



Recognizing the Effective Environmental Conditions in evaluating the performance of the Minister of Science, Research and Technology

Seyedmohammadreza Seyedi¹, Hassan Danaeefard², Asadollah Ganjali³

1. Ph.D. in Public Administration, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran; (Corresponding Author), email: smr.seyedi@modares.ac.ir
2. Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran, email: hdanaee@modares.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Business Management, Faculty of Islamic Studies and Management, Imam Sadiq University, Tehran, Iran, email: ganjali@isu.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
Article Type:	Objective: Performance evaluation at any level of the organization- is influenced by some effective environmental factors that are usually less considered.
Research Article	Therefore, recognizing these conditions, paying attention to them and trying to neutralize them will increase the accuracy and precision of the evaluation results. Therefore, considering the importance of performance evaluation in the high levels of public administration, this research, by choosing the Minister of Science, Research and Technology as the subject of study, identified the effective environmental conditions in the evaluation of his performance.
Received:	Methods: Thematic analysis is a method of identifying and analyzing patterns in qualitative data, by which qualitative data is divided, classified, summarized and reconstructed. Thematic analysis is basically a descriptive strategy that facilitates the search for patterns within qualitative data sets.
2021/12/12	
Received in revised form:	Results: The overarching and organizing themes of the research are as follows: a. Political conditions including politicization, influence of authorities and institutions, and position stability; B. The structure includes the structure of the ministry, the structure of the government and the structure of the system; C. Appointments including the management team and coordination among them; D. Legal/administrative conditions, including the lack of authority and the lack of a ministerial training system; e- public image including acceptability and reputation; and society, including inappropriate demands and cultural, social, and economic conditions; and international conditions, including sanctions and international policies.
2023/04/25	
Accepted:	Conclusion: Considering the importance of evaluating the performance of the Minister of Science, Research and Technology and the need to increase the validity and reliability of its results, it is suggested to try to neutralize the effects of the environmental conditions obtained in the present study when evaluating his performance.
2023/05/03	
Published online:	Keywords: Performance Evaluation, Environmental Conditions, Minister of Science, Research and Technology, Theme Analysis.
2023/05/03	

Cite this article: Seyedi, Seyed mohammadreza; Danaeefard, Hassan; Ganjali, Asadollah (2022). Recognizing the Effective Environmental Conditions in evaluating the performance of the Minister of Science, Research and Technology. *Higher Education Letter*, 15 (60):29-56 Pages.



© The Author(s).

Publisher: Institute for Research & Planning in Higher Education & National Organization of Educational Testing



شناخت شرایط مؤثر محیطی در ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری

سید محمدرضا سیدی^۱، حسن دانایی‌فرد^۲، اسدالله گنجعلی^۳

۱. دانش‌آموخته دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران؛ (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: smr.seyedi@modares.ac.ir
۲. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران، پست الکترونیک: hdanaee@modares.ac.ir
۳. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، تهران، ایران، پست الکترونیک: ganjali@isu.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف: ارزیابی عملکرد -در هر سطحی از سازمان- تحت تأثیر برخی عوامل مؤثر محیطی است که به آنها معمولاً کمتر توجه می‌شود. پس شناخت این شرایط، توجه به آنها و تلاش برای خنثی‌سازی آنها باعث افزایش صحت و دقت نتایج ارزیابی می‌شود. بنابراین، نظر به اهمیت ارزیابی عملکرد در مراتب بالای مدیریت دولتی، این پژوهش با انتخاب وزیر علوم، تحقیقات و فناوری به‌منزله مورد مطالعه، شناخت شرایط مؤثر محیطی در ارزیابی عملکرد وی را هدف خود قرار داد.

روش پژوهش: تحلیل مضمونی، روش تشخیص و تحلیل الگوها در داده‌های کیفی است که با آن، داده‌های کیفی، تقسیم، طبقه‌بندی، تلخیص و بازسازی می‌شود. تحلیل مضمونی اساساً راهبردی توصیفی است که جست‌وجوی الگوها را از درون مجموعه داده‌های کیفی تسهیل می‌کند.

یافته‌ها: مضمون‌های فراگیر و سازمان‌دهنده پژوهش بدین شرح است: الف- شرایط سیاسی شامل سیاست‌زدگی، اعمال نفوذ مقامات و نهادها و ثبات جایگاه، ب- ساختار شامل ساختار وزارتخانه، ساختار دولت و ساختار نظام، ج- انتصابات شامل تیم مدیریتی و هماهنگی میان آنها، د- شرایط حقوقی/ اداری شامل فقدان اختیارات و فقدان نظام پرورش وزیران، ه- وجهه عمومی شامل مقبولیت و شهرت، و- جامعه شامل مطالبات ناه‌جا و شرایط فرهنگی-اجتماعی-اقتصادی، و ز- شرایط بین‌الملل شامل تحریم و سیاست‌های بین‌الملل.

نتیجه‌گیری: با عنایت به اهمیت ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و لزوم افزایش روایی و پایایی نتایج آن، پیشنهاد می‌شود هنگام ارزیابی عملکرد وی، تلاش شود آثار شرایط محیطی به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر خنثی شود.

کلیدواژه‌ها: ارزیابی عملکرد، شرایط محیطی، وزیر علوم، تحقیقات و فناوری، تحلیل مضمون

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۱

اصلاح: ۱۴۰۲/۰۲/۰۵

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۳

انتشار: ۱۴۰۲/۰۲/۱۳

استناد: سیدی، سید محمدرضا؛ دانایی‌فرد، حسن؛ گنجعلی، اسدالله (۱۴۰۱). شناخت شرایط مؤثر محیطی در ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری. نامه آموزش عالی، ۱۵(۶۰)، ۲۹-۵۶



ناشر: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و سازمان سنجش آموزش کشور حق مؤلف © نویسندگان.

مقدمه

در دهه‌های اخیر، مفهوم ارزیابی عملکرد به محور تحولات مدیریت دولتی بدل شده که حاکی از پیوند ارزش‌های اساسی مدیریت و کارایی است (یاوری و زاهدی^۱، ۲۰۱۳). اساساً مدیریت برنامه‌ها یا مؤسسات، بدون سنجش‌های عملکرد به پرواز با چشمان بسته تشبیه شده است؛ بدون هیچ ابزاری که نشان دهد سازمان به کدام سو در حرکت است (پوستر و همکاران^۲، ۲۰۱۵، ص ۲۴).

امروز، جامعه جهانی به‌طور فزاینده‌ای در حال درک نقش ارزیابی در پرورش حکمرانی و پاسخگویی مردم‌سالار است. ارزیابی با تدارک اطلاعات برای جامعه مدنی (که آنها را قادر می‌کند عملکرد دولت را ارزیابی کنند و در فرایندهای تصمیم‌گیری اثر بگذارند) کیفیت مردم‌سالاری و فرایندهای خط‌مشی را تقویت می‌کند. ارزیابی می‌تواند مبنای مدیریت مؤثر را تقویت کند، یادگیری را بهبود دهد، دانش تولید کند و از کارکردهای پاسخگویی عمومی پشتیبانی کند (یادداشت مفهومی^۳، ۲۰۱۲)؛ اما مطالعات نشان می‌دهد علی‌رغم اهمیت ارزیابی عملکرد در مدیریت دولتی، هنوز نظریه شفاف‌متقنی برای ارزیابی رهبران یا مدیران ارشد مردم‌سالاری در دست نیست. اساساً ارزیابی عملکرد، از جمله فراگردهای نسبتاً مغفول در نظام‌های اداری کشورها است (پورعزت^۴، ۲۰۱۵، ص ۷). ارزیابی عملکرد در بخش عمومی - به دلیل ویژگی‌های خاص آن - از ارزیابی عملکرد در بخش خصوصی، دشوارتر است؛ چراکه نه تنها معیارها و شاخص‌های آن بیشتر و پیچیده‌تر است بلکه محیط گسترده و پویای آن، محدودیت‌ها، مسائل و موانعی دارد که در نتیجه ارزیابی اثر زیادی می‌گذارد به‌طوری‌که بدون توجه به آنها نمی‌توان قضاوت دقیقی درباره عملکرد نمود (تالبوت^۵، ۲۰۱۰، ص ۲۵)؛ مثلاً بدیهی است که شرایط و امکانات عملکرد دولت در شرایط تحریم با شرایط عملکرد آن در شرایط عادی متفاوت است یا امکانات عملکرد آن در شرایط رونق با امکانات آن در شرایط رکود تفاوت خواهد داشت؛ بنابراین، نظام ارزیابی عملکرد باید این محدودیت‌ها را بشناسد و آثار آنها را حذف کند یا به حداقل ممکن برساند. طبیعتاً محیط مطلوب برای ارزیابی، محیطی است که هیچ عامل مداخله‌گری در آن نباشد (پورعزت و سیدرضایی^۶، ۲۰۱۷، صص ۳۲۳ و ۳۲۶).

در ساختار بخش عمومی، اهمیت جایگاه وزیران و میزان اثرگذاری آنها بر کسی پوشیده نیست. نقش‌ها و نیازهای تصدی مقام وزارت، پیچیده، چندگانه، توان‌فرسا و منحصر به فرد است. وزیران نه تنها باید به‌منزله رهبران وزارتخانه‌ها بلکه بازیگران سیاسی هیئت دولت عمل کنند. انتظاراتی که از وزیران می‌رود مبهم و متناقض است و هر اقدام آنها نتایج بزرگی برای ذی‌نفعان دارد. آنها مسئول عملکرد خود در برابر مجلس، رئیس‌جمهور، عموم مردم و اغلب، رسانه‌ها هستند. آنها در نظر عموم، مسئول همه چیز هستند اما عملاً محدودیت‌های زیادی دارند.

1. Yavari & Zahedi

2. Poister et al

3. Conceptual Note

4. Pourezzat

5. Talbot

6. Pourezzat & Seyyed Rezaei

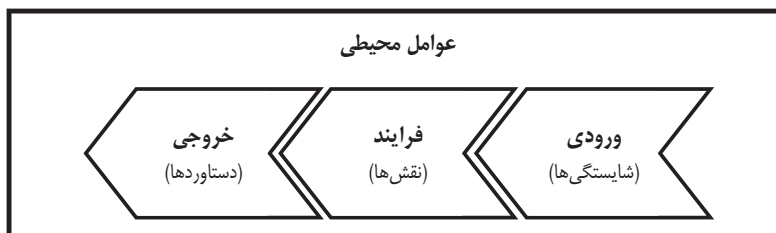
اساساً یکی از مسائل وزیران، ناسازگاری بین تقاضاهای آرمانی و تقاضاهای واقعی است (چونگ^۱، ۲۰۰۹). به تبع این جایگاه خطیر، نظارت بر عملکرد وزیران، حائز اهمیت زیادی است اما نویسندگان متعددی در آثار خود به فقر پژوهشی وزیران و حرفه وزارتی اشاره کرده‌اند (استنسفیلد^۲، ۲۰۱۶؛ تی هارت و شلفهوت^۳، ۲۰۱۶؛ لی و همکاران^۴، ۲۰۱۰). در کشور ما نیز نه تنها الگوهای کمتری برای ارزیابی عملکرد مدیران عالی نظام دیده می‌شود بلکه در الگوهای موجود نیز کمتر به شرایط محیطی عملکرد توجه شده است؛ لذا حتی اگر عملکرد مدیران عالی، سنجیده شود اما کمتر، شرایط مداخله‌گر، شناخته، پایش و خنثی شده است؛ از این رو به نتایج ارزیابی‌های موجود نیز کمتر می‌توان اعتماد کرد چراکه می‌تواند تورش داشته باشد.

بنابراین، با عنایت به اهمیت جایگاه وزیران در اداره بخش عمومی، وزیر علوم، تحقیقات و فناوری - که هدایت پیشرفت علمی کشور را بر عهده دارد- به‌منزله مورد مطالعه انتخاب شد. سپس با توجه به اهمیت عوامل بیرونی‌ای که ناخواسته عملکرد وی را تقویت یا تضعیف می‌کنند این پژوهش با هدف شناخت شرایط مؤثر محیطی در ارزیابی عملکرد وی اجرا شد. اهمیت عوامل محیطی در ارزیابی عملکرد وزیر یادشده به‌گونه‌ای است که بی‌توجهی به آنها به‌راحتی می‌تواند عملکرد واقعاً موفقی را معکوس نشان دهد. شناخت این شرایط، علاوه بر کمک به ارزیابان و تصمیم‌گیران در ارزیابی و تصمیم‌گیری صحیح و بدون اشتباه، به خود وزیر نیز در شناخت نیروهای محیط بیرونی و تدارک اقدامات متناظر در برابر آنها یاری می‌رساند.

مبانی نظری و پیشینه

عملکرد، حالتی از اعمال، محصولات، پیامدها و نتایج تأثیرات یا موفقیت‌ها است (ونگ^۵، ۲۰۱۴، صص ۲۱ و ۲۲). ارزیابی، نوعی اطلاعات متراکم است که با دلالت بر عملکرد گذشته و عبرت از آن، چراغ راه آینده می‌شود (پورعزت، ۲۰۱۵، ص ۹). در مبانی نظری از سه رویکرد به ارزیابی عملکرد نیروی انسانی یاد شده است: ۱- رویکرد مبتنی بر ورودی‌ها (شایستگی‌ها)، ۲- رویکرد مبتنی بر فرایندها (رفتارها) و ۳- رویکرد مبتنی بر خروجی‌ها (نتایج) (رسولی و صالحی^۶، ۲۰۱۶، صص ۱۸۹ و ۱۹۰)؛ اما در کنار این سه رویکرد، عوامل محیطی و خارج دسترسی نیز هست که عمیقاً در آنها اثر می‌گذارد. به نظر می‌رسد مورمن، الن، رزنیک-وست و لولر^۷ (یوکی‌اسیز^۸، ۲۰۱۸) جامع‌ترین تعریف را برای ارزیابی عملکرد عرضه کرده‌اند. به نظر آنها «عملکرد شامل عاملی است که رفتاری را در موقعیتی می‌کند تا به نتایجی دست یابد». به نظر ایشان، ارزیابی عملکرد شامل ورودی (عامل)، فرایند (رفتار) و خروجی (نتایج) است که این سه، تحت تأثیر شرایط محیطی (موقعیت) هستند (شکل ۱).

1. Cheong
2. Stansfield
3. 't Hart & Schelfhout
4. Lee et al
5. Wang
6. Rasouli & Salehi
7. Mohrman et al
8. UKEssays



شکل (۱) الگوی جامع ارزیابی عملکرد (ونگ، ۲۰۰۹، ص ۴)

در مبانی نظری، موانع و محدودیت‌های متنوعی برای ارزیابی اعتمادپذیر عملکرد برشمرده شده است. آذری و زمانی مزده (۲۰۱۵، ص ۳۳) محدودیت‌های ارزیابی عملکرد را آموزش ندیدن ارزیابان، نبود نظام ارتباط و بازخورد، استفاده نامطلوب از نتایج ارزیابی، فزونی هزینه بر سود و کمبود اطلاعات می‌دانند. آنها همچنین دلایل کاهش اثربخشی نظام‌های ارزیابی را پیچیدگی فرایند ارزیابی و در نتیجه ناتوانی در طراحی نظام ارزیابی جامع، نبود پشتیبانی مدیریت، اجرایی نبودن نظام‌های ارزیابی، ناتوانی ارزیابان در ارزیابی درست و عادلانه و تناسب و انطباق نداشتن نظام‌های ارزیابی با واقعیت‌ها برمی‌شمارند. تالبوت (۲۰۱۰، ص ۲۵) نیز چهار مسئله عمده را برای ارزیابی عملکرد در بخش عمومی برشمرده است: ۱- واحد تحلیل: چه چیزی سنجیده یا تحلیل می‌شود؟ ۲- مسائل مفهومی: منظور از عملکرد چیست؟ چه چیزهایی مشمول و چه چیزهایی مستثنا هستند؟ ۳- مسائل فنی و ۴- مسائل سیاسی و ارزشی: ارزش‌های تکثرگرایانه و سیاست و در نتیجه اهداف فازی، مسائلی را درباره اینکه چه چیزی را باید سنجید ایجاد می‌کنند. پورعزت و سیدرضایی (۲۰۱۷، ص ۳۳۸) مسائل ارزیابی صحیح و عادلانه را به پنج بخش تقسیم کرده‌اند: ۱- مسائل ذاتی و فنی، ۲- مسائل رفتاری و فرهنگی، ۳- مسائل ساختاری و اداری، ۴- مسائل سیاسی و انتخاباتی و ۵- مسائل محیطی و زمینه‌ای. مسائل ذاتی به صعوبت نفس ارزیابی عملکرد - علی‌الخصوص تبدیل عملکرد کیفی به معیارهای کمی و مقایسه عملکردهای کیفی با یکدیگر - می‌پردازد. مسائل رفتاری و فرهنگی درباره اموری مانند واکنش‌های افراد به نتیجه ارزیابی و ایجاد دودستگی بین کارمندان دارای عملکردهای ضعیف و قوی است. مسائل ساختاری و اداری معمولاً به مسائلی مانند جایگاه واحد ارزیابی عملکرد در سازمان و قدرت آن در دسترسی به اطلاعات اشاره دارد. مسائل سیاسی و انتخاباتی به آمارسازی دولت‌ها و بهتر نشان دادن عملکردشان (از آنچه واقعاً هست) در نتیجه رقابت‌های سیاسی و انتخاباتی می‌پردازد؛ و در نهایت، مسائل محیطی و زمینه‌ای به شرایط محیطی مؤثر در عملکرد یا ارزیابی آن مربوط می‌شود. تا حدودی می‌توان گفت تفاوت مسائل محیطی با دسته‌های دیگر در آن است که مسائل دیگر در انواع ارزیابی عملکرد (سازمان، گروه یا فرد) و انواع سطوح آن (مدیران ارشد، میانی و عملیاتی) ثابت است اما مسائل محیطی، بسته به نوع و سطح، تغییر می‌کند. استال^۱ (۲۰۲۲) چهار مانع را در برابر گسترش و کاربست

1. Stahl

ارزیابی عملکرد برمی شمارد: موانع نهادی مانند بی‌اعتمادی به سنجش؛ موانع کارکردی مانند اعتقاد به اعتبار و فایده نداشتن ارزیابی عملکرد؛ موانع فنی مانند استاندارد نبودن و به‌موقع نبودن ارزیابی عملکرد؛ و موانع مالی مانند نیاز به سرمایه‌گذاری معتنا به زمان و منابع در ارزیابی عملکرد.

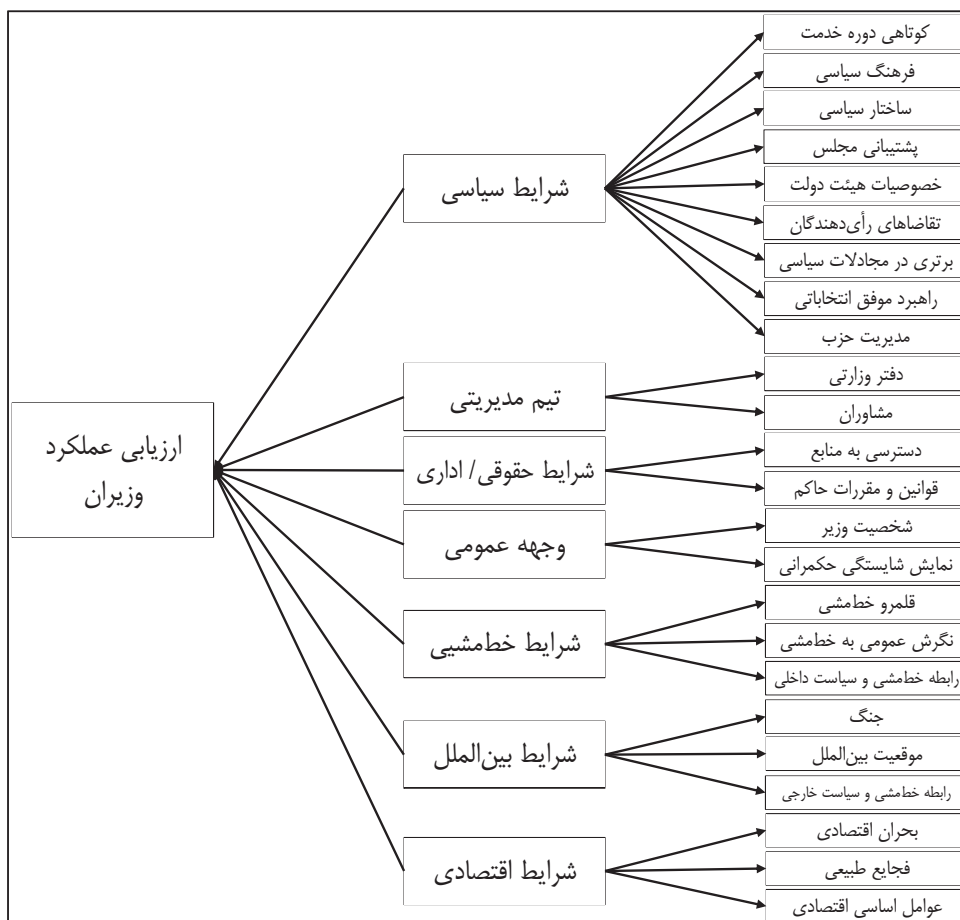
در ادامه، برخی از برجسته‌ترین موارد پیشینه پژوهش عرضه می‌شود. نخست باید گفت که پژوهشگران متعددی مانند نیکستن^۱ (۲۰۱۳)، اسکوفیلد^۲ (۲۰۰۸)، گیل^۳ (۲۰۰۹)، الجی^۴ (۲۰۱۴)، کسجیان^۵ (۲۰۱۴، ص ۳۸)، بالر و جیمز^۶ (۲۰۱۵) و برن و همکاران^۷ (۲۰۱۵ و ۲۰۱۷) بر تأثیر شرایط محیطی در ارزیابی عملکرد و زیران تأکید کرده‌اند.

جدول (۱) پیشینه پژوهش

پژوهشگر	سال	یافته‌ها
چونگ	۲۰۰۹	عوامل موقعیتی، بخشی از عوامل مؤثر در موفقیت دیوان سالاران حرفه‌ای است. عوامل موقعیتی مانند محیط‌های سیاسی و ساختاری، مسائل و فرصت‌هایی را برای مدیران حرفه‌ای در مسیر دستیابی مؤثر به اهدافشان ایجاد می‌کنند؛ مثلاً دسترسی به منابع، مجوزهای قانونی، قوانین و مقرراتی که بر کار مدیران حرفه‌ای حاکم است یا قلمرو خط‌مشی که آنها در آن عمل می‌کنند اثرگذاری در تغییر را برای آنها راحت‌تر یا سخت‌تر می‌کند.
دربل ^۸	۲۰۱۱	دوره‌های خدمت منصوبان سیاسی، بسیار کوتاه است و آنها به‌طور متناوب، جایگاه خود را در دولت عوض می‌کنند؛ لذا این روند می‌تواند اثر مضر در کیفیت مدیریت عمومی داشته باشد.
ریدل و همکاران ^۹	۲۰۱۱	دفتر وزارتی در سازمان‌دهی و مدیریت امور وزیر نقش مهمی دارد.
گرون ^{۱۰}	۲۰۱۰	اکثر مشاوران ویژه می‌توانند مشارکت ویژه‌ای در اثربخشی وزیر داشته باشند.
گرون و اسلاتر ^{۱۱}	۲۰۱۲	عملکرد رهبران ملی، اقتضایی است؛ یعنی به بخت‌های تاریخی، فرهنگ سیاسی‌ای که باید با آن درگیر شوند و فرازونشیب‌های نهادی‌ای که باید با آنها مواجه شوند وابسته است.
والتر ^{۱۲}	۲۰۱۳	پژوهشگر در پاسخ به این پرسش که چرا عملکرد وزیران در کشورهای مختلف، متنوع است و چرا در یک کشور هم در طی زمان، متفاوت است معتقد است این به شخصیت وزیر، منابع در دسترس وی و زمینه‌ای که با آن مواجه می‌شود بستگی دارد.
الجبی	۲۰۱۴	عملکرد رهبر را فعل و انفعال متغیرهای شخصی، نهادی و زمینه‌ای تعیین می‌کند. تبیین‌های زمینه‌ای بر اهمیت آثار موقعیتی رهبری تأکید می‌کنند. بسستر رهبری ممکن است شامل رخدادهای متنوع دانسته یا پیش‌بینی نشده‌ای مانند بحران‌های اقتصادی، جنگ‌ها، فجایع طبیعی یا رسوایی‌ها باشد. متغیرهای زمینه‌ای با محیط نزدیک رهبر نیز رابطه دارند مانند پشتیبانی مجلسی، خصوصیات هیئت دولت، ویژگی‌های خواسته‌های رأی‌دهندگان و شرایط زمانی.
کسجیان	۲۰۱۴	مدل سیاستمداری بر چگونگی موفقیت رهبران سیاسی از طریق مدیریت حزب، برتری در مجادلات سیاسی، تسادارک راهبرد موفق انتخاباتی و نمایش شایستگی حکمرانی تمرکز می‌کند. این مدل همچنین شامل محدودیت انتخاباتی‌ای که احزاب و سیاستمداران با آنها مواجه می‌شوند، نگرش‌های عمومی به خط‌مشی‌ها، موقعیت بین‌المللی و رابطه بین خط‌مشی و سیاست‌های خارجی و داخلی و عوامل اساسی اقتصادی می‌شود.
برن و همکاران	۲۰۱۵ و ۲۰۱۷	

1. Theakston
2. Schofield
3. Gill
4. Elgie
5. Kocijan
6. Buller & James
7. Byrne et al
8. Drabble
9. Riddell et al
10. Gruhn
11. Gruhn & Slater
12. Walter

بر اساس پیشینه پژوهش، چهار چوب مفهومی به شرح زیر است.



شکل (۲) چهار چوب مفهومی (پیشینه پژوهش)

بر اساس مقدمه، مبانی نظری و پیشینه فوق، هدفها و پرسشهای پژوهش به شرح زیر است:

هدف: طراحی الگوی شرایط مؤثر محیطی در ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری.

پرسش اصلی: الگوی شرایط مؤثر محیطی در ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری چگونه است؟

پرسشهای فرعی: ۱- ابعاد الگوی شرایط مؤثر محیطی در ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری

چيست؟ ۲- مؤلفه‌های الگوی شرایط مؤثر محیطی در ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری چیست؟

روش پژوهش

بویاتزیس^۱ مضمون را الگویی یافته در تفسیر می‌داند که مشاهدات ممکن را حداقل، توصیف یا سازمان‌دهی، و حداکثر، ابعاد آن را تفسیر می‌کند (استنسفیلد، ۲۰۱۶). تحلیل مضمون، روش تشخیص و تحلیل الگوها در داده‌های کیفی است که با آن داده‌های کیفی، تقسیم، طبقه‌بندی، تلخیص و بازسازی می‌شوند. تحلیل مضمون، اساساً راهبردی توصیفی است که جست‌وجوی الگوها را از درون مجموعه داده‌های کیفی، تسهیل می‌کند (گیون^۲، ۲۰۰۸، ص ۸۶۷). تحلیل مضمون، مهارتی برای کاهش انبوه داده‌ها به محورهای اصلی آن و مدیریت آنها بدون از دست دادن محتوای اصلی است (یاوری و زاهدی، ۲۰۱۳).

مراحل اجرای روش تحلیل مضمون اجمالاً بدین شرح است: در مرحله اول که «آشنا شدن با داده‌ها» نام دارد پژوهشگر داده‌ها را رونویسی، مطالعه و بازخوانی می‌کند تا پیشنهادهای اولیه را استخراج کند؛ در مرحله دوم که «تولید شناسه‌های اولیه» نام دارد پژوهشگر همه داده‌ها را به‌صورت نظام‌مند، مقابله و با تطبیق داده‌های مرتبط با هر شناسه، آنها را شناسه‌گذاری می‌کند؛ مرحله سوم به «جست‌وجوی مضمون‌ها» اختصاص دارد. در این مرحله، پژوهشگر، شناسه‌ها را با مضمون‌های بالقوه، تطبیق، و همه داده‌های مرتبط با مضمون‌های بالقوه را گردآوری می‌کند. در مرحله «مرور مضمون‌ها»، اگر مضمون‌ها با خلاصه‌های شناسه‌دار و مجموعه داده‌ها، هماهنگ هستند باید نقشه تحلیلی مضمون‌بنیاد ایجاد شود. در مرحله «تعریف و نام‌گذاری»، مضمون‌ها به‌منظور پایش ویژگی‌های خاص هر مضمون و نام‌گذاری آنها، به‌طور پیوسته، تحلیل می‌شوند؛ و در مرحله پایانی که «تدوین گزارش» نام دارد مضمون‌ها مشخصاً گزینش می‌شوند، نمونه‌های خلاصه‌شده گیرا و جذاب، تدوین می‌شوند، خلاصه‌های منتخب، تحلیل نهایی می‌شوند، ارتباط بین تحلیل با پرسش‌ها و مبانی نظری، تشریح می‌شود و درنهایت، گزارش تحلیلی خلق می‌شود (پیغامی و سجادیه^۳، ۲۰۱۵).

در این پژوهش، حسب موضوع از ترکیب نمونه‌گیری‌های سهمیه‌ای، هدفمند و نظری استفاده شده است. بر اساس این، در ابتدا طبق نمونه‌گیری سهمیه‌ای، خبرگان مرتبط با وزیر علوم، تحقیقات و فناوری به ۹ دسته تقسیم شدند و سپس طبق نمونه‌گیری هدفمند، بر اساس هدف‌های پژوهش، افرادی از هر دسته انتخاب شدند و مصاحبه‌ها -طبق نمونه‌گیری نظری- تا اشباع نظری پیش رفت. دسته‌های نه‌گانه خبرگان مرتبط با وزیر علوم، تحقیقات و فناوری بدین شرح است: ۱- اعضای مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۲- اعضای شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری و یا کمیسیون دائم آن، ۳- اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۴- اعضای کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی، ۵- وزیران علوم، تحقیقات و فناوری، ۶- وزیران آموزش و پرورش، ۷- مدیران ارشد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۸- رؤسای دانشگاه‌ها و یا پژوهشگاه‌های کشور و ۹- خبرگان مدیریت. بدین منظور با ۴۲ تن از صاحب‌نظران به شرح ذیل مصاحبه شد.

1. Boyatzis

2. Given

3. Paighami & Sajadieh

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

کد مصاحبه‌شونده	عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام	عضو شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری و یا کمیسیون دائم آن	انقلاب فرهنگی	عضو شورای عالی انقلاب فرهنگی	مجلس شورای اسلامی	آموزش و تحقیقات	عضو کمیسیون آموزش و تحقیقات	وزیر علوم، تحقیقات و فناوری	وزیر آموزش و پرورش	مدیر ارشد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	رئیس دانشگاه‌ها و یا پژوهشگاه‌های کشور	خبره مدیریت
۱	<input checked="" type="checkbox"/>			✓								
۲	<input checked="" type="checkbox"/>											
۳	<input checked="" type="checkbox"/>											
۴	<input checked="" type="checkbox"/>			✓								
۵	<input checked="" type="checkbox"/>			✓						✓	✓	
۶		<input checked="" type="checkbox"/>										
۷		<input checked="" type="checkbox"/>								✓	✓	
۸		<input checked="" type="checkbox"/>		✓						✓		
۹		<input checked="" type="checkbox"/>								✓	✓	
۱۰		<input checked="" type="checkbox"/>								✓	✓	
۱۱		<input checked="" type="checkbox"/>										
۱۲			<input checked="" type="checkbox"/>							✓	✓	
۱۳			<input checked="" type="checkbox"/>							✓		
۱۴			<input checked="" type="checkbox"/>									
۱۵			<input checked="" type="checkbox"/>	✓						✓	✓	
۱۶			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					✓		✓
۱۷			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
۱۸			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
۱۹			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>							
۲۰			✓	✓		<input checked="" type="checkbox"/>				✓	✓	
۲۱			✓	✓		<input checked="" type="checkbox"/>				✓		
۲۲			✓	✓	✓	<input checked="" type="checkbox"/>						
۲۳			✓	✓		<input checked="" type="checkbox"/>				✓		
۲۴			✓	✓		<input checked="" type="checkbox"/>				✓		
۲۵			✓	✓	✓	<input checked="" type="checkbox"/>				✓		
۲۶			✓	✓		<input checked="" type="checkbox"/>						
۲۷							<input checked="" type="checkbox"/>			✓		
۲۸			✓	✓		<input checked="" type="checkbox"/>				✓	✓	✓
۲۹			✓	✓						✓		

کد مصاحب‌شونده	عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام	عضو شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری و کمیسیون دائم آن	انقلاب فرهنگی	عضو شورای عالی مجلس شورای اسلامی	عضو کمیسیون آموزش و تحقیقات	وزیر علوم، تحقیقات و فناوری	وزیر آموزش و پرورش	مدیر ارشد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	ریس دانشگاه‌ها و یا پژوهشگاه‌های کشور	خبره مدیریت
۳۰								<input checked="" type="checkbox"/>		
۳۱								<input checked="" type="checkbox"/>	✓	
۳۲								<input checked="" type="checkbox"/>		
۳۳								<input checked="" type="checkbox"/>		
۳۴								<input checked="" type="checkbox"/>		
۳۵								<input checked="" type="checkbox"/>		
۳۶								✓	<input checked="" type="checkbox"/>	
۳۷								<input checked="" type="checkbox"/>		
۳۸									<input checked="" type="checkbox"/>	
۳۹									<input checked="" type="checkbox"/>	
۴۰									<input checked="" type="checkbox"/>	
۴۱									<input checked="" type="checkbox"/>	
۴۲									<input checked="" type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	۵	۶	۴	۴	۷	۳	۴	۵		
✓ + <input checked="" type="checkbox"/>	۵	۱۵	۱۸	۶	۷	۳	۱۶	۷		

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

** دو نشانه ✓ و از نظر داشتن پیشینه به معنای واحدی هستند اما مضاف بر آن، مبین این است که اگر هر یک از صاحب‌نظران را تنها به یک ستون اختصاص دهیم تلاش شده است آنها به‌گونه‌ای انتخاب شوند که در هر ستون، حداقل چهار صاحب‌نظر وجود داشته باشد.

*** ذیل ستون «مدیر ارشد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری»، با یک قائم‌مقام وزیر، ده معاون وزیر، دو قائم‌مقام معاونت وزیر و دو مدیرکل وزارتخانه مصاحبه شد.

برای اجرای این پژوهش، مراحل زیر طی شد:

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

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

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

د- شناسه‌ها مجدداً بررسی شد و شناسه‌های مشابه (مانند دیوان سالاری بیش از حد، مزاحمت دیوان سالاری

وزارتخانه، افزایش دیوان‌سالاری ناکارا و افزایش کاغذبازی و ناکارایی) در کنار یکدیگر قرار گرفت و با مرور چندباره برای آنها برچسبی انتخاب شد که مبین مضمون‌های پایه پژوهش است (در مثال فوق، دیوان‌سالاری ناکارا).

هـ- سپس با مرور و تأمل بیشتر، برچسب‌هایی که به معنای واحدی بود در کنار هم قرار گرفت و برچسب عامی -که مبین مضمون‌های سازمان‌دهنده پژوهش است- برای آنها انتخاب شد (مانند برچسب ساختار وزارتخانه برای دیوان‌سالاری ناکارا، تغییر نظام ستادی وزارتخانه با تغییر وزیران، اثرگذاری سازمان و تشکیلات، معیوب بودن نظام تصمیم‌گیری، پیوند عملکرد وزارتخانه و وزیر و تأثیر محیط درونی).

و- سپس با تأمل بر مضمون‌های سازمان‌دهنده و بررسی روابط و مناسبات بین آنها، برچسب عام‌تری -که مبین مضمون‌های فراگیر است- برای آنها انتخاب شد (مانند ساختار برای ساختار وزارتخانه، ساختار دولت و ساختار نظام).

در این مطالعه، برای اعتبار و اعتمادبخشی به داده‌ها از قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت اعتماد و قابلیت تأیید استفاده شد (زهرینی و سیتومورانگ^۱، ۲۰۱۸؛ سریپ^۲، ۲۰۱۹). به منظور رعایت قابلیت اعتبار پژوهش سعی شد با مرتبط‌ترین افراد با وزیر علوم، تحقیقات و فناوری -آن‌چنان‌که شرح آن رفت- مصاحبه شود. از سوی دیگر، سعی شد با عرضه کامل یافته‌ها، قابلیت انتقال یافته‌ها به محیط‌های دیگر تحقق یابد. همچنین برای دستیابی به قابلیت اعتماد، استادان و خبرگان ذی‌ربط، مراحل پژوهش را بازنگری کردند و محققان با آنها درباره نتایج به توافق رسیدند. قابلیت تأیید نیز از طریق مرور و بازبینی‌های دقیق و چندین باره یافته‌های این مطالعه حاصل شد (کرسول، ۲۰۱۲، صص ۲۶۶ و ۲۶۸) به‌نحوی که پژوهشگران دیگر، قادر به درک عوامل محیطی مؤثر در ارزیابی عملکرد وزیر و دستیابی به نتایج مشابه باشند.

روش‌های مختلفی برای محاسبه قابلیت اعتماد ارائه شده است. یکی از روش‌ها، محاسبه توافق درصدی است. در این روش، پژوهشگر با دو بار شناسه‌گذاری در دو زمان متفاوت و نیز استفاده از شناسه‌گذار همکار (کرسول، ۲۰۱۲، صص ۲۶۶ و ۲۶۸) صحت یافته‌های خود را تأیید کرد. بدین منظور از بین مصاحبه‌ها، شش مصاحبه انتخاب شد و پژوهشگر سه عدد از آنها را با فاصله‌ای یک‌ماهه، مجدداً شناسه‌گذاری و نتایج را با یکدیگر مقایسه کرد. با عنایت به اینکه میزان توافق برابر با ۸۶ درصد و بیش از ۶۰ درصد است قابلیت اعتماد تأیید می‌شود. علاوه بر این از یکی از دانشجویان دکتری مدیریت درخواست شد تا به‌منزله پژوهشگر همکار به شناسه‌گذاری سه مصاحبه دیگر بپردازد. نتایج این شناسه‌گذاری نیز در جدول (۳) آمده است که با توجه به میزان آن (۹۰ درصد) که بیش از ۸۰ درصد است قابلیت اعتماد تأیید می‌شود (بابایی ابراهیم‌آبادی و همکاران^۳، ۲۰۱۹).

1. Zahraani & Situmorang
2. Sarip
3. Babaei Ebrahimabadi et al

جدول (۳) محاسبه قابلیت اعتماد

میزان توافق شناسه‌گذاری‌های پژوهشگر در دو زمان متفاوت				
ردیف	شماره مصاحبه	تعداد شناسه‌ها	تعداد توافقاتها	درصد توافق
۱	۳	۱۵	۱۳	۸۶
۲	۷	۱۷	۱۵	۸۸
۳	۱۵	۲۵	۲۱	۸۴
-	جمع	۵۷	۴۹	۸۶

میزان توافق شناسه‌گذاری‌ها بین دو شناسه‌گذار				
ردیف	شماره مصاحبه	تعداد شناسه‌ها	تعداد توافقاتها	درصد توافق
۱	۲۰	۳۵	۳۲	۹۱
۲	۳۲	۲۱	۱۹	۹۰
۳	۴۱	۱۷	۱۵	۸۸
-	جمع	۷۳	۶۶	۹۰

یافته‌ها

با توجه به ماهیت شرایط محیطی و تحلیل مضمون نظرهای صاحب‌نظران، چهارچوب شرایط محیطی به ۷ مضمون فراگیر و ۱۵ مضمون سازمان‌دهنده به شرح جدول (۳) منتج شد.

جدول (۴) شرایط مؤثر محیطی در ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	اهم مضمون‌های پایه (کد مصاحبه‌شونده‌ها)
شرایط سیاسی	سیاست‌زدگی	سیاست‌زدگی وزارتخانه (۳۵)، سیاست‌زدگی آموزش عالی (۱۵)، سیاسی‌کاری مجلس شورای اسلامی (۲۶)، بده‌بستان با مجلس (۶)، بده‌بستان با وزیران دیگر (۶)، بده‌بستان با معاون اول رئیس‌جمهور (۶)، جناح‌بازی سیاسی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۶)، تصمیمات سیاسی (۶)، بده‌بستان با جریان‌های سیاسی (۲۶)، انتصابات سیاسی در وزارتخانه (۱۹)
	اعمال نفوذ مقامات و نهادها	فشار ذی‌نفعان (۲۸)، سهم‌خواهی نمایندگان مجلس (۱۳)، اعمال نفوذ شورای عالی انقلاب فرهنگی (۳۷)، نفوذ دانشگاه آزاد اسلامی در مجلس شورای اسلامی (۲۶)، دخالت نهادهای قدرتمند (۲۸)
	ثبات جایگاه	ثبات جایگاه (۱۵، ۱۷، ۱۸ و ۳۰)، ثبات (۱۲)، میزان ثبات در مدیریت‌ها (۱۴)، موقت بودن مسئولیت‌ها (۱۲)، مدت دوره وزارت (۲۸)

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	اهم مضمون‌های پایه (کد مصاحبه‌شونده‌ها)
ساختار	ساختار وزارتخانه	دوبان سالاری ناکارا (۶)، تغییر نظام ستادی وزارتخانه با تغییر وزیران (۳۵)، اثرگذاری سازمان و تشکیلات (۶)، معیوب بودن نظام تصمیم‌گیری (۶)، پیوند عملکرد وزارتخانه و وزیر (۸)، تأثیر محیط درونی (۱۳)
	ساختار دولت	گسسته شدن زنجیره خطمشی با تغییر وزیران (۳۵)، اثرگذاری رویکرد دولت (۳۹)، هماهنگی با جهت‌گیری‌های اساسی و برنامه‌های رئیس‌جمهور (۹)، اثرگذاری انتصابات رئیس‌جمهور (۳۱)
	ساختار نظام	توزیع اختیارات در دست نهادهای مختلف (۲۶)، فرادولتی بودن آموزش عالی (۱۵)، نظام حکمرانی واگرا در عرصه آموزش عالی و پژوهش کشور (۲۴)، اثرگذاری نوع نگاه کشور به سیاست‌گذاری و خطمشی‌گذاری (۳۹)، اثرگذاری چیدمان مجلس (۳۹)، اثرگذاری ساختار در انتخاب وزیر (۱۰)
انتصابات	تیم مدیریتی	تیم قوی مدیریتی (۱۳ و ۳۴)، چگونگی انتخاب همکاران (معاونان و مدیران کل) (۱)، استفاده از مدیران سالم (۳۷)
	هماهنگی میان تیم مدیریتی	تیم قوی مدیریتی (۱۳ و ۳۴)، انسجام و هماهنگی در مجموعه مدیریتی (۱۲)
شرایط حقوقی/اداری	نداشتن اختیارات	اختیار نداشتن وزیر در مسائل سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و بودجه‌ای وزارتخانه و دانشگاه‌ها (۶، ۲۶ و ۳۱)، اختیار نداشتن وزیر در جذب استادان (۲۸ و ۴۱)، اختیار نداشتن وزیر در آمایش دانشگاهی (۲۸ و ۴۱)، اختیار نداشتن وزیر در پیوند دانشگاه و صنعت (۲۸ و ۴۱)، اختیار نداشتن وزیر در تربیت نیروی انسانی (۲۶)، اختیار نداشتن وزیر در مدیریت کلان آموزش عالی (۲۰)، اختیار نداشتن وزیر در انتصاب رؤسای دانشگاه‌ها (۲۰)
	نظام پرورش وزیران	آموزش مدیران (۳۰)، انتقال تجارب به مدیران آینده (۳۰)، مستندسازی تجارب مدیران (۳۰)، پرورش سازمانی و سلسله‌مراتبی وزیر (۱۰)، جانشین‌پروری (۳۸)، کادرسازی و نیروسازی (۱۲)
وجهه عمومی	مقبولیت در جامعه علمی	داشتن پایگاه در جامعه علمی (۲۹)، حسن شهرت در جامعه و مقبولیت در میان استادان، دانشجویان و دانشگاهیان (۲۵)، مقبولیت نسبی در فضای دانشگاهی (۴۲)، محبوبیت (۱۳)
	شهرت	شخصیت ملی (۱۲ و ۲۸)، شخصیت برجسته بین‌المللی (۱۹)، شهرت جهانی (۱۷)، شخصیت علمی (۲۰)
جامعه	مطالبات نابه‌جای فضای دانشگاهی	وام‌های دانشجویی (۲۸، ۳۴ و ۳۵)، خوابگاه‌های دانشجویی (۲۸، ۳۴ و ۳۵)، چگونگی برگزاری آزمون سراسری (۲۸، ۳۴ و ۳۵)، سلف‌سرویس (۲۸، ۳۴ و ۳۵)، تغذیه (۲۸، ۳۴ و ۳۵)، ارز دانشجویی (۲۸، ۳۴ و ۳۵)، دانشجویان خارج کشور (۲۸، ۳۴ و ۳۵)، تأیید مدارک تحصیلی (۲۸، ۳۴ و ۳۵)
	نظام فرهنگی-اجتماعی-اقتصادی	نظام اقتصادی جامعه (۳۹ و ۴۰)، اثرگذاری فرهنگ جامعه در موفقیت وزیر (۳۹)، اثرگذاری مسائل اجتماعی (۳۴)، فشارهای اجتماعی (۳۵)
شرایط بین‌الملل	تحریم و سیاست‌های بین‌الملل	تحریم و سیاست‌های بین‌الملل (۲۸ و ۳۸)، ارتباطات علمی بین‌المللی دانشگاه‌ها (۹ و ۱۲)

ابعاد الگوی شرایط مؤثر محیطی در ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری:

۱- شرایط سیاسی: سیاست، کوشش برای کسب یا حفظ یا کاربست قدرت در جهت هدف‌های گوناگون است (حسن‌پور و ده‌یادگاری، ۲۰۰۹). شرایط سیاسی نیز اوضاع و احتمالاتی است که پیرامون سیاست را فراگرفته و محاط بر آن است. از میان شرایط سیاسی کشور، سه عامل سیاست‌زدگی، اعمال نفوذ مقامات و نهادها و ثبات

جایگاه وزیر در ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری مؤثر است.

۲- ساختار: به روشی که در آن، اجزای چیزی به هم متصل، مرتب یا سازمان‌دهی شده‌اند گفته می‌شود (آکسفورد لرنرز دیکشنری^۱، ۲۰۲۲). ساختار به روابط بین اجزای کل سازمان‌یافته‌ای اشاره می‌کند. بنابراین، مفهوم ساختار را می‌توان برای چیزهای گوناگونی استفاده کرد؛ مثلاً ساختمان، ساختاری از رابطه بین پی، اسکلت، سقف و دیوار است یا بدن انسان، ساختاری است که از روابط بین استخوان‌ها، اندام‌ها، خون و بافت‌ها تشکیل شده است (احمدی و همکاران^۲، ۲۰۱۶). عملکرد وزیر یادشده در سه سطح، متأثر از ساختار وزارتخانه، ساختار دولت و ساختار نظام است.

۳- انتصابات: وزیر به‌تنهایی نمی‌تواند از عهده همه وظایف خود برآید و نیازمند تیم هماهنگ مدیریت است. شایستگی تیم مدیریتی وزیر را در دو عامل می‌توان خلاصه کرد: تیم قوی مدیریتی شامل معاونان و مدیران، مشاوران و دفتر وزارتی و ترکیب و هماهنگی آنها (ریسل، ۲۰۱۳، ص ۱؛ وزیر کارآمد بودن^۳، ۲۰۱۵). عامل نخست را می‌توان برترین حلقه مدیریتی وزارتخانه دانست. اگر اعضای این حلقه دارای شایستگی، تجربه و دانش در خور جایگاه خود باشند هم در مقام تصمیم‌گیری و هم در مقام اجرا می‌توانند کمک شایانی به وزیر کنند که باعث می‌شود عملکرد او را بهبود بخشد؛ در غیر این صورت، هرچند وزیر، شایسته، کوشا، مجرب و دانشمند باشد نمی‌تواند به نتیجه مطلوب دست یابد. عامل دوم هم مبین این است که هماهنگی میان حلقه برتر مدیریتی وزارتخانه برای موفقیت ضروری است.

۴- شرایط حقوقی/اداری: بنا به عقیده فلیکس ای. نیگرو^۴ و همچنین فیفندر^۵ اداره به معنای سازمان‌دهی و استفاده از افراد و مواد برای دستیابی به هدف است. مدیریت دولتی نیز از نظر ال. دی. وایت^۶ به معنای کلیه اقداماتی است که برای تحقق یا اجرای سیاست‌های عمومی اعلام‌شده توسط مقامات ذی‌صلاح اجرا می‌شود (انوانیسوبی و کریستوفر^۷، ۲۰۲۰). از آنجاکه وزیر و وزارتخانه، بخشی از ساختار مدیریت دولتی هستند و حقوق و تکالیف این ساختار رانهادهای قانونی و حقوقی تعیین می‌کنند شرایط حقوقی/اداری در عملکرد وزیر مؤثر است. این بعد، خود را در قالب مؤلفه‌های پراکندگی اختیارات در نهادهای عالی گوناگون و فقدان نظام تربیت وزیران نشان می‌دهد. ۵- وجهه عمومی: وزیری که سکان وزارتخانه علوم، تحقیقات و فناوری را به دست می‌گیرد باید نزد مخاطبان آن (دانشگاهیان، سیاستمداران و عموم مردم)، شایسته این جایگاه دانسته شود. پیشینه علمی، تجربه اجرایی و موفقیت‌های مدیریتی، از جمله عناصری است که وجهه افراد را زینت می‌بخشد. مؤلفه‌های عمده این بعد، مقبولیت در جامعه علمی و شهرت است که می‌تواند در عملکرد وی اثر بگذارد.

1. Oxford Learner's Dictionaries
2. Ahmady et al
3. Being an Effective Minister
4. Felix A. Nigro
5. Pfiffner
6. L. D. White
7. Nwanisobi & Christopher

۶- جامعه: طبق تعریف فرهنگ واژه کمبریج^۱ (۲۰۲۳) جامعه، گروه بزرگی از مردم است که به صورت سازمان داده با هم زندگی می کنند و درباره نحوه کارها تصمیم می گیرند و کارهایی را که باید شود به اشتراک می گذارند. بر اساس این تعریف، علایق، سلاقی، خواست‌ها، رویکردها و نگرش‌های جامعه در اولویت‌بندی کارها و نحوه اجرای آنها اثر می گذارد؛ بنابراین وزیر برای موفقیت باید به فضای جامعه نیز توجه کند. بعد جامعه شامل مؤلفه‌های مطالبات نابه‌جای فضای دانشگاهی و نظام فرهنگی-اجتماعی-اقتصادی است.

۷- شرایط بین‌الملل: با عنایت به گسترش روابط بین‌الملل در عصر جدید، حیطة اثرگذاری و اعمال قدرت کشورها افزایش یافته است. از سوی دیگر، پیشرفت در انزوا صورت نمی گیرد و نیازمند ارتباطات با مؤسسات و اشخاص در سراسر جهان است؛ بنابراین موقعیت بین‌المللی کشور و سیاست‌های جهانی نیز می تواند عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری را دستخوش تغییر کند.

مؤلفه‌های الگوی شرایط مؤثر محیطی در ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری:

۱- شرایط سیاسی

۱-۱- سیاست‌زدگی: سیاست‌زدگی به معنای افزایش دخالت سیاست در امور اداره است و اگرچه در جوامع گوناگون، معنای تقریباً متفاوتی دارد اما در کل می توان آن را جایگزین شدن معیار سیاسی به جای معیار شایستگی تعریف کرد (دانایی فرد و همکاران^۲، ۲۰۱۵). برخی مصادیق سیاست‌زدگی آموزش عالی، انتصاب سیاسی وزیر، معاونان و مدیران وی، انتصاب سیاسی رؤسای دانشگاه‌ها، تصمیمات سیاسی یا بده‌بستان با مجلس، هیئت دولت و جریان‌های سیاسی است. فضای سیاست‌زده، آن قدر بستر ارزیابی عملکرد وزیر را تار و مبهم می کند که می تواند وزیر را فارغ از عملکرد واقعی‌اش، قهرمان یا ناکام معرفی کند.

۱-۲- اعمال نفوذ مقامات و نهادها: اعمال نفوذ، انحراف از مسیری است که قانون‌گذار به‌منزله مسیر صحیح تعیین کرده است. این انحراف، خلاف موازین و ضوابط اداره است و می توان آن را به نبود صداقت در اجرای قانون تعبیر کرد (رحمدل^۳، ۲۰۱۰). نظر به اهمیت آموزش عالی در پیشرفت و توسعه کشور، مقامات و نهادهای ذی نفوذ-در فضایی سیاست‌زده- تلاش می کنند از آن سهم‌بری کنند. نتیجه این سهم‌بری، فشار ذی‌نفعان مانند استانداران، فرمانداران، ائمه جمعه و در رأس آنها نمایندگان مجلس بر وزارتخانه و وزیر است. در کنار این، برخی نهادهای قدرتمند نیز می توانند با اعمال نفوذ و قدرت، مانع عملکرد مطلوب وزیر شوند مثلاً دانشگاه آزاد اسلامی با نفوذ در مجلس جهت سیاست‌های آموزشی را به سمت اهداف مطلوب خود تغییر می دهد.

۱-۳- ثبات جایگاه: دوره‌های خدمت منصوبان سیاسی، اغلب بسیار کوتاه است و آنها به‌طور متناوب جایگاه خود را عوض می کنند. این روند اثر زیانباری در کیفیت مدیریت عمومی دارد (چونگ، ۲۰۰۹). فارغ از این، طبیعی است که بنا بر ویژگی‌های خاص عرصه مدیریت دولتی، بازه زمانی اقدامات (از شروع تا ثمردهی)، طولانی است

1. Cambridge Dictionary
2. Danaeefard et al
3. Rahmdel

و کسی در این عرصه می‌تواند به اهداف خود دست یابد و موفق باشد که مدت‌های طولانی‌تری را در منصب سپری کند. از سوی دیگر، ثبات جایگاه وزیر در چند دوره (و بعضاً در دولت‌ها و مجلس‌های مختلف) نیز فی‌نفسه به‌منزله رضایت سیاستمداران از وی و موفقیت وی ارزیابی می‌شود.

۲- ساختار

۱-۲- ساختار وزارتخانه: ساختار سازمانی، روشی است که به‌وسیله آن، فعالیت‌های سازمانی، تقسیم، سازمان‌دهی و هماهنگ می‌شوند. سازمان‌ها، ساختارهایی را ایجاد می‌کنند تا فعالیت‌های عوامل کاری را هماهنگ و اقدامات اعضا را پایش کنند (احمدی و همکاران، ۲۰۱۶). صاحب‌نظران معتقدند محیط درونی وزارتخانه در موفقیت وزیر مؤثر است. دیوان‌سالاری ناکارآمد، تغییر نظام ستادی وزارتخانه با تغییر وزیران، تجربه نداشتن معاونان و مدیرانی که به‌تازگی منصوب می‌شوند، انباشت نیروی انسانی یا نیروی انسانی غیر کیفی، از مسائل مبتلابه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در دوره‌های اخیر بوده است که اصلاح آن نیز به‌راحتی ممکن نیست؛ بنابراین طبیعی است که این ساختار عملکرد وزیر را دچار مشکل کند.

۲-۲- ساختار دولت: ساختار دولت با استفاده از تعدادی کارکرد مانند مدیریت دولت، تنظیم امور عمومی، تصمیم‌گیری و اجرای سیاست و اعمال رهبری تعریف می‌شود که برای نقش دولت به‌منزله سامانه پایدار حیات، ضروری تلقی می‌شوند (کمان^۱، ۲۰۱۰). در ترازوی بالاتر از ساختار وزارتخانه، شعارهای انتخاباتی رئیس‌جمهور با اهمیت آموزش عالی در نظریه، سایر انتصابات رئیس‌جمهور مانند معاون علمی و فناوری، دبیر شورای عالی انقلاب فرهنگی و حتی رئیس سازمان برنامه‌بودجه کشور در موفقیت وزیر علوم، تحقیقات و فناوری مؤثر است. فارغ از این، گسسته شدن زنجیره خط‌مشی‌های آموزش عالی با تغییر دولت‌ها و وزیران مانع ارزیابی پایای عملکرد وزیر است.

۲-۳- ساختار نظام: منظور از ساختار نظام، شکل حکومت است. شکل حکومت در جمهوری اسلامی، سه قوه‌ای مستقل از یکدیگر و تحت نظارت رهبری است که افزون بر آنها نهادهای دیگری چون مجمع تشخیص مصلحت نظام و شورای عالی انقلاب فرهنگی برای اعمال حاکمیت وجود دارد (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران^۲). وجود نهادهای موازی، وظایف هم‌پوشان یا متعارض دستگاه‌ها، خلأ وظایف و یا پراکندگی اختیارات و مسئولیت‌ها در نهادهای مختلف از مواردی است که می‌تواند عملکرد وزیر را تضعیف کند. شورای عالی انقلاب فرهنگی، شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری، کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی، معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها و تشکل‌ها از جمله نهادهای سیاست‌گذار در عرصه آموزش عالی هستند.

۳- انتصابات

۱-۳- تیم مدیریتی: وزیر از طریق نصب معاونان، مدیران و مشاوران، حلقه اصلی هدایت وزارتخانه را تشکیل

1. Keman

2. The Constitution of the Islamic Republic of Iran

می‌دهد. این حلقه، هم در تصمیمات و هم در اقدامات وزیر، نقش پررنگی دارد (ایجاد تیم مؤثر وزارتی: وزیران و مشاوران ویژه آنها^۱، ۲۰۱۲، ۲ و ۳). دفتر وزارتی نیز متشکل از گروه کوچکی از کارگزاران عالی‌رتبه است و به‌منزله مجرای بین وزیر و وزارتخانه و بین وزیر و دیگر بخش‌های نظام سیاسی فعالیت می‌کند.

۲-۳- هماهنگی میان تیم مدیریتی: انتصاب کارگزاران عالی‌رتبه در اختیار وزیر است ولی بر اساس برخی یافته‌های علمی، او را ترغیب می‌کنند که به ترکیب کلی آنها نیز به‌منظور تشکیل گروه‌های مؤثر توجه کند. به عبارت صحیح‌تر، ناهماهنگی در تراز عالی وزارتخانه می‌تواند تصمیمات را دچار تلاطم کند. وزیر موفق، راهکارهایی را برای تشکیل گروه‌های کارای وزارتی می‌یابد (وزیر کارآمد بودن، ۲۰۱۵).

۴- شرایط حقوقی/اداری

۱-۴- نداشتن اختیارات: اختیار به معنای قدرت دستور دادن به دیگران یا توان اجرای کاری است (آکسفورد لرنرز دیکشنریز، ۲۰۲۲). به نظر صاحب‌نظران، در نتیجه سیاست‌زدگی، عیوب ساختاری و اعمال نفوذ نهادها می‌توان گفت که وزیر علوم، تحقیقات و فناوری، صرفاً مدیری تدارک‌اتچی است و اختیاری در تصمیم‌گیری ندارد؛ مثلاً اختیار مسائل مالی و بودجه‌ای وزارتخانه در دست مجلس شورای اسلامی و سازمان برنامه‌بودجه کشور، اختیار مسائل فرهنگی در دست شورای عالی انقلاب فرهنگی و نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، اختیار انتصاب رؤسای دانشگاه‌ها در دست شورای عالی انقلاب فرهنگی، اختیار مدیریت نخبگان در دست بنیاد ملی نخبگان، و اختیار هدایت پژوهش‌های کلان و فناوری‌های نو در دست معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری است؛ اما همه وزیر را مستول حوزه‌های یادشده قلمداد می‌کنند.

۲-۴- نظام پرورش وزیران: اگر ساختار نظام سیاسی، فرایندی را برای پرورش وزیران آینده -مثلاً از طریق احزاب، نظام شایسته‌پروری یا ارتقا در سلسله‌مراتب اداری- ایجاد کند وزیران با آمادگی و اطلاع، منصب وزارت را به دست می‌گیرند و در کار خود موفق‌تر خواهند بود (ریدل و همکاران، ۲۰۱۱، ص ۱۵؛ و b۲۰۱۱، ص ۳)؛ اما در حالت فعلی، نه‌تنها اغلب وزیران، تازه‌کار محسوب می‌شوند و نظامی برای پرورش وزیران وجود ندارد بلکه تجارب وزیران و مدیران گذشته نیز به وزیران جدید منتقل نمی‌شود.

۵- وجهه عمومی

۱-۵- مقبولیت در جامعه علمی: رایبیز قدرت را بر دو گونه رسمی و شخصی می‌داند. قدرت رسمی از جایگاه سازمانی و قدرت شخصی از ویژگی‌های منحصر به فرد فرد ناشی می‌شود. وی قدرت شخصی را نیز به دو گونه قدرت تخصص و قدرت مرجعیت تقسیم می‌کند. قدرت تخصص، نفوذی است که در نتیجه تخصص، مهارت خاص یا دانش اعمال می‌شود؛ و قدرت مرجعیت، مبتنی بر هم‌ذات‌پنداری با فردی است که دارای منابع یا ویژگی‌های شخصی مطلوب است (رایبیز و جاج^۲، ۲۰۱۳، صص ۴۱۴ و ۴۱۵). مقبولیت در جامعه علمی نیز

1. Creating an Effective Ministerial Team: Ministers and Their Special Advisers
2. Robbins & Judge

تفسیر دیگری از قدرت شخصی است. گفتنی است ساختار آموزش عالی، دیوان سالاری حرفه‌ای است. در این ساختار، هسته عملیاتی (استادان دانشگاه‌ها) قدرت زیادی دارند؛ از این رو مدیر سازمان، کمتر می‌تواند از قدرت سازمانی خود برای پیشبرد امور استفاده کند و بیشتر باید بر قدرت شخصی‌اش تکیه کند؛ بنابراین اگر وزیر مقبولیت نداشته باشد به راحتی نمی‌تواند سیاست‌های خود را پیش ببرد.

۵-۲- شهرت: مطالعات زیادی درباره رابطه شهرت و عملکرد شده است (مثلاً نعیمی و غلام‌پور^۱، ۲۰۱۷؛ هادی‌زاده مقدم و همکاران^۲، ۲۰۱۶). می‌توان گفت که شهرت فرد، پوشاننده ضعف‌های عملکردی است و افراد مشهور به نسبت دیگران در عملکردهای ثابت معمولاً نمره‌های بیشتری دریافت می‌کنند.

۶- جامعه

۶-۱- مطالبات نابه‌جای فضای دانشگاهی: اثربخشی به معنای درجه و میزان نیل به هدف‌های تعیین شده است (آکسفورد لرنرز دیکشنری، ۲۰۲۲) و یکی از لوازم آن، توجه به هدف‌ها و پیگیری مستمر آنها است؛ اما در جایی که فشار اجتماعی، هدف‌های اصلی را به کنار براند و هدف‌هایی فرعی را به جای آنها بنشانند اثربخشی کاهش می‌یابد. بر این اساس، بخش عمده‌ای از وقت و نیروی وزیر به جای سیاست‌گذاری و هدایت کلان آموزش عالی، حسب درخواست‌های مکرر فضای دانشگاهی، صرف موضوعاتی از قبیل وام دانشجویی، خوابگاه دانشجویی، ارز دانشجویی، چگونگی برگزاری آزمون سراسری، سلف‌سرویس، تغذیه، دانشجویان خارج کشور یا تأیید مدارک تحصیلی می‌شود و عملکرد وزیر را از هدف‌های اصلی منحرف می‌کند.

۶-۲- نظام فرهنگی-اجتماعی-اقتصادی: اگرچه مردم در انتخاب وزیر، نقش مستقیمی ندارند اما نگرش عمومی جامعه به آموزش عالی، عملکرد وزیر را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد؛ مثلاً اگرچه پاسخگویی معقول و منطقی به تقاضای آموزش عالی می‌تواند از هدف‌های وزیر باشد اما انتظار عموم جامعه از وزیر برای تأسیس دانشگاه دولتی در جای جای کشور، آن هم تا مقطع دکتری، انتظاری نابه‌جا است. یا در وضع سالم اقتصادی، وزیر دغدغه تأمین بودجه برای پیشبرد سیاست‌های کلان را ندارد و حقوق و مزایای استادان و کارکنان یا حق‌الزحمه طرح‌ها را به موقع پرداخت می‌کند. فارغ از این، در جامعه دارای اقتصاد سالم از آنجاکه مردم در امنیت و آسایش روانی به سر می‌برند ارزیابی بهتری از عملکرد وزیر دارند (برن و همکاران، ۲۰۱۵ و ۲۰۱۷).

۷- شرایط بین‌الملل

۷-۱- تحریم و سیاست‌های بین‌الملل: جایگاه کشور در عرصه منطقه‌ای و جهانی در عملکرد وزیر اثر می‌گذارد. این موقعیت می‌تواند عمومی یا خاص حیطة فعالیت هر وزیر باشد. از سوی دیگر، توجه به سیاست خارجی از لوازم موفقیت خط‌مشی‌های وزیر است (همان)؛ ایجاد انزوای علمی برای ایران، منع ادامه تحصیل دانشجویان در خارج یا بازداشت دانشمندان ایرانی در خارج کشور از جمله تحریم‌های علمی بین‌المللی است. طبیعی است که

1. Na'ami & Gholampoor

2. Hadizade Moghadam et al

تحریم‌های اقتصادی و کالایی نیز مانع تدارک امکانات مناسب برای تحقیق و توسعه می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

چند دهه پیش، بلاندل^۱ گفت: «اگر کسی، سیاست را به عناصر اساسی آن یعنی به آنچه برای شهروندان، دیدنی تر است بکاهد در حالی که هر چیز دیگری به کنار رفته است رهبران ملی سیاسی باقی می‌مانند» (کسیجان، ۲۰۱۴، ص ۱). وزیران، هم در نقش منصوبان عالی سیاسی و هم به‌طور بالقوه، در نقش خطمشی‌گذاران عالی، خدمت و به‌منزله حائل سیاست و اداره عمومی عمل می‌کنند (اندوگ^۲، ۲۰۱۴) و قوت‌ها و ضعف‌های عملکرد آنها می‌تواند اثر بزرگ و اغلب تعیین‌کننده‌ای در خطمشی و متعاقباً در قوام دولت داشته باشد (ریدل و همکاران، ۲۰۱۱b، ص ۳).

مدیران ارشد، مسئول مبهم‌ترین، بی‌ساختارترین، بدتعریف‌ترین و اغلب مهم‌ترین کارها هستند. شعور متعارف پیشنهاد می‌کند که هر چه فرد در سلسله‌مراتب سازمانی پیش می‌رود بازخورد عملکرد، بهتر شود؛ اما در اغلب اوقات، تقریباً خلاف این جاری است؛ یعنی به‌طور متناقض، هر چه فرد در سازمانی بالاتر می‌رود احتمال کمتری می‌رود که بازخوردهای کیفی‌ای درباره عملکردش دریافت کند. مطالعات هم نشان می‌دهد علی‌رغم اهمیت ارزیابی عملکرد در مدیریت دولتی هنوز فرصت تولید نظریه‌ای شفاف برای ارزیابی رهبران یا مدیران ارشد مردم‌سالاری وجود دارد (پورعزت، ۲۰۱۵، ص ۷).

ارزیابی، نوعی فرایند گردآوری، بررسی و پردازش اطلاعات است که با عنایت به کارکرد گذشته و عبرت از آن، رهنمون آینده می‌شود؛ پس ارزیابی کیفی باید بتواند علل ایجاد انحراف‌ها و مقدار و سرعت و شدت رخداد آنها را بررسی و اطلاعات مفیدی را برای پیشگیری از بروز مجدد آنها فراهم کند (پورعزت، ۲۰۱۵، ص ۹). هر ارزیابی را دارای دو دسته عوامل مؤثر می‌توان برشمرد. عوامل درونی که به عملکرد ارزیابی‌شونده، مرتبط است و عوامل بیرونی که ناشی از محیط است. محققان کمی معمولاً به تأثیر متغیرهای مستقل خود بر متغیرهای وابسته علاقه‌مند هستند اما پدیده‌های اجتماعی، پیچیده‌اند و تحت تأثیر متغیرهای متنوعی قرار می‌گیرند. این متغیرها متغیر بیرونی نامیده می‌شوند. متغیر بیرونی می‌تواند به روایی و پایایی نتایج صدمه بزند. متغیرهای بیرونی را نمی‌توان به‌راحتی پایش کرد اما باید به‌نوعی در مطالعه، لحاظ و در تفسیر نتایج در نظر گرفته شود (مرتنز^۳، ۲۰۱۰، ص ۵).

با توجه به اهمیت ارزیابی عملکرد وزیران و متغیرهای بیرونی‌ای که در نتایج ارزیابی آنها اثر می‌گذارد این پژوهش، شناخت عوامل محیطی مؤثر در ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری را هدف خود قرار داد و

1. Blondel
2. Andeweg
3. Mertens

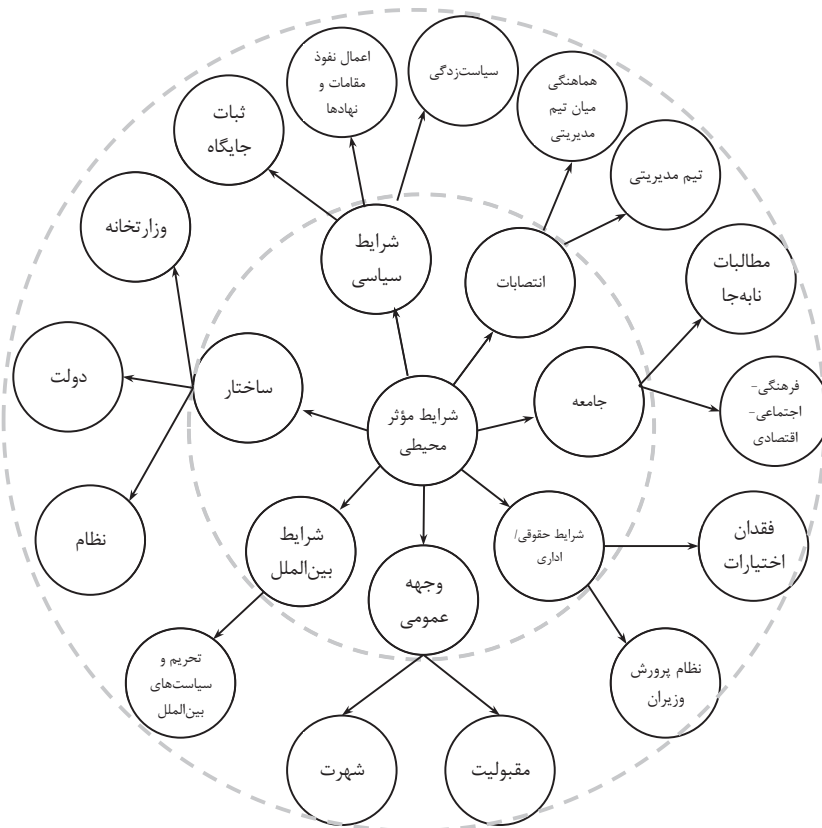
پس از مصاحبه با ۴۲ تن از صاحب‌نظران و تحلیل مضمون نظرهای ایشان، الگوی زیر (شکل ۳) که شامل ۱۵ مضمون سازمان‌دهنده و ۷ مضمون فراگیر است به دست آمد.

الف- شرایط سیاسی، شامل ویژگی‌هایی است که در فضای سیاسی حکم‌فرما است. سیاست‌زدگی فضای سیاسی-اداری کشور، اعمال نفوذ مقامات و نهادها در تصمیم‌های تخصصی مدیران و فقدان ثبات جایگاه یا تغییر و تحول مداوم مدیران، از مسائلی است که عملکرد مسئولان گوناگون کشور را می‌تواند تضعیف کند. سیاست‌زدگی به معنای افزایش دخالت سیاست در امور اداره است و اگرچه در جوامع گوناگون، معنای تقریباً متفاوتی دارد اما در کل می‌توان آن را جایگزین شدن معیار سیاسی به جای معیار شایستگی تعریف کرد. فضای سیاست‌زده، بسستر ارزیابی عملکرد وزیر را تار و مبهم می‌کند و می‌تواند وزیر را -فارغ از عملکرد واقعی‌اش- قهرمان یا ناکام معرفی کند. اعمال نفوذ مقامات و نهادها از آنجا نشئت می‌گیرد که آموزش عالی در پیشرفت و توسعه کشور اثر زیادی دارد پس مقامات و نهادهای ذی‌نفوذ -در فضای سیاست‌زده- تلاش می‌کنند از آن سهم‌بری کنند. نتیجه این سهم‌بری، فشار اشخاص و نهادها بر وزارتخانه و وزیر است. اهمیت ثبات جایگاه نیز از آنجا است که بنا بر ویژگی‌های خاص عرصه مدیریت دولتی، بازه زمانی اقدامات (از شروع تا ثمردهی)، طولانی است و کسی در این عرصه می‌تواند به هدف‌های خود دست یابد و موفق باشد که مدت‌های طولانی تری را در منصب سپری کند بنابراین تغییر و تحول مداوم مدیران از مسائلی است که عملکرد مسئولان گوناگون کشور را می‌تواند تضعیف کند. از میان پژوهش‌های پیشین، دانایی‌فرد و همکاران (۲۰۱۵) و صادقی و همکاران^۱ (۲۰۱۷) بر سیاست‌زدگی، و کلیری و ریوز^۲ (۲۰۰۹) و لاکرین^۳ (۲۰۰۹) بر ثبات جایگاه تأکید کرده‌اند.

ب- ساختار، روشی است که به‌وسیله آن، فعالیت‌های سازمانی، تقسیم، سازمان‌دهی و هماهنگ می‌شوند؛ و سازمان‌ها ساختارهایی را ایجاد می‌کنند تا فعالیت‌های عوامل کاری را هماهنگ و اقدامات اعضا را پایش کنند. مضمون فراگیر ساختار، شامل سه مضمون سازمان‌دهنده ساختار وزارتخانه، ساختار دولت و ساختار نظام است. در ساختار وزارتخانه، دیوان‌سالاری ناکار، تغییر نظام ستادی وزارتخانه با تغییر وزیران، تجربه نداشتن معاونان و مدیرانی که به‌تازگی منصوب می‌شوند، انباشت نیروی انسانی یا نیروی انسانی غیر کیفی، از مسائل مبتلا به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در دوره‌های اخیر بوده است که به‌راحتی می‌تواند عملکرد وزیر را دچار مشکل کند. در ترازوی بالاتر از ساختار وزارتخانه، شعارهای انتخاباتی رئیس‌جمهور یا اهمیت آموزش عالی در نظر وی، سایر انتصابات رئیس‌جمهور مانند معاون علمی و فناوری، دبیر شورای عالی انقلاب فرهنگی و حتی رئیس سازمان برنامه‌بودجه کشور در موفقیت وزیر علوم، تحقیقات و فناوری مؤثر است. در سطح ساختار نظام نیز وجود نهادهای موازی، وظایف هم‌پوشان یا متعارض دستگاه‌ها، خلأ وظایف و یا پراکندگی اختیارات و مسئولیت‌ها

1. Sadeghi et al
2. Cleary & Reeves
3. Laughrin

در نهادهای مختلف از مواردی است که می‌تواند در عملکرد وزیر اثر بگذارد. در کل می‌توان گفت در سه سطح یادشده، روابط و مناسبات به‌گونه‌ای است که با ویژگی‌هایی مانند چندگانگی مراکز تصمیم‌گیری، هم‌پوشانی حیطه اختیارات، تناسب نداشتن اختیار و مسئولیت و یا فقدان چابکی شناخته می‌شود. به نظر والتر (۲۰۱۳) و رودز و تیرنان^۱ (۲۰۱۳) ساختار سیاسی در ارزیابی عملکرد وزیران مؤثر است.



شکل (۳) الگوی شرایط مؤثر محیطی در ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری

ج- منظور از انتصابات، تیم مدیریتی وزیر و هماهنگی میان آنها است. وزیر اساساً نمی‌تواند بدون تیم مدیریتی وظایفش را پیش ببرد. این تیم هم در تصمیمات و هم در اقدامات وزیر نقش پررنگی دارد؛ بنابراین عملکرد تیم مدیریتی در ارزیابی عملکرد وزیر مؤثر است. معاونان و مدیران شایسته، مشاوران خبره، دفتر چابک وزارتی و نیز هماهنگی این اجزاء با یکدیگر در بهبود تلاش‌های وزیر مؤثر است. چونگ (۲۰۰۹)، گرون (۲۰۱۰) و جانگ و

1. Rhodes & Tiernan

همکاران^۱ (۲۰۰۸) نیز بر اهمیت انتصابات و تیم مدیریتی وزیر تأکید می‌کنند.

د- شرایط حقوقی / اداری به محدودیت‌های قانونی-اداری اشاره می‌کند. مؤلفه‌های عمده این بعد، نداشتن اختیارات و نظام پرورش وزیران است. در مؤلفه نداشتن اختیارات، توزیع قدرت تصمیم‌گیری وزیر علوم، تحقیقات و فناوری بین نهادهایی مانند مجمع تشخیص مصلحت نظام، شورای عالی انقلاب فرهنگی و یا شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری باعث شده است که وزیر عملاً توانی برای تصمیم‌گیری و تغییر نداشته باشد. او همیشه باید منتظر تصمیمات این نهادها باشد که معمولاً فرایندهای بلندی برای طرح و تصویب موضوعات دارند. از سوی دیگر، به عللی مانند نبود ساختار حزبی و یا نبود نظام مستندسازی تجارب، در کشور، نظامی برای پرورش وزیران وجود ندارد. نتیجه این امر، آن است که اغلب وزیران، افراد تازه‌کاری هستند که برای نخستین بار با وظایف و جایگاه این مسئولیت آشنا می‌شوند. ریدل و همکاران (۲۰۱۱a، ص ۱۵ و ۲۰۱۱b، ص ۳) بر اهمیت نظام پرورش وزیران تأکید می‌کنند.

ه- وجهه عمومی، تفسیری از قدرت شخصی است. قدرت شخصی، خود بر دو گونه قدرت تخصص و قدرت مرجعیت است. از آنجاکه ساختار وزارتخانه، دیوان‌سالاری حرفه‌ای است وزیر کمتر می‌تواند از قدرت سازمانی خود بهره ببرد؛ از این رو باید دارای ویژگی‌هایی شخصی باشد تا هسته عملیاتی وزارتخانه (دانشگاه‌ها و استادان آنها) از وی تبعیت کنند. این تبعیت به نظر صاحب‌نظران در مقبولیت و شهرت، نهفته است. به عبارت دیگر، عملکرد وزیر مقبول و مشهور بهتر از فردی که این ویژگی‌ها را ندارد ارزیابی می‌شود. کویاتکوفسکی^۲ (۲۰۱۲) در پژوهش خود به تأثیر شهرت اشاره کرده است.

و- در مضمون فراگیر جامعه، مطالبات نابه‌جای فضای دانشگاهی و نظام فرهنگی-اجتماعی-اقتصادی جای دارد. وزیری که در مسند وزارتخانه می‌نشیند باید اغلب وقت و توان خود را صرف مدیریت و سیاست‌گذاری کلان عرصه وزارتخانه خود کند. هدف‌های کلان در وزارتخانه علوم، تحقیقات و فناوری، موضوعاتی مانند پیشرفت علم، گسترش نوآوری، تبدیل علم به فناوری، ارتقای جایگاه علمی در عرصه بین‌الملل است اما در حال حاضر، برخی موضوعات مانند خوابگاه یا وام دانشجویی، وقت زیادی را از وزیر می‌گیرند. جالب اینجاست که وزیر بر اساس موضوعات اخیر هم ارزیابی می‌شود؛ بر این اساس، تبیین وظایف اصلی وزیر و جایگاه او و تصحیح انتظارات دانشگاهیان در ارزیابی عملکرد وی مؤثر است. از سوی دیگر، اگرچه مردم در انتخاب وزیر، نقش مستقیمی ندارند اما نگرش عمومی جامعه به آموزش عالی، عملکرد وزیر را تحت الشعاع قرار می‌دهد؛ مثلاً اگرچه پاسخگویی معقول و منطقی به تقاضای آموزش عالی می‌تواند از هدف‌های وزیر باشد اما انتظار عموم جامعه از وزیر برای تأسیس دانشگاه دولتی در جای‌جای کشور، آن هم تا مقطع دکتری، انتظاری نابه‌جا است. کسبیجان (۲۰۱۴، ص ۳۸) بر تأثیر شرایط اقتصادی در ارزیابی عملکرد وزیران تأکید می‌کند.

1. Jung et al
2. Kwiatkowski

ز- با عنایت به گسترش روابط بین‌الملل در عصر جدید، حیطة اثرگذاری و اعمال قدرت کشورها افزایش یافته است. از سوی دیگر، پیشرفت در انزوا صورت نمی‌بندد و نیازمند ارتباطات با مؤسسات و اشخاص در سراسر جهان است؛ لذا موقعیت بین‌المللی کشور و سیاست‌های جهانی می‌تواند عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری را دستخوش تغییر کند. علاوه بر این، با گسترش فناوری‌های ارتباطی، دنیای جدید به دهکده‌ای تبدیل شده است که پیشرفت در آن، بدون ارتباطات، تبادلات و تعاملات بین‌المللی ممکن نیست. گسترش تعامل اندیشه‌ای و دادوستد علمی پویا و پایدار نخبگان و مؤسسات علمی کشور در عرصه جهانی و حضور فعال برای هنجارسازی‌های فراملی و بهره‌گیری از شبکه جهانی دانایی باید در رأس برنامه‌های وزارتخانه قرار داشته باشد اما گاه تحریم و سیاست‌های بین‌الملل، مانع این امر است. از نظر برن و همکاران (۲۰۱۵ و ۲۰۱۷) نیز شرایط بین‌الملل در ارزیابی عملکرد وزیران مؤثر است.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای پژوهشی زیر ارائه می‌شود.

۱- وزن دهی مضمون‌های فراگیر و سازمان‌دهنده: وزن دهی به مضمون‌های فراگیر و سازمان‌دهنده پژوهش حاضر (ابعاد و مؤلفه‌های الگو)، اولویت آن‌ها را مشخص می‌کند. این کار می‌تواند با روش‌های متفاوتی مانند دلفی یا تحلیل سلسله‌مراتبی انجام شود. از آنجاکه توان اثرگذاری ابعاد و مؤلفه‌های یادشده در عملکرد وزیر علوم تحقیقات و فناوری، یکسان نیست اولویت‌بندی آنها کمک می‌کند تا مهم‌ترین موارد شناخته شود؛ و از آنجاکه منابع وزیر و وزارتخانه در خنثی‌سازی این متغیرهای مداخله‌گر، محدود است به تبع می‌توان بر مهم‌ترین موارد تمرکز کرد.

۲- طراحی الگوهای شایستگی‌محور، نقش‌محور و دستاوردمحور ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری: نظام جامع ارزیابی عملکرد شامل چهار بخش ورودی‌ها (شایستگی‌ها)، فرایندها (نقش‌ها)، خروجی‌ها (دستاوردها) و شرایط محیطی است. از این‌رو، برای ترسیم نقشه جامع ارزیابی عملکرد وزیر علوم، تحقیقات و فناوری پیشنهاد می‌شود الگوی شایستگی‌محور، نقش‌محور و دستاوردمحور ارزیابی عملکرد وی نیز تدوین شود. الگوی شایستگی‌ها مبین ویژگی‌هایی است که وزیر یادشده باید در بدو ورود به جایگاه وزارت حائز آنها باشد. درواقع، شایستگی‌ها، شرط لازم موفقیت وزیر است. نقش‌ها، وظایفی است که وزیر باید در طول دوره وزارت به آنها عمل کند تا به هدف‌های خود دست یابد. دستاوردها نیز هدف‌های غایی وزیر و به عبارت دیگر، برون‌دادها و آثاری است که در کوتاه‌مدت یا بلندمدت کسب می‌شود.

References

- Ahmady, G. A., Mehrpour, M., & Nikooravesh, A. (2016). Organizational Structure. *Procedia - Social & Behavioral Sciences*, 230(12), 455-462.
- Andeweg, R. B. (2014). Cabinet Ministers: Leaders, Team Players, Followers? pp. 532-547. In R.

- A. W. Rhodes & Paul 't Hart (Eds.), *The Oxford Handbook of Political Leadership*. New York: Oxford University Press.
- Azari, A., & Zamani Mazdeh, M. (2015). *A Strategic Model of Organization Performance Management*. Tehran: Educational and Research Institute of Defense Industries. [Persian]
- Babaei Ebrahimabadi, M., Radfar, R., & Toloei Eshlaghy, A. (2019). Knowledge Management in Railway Industry: A Conceptual Model based on Open Innovation and Online Communities. *IJRARE*, 6(1), 63-72. [Persian]
- Being an Effective Minister* (2015). UK: Institute for Government. Accessible at: <https://www.instituteforgovernment.org.uk/election-2015/being-effective-minister>
- Buller, J., & James, T. S. (2015). Integrating Structural Context into the Assessment of Political Leadership: Philosophical Realism, Gordon Brown and the Great Financial Crisis. *Parliamentary Affairs*, 68(1), 77-96.
- Byrne, Ch., Randall, N., & Theakston, K. (2015). *Evaluating British prime ministerial performance: David Cameron in political time*. Accessible at: https://igs.berkeley.edu/sites/default/files/kevin_theakston.pdf
- Byrne, Ch., Randall, N., & Theakston, K. (2017). Evaluating British Prime Ministerial Performance: David Cameron's Premiership in Political Time. *The British Journal of Politics and International Relations*, 19(1), 202-220.
- Cambridge Dictionary* (2023). Cambridge University Press.
- Cheong, J. (2009). Suggested Capacities for Minister's Success: An Empirical Approach based on Saaty's AHP. *International Journal of Public Administration*, 32(2), 136-151.
- Cleary, H., & Reeves, R. (2009). *The 'Culture of Churn' for UK Ministers and the Price We All Pay*. DEMOS research briefing. Accessible at: https://www.demos.co.uk/files/Ministerial_Churn.pdf
- Conceptual Note (2012). pp. 10-21. In *National Evaluation Capacities: Proceedings from the Second International Conference*, 12-14 September 2011, USA: UNDP.
- Creating an Effective Ministerial Team: Ministers and Their Special Advisers* (2012). UK: London: The Institute for Government.
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Translation by Hassan Danaeefard & Ali Salehi. Tehran: MehrabanNashr. [Persian]
- Danaeefard, H., Sadeghi, M., & Mostafazadeh, M. (2015). Exploring and Analyzing the Consequences of Politicization of the Bureaucracy in Political Systems. *Strategic Management*

- Thought*, 9(2), 57-86.
- Drabble, S. (2011). *Ministerial Effectiveness: Literature Review; A Summary Review of the Literature*. UK: London: Institute for Government.
- Elgie, R. (2014). Understanding Prime-ministerial Performance: Comparative Perspectives. *West European Politics*, 37(5), 1187-1188.
- Gill, R. (2009). *Leadership in the Public Sector – Is It Different?* Herefordshire: Research Focus: The Leadership Trust.
- Given, L. M. (2008). *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. US: CA: Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Gruhn, Z. (2010). *Taking the Helm: Thoughts for Secretaries of State Taking Over a Department*. England: Institute for Government.
- Gruhn, Z., & Slater, F. (2012). *Special Advisers and Ministerial Effectiveness*. England: Institute for Government.
- Hadizade Moghadam, A., Amirkhani, T., & Abdolmaleki, M. (2016). Studying the Impact of Organizational Reputation on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Management Studies in Development & Evolution*, 25(81), 151-169. [Persian]
- Hassanpoor, J. & Dehyadegari, M. (2009). Morality and Politics from Critical Theory Point of View. *Political and International Researches*, 1(2), 107-138. [Persian]
- Jung, K., Moon, M. J., & Hahm, S. D. (2008). Exploring the Linkage Between Ministerial Leadership and Performance in Korea. *Administration & Society*, 40(7), 667-690.
- Keman, H. (2010). Structure of Government, pp. 159-195. In Masashi Sekiguchi (Ed.), *Government and Politics – Vol. I*. Oxford: EOLSS Publishers/ UNESCO.
- Kocijan, B. (2014). "Mindset Matters" *Understanding Prime Ministers' Performance in Central and Eastern Europe*. PhD Thesis. Budapest: Hungary: Central European University.
- Kwiatkowski, R. (2012). Politicians and Power: MPs in the UK Parliament, pp. 39-58. In A. Weinberg (Ed.), *The Psychology of Politicians*. UK: Cambridge: Cambridge University Press.
- Laughrin, D. (2009). Swimming for Their Lives - Waving or Drowning? A Review of the Evidence of Ministerial Overload and of Potential Remedies for It. *The Political Quarterly*, 80(3), 339-350.
- Lee, S. Y., Moon, M. J., & Hahm, S. D. (2010). Dual Faces of Ministerial Leadership in South Korea: Does Political Responsiveness or Administrative Responsibility Enhance Perceived Ministerial Performance?. *Administration & Society*, 42(1), 77-101.

- Mertens, D. M. (2010). *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity with Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods*. London: SAGE Publications.
- Na'ami, A. & Gholampoor, A. (2017). Investigating Factor Structure of Social Responsibility, Customer Satisfaction, Organizational Reputation and Performance in Enterprises (Case study: Bank Shahr). *IUESA*, 5(17), 1-12. [Persian]
- Nwanisobi, B. C., & Christopher, I. C. (2020). Definition of Public Administration: Various Scholars. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 3(9), 56-61.
- Oxford Learner's Dictionaries* (2022). Oxford University Press.
- Paighami, A. & Sajadieh, A. (2015). The Requirements and Major Scientific Policies in the Field of Justice Research from the Viewpoint of Iran's Supreme Leader. *Strategic Management Thought*, 8(2), 5-34. [Persian]
- Poister, T. H., Aristigueta, M. P., & Hall, J. L. (2015). *Managing and Measuring Performance in Public and Nonprofit Organizations; An Integrated Approach*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pourezzat, A. (2015). *Management through Performance Evaluation to Guide Progress of Society*. Tehran: Progress Model. [Persian]
- Pourezzat, A. & Seyyed Rezaei, M. (2017). *Performance Evaluation of Government and Administration*. Tehran: SAMT. [Persian]
- Rahmdel, M. (2010). Analytical Investigation of Influence by Government Officials and its Relationship with Financial Corruption of Employees. *International Legal Research*, 3(5,6&7), 52-68. [Persian]
- Rasouli, R., & Salehi, A. (2016). *Advanced Human Resources Management*. Tehran: Païam-e Noor University. [Persian]
- Rhodes, R. A. W., & Tiernan, A. (2013). Organizational Capacity and Prime Ministerial Effectiveness: Observations from Australia. *63rd PSA Annual Conference, 'The Party's Over?'*. 25-27 March 2013, City Hall, Cardiff.
- Riddell, P. (2013). *Ministers and Mandarins; How Civil Servants and Politicians Can Work Better Together*. England: Institute for Government.
- Riddell, P., Gruhn, Z., & Carolan, L. (2011a). *The challenge of Being a Minister: Defining and Developing Ministerial Effectiveness*. UK: Institute for Government.
- Riddell, P., Gruhn, Z., & Carolan, L. (2011b). *The Challenge of Being a Minister: Summary and Recommendations Paper*. UK: Institute for Government.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. NY: Pearson.

- Sadeghi, M., Danaeefard, H. & Mostafazadeh, M. (2017). Understanding Bureaucracy Politicization: A Comparative Study of Quality, Processes and Consequences in Public Administration. *Strategic Research of Politics*, 6(22), 98-115. [Persian]
- Sarip, M. (2019). Improving Arabic Speaking Learning through Content and Language Integrated Learning Approach in PSPBA FBS UNJ. *Journal International Seminar on Languages, Literature, Arts, and Education (ISLLAE)*, 1(1), 131-137.
- Schofield, C. P. (2008). Key Challenges Facing Public Sector Leaders: Themes from the Ashridge Public Leadership Centre Essay Competition 2007. *The Ashridge Journal*. Accessible at: <https://pdfs.semanticscholar.org/428f/7039eff96ac492e7e789b1f95987ebbf02cc.pdf>
- Stahl, M. M. (2022). *The Promise of Public Service: Ideas and Examples for Effective Service*. NY: Routledge. Chapter 5.
- Stansfield, A. (2016). Clear Purpose or Sheer Survival? National Ministerial Leadership across Multiple Arenas. *American Review of Public Administration*, 46(4), 478-498.
- 't Hart, Paul, & Schelfhout, David (2016). Assessing Prime-ministerial Performance in a Multi-party Democracy: The Dutch Case. *Acta Politica*, 51(2), 153-172.
- Talbot, C. (2010). *Theories of Performance; Organizational and Service Improvement in the Public Domain*. Oxford: Oxford University Press.
- The Constitution of the Islamic Republic of Iran*.
- Theakston, K. (2013). Evaluating Prime-ministerial Performance: The British Experience, pp. 221-242. In Paul Strangio, Paul 't Hart, & James Walter (Eds.), *Understanding Prime-Ministerial Performance: Comparative Perspectives*, Oxford University Press.
- UKEssays. (November 2018). *An Evaluation of Performance Appraisal*. Retrieved from <https://www.ukessays.com/essays/employment/an-evaluation-of-performance-appraisal.php?vref=1>.
- Walter, J. (2013). Personal Style, Institutional Setting and Historical Opportunity: Prime-ministerial Performance in Context, pp. 33-56. In Paul Strangio, Paul 't Hart, & James Walter (Eds.), *Understanding Prime-Ministerial Performance; Comparative Perspectives*. London: Oxford.
- Wang, X. (2009). *Performance Analysis for Public and Nonprofit Organizations*. London: Jones & Bartlett Publishers.
- Wang, XiaoHu (2014). *Performance Analysis for Public and Nonprofit Organizations*. Translation by Mahdi Kazemi & AlirezaNaghavi Hosseini. Tehran: Saffar. [Persian]
- Yavari, V., & Zahedi, S. (2013). Organizational Performance Management for Public and Non-profit Sectors; A Conceptual Model. *Strategic Management Thought*, 7(1), 79-122. [Persian]

Zahraini, & Situmorang, B. (2018). Model of Education Quality Management of Traditional Islamic Boarding Schools in Aceh, pp. 685-687. In Wadim Strielkowski & Jiuqing Cheng (Eds.), *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Volume 200: Proceedings of the 3rd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2018)*, Medan City, Indonesia. Paris: Atlantis Press.