

شناسایی مؤلفه‌های مرجعیت علمی در آموزش عالی ایران با رویکرد داده‌بنیاد

محمد تابان،^۱؛ سید رضا سید جوادین،^۲
یاسان اله پور اشرف،^۳؛ علی یاسینی،^۴
سید مهدی ویسه،^۵

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف شناسایی مؤلفه‌های مرجعیت علمی در آموزش عالی ایران انجام شده است. **روش:** روش تحقیق به لحاظ هدف، کابردی و از نظر گردآوری داده‌ها، کیفی است که به طور خاص از راهبرد نظریه‌برخاسته از داده‌ها استفاده شده است. جامعه آماری شامل تمامی خبرگان و متخصصان حوزه منابع انسانی بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی، تعداد ۱۵ نفر انتخاب و مصاحبه‌های عمیق با آنها انجام و تا حد امکان موضوع اتکاپذیری پژوهش رعایت شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان‌دهنده مناسب بودن مراحل پژوهش کیفی است. مطابق رویکرد سیستماتیک اشتروس و کوربین و پس از طی شدن مراحل کدگذاری باز، محوری و گزینشی، شش مؤلفه اصلی شامل عوامل انگیزاننده، عوامل اقتضایی، عوامل راهبردی، عوامل ساختاری، پیامدها و پدیده محوری، شناسایی و در مراحل نهایی، مؤلفه‌های شناسایی شده به همراه مشخصه‌های آنها در قالب مدل سیستماتیک اشتروس ارائه شد. **نتیجه‌گیری:** مرجعیت عملی به عنوان پدیده محوری شامل اخلاق‌گرایی، سلامت روحی و روانی، مهارت، نگرش، انگیزش درونی و خلاقیت فردی است و برای ایجاد آن بایستی عوامل علی اثرگذار (عوامل انگیزاننده) بر مرجعیت علمی شامل نظام انگیزش و پاداش، شایسته‌سالاری و فضای آزاداندیشی را مورد توجه قرار داد.

واژگان کلیدی: مؤلفه‌ها، مرجعیت علمی، آموزش عالی، نظریه برخاسته از داده‌ها.

دریافت مقاله: ۹۴/۱۰/۰۲؛ تصویب نهایی: ۹۵/۰۲/۱۳

۱. دکترای مدیریت، استادیار گروه مدیریت دانشگاه ایلام.

۲. دکترای مدیریت، استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

۳. دکترای مدیریت، علمی گروه مدیریت دانشگاه ایلام.

۴. دکترای مدیریت، استادیار گروه مدیریت دانشگاه ایلام.

۵. دکترای مدیریت، استادیار گروه مدیریت دانشگاه ایلام. (نویسنده مسئول) / نشانی: ایلام، بلوار پژوهش، دانشگاه ایلام / نمابر:

Email: mir7912000@yahoo.com / ۰۸۴۳۲۲۲۱۹۰۶

الف) مقدمه

در طول تاریخ، همیشه ملت‌های آگاه برای پیشقدم بودن در علم و دانش تلاش کرده‌اند. اسلام نیز بر علم و علم‌آموزی تأکید بسیار داشته و علم را نور دانسته و مسلمین را به فراگیری علوم حتی در کشورهای دوردست دعوت کرده است. در ایران، آموزش عالی در طول بیش از ۷۰ سال سابقه رسمی خود، با فراز و نشیب‌های بسیاری روبه‌رو بوده است؛ اما دانشگاه‌ها همواره در این مدت، مرکز تربیت نیروی انسانی متخصص و منبع گسترش اندیشه‌های نو در جامعه بوده‌اند. توسعه آموزش عالی به ویژه در سال‌های پس از انقلاب اسلامی، شرایط جدیدی را در کشور ایجاد کرده و برنامه‌ریزان را بر آن داشته تا با اتکای به نظام علمی کشور و نیز خیل عظیم دانشمندان، دانش‌پژوهان و دانشگاهیان، توسعه ملی را بر اساس دانایی استوار سازند. چهار برنامه پنج ساله جمهوری اسلامی ایران، نشان‌دهنده عزم راسخ مسئولان برای حاکمیت بخشیدن به دانش در امور سیاستگذاری، برنامه‌ریزی، اجرا، نظارت و ارزیابی است و این خود برای جامعه علمی کشور، افتخاری بزرگ و مسئولیتی عظیم محسوب می‌شود.

دانش و دانش‌آفرینی محور اصلی توسعه و پیشرفت در دنیا شده است (بل، ۲۰۰۵: ۳۳). مزیت رقابتی سازمانها و جوامع، دانش بوده و برتری کشوری بر کشور دیگر با قدرت دانش رقم می‌خورد (باومارد، ۲۰۰۷: ۶۱). دانشگاهها در عصر کنونی، مهم‌ترین مراکز تولید دانش و تربیت نیروی انسانی متخصص به شمار می‌روند و یکی از مهم‌ترین رسالتهای آنها از نظر یونسکو، تولید دانش است. (بورگ، ۲۰۰۴: ۱۳)

سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران به عنوان معتبرترین سندی که تاکنون در راستای شناسایی و معرفی چالشهای جدیدی که کشور در تفکر نوین جامعه جهانی با آنها روبه‌روست، به تصویب رسیده و از سوی مقام معظم رهبری در سال ۱۳۸۳ به سران سه قوه و رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام ابلاغ شده است. این سند از سال ۱۳۸۴ تا سال ۱۴۰۴ شمسی به مدت ۲۰ سال مبنای اصلی چهار برنامه پنج ساله توسعه قرار گرفته است. «ایران در سال ۱۴۰۴ کشوری توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی با هویت اسلامی و انقلابی، الهام‌بخش در جهان اسلام و تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین‌الملل خواهد بود. جامعه ایرانی در افق این چشم‌انداز باید برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی باشد و با تأکید بر جنبش نرم‌افزاری و تولید علم، رشد پر شتاب و مستمر اقتصادی، ارتقای نسبی سطح درآمد سرانه و رسیدن به اشتغال کامل، بتواند جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی را به دست آورد».

-
1. Bell
 2. Baumard
 3. Buargue

شناسایی مؤلفه‌های مرجعیت علمی در آموزش ... ۱۶۵

در راستای تحقق اهداف چشم‌انداز مذکور، قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به تصویب رسیده است. در بخش نخست فصل چهارم این قانون با عنوان «توسعه مبتنی بر دانایی» و در ماده ۴۹، دولت موظف شده است برای زمینه‌سازی و تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد، دانش‌مدار، خلاق و کارآفرین، منطبق با نیازهای نهضت نرم‌افزاری و با هدف توسعه کمی و کیفی از ابتدای برنامه چهارم اقدامات زیربنایی مختلفی را در مأموریتها، ساختار و وظایف دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی برای پاسخگویی به نیازهای بخشهای مختلف کشور به انجام برساند.

رویکرد توسعه مبتنی بر دانایی در قانون برنامه چهارم، ضمن تأکید بر استقلال عملیاتی مراکز علمی و پژوهشی، کارکردها و مأموریتهای جدیدی را برای نهادهای حوزه علم و فناوری تعریف کرده که تحقق آنها مستلزم تحولی اساسی در مبانی، روشها، ساختارها و فرایندهای مدیریتی در سطوح مختلف عملکردی در نظام علوم، تحقیقات و فناوری است.

از سوی دیگر، نیل به هدف بزرگ ارتقای جایگاه ایران به کشوری توسعه‌یافته، برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری و متکی بر سهم برتر منابع انسانی و دستیابی به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی که بر اساس سند چشم‌انداز ۲۰ ساله بر عهده بخشهای مختلف نظام، به ویژه نهادهای علمی و فناوری نهاد شده است، تحقق این مهم در گرو بازنگری ساختارها و بالا بردن کارایی و کارآمدی نظام علمی، تحقیقاتی و فناوری کشور است. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نیز در مرداد سال ۱۳۸۳، قانون جدید اهداف، وظایف و تشکیلات این وزارتخانه را به تصویب رساند (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۸۳). هم‌راستایی قانون برنامه چهارم توسعه و قانون جدید اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، زمینه‌های لازم را برای دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز فراهم کرده، ولی مستلزم بسترسازی مناسب در دانشگاههاست. در همین رابطه، منابع انسانی به عنوان یکی از اساسی‌ترین ذخایر یک ملت، نقش عمده‌ای را در توسعه جوامع بشری ایفا می‌کنند. از این رو، در عصر حاضر توسعه کشورها به میزان زیادی مدیون توانایی در شناسایی، جذب و پرورش نیروهای متعهد، توانمند و متفکر در تولید علوم و گسترش مرزهای دانش و کسب فناوری است. کشور ما نیز از این قاعده مستثنا نیست. در اینجا است که نقش و اهمیت آموزش عالی به عنوان مرجع اصلی تأمین نیروی متخصص بخشهای مختلف جامعه و همچنین بسترسازی فرهنگی از طریق ارتقای سطح دانش عمومی و برآورده ساختن نیازهای معنوی جویندگان علم نمایان می‌شود؛ به ویژه اینکه چالشهای جهانی شدن به عنوان یک موتور محرک قدرتمند، فرصتهای مطلوبی را در اختیار دست‌اندرکاران آموزش عالی قرار داده است که در صورت عدم استفاده مناسب از آنها، چاره‌ای جز تحمل تهدیدها و عواقب ناشی از آن نخواهند داشت. (برن‌بام، ۱۳۸۲: ۸۵)

مرجعیت علمی به نوعی پیشتازی در عرصه علم و برتری علمی اشاره دارد که باعث می‌شود جویندگان علم به جایگاهی که رتبه مرجعیت علمی را داراست، مراجعه کنند (تولایی، ۱۳۸۷: ۴۴). مرجعیت علمی،

مهم‌ترین رکن و محور توسعه است. به منظور ایجاد چنین مرجعیتی؛ یعنی حاکمیت نگرش علمی بر باورهای فرهنگی جامعه، سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی چه از طریق نظامهای آموزشی و پژوهشی و چه از طریق آموزشهای ضمن خدمت و تکمیلی ضرورت پیدا می‌کند. چرایی مرجعیت علمی را با توجه به اهداف اساسی آموزش عالی می‌توان بیان کرد. از آنجا که دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور اهداف خاصی را دنبال می‌کنند که در نهایت به تولید و توسعه علمی کشور می‌انجامد، بهتر است از آنها تحت عنوان کانونهای تربیت «مراجع علمی» نام ببریم؛ زیرا ارتقای سطح دانش و معرفت و ابداع دانش نوین، انتقال دانش؛ یعنی آموزش علوم و فنون در سطح پیشرفته، تربیت نیروی انسانی متخصص برای دنیای کار، ارائه خدمات علمی و فنی، فراهم آوردن امکان آموزش مستمر برای دانش‌آموختگان دانشگاه و تربیت دانشمندان، پژوهشگران و مدیران برای ابداع، توسعه دانش و فناوری و هماهنگی فعالیتها به منظور نوسازی جامعه و تغییر و تحولات عمیق در نظام اقتصادی و اجتماعی جامعه، از اهداف اساسی آموزش عالی و دانشگاهها می‌باشند. (قدسی، ۱۳۸۷: ۲۴۶)

بحث مرجعیت علمی توسط مقام معظم رهبری برای اولین بار در سال ۱۳۸۴ در جمع دانشجویان دانشگاه امام صادق(ع) مطرح شد (دیدار عید غدیر، ۱۳۸۴) و پس از آن، ایشان در مجامع علمی دیگر نیز این امر را مورد تأکید قرار دادند. از آن زمان به بعد، پیرامون این مقوله بحثهای فراوانی ارائه شده، اما به صورت علمی به این مقوله توجه جدی نشده و زیرساختهای لازم برای آن فراهم نشده است. یکی از زیرساختهای مورد نیاز برای این امر، دارا بودن منابع انسانی مطلوب، و دستیابی به نیروی انسانی مطلوب از طریق توسعه منابع انسانی امکان‌پذیر است، که زمینه‌ساز تحقق رسیدن به جایگاه راهبردی مرجعیت علمی است. لذا، توسعه منابع انسانی به عنوان پیش‌نیازی برای دستیابی به موفقیت در سازمانها به شمار می‌رود. این امر کشورها را بر آن داشته است تا برای دستیابی به توسعه پایدار اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی، راهبردهایی را در جهت توسعه منابع انسانی خود در دستور کار قرار دهند. در سطح فرد نیز سازمانها برای بقا و رشد خود، نیازمند نیروهای خلاق و ارزش‌آفرین‌اند.

در میان فعالیتهای متنوع مدیریت منابع انسانی، توسعه انسانی از متعارف‌ترین و هزینه‌برترین فعالیتهای مدیریت منابع انسانی به حساب می‌آید. این فعالیت شامل فراگیری مهارتهای جدید، بهبود مهارتهای موجود و رفتارها و روشهای مؤثر انجام کار است. توسعه منابع انسانی به آموزش و توسعه فعالیتهای انسانی در سازمانها مرتبط است و به سازمانها کمک می‌کند تا شرایط فرهنگی خاصی را ایجاد کنند که در آن کارکنان به پتانسیل بالقوه برای بهره‌مند شدن از افراد و سازمانها دست یابند و در این حالت، توسعه منابع انسانی خود را به صورت خیلی نزدیک با توسعه سازمان در یک راستا هماهنگ می‌بینند (سیدجوادی، ۱۳۸۸: ۳-۱). نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین، گران‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می‌شود و تنها عنصر ذی‌شعوری است که به عنوان هماهنگ‌کننده سایر عوامل سازمانی، نقش اصلی را در میان کلیه

شناسایی مؤلفه‌های مرجعیت علمی در آموزش ... ۱۶۷

عوامل دارد. می‌توان به سادگی بیان کرد که بدون افراد کارآمد، دستیابی به اهداف سازمانی غیر ممکن است. از این رو، منابع انسانی توسعه‌یافته، نقش اساسی در رشد، پویایی و بالندگی یا شکست و نابودی سازمان دارند. (همان: ۱)

با توجه به توضیحات پیش‌گفته و تشریح چشم‌انداز ۱۴۰۴، برنامه چهارم توسعه، نقشه راه علمی کشور و تدوین برنامه پنجم توسعه کشور، یکی از محورهای اصلی آنها، توسعه و تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر برای تحقیق اهداف و رقابت با رقبای موجود، آن هم توسط مهم‌ترین حوزه علمی کشور؛ یعنی آموزش عالی است. از طرفی، محیط بسیار پیچیده و پر تلاطم از لحاظ سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، همچنین علمی و فناوری اطلاعات و ارتباطات، این سؤال در ذهن ایجاد می‌کند که آیا شرایط آموزش عالی کشور و مراکز وابسته، توان رقابت و پاسخگویی به نیازهای اساسی کشور و چالشهای پیش رو در سطح منطقه و فرامنطقه‌ای را دارند؟ از طرف دیگر، مطالعه آموزش عالی کشور و مراکز وابسته به آن با مشکلاتی از قبیل موارد ذیل روبه‌روست:

۱. رتبه‌بندی وزارت علوم و مراکز وابسته به آن در سطح بین‌المللی و منطقه‌ای در حد قابل قبول نبوده.
۲. بر اساس ارزیابی‌های صورت‌گرفته توسط سازمان سنجش از عملکرد دانشگاهها، به خصوص میانگین شاخص‌های مربوط به مدیریت و توسعه منابع انسانی، در سالهای ۸۸-۱۳۸۶ پایین‌تر از حد متوسط بوده است. (سازمان سنجش کشور، ۱۳۸۷)
۳. میانگین شاخص توسعه انسانی ایران بر اساس ارزیابی‌های بین‌المللی در بین ۱۷۷ کشور جهان در سالهای ۸-۲۰۰۷ و ۱۰-۲۰۰۹، در رتبه ۸۲ است. (سایت توسعه منابع انسانی سازمان ملل، ۲۰۱۱)

مقاله حاضر این ضعفها را به عنوان مسائل مهم مد نظر قرار داده و طی این مطالعه درصدد است که با بررسی اسناد و مطالعه کافی، این مشکل را بررسی و ضمن تلاش برای اکتشاف زوایای مختلف موضوع، راه‌حلهایی را پیشنهاد کند.

ب) مرجعیت علمی

بهبود آموزش عالی نیازمند برگزیدن چشم‌اندازی است که تمامی نظام را در برگیرد؛ یعنی در نظر گرفتن ساختار و عملکرد مؤسسه‌های آموزش عالی به طور جمعی و نه به صورت مجزا. یک نظام آموزش عالی در بر گیرنده همه چیز است؛ یعنی از دانشگاههای عمومی، پژوهشی و مدارس خصوصی آموزش حرفه‌ای. از دیگر چالشهای پیش روی آموزش عالی می‌توان به موارد ذیل نیز اشاره کرد:

- فکر کردن به شیوه جهانی و عمل کردن به شکل ملی و محلی؛
- شبکه‌ای بودن فعالیتها و گسترش تفکر مشارکت و همکاری. (پوشن،^۱ ۲۰۰۰: ۲۳)

توجه به شرایط جهانی و توزیع قدرت میان کشورها، این نکته را آشکار می‌سازد که کشور قدرتمند و باعزت، کشوری است که از نظر علمی پیشرفته باشد و بتواند در علم پیشتاز باشد. این امر، ضرورت توجه مجامع علمی و دانشگاهی کشور را به جهاد علمی و تلاش در جهت دستیابی به مرجعیت علمی آشکار می‌سازد.

برای تبیین مفهوم مرجعیت علمی با نگاه معادله عرضه و تقاضا، باید گفت از نگاه تقاضا (پیروان) مرجعیت علمی زمانی تحقق پیدا می‌کند که دیدگاههای مطرح شده به انتظارات و نیازهای پیروان بهتر از دیگران پاسخ دهد. از نگاه عرضه، اعلم بودن، نوآوری، جامع‌نگری، تنوع‌نگری، پیشوای علمی بودن و مانند اینها پایه‌گذار مفهوم مرجعیت علمی است. در نهایت اینکه، مرجعیت علمی آخرین پله در نردبان ترقی علمی برای یک فرد محسوب می‌شود. پایداری این مرجعیت می‌تواند به زمان حیات فرد مربوط شود یا چند دهه و حتی چند قرن ادامه داشته باشد. مرجع علمی^۲ دانشمند عالی‌رتبه‌ای است که مکتب علمی خاصی را رهبری کرده و پیروان زیادی دارد که در مباحث و نوشته‌های علمی به دیدگاهها و نظریه‌های او استناد می‌کنند. شایستگی‌های محوری مرجع علمی عبارتند از: ۱. اعلم بودن، ۲. جامع‌نگری، ۳. نظریه‌پردازی، ۴. عدالت علمی، ۵. نگرش سیستمی، ۶. نگرش راهبردی. (تاب، ۱۳۹۱)

بر این اساس، مرجعیت علمی «یک تلاش فردی، گروهی و بلندمدت است که مطابق با نیازهای فرد و جامعه برای تولید علم صورت می‌پذیرد. فرد مرجع علاوه بر پیشتاز بودن در عرصه علمی، دارای ویژگی‌های ممتاز معنوی و اخلاقی بوده که نتایج تولید علمی مرجع موجب حل برخی مشکلات و مسائل جامعه می‌شود. همچنین فرد مرجع از جهت ویژگی‌های شخصیتی، مدیریت و شایستگی‌های محوری، کمال‌گرا و شکوفا می‌باشد.»

1. Potion
2. Scientific Marja

ج) روش‌شناسی

۱. نوع پژوهش

تحقیق حاضر به دنبال درک عمیق‌تر ابعاد و مؤلفه‌های کلیدی و کاربردی مرجعیت علمی در آموزش عالی ایران است که با توجه به هدف، از نوع کاربردی و روش غالب تحقیق از نوع اکتشافی است.

۲. فرایند پژوهش

ابتدا با استفاده از روش تحقیق کیفی و گردآوری داده‌های کیفی مورد نیاز، با استفاده از نظریهٔ برخاسته از داده‌ها، مؤلفه‌های اصلی شناسایی شد. بستر تحقیق در مرحلهٔ اول و دوم، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و مؤسسات آموزشی و دانشگاه‌های وابسته است. بر این اساس، سه سؤال کلیدی ذیل تعریف شد:

۱. مهم‌ترین مؤلفه‌های مرجعیت علمی کدامند؟
۲. سازه‌های مرجعیت علمی کدامند؟
۳. عوامل علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای، راهبردی و پیامدهای مورد انتظار در تحقق مرجعیت علمی کدامند؟

۳. جامعه، نمونه و شیوهٔ نمونه‌گیری

جامعهٔ پژوهش حاضر را تمامی صاحب‌نظران و خبرگان حوزهٔ علمی در نظام آموزش عالی (دانشگاه‌های دولتی شهر تهران) تشکیل داد. با استفاده از شیوهٔ نمونه‌گیری گلوله برفی، تعداد ۱۵ متخصص به عنوان نمونهٔ مورد مطالعه انتخاب و مصاحبه‌های عمیقی با آنها انجام شد.

۴. ابزار گردآوری داده‌ها

با توجه به هدف و ماهیت پژوهش، مصاحبهٔ عمیق به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به توانایی بالای ابزار مصاحبه در آگاه کردن محقق از دیدگاهها و نظرات واقعی شرکت‌کنندگان در تحقیق، از ابزار مصاحبهٔ عمیق برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز تحقیق استفاده شد. در این خصوص، مصاحبه‌هایی با خبرگان علمی نظام آموزش عالی شامل اعضای هیئت علمی مسلط به موضوع ترتیب داده شد. البته به این فهرست، افرادی که در گذشته تجربه داشتند نیز افزوده شد. از آنجا که بستر تحقیق این اجازه را به محقق داد تا با شرکت‌کنندگان در شرایطی واقعی پرسشهای تحقیق را به بحث بگذارد، این بستر برای انجام چنین مصاحبه‌هایی مفید ارزیابی شد.

۵. روشهای آماری

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، از روش کیفی - استقرایی نظریهٔ برخاسته از داده‌ها (شامل مراحل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی) استفاده شد.

۶. بررسی صحت و موثق بودن نتایج تحقیق

به منظور سنجش کفایت فرایند تحقیق و کسب اطمینان از کیفیت داده‌ها و تفسیرهای صورت گرفته، ترکیبی از معیارهای ارزیابی تحقیقات تفسیری^۱، شامل اعتمادپذیری^۲، انتقال‌پذیری^۳، اتکاپذیری^۴، تصدیق‌پذیری^۵، راستی^۶ و تحقیقات مبتنی بر روش‌شناسی نظریه‌برخاسته از داده‌ها، شامل تطابق^۷، قابل فهم بودن^۸، عمومیت^۹ و کنترل‌پذیری^{۱۰} مورد استفاده قرار گرفت. جدول ۱، نحوه استفاده از این معیارها را نشان می‌دهد.

جدول ۱. ارزیابی اتکاپذیری یافته‌های حاصل از تحقیق

معیار	تعریف	شرح و نتیجه گیری
اعتمادپذیری	میزانی که نشان می‌دهد نتایج حاصل از تحقیق تا چه حد نماینده داده‌هاست	۴ ماه هدایت مصاحبه‌ها - ارائه گزارش به برخی از مصاحبه‌شوندگان و اساتید راهنما و مشاور و همچنین ایجاد هماهنگی در تفسیر متون مصاحبه.
انتقال‌پذیری	میزانی که امکان به‌کارگیری یافته‌های تحقیق را در موقعیتهای مشابه دیگر نشان می‌دهد.	انجام نمونه‌گیری گلوله‌برفی و همچنین کفایت اطلاعات جمع‌آوری شده و اعلام نظر ناظرین حاکی از آن است که خواننده می‌تواند امکان انتقال‌پذیری یافته‌ها به موقعیتهای مشابه دیگر را مورد ارزیابی قرار دهد. و نهایتاً مفاهیم استخراج شد.
اتکاپذیری	میزانی که انحصار یافته‌ها به زمان و مکان را نشان می‌دهد؛ ثبات در تبیین‌های صورت گرفته.	مصاحبه‌شوندگان دیدگاههای دقیق خود را بیان کرده و محقق توانسته تجربیات لازم را کسب کند.
راستی	میزانی که نشان می‌دهد تفسیرها تحت تأثیر اطلاعات نادرست یا طفره رفتن مصاحبه‌شوندگان قرار نگرفته است.	مصاحبه‌ها در فضای آزاد و دوستانه انجام شده و آنها تمام اطلاعات خود را ارائه کرده‌اند.
تصدیق‌پذیری	میزانی که نشان می‌دهد تا چه حد تفسیرهای صورت گرفته برآمده از نظر مصاحبه‌شوندگان است و تحت تأثیر سوگیری محقق نبوده است.	اعضای گروه تحقیق تمامی مصاحبه‌های پیاده شده بر روی کاغذ را مطالعه و بررسی کرده و علاوه بر آن مقوله‌های استخراج شده را تأیید کرده‌اند.
تطابق	میزانی که نشان می‌دهد یافته‌ها با ساختار ذهنی افراد نسبت به پدیده‌ی مورد بررسی تطبیق دارد.	تحقق معیارهای اصلی پژوهش حاصل شد. و مقوله‌ها کنترل و بلائش شده است.
قابل فهم بودن	میزانی که نشان می‌دهد نتایج تحقیق تا چه حد نمایان‌گر جهان واقعی مصاحبه‌شوندگان است.	یافته‌های تحقیق در اختیار دو تن از مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت و دیدگاه یکسانی ارائه دادند.
عمومیت	میزانی که نشان می‌دهد یافته‌ها ابعاد مختلف پدیده‌ی مورد بررسی را در خود جای داده‌اند.	باز بودن مصاحبه‌ها، زمان کافی و آزاد بودن.
کنترل‌پذیری	میزانی که نشان می‌دهد تا چه حد بر ابعاد قابل کنترل پدیده‌ی مورد بررسی تمرکز شده است.	انجام ۱۵ مصاحبه با افراد صاحب نظر و خبره، شرکت فعال آنها در فرایند مصاحبه، مفید بودن مصاحبه‌ها و دستیابی به نتایج مطلوب

1. Interpretive Research
2. Credibility
3. Transferability
4. Dependability
5. Conformability
6. Integrity
7. Fit
8. Understanding
9. Generality
10. Control

د) یافته‌های پژوهش

به طور کلی حدود ۵۲۱ نکته کلیدی که منشأ کدگذاری باز بود و از ترکیب نکات کلیدی در کدگذاری باز، تعداد ۳۳ مفهوم به دست آمد و از این تعداد، شش مقوله اصلی استخراج شده است. جدول ۲، مفاهیم احصا شده از دیدگاه خبرگان را نشان می‌دهد. این فرایند برای شکل‌گیری مقوله ادامه یافته؛ به گونه‌ای که مفاهیم مشترک در کنار هم که مبنای موضوعی دارند، شکل‌گیری مقوله را متجلی می‌سازند.

جدول ۲: مفاهیم اثرگذار بر مرجعیت علمی از دید خبرگان

مفاهیم	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵
بافت خانوادگی اسلامی										✓	✓	✓		✓	✓
فضای تفکر سیستمی	✓								✓						
تیم‌سازی			✓									✓			
ساختار سازمانی پویا		✓							✓						
استقرار مدیریت دانش				✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓
فضای خلاقیت و نوآوری	✓	✓						✓	✓			✓		✓	✓
پاداش و انگیزش			✓						✓			✓			
ارتباطات علمی									✓	✓	✓				✓
فرهنگ شایسته خواهی	✓	✓	✓						✓				✓		
شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری				✓					✓			✓		✓	✓
فضای آزاداندیشی									✓			✓		✓	✓
فضای حمایت اقتصادی									✓		✓	✓			✓
ساختار قدرت حمایتی												✓		✓	✓
شبکه‌سازی علمی									✓	✓	✓				✓
فضای رقابت علمی												✓	✓	✓	✓
جهت‌گیری راهبردی												✓	✓	✓	✓
بهبود فناوری اطلاعات												✓		✓	✓
بهبود- توسعه آموزشی												✓		✓	✓
فضای پژوهشی- علمی												✓		✓	✓
اخلاق‌گرایی												✓	✓	✓	✓
فضای سازمانی بالنده												✓		✓	✓
مدیریت تحول آفرین												✓		✓	✓
بستر تاریخی- تمدنی												✓		✓	✓
مهارت												✓		✓	✓
علاقه و انگیزه بالا												✓		✓	✓
(نگرش) باور علمی												✓		✓	✓
کمال‌گرا												✓		✓	✓
شایستگی‌های محوری علمی	✓	✓							✓					✓	✓

✓	✓		✓		✓	✓				✓		✓	✓	نوآور و خلاق
✓	✓		✓		✓	✓		✓					✓	ایده پرداز
	✓		✓					✓	✓	✓				نوع دوست و دگر دوست
				✓	✓	✓		✓					✓	پدیرش اجتماعی داشتن
✓	✓					✓			✓			✓		اخلاق‌گرایی حرفه‌ای
✓			✓			✓	✓		✓	✓		✓		اراده و پشتکار و تلاش
✓	✓		✓	✓		✓						✓	✓	داشتن دیدگاه
✓			✓					✓						دانش‌افزین راهبردی
✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓				✓	توانایی حل مسئله
✓	✓		✓				✓	✓						بلوغ فکری
✓	✓			✓	✓	✓								برآوردن نیاز اجتماعی
✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	محل رجوع بودن
✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓						سرآمد و پیشرو
✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	پویایی علمی داشتن

پدیده اصلی تحقیق: مرجعیت علمی در نظام آموزش عالی

نظر به دیدگاه‌های متنوعی که در بحث جهانی شدن و رقابت در سطح ملی، منطقه‌ای و جهانی پیش‌روی جامعه جهانی و همچنین کشور ما قرار گرفته و مد نظر قرار دادن اهداف نظام علمی کشور (شامل سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، نقشه جامع علمی کشور، برنامه پنجم توسعه و اهداف و سیاست‌های کلان نظام آموزش عالی)، پاسخ به نیازهای کشور در حوزه تولید علم و دانش، حرکت به سمت جهانی شدن دانشگاه‌ها و آموزش عالی - توسعه همه‌جانبه علمی صنعتی کشور، نظریه‌پردازی در حوزه‌های متنوع علمی جامعه و دستیابی به مزیت رقابتی، از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی نظام علمی کشورند. در این تحقیق، مصاحبه‌شوندگان به توصیف چیرستی و چرایی پدیده اصلی پرداختند. فلسفه و اصلی که پاسخ‌دهندگان در این توصیف‌ها و بیان دیدگاه‌ها و نظرات و تجربیات خود به آن اشاره کرده‌اند، عمدتاً بر مؤلفه‌ها و مقوله‌های اساسی اثرگذار بر مرجعیت علمی تأکید داشته و یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی است که می‌تواند به چالش‌های پیش رو پاسخ مناسب دهد.

۱. ابعاد مرجعیت علمی

با در نظر گرفتن چارچوب انتخابی برای تحقیق کیفی، مرجعیت علمی از دو بُعد ویژگی‌ها و مؤلفه‌های اثرگذار به شرح ذیل قابل تبیین است:

بُعد اول: ویژگی‌های مرجعیت علمی

انسان در میان موجودات عالم آفرینش، از شخصیتی پیچیده برخوردار است؛ زیرا شخصیت انسان ترکیبی از ویژگی‌های روانی، بدنی، زیستی و اجتماعی است که به تدریج برای شخص پدیدار می‌شود و به وی چگونگی رفتار و تطابق با محیط را القا می‌کنند. از این رو، درک و فهم شخصیت و عوامل رفتار و اخلاقی یکی از تکیه‌گاه‌های علمکردی افراد در صحنه اجتماعی و سازمانی محسوب می‌شود. این مفهوم هم همانند خود انسان از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. هنگامی که این ویژگی در انسان پایدار شود، بررسی چگونگی رفتار و تطابق با محیط و عملکرد فرد در زمینه‌های مختلف آشکار می‌شود.

آنچه در این پژوهش مد نظر است، بُعد شخصیتی رفتاری تکامل یافته مبتنی بر فرهنگ اسلامی و ایرانی تحت تأثیر آموزش‌های مکتب اسلام است که در آن، عوامل محیطی، شامل فرهنگ و خانواده، سرشت انسان، ساختار شخصیتی انسان را به طور گسترده تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو، اغلب افرادی که در خانواده‌های سالم پرورش می‌یابند، از شخصیتی سالم برخوردار می‌شوند و این موضوع از الزامات مرجعیت علمی است.

بُعد دوم: عناصر و مؤلفه‌های مرجعیت علمی

یک) عناصر ساختاری

به طور کلی عناصر ساختاری حاکم بر توسعه منابع انسانی برای دستیابی به مرجعیت علمی در آموزش عالی ایران، عواملی‌اند در تحکیم و شکل‌گیری پدیده اصلی تحقیق مؤثر بوده، نقش هدایتگر دارند. همچنین علاوه بر شکل‌گیری و تأمین منابع پایدار، در ایجاد شرایطی که موجب تقویت راهبردها و جهت‌گیری‌های راهبردی برای مرجعیت علمی می‌شوند، مؤثرند. همانگونه که مشخص شده، این عناصر ساختاری در غالب عناصر ساختار نرم و عناصر ساختار سخت احصا شده است.

عناصر ساختاری نرم از دیدگاه و نگرش صاحب‌نظران توسعه منابع انسانی و خبرگان مدیریت، به مرجعیت علمی عبارت است از: نقش فعال آنها در دستیابی به مرجعیت علمی، که ماهیت آنها بیشتر انتزاعی و ذهنی است و به صورت منظم و منسجم بر دانش‌پژوهان شایسته اثرگذارند و همچنین نقش هدایتگر تصمیمات و تسهیلگر اقدامات را دارند. بر اساس انجام منظم فرایند پژوهش کیفی و تجزیه و تحلیل داده‌ها مطابق راهبرد نظریه بر خاسته از داده‌ها در قالب سه زیرمقوله، شامل فضای سازمانی بالنده، مدیریت تحول آفرین و فضای رقابت علمی مورد توجه قرار گرفته است.

عناصر ساختاری سخت همانند عناصر ساختاری نرم، در شرایط خاص، رفتار دانش‌پژوهان شایسته یا افرادی که شرایط لازم برای حرکت به سمت مرجعیت علمی را دارند، تسهیل می‌کنند. این عناصر یا عوامل ساختاری، ماهیت عینی و ملموس داشته، به عنوان جزئی از ساختار اجتماعی - فنی حاکم بر سازمان یا نظام

آموزش عالی ایفای نقش می‌کنند. این عناصر به صورت منظم و سازمان‌یافته مسیر مرجعیت علمی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این عناصر اغلب قابل اندازه‌گیری بوده، امکان تعریف شاخصهای کمی را فراهم می‌آورند. همچنین جزء راهبرها نبوده، بلکه راهبردها و اقدامات را تحت تأثیر قرار می‌دهند. عناصر یا عوامل ساختاری سخت، تحت عنوان سه زیرمقوله، شامل ساختار سازمانی پویا، استقرار مدیریت دانش و فضای فناوری، از دیدگاه خبرگان شناسایی شده است.

(دو) عوامل اقتضایی وضعیتی (شرایط واسطه‌ای)

از بُعد نظری، عناصر اقتضایی و وضعیتی حاکم بر مرجعیت علمی، شرایطی را در نظام آموزش عالی کشور پدید می‌آورند که در طی آن، جویندگان مسیر مرجعیت علمی و نظام آموزش عالی ناچار به بروز اقداماتی اقتضایی می‌شوند. ماهیت عوامل اقتضایی و وضعیتی باعث می‌شود تا نحوه واکنشها و پاسخگویی به این عناصر، بسته به موقعیت و وضعیت صورت پذیرد. این عوامل بیشترین تأثیر را روی راهبردها و اقدامات دارند. ماهیت این عناصر به گونه‌ای است که در طول زمان و مکان دچار تغییر شده، مرتباً راهبردها و اقدامات را ناپایدار می‌سازند و مهم‌ترین پیامد آنها این است که راهبردها و اقدامات بسته به شرایط تغییر می‌کنند. در این پژوهش با اتکا به فرایندهای تحقیق و تجزیه و تحلیل داده‌ها، عناصر اقتضایی وضعیتی به پنج زیرمقوله فضای اقتضایی حمایتگر، ساختار قدرت، بافت خانوادگی اسلامی، فرهنگ شایسته‌خواهی و بشر و تمدن تاریخی تقسیم می‌شوند.

(سه) پیامدهای مرجعیت علمی

به طور کلی، شایستگی مفهومی نویدبخش برای اعمال مدیریت و همچنین قابل پیگیری بودن مهارتها، دانش و توانمندی‌های انسانی در طیف وسیعی از زمینه‌های کاربردی است؛ مجموعه‌ای از مهارتها، دانش و توانمندی‌هایی که باید در کنار هم قرار گرفته تا دیدگاهی جدید، شایستگی‌های فراتر از دانش محض باشد، بلکه با اقدامات و عملکردها ظهور آن آشکار شود. از آنجا که این عصر، عصر سرمایه انسانی و داشتن آموزش و پژوهش، مبتنی بر تولیداتش است، مزیت رقابتی را برای نظام، آموزش عالی ایجاد می‌کند که توان تأمین اهداف مختلف این نظام را در داخل محقق و امکان رقابت‌پذیری و پاسخ به چالشهای فراملی را ممکن می‌سازد و این همان شایستگی است که در چشم‌انداز ۱۴۰۴، نقشه جامع علمی و سیاستهای مکان نظام آموزشی عالی کشور دنبال می‌شود؛ شایستگی‌های علمی مبتنی نظام آموزشی مبتنی بر تولید دانش رقابتی که بتواند در نهایت ارزش افزایی به معنی ایجاد ارزش افزوده از نظر اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و علمی و غنای جامعه را به دنبال داشته باشد و همچنین کیفیت محوری در تولیدات علمی که حاصل یک نظام آموزش و پژوهشی برتر که قادر به پاسخگویی به تقاضاهای اجتماعی و نیازهای جامعه علمی و ذی‌نفعان آموزش عالی باشد. بر این اساس، تکامل نظام آموزش عالی‌ای مد نظر است که حاصل

آن، منابع انسانی پیشرفته، دانش جدید، تولید دانش جهانی و ارزش آفرینی و مزیت رقابتی در حوزه علم و دانش باشد.

چهار) عوامل انگیزاننده

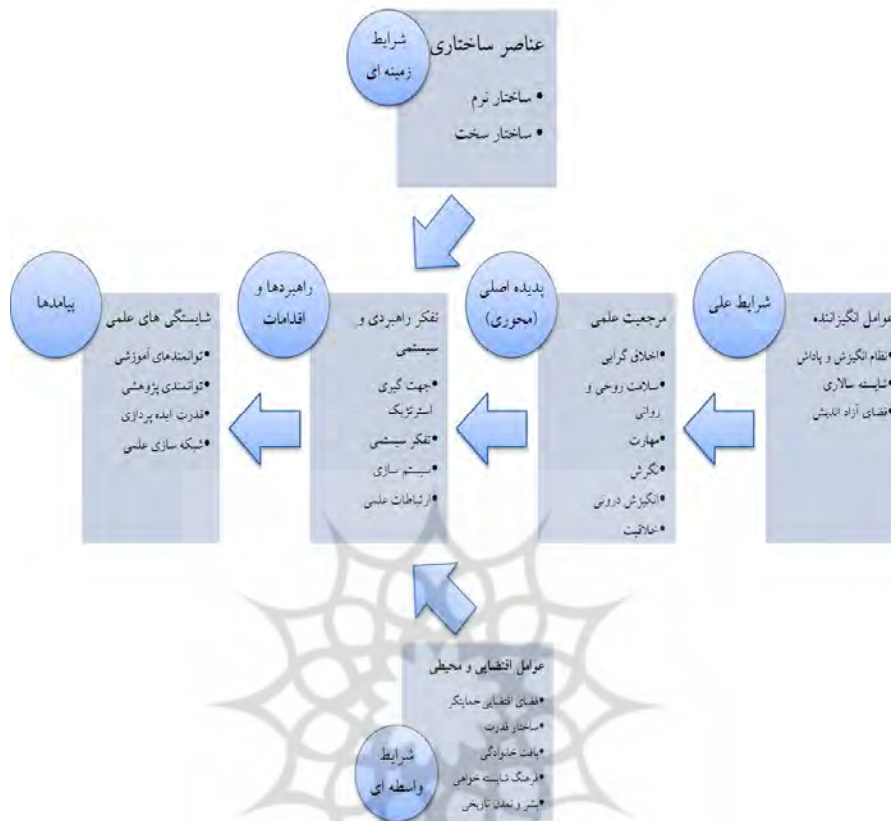
عوامل انگیزاننده، مجموعه عوامل و شرایط واقعی‌اند که وقوع آنها منجر به حرکت و شکل‌گیری اولیه مرجعیت علمی توسط دانش‌پژوهان شایسته می‌شود. این شرایط یا مجموعه عوامل، به عنوان عوامل انگیزاننده و چرایی اصلی برای ورود دانش‌پژوهان شایسته در مسیر مرجعیت علمی است. عوامل انگیزاننده حتی تحریک منابع انسانی شایسته‌محور، عوامل سازمانی و سیستمی و راهبردی در شکل‌گیری نظام مرجعیت علمی ایفای نقش می‌کنند. باید در نظر داشت که در بحث عوامل انگیزاننده، منبع انگیزاننده و همچنین شدت تأثیرگذاری آن بر روی افراد، نباید نادیده گرفته شود. در تعریفی دیگر از عوامل انگیزاننده می‌توان چنین گفت که مجموعه شرایط و رخدادهایی که وقوع آنها موجب شروع شکل‌گیری نظام مرجعیت علمی شده و منبع انگیزاننده، منبعی است که موجب برانگیخته شدن دانش‌پژوهان شایسته برای حرکت سریع و اصولی در این مسیر و همچنین شدت آن موجب ایجاد یک تصور مثبت و ایجاد اثرات مطلوب در ذهن افراد می‌شود. بر مبنای تحلیل داده‌های مبتنی بر نظر خبرگان، عوامل علی به شرح ذیل احصا شده است: نظام انگیزش و پاداش مناسب، استقرار شایسته‌سالاری، ایجاد فضای آزاداندیشی.

پنج) عوامل راهبردی و سیستمی

جهت‌گیری راهبردی، عنصری بسیار مهم و اساسی در بحث توسعه منابع انسانی، به خصوص بحث راهبردی مرجعیت علمی محسوب می‌شود. جهت‌گیری راهبردی بر تمامی عملکردها و اقدامات فردی و سازمانی اثرگذار بوده، با به کارگیری تمامی مهارتها و همسو یا هم‌راستا کردن شرایط محیطی، شامل محیط داخلی و خارج، به بهره‌وری و کارآمدی کمک می‌کند. امروزه سازمانها دریافته‌اند، این امر به نحو شایسته کارایی و اثربخشی آنها را متأثر می‌سازد. در این پژوهش، خبرگان بر تلفیق در رویکرد سیستم و راهبردی به عنوان عوامل راهبردی و اقدامات مؤثر تأکید کرده‌اند. از آنجا که تفکر سیستمی، روشی مناسب برای برخورد اصولی‌تر با پیچیدگی‌های دنیای کنونی و هدف آن بهبود درک از شرایط، عملکردها و رای سازمانی و رقبا برای طراحی سیاستهای مؤثر در برخورد با آنهاست، همراستایی این دو رویکرد، امکان کنش و واکنش متقابل با شرایط نامطمئن و خلق یک مزیت پایدار را فراهم می‌سازد. از آنجا که طراحی و تبیین مدل توسعه منابع انسانی برای دستیابی به مرجعیت علمی در نظام آموزش عالی یکی از ابعاد توسعه راهبردی محسوب می‌شود، چندین ویژگی اساسی بر آن مترتب است؛ از جمله: یکپارچه‌سازی فعالیتهای توسعه‌ای در این مدل با اهداف، مأموریتها، چشم‌انداز و نقشه جامع علمی و سیاستهای کلان علمی کشور، به خصوص در حوزه آموزش عالی و هماهنگ کردن مدیران در طراحی برنامه‌های بلندمدت و همچنین بهره‌گیری از تمام ظرفیتهای برای تسهیل در دستیابی به این هدف ارزشمند.

۲. مدل ساختاری مرجعیت علمی

مرجعیت علمی جایگاهی است که از طریق تلاش فردی، گروهی و به صورت بلندمدت مطابق با نیازهای خود و جامعه برای تولید علم صورت می‌پذیرد و بر همین اساس، افراد با این ویژگی محل رجوع قرار می‌گیرند. علاوه بر این، فرد مرجع علاوه بر پیشتاز بودن در عرصه علمی، دارای ویژگی‌های ممتاز معنوی و اخلاقی بوده و نتایج تلاش و کوشش و تولیدات علمی مرجع، موجب رفع برخی مشکلات و مسائل جامعه می‌شود. در تحقیق حاضر با عنوان «طراحی و تبیین مدل توسعه منابع انسانی برای دستیابی به مرجعیت علمی در نظام آموزش عالی»، پدیده اصلی، مرجعیت علمی است. در این تحقیق، پدیده اصلی فرایندی است که از روابط بین سرمقوله اصلی حاصل شده است و مقوله‌ها به عنوان مفاهیمی که قبلاً تعاریف و توضیح آنها ذکر شده، پدیده محوری تحقیق را ترسیم می‌کنند. واضح و روشن است که هر مقوله توسط تعدادی مشخصه یا ویژگی پشتیبانی می‌شود که در مراحل بعدی مورد پردازش قرار می‌گیرند. مرجعیت علمی در بر گیرنده شش مقوله اصلی شامل ۱. مراحل اقتصادی و محیطی، ۲. عوامل انگیزاننده، ۳. عناصر ساختاری، ۴. ویژگی‌های شخصیتی و رفتار، ۵. تفکر راهبردی و سیستمی و ۶. نظام آموزشی و پژوهشی مبتنی بر تولید دانش (شایستگی‌های علمی و پژوهشی) است. همانطور که در نمودار ۱ مشخص شده است، پدیده اصلی در مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین، مرجعیت علمی است که از طریق تأثیرگذاری عوامل علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای شکل گرفته و به نوبه خود به اقدامات و راهبردهایی را تعریف و با پیامدهای خاصی می‌انجامد.



نمودار ۱: مدل پارادایمی (اشتروس و کورین) مرجعیت علمی در نظام آموزش عالی ایران

هـ) بحث و نتیجه گیری

مرجعیت علمی در نظام آموزش عالی کشور، نگاه محوری و موضوع اصلی پژوهش محسوب می‌شود. تحقق راهبردی آن هم در افق ملی و در سطح آموزش عالی کشور حاصل مجموعه‌ای از تصمیمات راهبردی و بلندمدت در راستای سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور است. به سخن دیگر؛ موضوع مرجعیت علمی دارای ماهیت راهبردی، شایسته‌محور و فرایندی است. در ضمن، با توجه به اینکه موضوع توسعه مرجعیت علمی یکی از مباحث توسعه منابع انسانی محسوب می‌شود، بنابراین تلاش در جهت تحقق این هدف، نیاز به مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی دارد.

پدیده محوری یعنی مرجعیت علمی در این پژوهش با ویژگی‌های شخصیتی، رفتاری به عنوان مقوله اصلی و مؤلفه‌های آن شامل اخلاق‌گرایی، شرایط روحی و روانی و جسمانی، مهارت، نگرش، انگیزش

درونی و خلاقیت و نوآوری احصا شد. از دیگر عوامل که در شکل‌گیری شخصیت انسان نقش دارند، فرهنگ جامعه، قدرت سیاسی و اقتصادی، بینش و دانش، محیط کار و مدرسه، تقلید و همانندسازی با الگوهای دیگر از جمله عوامل محیطی، شامل خانواده و فرهنگ حاکم بر آن است. (فینچر، ۱۳۷۰: ۷۸؛ وطن‌دوست، ۱۳۹۰: ۶۵)

همینطور شرایط انگیزاننده که تحت عنوان عوامل علی محسوب می‌شوند، مجموعه شرایط و وقایعی‌اند که با وقوع خود موجب تحقق و شکل‌گیری مرجعیت علمی می‌شوند. در حقیقت؛ شرایط و عوامل انگیزاننده به چرایی و علل و عوامل شکل‌گیری مرجعیت علمی پاسخ می‌دهند. عوامل انگیزاننده ضمن اینکه ریشه در عوامل ساختاری، عوامل اقتضایی و عوامل راهبردی کشور و نظام علمی دارند، به نوعی این عوامل را هم تحت تأثیر قرار می‌دهند. عوامل انگیزاننده، دیدگاه و توجه ما را به اتفاقات، وقایع و مجموعه شرایط خاصی که موجب شکل‌گیری مرجعیت علمی در نظام آموزش عالی می‌شود، هدایت می‌کنند. در این پژوهش برای عوامل انگیزاننده سه مشخصه یا مؤلفه اصلی شامل نظام انگیزش و پاداش، نظام شایسته‌سالاری و فضای آزاداندیشی شناسایی شده است.

علاوه بر این، شرایط زمینه‌ای با عنوان عوامل ساختاری، نشان‌دهنده سلسله خصوصیات ویژه‌ای است که یا شرایط خاص معمولاً راهبردهای کلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند یا به عبارتی؛ محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیده اصلی‌اند. در این پژوهش، شرایط زمینه‌ای با عنوان عناصر ساختاری شامل عناصر سخت و نرم شناسایی شد. عناصر ساختاری نرم در این پژوهش حالت ذهنی و انتزاعی دارند و به صورت منظم و منسجم بر دانش پژوهان شایسته اثرگذارند و نقش هدایتگر و تسهیل‌کننده دارند. این عناصر شامل فضای سازمانی بالنده، مدیریت تحول‌آفرین و فضای رقابت علمی می‌باشند.

عناصر ساختاری سخت، همانند عناصر ساختاری نرم، در شرایط خاص، رفتار دانش پژوهان شایسته یا افرادی که شرایط لازم برای حرکت به سمت مرجعیت علمی را دارند، تسهیل می‌کنند. این عناصر ماهیتی عینی و ملموس داشته، به عنوان جزئی از ساختار حاکم بر سازمان یا نظام آموزش عالی ایفای نقش می‌کنند. این عناصر شامل ساختار سازمانی پویا، استقرار مدیریت دانش و فضای فناوری می‌باشند.

عناصر اقتضایی با عنوان عناصر میانجی، شرایط کلی و وسیع‌تری‌اند؛ مانند زمان، مکان، فرهنگ، اقتصاد و... که بر راهبردهای اصلی اثرگذارند. از بُعد نظری، عناصر اقتضایی و وضعیتی حاکم بر مرجعیت علمی در نظام آموزش عالی کشور شرایطی را پدید می‌آورند که طی آن، جویندگان مسیر مرجعیت علمی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. ماهیت این عناصر به گونه‌ای است که نحوه پاسخگویی و واکنش به آنها بسته به موقعیت و وضعیت صورت می‌پذیرد. این عوامل بیشترین تأثیر را بر راهبردهای کلان داشته و ماهیت آنها به گونه‌ای است که در طول زمان دچار تغییر می‌شوند. در این پژوهش، عناصر احصا شده شامل فضای

اقتصادی حمایتگر، ساختار قدرت، بافت خانوادگی، فرهنگ شایسته‌خواهی حاکم بر جامعه و بستر تاریخی و تمدنی می‌باشند.

گفتنی است عوامل راهبردی با عنوان عوامل راهبردی و سیستمی، برای کنترل، اداره و چگونگی برخورد با پدیده محوری تحت مجموعه شرایط خاص است. عوامل راهبردی، عنصری بسیار مهم و اساسی در بحث توسعه منابع انسانی، به خصوص بحث راهبردی مرجعیت علمی‌اند. این نوع رویکرد بر تمامی عملکردها و اقدامات فرد و سازمان اثرگذار بوده، با به کارگیری تمامی مهارت‌ها و همسو کردن شرایط محیطی، به دنبال کارایی و اثربخشی است. از طرفی، تفکر سیستمی روشی مناسب برای برخورد اصولی‌تر با پیچیدگی‌های دنیای کنونی و درک شرایط است. همراستایی این دو رویکرد در بحث مرجعیت علمی امکان کنش و واکنش متقابل با شرایط نامطمئن برای دستیابی به شرایط پایدار را فراهم می‌آورند. عوامل راهبردی شامل جهت‌گیری راهبردی، تفکر سیستمی، تیم‌سازی و ارتباطات علمی است.

از دیگر نتایج پیامدهای پدیده اصلی، شایستگی‌های علمی و پژوهشی و نظام آموزشی و پژوهش مبتنی بر تولید دانش است. این پیامدها در واقع کنش و واکنشهایی‌اند که برای مقابله یا اداره و کنترل کردن پدیده اصلی به وقوع می‌پیوندند. داشتن آموزش و پژوهش مبتنی بر تولید دانش، بدون شک مزیت رقابتی را برای نظام آموزش عالی ایجاد می‌کند که توان رقابت‌پذیری و پاسخ به چالشهای فراملی را ممکن می‌سازد و این همان شایستگی‌هایی است که در چشم‌انداز، نقشه جامع علمی ... نظام آموزش عالی دنبال می‌کنند. در این پژوهش، پیامدهای احصا شده شامل توانمندی آموزشی، پژوهشی و قدرت ایده‌پردازی می‌باشند.

پیشنهاد‌های پژوهش

همانطور که پیش‌تر اشاره شد، موضوع مرجعیت علمی در نظام آموزش عالی کشور از مفاهیم جدیدی است که در این پژوهش چارچوب طراحی و تبیین مدل توسعه منابع انسانی آن با رویکردی کاملاً راهبردی و بلندمدت بررسی شد. موضوع مرجعیت علمی دارای ابعاد و سطوح مختلفی است و می‌توان آن را در سطح ملی و فراملی در حوزه‌های مختلف علمی، چه بخش دولتی و خصوصی مطرح کرد. از طرفی، با توجه به جدید بودن، می‌توان ادعا کرد که این پژوهش با این عنوان تا حدودی اولین تلاش پژوهشی در این زمینه محسوب می‌شود. به همین دلیل از کاستی‌ها و نقایصی برخوردار است. با انجام پژوهشهای بعدی می‌توان گامهای دیگری را برای تکمیل آن برداشت.

۱. با توجه به اهمیت و جایگاه مرجعیت علمی در اسناد بالادستی، به خصوص نقشه جامع علمی کشور، ضرورت دارد مجموعه نظام آموزشی عالی کشور به خصوص دانشگاه، به عنوان یکی از چشم‌اندازهای مطلوب و مزیت‌آفرین در برنامه‌ریزی راهبردی خود به آن توجه جدی داشته باشند.

۱۸۰ ♦ مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی ۶۷

۲. در نظام علمی کشور، شامل شورای انقلاب فرهنگی و آموزش عالی و سایر زیرمجموعه‌های آن با انجام مطالعه و بررسی لازم پیرامون مرجعیت علمی، این موضوع با تدوین قوانین و مقررات به عنوان یک جایگاه شغلی و علمی در نظر گرفته شود.
۳. اختصاص بودجه ویژه برای پژوهش در این رابطه و انجام پژوهشهای تکمیلی.
۴. تدوین برنامه جامع و راهبردی نظام مرجعیت علمی.
۵. تسهیل و کمک به تعاملات علمی در حوزه‌های ملی و فراملی در جهت تحقق مرجعیت علمی.
۶. تدوین شاخصهای مربوط به نظام مرجعیت علمی.
۷. بازنگری در نظام جذب و نگهداشت دانش‌پژوهان شایسته مبتنی بر شایسته‌سالاری.
۸. بررسی پایایی مدل ارائه شده در سایر محیط‌های دانش‌بنیان.
۹. بررسی نگرش مدیران نظام علمی کشور (سیاستمداران، خط مشی گذاران و...) نسبت به موضوع راهبردی مرجعیت علمی.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- اسناد بالادستی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۸۸). تهران: معاونت آموزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- اشتروس، آنسلم و جولیت کوربین (۱۳۹۰). روش تحقیق کیفی، نظریه‌مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها. ترجمه بیوک محمدی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- بام، برن (۱۳۸۲). دانشگاهها چگونه کار می‌کنند. ترجمه حمیدرضا آراسته. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- تاب، محمد (۱۳۹۱). طراحی و تبیین مدل توسعه منابع انسانی برای دستیابی به مرجعیت علمی در آموزش عالی ایران. پایان‌نامه دکتری رشته مدیریت. دانشگاه تهران.
- تولایی، روح‌اله (۱۳۸۷). «مرجعیت علمی و رسالت دانشگاه امام صادق (ع)». مجموعه مقالات همایش به سوی مرجعیت علمی. تهران: مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق.
- سازمان سنجش آموزش کشور (۱۳۸۷). ارزیابی عملکرد کلی دانشگاههای کشور. تهران: سازمان سنجش آموزش کشور.
- سیدجوادین، سید رضا (۱۳۸۰). مروری جامع بر نظریه‌های مدیریت و سازمان. تهران: نگاه دانش.
- سیدجوادین، سید رضا (۱۳۸۸). «نقش توسعه منابع انسانی در دستیابی به چشم‌انداز ۱۴۰۴ صنعت نفت». فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال سوم، ش ۸: ۱۰۰-۷۷.
- فینچر، ویلیام (۱۳۷۰). رشد شخصیت و بهداشت روانی. ترجمه شهرت نظیری. تهران: رشد، چ سوم.
- قدسی، مهدیه (۱۳۸۷). «مرجعیت علمی و نقش پژوهش در تولید توسعه علمی». مجموعه مقالات به سوی مرجعیت علمی. تهران: مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق.
- وطن‌دوست، رضا (۱۳۹۰). تعادل شخصیت، عوامل و ویژگی‌ها. [بی‌جا]: بنیاد پژوهشهای اسلامی، گروه مطالعات فرهنگی.
- Baum, B. (2003). **How Universities Work?**. Translated by Hammidreza Arasteh. Tehran: Institute of Research and Planning in Higher Education Publications. (In Persian)
- Baumard, P. (2007). **Organization Id the Fog in Moingeon**. B. Organizational Learning and Competitive Advantage, London, Sage
- Bell, D. (2005). **The Cultural Contradicion of Copitalism**. London Heinemann.
- Buarque, C. (2004). "Global; University". *Peer Review*, Vol. 9. No. 5: 344-356.
- Documents of Ministry of Education, Research and Technlogiy (2007). Educational Affairs Ministry of Science, Research and Technology. (In persian).

- Fincher, W. (1990). **Personality Development and Mental Health**. Translationd by Shohrat Naziri. Roshd Press, Third Edition. (In Persian).
- Iranian Sanjesh Organization (2008). **Assessment the Overall Performance of the Country's Universities**. Tehran: Sanjesh Organization Press. (In Persian).
- Potion, R. and S. Jackson (2000). **“Linking Competitive Strategies with HRM Practices”**. *Academy of Management Executive*, 1(3): 207-19.
- Sayyed Javadian, S. R. (2007). **“The Role of Human Resource Development in Achieving 1404's Vision of Oil Industry”**. *Journal of Management and Human Resources in the Petroleum Industry*, 3 (8): 77-100. (In Persian).
- Sayyed Javadian, S.R. (2000). **A Comprehensive Overview of Management and Organization Theory**. Tehran: Negahe Danesh Press. (In Persian).
- Strauss, Anselm & Juliet Corbin (2009). **Qualitative Research Method, Grounded Theory Procedures and Techniques**. Translated by Buick Mohammadi. Tehran: Institute for Humanities and Cultural Studies Press. (In Persian).
- Taab, M. (2012). **Design a Model for Human Resource Development to Achieve Scientific Authority in Higher Education of Iran**. Ph.D. Thesis Submitted to Management Faculty. Tehran University. Iran. (In Persian).
- Tavalaei, R. (2008). **“Scientific Authority and Mission of the University of Imam Sadeq”**. *Conference of Scientific Authority*. Tehran: Research Center of Imam Sadeq University.(In Persian)
- Vatandoost, R (2010). **The Balance of Character, Factors and Characteristics**. Islamic Research Foundation, Department of Cultural Studies.