



Designing a Pattern for Recruiting, Promoting, and Service Compensation of Faculty Members of Research Institutes in Iran based on Mission Orientation with a Scenario Approach

Sahar Kousari 1, Mohsen Nazarzadeh Zare 2

1. Assistant Professor, Department of Technology and Innovation Policy, National Research Institute for Science Policy, Tehran, Iran, Kosari@nrsp.ac.ir

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



10.22080/eps.2023.24564.2151

Date Received:

2022-11-19

Date Accepted:

2023-01-10

Keywords:

Pattern design, recruitment, promotion, service compensation, research institutions, scenario approach

Abstract

Aim :The mission and functions of each research institute are different. One of the challenges that research institutes face is the same process of recruiting, promoting, and services compensating their faculty members regardless of the mission of each institute. Therefore, the existence of a common standard for evaluating all faculty members is far from reality and can reduce the quality of the institutions' achievements. Thus, the aim of the study was to design a pattern for attracting, promoting, and services compensating for faculty members according to the mission-oriented framework of each research institution.

Methodology :To achieve this aim, a qualitative survey research method of deductive type was used. The study population included all the faculty members working in Iran's research institutions, from which 50 people were selected as a sample. The tool used in the study was an open-ended questionnaire,

Results :deductive content analysis was used to analyze the data. To accredit the patterns obtained, we used a focus group method. Hence, 11 specialists in the fields of recruitment and promotion in each of the five institutions were selected as participants in the focus group.

Conclusions and suggestions:The findings of the study showed that some of the extracted indicators and components are common in each of the five patterns. Therefore, a common conceptual model was obtained for all institutions, in addition, five patterns based on the characteristics and mission of each of the institutions were obtained. Finally, based on the findings, four scenarios were presented to achieve mission orientation in research institutions.

Innovation and originality: Accreditation and development of a model the orientation of research institutions

* Corresponding Author: Sahar Kousari Address: National Research Institute for science(nrsp). Tehran, Iran
Email: Kosari@nrsp.ac.ir



طراحی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی کشور بر اساس مأموریت گرایی با رویکرد سناریویی

سحر کوثری^۱، محسن نظرزاده زارع

۱. استادیار گروه سیاست فناوری و نوآوری، مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، تهران، ایران، Kosari@nrisp.ac.ir
۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران، nazarzadehzareh@malayeru.ac.ir



10.22080/eps.2023.24564.2151

تاریخ دریافت: ۲۸/۰۸/۱۴۰۱

تاریخ پذیرش: ۲۰/۱۰/۱۴۰۱

چکیده:

هدف: مأموریت و کارکردهای هریک از مؤسسات پژوهشی متفاوت است و یکی از چالش‌هایی که مؤسسات پژوهشی با آن مواجه هستند، یکسان بودن فرایند جذب، ارتقا و جبران خدمات اعضای هیئت علمی آن‌ها بدون توجه به مأموریت هریک از مراکز است؛ بنابراین وجود یک استاندارد مشترک برای ارزیابی همه اعضای هیئت علمی دور از واقعیت است و می‌تواند باعث کاهش کیفیت دستاوردهای مؤسسات شود. براین اساس، هدف پژوهش حاضر تدوین الگویی برای جذب، ارتقا و جبران خدمت اعضای هیئت علمی متناسب با چارچوب مأموریت گرایی هر یک از مؤسسات پژوهشی بود.

روش‌شناسی: برای دستیابی به این هدف، از روش پژوهش پیمایش کیفی از نوع قیاسی استفاده شد. جامعه پژوهش شامل همه اعضای هیئت علمی شاغل در مؤسسات پژوهشی کشور بودند که از میان آن‌ها تعداد 50 نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه باز پاسخ بود

یافته‌ها: برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش تحلیل محتوای قیاسی استفاده شد. برای اعتباریابی الگوهای بدست آمده از روش گروه کانونی استفاده شد و به همین منظور تعداد 11 نفر از خبرگان و متخصصین حوزه‌های جذب و ارتقاء در هریک از مؤسسات پنجگانه به عنوان مشارکت‌کننده در گروه کانونی انتخاب شدند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات: یافته‌های پژوهش نشان داد که برخی از شاخص‌ها و مؤلفه‌های احصاء شده در هریک از الگوهای پنجگانه مشترک هستند و براین اساس، الگوی مفهومی مشترکی برای همه مؤسسات بدست آمد، علاوه بر این، برای هریک از مراکز پنجگانه نیز الگویی متناسب با ویژگی‌ها و مأموریت آن مرکز بدست آمد. در نهایت براساس یافته‌ها نیز چهار سناریو برای تحقق مأموریت گرایی در مؤسسات پژوهشی ارائه شد.

نوآوری و اصالت: اعتبار یابی و تدوین الگو در راستای مأموریت گرایی مؤسسات پژوهشی

کلیدواژه‌ها:

طراحی الگو، جذب، ارتقاء، جبران خدمت، مؤسسات پژوهشی، رویکرد سناریویی



Extended abstract

1. Introduction: The difference in the typology of knowledge and subsequent research traditions has led to the division of research centers based on their mission traditions. Therefore, the framework for dividing the country's research centers and institutions based on their mission was formed into five classes, which include: a) scientific-fundamental institutions (research institutions whose activities are focused on the pure development of science), b) technological and industrial research institutions research institutes that are established with the aim of developing a particular technology or development of a particular industry), c) problem-oriented research institutes (research institutes that are established with the aim of solving a macro-technical social problem), d) research and technology institutes (these research institutes are generally They play the role of facilitation in order to make the efforts of technology companies towards innovation fruitful and their main focus is on development research in cooperation with small and large industries) and e) policy research centers and think tanks (research institutions that work on various topics such as politics environmental, military, social, technology and culture are involved in research and research policy and are generally formed around policy issues due to the government's need. The purpose of the research is that based on the aforementioned 5 classifications in research institutions, the patterns of recruitment, promotion, and compensation of Research faculty members The object to be examined.

2. Study method (Method: In the first step, an open-ended questionnaire with three questions was used regarding faculty members' recruitment, promotion, and compensation s. The method of implementing the research tool was that first the questionnaire was provided in the Google form design and then it was provided to each of the participants in the research online. They used the comparative content analysis method to analyze the data. The researchers placed the obtained codes in classes or sub-categories and then placed the sub-categories under the main classes or categories specified in advance. Based on this, 3 main categories were obtained, which were presented in the form of six models of recruitment, promotion, and compensation of services and a common conceptual model. In the second step, the focus group method was used to check the validity of the obtained models. Based on this, the number 11 experts and specialists who had specialized and managerial records in the field of recruiting and changing the status of faculty members in each of the five classes of research institutions were selected; These people validated the patterns obtained in the first step of the research during two 4-hour sessions.

3. Results: The results of this article show that the important factors in retaining faculty members are the promotion and payment system, and one of the important challenges is the isomorphism and uniformity of the evaluation criteria for faculty members of various research institutions. In this article, efforts have been made to attract and promote faculty members. Faculty should be provided with models according to the mission of research institutions, and in these models, different criteria for recruitment and promotion should be considered. Also, in this article, we have shown that a part of service compensation is tied to rank and research performance (such as merit base, incentive base, and research fee) and another part, which is general welfare, is almost the same for faculty members of all institutions. On the other hand, the field investigations showed that the system of recruiting, promoting the rank of faculty members, and compensating them for their services per the mission-oriented approach has suffered damages and functional distortions that have caused problems in the higher education system and even beyond. Based on the findings and results of the study and presentation of the models, policy recommendations and operational



suggestions are presented to modify the relevant documents and regulations regarding their compatibility with the mission of the institutions and the implementation of the models

. 4. **Conclusion Based** on the findings, four scenarios were presented for the realization of mission orientation in research institutions. Scenario one: using the capacity of current regulations to realize the mission orientation of research institutions Scenario Two: Amending existing regulations to realize mission orientation in research institutions Scenario three: Establishing separate regulations for each of the research institutes Scenario four (surprising): change in the existential philosophy of research institutes and the governance of the higher education system

5. **Funding:** This research has been done with the support of the country's science policy research center.

6. **Authors' contribution:** The contribution of the authors can be calculated following the executive policy of the regulation on the promotion of faculty members of universities and higher education institutions.

7- **Conflict of interest:** Authors declared no conflict of interest

8. **Acknowledgments:** We would like to thank the research deputy of the research institutions who accompanied us in this research

**مقدمه:**

امروزه تحقیقات به بخش مهم و جدایی ناپذیر آموزش عالی تبدیل شده است، به طوری که در اغلب کشورهای جهان سهم فزاینده‌ای از بودجه کشورها به تحقیقات اختصاص دارد. از این رو و در راستای انجام وظایف پژوهشی یکی از راه‌حل‌های نهادی اغلب کشورها، تأسیس مراکز، مؤسسات و دانشگاه‌های پژوهشی و به دنبال آن ایجاد گروه‌های تحقیقاتی است. از سوی دیگر تفاوت در گونه شناسی دانش و متعاقب آن سنت‌های پژوهشی باعث تقسیم‌بندی مراکز پژوهشی بر اساس سنت‌های مأموریت‌گرایی آن‌ها شده است. (Vabø, Alvsvåg., Kyvik., & Reymert; 2016) بر این اساس، چارچوب تقسیم‌بندی مراکز و مؤسسات پژوهشی کشور بر اساس نوع مأموریت آن‌ها در پنج طبقه شکل گرفت که شامل: الف) مؤسسات علمی-بنیادی (مؤسسات پژوهشی که تمرکز فعالیت‌هایشان بر توسعه محض علوم است)، ب) مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی (مؤسسات پژوهشی که باهدف توسعه یک فناوری به‌خصوص و یا توسعه یک صنعت به‌خصوص ایجاد می‌شوند)، ج) مؤسسات پژوهشی مسئله محور (مؤسسات پژوهشی که باهدف حل یک مسئله کلان فنی اجتماعی ایجاد می‌شوند)، د) مؤسسات پژوهش و فناوری (این مؤسسات پژوهشی عموماً نقش تسهیل‌کنندگی در راستای تمرینش کردن تلاش‌های شرکت‌های فناوری به سمت نوآوری را ایفا می‌کنند و تمرکز عمده آن‌ها بر پژوهش‌های توسعه‌ای در همکاری با صنایع کوچک و بزرگ است) و ه) مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر (مؤسسات پژوهشی که در زمینه موضوعات مختلف نظیر سیاست زیست‌محیطی، نظامی، اجتماعی، فناوری و فرهنگ به تحقیق و سیاست پژوهشی می‌پردازند و عموماً به دلیل

نیاز دولتی حول موضوعات سیاستی شکل می‌گیرند) (Ghazi Nouri, Nasri., Radaei., 2021) توجه به فرایند جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی برای ساختن یک مؤسسه و دانشگاه کارآمد، نقش اساسی ایفا می‌کند (Mushemeza, 2016)، چراکه اعضای هیئت‌علمی، سنگ بنای آموزش، پژوهش و خدمات‌رسانی و به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در فرایند ارتقاء و تضمین کیفیت نظام آموزش عالی به شمار می‌روند. (Shafian, Salajegheh & Shaterjalali etall., 2021) بر این اساس، توجه به‌نظام جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی می‌تواند نقش حیاتی در حفظ و ارتقاء کیفیت آموزشی و عملکرد پژوهشی دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی داشته باشد. (Shaterjalali etall., 2021)

فرایند جذب و استخدام به‌عنوان تلاش‌های جمعی یک سازمان در راستای شناسایی، جذب و تأثیرگذاری بر انتخاب متقاضیان شایسته تعریف می‌شود. به همین دلیل است که جذب و استخدام افراد شایسته همواره به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های رهبران آکادمیک برای دستیابی به تعالی سازمانی قلمداد می‌شود. (Henningsson, & Geschwind, 2022) در این خصوص اغلب دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی، اعضای هیئت‌علمی خود را ترجیحاً بر اساس معیارهای مرتبط با عملکرد پژوهشی آن‌ها جذب می‌کنند (Nicolalde, calvopina, medina, 2017): بنابراین برای جذب و استخدام اعضای هیئت‌علمی پژوهشی به‌صورت تخصصی، طراحی نظامی مناسب بیش‌ازپیش ضروری است. در کنار توجه به‌نظام جذب و استخدام اعضای هیئت‌علمی، سیاست‌گذاران نظام علم و فناوری در راستای اهداف و سیاست‌های علم و فناوری اقدام به تعریف وظایف اعضای هیئت‌علمی نیز کرده‌اند. در این خصوص یکی از ابزارهایی که می‌تواند در دستیابی به چنین هدفی مؤثر واقع شود، نظام ارتقاء اعضای هیئت‌علمی است (Shafian, Salajegheh, M., 2021): چراکه، یکی از عواملی که می‌تواند در حفظ و نگهداشت افراد در یک شغل مؤثر باشد، نظام ارتقاء است. به همین دلیل، فرصت‌های ارتقاء در کنار نظام پرداخت به‌عنوان دو عامل مهم در رضایت شغلی افراد در سازمان‌ها به شمار می‌روند (Metcalf, Rolfe, Stevens, Weale, 2005) در این خصوص شفیعیان و سلاجقه (2021) در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که نظام ارتقاء اعضای هیئت‌علمی با چالش‌هایی از قبیل ناسازگاری نمرات مربوط به فعالیت‌های اعضای هیئت‌علمی، داشتن نگاه یکسان به همه رشته‌ها، داشتن نگاه یکسان به همه دانشگاه‌ها و مؤسسات در مناطق جغرافیایی مختلف، فقدان پویایی در ساختار آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی و سهم پرنرنگ پژوهش مواجه است (Shafian, Salajegheh, 2021) بر این اساس، نظام ارتقاء بر رضایتمندی شغلی دانشگاهیان اثرگذار است و می‌تواند عامل مهمی در حفظ و نگهداشت و جلوگیری از ترک شغلی آن‌ها به شمار رود (Metcalf, Rolfe, Stevens etal 2005)، پژوهش‌های انجام‌شده در خارج از کشور نیز مؤید آن است که نظام ارتقاء اعضای هیئت‌علمی با مسائلی از قبیل تأکید بیش‌ازحد بر پژوهش به‌جای آموزش و پست‌های اجرایی اعضای هیئت‌علمی (کورت، 1999)، توجه کم به کیفیت و توجه کم به مسئولیت‌های آموزشی و

اداری اعضای هیئت‌علمی (اوشاگیمی، 1996) مواجه است (Metcalf, Rolfe, Stevens & etal, 2005) افزون بر نظام جذب و ارتقاء اعضای هیئت‌علمی، توجه به‌نظام جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان یکی دیگر از ابزارهای حیاتی مدیریت آکادمیک در راستای افزایش بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی، بهبود کارایی هزینه‌ها و افزایش تصور و درک عمومی آن‌ها از مؤسسات آموزش عالی است (Sutton, Bergerson, 2001) نظام جبران خدمت که باید بر اساس مؤلفه‌هایی از قبیل عدالت و انعطاف‌پذیری در پرداخت، شرایط محیط کار، ویژگی‌های شغل، توان مالی سازمان و ایجاد انگیزه در کارکنان باشد تا از ترک شغلی و جابه‌جایی آن‌ها جلوگیری کند (Mleki, Faghihi, Mirsepassi, 2021). در این خصوص طبق بررسی‌های مالکی، ناظمی و زمانی (1395) عملکرد نهادهای رسمی و قوانین و مقررات حاکم بر کشور حاکی از ناکارآمدی نظام جبران خدمت است (Maleki, Nazemi, Zamani, 2012): اما عوامل مختلفی در سطح سازمانی و فردی می‌تواند باعث ایجاد شکاف در نظام جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی شود که از جمله آن‌ها می‌توان به میزان بودجه یک مؤسسه و ساختار نظام جبران خدمت مؤسسه (در سطح سازمانی) و سابقه، رتبه علمی، بهره‌وری علمی، میزان دستمزد در بازار یک‌رشته، توانایی در جذب کمک‌هزینه‌های خارجی، پست‌های اجرایی و حجم مسئولیت‌های آموزشی و پژوهشی عضو هیئت‌علمی (در سطح فردی) اشاره

1. Court

2. Oshagbemi



کرد. در این خصوص، مطالعات تجربی (لويس، 1996؛ تاکمن و تاکمن، 1976) نیز مؤید این نکته است که بهترین عامل پیش‌بینی کننده حقوق یک عضو هیئت‌علمی با هر مرتبه علمی، میزان سابقه او و همچنین تعداد مقالات منتشر شده وی است (Sutton, Bergerson, 2001): بنابراین نظام جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی یک مؤسسه تأثیر عمده‌ای بر میزان موفقیت و کیفیت آتی آن مؤسسه خواهد داشت. با توجه به اینکه توسعه همه‌جانبه و پایدار کشورها و رقابت آن‌ها برای کسب جایگاه برتر در حوزه علم و فناوری در گرو کارآمدی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی است و در این میان نقش اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان مهم‌ترین رکن در ارتقاء و تضمین کیفیت حوزه علم و فناوری انکارناپذیر است؛ لذا سیاست‌گذاران حوزه علم و فناوری به دنبال تدوین و تنظیم سازوکارهای استاندارد در خصوص نحوه جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی مراکز آموزش عالی و مؤسسات پژوهشی بوده‌اند (SHafian, Salajegheh, 2021) باوجود اهمیت تدوین چنین نظام‌هایی در حوزه علم و فناوری، اما عدم در نظر گرفتن تفاوت بین مأموریت و کارکردهای هریک از مؤسسات پژوهشی با دانشگاهی و همچنین یکسان در نظر گرفتن فرایند جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی بدون توجه به ماهیت و کارکردهای هریک از مراکز پژوهشی، می‌تواند چالش‌هایی را برای مراکز و مؤسسات پژوهشی به همراه داشته باشد؛ به همین دلیل دایموند^۳ (1993) معتقد است که وجود یک استاندارد مشترک برای ارزیابی همه اعضای هیئت‌علمی دور از واقعیت است و می‌تواند باعث کاهش کیفیت و کارایی مؤسسات شود. (Sutton, Bergerson, 2001)

براین اساس و با توجه به اینکه که مأموریت و کارکردهای هریک از مؤسسات پژوهشی با دانشگاهی متفاوت است. تدوین الگویی برای جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی پژوهشی متناسب با رویکرد و مأموریت هر یک از مراکز و مؤسسات پژوهشی بیش‌ازپیش احساس می‌شود، بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر، تدوین الگویی برای جذب و استخدام، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی مؤسسات پژوهشی کشور بر اساس چارچوب مأموریت‌گرایی آن‌ها با توجه به دیدگاه‌ها و نقطه نظرات اعضای هیئت‌علمی این مؤسسات پژوهشی و خبرگان و متخصصان این حوزه بود. با توجه به هدف اصلی، سؤال‌هایی که پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به آن است عبارت‌اند از:

1. الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی در مؤسسات پژوهشی علمی - بنیادی باید از چه شاخص‌هایی برخوردار باشد؟
2. الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی باید از چه شاخص‌هایی برخوردار باشد؟
3. الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید از چه شاخص‌هایی برخوردار باشد؟
4. الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری باید از چه شاخص‌هایی برخوردار باشد؟
5. الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر باید از چه شاخص‌هایی برخوردار باشد؟
6. الگوی مفهومی مشترک مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت‌گرایی آن‌ها باید از چه شاخص‌هایی برخوردار باشد؟

روش‌شناسی :

با توجه به اینکه هدف ما در گام اول این پژوهش، بررسی نقطه نظرات دقیق اعضای هیئت‌علمی شاغل در هریک از مؤسسات پژوهشی کشور پیرامون شاخص‌ها و ویژگی‌های یک الگوی مطلوب در حوزه جذب، ارتقاء و جبران خدمت بود، بنابراین از رویکرد کیفی و روش پیمایش کیفی استفاده کردیم. روش پیمایش کیفی شامل مجموعه‌ای از سؤال‌های باز پاسخ است که توسط پژوهشگر یا پژوهشگران با محوریت یک موضوع خاص طراحی می‌شود و مشارکت‌کنندگان در پژوهش اقدام به نوشتن پاسخ به زبان خود می‌کنند (پیمایش کیفی به دو شیوه استقرایی و قیاسی انجام می‌شود. با توجه به اینکه در گام اول پژوهش، ابعاد اصلی (جذب، ارتقاء (آموزشی، پژوهشی و اجرایی)، جبران خدمات) از قبل مشخص شده بود و پژوهشگران صرفاً به دنبال پیدا کردن شواهدی برای هریک از ابعاد از پیش تعریف شده بودند؛ بنابراین از روش پیمایش کیفی از نوع قیاسی استفاده کردند. مشارکت‌کنندگان در پژوهش، شامل اعضای هیئت‌علمی شاغل در هریک از مؤسسات پژوهشی کشور بودند که بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع ملاکی^۴ و بر اساس ملاک برخورداری از سابقه در تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی - آزمایشی و رسمی - قطعی و یا ارتقاء از استادیاری به دانشیاری و استاد تمامی، اقدام به انتخاب مشارکت‌کنندگان در هریک از پنج طبقه مؤسسات پژوهشی کشور کردند. تعداد مشارکت‌کنندگان در پیمایش کیفی به عواملی از قبیل دامنه و گستردگی موضوع پژوهش، سؤال‌های پژوهش، خصوصیات و تنوع مشارکت‌کنندگان و جزئیات پاسخ افراد و میزان اشباع در یافته‌ها بستگی دارد (Braun, Clarke, Boulton, Davey & McEvoy 2020) (Nazarzadehzare, 2022) بنابراین با توجه به عمق پاسخ هریک از مشارکت‌کنندگان در پژوهش و اشباع در یافته‌ها، تعداد 50 نفر از اعضای هیئت‌علمی شاغل در هریک از مؤسسات پژوهشی کشور (از هر یک از طبقات پنج‌گانه 10 نفر)، به‌عنوان مشارکت‌کنندگان در پژوهش انتخاب شدند، به دلیل تعداد زیاد مشارکت‌کنندگان در جدول (1) مشخصات برخی از آن‌ها به‌عنوان نمونه ارائه شده است.

1. Lewis

2. Tuckman & Tuckman

3. Diamond

4. Criterion Sampling



جدول ۱: مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

شماره مشارکت‌کننده	جنسیت	رشته تحصیلی	مرتبۀ علمی	گروه پژوهشی	مؤسسه یا مرکز پژوهشی محل خدمت	نوع مؤسسه یا مرکز پژوهشی بر اساس مأموریت‌گرایی
ش. ۱	مرد	آینده‌پژوهی	استادیار	آینده علم، فناوری و نوآوری	مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور	مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر
ش. ۳	زن	مهندسی عمران	استادیار	سیاست نوآوری	پژوهشگاه مطالعات فناوری	مؤسسات پژوهش و فناوری
ش. ۷	مرد	فیزیک	استاد تمام	فیزیک نظری	پژوهشگاه دانش‌های بنیادی	مؤسسات علمی-بنیادی
ش. ۸	مرد	مهندسی شیمی	استادیار	مهندسی شیمی	پژوهشگاه شیمی و مهندسی شیمی	مؤسسات فناوریانه و صنعتی
ش. ۱۶	مرد	مهندسی عمران	استاد تمام	مهندسی زلزله‌شناسی	پژوهشگاه بین‌المللی زلزله‌شناسی	مؤسسات مسئله محور

برای گردآوری داده‌ها در گام اول پژوهش، از یک پرسشنامه باز پاسخ سه سؤالی پیرامون جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی استفاده شد. نحوه پیاده‌سازی ابزار پژوهش به این صورت بود که ابتدا پرسشنامه در محیط گوگل فرم ۱ طراحی و سپس به‌صورت اینترنتی در اختیار هریک از مشارکت‌کنندگان در پژوهش قرار داده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده، پژوهشگران از روش تحلیل محتوای قیاسی استفاده کردند. براین اساس، پژوهشگران با توجه به ابعاد از قبل مشخص شده اقدام به شناسایی عبارات و کلمات بیان‌شده در پاسخ هریک از مشارکت‌کنندگان در قالب کدهای باز کردند و تلاش داشتند که کدهای به‌دست‌آمده را در طبقات یا مقوله‌های فرعی قرار دهند و در ادامه مقوله‌های فرعی را در ذیل طبقات یا مقوله‌های اصلی از قبل مشخص شده، قرار دهند. بر این اساس، در مجموع تعداد ۸۱۲ کدباز و ۸ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی به دست آمد که در قالب شش الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات و یک الگوی مفهومی مشترک ارائه شدند. در گام دوم از پژوهش، با توجه به اینکه هدف ما اعتبار یابی الگوهای به‌دست‌آمده از گام قبلی بود و با توجه به اینکه دستیابی به یک اجماع یا اتفاق نظر میان گروهی از خبرگان و متخصصین درباره مسئله مورد مطالعه مهم بود، بنابراین از روش گروه‌های کانونی برای بررسی اعتبار الگوهای به‌دست‌آمده، استفاده شد. روش گروه کانونی به‌عنوان یکی از ابزارهایی است که به کمک آن پژوهشگران می‌توانند نظر مشترک افراد را نسبت به پدیده مورد مطالعه بررسی کنند، شناخته می‌شود. برای انجام جلسه گروه کانونی، در آغاز باید نسبت به انتخاب افراد خبره و مطلع نسبت به موضوع و پدیده مدنظر، اقدام کرد که معمولاً بین ۶ تا ۱۲ نفر برای گروه کانونی مناسب هستند (Arasti, Akbari, Bazargan, 2009; Nouri, Mohammadi, 2012; joker, Karimpour, 2014). بر این اساس، تعداد ۱۱ نفر از خبرگان و متخصصانی که از سوابق تخصصی و مدیریتی در زمینه جذب و تبدیل وضعیت اعضای هیئت‌علمی در هریک از طبقات پنج‌گانه از مؤسسات پژوهشی برخوردار بودند، انتخاب شدند؛ یعنی کسانی به‌عنوان خبره و متخصص انتخاب شدند که نه تنها بیشترین اطلاعات را در مورد جذب، ارتقاء و جبران خدمات داشتند، بلکه از سوابق مدیریتی لازم در این زمینه نیز برخوردار بودند. این افراد در طی دو جلسه ۴ ساعته اقدام به اعتبار یابی الگوهای به‌دست‌آمده در گام اول پژوهش کردند.

یافته‌های پژوهش:

یافته‌های سؤال اول پژوهش: الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی در مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی باید از چه شاخص‌هایی برخوردار باشد؟

بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه باز پاسخ، از ۱۳۵ کد استخراج‌شده از پاسخ مشارکت‌کنندگان در گام اول پژوهش پیرامون الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی در مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی، ۲۷ کد به شاخص‌های جذب، ۵۹ کد به شاخص‌های ارتقاء و ۴۹ کد به شاخص‌های جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی در مؤسسات پژوهشی علمی-بنیادی اختصاص داشت. در مجموع، این تعداد کد در هفت مقوله فرعی شامل: توانمندی علمی-پژوهشی، ماده آموزشی، ماده پژوهشی، ماده اجرایی، پرداخت‌ها، جوایز و پاداش و مزایا و رفاهیات و همچنین سه مقوله اصلی شامل: شاخص‌های جذب، شاخص‌های ارتقاء و شاخص‌های جبران خدمت دسته‌بندی شدند که در جدول (۲) نشان داده شده است.

^۱. Google form



جدول 2: کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات در مؤسسات پژوهشی علمی - بنیادی

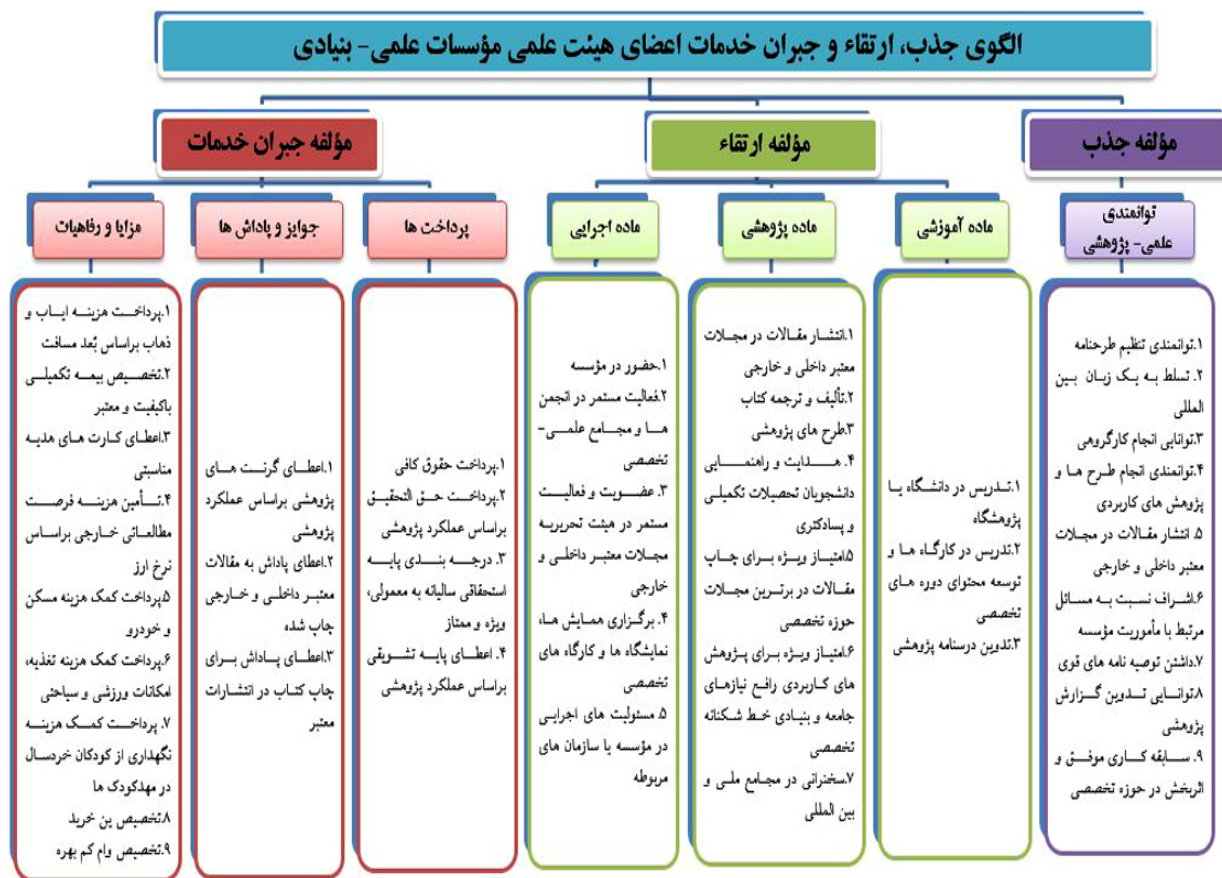
پدیده اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	زیر مقوله‌ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات علمی - بنیادی	شاخص‌های جذب هیئت علمی	توانمندی علمی - پژوهشی	توانمندی تدوین طرح نامه پژوهشی	ش 10/ش 12/ش 13/ ش 14/ش 35/ش 37	6	27
			توانمندی انجام پژوهش‌های علمی - بنیادی	ش 10/ش 12/ش 35/ ش 37	4	
			تسلط به یک‌زبان بین‌المللی	ش 11/ش 12/ش 14/ ش 35/ش 36/ش 37	6	
			توانایی انجام کارگروهی	ش 11/ش 12/ش 14/ ش 37	4	
			توانایی تدوین گزارش پژوهشی	ش 9/ش 13	2	
	ماده آموزشی	ماده آموزشی	سابقه کاری در حوزه تخصصی	ش 9/ش 36	2	59
			اشراف نسبت به مسائل مرتبط با مأموریت مؤسسه	ش 9/ش 10/ش 14	3	
			تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه	ش 7/ش 13/ش 14/ ش 35/ش 37	5	
			تدوین درس‌نامه پژوهشی	ش 7/ش 12	2	
			انتشار مقالات در مجلات داخلی و خارجی	ش 11/ش 12/ش 35/ ش 37	4	
شاخص‌های ارتقاء هیئت علمی	ماده پژوهشی	امتیاز ویژه برای مقالات JCR و Q1	ش 7/ش 10/ش 12	3	59	
		امتیاز ویژه برای پژوهش‌های کاربردی و اصیل	ش 7/ش 9/ش 10/ ش 13/ش 14/ش 37	6		
		سخنرانی در همایش‌ها و مجامع بین‌المللی	ش 7/ش 12/ش 37	3		
		هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتری	ش 7/ش 10/ش 11/ ش 12/ش 13	5		
		طرح‌های پژوهشی	ش 11/ش 12/ش 14/ ش 35/ش 36/ش 37	6		
ماده اجرایی	ماده اجرایی	تألیف و ترجمه کتاب	ش 10/ش 11/ش 12/ ش 14/ش 35	5	7	
		حضور کافی در مؤسسه	ش 9/ش 10/ش 12/ ش 35/ش 36/ش 37	6		
		فعالیت مستمر در انجمن‌ها و مجامع علمی - تخصصی	ش 9/ش 10/ش 11/ ش 12/ش 35/ش 36	7		



جمع فراوانی	فراوانی هر کد	شماره شرکت کننده	زیر مقوله‌ها	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی	پدیده اصلی
		ش 37				
5	ش 11/ش 12/ش 35/ش 37		عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی			
7	ش 9/ش 10/ش 11/ش 12/ش 14/ش 35/ش 36		برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی			
3	ش 7/ش 35/ش 36		پرداخت حقوق کافی			
3	ش 10/ش 12/ش 13		اعطای پایه تشویقی بر اساس عملکرد پژوهشی	پرداخت‌ها		
7	ش 7/ش 10/ش 11/ش 12/ش 13/ش 14/ش 36		پرداخت حق‌التحقیق بر اساس عملکرد پژوهشی	شاخص‌های میزان خدمت هیئت علمی		
8	ش 7/ش 9/ش 10/ش 11/ش 12/ش 14/ش 36		اعطای گرنت‌های پژوهشی بر اساس عملکرد	جوایز و پاداش		
49	ش 7/ش 9/ش 10/ش 11/ش 13/ش 14/ش 35/ش 36		اعطای پاداش به مقالات معتبر داخلی و خارجی			
2	ش 11/ش 35		اعطای پاداش برای انتشار کتاب معتبر			
6	ش 10/ش 12/ش 13/ش 14/ش 35/ش 36		پرداخت هزینه ایاب و ذهاب بر اساس بُعد مسافت			
4	ش 12/ش 13/ش 35/ش 36		تخصیص بیمه باکیفیت و معتبر	جوایز و رفاهیات		
4	ش 10/ش 12/ش 13/ش 36		اعطای کارت‌های هدیه مناسبی			
2	ش 7/ش 37		پرداخت کمک‌هزینه مسکن			
2	ش 7/ش 10		تأمین هزینه فرصت مطالعاتی خارجی بر اساس نرخ ارز			

اعتبار یابی الگوی مؤسسات پژوهشی علمی - بنیادی

پس از احصای الگوی اولیه مؤسسات پژوهشی علمی - بنیادی در گام اول، پژوهشگران با استفاده از روش گروه کانونی به دنبال اعتبار یابی الگوی به دست آمده بودند. روش تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در نشست گروه کانونی بدین صورت بود که پس از آنکه اعضای جلسه گروه کانونی همگی در مورد تمامی سؤال‌ها و اجزای الگوهای اولیه اظهار نظر کردند، نقطه نظرات آن‌ها جمع‌بندی و مجدداً توسط مدیر گروه کانونی مطرح می‌شد. پس از آنکه اتفاق نظر پیرامون مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو صورت می‌گرفت، نتیجه در الگو منعکس می‌گردید، در مجموع پس از آنکه کفایت بحث و تبادل نظر پیرامون الگو حاصل شد، نشست گروه کانونی خاتمه یافت. بر این اساس، نظرات اصلاحی که مورد پذیرش اکثریت متخصصان و خبرگان بودند در نسخه نهایی الگوی مؤسسات پژوهشی علمی - بنیادی اعمال گردید و کفایت نظری الگو به اتفاق آراء مورد تصدیق و تأیید قرار گرفت (شکل 1).



شکل ۱: الگوی اعتبار یابی شده مؤسسات پژوهشی علمی - بنیادی

یافته های سؤال دوم پژوهش: الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی باید از چه شاخص هایی برخوردار باشد؟

بر اساس یافته های حاصل از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه باز پاسخ، از ۱۶۱ کد استخراج شده از پاسخ مشارکت کنندگان در پژوهش پیرامون الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی، ۴۸ کد به شاخص های جذب، ۷۰ کد به شاخص های ارتقاء و ۴۱ کد به شاخص های جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی اختصاص داشت. در مجموع، این تعداد کد در هشت مقوله فرعی شامل: توانمندی علمی- پژوهشی، توانمندی فناوری، ماده آموزشی، ماده پژوهشی، ماده اجرایی، پرداخت ها، جوایز و پاداش و مزایا و رفاهیات و همچنین سه مقوله اصلی شامل: شاخص های جذب، شاخص های ارتقاء و شاخص های جبران خدمات دسته بندی شدند که در جدول (۳) نشان داده شده است



جدول 3: کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی

جمع فراوانی	فراوانی هر کد	شماره شرکت کننده	زیر مقوله‌ها	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی	پدیده اصلی
48	8	ش 8/ش 19/ش 22/ش 23/ش 26/ش 27/ش 30/ش 33	توانمندی تدوین طرح نامه فناورانه و صنعتی	توانمندی علمی-پژوهشی	شاخص‌های جذب هیئت‌علمی	الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمت اعضای هیئت‌علمی مؤسسات فناورانه و صنعتی
	6	ش 8/ش 19/ش 22/ش 23/ش 26/ش 27	توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی			
	6	ش 19/ش 23/ش 26/ش 28/ش 30/ش 33	تسلط به یک‌زبان بین‌المللی			
	8	ش 8/ش 19/ش 22/ش 23/ش 26/ش 27/ش 28/ش 33	توانایی انجام کارگروهی			
	4	ش 19/ش 23/ش 30/ش 31	انتشار مقاله در مجلات معتبر بین‌المللی			
	4	ش 26/ش 27/ش 28/ش 31	توانایی اجرای طرح‌های پژوهشی و صنعتی			
	3	ش 19/ش 23/ش 33	سوابق تجاری‌سازی طرح‌های فناورانه			
	2	ش 30/ش 33	داشتن ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌ربط			
	7	ش 19/ش 22/ش 26/ش 27/ش 28/ش 30/ش 33	تجربه کار در حوزه صنعت			
	4	ش 28/ش 30/ش 31/ش 33	تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه			
70	3	ش 8/ش 30/ش 31	تدوین درس‌نامه پژوهشی	ماده آموزشی	شاخص‌های ارتقاء هیئت‌علمی	ماده پژوهشی
	5	ش 19/ش 26/ش 27/ش 28/ش 33	تدریس در دوره‌ها یا کارگاه‌های تخصصی			
	10	ش 8/ش 19/ش 22/ش 23/ش 26/ش 27/ش 28/ش 30/ش 31/ش 33	انتشار مقالات در مجلات معتبر داخلی و بین‌المللی			
	8	ش 19/ش 23/ش 26/ش 27/ش 28/ش 30/ش 31/ش 33	امتیاز ویژه برای ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌ربط			
	2	ش 27/ش 33	امتیاز ویژه برای تجاری‌سازی دستاوردهای فناورانه با تأیید مراجع ذی‌ربط			
	2	ش 26/ش 28	هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتری			
	8	ش 19/ش 23/ش 26/ش 27/ش 28/ش 30/ش 31/ش 33	امتیاز ویژه برای پژوهش‌های کاربردی اثرگذار			
	6	ش 23/ش 26/ش 27/ش 28/ش 31/ش 33	تألیف و ترجمه کتاب			
	4	ش 23/ش 30/ش 31/ش 33	طرح‌های پژوهشی			
	8	ش 19/ش 22/ش 23/ش 26/ش 27/ش 28	اخذ گرنت‌های صنعتی و پژوهشی			



جمع فراوانی	فراوانی هر کد	شماره شرکت کننده	زیر مقوله‌ها	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی	پدیده اصلی
		ش 30/ش 33				
4		ش 23/ش 30/ش 31/ش 33	حضور کافی در مؤسسه			
4		ش 28/ش 30/ش 31/ش 33	فعالیت مستمر در انجمن‌ها و مجامع علمی- تخصصی	ماده آموزشی		
3		ش 30/ش 31/ش 33	عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و بین‌المللی			
7		ش 8/ش 22/ش 23/ش 26/ش 27/ش 31/ش 33	برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی			
2		ش 19/ش 33	پرداخت حقوق کافی	پرداخت‌ها		
4		ش 19/ش 22/ش 26/ش 31	پرداخت حق‌التحقیق بر اساس عملکرد پژوهشی			
7		ش 8/ش 22/ش 23/ش 26/ش 27/ش 30/ش 33	اعطای گرنت‌های پژوهشی بر اساس عملکرد پژوهشی		شاخص‌های جبران خدمت هیئت‌علمی	
5		ش 22/ش 26/ش 27/ش 30/ش 33	اعطای پاداش به مقالات داخلی و خارجی منتشرشده	جوایز و پاداش		
41	4	ش 26/ش 27/ش 28/ش 30/ش 31	اعطای پاداش برای ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌ربط			
2		ش 19/ش 31	اعطای پاداش برای تجاری‌سازی طرح فناور			
5		ش 26/ش 27/ش 28/ش 31/ش 33	پرداخت هزینه ایاب و ذهاب بر اساس بعد مسافت		بازیا و رفاهیات	
5		ش 8/ش 26/ش 27/ش 31/ش 33	تخصیص بیمه باکیفیت و معتبر			
4		ش 26/ش 27/ش 31/ش 33	اعطای کارت‌های هدیه مناسبتی			
3		ش 22/ش 23/ش 31	پرداخت کمک‌هزینه مسکن			

اعتبار یابی الگوی مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی

پس از احصای الگوی اولیه مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی در گام اول، پژوهشگران با استفاده از روش گروه کانونی به دنبال اعتبار یابی الگوی به‌دست‌آمده بودند. روش تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده در نشست گروه کانونی بدین صورت بود که پس از آنکه اعضای جلسه گروه کانونی همگی در مورد تمامی سؤال‌ها و اجزای الگوهای اولیه اظهار نظر کردند، نقطه نظرات آن‌ها جمع‌بندی و مجدداً توسط مدیر گروه کانونی مطرح می‌شد. پس از آنکه اتفاق نظر پیرامون مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو صورت می‌گرفت، نتیجه در الگو منعکس می‌گردید، در مجموع پس از آنکه کفایت بحث و تبادل نظر پیرامون الگو حاصل شد، نشست گروه کانونی خاتمه یافت. بر این اساس، نظرات اصلاحی که مورد پذیرش اکثریت متخصصان و خبرگان بودند در نسخه نهایی الگوی مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی اعمال گردید و کفایت نظری الگو به اتفاق آراء مورد تصدیق و تأیید قرار گرفت (شکل 2).



شکل ۲: الگوی اعتبار یابی شده مؤسسات پژوهشی فناورانه و صنعتی

یافته های سؤال سوم پژوهش: الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور باید از چه شاخص هایی برخوردار باشد؟

بر اساس یافته های حاصل از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه باز پاسخ، از ۱۶۸ کد استخراج شده از پاسخ مشارکت کنندگان در پژوهش پیرامون الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور، ۵۰ کد به شاخص های جذب، ۶۵ کد به شاخص های ارتقاء و ۵۳ کد به شاخص های جبران خدمت اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهشی مسئله محور اختصاص داشت. در مجموع، این تعداد کد در هفت مقوله فرعی شامل: توانمندی علمی- پژوهشی، ماده آموزشی، ماده پژوهشی، ماده اجرایی، پرداخت ها، جوایز و پاداش و مزایا و رفاهیات و همچنین سه مقوله اصلی شامل: شاخص های جذب، شاخص های ارتقاء و شاخص های جبران خدمت دسته بندی شدند که در جدول (۴) نشان داده شده است.



جدول 4: کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات مؤسسات پژوهشی مسئله محور

جمع فراوانی فراوانی هر کد	شماره شرکت کننده	زیر مقوله‌ها	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی	پدیده اصلی
5	ش 17/ش 21/ش 38/ش 41/ش 49	توانمندی تدوین طرح نامه پژوهشی			
8	ش 17/ش 21/ش 34/ش 38/ش 40/ش 41/ش 43/ش 49	توانمندی انجام پژوهش‌های بنیادی - کاربردی			
8	ش 17/ش 21/ش 34/ش 38/ش 40/ش 41/ش 43/ش 49	تسلط به یک‌زبان بین‌المللی	توانمندی علمی - پژوهشی	شاخص‌های جذب هیئت علمی	
50	ش 17/ش 21/ش 34/ش 38/ش 40/ش 41/ش 43/ش 49	توانایی انجام کارگروهی			
3	ش 40/ش 43/ش 50	توانایی تدوین گزارش پژوهشی			
5	ش 16/ش 34/ش 40/ش 43/ش 49	انتشار مقاله در مجلات معتبر داخلی و بین‌المللی			
7	ش 16/ش 21/ش 40/ش 41/ش 43/ش 49/ش 50	برخورداری از سوابق پژوهش‌های کاربردی در راستای مأموریت مؤسسه			
6	ش 16/ش 17/ش 21/ش 34/ش 38/ش 43	اشراف نسبت به مسائل مرتبط با مأموریت مؤسسه			
5	ش 16/ش 17/ش 40/ش 49/ش 50	تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه			
5	ش 17/ش 21/ش 34/ش 41/ش 50	ارائه دستاوردهای پژوهش در قالب پنل‌های تخصصی و سخنرانی علمی	ماده آموزشی		
4	ش 40/ش 41/ش 43/ش 49	تدوین درس‌نامه پژوهشی			
5	ش 16/ش 21/ش 38/ش 43/ش 50	انتشار مقالات در مجلات معتبر داخلی و خارجی			
65	ش 21/ش 38	هدایت و راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پسادکتری			
5	ش 16/ش 17/ش 21/ش 34/ش 49	امتیاز ویژه به طرح‌های پژوهشی اصیل مربوط به مسائل کلان و ملی	ماده پژوهشی	شاخص‌های ارتقاء هیئت علمی	
5	ش 17/ش 34/ش 38/ش 40/ش 41	امتیاز ویژه برای شناسایی مسائل کلان در حوزه تخصصی و مشارکت در حل آن‌ها			
4	ش 38/ش 40/ش 41/ش 50	پژوهش‌های کاربردی			
2	ش 17/ش 38	تألیف و ترجمه کتاب			

الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهشی مسئله محور



جمع فراوانی فراوانی هر کد	شماره شرکت کننده	زیر مقوله‌ها	مقوله‌های فرعی مقوله‌های اصلی پدیده اصلی
7	ش 16/ش 17/ش 21 ش 41/ش 43/ش 49/ش 50	حضور کافی در مؤسسه	
6	ش 21/ش 38/ش 40 ش 41/ش 43/ش 49	فعالیت مستمر در انجمن‌ها و مجامع علمی - تخصصی	
8	ش 17/ش 21/ش 38 ش 40/ش 41/ش 43 ش 49/ش 50	عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی	ماده اجرایی
3	ش 16/ش 43/ش 49	مسئولیت‌های اجرایی در مؤسسه یا سازمان‌های مربوطه	
4	ش 34/ش 38/ش 40 ش 49	برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های حل مسئله	
5	ش 40/ش 41/ش 43 ش 49/ش 50	پرداخت حقوق کافی	پرداخت‌ها
5	ش 16/ش 38/ش 40 ش 41/ش 43	پرداخت حق‌التحقیق بر اساس عملکرد پژوهشی	شاخص‌های جبران خدمت هیئت علمی
7	ش 16/ش 17/ش 21 ش 40/ش 41/ش 43/ش 50	اعطای گرنت‌های پژوهشی بر اساس عملکرد	جوایز و پاداش
3	ش 16/ش 17/ش 40	اعطای پاداش برای طرح‌های پژوهشی کلان و ملی به کاربست رسیده	
6	ش 17/ش 21/ش 34 ش 40/ش 41/ش 43	اعطای پاداش به مقالات معتبر داخلی و خارجی	
56	ش 16/ش 40/ش 41 ش 43/ش 49	پرداخت هزینه ایاب و ذهاب بر اساس بُعد مسافت	
5	ش 16/ش 40/ش 41 ش 43/ش 50	تخصیص بیمه باکیفیت و معتبر	
7	ش 16/ش 17/ش 34 ش 40/ش 41/ش 43/ش 50	اعطای کارت‌های هدیه مناسبی	مزایا و رفاهیات
4	ش 16/ش 34/ش 43/ش 50	اعطای بن خرید	
3	ش 16/ش 17/ش 43	پرداخت کمک‌هزینه نگهداری از کودکان خردسال در مهدکودک	
3	ش 16/ش 17/ش 43	پرداخت کمک‌هزینه تغذیه، امکانات ورزشی و سیاحتی	
4	ش 16/ش 17/ش 43/ش 50	پرداخت کمک‌هزینه مسکن و خودرو	
3	ش 40/ش 43/ش 50	تأمین هزینه فرصت مطالعاتی خارجی بر اساس نرخ ارز	



اعتبار یابی الگوی مؤسسات پژوهشی مسئله محور

پس از احصای الگوی اولیه مؤسسات پژوهشی مسئله محور در گام اول، پژوهشگران با استفاده از روش گروه کانونی به دنبال اعتبار یابی الگوی به دست آمده بودند. روش تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده در نشست گروه کانونی بدین صورت بود که پس از آنکه اعضای جلسه گروه کانونی همگی در مورد تمامی سؤال ها و اجزای الگوهای اولیه اظهار نظر کردند، نقطه نظرات آن ها جمع بندی و مجدداً توسط مدیر گروه کانونی مطرح می شد. پس از آنکه اتفاق نظر پیرامون مؤلفه ها و شاخص های الگو صورت می گرفت، نتیجه در الگو منعکس می گردید، در مجموع پس از آنکه کفایت بحث و تبادل نظر پیرامون الگو حاصل شد، نشست گروه کانونی خاتمه یافت. بر این اساس، نظرات اصلاحی که مورد پذیرش اکثریت متخصصان و خبرگان بودند در نسخه نهایی الگوی مؤسسات پژوهشی مسئله محور اعمال گردید و کفایت نظری الگو به اتفاق آراء مورد تصدیق و تأیید قرار گرفت (شکل 3).



شکل 3: الگوی اعتبار یابی شده مؤسسات مسئله محور

یافته های سؤال چهارم پژوهش: الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری باید از چه شاخص هایی برخوردار باشد؟

بر اساس یافته های حاصل از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه باز پاسخ، از 188 کد استخراج شده از پاسخ مشارکت کنندگان در پژوهش پیرامون الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری، 49 کد به شاخص های جذب، 81 کد به شاخص های ارتقاء و 58 کد به شاخص های جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مؤسسات پژوهش و فناوری، اختصاص داشت. در مجموع، این تعداد کد در هشت مقوله فرعی شامل: توانمندی علمی- پژوهشی، توانمندی فناوری، ماده آموزشی، ماده پژوهشی، ماده اجرایی، پرداخت ها، جوایز و پاداش و مزایا و رفاهیات و همچنین سه مقوله اصلی شامل: شاخص های جذب، شاخص های ارتقاء و شاخص های جبران خدمات دسته بندی شدند که در جدول (5) نشان داده شده است.



جدول 5: کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات مؤسسات پژوهش و فناوری

پدیده اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	زیر مقوله‌ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهش و فناوری	شاخص‌های جذب هیئت علمی	توانمندی علمی-پژوهشی	توانمندی تدوین طرح نامه فناورانه	ش 3/ش 4/ش 5/ش 20	4	49
			توانایی ارائه نتایج تحقیقات در قالب مقاله و گزارش	ش 4/ش 42	2	
			تسلط به یک‌زبان بین‌المللی	ش 3/ش 4/ش 5/ش 15/ش 42/ش 47	6	
			توانایی انجام کارگروهی	ش 3/ش 4/ش 5/ش 42/ش 46/ش 47	6	
			شناخت مسائل پیرامون مأموریت مؤسسه	ش 4/ش 47	2	
	شاخص‌های ارتقاء	توانمندی فناوری	انتشار مقاله در مجلات معتبر بین‌المللی	ش 3/ش 20/ش 42/ش 47	4	
			توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی	ش 3/ش 5/ش 15/ش 18/ش 20/ش 46/ش 42	7	
			آشنایی با حوزه فناوری	ش 15/ش 45/ش 47	3	
			داشتن سوابق مرتبط با توسعه فناوری	ش 3	1	
			سابقه تجاری‌سازی طرح‌های فناورانه	ش 5/ش 15/ش 42	3	
شاخص‌های ارتقاء هیئت علمی	ماده آموزشی	داشتن ثبت اختراع با تائید مراجع ذی‌ربط	ش 3/ش 5/ش 15/ش 20/ش 42	5		
		تجربه کار در حوزه صنعت و فناوری	ش 3/ش 4/ش 20/ش 42/ش 45/ش 46	6		
		تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه	ش 3/ش 4/ش 18/ش 20/ش 46	5		
		تدریس در دوره‌ها یا کارگاه‌های تخصصی	ش 3/ش 20/ش 45	3		
		انتشار مقالات در مجلات معتبر بین‌المللی	ش 3/ش 4/ش 15/ش 20/ش 42/ش 47	6		
ماده پژوهشی	ماده پژوهشی	هدایت و راهنمایی دانشجویان	ش 20/ش 46	2	81	
		تحصیلات تکمیلی				



جمع فراوانی	فراوانی هر کد	شماره شرکت کننده	زیر مقوله‌ها	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی	پدیده اصلی
	7	ش 3/ش 4/ش 5/ش 15/ش 20/ش 42/ش 45	امتیاز ویژه برای ثبت اختراع با تائید مراجع ذی ربط			
	3	ش 3/ش 47/42	امتیاز ویژه برای تجاری‌سازی دستاوردهای فناورانه با تائید مراجع ذی ربط			
	3	ش 3/ش 42/ش 47	انعقاد قراردادهای صنعتی و پژوهشی			
	5	ش 3/ش 4/ش 5/ش 20/ش 42	تألیف و ترجمه کتاب			
	9	ش 4/ش 5/ش 15/ش 18/ش 20/ش 45/ش 42/ش 46/ش 47	امتیاز ویژه برای طرح‌های پژوهشی کاربردی معطوف به حل مسائل جامعه و صنعت			
	8	ش 3/ش 4/ش 5/ش 18/ش 20/ش 42/ش 45/ش 47	اخذ گزنت های صنعتی			
	9	ش 3/ش 4/ش 5/ش 15/ش 18/ش 20/ش 42/ش 46/ش 47	حضور در مؤسسه متناسب با حوزه فعالیت			
	3	ش 3/ش 18/ش 42	فعالیت مستمر در انجمن‌ها و نهادهای تخصصی			
	7	ش 3/ش 5/ش 15/ش 18/ش 20/ش 42/ش 45	عضویت و فعالیت مستمر در هیئت تحریریه مجلات معتبر	ماده اجرایی		
	7	ش 3/ش 5/ش 18/ش 20/ش 42/ش 45/ش 47	برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی			
	4	ش 4/ش 42/ش 45/ش 47	مسئولیت‌های اجرایی در مؤسسه یا سازمان‌های مربوطه			
	6	ش 3/ش 18/ش 42/ش 45/ش 46/ش 47	پرداخت حقوق کافی			
58	2	ش 15/ش 20	اختصاص پایه تشویقی بر اساس عملکرد	پرداخت‌ها		
	3	ش 3/ش 5/ش 20	پرداخت حق‌التحقیق بر اساس عملکرد پژوهشی		شاخص های جبران خدمت هیئت علمی	



جمع فراوانی	فراوانی هر کد	شماره شرکت کننده	زیر مقوله‌ها	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی	پدیده اصلی
	5	ش 3 / ش 5 / ش 15 / ش 20 / ش 45	اعطای گزینش‌های پژوهشی بر اساس عملکرد			
	6	ش 3 / ش 5 / ش 15 / ش 20 / ش 42 / ش 45	اعطای پاداش به مقالات داخلی و خارجی منتشرشده	پاداش و پاداش		
	2	ش 15 / ش 45	اعطای پاداش برای ثبت اختراع با تأیید مراجع ذی‌ربط			
	2	ش 15 / ش 20	اعطای پاداش برای همکاری و تعاملات پژوهشی بین‌المللی			
	5	ش 4 / ش 5 / ش 20 / ش 45	پرداخت هزینه ایاب و ذهاب بر اساس بُعد مسافت			
	4	ش 3 / ش 5 / ش 42 / ش 45	تخصیص بیمه باکیفیت و معتبر			
	5	ش 5 / ش 20 / ش 45 / ش 46 / ش 47	اعطای کارت‌های هدیه مناسبی	مزایا و رفاهیات		
	6	ش 3 / ش 18 / ش 42 / ش 45 / ش 46 / ش 47	پرداخت کمک‌هزینه مسکن			
	2	ش 45 / ش 47	تأمین هزینه فرصت مطالعاتی خارجی بر اساس نرخ ارز			
	4	ش 3 / ش 45 / ش 46 / ش 47	تخصیص بن خرید			
	2	ش 3 / ش 4	تخصیص وام کم‌بهره			

اعتبار یابی الگوی مؤسسات پژوهش و فناوری

پس از احصای الگوی اولیه مؤسسات پژوهش و فناوری در گام اول، پژوهشگران با استفاده از روش گروه کانونی به دنبال اعتبار یابی الگوی به‌دست‌آمده بودند. روش تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در نشست گروه کانونی بدین صورت بود که پس از آنکه اعضای جلسه گروه کانونی همگی در مورد تمامی سؤال‌ها و اجزای الگوهای اولیه اظهار نظر کردند، نقطه نظرات آن‌ها جمع‌بندی و مجدداً توسط مدیر گروه کانونی مطرح می‌شد. پس از آنکه اتفاق نظر پیرامون مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو صورت می‌گرفت، نتیجه در الگو منعکس می‌گردید، در مجموع پس از آنکه کفایت بحث و تبادل نظر پیرامون الگو حاصل شد، نشست گروه کانونی خاتمه یافت. بر این اساس، نظرات اصلاحی که مورد پذیرش اکثریت متخصصان و خبرگان بودند در نسخه نهایی الگوی مؤسسات پژوهش و فناوری اعمال گردید و کفایت نظری الگو به اتفاق آراء مورد تصدیق و تأیید قرار گرفت (شکل 4).

الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی مؤسسات پژوهش و فناوری



شکل 4: الگوی اعتبار یابی شده مؤسسات پژوهش و فناوری

یافته های سؤال پنجم پژوهش: الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر باید از چه شاخص هایی برخوردار باشد؟

بر اساس یافته های حاصل از تحلیل محتوای قیاسی پرسشنامه باز پاسخ، از 160 کد استخراج شده از پاسخ مشارکت کنندگان در پژوهش پیرامون الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر، 42 کد به شاخص های جذب، 64 کد به شاخص های ارتقاء و 54 کد به شاخص های جبران خدمات اعضای هیئت علمی در مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر اختصاص داشت. در مجموع، این تعداد کد در هفت مقوله فرعی شامل: توانمندی علمی- پژوهشی، ماده آموزشی، ماده پژوهشی، ماده اجرایی، پرداخت ها، جوایز و پاداش و مزایا و رفاهیات و همچنین سه مقوله اصلی شامل: شاخص های جذب، شاخص های ارتقاء و شاخص های جبران خدمات دسته بندی شدند که در جدول (6) نشان داده شده است.



جدول 6: کدهای باز، مقوله‌های فرعی و اصلی الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات مراکز سیاست پژوه

پدیده اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	زیر مقوله‌ها	شماره شرکت کننده	فراوانی هر کد	جمع فراوانی
الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر	شاخص‌های جذب هیئت علمی	توانمندی علمی-پژوهشی	توانمندی تدوین طرح نامه سیاستی	ش 2/ش 6/ش 24/ش 29/ش 39/ش 44/ش 48	7	42
			تسلط به یک‌زبان بین‌المللی	ش 2/ش 25/ش 39/ش 44/ش 48	5	
			توانمندی انجام پژوهش‌های کاربردی	ش 2/ش 25/ش 32/ش 44	4	
			توانایی انجام کارگروهی	ش 1/ش 2/ش 6/ش 25/ش 39/ش 44/ش 48	7	
			توانایی انجام طرح‌های پژوهشی	ش 2/ش 6/ش 39/ش 48	4	
	شاخص‌های ارتقاء هیئت علمی	ماده آموزشی	توانایی استخراج مقاله و تدوین گزارش سیاستی	ش 1/ش 24/ش 29/ش 32/ش 44/ش 48	6	64
			توانایی ارتباط با جامعه و صنعت	ش 1/ش 6/ش 25/ش 39/ش 44	5	
			آشنایی نسبت به مسائل و نیازها در راستای مأموریت‌های مؤسسه پژوهشی	ش 1/ش 6/ش 24/ش 32	4	
			تدریس در دانشگاه یا پژوهشگاه	ش 2/ش 6/ش 25/ش 32/ش 39	5	
			تدریس در دوره‌ها یا کارگاه‌های تخصصی	ش 1/ش 24/ش 29/ش 32/ش 44/ش 48	5	
ماده پژوهشی	ماده پژوهشی	انتشار مقالات در مجلات معتبر داخلی و خارجی	ش 1/ش 2/ش 6/ش 25/ش 39/ش 48	6	2	
		راهنمایی و مشاوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی	ش 6/ش 25	2		



جمع فراوانی	فراوانی هر کد	شماره شرکت کننده	زیر مقوله‌ها	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی	پدیده اصلی
	9	ش 1/ش 2/ش 6/ش 24/ش 25/ش 29/ش 32/ش 39/ش 48	امتیاز ویژه به گزارش‌های سیاستی با تأیید مراجع ذی‌ربط			
	5	ش 2/ش 6/ش 25/ش 44/ش 48	انجام طرح‌های پژوهشی مرتبط با مسائل حوزه علم و فناوری			
	3	ش 6/ش 25/ش 39	اخذ گزینت‌های پژوهشی			
	3	ش 1/ش 6/ش 39	تألیف و ترجمه کتاب			
	4	ش 1/ش 2/ش 6/ش 39	مسئله یابی			
	2	ش 25/ش 32	امتیاز ویژه برای طرح‌های منتج به حل مسائل کلان			
	5	ش 2/ش 25/ش 29/ش 39/ش 48	حضور مؤثر در مؤسسه پژوهشی			
	5	ش 1/ش 2/ش 6/ش 39/ش 48	فعالیت در انجمن‌ها و نهادهای تخصصی			
	5	ش 1/ش 2/ش 6/ش 29/ش 39	عضویت و فعالیت در هیئت تحریریه مجلات معتبر داخلی و خارجی	ماده اجرایی		
	3	ش 2/ش 29/ش 39	برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های تخصصی			
	3	ش 6/ش 32/ش 39	مسئولیت‌های اجرایی			
	3	ش 1/ش 29/ش 44	پرداخت حقوق کافی بر اساس مأموریت مؤسسه پژوهشی	پرداخت‌ها		
54	4	ش 1/ش 6/ش 25/ش 39	پرداخت حق‌التحقیق بر اساس عملکرد پژوهشی		شاخص‌های جبران خدمت هیئت علمی	
	4	ش 2/ش 6/ش 25/ش 48	اعطای گزینت‌های تشویقی	باز		



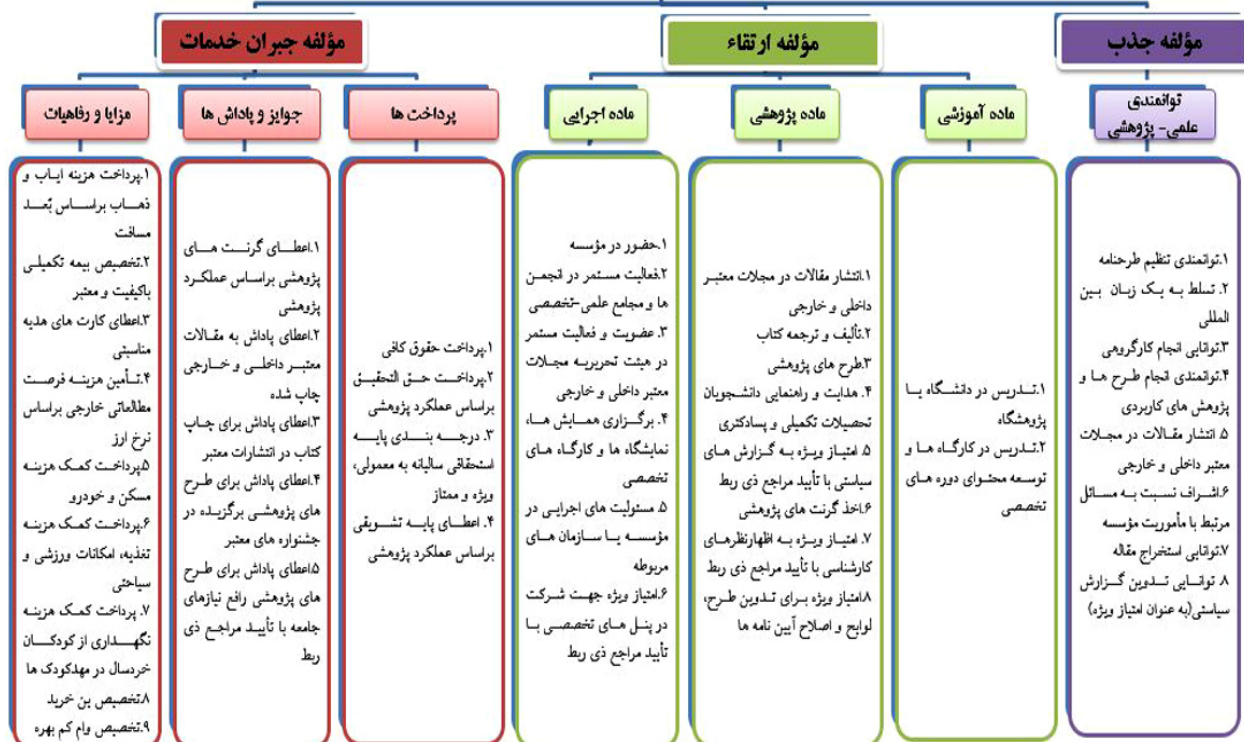
جمع فراوانی	فراوانی هر کد	شماره شرکت کننده	زیر مقوله‌ها	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی	پدیده اصلی
			بر اساس عملکرد			
			اعطای گرنت‌های پژوهشی			
3		ش 2/ش 6/ش 25	بر اساس عملکرد			
			اعطای پاداش به مقالات و کتاب‌های منتشرشده در مجلات و انتشارات معتبر			
5		ش 1/ش 2/ش 6/ش 24/ش 29	اعطای پاداش برای طرح‌های پژوهشی نافذ و اثرگذار			
4		ش 32/ش 29/ش 25/ش 44	پرداخت هزینه ایاب و ذهاب بر اساس بُعد مسافت			
4		ش 6/ش 25/ش 29/ش 39	تخصیص بیمه باکیفیت و معتبر			
9		ش 1/ش 2/ش 6/ش 25/ش 29/ش 32/ش 39/ش 44/ش 48	اعطای کارت‌های هدیه مناسبتی			
7		ش 1/ش 6/ش 25/ش 29/ش 32/ش 39/ش 48	پرداخت کمک هزینه مسکن			
4		ش 24/ش 25/ش 29/ش 48	تأمین هزینه فرصت مطالعاتی خارجی بر اساس نرخ ارز			
4		ش 1/ش 2/ش 24/ش 44	تخصیص بن خرید			
3		ش 2/ش 25/ش 29				

مزایا و رفاهیات

اعتبار یابی الگوی مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر

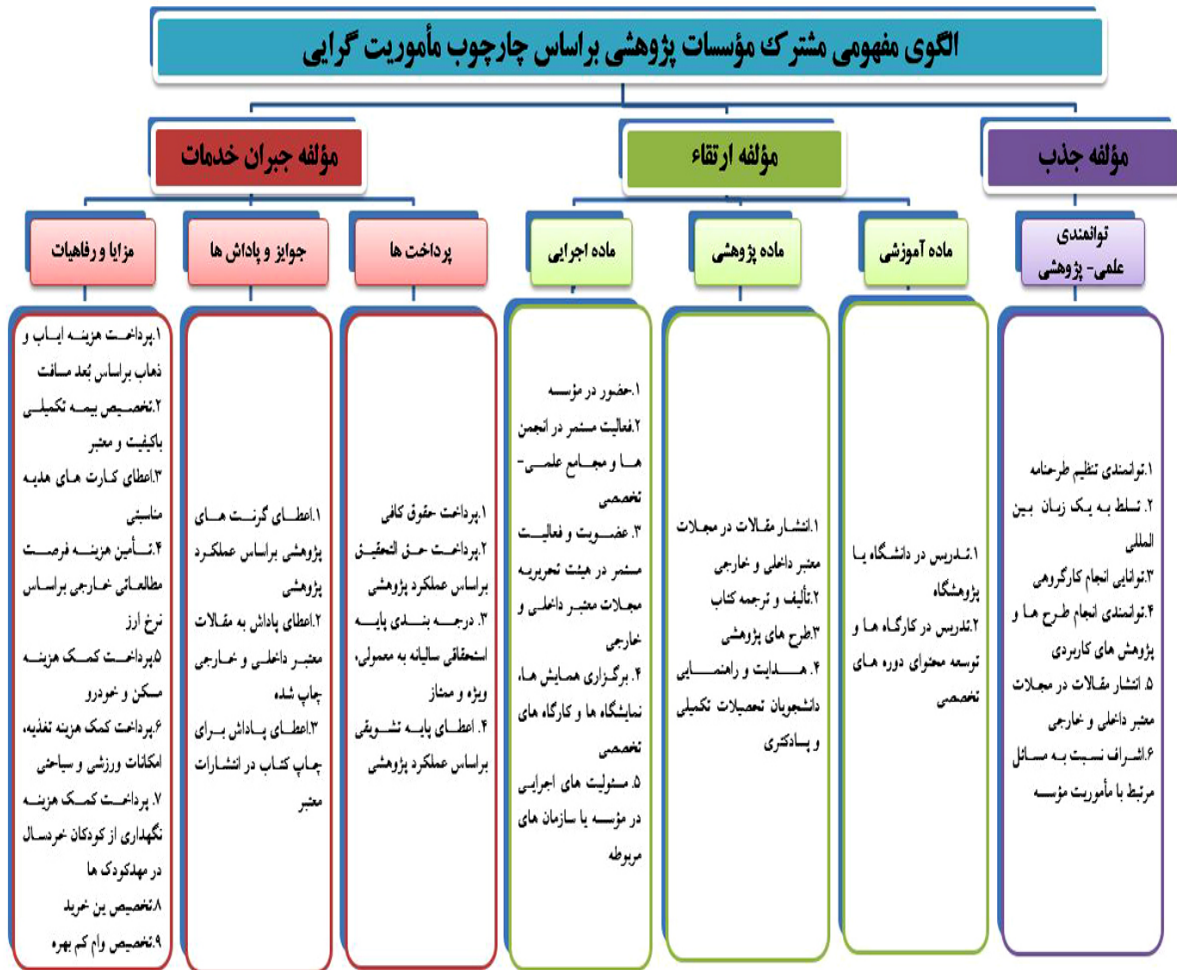
پس از احصای الگوی اولیه مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر در گام اول، پژوهشگران با استفاده از روش گروه کانونی به دنبال اعتبار یابی الگوی به دست آمده بودند. روش تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در نشست گروه کانونی بدین صورت بود که پس از آنکه اعضای جلسه گروه کانونی همگی در مورد تمامی سؤال‌ها و اجزای الگوهای اولیه اظهار نظر کردند، نقطه نظرات آن‌ها جمع‌بندی و مجدداً توسط مدیر گروه کانونی مطرح می‌شد. پس از آنکه اتفاق نظر پیرامون مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو صورت می‌گرفت، نتیجه در الگو منعکس می‌گردید، در مجموع پس از آنکه کفایت بحث و تبادل نظر پیرامون الگو حاصل شد، نشست گروه کانونی خاتمه یافت. بر این اساس، نظرات اصلاحی که مورد پذیرش اکثریت متخصصان و خبرگان بودند در نسخه نهایی الگوی مراکز سیاست پژوه و اتاق‌های فکر اعمال گردید و کفایت نظری الگو به اتفاق آراء مورد تصدیق و تأیید قرار گرفت (شکل 5).

الگوی جذب، ارتقاء و جبران خدمات اعضای هیئت علمی مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر



شکل 5: الگوی اعتبار یابی شده مراکز سیاست پژوه و اتاق های فکر

یافته های سؤال ششم پژوهش: الگوی مفهومی مشترک مؤسسات پژوهشی باید از چه شاخص هایی برخوردار باشد؟
 بر اساس یافته های حاصل از جلسه کانونی پیرامون اعتبار یابی الگوهای اولیه احصاء شده، مشخص شد که برخی از شاخص های مطرح شده در ذیل هریک از مؤلفه های الگوهای به دست آمده در تمامی مؤسسات پژوهشی مشترک هستند، براین اساس الگوی مفهومی مشترکی برای همه مؤسسات پژوهشی ارائه شد (شکل 6).



شکل 6: الگوی مفهومی مشترک مؤسسات پژوهشی بر اساس چارچوب مأموریت گرایی

بحث و نتیجه گیری:

همان گونه که پیش از این نیز بیان شد، اعضای هیئت علمی را بر اساس معیارهای مرتبط با عملکرد پژوهشی آن ها جذب می کنند (Nicolalde & Calvopiña, & Medina, 2017). نتایج این مقاله نشان می دهد که ضمن توجه به دستاوردهای پژوهشی، نوع دستاورد پژوهشی متقاضی جذب نیز حائز اهمیت است. به عنوان مثال متقاضیان جذب در مؤسسات پژوهش - فناوری و فناورانه - صنعتی ضمن توجه به دستاوردهای پژوهشی شان، دستاوردهای فناورانه آن ها نیز از امتیاز ویژه ای برخوردار است. در مؤسسات سیاست پژوه متقاضیانی که مهارت تنظیم گزارش سیاستی برای مخاطب سیاست گذار را دارند نیز از امتیاز ویژه ای برخوردار هستند و ... همچنین همان گونه که ذکر شد از عوامل مهم در حفظ و نگهداشت اعضای هیئت علمی نظام ارتقا و پرداخت است (Metcalf, Rolfe., Stevens, & Weale, 2005) و یکی از چالش های مهم ایزومورفیسم و یکریختی معیارهای ارزیابی اعضای هیئت علمی انواع مؤسسات پژوهشی است (Shafian & Salajegheh, 2021) در این مقاله تلاش شده است در زمینه جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی متناسب با مأموریت مؤسسات پژوهشی الگوهایی ارائه شود و در این الگوها، معیارهای متفاوتی برای جذب و ارتقا در نظر گرفته شود. همچنین در این مقاله نشان دادیم بخشی از جبران خدمت به مرتبه و عملکرد پژوهشی گره می خورد (مانند پایه استحقاقی، پایه تشویقی، حق التحقیق) و بخشی دیگر که عموماً از جنس رفاهیات هستند تقریباً برای اعضای هیئت علمی تمام مؤسسات یکسان هستند.

از طرف دیگر بررسی های میدانی نشان داد نظام جذب، ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی و جبران خدمات آن ها در تناسب با رویکرد مأموریت گرایی دچار آسیب ها و کژ کارکردی هایی است که موجب شکل گیری مسائلی در نظام آموزش عالی و حتی فراتر از آن شده است. بر اساس یافته ها و نتایج حاصل از مطالعه و ارائه الگوها، در ادامه توصیه های سیاستی و پیشنهادهای عملیاتی جهت اصلاح اسناد و آیین نامه های مربوطه در خصوص تناسب آن ها با مأموریت مؤسسات و پیاده سازی الگوها ارائه می شود.



بررسی اقدامات انجام شده تاکنون به منظور اصلاح نظام جذب و ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی نشان دهنده موفقیت‌ها و ناکامی‌هایی است؛ و اقدامات سیاست‌گذاران برای اصلاح این مهم در دهه‌ها و سال‌های اخیر نشان می‌دهد اغلب تلاش‌ها در این زمینه تنها به اصلاح آیین‌نامه ارتقا منجر شده، این در حالی است که نظام ارتقا متشکل از اجزای دیگری نیز است که کارآمدتر شدن آن در گرو اصلاح تمامی آن عناصر هست، مانند فرایند ارتقا برخاسته از اصول و سیاست‌های حاکم بر آن (The principles governing the promotion of faculty members of universities) و یا اصلاح سایر آیین‌نامه‌های مرتبط از قبیل آیین‌نامه استخدامی (employment regulations of universities) (of universities) و یا اصلاح سایر آیین‌نامه‌های مرتبط از قبیل آیین‌نامه استخدامی (employment regulations of universities) (of universities) (Regulations for the management of universities and higher education, 2011) و شیوه‌نامه ترفیع اعضای هیئت علمی، آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی (Regulations for the management of universities and higher education institutions) و هم‌راستا نمودن آن‌ها نکته‌ای است که تاکنون توجه چندانی به آن نشده است. از این رو به نظر می‌رسد اصلاح نظام جذب/ ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (Objectives, duties and composition of the central and executive boards of recruitment laws of universities and higher education and research institutions,) (Financial and transaction regulations of universities and higher education institutions, 2011) تنها با اصلاح آیین‌نامه‌های جذب/ ارتقا ممکن نیست. از این رو در این بخش تلاش شده تا با ارائه دیدگاهی جامع‌نگر و سناریویی، پیشنهادهای عملیاتی متناسب با مأموریت‌گرای مؤسسات پژوهشی جهت تحقق این مهم استفاده از رویکرد منطق شهودی ارائه شود:

سناریو یک: استفاده از ظرفیت آیین‌نامه‌های فعلی جهت تحقق مأموریت‌گرای مؤسسات پژوهشی

در این سناریو بهره‌برداری از ظرفیت آیین‌نامه‌های موجود از قبیل استفاده از ظرفیت ماده (۵) آیین‌نامه ارتقا (Financial and transaction regulations of universities and higher education institutions, 2011) واسطه آن مؤسسات دارای هیئت ممیزه مستقل می‌توانند با توجه به مأموریت‌های خود و با رعایت ضوابط و مقررات مندرج در این آیین‌نامه و رعایت حداقل‌های تعیین شده، ضوابط و مقررات خاص خود را در خصوص مفاد ماده ۳ آیین‌نامه مذکور که به تأیید حداقل دوسوم کل اعضای هیئت ممیزه می‌رسد، پس از تأیید هیئت‌های ممیزه مرکزی وزارتین و ابلاغ آن توسط مقام مسئول در وزارتین به اجرا درآورند و یا بر اساس بند ج ماده ۱۲ قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی (The law of maximum use of the country's production and service capacity and protection of Iranian goods, 2019) در صورتی که پایان‌نامه‌ها و رساله‌های تحصیلات تکمیلی و یا طرح‌ها (پروژه‌ها) و یا مقالات استخراجی اعضای هیئت علمی منجر به حل یکی از مسائل اساسی کشور شود، جایگزین امتیاز فعالیت‌های پژوهشی و فناوری مندرج در جدول شماره (۶) آیین‌نامه جاری ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی و جدول مشابه در آیین‌نامه‌های بعدی تا سقف امتیازات مکتسبه خواهد شد، مؤسسات می‌توانند پس از تصویب شیوه‌نامه اجرایی این بند با توجه به نوع مأموریتشان از ظرفیت این قانون استفاده کنند. همچنین بهره‌برداری از ظرفیت ماده ۱۲۲ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی (که هرگونه تغییر در مفاد آیین‌نامه مذکور را با پیشنهاد موسسه، تأیید مرکز و تصویب هیئت‌امنا امکان‌پذیر می‌داند) و اصلاح شرایط اخذ پایه استحقاقی و تشویقی (اصلاح ماده ۵۲ و ۵۳ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی) و اصلاح ضریب حقوق مرتبه پایه و فوق‌العاده‌های حقوق و پیشنهاد فوق‌العاده دستاوردهای برجسته پژوهشی (اصلاح ماده ۲۹ و ۳۰ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی) که با پیشنهاد موسسه، تأیید مرکز هیئت‌امنا و هیئت‌های ممیزه وزارت عتف و تصویب در هیئت‌امنای مربوطه متناسب با مأموریت موسسه جهت جبران خدمات اعضای هیئت علمی امکان‌پذیر است.

در این فضای سناریویی توجه به نکات زیر و بهره‌برداری از ظرفیت آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های موجود در خصوص بهینه کردن آثار سناریو و دستیابی به کارآمد سازی هرچه بیشتر مأموریت‌گرای در مؤسسات پژوهشی حائز اهمیت است:

در فهرست شاخص‌های ارزیابی متقاضیان جذب، درصدی از امتیازات (حدود ۲۰ درصد) با توجه به نظر ارزیابان (کمیته منتخب علمی و هیئت اجرایی جذب) پیش‌بینی شده است که در نظر گرفتن مأموریت موسسه در این خصوص توصیه می‌شود؛

شیوه‌نامه‌های ترفیع و موظفی با در نظر گرفتن مأموریت موسسه و با تأیید هیئت‌امنای ذی‌ربط اصلاح شود؛

اصلاحات لازم در شیوه‌نامه داخلی گزینت مؤسسات با استفاده از ظرفیت ماده ۴ آیین‌نامه مادر (آیین‌نامه پژوهانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی) که به تناسب دستورالعمل اجرایی گزینت با مأموریت موسسه اشاره دارد.

**سناریو دو: اصلاح آیین‌نامه‌های موجود جهت تحقق مأموریت‌گرایی در مؤسسات پژوهشی**

اکثر مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها و گروه‌های کانونی اتفاق نظر داشتند که روش‌های ارزیابی نامتناسب پتانسیل عظیمی از نارضایتی دارد که در آینده می‌تواند منشأ اعتراضات و درگیری‌ها شود. تقریباً همه اتفاق نظر دارند که در پیش گرفتن رویکرد اصلاحی در خصوص تناسب مأموریت و معیارهای ارزیابی در آیین‌نامه ارتقا می‌تواند از دامنه پیامدها کاسته و امید به بهبود وضعیت را افزایش دهد. در این فضای سناریویی راهکارها و پیشنهادهای عملیاتی جهت اصلاح آیین‌نامه موجود در سه دسته تقسیم‌بندی شده است:

راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح جداول امتیازها:

در این دسته بیشتر نحوه امتیازدهی در جداول آیین‌نامه ارتقا (The principles governing the promotion of faculty members of universities and higher education) مدنظر قرار می‌گیرد. در این حالت از ابزارهای سیاستی زیر استفاده می‌شود:

ابزار امتیاز جبرانی

ابزار امتیاز وتویی

ابزار امتیاز ترکیبی

ابزار سقف امتیاز

ابزار حداقل امتیاز

در این حالت نیاز است، ماده 1 اصول و سیاست‌های حاکم بر آیین‌نامه ارتقا (The principles governing the promotion of faculty members of universities and higher education) اصلاح شود زیرا از جمله اصول مورد تأکید در این آیین‌نامه عبارت است از: ضرورت کسب حداقل امتیازهای لازم در زمینه‌های علمی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی، فرهنگی و تربیتی و ... درحالی‌که ممکن است مؤسسات هیچ حداقل امتیازی (مورد تأکید در اصول حاکم) برای هیچ بندی قائل نباشند.

راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح ساختار آیین‌نامه:

در این دسته گفتمان حاکم بر آیین‌نامه به چالش کشیده خواهد شد، در این دسته، فرض بر این است که دسته‌بندی فعالیت‌ها به فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و اجرایی پاسخگوی نیازها و مأموریت مؤسسات نبوده و نمی‌تواند منجر به ارتباط مؤثر صنعت و جامعه با مؤسسات پژوهشی، بین‌المللی شدن، تجاری‌سازی، گسترش همکاری شود. در این دسته در نگاهی گسترده‌تر صرفاً به دنبال تغییر جداول امتیازهای آیین‌نامه نبوده بلکه به دنبال بازطراحی نظام امتیازدهی (ممکن است تعداد و نوع مواد چهارگانه فعلی تغییر کند، به‌عنوان مثال ماده فناوری هم به مواد فعلی افزوده شود) در آیین‌نامه هستند؛ که البته نیازمند اصلاح مصوبه «اصول و سیاست‌های حاکم بر آیین‌نامه ارتقا» است (The principles governing the promotion of faculty members of universities and higher education) زیرا براساس ماده یک آیین‌نامه مذکور تأکید بر ارزیابی انجام وظایف هیئت‌علمی و ارزیابی توان آن‌ها در زمینه‌های علمی، آموزشی، پژوهشی، اجرایی، فرهنگی و تربیتی است که در این سناریو ممکن است فعالیت‌های مؤسسات در مواد دیگری مثلاً ماده فناوری و ... سامان یابد.

راهکارها و پیشنهادهایی برای بازطراحی نظام ارزیابی عملکرد:

در این دسته فلسفه آیین‌نامه ارتقا (Financial and transaction regulations of universities and higher education institutions, 2011) به چالش کشیده می‌شود. درواقع با محدودسازی آیین‌نامه ارتقا، حذف جدول امتیازها، حذف معیارهای سنجش و ارزیابی دست‌وپا گیر برای اساتید به دنبال بازطراحی و بازآفرینی نظم و نظام جدید است؛ که البته نیازمند اصلاح مصوبه «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا» (The principles governing the promotion of faculty members of universities and higher education) است.

طبیعتاً انتظار این است که در این فضای سناریویی متناسب با هر دسته از راهکارها، آیین‌نامه‌ها و شیوه‌نامه‌ها و فرم‌های متناظر از قبیل فرم مربوط به امتیازات علمی داوطلب مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی، شیوه‌نامه‌های موظفی و ترفیع مصوب هیئت‌امنا و همچنین شیوه‌نامه گزینش مصوب شورای مؤسسات و آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت‌علمی مصوب مجلس شورای اسلامی با تکیه بر مأموریت مؤسسات موردبازنگری قرار گیرد.

سناریو سه: تنظیم آیین‌نامه مجزا برای هریک از مؤسسات پژوهشی

از آنجاکه مؤسسات پژوهشی در نظام آموزش عالی کشور فاقد استقلال کافی هستند و فرایند تمرکززدایی نیز اقدامی فراتر از اختیارات وزارت علوم است، از این رو نمی‌توان تغییر رویکرد ارزیابی از کمی به کیفی به‌گونه‌ای که مانند مؤسسات پژوهشی برتر دنیا، گروهی خبره و مستقل مسئول انجام آن باشند را انتظار داشت.

براین اساس پیشنهاد می‌شود شورای عالی انقلاب فرهنگی با تأکید بر موضوع مسئله محوری و مأموریت‌گرایی در آموزش و پژوهش اصلاح «اصول حاکم بر ارتقای اعضای هیئت‌علمی» در سطح کلان نظام آموزش عالی و همچنین بازنگری «قانون تشکیل هیئت‌های امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی» و اضافه کردن «تعیین ضوابط مربوط به ارزیابی خبره محور اعضای هیئت‌علمی به‌منظور ارتقای آنان به مرتبه‌های علمی بالاتر» به وظایف هیئت‌امنا را در دستور کار قرار دهد و همچنین مجلس به تکمیل ماده (1) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور (The Law on permanent rulings of the country's development programs, 2016) به لحاظ استقلال مالی اداری، تشکیلاتی و استخدامی هیئت‌های امنا بپردازد.

در این راستا اختیار تدوین و تصویب آیین‌نامه باید تغییر یافته و به مؤسسات پژوهشی واگذار گردد. به این ترتیب استقلال در سایر سیاست‌های جذب، ارتقا و تبدیل وضعیت^۱ و جبران خدمات نیز مورد انتظار خواهد بود.

در همین فضای سناریویی تبدیل شدن دانشگاه‌ها از مراکز دولتی به موسسه عمومی مستقل در قانون مدیریت خدمات کشوری و استقلال دانشگاه‌ها در امور مالی، اداری و استخدامی در احکام پیشنهادی برنامه هفتم توسعه پیشنهاد می‌شود.

سناریو چهار (شگفتی‌ساز): تغییر در فلسفه وجودی پژوهشگاه‌ها و حکمرانی نظام آموزش عالی

در آینده اساساً ماهیت وجودی و فعالیت‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی با ظهور پدیده متاورس^۲ شکل دیگری خواهد داشت. متاورس با ایجاد فرصت‌های گسترده آموزش و پژوهش ضمن ارائه تسهیلات و امکانات فوق پیشرفته آموزشی و پژوهشی، عملاً به‌عنوان یک شگفتی‌ساز در صحنه علم و فناوری ظاهر شده است. روند پیوستن دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی کشورهای مختلف به متاورس در حال افزایش است و پیش‌بینی می‌شود که در آینده نه‌چندان دور، فضای آموزشی و پژوهشی به کلی به متاورس منتقل شود. چنین تغییر پارادایمی، یقیناً بر حکمرانی نظام آموزش عالی تأثیرات شگرفی خواهد داشت. البته می‌توان ضوابط جزئی‌تری در این سناریو وضع نمود که می‌تواند موضوع مقاله دیگری باشد.

منابع مالی

این تحقیق با حمایت مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور انجام شده است.

سهم نویسندگان

سهم نویسندگان مطابق با شیوه نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی قابل محاسبه است.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارد

تقدیر و تشکر

از معاونان پژوهشی مؤسسات پژوهشی که در این تحقیق ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی شود.

¹.RPT (Retention Promotion Tenure) policy

². Metaverse



References

- Arasti, M., Akbari Jokar, M., Karimpour Kalow, A. (2014). A Model for Integrated and Strategic Planning of Manufacturable Technology Groups at Supply Chain Networks in a Corporation: The Case of SAIPA Corporation. *Journal of Technology Development Management*, 2(3), 9-48. (In Persian).
- Bazargan, A. (2009). *Introduction to Qualitative and Mixed Research Methods*, Second Edition. Tehran: Didar Publishing. (In Persian).
- Braun, V., Clarke, V., Boulton, E., Davey, L., & McEvoy, C. (2020). The online survey as a qualitative research tool. *International Journal of Social Research Methodology*, 1-14.
- Establishment of the Supreme Board for the recruitment of faculty members regulations of the universities and higher education centers of the country, approved by Supreme Council of the Cultural Revolution(In Persian)
- employment regulations of faculty members of universities and higher education, research and technology institutes (2011)(In Persian)
- Financial and transaction regulations of universities and higher education institutions (2011)(In Persian)
- Ghazi Nouri, S., Nasri, Sh., & Radaei, N. (2021). *Designing a framework for determining the mission of universities, higher education and research institutions in the country*. In Radaei, N, Research, Technology and Innovation in the Seventh Development Plan: Studies, Analysis and Suggestions. Tehran: Scientific Policy Research Center (In Persian).
- Grant regulations for faculty members of universities and higher education institutions (1390)(In Persian)
- Henningson, M., & Geschwind, L. (2022). Recruitment of academic staff: An institutional logics perspective. *Higher Education Quarterly*, 76(1), 48-62.
- Nicolalde, M.A., Calvopiña, M.P. & Medina, M.D. (2017). Challenges and dilemmas faced by the university new teacher. *Readings: Physical Education and Sports*, 22(234), 1-7.
- Nazarzadeh Zare, M. (2022). Teamwork in the Academic System; Identifying its Challenges in the Students' Academic Activities. *Journal of Management and Planning in Educational System*, 15(1), 1-14. (In Persian).
- Nouri, A., Mohammadi, Y. (2012). *A practical guide to research in the humanities*. Tehran: Editing Publishing. (In Persian).
- Metcalf, H., Rolfe, H., Stevens, P., & Weale, M. (2005). Recruitment and retention of academic staff in higher education. *National Institute of Economic and Social Research*.
- Mushemeza, E. D. (2016). Opportunities and Challenges of Academic Staff in Higher Education in Africa. *International Journal of Higher Education*, 5(3), 236-246.
- Maleki, M., & Faghihi, A., & Mirsepassi, N. (2021). Designing a Model for Public Sector Compensation in Iran. *MAJLIS & RAHBORD*, 28(106), 247-283. (In Persian).
- Maleki, M., Nazemi, H. & Zamani, R. (2012). Notes on the system of payment of salaries and benefits of managers in the public sector, *Research Center of the Islamic Consultative Assembly*, serial number 14993. (In Persian).
- Objectives, duties and composition of the central and executive boards of recruitment laws of universities and higher education and research institutions, approved by the Higher Board of Recruitment(In Persian)
- promotion of faculty members regulations of educational, research and technological (1395)(In Persian)



- Sutton, T. P., & Bergerson, P. J. (2001). Faculty Compensation Systems: Impact on the Quality of Higher Education. ERIC Digest.
- Regulations for the management of universities and higher education institutions approved by of the Supreme Council of Cultural Revolution(In Persian)
- Shaterjalali, M., Gholampoor, Y., Jeihooni, A. K., Mansoori, Y., Homayounfar, R., Ehrampoush, E., & Karimi, S. (2021). Faculty retention in regional medical schools in Iran: a qualitative content analysis. *BMC Medical Education*, 21(1), 1-8.
- Shafian, S., & Salajegheh, M. (2021). Faculty Members' Promotion: Challenges and Solutions. *Strides in Development of Medical Education*, 18(1).
- The principles governing the promotion of faculty members of universities and higher education, research and technology institutions, approved by the Supreme Council of Cultural Revolution(In Persian).
- The Law on the Formation of Boards of Trustees of Universities and Higher Education and Research Institutions (1367)(In Persian)
- The law of maximum use of the country's production and service capacity and protection of Iranian goods (2019)(In Persian)
- The Law on permanent rulings of the country's development programs (2016)(In Persian)
- The Law on Civil Service Management Law (1386)(In Persian)
- Vabø, A., Alvsvåg, A., Kyvik, S., & Reymert, I. (2016). The establishment of formal research groups in higher education institutions. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2016(2-3), 33896.