف، مستندات و مدارک مورد بررسی توسط مراجع مربوط و چگونگی بررسی مستندات و نوع ارزیابی‌های انجام‌شده درباره آنها در ۶ دانشگاه کمبریج، بریتیش کلمبیا، هاروارد، ملبورن، ایندراپراستا و کیپ‌تون انجام داده‌اند. نتایج این پژوهش نشان‌دهنده اهداف متفاوتی برای ارتقاء است همچنین در سه مورد از این دانشگاه‌ها ارائه مدرک به مدیر گروه صورت می‌گیرد و مرجع تصمیم‌گیرنده عمده، گروه‌های آموزشی و کمیته‌های

ارتقاء با ویژگی‌های متفاوت در این دانشگاه‌ها است. اسناد مورد بررسی در فرآیند ارتقاء نیز عمدتاً شامل رزومه، اظهارات متقاضی، نظرات داوران، توصیه‌نامه‌های مدیر گروه و رئیس دانشکده و گزارش فعالیت‌های انجام شده است. در نهایت اینکه نتایج بررسی در قالب‌های مختلفی مانند رد/قبول یا درجات مختلف عملکردی (مانند سطوح غیر قابل قبول، در حال تکمیل، رضایت‌بخش، کامل و ممتاز) ارائه می‌شود.

شیبانی (۱۳۹۳) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «ابزارهای سیاستی حوزه علم، فناوری و نوآوری در برنامه ششم توسعه بر اساس تجربیات برنامه چهارم و پنجم» با هدف طراحی بسته‌ای از ابزارهای سیاستی در حوزه علم، فناوری و نوآوری مواد مرتبط با علم و فناوری در برنامه پنجم توسعه را شناسایی نموده و با استفاده از روش تحلیل محتوا از منظر ابزار، اهداف و گروه‌های هدف، ارتباطات معنادار آن را بر اساس مدل‌های مفهومی درک و تبیین نموده است. سپس از طریق مصاحبه با خبرگان کارایی ابزارهای سیاستی به کار گرفته شده در دو برنامه مورد مطالعه را ارزیابی نموده و ابزارهایی را برای برنامه ششم پیشنهاد داده است. بر این اساس به منظور اجرای مؤثر سیاست‌ها در برنامه ششم توسعه بسته‌ای از ابزارهای سیستمی علم، فناوری و نوآوری، مشوق‌های مالیاتی، حمایت‌های مالی غیرمستقیم، ابزارهای کاتالیزوری و توجه بیشتر به ابزارهای سیاستی در بخش خصوصی را پیشنهاد می‌کند.

قاضی نوری و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله «بررسی اهداف و ابزارهای سیاستی در اسناد مرتبط با علم و فناوری» به تحلیل محتوای اسناد کلان مرتبط با علم و فناوری شامل سیاست‌های کلی علم و فناوری، سند سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی، نقشه جامع علمی کشور، سند چشم‌انداز بیست‌ساله و برنامه پنجم توسعه پرداخته‌اند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که اهداف سیاستی ارتقاء ظرفیت پژوهش و بهبود عملکرد فناوری و نوآوری، دارای بالاترین فراوانی تکرار است. از منظر ابزارهای سیاستی و بر اساس نوع مداخله دولت، حمایت برای تحریک طرف عرضه و سیاست‌های اصلاحی شرایط کلان دارای بالاترین فراوانی تکرار است. از سوی دیگر سیاست‌های تقویت طرف تقاضا، حمایت‌های مالی کاتالیزوری بر اساس نوع مداخله و همچنین سیاست‌های تقویتی برای کاربران دانش در بخش خصوصی در میان ابزارهای سیاستی دارای پایین‌ترین فراوانی تکرار بوده است. نتایج این پژوهش نشان داده که تدوین احکام سیاستی در حوزه علم و فناوری نیازمند استفاده از اهداف و ابزارهای سیاستی متنوع و ترکیب ابزارها برای اثربخشی بیشتر است.

جاودانی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «راهنمای بازآرایی نظام پاداش‌دهی و کارراهه اعضای علمی نهادهای تولید دانش ایرانی» به بررسی ادبیات و الزامات سکنداری نهادهای علمی و جایگاه آئین‌نامه ارتقاء در آن پرداخته است. وی همچنین در این بررسی به سیر تحول سکنداری نهادهای علمی در ایران و منشأهای ورود به آئین‌نامه ارتقاء در ادوار مختلف پرداخته است. در این بررسی همچنین کاستی‌های وضعیت فعلی ارتقاء اعضای علمی در حیطه‌های نظری، معیارهای ارزیابی، ساختاری و فرآیندی در نهاد ارزیابی‌کننده و عملکردی عنوان شده‌اند. همچنین در این پژوهش به بررسی انتقادی وضعیت کنونی ساختار ارزیابی‌کننده پرونده ارتقاء و فرآیند آن پرداخته و ساختار و فرآیند پیشنهادی خویش را نیز ارائه می‌دهد.

همان‌گونه که در پایان بخش مقدمه و بیان مسئله و ابتدای همین بخش نیز ذکر گردید، پژوهش تجربی‌ای که دقیقاً مرتبط با موضوع پژوهش حاضر باشد، مشاهده نشد. آوردن پژوهش‌های مذکور در بخش پیشینه تجربی، به جهت قرابت موضوعی آنها و آشناسازی مخاطب با ادبیات و جایگاه موضوعی و نحوه پرداختن به موضوع است. عمده پژوهش‌های مرتبط، به موضوع انتخاب ابزار خط‌مشی پرداخته‌اند و حال آنکه طراحی ابزار خط‌مشی نیز می‌تواند عرصه جدیدی برای محققین این حوزه باشد. امید است پژوهش حاضر در این زمینه مؤثر واقع گردد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به‌لحاظ ماهیت داده‌های مورد بررسی، پژوهش کیفی محسوب می‌شود. جامعه مورد بررسی، کلیه اسناد بالادستی آئین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی و کلیه اعضای هیات‌های ممیزه و هیئت علمی دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌های کشور در سال ۱۳۹۴ بوده است. تمام اسناد بالادستی آئین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی کشور به روش «گردآوری کامل» (فلیک، ۱۳۹۱: ۱۳۶) مورد بررسی قرار گرفت. در بخش مطالعه میدانی نیز با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و از نوع «نمونه‌گیری بنابر فرصت پیش‌آمده (گال و دیگران ۱۳۹۱: ۳۹۷)» سعی شد تا با انجام ۱۹ مصاحبه با اعضاء هیئت ممیزه و هیئت علمی دانشگاه بوعلی‌سینای همدان و پژوهشگاه مواد و انرژی کرج، اطلاعات کافی برای استخراج اصول و مطلوبات مورد نظر پژوهش، گردآوری شود. روند جمع‌آوری اطلاعات در این مرحله تا جایی ادامه یافت که به‌نظر نمی‌رسید اطلاعات

جدیدی حاصل شود و لذا اشباع نظری حاصل شد. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات در بخش اسنادی از «فیش‌برداری الکترونیکی»^۱ (صادقی فسائی و عرفان‌منش، ۱۳۹۴: ۷۵) و در بخش میدانی از روش مصاحبه «نیمه ساختاریافته» و به‌منظور پردازش داده‌ها از تحلیل محتوای کیفی به روش گرانهایم و لاندمن^۲ (۲۰۰۴) استفاده شده است. مطابق با نظر این پژوهشگران تحلیل محتوا از انتخاب واحدهای معنایی از متن شروع می‌شود. در ادامه پس از فشرده‌سازی واحدهای معنایی، کدگذاری آنها صورت می‌پذیرد. در مرحله بعد کدهای به‌دست آمده مقوله‌بندی شده - در صورت نیاز زیرمقولات نیز معین می‌شوند - و نهایتاً تم (مضمون غالب) محتوای مورد تحلیل معین خواهد شد. نهایتاً اینکه به‌منظور تضمین کیفیت پژوهش از راهبردهای «همسوسازی (اجماع) داده‌ها»، کرسول (۱۳۹۲: ۳۲۵)، هومن (۱۳۹۱: ۷۶) و کریمی و نصراصفهانسی (۱۳۹۱: ۸۹)؛ «درگیری طولانی»، هومن (۱۳۹۱: ۷۰)، کرسول (۱۳۹۲: ۳۲۷)؛ و «استفاده از بررسی همگنان» کرسول (۱۳۹۲: ۳۲۷)، هومن (۱۳۹۱: ۷۳) و کریمی و نصراصفهانسی (۱۳۹۱: ۸۹) استفاده شده است. توضیح آنکه پژوهش حاضر را دو مجموعه داده شامل داده‌های مصاحبه‌ای و داده‌های به‌دست آمده از مطالعات اسنادی شامل اسناد بالادستی آیین‌نامه ارتقاء شکل داده است. به‌منظور مقایسه و تطبیق مجموعه داده‌های فوق، جدولی تهیه شد. این مقایسه هم جنبه تأییدکنندگی و هم تکمیل‌کنندگی نتایج داده‌های مختلف را به‌دنبال داشت. در بسیاری از موارد نتایج مصاحبه‌ها با یکی از داده‌های اسنادی تطابق داشته یا اینکه داده‌های اسنادی مختلف یکدیگر را تأیید می‌نمودند. همچنین اجرای این پژوهش بیش از یک سال به‌طول انجامید و در طول این زمان و در مقاطع مختلف، داده‌ها و نظام کدبندی ایجاد شده مورد بررسی قرار گرفته و متناسب با بینش و فهم حاصل، تغییراتی در نتایج اعمال گردید. همچنین پس از انجام اولین نوبت از کدبندی، در طی یک جلسه بررسی با حضور ۵ نفر از همگنان کدبندی انجام‌شده مورد بررسی قرار گرفت. پس از بررسی و کدبندی نوبت دوم توسط پژوهشگر، مجدداً نسخه‌ای از گزارش پژوهش به همراه داده‌ها و منابع داده، در اختیار دو نفر از همکاران آشنا با پژوهش قرار گرفت و در طی یک جلسه بحث و بررسی همگنان دیدگاه‌ها و نظرات خود را پیرامون نتایج و روند دست‌یابی به نتایج ارائه نمودند و در اصلاح پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

1. Electronic Taking Note

2. Graneheim & Lundman

جدول ۱: اطلاعات تفصیلی منابع داده مورد بررسی در پژوهش

مؤسسه‌های مورد بررسی			اسناد بررسی شده
دانشگاه بوعلی‌سینا همدان			شامل نقشه جامع علمی کشور سند تحول راهبردی علم و فناوری کشور سند اسلامی شدن دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی کشور قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران سیاست‌های کلی نظام برای رشد و توسعه علمی و تحقیقاتی کشور در بخش آموزش عالی و مراکز تحقیقاتی سیاست‌های کلی علم و فناوری ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله) آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی پژوهشی و فناوری
تعداد	ترکیب رشته‌های مورد بررسی	اعضای هیئت ممیزه دانشگاه منبعی غنی برای بررسی بود به‌گونه‌ای که سابقه بررسی پرونده‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه بوعلی‌سینا، دانشگاه کردستان، دانشگاه لرستان، دانشگاه ملایر، دانشگاه سید جمال‌الدین اسدآبادی، دانشگاه نهایوند و دانشگاه صنعتی همدان را داراست.	
۱	استاد رشته کشاورزی	این هیئت هم اکنون نیز مسئولیت بررسی پرونده ارتقاء دانشگاه بوعلی‌سینا، دانشگاه ملایر، دانشگاه سید جمال‌الدین اسدآبادی، دانشگاه نهایوند و دانشگاه صنعتی همدان را بر عهده دارد.	
۱	استاد رشته ادبیات عرب		
۱	استادیار رشته معارف اسلامی		
۱	استاد رشته باستان‌شناسی		
۳	استاد رشته شیمی		
۱	دانشیار رشته کامپیوتر		
۱	استاد رشته مکانیک		
۱	استاد رشته فیزیک		
۱	استادیار رشته هنر و معماری		
پژوهشگاه مواد و انرژی کرج			
۱	استاد رشته سرامیک	فرصت بررسی نظرات اعضای هیئت ممیزه و هیئت علمی این پژوهشگاه از این جهت مغتم شمرده شد که اعضای هیئت ممیزه آن با پژوهشگاه‌های پلیمر و پتروشیمی ایران، پژوهشگاه شیمی و مهندسی شیمی و مؤسسه پژوهشی علوم و فناوری رنگ مشترک است. همچنین مسئولیت بازنگری آیین‌نامه ارتقا در بخش پژوهشگاه‌های کشور در سال ۱۳۹۴ به این پژوهشگاه واگذار شده بود و اطلاعات مناسبی در این زمینه از پژوهشگاه‌های مختلف کشور در دست داشت.	
۲	استادیار	اعضای هیئت ممیزه	
۱	دانشیار		
۱	استاد		
۱	استادیار	رشته سرامیک	
۱	دانشیار		
۱	استاد		
۱	استادیار	فناوری نانو و مواد پیشرفته	
۱	دانشیار		
۱	استاد		

۹۴

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش شامل ۳۸ مقوله در قالب ۱۱ اصل حاکم بر تدوین، اجراء و ارزیابی آیین‌نامه ارتقاء است که به‌صورت استقرائی از مصاحبه‌ها و اسناد بررسی شده به‌دست آمده‌اند. این اصول عبارت‌اند از: اصل شناخت وضعیت دانشگاه‌ها و واقع‌نگری، اصل تقدم منافع ملی و مصالح عمومی بر منافع فردی و گروهی، اصل توجه به ماهیت نهادهای

علمی، اصل توجه به نیازها و اولویتهای علم و فناوری کشور، اصل برقراری تعادل و توازن، اصل تنوع‌بخشی، اصل ایجاد قابلیت پویایی و بهبود مستمر، اصل جامعیت و کل‌نگری، اصل عدم گرانباری فعالیت‌ها، اصل عدالت‌محوری، شایسته‌سالاری و تعالی‌بخشی و اصل ملازمه پرورش با آموزش و پژوهش. توضیح و تبیین اصول استخراج‌شده به‌همراه جداول تحلیلی مربوط به هر یک از آنها در ادامه این بخش معرفی می‌شود.

اصل شناخت وضعیت دانشگاه‌ها و واقع‌نگری

این اصل لزوم توجه به شناخت و آگاهی در سیاست‌ها و برنامه‌ها را مدنظر قرار می‌دهد. مطابق با این اصل لازم است شناخت و اطلاعات کامل و جامعی از دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی خود داشته باشیم تا بتوانیم بر مبنای آن کیفیت فعالیت‌های مورد انتظار از اعضای هیئت علمی را معین کنیم. این اطلاعات می‌تواند دربرگیرنده ترکیبات جمعیتی، جنسیتی، پراکندگی جغرافیایی، ترکیب اعضای هیئت علمی بر حسب رتبه و درجه علمی، نوع و میزان انگیزه اعضای هیئت علمی، محیط و جو سازمانی دانشگاه، فرهنگ دانشگاهی و فرهنگ اعضای هیئت علمی و غیره باشد. جدول ۲ ابعاد و ویژگی‌های این اصل را نشان می‌دهد.

۹۵

جدول ۲: مقوله‌بندی‌های مرتبط با اصل شناخت وضعیت دانشگاه‌ها و واقع‌نگری

مقوله اصلی	فشرده واحدهای معنایی
توجه به وضعیت دانشگاه‌ها و واقع‌نگری	توجه به فراهم بودن زمینه فعالیت‌ها در تدوین و اجرای آیین‌نامه
	توجه به فراهم بودن امکانات و بسترهای لازم برای انجام بندهای ماده پژوهشی
	تعیین معیارهای آیین‌نامه ارتقاء بر اساس شرایط فرهنگی و وضعیت دانشگاهی کشور

اصل تقدم منافع ملی و مصالح عمومی بر منافع فردی و گروهی

از جمله نکاتی که در اسناد بالادستی نظام آموزش عالی کشور و مصاحبه‌های انجام‌شده مطرح شده است و ظرفیت اصل بودن را دارا است، تقدم منافع ملی و مصالح عمومی بر منافع فردی و گروهی است. رعایت این اصل نیز در تمام مراحل و فرآیندهای تدوین و اجرای آیین‌نامه الزامی است. پیرو این اصل لازم است جهت‌گیری آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی به‌سوی برآورده کردن اهداف و آرمان‌های ملی باشد و نفع عموم را مد نظر قرار دهد. پرهیز از جناح‌گرایی در تدوین و اجراء آیین‌نامه ارتقاء و حفظ وحدت و یکپارچگی ملی و حرکت به‌سمت آرمان‌های مشترک ملی از الزامات این اصل است.

همچنین لازم است که آیین نامه ارتقاء به گونه‌ای تدوین شود که صرفاً تأمین‌کننده خواسته‌های شخصی اعضای هیئت علمی در جهت رشد و ارتقاء علمی فردی بدون ملاحظات ملی و عمومی نباشد. ریشه‌های این اصل را می‌توان در ادبیات سیاست‌گذاری عمومی تحت مفاهیم «خیر/منفعت عمومی/ عامه»^۱ و پرهیز از «تعارض منافع»^۲ یافت. جدول ۳ ابعاد و ویژگی‌های مختلف این اصل را نشان می‌دهد.

جدول ۳: مقوله‌بندی‌های مرتبط با اصل تقدم منافع ملی و مصالح عمومی بر منافع فردی و گروهی

مقوله‌های فرعی	فشرده واحدهای معنایی
تأمین و تقدیم مصلحت کشور و نظام و منفعت عمومی بر منافع فردی و گروهی	تقدم منافع نظام و جامعه بر منافع فردی و گروهی
	تقدم مصالح عمومی بر منافع فردی و گروهی
	تدوین آیین‌نامه بر اساس مصالح کشور
	پرهیز از تدوین آیین‌نامه در جهت رشد فردی صرف
	تدوین آیین‌نامه ناظر بر حل مشکلات کشور
	اثربخش نمودن دانشگاه در حفظ مصالح نظام و تأمین منافع عمومی و وحدت ملی
تدوین آیین‌نامه توسط افراد واجد صلاحیت و غیر ذی‌نفع	پرهیز از واگذاری تدوین آیین‌نامه به افراد ذی‌نفع
	تدوین آیین‌نامه توسط افراد خبره در شورای عالی انقلاب فرهنگی و در راستای نیازهای کشور
	تدوین آیین‌نامه توسط افراد غیر ذی‌نفع و دارای تجربه علمی و عملی و دارای درجه استادی در شورای عالی انقلاب فرهنگی

اصل توجه به ماهیت نهادهای علمی

مطابق با این اصل نباید برای فعالیت‌های اعضای هیئت علمی محدودیت ایجاد نمود؛ بلکه لازم است به آنها اجازه داد تا به صورت آزادانه به آموزش، پژوهش، خدمات و... بپردازند. بنابراین تأکید و اهمیت امتیازات آیین‌نامه، نحوه چینش مواد و بندها، سازوکارهایی که به کار می‌روند و... نباید مانع آزادی علمی اعضای هیئت علمی باشد. از این‌رو این اصل با بعضی از اصول دیگر در تعارض قرار می‌گیرد و شاید رفع آن ممکن نباشد ولی در عین حال از آن هم گریزی نیست. به‌عنوان مثال در اصل توجه به اولویت‌های علم و فناوری کشور از اعضای هیئت علمی خواسته می‌شود که به موضوعاتی بپردازند که مورد نیاز جامعه است و مطابق با اسناد و نقشه جامع علمی کشور باشد. به‌عبارتی امتیاز ارتقاء

1. Public Interest
2. Conflicts of Interest

مشروط خواهد شد. در حالی که لحاظ نمودن چنین شرطی برای فعالیت‌های اعضای هیئت علمی معارض با آزادی علمی است. این تفاوت‌ها برخاسته از دیدگاه‌های متفاوت پیرامون حکمرانی نظام آموزش عالی ایران است که از دو الگوی مختلف دولت‌محور که در آن دانشگاه ابزاری برای تحقق اهداف ملی و عمومی است و الگوی هومبولتی مبتنی بر «جستجو برای حقیقت از طریق آزادی فکری» حکایت دارد. جدول ۴ واحدهای معنایی و ابعاد مربوط به این اصل را نشان می‌دهد.

جدول ۴: مقوله‌بندی‌های مرتبط با اصل توجه به ماهیت نهادهای علمی

مقوله‌های فرعی	فشرده واحدهای معنایی
تضمین آزاداندیشی آکادمیک و تضارب آراء	حمایت از کرسی‌های آزاداندیشی
	برخورداری دانشگاه از اساتید آزاداندیش
	ترویج آزاداندیشی و تضارب آراء در میان دانشگاهیان
توسعه عقلانیت، خردورزی، خلاقیت و نظریه‌پردازی	تقویت عقلانیت، خردورزی و خلاقیت در دانشگاه
	حمایت از نظریه‌پردازی و کانون‌های تفکر و مناظرات علمی
	توجه به اصل عقلانیت، تکریم علم و عالم

۹۷

اصل توجه به نیازها، اهداف، اولویت‌ها و سیاست‌های علم و فناوری کشور

از جمله ابزارهای راهبردی و اثربخش در حوزه برنامه‌ریزی آموزش عالی که امکان پیاده کردن اولویت‌های سیاست را فراهم می‌نماید، آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی است. اکثر افراد مصاحبه‌شده بر این امر اتفاق نظر داشتند که هدف اصلی آیین‌نامه ارتقاء باید هدایت فعالیت‌های اعضای هیئت علمی به تحقق نیازها و اولویت‌های علم و فناوری کشور باشد و بعضاً از آن به‌عنوان ضمانت اجرای سیاست‌های حوزه‌ی علم و فناوری یاد نموده‌اند. لذا به جرات می‌توان گفت مهم‌ترین اصلی که لازم است آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی به آن توجه نماید، اصل توجه به نیازها، اهداف، اولویت‌ها و سیاست‌های علم و فناوری کشور است. همچنین توجه به این اصل در آیین‌نامه ارتقاء به‌صراحت در خلال اسناد بالادستی نظام آموزش عالی ایران عنوان شده است. به‌عنوان مثال قانون برنامه پنجم توسعه در این زمینه به لزوم بازنگری آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی اشاره نموده به‌گونه‌ای که تا ۵۰ درصد از امتیاز پژوهشی اعضای هیئت علمی معطوف به رفع نیازهای کشور باشد. از دلالت‌های دیگر این اصل، لزوم پرداختن و

تعیین مطلوبات فعالیت‌های اعضای هیئت علمی در قالب مواد چهارگانه آیین‌نامه ارتقاء (ماده ۱، فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی، اجتماعی؛ ماده ۲، فعالیت‌های آموزشی؛ ماده ۳، فعالیت‌های پژوهشی و فناوری؛ ماده ۴، فعالیت‌های علمی - اجرایی) می‌باشد. واحدهای معنایی و ابعاد این اصل در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵: مقوله‌بندی‌های مرتبط با اصل توجه به نیازها، اهداف، اولویت‌ها و سیاست‌های علم و فناوری کشور

مقوله‌های فرعی	فشرده واحدهای معنایی
جهت دهی آیین‌نامه به حل مشکلات و رفع نیازهای جامعه و کشور	بازنگری آیین‌نامه ارتقاء به‌منظور اختصاص ۵۰ درصد از امتیازات پژوهشی به رفع مشکلات کشور
	جهت‌دهی کارکردهای دانشگاهی به حل مشکلات و رفع نیازهای کشور با توجه به آمایش سرزمین
	تدوین و تطبیق آیین‌نامه مبتنی بر نیازسنجی کشوری
	لحاظ نمودن میزان رفع نیازهای جامعه در رتبه بندی مراکز تحقیقاتی و دانشگاهی و نظام انگیزشی پژوهشگران و فناوران
	بازنگری آیین‌نامه به‌منظور قرار گرفتن علم در خدمت صنعت کشور
	درگیر کردن عضو هیئت علمی ما با مسائل جامعه از طریق آیین‌نامه
تدوین آیین‌نامه مبتنی نیازها، اهداف و مأموریت‌های دانشگاه‌ها و وزارت علوم	تدوین آیین‌نامه بر اساس سیاست‌های وزارت علوم تحقیقات و فناوری
	تعریف معیارهای آیین‌نامه بر اساس مأموریت دانشگاه‌ها
	تدوین آیین‌نامه بر اساس فلسفه و رسالت دانشگاه
تدوین آیین‌نامه بر اساس مسائل دانشگاه در آیین‌نامه	درگیر کردن عضو هیئت علمی ما با مسائل دانشگاه در آیین‌نامه
	بازتعریف نظام ارتقاء بر اساس اهداف و ارزش‌های نقشه جامع علمی کشور
	آیین‌نامه ارتقاء ضمانت اجرای اسناد و سیاست‌های حوزه علم و فناوری است
	تعیین استانداردهای بومی در حوزه علم و فناوری در چهارچوب نیازهای اقتصادی و اجتماعی کشور
تطبیق آیین‌نامه با اسناد و سیاست‌های علم و فناوری کشور	منطبق نمودن آیین‌نامه با سیاست‌های علمی کشور
	تدوین آیین‌نامه بر اساس برنامه‌های پنج‌ساله و راهبردی
	انطباق میزان و سازوکارهای امتیازدهی آیین‌نامه با سیاست‌های کلی
	تدوین آیین‌نامه متناسب با سیاست‌های کلان کشور
	تدوین آیین‌نامه در راستای اهداف کلان کشور و اثربخشی بر زندگی مردم
تطبیق آیین‌نامه با اسناد کلان و برنامه‌های توسعه کشور و نیازهای جامعه	تعریف حداکثری آیین‌نامه بر اساس اهداف کشور، اهداف دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها و اسناد بالا دستی

اصل برقراری تعادل و توازن

توازن و تعادل از جمله اصول مهم در هر فعالیت سیاست‌گذاری، قانون‌گذاری و برنامه‌ریزی است. منظور از توازن و تعادل آن است که لازم است فعالیت‌ها از هماهنگی بیرونی (بین بخش‌ها) و درونی (درون بخش‌ها) برخوردار باشند. ثمره رعایت این اصل نظم‌بخشی و پیشبرد همه‌جانبه فعالیت‌های اعضای هیئت علمی و دوری از تک‌روی و کوتاه‌نگری است. البته تعادل و توازن به معنای برابری نیست، بلکه برخورد متناسب با اقتضائات را بیان می‌کند. با توجه به این اصل لازم است در آیین‌نامه در بین فعالیت‌های چهارگانه تعادل وجود داشته باشد به گونه‌ای که شاهد پیشی گرفتن یک فعالیت به ضرر فعالیت‌های دیگر نباشیم و به‌طور متوازن فعالیت‌های اعضای هیئت علمی هدایت شوند. همچنین در درون هر یک از فعالیت‌ها نیز رعایت چنین ضابطه‌ای مورد انتظار است. از دیگر دلالت‌های این اصل ارزیابی متوازن فعالیت‌های اعضای هیئت علمی است. از این‌رو لازم است آیین‌نامه به گونه‌ای تدوین شود که همه مواد در نظر گرفته شده در یک فعالیت، اجرا شوند و انگیزه کافی برای اجرای آنها وجود داشته باشد. توجه به این اصل با استفاده از سازوکارهای انگیزشی مستتر در آیین‌نامه نظیر میزان امتیازات و یا نحوه استفاده از سازوکارهای حداکثر و حداقل امتیازات محقق می‌شود. جدول ۶ ابعاد و ویژگی‌های این اصل را به‌نمایش گذاشته است.

۹۹

جدول ۶: مقوله‌بندی‌های مرتبط با اصل برقراری تعادل و توازن

مقوله‌های فرعی	فشرده واحدهای معنایی
توازن‌بخشی هدفمند بین مواد آیین‌نامه	عدم تعادل آیین‌نامه در اثر اهمیت زیاد دادن به پژوهش و غفلت ورزیدن از فعالیت‌های اجتماعی
	توازن‌بخشی به آموزش، پژوهش و فرهنگ
	یکپارچگی و توازن هدفمند در نظامات چهارگانه فرهنگی - تربیتی، آموزشی، پژوهشی - فناوری و مدیریتی
توازن درون مواد آیین‌نامه	تعیین نسبت آموزش، پژوهش و خدمات در نظام ارتقاء استادان
	ایجاد توازن در آیین‌نامه با توازن‌دهی بین بندها
	ایجاد مشکل در صورت عدم تدوین متوازن بندهای آیین‌نامه

مقوله‌های فرعی	فشرده واحدهای معنایی
توازن کلی در آیین‌نامه	لزوم متوازن بودن همه فعالیت‌های موردنظر آیین‌نامه
	توسعه و متوازن‌سازی زیرساخت، امکانات و تجهیزات، متناسب با سیاست‌ها و راهبردهای پیشرفت علم، فناوری و نوآوری
	برقراری تعادل در آیین‌نامه و پرهیز از نگاه کاریکاتوری به فعالیت‌های آن
	موزون بودن آیین‌نامه ارتقاء همانند اعضای بدن
توازن در فعالیت و مراتب اعضای هیئت علمی	ایجاد توازن در کار هیئت علمی توسط آیین‌نامه
	رعایت تناسب سلسله مراتب اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها
توازن در ارزیابی فعالیت‌ها	نگاه و امتیازدهی متوازن در ارزیابی پرونده متقاضیان
	لزوم نگاه متوازن هیئت‌های ممیزه در ارزیابی فعالیت‌ها

۱۰۰

اصل تنوع‌بخشی

متناسب با این اصل لازم است به تفاوت‌هایی که آیین‌نامه با آنها برخورد دارد توجه شود. این تفاوت‌ها شامل تفاوت رشته‌ها، تفاوت مؤسسات، تفاوت موقعیت‌های محیطی، تفاوت جنسیتی و تفاوت مرتبه‌های علمی است. در حال حاضر به تفاوت مؤسسات آموزشی و پژوهشی توجه شده است، از نظر رشته‌ای ارتقاء اعضای هیئت علمی در بین رشته‌های علوم پزشکی و سایر رشته متفاوت است و همچنین میزان امتیازات لازم با توجه به سطوح ارتقاء متفاوت در نظر گرفته شده‌اند. اما این کافی نیست بلکه رعایت این اصل باید درباره سایر تفاوت‌ها نیز لحاظ گردد. لازم است با توجه به این اصل بین گروه‌های علمی پنج‌گانه (علوم انسانی و اجتماعی، فنی و مهندسی، علوم پایه، علوم کشاورزی و علوم پزشکی) تفاوت قائل شد. در این زمینه فاضلی از نگاه فرهنگی می‌نویسد « رشته‌های مختلف فرهنگ‌های متفاوتی دارند و هویت‌های متمایزی به‌وجود می‌آورند. تونی بچر معتقد است هر یک از رشته‌های دانشگاهی متناسب با اهداف، روش‌ها، اصول و کاربردهای‌شان، نظامی از ارزش‌ها باورها و هنجارها یا فرهنگ رشته‌ای دارند». (فاضلی، ۱۳۹۳: ۹۳) همچنین از دیگر ابعاد این اصل پرهیز از یکسان‌نگری در ارتقاء یافتن افراد و برقراری شیوه‌ها و مسیرهای متنوع ارتقاء هیئت علمی است. واحدهای معنایی و ابعاد این اصل در جدول ۷ نمایش داده شده است.

جدول ۷: مقوله‌بندی‌های مرتبط با اصل تنوع‌بخشی

مقوله‌های فرعی	فشرده واحدهای معنایی
تدوین آیین‌نامه متناسب با ماهیت حوزه‌های علمی	تدوین آیین‌نامه رشته هنر به صورت جداگانه
	گروه یا رشته‌محور نمودن ماده پژوهشی آیین‌نامه
	یکسان تدوین نکردن آیین‌نامه علوم بنیادی و کاربردی
	در نظر گرفتن ماهیت حوزه‌های علمی مختلف در آیین‌نامه
	اهمیت داشتن فعالیت‌های مختلف در رشته‌های مختلف
تدوین آیین‌نامه متناسب با بافت، ویژگی و مأموریت دانشگاه‌های مختلف	تدوین آیین‌نامه مستقل و خاص هر دانشگاه و منطقه
	تنوع‌بخشی به آیین‌نامه ارتقاء متناسب با ویژگی‌های دانشگاه‌ها
	تدوین آیین‌نامه متناسب با ویژگی‌های مناطق و زمینه‌ی دانشگاه‌ها
	تدوین آیین‌نامه مبتنی بر مأموریت مؤسسات آموزش عالی
پرهیز از یکسان‌نگری در شیوه‌های ارتقاء دادن	ایجاد تنوع در شیوه‌ها و ملزومات ارتقاء
	ایجاد امکان ارتقاء از طریق آموزش یا پژوهش صرف
	پرهیز از یکسان‌نگری به توانایی‌های افراد در تدوین نظام ارتقاء
	بازنگری آیین‌نامه از حیث اجبار همه افراد به کسب امتیاز از همه آیتم‌ها
	ضرورت نداشتن ارتقاء همه افراد و در همه مراتب

۱۰۱

اصل ایجاد قابلیت پویایی و بهبود مستمر

امروزه نظام آموزش عالی نیز در یک محیط پر تغییر و آشوبناک قرار دارد. (ترکزاده، ۱۳۹۳: ۱۴۳) این تحولات که به‌طور مداوم در حال رخ دادن است، الزاماتی را برای تغییر مداوم آیین‌نامه ایجاد نموده است. از این‌رو لازم است آیین‌نامه دارای پویایی باشد تا بتواند در زمان طولانی‌تری مرجعیت داشته و از کارآیی برخوردار باشد. پویایی در آیین‌نامه در دو بعد زمانی و مکانی مطرح است و با استفاده از شیوه‌هایی ممکن می‌گردد. ابتدا اینکه لازم است ساختار آیین‌نامه به‌گونه‌ای باشد که امکان پویایی و سازگاری آن را با توجه به شرایط زمانی و مکانی متفاوت فراهم آورد. به‌عنوان مثال سقف امتیازات پژوهشی، طی زمان افزایش خواهد یافت. از این‌رو لازم است به‌جای قرار دادن اعداد ثابت، از نسبت‌ها استفاده نمود. راه دیگر در ایجاد توان سازگاری آیین‌نامه در بعد اجرای آن است، بدین‌نحو که اختیار سازگاری را به هیئت‌های ممیزه بدهیم. بدیهی است که هرچقدر هم که ساختار

آیین‌نامه را به‌هنگام تدوین آن منعطف در نظر بگیریم، در اجرا، امکان سازگاری کامل وجود نخواهد داشت، از این‌رو لازم است این امکان را از طریق بازگذارن دست مجریان آن، فراهم نمود. البته انجام چنین امری ممکن است با محدودیت‌هایی (نظیر سلیقه‌گرایی و هرج و مرج در ارتقاء) همراه شود که لازم است برای آنها نیز تدابیری اندیشیده شود. نظیر اینکه خود فرآیند ارزیابی به‌طور صحیح برنامه‌ریزی شود و همچنین ضوابط این کار به‌طور مشخص بیان شوند. به‌عنوان مثال در مطالعات تطبیقی این موضوع مشخص شده است که دانشگاه‌های دیگر برای انجام ارزیابی بعضی از ملاک‌ها نظیر اثربخشی فعالیت‌ها، شهرت متقاضی، انسجام فعالیت‌ها و آثار و... را برای انجام ارزیابی در نظر گرفته‌اند. لحاظ کردن این ضوابط در کنار نظام نظارتی مناسب می‌تواند نتایج خوبی را برای نظام ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی به‌همراه داشته باشد. از جمله اینکه رویه کمی‌گرایی و امتیازگرایی را کنار نهاده و سنجش واقعی و به‌دنبال آن کیفیت و غنای فعالیت‌ها را رقم خواهد زد. جدول ۸ ابعاد و مشخصه‌های این اصل را نشان می‌دهد.

۱۰۲

جدول ۸: مقوله‌بندی‌های مرتبط با اصل توجه به تغییر و تحول و پویایی

مقوله‌های فرعی	فشرده واحدهای معنایی
اصلاح تدریجی آیین‌نامه	اصلاح گام به گام آیین‌نامه
	پرهیز از اصلاح یکباره آیین‌نامه
تغییر و بهبود آیین‌نامه با گذشت زمان	بهبود تدریجی آیین‌نامه ارتقاء به‌منظور جلوگیری از مواجهه با چالش‌ها
	تغییر و تحول آیین‌نامه متناسب با گذر زمان
	بررسی مقطعی آیین‌نامه و رفع نقائص آن
روزآمدسازی آیین‌نامه متناسب با تغییرات علمی	بازنگری، اصلاح، یکپارچه‌سازی، ساده‌سازی و روزآمد کردن قوانین و مقررات نظام علم و فناوری کشور
	تغییر آیین‌نامه متناسب با تغییرات علم و فناوری
	بازنگری آیین‌نامه متناسب با سرعت رشد علمی
	تغییر امتیازات آیین‌نامه به‌منظور تطابق با وضعیت پیشرفت علمی
تغییر آیین‌نامه متناسب با تحولات و بازخورد دانشگاهی	تغییر آیین‌نامه متناسب با رشد و تحول دانشگاه‌ها
	اصلاح آیین‌نامه بر اساس بازخوردهای به‌دست آمده از دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها
	تغییر آیین‌نامه به‌دلیل از بین رفتن اهمیت ملاک‌های آن
ایجاد قابلیت پویایی در آیین‌نامه	تدوین آیین‌نامه به‌صورت پویا و رفع ایستائی و انعطاف‌ناپذیری آیین‌نامه
	ایجاد امکان سازگار شونده‌گی بلندمدت در آیین‌نامه

اصل جامعیت و کل‌نگری

متناسب با این اصل لازم است به اثرات هر یک از ملاک‌های آیین‌نامه و اثر کلی آیین‌نامه در فعالیت اعضای هیئت علمی و سیستم آموزش عالی و سیستم‌های فراتر توجه شود. همچنین لازم است ملاک‌های در نظر گرفته شده برای تدوین آیین‌نامه به اندازه کافی ابعاد مختلف فعالیت‌ها را پوشش دهند. از دیگر دلالت‌های این اصل برای آیین‌نامه ارتقاء، جامعیت و هماهنگی در جهت‌دهی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی و پرهیز از یک‌سویه نگری در فعالیت‌ها می‌باشد و نهایتاً اینکه مطابق با این اصل لازم است ارزیابی فعالیت‌ها و آثار اعضای هیئت علمی به‌منظور ارتقاء به مرتبه‌های علمی بالاتر با کاربست سازوکارهای مناسب و منابع اطلاعاتی مختلف و مکمل، به‌صورت جامع و از ابعاد و زوایای مختلف موضوع صورت پذیرد. جدول ۹ واحدهای معنایی و ابعاد مربوط به این اصل را به‌نمایش می‌دهد.

جدول ۹: مقوله‌بندی‌های مرتبط با اصل جامعیت و کل‌نگری

مقوله‌های فرعی	فشرده واحدهای معنایی
انطباق و سازگاری آیین‌نامه ارتقاء با سایر اجزاء نظام آموزش عالی	ضرورت انطباق مدیریت، ساختار و قواعد نظام آموزش عالی از جمله آیین‌نامه ارتقاء با یکدیگر
توجه به ابعاد مختلف آیین‌نامه ارتقاء و تطبیق آن با سایر آیین‌نامه‌ها	تدوین ملاک‌های جامع و کامل برای مواد آیین‌نامه ارتقاء
جامع‌نگری در تدوین ملاک‌های آیین‌نامه	چندبعدی نمودن ملاک‌های ارتقاء تدوین آیین‌نامه به‌طور کامل
جامعیت در جهت‌گیری و پرهیز از یک‌سونگری	ملاحظه همه جوانب دانشگاه در آیین‌نامه جهت‌دهی آیین‌نامه به فعالیت‌های مختلف و نه صرفاً چاپ مقاله پرهیز از یک‌سویی آیین‌نامه
جامعیت در سنجش و ارزیابی فعالیت‌ها	اختصاص زمان کافی و لحاظ جوانب مختلف کار در تدوین آیین‌نامه تدوین نظام سنجشی و انگیزشی جامع‌الاطراف

اصل عدم گرانباری فعالیت‌ها

در محیط‌های کار وقتی افراد با وظایف و درخواست‌هایی فراتر از توان و منابع کاری در دسترس خود مواجه می‌شوند دچار گرانباری شغلی می‌شوند. (گل‌پرور و دیگران، ۱۳۹۳)

گرانباری نقش یکی از مهم‌ترین عوامل استرس و تنش شغلی است. که مشتمل بر مواردی نظیر عدم دسترسی به زمان لازم برای انجام وظایف و امور محوله، وجود استانداردهای عملکردی سطح بالا که با مهارت‌ها و توانایی‌های فرد تناسب ندارد و واگذاری وظایف و امور کاری فراتر از حد توانایی یک فرد می‌باشد. (گل‌پرور و دیگران، ۱۳۹۰) متناسب با این اصل توجه به توان (شناختی، جسمی، عاطفی، مالی و...) افراد در اقدامات و برنامه‌ریزی‌ها ضروری است. از آنجا که آیین‌نامه ارتقاء تعیین‌کننده عملکرد و انتظارات شغلی اعضای هیئت علمی است، لازم است در تدوین آن و علی‌الخصوص در بیان انتظارات مخصوص در هر فعالیت به گونه‌ای عمل نمود که اعضای هیئت علمی دست‌یابی به فعالیت‌ها را دور از توان خود نپندارند. از این‌رو لازم است میزان امتیازات حداقلی که در نظر گرفته می‌شود با توان افراد و تناسب با شأن و رتبه آنها باشد. نوع فعالیت‌هایی که خواسته می‌شود نیز در حد وسع و امکانات و ظرفیت‌های در اختیار اعضای هیئت علمی باشد. پرداختن به این اصل، توجه به دو اصل واقع‌نگری و اصل تنوع را نیز در پی دارد. جدول ۱۰ واحدهای معنایی و ابعاد این اصل را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰: مقوله‌بندی‌های مرتبط با اصل عدم گرانباری فعالیت‌ها

مقوله‌های فرعی	فشرده واحدهای معنایی
ملاحظه امکان تحقق فعالیت‌های آیین‌نامه	ممکن بودن کسب امتیاز از آیین‌نامه برای اعضای هیئت علمی
	سخت‌گیرانه و خارج از توان نبودن آیین‌نامه
	مجبور نکردن افراد به کارهای خارج از توان در آیین‌نامه
	سوق ندادن افراد به کارهای خارج از توان توسط آیین‌نامه
ملاحظه استعداد و ظرفیت‌های افراد در انجام فعالیت‌ها	تلازم فعالیت با وسع و امکانات افراد
	عدم اجبار افراد مستعد تدریس به انجام تحقیق
	توجه به توان تحقیق و تدریس متفاوت افراد در آیین‌نامه
	گرایش یافتن افراد کم توان به فعالیت‌های پژوهشی در اثر نحوه امتیازدهی آیین‌نامه
	اجبار اعضای هیئت علمی به فعالیت‌های پژوهشی عامل تخلف در ارتقاء علمی

اصل عدالت‌محوری و شایسته‌پروری

یکی از محورهای قانون‌گذاری فراهم کردن زمینه عدالت است. (حکمت‌نیا، ۱۳۸۹: ۶۸) در کنار مفهوم عدالت، شایسته‌سالاری نیز مطرح است. امروزه شایسته‌سالاری و استفاده

از نیروهای کارآمد یکی از اصول اساسی و از عوامل موفقیت سازمانها در حرکت به سمت پویائی و تحول است. (چیت‌ساز، ۱۳۹۰) متناسب با این اصل، ارتقاء باید به‌نحوی باشد که هر کس را در جای مناسب خود قرار دهد و هر کسی را از حقی که استحقاق آن را دارد برخوردار سازد. رساندن افراد به رتبه‌های بالاتر بدون شایستگی، همان‌قدر ناعادلانه و دور از شایسته‌سالاری است که ارتقاء ندادن افراد ذی‌حق و شایسته. همچنین آیین‌نامه باید به‌گونه‌ای باشد که بین رشته‌ها و مؤسسات عادلانه رفتار نماید. رعایت این موضوع مستلزم تدوین آیین‌نامه بر مبنای شناخت رشته‌ها و مؤسسات و درک تفاوت‌ها و تنوع‌ها است که تفصیل آن در اصول واقع‌نگری و تنوع‌گذشت. واحدهای معنایی و ابعاد این اصل در جدول ۱۱ آمده است.

۱۰۵

جدول ۱۱: مقوله‌بندی‌های مرتبط با اصل عدالت‌محوری و شایسته‌پروری

مقوله‌های فرعی	فشرده واحدهای معنایی
ارتقاء عدالت‌محور	دانشگاه عدالت‌محور
	عدالت در پرورش استعدادها و دستیابی به علم و فناوری
ارتقاء توانمندساز، صلاحیت‌محور و شایسته‌پرور	توانمندسازی منابع انسانی و شایسته‌پروری
	شایسته‌سالاری در اصلاح هرم هیئت علمی دانشگاه‌ها
	صلاحیت‌محور بودن آیین‌نامه ارتقاء
پالایش و تعالی بخشی علمی و انگیزشی اعضای هیئت علمی در فرآیند ارتقاء	ارتقاء دادن افراد شایسته و مستحق نه همه افراد متقاضی
	پالایش و تعالی اعضای هیئت علمی در مسیر ارتقاء
	تعالی انگیزه‌ها با ایجاد شأن علمی واقعی از طریق آیین‌نامه
	تصفیه و ایجاد انگیزه علمی به‌عنوان هدف ارتقاء

اصل ملازمه پرورش با آموزش و پژوهش

سیف (۱۳۹۰: ۲۸) پرورش را معادل واژه Education به‌کار می‌برد و آن را این‌گونه تعریف می‌کند «پرورش به جریان یا فرآیندی منظم و مستمر گفته می‌شود که هدف آن هدایت رشد جسمانی و روانی، یا به‌طور کلی هدایت رشد همه‌جانبه شخصیت پرورش‌یابندگان در جهت کسب و درک معارف بشری و هنجارهای مورد پذیرش جامعه و نیز کمک به شکوفا شدن استعدادهای آنان است». همان‌طور که از این تعریف بر می‌آید دو هدف

هدایت رشد و کمک به شکوفایی استعداد در پرورش مستتر است که از طریق آموزش یا پژوهش صرف حاصل نمی‌شود و تحقق این اهداف مستلزم وجود اساتید پرورش‌یافته و تعامل مناسب میان آنها و دانشجویان است. این اصل در برگیرنده ویژگی «تلفیقی بودن» الگوی مطلوب نظام علم و فناوری کشور است. همچنین به‌عنوان یکی از بسترهای نهادینه کردن نگرش اسلامی به علم و تسریع در اسلامی شدن نهادهای آموزشی و پژوهشی نیز به آن نگریسته می‌شود و تحقق آن مستلزم سازوکارهای مناسبی است که از جمله آنها پرداختن به سازوکارهای انگیزشی منبعث از آیین‌نامه ارتقاء است. نتایج مربوط به استخراج این اصل در جدول ۱۲ آورده شده است.

جدول ۱۲: مقوله‌بندی‌های مرتبط با اصل ملازمه پرورش با آموزش و پژوهش

مقوله‌های فرعی	فشرده واحدهای معنایی
شأن الگویی علمی - فرهنگی اعضای هیئت علمی	فعالیت در سه نقش آموزشی، پژوهشی و فرهنگی لازمه نقش الگویی معلم در دانشگاه
	پرداخت همگام به شئون مختلف آموزشی، پژوهشی و فرهنگی در آیین‌نامه ارتقاء
تقدم شأن فرهنگی - تربیتی استاد بر شأن علمی	جایگاه برتر شأن فرهنگی - اخلاقی استاد
	تقدم شأن تربیتی بر شأن تعلیمی استاد
	اولویت دادن به تربیت و تهذیب روحی و تعالی معنوی سرمایه انسانی دانشگاه
رسالت خدمت‌رسانی اجتماعی - فرهنگی و پروژه‌ی هیئت علمی	استاد به‌عنوان قطعه‌ای از پازل فرهنگی جامعه
	پرورش انسان به‌عنوان رسالت اصلی هیئت علمی
	شمول ابعاد فرهنگی - شاگرد‌پروری در کنار ابعاد آموزشی و پژوهشی در ملاک‌های ارتقاء
آموزش و پژوهش در خدمت فرهنگ جامعه	جهت‌گیری فعالیت‌های دانشگاه از انسان‌سازی
	خدمت نمودن آموزش و پژوهش به اهداف فرهنگی جامعه
محوریت و امتزاج پرورش و تزکیه در ابعاد ساختاری و عملکردی دانشگاه	امتزاج فعالیت‌های فرهنگی - تربیتی - اجتماعی در فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی
	محوریت تزکیه در آموزش، پژوهش و تنظیم ساختار دانشگاه
	پرورش در کنار آموزش و پژوهش به‌عنوان یکی از اصول تعلیم و تربیت اسلامی
	سازوکار آفرینی برای ترکیب آموزش و پژوهش با تربیت و اخلاق
	جدا نبودن آموزش از پرورش
	آموزش علم و فن در کنار اخلاق و تربیت

نتیجه‌گیری

آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی را به‌لحاظ ماهیتی می‌توان به‌عنوان یک ابزار مؤثر در خط‌مشی‌گذاری نظام‌های آموزش عالی تبیین نمود. بر حسب گونه‌شناسی‌های مختلف از ابزارهای خط‌مشی، تبیین‌های مختلفی از این آیین‌نامه و کارکردهای آن ارائه گردید. مطابق با الگوی سیاست‌گذاری کنترل دولتی و سنخ‌شناسی کریستوفرهود از ابزارهای خط‌مشی، آیین‌نامه ارتقاء را می‌توان گونه‌ای از قوانین/ مقررات به‌حساب آورد که هسته مرکزی آن دخالت دولت در یک زمینه خاص به‌منظور تعیین باید و نبایدهای آن عرصه و مجازات/ تشویق‌های مربوط است. مطابق با این برداشت، آیین‌نامه ارتقاء از طریق تحدید دایره فعالیت‌های اعضای هیئت علمی همراه با مشوق‌های ناشی از ارتقاء مرتبه آنان مانند کسب اعتبار بیشتر، کسب درآمد بیشتر و دستیابی به منابع و امکانات افزون‌تر به‌خصوص در رشته‌های فنی مهندسی و علوم پایه، برخوردار از جایگاه مقررات است. همچنین این ابزار مطابق با دسته‌بندی میتنیک (نقل شده در وان‌واخت، ۱۹۹۵)، جزء ابزارهای «تنظیم‌گری با استفاده از انگیزه‌ها» و از نوع «قوانین اداری» قرار گرفت. در این برداشت، آیین‌نامه ارتقاء یکی از انگیزاننده‌های اصلی رفتار اعضای هیئت علمی - و به‌تبع آنها دانشجویان - است، به‌گونه‌ای که اعضای هیئت علمی رفتار خود را با آن تنظیم می‌کنند. مطابق با دسته‌بندی اشنایدر و اینگرام نیز این آیین‌نامه ذیل «ابزارهای ترغیب‌کننده» قرار گرفت که بنابر گفته‌ی دانایی‌فرد (۱۳۹۵: ۴۲۷) مبتنی بر این فرض‌اند که افراد به‌دنبال حداکثرسازی منافع خود در شرایط مختلف و در پی عایدات مثبت و منفی، رفتار خود را تغییر می‌دهند و لذا از همین مشوق‌ها برای دستیابی به نتایج مورد انتظار بهره می‌گیرند. نتیجه اینکه آیین‌نامه ارتقاء را در جایگاه یک ابزار می‌توان نوعی مقررات انگیزشی محسوب کرد.

تنظیم صحیح این ابزار نیازمند دستیابی به معیارها و به‌عبارتی اصولی است که دست‌اندرکاران این موضوع را از انحراف در فعالیت‌های خود بازدارد. بدین منظور در پژوهش حاضر تلاش شد تا بر مبنای داده‌های اسنادی و میدانی، اصول تدوین و اجرای این آیین‌نامه شناسایی و تبیین شوند. استخراج و تبیین اصول فوق فراهم‌آورنده چهارچوب و ضوابطی برای اصلاح و بهبود آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها خواهد بود تا این ابزار بتواند به‌خوبی نقش خود را در عرصه خط‌مشی‌گذاری نظام آموزش عالی ایران ایفا نماید. جایگاه این اصول در قیاس، همانند ابزارهای یک بنا برای بنایی است که بدون آن

خشت‌های دیوار کج خواهند شد. لذا به جرات می‌توان گفت که نادیده گرفتن این اصول منجر به کژروی‌ها و آسیب‌های جبران‌ناپذیری برای نظام آموزش عالی کشور خواهد بود، هر چند که شواهد این آسیب‌ها امروزه نیز مشهود است. این اصول در چهارچوب فعلی نظام ارتقاء وضع شده است. بدیهی است که با تغییر اسلوب کلی ارتقاء اعضای هیئت علمی، صورت تبیین و کاربرد این اصول نیز متفاوت خواهد بود. اما اینکه تدبیر در برخی از اصول برشمرده از جمله اصل تنوع به‌خوبی دلالت بر نوع دیگری از نظام ارتقاء دارد. از نکات قابل توجه در معرفی این اصول، جایگاه آنها در الگوهای حکمرانی نظام آموزش عالی است. برخی از اصول متناسب با الگوی حکمرانی دولت‌محور، برخی متناسب با الگوی هومبولتی و پاره‌ای در تناسب با الگوی بازارمحور است. این موضوع حکایت از دیدگاه‌های متفاوت و آشفتگی نظری پیرامون حکمرانی و سیاست‌گذاری در نظام آموزش عالی ایران دارد. همچنین توجه به این اصول نشان می‌دهد که آنها از مبدهای متفاوتی منبعث شده‌اند؛ پاره‌ای از این اصول در ادبیات حکمرانی و سیاست‌گذاری، برخی در ادبیات مدیریت و برنامه‌ریزی و برخی از علوم سیستمی برخاسته‌اند. همچنین مقاصد ملاحظه این اصول نیز متفاوت است؛ برخی از این اصول قابلیت کاربست در تدوین، اجرا و ارزیابی آیین‌نامه را دارند و اصول کلی‌تری هستند مانند اصل جامعیت و اصل تنوع‌بخشی، اما برخی از اصول متناسب با همه این ابعاد نیستند و یکی از ابعاد آیین‌نامه را پوشش می‌دهند مانند اصل عدم گرانباری که ناظر بر تدوین آیین‌نامه است.

از نکات دیگری که پیرامون این اصول قابل ذکر است، ارتباط متقابل میان برخی از آنها است. به‌عنوان مثال اصل عدالت متضمن تحقق اصل تنوع است. اصل تنوع نیز به‌نوبه خود مستلزم ملاحظه اصول دیگری از جمله اصل شناخت وضعیت دانشگاه‌ها و واقع‌نگری است. در کنار ارتباط، تضادهایی نیز بعضاً میان اصول ملاحظه می‌شود که همان‌طور که گذشت منبعث از دیدگاه‌های متفاوت پیرامون حکمرانی و سیاست‌گذاری در نظام آموزش عالی ایران می‌باشد. به‌عنوان مثال بین اصل توجه به ماهیت نهادهای علمی که خود حکایت از الگوی دانشگاهی هومبولتی دارد با اصل توجه به نیازها و اولویت‌های علم و فناوری کشور که حکایت از الگوی حکمرانی دولت‌محور دارد، ناسازگاری‌هایی قابل درک است. از میان اصول مذکور، اصل توجه به نیازها و اولویت‌های علم و فناوری کشور شایان توجه است. شواهد مربوط به این اصل با تأکید بیشتری از سوی مطلعین ارائه شده است و از سوی دیگر این اصل ضرورت توجه به مطلوبات نظام علم و فناوری کشور را ایجاب

می‌نماید که به‌نوبه خود پژوهش مجزایی را می‌طلبد که بر مبنای آن بتوان جهت سیر فعالیت‌های اعضای هیئت علمی را در قالب مواد چهارگانه آیین‌نامه معین نمود. هر چند این موضوع نیز از سوی پژوهشگران پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفته است، اما مجال ارائه آن در این پژوهش وجود نداشت.

پیرامون مقایسه یافته‌ها نیز قابل ذکر است که بنابر ماهیت متفاوت این پژوهش با پیشینه تجربی مورد بررسی، صرفاً به تشریح کاربرد یافته‌ها در زمینه ترمیم آسیب‌های شناسایی شده در این زمینه می‌پردازیم. ایتان، ۱۳۸۹؛ توتونچی و همکاران، ۱۳۹۳؛ فتح‌آبادی، ۱۳۹۳؛ کریمی مونقی و همکاران، ۱۳۹۳؛ رشید و همکاران، ۱۳۹۴؛ جاودانی، ۱۳۹۵؛ عصاره و عفیفیان، ۱۳۹۶، به آسیب‌هایی از جمله سوگیری آیین‌نامه ارتقاء به‌نفع برخی از رشته‌ها، سوگیری آیین‌نامه ارتقاء به‌نفع برخی از مواد و فعالیت‌های آیین‌نامه از جمله ماده پژوهشی و مقاله‌نویسی، ترکیب نامناسب هیئت‌های ممیزه، لابی‌گری در فرآیند ارزیابی، امتیازمحوری در در ارزیابی‌ها و فقدان ممیزی لازم، فقدان ملاک و شاخص‌های مناسب در زمینه ارزیابی‌ها، فقدان زمینه لازم برای برخی از فعالیت‌ها، فقدان دیدگاه‌های مختلف پیرامون شأن هیئت علمی و در نتیجه اختلاف نظر پیرامون برخی از ماده‌های آیین‌نامه، عدم توجه به تفاوت‌های اقلیمی دانشگاه‌ها و... اشاره نموده‌اند. اصول شناسایی شده در این پژوهش برای حل مسائل فوق کارساز است. به‌عنوان مثال از ترکیب آسیب‌های سوگیری آیین‌نامه به نفع رشته‌ها، سوگیری آیین‌نامه به‌نفع برخی از مواد و فعالیت‌ها، عدم توجه به تفاوت‌های اقلیمی و... یک آسیب کلی‌تر تحت عنوان «یکسان‌نگری در نظام ارتقاء» شکل می‌گیرد. حال با عنایت دست‌اندرکاران تدوین و اجراء آیین‌نامه ارتقاء به «اصل تنوع‌بخشی» زمینه بروز این مسائل در نظام ارتقاء از بین می‌رود. مثال دیگر اینکه از مجموع آسیب‌هایی از قبیل نیاز به اجازه وزارت برای جذب دانشجوی خارجی، عدم انتشار نتایج مطالعات مبتنی بر ادبیات و ضرورت‌های بومی در مجلات بین‌المللی، ممنوعیت کسب اطلاعات و گردآوری داده برای برخی موضوعات و...، یک مقوله آسیب تحت عنوان «فراهم نبودن شرایط اجراء فعالیت‌ها» شکل می‌گیرد. در نظر گرفتن اصل واقع‌نگری و اصل عدم گرانباری فعالیت‌ها زمینه‌های بروز چنین مسائلی را می‌کاهد. عدم رعایت این اصول سبب زایش مسائل دیگری می‌شود که خود از موضوعات سایر اصول است. به‌عنوان مثال وقتی محقق نتواند داده‌های موردنظر خود را فراهم آورد و به واقعیات ارجاع دهد، در نتیجه انگیزه محقق برای موضوعات داخلی کاهش می‌یابد

و توجه به اولویت‌های ملی به فراموشی سپرده خواهد شد. در پایان پژوهشگران امیدوارند که این پژوهش راهگشای محققین آینده باشد و بدین‌منظور پیشنهاداتی ارائه می‌گردد:

پیشنهاد می‌شود موضوع «طراحی ابزار خط‌مشی» به‌عنوان یک موضوع جدید در کنار موضوع مرسوم «انتخاب ابزار خط‌مشی» در معرض پژوهش و مفهوم پردازی صاحب‌نظران این رشته قرار گیرد؛

این پژوهش بخشی از یک پژوهش گسترده‌تر بوده است و لذا امکان بررسی تمام و کمال زوایای این موضوع برای محققین فراهم نشده است، در این‌راستا پیشنهاد می‌شود این موضوع به‌صورت مستقل با نمونه گسترده‌تر و به‌صورت تفصیل یافته‌تری مورد بررسی قرار گیرد؛

پیشنهاد می‌شود نتایج این پژوهش به‌صورت یک طرح پیمایشی مورد اعتباریابی کمی قرار گیرد تا اتقان بیشتری برای نتایج و کاربرست آنها توسط دست‌اندرکاران امر فراهم گردد. از نکات قابل توجه در این پژوهش، تعارض در برخی اصول است که به‌زعم پژوهشگران برخاسته از دیدگاه‌های متفاوت اطلاع‌دهندگان پیرامون موضوع است! در این‌راستا پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی به‌منظور فهم بهتر این تعارض دیدگاهی و عملی در سیاست‌گذاری آموزش عالی ایران صورت پذیرد.

منابع

۱. الوانی، سید مهدی و میثاق شلویری. (۱۳۹۵). اجرای خط‌مشی عمومی: دیدگاه‌های نظری و راهکارهای عملی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲. ایتان. (۱۳۸۹). بررسی و آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای علمی. گزارش پژوهشی معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری.
۳. ترک‌زاده، جعفر. (۱۳۸۸). رهبری راهبردی در آموزش عالی (در رویکردها و چشم‌اندازهای نو در آموزش عالی). تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
۴. توتونچی، مینا؛ نیکو یمانی؛ فریبا طالقانی و طاهره چنگیز. (۱۳۹۳). ارزیابی شاخص‌های خدمات اجرایی ارتقای مرتبه علمی: دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران. مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی. دوره ۷. شماره ۱۴. ۲۰-۳۰.
۵. جاودانی، حمید. (۱۳۹۵). راهنمای بازآرایی نظام پاداش‌دهی و کارراهی اعضای علمی نهادهای تولید دانش ایرانی (ویراست نخست). تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
۶. چیت‌ساز، احسان. (۱۳۹۰). الگوی شایستگی‌اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی. تهران: دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
۷. حکمت‌نیا، علی‌اصغر. (۱۳۸۹). مجموعه مطالعات پشتیبان طرح تحول راهبردی علم و فناوری کشور (جلد ۱): مبانی ارزشی و بینشی. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
۸. دانایی‌فرد، حسن؛ سید داریوش جاوید و علی‌اصغر فانی. (۱۳۹۱). ارتقای ظرفیت‌گردشگری جمهوری اسلامی ایران: تبیین ابزارهای خط‌مشی‌گذاری ملی گردشگری. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت گردشگری. سال هفتم. شماره ۱۹. ۱-۲۴.
۹. دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۹۵). گفتارهای جدید در خط‌مشی‌گذاری عمومی. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
۱۰. راسخ، محمد و احمد مرکز مال‌میری. (۱۳۹۱). تبیین اصول تشریفاتی قانون‌گذاری. مجله تحقیقات حقوقی. ویژه‌نامه شماره ۹.
۱۱. رشید حاجی خواجه‌لو، صالح؛ محمد اسدبگی و هادی یوسفی. (۱۳۹۴). ساماندهی نظام ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور. گزارش طرح پژوهشی. ستاد راهبری نقشه جامع علمی کشور.
۱۲. سیف، علی‌اکبر. (۱۳۹۰). اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی. تهران: نشر دوران.
۱۳. شعاری‌نژاد، علی‌اکبر. (۱۳۹۱). فرهنگ توصیفی‌شناختی و علوم رفتاری. تهران: نشر اطلاعات.
۱۴. شبیبانی، هانیه. (۱۳۹۳). ابزارهای سیاستی حوزه علم، فناوری و نوآوری در برنامه ششم توسعه بر اساس تجربیات برنامه چهارم و پنجم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی: دانشکده مدیریت و حسابداری.

۱۵. صادقی فسائی، سهیلا و ایمان عرفان منش. (۱۳۹۴). مبانی روش‌شناختی پژوهش اسنادی در علوم اجتماعی. **فصلنامه علمی - پژوهشی راهبرد فرهنگ**. سال هشتم. شماره ۲۹.
۱۶. عصاره، فریده و فرزانه عقیقیان. (۱۳۹۶). نقدی بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی کشور: آسیب‌شناسی و ارائه راهکارها. **فصلنامه نقد کتاب اطلاع‌رسانی و ارتباطات**. سال چهارم. شمار ۱۵.
۱۷. فاضلی، نعمت‌الله. (۱۳۹۳). **فرهنگ و دانشگاه**. تهران: نشر ثالث.
۱۸. فتح‌آبادی، جلیل. (۱۳۹۳). نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران به فعالیت‌های فرهنگی استادان بر اساس ماده اول آیین‌نامه ارتقا. **فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران**. دوره هفتم. شمار ۲.
۱۹. فلیک، اووه. (۱۳۹۱). **درآمدی بر تحقیق کیفی**. تهران: نشر نی.
۲۰. قاضی‌نوری، سید سروش؛ حمید کاظمی؛ سعید روشنی و نیلوفر رداثی. (۱۳۹۴). بررسی اهداف و ابزارهای سیاستی در اسناد مرتبط با علم و فناوری. **فصلنامه علمی - پژوهشی سیاست علم و فناوری**. سال هفتم. شماره ۳.
۲۱. کرسول، جان‌دلیو. (۱۳۹۲). **طرح پژوهش: رویکردهای کیفی، کمی و ترکیبی**. علیرضا کیامنش. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه علامه طباطبائی^(ه).
۲۲. کریمی موتقی، حسین؛ اکرم ژبانی‌فرد؛ حمید جعفرزاده؛ حمیدرضا بهنام و جلیل توکل افشاری. (۱۳۹۳). تجربیات اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی. **گام‌های توسعه در آموزش پزشکی**. دوره یازدهم. شماره ۴.
۲۳. کریمی، صدیقه و احمدرضا نصر اصفهانی. (۱۳۹۱). روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه. **فصلنامه پژوهش**. سال چهارم. شماره اول.
۲۴. گال، مردیت؛ والتربورگ و جوئیس گال. (۱۳۹۱). **روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی**. گروه مترجمان به اهتمام دکتر احمدرضا نصر. تهران: سمت.
۲۵. گل‌پرور، محسن؛ زهرا واثقی و زهرا جوادیان. (۱۳۹۰). الگوی ساختاری رابطه سرپرستی سوء استفاده‌گرایانه، گرانباری نقش، فرسودگی و بیگانگی شغلی. **مجله فراسوی مدیریت**. شماره ۱۹.
۲۶. گل‌پرور، محسن؛ زهرا واثقی و آرزو اشجع. (۱۳۹۳). تبیین رابطه استرس شغلی با بیگانگی شغلی و رفتارهای انحرافی بر اساس نقش تعدیل‌کننده اسناد شناختی به علل استرس. **مجله روان‌شناسی معاصر**. شماره ۹.
۲۷. محمدی دوستدار، حسین و سید عبدالحمید میرحسینی. (۱۳۹۲). سیاست‌ها و فرآیندهای ارتقای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب جهان. **سیاست‌نامه علم و فناوری**. سال دوم. شماره ۴.
۲۸. مقام معظم رهبری^(مدظله). (۱۳۹۷). **بیانات در دیدار جمعی از استادان، نخبگان و پژوهشگران دانشگاه‌ها**.
۲۹. مقام معظم رهبری^(مدظله). (۱۳۸۶). **بیانات در دیدار با اساتید و روسای دانشگاه‌های کشور**.

۳۰. مقام معظم رهبری (مدظله). (۱۳۸۵). *بیانات در دیدار اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها*.
۳۱. مقام معظم رهبری (مدظله). (۱۳۸۵). *بیانات در دیدار رؤسای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی*.
۳۲. نوروز زاده، رضا؛ کوروش فتحی واجارگاه و امیرحسین کیدوری. (۱۳۸۸). *تحلیل محتوایی اسناد فرادستی و معین به‌منظور استنتاج سیاست‌های برنامه‌های توسعه پنجم بخش آموزش عالی، تحقیقات و فناوری. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*. شماره ۵۳.
۳۳. هاوالت، مایکل؛ ام رامش و آنتونی پرل. (۱۳۹۴). *مطالعه خط‌مشی عمومی*. عباس منوریان و ابراهیم گلشن. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۳۴. هومن، حیدرعلی. (۱۳۹۱). *راهنمای عملی پژوهش کیفی*. تهران: سمت.

35. Bentham, J. (1840). *Theory of Legislation*. Translated By R. Hildereth. Boston: Weeks, Jordan, & Company.
36. Dobbins, M.; C. Knill. & E. M. Vogtle. (2011). An Analytical Framework for the Cross-Country Comparison of Higher Education Governance. *Higher Education*. 62(5). 483-510.
37. Graneheim, U. H. & B. Lundman. (2004). Qualitative Content Analysis in Nursing Research: Concepts, Procedures and Measures to Achieve Trustworthiness. *Nurse Education Today*. 24(2). 105-112.
38. Van Vught, F. (1995). Policy Models and Policy Instruments in Higher Education: the Effects of Governmental Policy-Making on the Innovative Behaviour of Higher Education Institutions. *Reihe Politikwissenschaft/ Political Science Series*. No. 26.
39. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/principle>.
40. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/principle>.