



شناسایی مصادیق تعارض منافع درون بخشی نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری و ارائه پیشنهادهای سیاستی و قانونی برای مواجهه با آن



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

خدای بزرگبخشایش همیشه بخوانید

بِسْمِ

تاریخ انتشار:

۱۴۰۱/۱۱/۱۱

شماره مسلسل: ۱۸۷۴۵

کد موضوعی: ۲۷۰



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

عنوان گزارش:

شناسایی مصادیق تعارض منافع درون بخشی نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری و ارائه پیشنهادها
سیاستی و قانونی برای مواجهه با آن

نام دفتر:

مطالعات فرهنگ و آموزش

تهیه و تدوین کنندگان:

روح‌اله فرازی، حسین نصیری، احسان پرنیان

ناظران علمی:

موسی بیات، یوسف زراعت‌کیش، نجم‌الدین یزدی

مدیر مطالعه:

یوسف زراعت‌کیش

همکار:

مهدی سرایلو

اظهار نظر کنندگان:

احمد محجوبیان، یحیی مرتب

صفحه‌آرا:

سیده فاطمه ابوطالبی

ویراستار ادبی:

پرنده فیاضی

واژه‌های کلیدی:

۱. تعارض منافع
۲. تعارض منافع در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری
۳. تعارض منافع صنفی
۴. تعارض منافع ساختاری
۵. تعارض منافع فردی

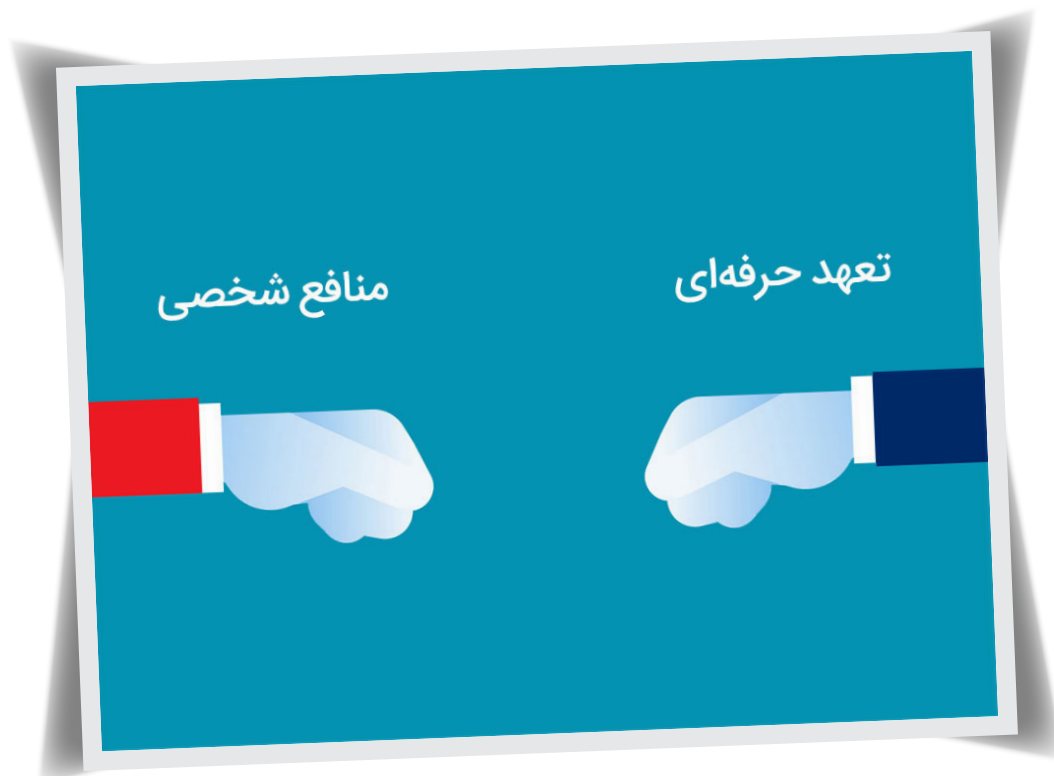


فهرست مطالب

چکیده	۶
خلاصه مدیریتی	۷
مقدمه	۹
تعریف تعارض منافع	۱۰
تعارض منافع در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری	۱۱
مصادیق تعارض منافع در حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری	۱۲
جمع‌بندی و پیشنهادات	۲۲
منابع و مآخذ	۲۵

فهرست جداول و نمودارها

نمودار انواع دسته‌بندی‌های تعارض منافع	۱۱
جدول انواع تعارض منافع و مصادیق آنها در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری	۲۱

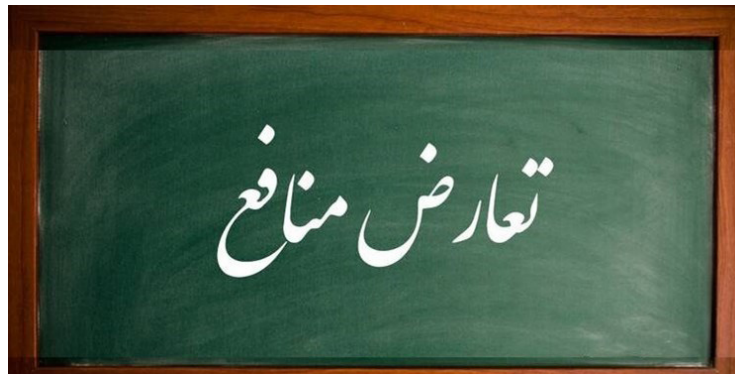


شناسایی مصادیق تعارض منافع درون بخشی نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری و ارائه پیشنهادهای سیاستی و قانونی برای مواجهه با آن

[چکیده]

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، شورای گسترش آموزش عالی و مدیریت سایر دستگاه‌های اجرایی داده شده است. بررسی سازوکارهای مقابله با موقعیت‌های تعارض منافع حاکی از این است که مدیریت تعارض منافع در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری به معنای ایجاد ممنوعیت برای فرد، سازمان یا صنف در معرض تعارض منافع نیست، بلکه موقعیت‌های ایجادکننده تعارض منافع را می‌توان با استفاده از شفافیت اطلاعات و بدون ایجاد محدودیت و ممنوعیت، مدیریت نمود. در این خصوص حمایت از ایجاد نهادهای تضمین کیفیت آموزش عالی و اعتباربخشی مستقل، اعلان اموال و دارایی‌ها توسط کارگزاران حاکمیت در حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری و آشکارسازی منافع حاصل از قرارگیری در موقعیت‌های تعارض منافع از مهم‌ترین پیشنهادهای این گزارش است.

تعارض منافع از موضوعاتی است که در چند سال اخیر محل توجه و تمرکز سیاستگذاران و قانونگذاران بوده است. این مهم با توجه به آثار سوئی که می‌تواند بر حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری داشته باشد از اهمیت بسیاری برخوردار است. در این راستا می‌توان بخشی از ضعف‌های موجود در نظام آموزش عالی و تحقیقات از جمله افت کیفیت، گسترش نامتوازن و افزایش پدیده مدرک‌گرایی در آموزش عالی را ناشی از بی‌توجهی به مدیریت موقعیت‌های تعارض منافع در این بخش دانست. بر این مبنا در این گزارش با بهره‌گیری از مصاحبه با خبرگان و مطالعات کتابخانه‌ای مصادیق تعارض منافع در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری شناسایی و در سه دسته کلی صنفی، فردی و سازمانی طبقه‌بندی شدند. یافته‌های گزارش نشان می‌دهد که بیشترین مصادیق تعارض منافع ناشی از موقعیت‌هایی است که اجازه اشتغال همزمان عضو هیئت علمی در شوراهای بالادستی، مدیریت



[خلاصه مدیریتی]

مر تبه، نظام پرداخت حقوق و مزایا، مأموریت و انتقال اعضای هیئت علمی با قرارگیری آنها در جایگاه مدیریت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (عتف) و تعارض بین واگذاری عادلانه طرح‌های پژوهشی و منافع دوستان و نزدیکان رئیس دانشگاه و پژوهشگاه و... اشاره کرد.

در دسته‌بندی تعارض منافع بر حسب ساختار، موقعیت‌های ایجادکننده تعارض منافع را می‌توان در چهار موقعیت تعارض منافع سازمانی مرتبط با وزارت عتف، شورای گسترش آموزش عالی، مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و تعارض منافع سازمانی در نشریات علمی دسته‌بندی کرد. پس از رصد قوانین و آیین‌نامه‌های مهم حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری، مصادیق متعددی از تعارض منافع مرتبط با چهار موقعیت فوق شناسایی شد. مصادیق مهم این نوع تعارض منافع؛ تعارض بین اتخاذ تصمیمات صحیح راجع به گسترش مؤسسات و منافع سازمانی مدیران و تصمیم‌گیران وزارت عتف، تعارض نقش وزارت عتف در نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی با منافع وزارت عتف در سهل‌انگاری ارزیابی و نظارت بر دانشگاه‌ها (اتحاد ناظر و منظور)، تعارض بین منافع سازمانی وزارت عتف و جایگاه شورای گسترش به‌عنوان متولی اصلی در ایجاد و انحلال دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی (اتحاد قاعده‌گذار - مجری)، تعارض بین منافع حاصل از الزام نویسندگان به ارجاع به مقالات نشریه و انتشار مقاله در همان نشریه توسط نویسندگان و تعارض بین موجودیت سازمان سنجش آموزش کشور و حذف کنکور است.

دسته سوم تعارض منافع در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری،

در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری همانند دیگر حوزه‌های نهادی امکان بروز فساد و سوءاستفاده وجود دارد. از مهم‌ترین دلایل بروز فساد، عدم مدیریت موقعیت‌های تعارض منافع است. بر همین مبنا بخش زیادی از چالش‌ها و ضعف‌های مانند افت کیفیت آموزش عالی، گسترش کمی و مدرک‌گرایی و عدم تناسب بین نیازهای منطقه‌ای و ظرفیت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها و بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری را می‌توان از پیامدهای مستقیم و غیرمستقیم عدم مدیریت موقعیت‌های تعارض منافع به‌شمار آورد. در گزارش حاضر با استفاده از مصاحبه با خبرگان، مصادیق تعارض منافع در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری شناسایی و پس از آن با بهره‌گیری از مطالعات کتابخانه‌ای مصادیق تعارض منافع در قوانین، آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌هایی این حوزه رصد شد. نتیجه این مطالعات نشان داد که تعارض منافع در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری در سه نوع صنفی، ساختاری و فردی قابل دسته‌بندی است. در طبقه‌بندی تعارض منافع براساس صنف، موقعیت‌هایی مانند حضور اعضای هیئت علمی در شوراهای بالادستی، مدیریت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (عتف)، مدیریت مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی، از جمله موقعیت‌هایی ایجادکننده تعارض منافع هستند که احتمال بروز فساد در آنها وجود دارد. از مصادیق تعارض منافع مرتبط با این موقعیت‌ها می‌توان به تعارض بین منافع حاصل از نقل و انتقال فرزندان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و پژوهشی با جایگاه اعضای هیئت علمی در نقش تصمیم‌گیرنده اصلی در این موضوع، تعارض بین تعیین عادلانه و صحیح مقررات جذب، ترفیع پایه، ارتقای



تعارض منافع در بعد فردی است. در این بعد از تعارض منافع، افرادی مانند اعضای هیئت علمی، مدیران ستادهای توسعه فناوری و مدیران سایر دستگاه‌های اجرایی کشور در معرض تعارض منافع قرار می‌گیرند. مصادیق بارز این نوع تعارض منافع عبارتند از: **تعارض بین نقش و جایگاه عضو هیئت علمی با اختیارات او در رابطه با تأیید یا رد فعالیت‌های دانشجویی، تعارض جایگاه و اختیارات عضو هیئت علمی با اشتغال او در سمت مدیر مسئول، سردبیر و عضویت در هیئت تحریریه نشریات علمی، تعارض بین شغل و اختیارات عضو هیئت علمی با منافع حاصل از دیگر مشاغل حاکمیتی او، تعارض بین ارزیابی اعضای هیئت علمی از دانشجویان و ارزیابی دانشجویان از کیفیت تدریس استاد، تعارض بین منافع عضو هیئت علمی حاصل از ارتباط با یک دانشجو و پذیرش دانشجوی مورد نظر در دوره دکتری، تعارض بین نقش مدیر ستادهای توسعه فناوری و سهام‌داری او در یک شرکت خصوصی و تعارض منافع حاصل از خرید ملزومات دستگاه‌های اجرایی از خارج با خرید همین ملزومات از داخل.**

به‌طور کلی موارد متعددی از تعارض منافع در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری وجود دارد و همین امر در برخی از موارد باعث ناکارآمدی این حوزه در تحقق مأموریت‌ها و اهداف آن شده است. از این رو جهت کارآمدسازی و ارتقای این حوزه، لازم است موقعیت‌های تعارض منافع به‌نحو مقتضی مورد کنترل و مدیریت قرار گیرند. نکته مهم این است که وجود تعارض منافع در یک بخش به‌معنای آن نیست که راه‌حل مدیریت آن، ایجاد ممنوعیت برای فرد، سازمان یا صنف در معرض تعارض منافع است، بلکه موقعیت‌های تعارض منافع را در بسیاری از موارد می‌توان با تکیه بر رویکرد پیشینی و استفاده از شفافیت اطلاعات و بدون ایجاد محدودیت و ممنوعیت، مدیریت نمود. در مجموع گزارش حاضر پیشنهادهایی به‌شرح زیر برای مدیریت تعارض منافع ارائه کرده است.

کاهش نقش تصدیگرایانه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در رابطه با مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و تمرکز بر وظیفه تنظیم‌گری؛

تفکیک سطوح مدیریت اجرایی و راهبردی از مدیریت سطوح آموزشی و علمی در دانشگاه و انتخاب مدیران حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری (شامل مؤسسات، وزارت عتف و ...) با تکیه بر توان مدیریتی آنان و نه لزوماً از میان اعضای هیئت علمی؛

■ حمایت از ایجاد نهادهای تضمین کیفیت آموزش عالی و اعتباربخشی مستقل، خارج از وزارت عتف به‌منظور جلوگیری از پدیده اتحاد ناظر و منظور و ارزیابی دانشگاه‌ها براساس معیارهای قابل سنجش و مهم از جمله کیفیت آموزش‌ها و مهارت‌های فراگیری شده فارغ‌التحصیلان و میزان درآمد دانشگاه‌ها از محل ارتباط دانشگاه و صنعت؛

■ عضویت نمایندگانی از دستگاه‌های نظارتی از جمله سازمان بازرسی و نمایندگان عضو کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی در کمیسیون نشریات علمی کشور؛

■ تهیه و تدوین معیارها و سنجش‌های دقیق جهت سنجش و ارزیابی توانمندی‌های دانشجویان متقاضی تحصیل در دوره‌های دکتری با هدف جلوگیری از اعمال سلیقه افراد همچنین اعلان عمومی نتایج ارزیابی‌های داوطلبان در صورت درخواست هر یک از آنها؛

■ اعلام عمومی عناوین طرح‌های پژوهشی در سامانه‌های رسمی، به‌نحوی که تمامی پژوهشگران در یک فضای رقابتی به آنها دسترسی داشته باشند؛

■ حضور نماینده دانشجویان و کارکنان در تمامی شوراهای تصمیم‌گیری دانشگاه (هیئت امناء، هیئت رئیسه، شورای دانشگاه، شورای دانشکده)؛

■ لغو بخشنامه شماره ۸۹/۱۵/۷۰۶۱۷ در خصوص تخفیف شهریه فرزندان اعضای هیئت علمی صادره ۱۳۸۹/۱۰/۱۴؛

■ آشکارسازی منافع حاصل از قرارگیری در موقعیت‌های تعارض منافع؛

■ اعلان اموال و دارایی‌ها توسط کارگزاران حاکمیت در حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری؛

■ ممنوعیت در ایجاد رشته و دانشگاه برای مدیران عضو شورای گسترش آموزش عالی در زمان اشتغال و ۳ سال بعد از آن.

مقدمه

در ادبیات مبارزه با فساد، مفهوم تعارض منافع بسیار با اهمیت است. تعارض منافع توصیف گر شرایط خاصی است که در آن امکان سوءاستفاده از اختیارات حاکمیتی به نفع خویش برای کارگزار حاکمیت فراهم باشد. بر این اساس وقوع فساد در بسیاری از موارد محصول تعارض منافع است. به طور کلی می توان گفت تعارض منافع ریشه بسیاری از ناکارآمدی ها و اختلالات است. این پدیده در همه بخش های کشور از جمله حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری مصداق دارد و به شکل های مختلف فردی، سازمانی، صنفی و ... بروز می کند و به دلیل تأثیر بالقوه اش بر کیفیت آموزش عالی، تحقیقات و فناوری، نتیجه و انتشار پژوهش و نیز تأثیرات دیگرش بر درک عمومی از محققان و دانشگاه ها و اعتماد مردم به آنها، نگران کننده و ناخوشایند است. بسیاری از آسیب های موجود در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری مانند گسترش کمی و مدرک گرایی و افت شدید کیفیت آموزش عالی، فاصله بسیار زیاد بین نیازها و ظرفیت های منطقه ای با فعالیت های آموزشی و پژوهشی دانشگاه ها و بیکاری بالای دانش آموختگان دانشگاهی حاصل فسادهایی است که از ناحیه تعارض منافع در این بخش ظهور و بروز کرده است. بسیاری از مصادیق تعارض منافع در زمینه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری به وضوح مانع تحقق مأموریت های مهم این حوزه در کشور شده است. توضیح اینکه برخی از مدیران آموزش عالی به دلیل قرارگیری در موقعیت های تعارض منافع، در عمده موارد بین منافع شخصی و حزبی خود و منافع حاکمیت در مدیریت صحیح و اصولی حوزه آموزش عالی دچار تعارض شده و به دلیل نبود سازو کارهای نظارتی قوی و شفافیت اطلاعات، تصمیماتی اتخاذ کرده اند که منجر به وضعیت کنونی آموزش عالی کشور شده است. با وجود اینکه با آرایش نهادی و تنظیم قواعد و ساختارها، از وقوع بسیاری از موقعیت های تعارض منافع می توان پیشگیری کرد، اما برای مدیریت و کنترل تعارض منافع در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری، تاکنون قانونی به تصویب نرسیده است؛ در حالی که بررسی متون و اسناد سیاستی مدیریت تعارض منافع در ۳۰ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نشان می دهد که قوانین متعددی در موضوعات مختلف (از جمله آموزش عالی، تحقیقات و فناوری) برای مدیریت تعارض منافع به تصویب رسیده است. گزارش پیش رو در صدد است با پایش حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری کشور شامل بخش آموزش دانشگاهی، بخش پژوهش و بخش فناوری و اقتصاد دانش بنیان، موقعیت های تعارض منافع موجود در این حوزه را شناسایی و معرفی و راهکارهایی برای مدیریت آن ارائه نماید. نکته بسیار مهم در خصوص تعارض منافع این است که راه حل مدیریت تعارض منافع، ایجاد ممنوعیت برای فرد، سازمان یا صنف در معرض تعارض منافع با قواعد الزام آور نیست، بلکه مؤثرترین راهکار در این گونه موارد، ایجاد شفافیت اطلاعات بدون ایجاد ممنوعیت است.



[تعریف تعارض منافع]

تعاریف مختلفی برای موضوع تعارض منافع ارائه شده است. در ادامه به برخی از مهم‌ترین این تعاریف اشاره شده است:

راهنمای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، تعارض منافع را به عنوان تعارضی میان وظایف دولتی و منافع خصوصی مأمورین دولتی تعریف می‌کند، به طوری که این منافع می‌تواند به صورت ناصحیحی وظایف آنها را تحت تأثیر قرار دهد.^۱

مک‌لین و همکاران^۲ تعارض منافع را با نقض انجام بی طرفانه وظایف دولتی گره زده‌اند. تعارض منافع به موقعیتی واقعی یا ادراک شده اشاره دارد که فرد، منفعتی شخصی یا خصوصی داشته و این منفعت بر انجام بی طرفانه وظایف کاری او مثلاً به عنوان یک مقام دولتی، یک کارمند یا یک متخصص اثر بگذارد.^۳

تعارض منافع اشاره به شرایطی دارد که در آن یک فرد در موقعیت سوءاستفاده از یک ظرفیت رسمی برای کسب سود شخصی قرار دارد، اما هنوز اقدام به سوءاستفاده از موقعیت نکرده است.^۴

«تعارض منافع» به بیان ساده عبارت است از شرایطی که در آن میان وظایف یک فرد، سازمان یا صنف و تمایلات شخصی آن تعارض وجود

[انواع تعارض منافع]

تعارض منافع می‌تواند در حالت‌های مختلف رخ دهد. بدین ترتیب که گاهی فرد یا سازمان به دلیل قرار گرفتن در جایگاهی خاص، دچار این مسئله می‌شوند. برای مثال می‌توان فردی را در نظر گرفت که از یک طرف در یک وزارتخانه دولتی که قرار است برای خرید یک محصول مناقصه برگزار کند، دارای پست حاکمیتی باشد و از طرف دیگر خود یا خویشاوندان سهام‌دار شرکتی باشند که آن محصول را عرضه کرده و در مناقصه شرکت خواهد کرد. در این حالت این فرد در موقعیت تعارض منافع قرار دارد. بدین ترتیب که این موقعیت برای وی ایجاد می‌شود تا با انواع اقدام‌ها (از قبیل ارائه اطلاعات یا سایر کمک‌ها به شرکت مربوطه) به انگیزه کسب منافع شخصی، منافع حاکمیت را نادیده بگیرد. در این نوع از تعارض منافع، اگر فرد دیگری بدون ویژگی‌های مزبور (مانند روابط سهام‌داری، اشتغال و...) در آن جایگاه حاکمیتی قرار گیرد، تعارض منافع بروز نمی‌کند. این نوع از تعارض منافع در سطح سازمانی نیز رخ می‌دهد. به طوری که به علت ویژگی‌های مرتبط با سازمان مانند فعالیت‌های شرکت‌های وابسته به سازمان یا خدماتی که سازمان ارائه می‌کند، منافع سازمان در تعارض با منافع حاکمیت قرار می‌گیرد. برای مثال ممکن است سازمان (الف) به عنوان مجری یک طرح توسط حاکمیت انتخاب شود و شرکت (ب) که زیر مجموعه شرکت (الف) است نیز از جانب حاکمیت

داشته باشد، به طوری که امکان نادیده انگاشتن انجام وظایف به دلیل این تمایلات فراهم باشد. تعارض منافع بیانگر شرایطی است که در آن امکان سوءاستفاده از جایگاه و اختیارات حاکمیتی، برای فرد، سازمان یا صنفی که این جایگاه و اختیارات را دارد، به نفع منافع شخصی خود وجود داشته باشد. برای مثال شرایطی را در نظر بگیرید که مدیر یک سازمان، متولی تعیین کارمند نمونه ماه است و این امکان را نیز دارد که خود را به این عنوان انتخاب نماید؛ طبیعتاً چنین فردی در معرض سوءاستفاده از این اختیار خود در جهت منفعت شخصی خویش است. مفهوم تعارض منافع و فساد به شدت به هم پیوسته هستند؛ البته شرایط تعارض منافع لزوماً به معنای وقوع فساد و سوءاستفاده نیست، بلکه در چنین شرایطی زمینه سوءاستفاده و فساد برای فرد یا سازمان وجود دارد. تعارض منافع زمانی وجود دارد که کارکنان بتوانند از موقعیت خود سوءاستفاده کنند و فساد زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان از موقعیت خود سوءاستفاده کرده باشند. بر این اساس، وجود تعارض منافع همیشه به فساد منجر نمی‌شود، ولی وقوع هر فسادی در بستر یک موقعیت تعارض منافع رخ می‌دهد.

مسئولیت ارزیابی طرح را برعهده گیرد. در این موقعیت، شرکت (ب) در معرض تعارض منافع قرار گرفته است. همچنین گاهی ساختارهای نهادی حاکمیت به گونه‌ای طراحی شده است که اگر هر شخص یا سازمانی را در آن موقعیت قرار گیرد، در معرض تعارض منافع قرار گرفته و به تعبیری تعارض منافع در ابعاد نهادی به وجود آمده است. برای مثال طبق قواعد سازمانی ممکن است تعیین مبلغ حقوق و مزایای مدیران به عهده خودشان باشد. در این شرایط هر مدیری در آن جایگاه قرار گیرد در مسئله تعیین حقوق و مزایا درگیر تعارض منافع می‌شود؛ یعنی قواعد طراحی شده برای آن جایگاه، مستقل از ویژگی‌های مربوط به اشخاص، آنها را در معرض تعارض منافع قرار می‌دهد.

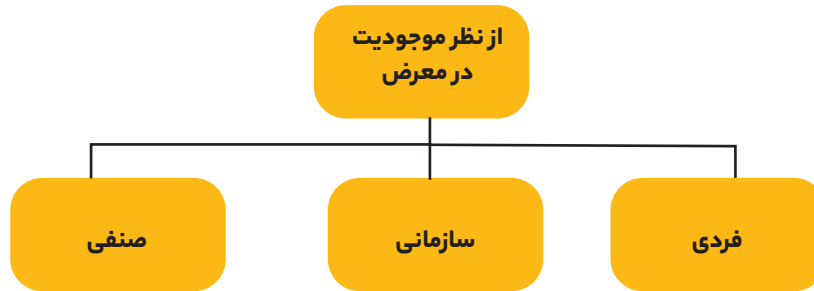
علاوه بر انواع فردی و سازمانی، نوع دیگری از تعارض منافع، تعارض منافع صنفی است. گاهی موجودیت در معرض تعارض منافع نه فرد است و نه سازمان، بلکه یک صنف در معرض سوءاستفاده از قدرت و اختیارات خود قرار دارد. برای مثال صنفی که اختیار تعرفه‌گذاری خدمات خویش را برعهده دارد، در معرض تعارض منافع قرار دارد. به طور خلاصه می‌توان انواع دسته‌بندی تعارض منافع را در جدول ۱ ملاحظه کرد.^۱ در این گزارش مبنای دسته‌بندی تعارض منافع در آموزش عالی، تحقیقات و فناوری فردی، سازمانی و صنفی است.

۱. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، گزارش «تعارض منافع ۱. دسته‌بندی و مفهوم‌شناسی»، شماره مسلسل ۱۵۴۴۸، تاریخ چاپ ۱۳۹۶.

2. Mclean and et all

۲. یحیی مرتب و دیگران، «تعارض منافع در بخش عمومی»، تهران، نشر سپیدان تهران، ۱۳۹۹.

نمودار انواع دسته بندی های تعارض منافع



[تعارض منافع در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری]

که امکان تصمیم عقلایی و صحیح را از آنها سلب می کند. نکته بسیار مهم در خصوص تعارض منافع در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری این است که بسیاری از پست های نظارتی و مدیریتی که در ساختار این نظام وجود دارد توسط اعضای هیئت علمی اداره می شود که با توجه به توانمندی های اعضای هیئت علمی به نظر از منطبق کافی نیز برخوردار است. بنابراین در صورتی که این موقعیت ها در معرض تعارض منافع قرار گیرند، بدین معنا نیست که از ورود اعضای هیئت علمی به این سمت ها باید جلوگیری شود، بلکه با ایجاد شفافیت و تقویت ساز و کار های نظارتی می توان از بروز فساد و ناکارآمدی جلوگیری کرد. در این گزارش بسیاری از موقعیت های تعارض منافع در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری شناسایی شده است، قطعاً موقعیت های دیگری نیز وجود دارد که لازم است مورد بررسی و شناسایی قرار گیرند.

وجود تعارض منافع و به دنبال آن فساد در هر حوزه ای ناکارآمدی و بی اعتمادی را به دنبال دارد. نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری که در طول سال های بعد از انقلاب دستاوردهای بسیار خوبی برای کشور همراه داشته است؛ اما با معایب و ضعف های متعددی نیز مواجه بوده است. افت کیفیت آموزش عالی، گسترش کمی و مدرک گرایی و عدم تناسب بین نیاز های منطقه ای و ظرفیت های آموزشی و پژوهشی دانشگاه ها، بیکاری دانش آموزان دانشگاهی و... از جمله آسیب هایی است که می توان بخشی از دلایل آن را در عدم مدیریت موقعیت های تعارض منافع در این سیستم جستجو کرد. جایگاه های به وجود آورنده تعارض منافع در این نظام، بیشتر ناشی از مقررات و آیین نامه های دستگاه ها است و در سطح قوانین مجلس شورای اسلامی با این وضعیت کمتر مواجه هستیم. به عبارتی چیدمان ساختارها و قواعد به گونه ای است که افراد و سازمان ها در معرض تعارض منافع قرار می گیرند و آنها را به سمتی سوق می دهد

[مصادیق تعارض منافع در حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری]

از جمله نقش آفرینان نظام علم و فناوری هستند که وظیفه مهم آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر را بر عهده دارند. این صنف همچنین در تولید علوم مورد نیاز برای حل مسائل جامعه، نقش اساسی دارند. به بیان دیگر اعضای هیئت علمی مجری بخش مهمی از اهداف و سیاست های حاکمیت در حیطه علم و فناوری هستند. از طرف دیگر بسیاری از مناصب قاعده گذاری و تصمیم گیری حوزه علم و فناوری در شوراهای بالادستی، وزارت عتف و همچنین مؤسسات آموزشی و پژوهشی در اختیار این صنف قرار دارد. به این پدیده در ادبیات تعارض منافع، «اتحاد قاعده گذار و مجری» گفته می شود. در این شرایط احتمال اینکه قاعده گذار به جای در نظر گرفتن منافع عمومی حوزه تحت نظر خود، منافع خود را در تصمیم گیری لحاظ نماید، وجود دارد. قرار گرفتن اعضای هیئت علمی در چنین جایگاه هایی دارای معایب احتمالی است که می توان به موارد زیر اشاره کرد:

نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری به مانند دیگر حوزه ها دارای مصادیق مختلفی از تعارض منافع است. مصادیق عمدتاً از طریق مصاحبه با خبرگان و دست اندر کاران این حوزه به دست آمده و پس از آن به کمک مطالعات کتابخانه ای و جلسات همفکری جمع بندی شده اند. اقدام مهم دیگر دسته بندی موارد به دست آمده بود که بر مبنای نوع موجودیت در معرض تعارض منافع صورت گرفت. بر این اساس عمده موارد تعارض منافع موجود به سه دسته اصلی «صنفي»، «سازمانی» و «فردی» تفکیک شدند.

الف) تعارض منافع صنفي در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری

تعارض منافع صنفي در حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری عمدتاً معطوف به صنف اعضای هیئت علمی وجود دارد. اعضای هیئت علمی

۱. دسته بندی فوق با اقتباس از مطالعات مختلف به دست آمده است.



■ ایجاد مانع در پذیرش اعضای هیئت علمی جدید؛

■ عدم اعمال نظارت‌های سختگیرانه بر اعضای هیئت علمی؛

■ عدم اعمال مجازات‌های کافی برای اعضای هیئت علمی متخلف؛

■ عدم رعایت حقوق مصرف‌کنندگان خدمات صنف (به‌طور خاص دانشجویان)؛

■ تصویب امتیازات خاص برای اعضای هیئت علمی.

در ادامه به برخی از مصادیق و نتایج این تعارض منافع در سه بخش «حضور اعضای هیئت علمی در شوراهای بالادستی»، «حضور اعضای هیئت علمی در مدیریت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری» و «حضور اعضای هیئت علمی در مدیریت مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی» پرداخته خواهد شد:

۱. حضور اعضای هیئت علمی در شوراهای بالادستی

از جمله مصادیق بارز تصمیم‌گیری در شرایط تعارض منافع، اعطای اختیارات مربوط به تصمیم‌گیری در خصوص نقل و انتقال فرزندان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و پژوهشی به وزارتین علوم و بهداشت و دانشگاه آزاد اسلامی است.^۱ طبق دستورالعمل اجرایی این مصوبه (مصوب وزیر علوم و بهداشت و رئیس دانشگاه آزاد اسلامی)^۲ فرزندان اعضای هیئت علمی که در آزمون سراسری پذیرفته شده باشند، می‌توانند به یکی از دانشگاه‌های شهر محل خدمت عضو هیئت علمی انتقال یافته یا تغییر رشته بدهند. شایان ذکر است که این موضوع پیش از تصویب در شورای عالی انقلاب فرهنگی در تاریخ ۱۳۸۸/۱۲/۲۷ در هیئت وزیران تصویب شده بود.^۳ ولی به موجب رأی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۱/۱۲/۲۳ این مصوبه «از مصادیق تبعیض ناروا مصرح در بند «۹» اصل سوم قانون اساسی» تشخیص داده شده و ابطال گردید.^۴ اما چندی بعد به شکلی که مطرح شد تصویب و در دستور کار قرار گرفت. این امتیاز تا چندین سال جاری بود تا اینکه در نهایت در تاریخ ۱۴۰۰/۱۱/۳۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری با این استدلال که این مصوبه موجب ایجاد تبعیض ناروا بین فرزندان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی با آحاد مردم می‌شود؛ مصوبه فوق را به‌طور کلی لغو نمود.

از دیگر مصادیق تعارض منافع در شوراهای بالادستی مربوط به «آیین‌نامه گزینش هیئت علمی رسمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی»^۵ و «آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی»^۶ است. این آیین‌نامه‌ها که توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسیده

است، امتیازاتی را در جهت گزینش و ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی به‌ازای فعالیت‌های مختلف آنان در نظر گرفته است. در این رابطه به‌نظر می‌رسد به‌طور کلی تدوین آیین‌نامه‌هایی که نقش گزینش و جهت‌دهی به فعالیت‌های اعضای هیئت علمی را دارد و نظام حقوق و مزایای آنان را نیز تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، توسط شورایی که تعداد قابل‌توجهی از اعضای آن عضو هیئت علمی هستند، آنان را در معرض تعارض منافع قرار می‌دهد. به‌عبارتی تعیین معیارهای سختگیرانه برای فعالیت‌های اعضای هیئت علمی به‌معنای سختگیری بر خود است و تمایلات شخصی افراد خلاف این موضوع را ایجاب می‌کند. همچنین مسئله تصمیم‌گیری راجع به صنف خود، محدود به شورای مذکور و موارد مذکور نیست، بلکه همه تصمیماتی که راجع به اعضای هیئت علمی در شوراهای بالادستی مشابه (یعنی شوراهایی که توسط اعضای هیئت علمی تشکیل و اداره می‌شوند) وجود دارد و از موقعیت‌های تعارض منافع صنفی به حساب می‌آید.

راهکار اولیه که به‌نظر می‌تواند بخشی از مسئله حضور اعضای هیئت علمی در تدوین و تصویب آیین‌نامه گزینش و ارتقای اعضای هیئت علمی را رفع نماید، حضور اعضای هیئت علمی به‌مرتبه علمی استادی و اعضای هیئت علمی بازنشسته در نقش تصویب‌کننده آیین‌نامه مذکور است که مراتب علمی را طی نموده و به نوعی کمتر در معرض تعارض منافع در خصوص ارتقای به مراتب بالاتر مواجه می‌شوند.

علاوه بر موارد فوق طبق ماده‌واحد «خروج تصمیمات و آرای صادره از هیئت‌ها و کمیته‌های تخصصی وزارتین علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراکز آموزشی و پژوهشی در خصوص امور و شئون علمی، آموزشی و پژوهشی از شمول صلاحیت دیوان عدالت اداری و سایر مراجع قضایی» مصوب جلسه ۶۳۰ مورخ ۱۳۸۷/۰۶/۱۲ شورای عالی انقلاب فرهنگی، «آن دسته از تصمیمات و آرای نهایی و قطعی صادره در هیئت‌ها و کمیته‌های تخصصی فعال در وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دانشگاه‌ها و سایر مراکز آموزشی و پژوهشی مصوب، از جمله تصمیمات و آرای نهایی هیئت‌های امانا، ممیزه و انتظامی اساتید و کمیته انضباطی دانشجویان و همچنین تصمیمات و آرای نهایی در خصوص بازنشستگی، ارتقا، ارزیابی و پذیرش علمی، بورس دانشجویان و فرصت مطالعاتی که صرفاً در رابطه با امور و شئون تخصصی علمی، آموزشی و پژوهشی صادر شده باشد، قابل شکایت و رسیدگی در دیوان عدالت اداری و سایر مراجع قضایی نخواهد بود». بنابراین در این مصوبه آرای

۱. شورای عالی انقلاب فرهنگی. تفویض اختیار در خصوص نقل و انتقال فرزندان اعضای هیئت علمی، مصوب ۱۳۹۲/۰۴/۲۵.

۲. دستورالعمل اجرایی مصوبه مربوطه در خصوص نقل و انتقال فرزندان اعضای هیئت علمی در تاریخ ۱۳۹۲/۰۵/۱۴ توسط وزیر علوم، تحقیقات و فناوری، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و رئیس دانشگاه آزاد اسلامی به تصویب رسیده است.

۳. هیئت وزیران، مصوبه در خصوص نقل و انتقال فرزندان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، مصوب ۱۳۸۸/۱۲/۲۷.

۴. رأی شماره ۹۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص ابطال مصوبه شماره ۴۴۳۰۹/۲۶۲۷۶۵ - ۱۳۸۸/۱۲/۲۷ هیئت وزیران در خصوص نقل و انتقال فرزندان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، مورخ ۱۳۹۱/۱۲/۲۳.

۵. شورای عالی انقلاب فرهنگی، آیین‌نامه گزینش هیئت علمی رسمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، مصوب ۱۳۶۴/۰۲/۳۱.

۶. شورای عالی انقلاب فرهنگی، آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی، مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸.

هیئت علمی مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی وابسته به وزارت عتف از جمله این وظایف هستند.^۴ همچنین تعیین قواعد کلی استخدامی اعضای هیئت علمی شامل قواعد کلی جذب، ترفیع پایه، ارتقای مرتبه، حقوق و تکالیف، نظام پرداخت حقوق و مزایا، مأموریت و انتقال اعضای هیئت علمی توسط این وزارتخانه صورت می‌گیرد.^۵ بنابراین نقش وزارت علوم در رابطه با اعضای هیئت علمی در همه ابعاد حرفه‌ای شامل گزینش، تعیین خط‌مشی، نظارت بر عملکرد و رسیدگی به تخلفات آنها گسترده است. این وزارتخانه طبعاً زمانی می‌تواند به بهترین شکل به وظایف خویش در رابطه با اعضای هیئت علمی عمل نماید که مدیران آن خود عضو این صنف نباشند یا وابستگی صنفی آنها به نحوی کنترل شود. به عبارت دیگر در صورتی که مدیران وزارت عتف خود اعضای هیئت علمی باشند در تعیین خط‌مشی برای اعضای هیئت علمی، تعیین قواعد نظارتی بر عملکرد آنها و همچنین رسیدگی به تخلفات آنان دچار تعارض منافع خواهند بود. سهل‌گیری در قاعده‌گذاری و نظارت و تعیین امتیازات خاص برای اعضای هیئت علمی، تبعات صنفی این تعارض منافع خواهند بود. برای مثال؛ طبق بخشنامه وزارت عتف^۶ فرزندان اعضای هیئت علمی که در مقاطع کاردانی و کارشناسی دوره‌های نوبت دوم (شبانه) دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی وابسته به وزارت متبوع پذیرفته می‌شوند، از ۳۰ تا ۶۰ درصد تسهیلات تخفیف شهریه بهره‌مند می‌گردند.

۳. حضور اعضای هیئت علمی در مدیریت مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی

از دیگر مشاغلی که حضور اعضای هیئت علمی در آنها، موقعیت تعارض منافع را پدید می‌آورد، مدیریت دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور است. البته این تعارض منافع محدود به نوع تعارض منافع صنفی نیست و اقسام دیگری را نیز شامل می‌شود که در بخش‌های دیگر بدان پرداخته خواهد شد و در اینجا به جنبه صنفی آن اشاره می‌شود.

بر اساس مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی^۷ برای تمامی مناصب مدیریتی مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی (چه در سطح مدیریت مؤسسه و چه در سطح مدیریت دانشکده‌ها و پژوهشکده‌ها) عضویت در هیئت علمی جزء شرایط اختصاصی تصدی آن مناصب به حساب می‌آید؛ جز در موارد معدودی مانند مدیران ستادی مؤسسات که البته

هیئت‌های انتظامی امور آموزشی و پژوهشی از شمول صلاحیت نظارت قضایی خارج شده‌اند. همچنین در تبصره این ماده آمده است که «در هریک از وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هیئتی به‌عنوان مرجع نهایی به‌منظور تجدیدنظر و رسیدگی به شکایات اساتید و دانشجویان از آرا و تصمیمات هیئت‌ها و کمیته‌های مذکور در ماده‌واحده فوق که در امور و شئون علمی، آموزشی و پژوهشی صادر شده و همچنین به‌منظور نظارت بر نحوه رسیدگی در این هیئت‌ها و کمیته‌ها تشکیل می‌شود. ترکیب اعضا و وظایف و اختیارات هیئت موضوع این تبصره، به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی خواهد رسید».

بر خلاف ماده (۲۱) قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۰۹/۲۳؛ که امکان اعتراض از این آرا را نزد دیوان عدالت اداری ممکن دانسته است^۸ و همچنین در تبصره «۲» ماده (۴) قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور مصوب ۱۳۶۴/۱۲/۲۲ رأی هیئت تجدیدنظر را مانع از رجوع عضو هیئت علمی به مراجع قضایی ندانسته، اما تبصره ماده‌واحده فوق، خلاف این مصوبات وضع شده است. همان‌طور که مشخص است مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی ضمن نقض قانون مصوب مجلس شورای اسلامی از تظلم‌خواهی دانشگاهیان در نزد دیوان عدالت اداری ممانعت به عمل آورده است و این خود مغایر با اصل یکصد و هفتاد و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مبنی بر رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین یا واحدها با آیین‌نامه‌های دولتی و احقاق حقوق آنها نزد دیوان عدالت اداری است.^۹

به‌طور کلی در این مصوبه بین رسیدگی عادلانه به امور آموزشی و پژوهشی در دانشگاه و منافع اعضای هیئت علمی در هیئت‌ها و کمیته‌های تخصصی نظارت، تعارض وجود دارد و احتمال سوءاستفاده از این جایگاه برای عضو هیئت علمی ممکن است.

۲. حضور اعضای هیئت علمی در مدیریت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (عتف)

وزارت عتف در ارتباط با اعضای هیئت علمی وظایفی اساسی بر عهده دارد. تأیید صلاحیت و صدور احکام اعضای هیئت‌های ممیزه (که وظیفه رسیدگی به درخواست متقاضیان ارتقای مرتبه علمی را دارند)،^{۱۰} هیئت‌های گزینش اعضای هیئت علمی و هیئت‌های انتظامی اعضای

۱. ماده (۲۱) - در صورتی که متهم به آرای قطعی صادره توسط هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری اعتراض داشته باشد، می‌تواند حداکثر تا یک ماه پس از ابلاغ رأی به دیوان عدالت اداری شکایت نماید در غیر این صورت رأی قابل رسیدگی در دیوان نخواهد بود.
۲. اصل یکصد و هفتاد و سوم قانون اساسی «به‌منظور رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأمورین یا واحدها با آیین‌نامه‌های دولتی و احقاق حقوق آنها، دیوانی به نام «دیوان عدالت اداری» زیر نظر رئیس قوه قضائیه تأسیس می‌گردد. حدود اختیارات و نحوه عمل این دیوان را قانون تعیین می‌کند».
۳. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. دستورالعمل طرز تشکیل هیئت ممیزه مؤسسه و وظایف و اختیارات آن. مصوب ۱۳۹۵/۰۷/۰۶ وزیر علوم، تحقیقات و فناوری
۴. جزء «۹» بند «ب» ماده (۲) قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مصوب ۱۳۸۳.
۵. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. آیین‌نامه استخدامی اعضای هیات علمی. ابلاغی ۱۳۹۰/۱۲/۲۷.
۶. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. بخشنامه شماره ۸۹/۱۵/۷۰۶۱۷ در خصوص تخفیف شهریه فرزندان اعضای هیئت علمی. صادره ۱۳۸۹/۱۰/۱۴، معاون وزیر و رئیس مرکز هیات‌های امنا و هیات‌های ممیزه.
۷. شورای عالی انقلاب فرهنگی. آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری. مصوب ۱۳۸۹/۱۲/۱۰.



حاصل کند که بخش‌ها به اهداف خود برسند.^۲ از دیگر مصادیق تعارض منافع ذیل این عنوان، تعیین پیمانکار طرح‌های پژوهشی بدون فراخوان و مناقصه است. شایان ذکر است که در بند «ه»^۳ ماده (۲۹) قانون برگزاری مناقصات مصوب ۱۳۸۳/۱۱/۰۳ در موضوع انجام مطالعات الزامی به برگزاری مناقصه نیست. این نوع تعارض منافع که ناشی از قرارگیری افراد در سمت‌های ریاست مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی است، موجب ایجاد فساد و توزیع منابع و ثروت (رانت)^۴ به نفع خود و دوستان نزدیک می‌شود. این مهم در مؤسسات پژوهشی و پژوهشگاه‌ها رایج‌تر است. در این شکل از تعارض منافع، طرح‌های پژوهشی بدون اعلان عمومی و سنجش صلاحیت متقاضیان به افراد خاصی داده می‌شود.

ب) مصادیق تعارض منافع سازمانی در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری

تعارض منافع سازمانی بیانگر شرایطی است که کارگزار حاکمیت بین انجام وظیفه صحیح خویش و تأمین منافع سازمان مربوط به خود مخیر شود؛ در این شرایط فرد ممکن است برای تأمین منافع خود انجام وظیفه را فروگذارد. در حوزه علم و فناوری، تعارض منافع سازمانی در مورد سازمان‌های مختلفی ممکن است به‌وقوع بپیوندد که وزارت عتف، مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و نشریات علمی از جمله این سازمان‌ها هستند.

۱. تعارض منافع سازمانی مرتبط با مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی

یک نوع تعارض منافع سازمانی، بین شوراهای بالادستی و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور و همچنین بین وزارت عتف و مؤسسات وجود دارد که ناشی از حضور اعضای هیئت علمی در ساختار این شوراها و وزارتخانه است. از آنجا که این نهادها وظیفه قاعده‌گذاری برای مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی را برعهده دارند (وزارت عتف در سطحی پایین‌تر و شوراها در سطوح بالاتر)، اعضای شوراها و مدیران وزارتخانه (آنهایی که عضو هیئت علمی هستند) همواره تحت تأثیر منافع مؤسسه خود قرار داشته و قاعده‌گذاری آنان ممکن است با لحاظ نمودن منافع مؤسسه مربوط به خویش صورت گیرد. یکی از نمونه‌های این مسئله را در بحث بودجه‌ریزی برای مؤسسات می‌توان دنبال کرد. وزارت عتف در تعیین بودجه سالیانه مؤسسات نقش تعیین‌کننده‌ای دارد و از آنجا که مدیران این وزارتخانه هر یک به مؤسسه‌ای تعلق دارند، این احتمال وجود دارد که بودجه‌ریزی براساس قدرت افراد در

آن نیز با تأیید و حکم رئیس دانشگاه صورت می‌گیرد. در این مؤسسات، علاوه بر اعضای هیئت علمی، کارکنان مؤسسات نیز در این محیط به خدمت پرداخته و دانشجویان نیز از هر دو صنف مذکور خدمات دریافت می‌کنند. بنابراین منافع این سه قشر دائماً در مؤسسات با یکدیگر درگیر بوده و هر یک نسبت به دیگری حقوق و تکالیفی دارند. کارکرد مدیریت مؤسسات، تنظیم منافع این سه با یکدیگر است به گونه‌ای که حقوق و تکالیف آنان رعایت شده و مأموریت مؤسسات به بهترین شکل ممکن تحقق یابد. بنابراین تصدی مناصب مدیریتی یک مؤسسه توسط اعضای هیئت علمی آن مؤسسه، آنان را در معرض تعارض منافع صنفی قرار می‌دهد، علاوه بر این، مناسبات پرتنگ موجود میان اعضای هیئت علمی یک مؤسسه و همچنین چرخش مسئولیت‌ها بین آنان (طبق مقررات مندرج در آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری)، امکان تصمیم‌گیری و نظارت صحیح را برای آنها مشکل می‌سازد. البته نمی‌توان منکر مزایای تصدی مناصب مذکور توسط اعضای هیئت علمی (مثل آشنایی آنان با محیط و فرایندهای دانشگاه) شد لکن نباید از معایب و تبعات منفی آن نیز چشم‌پوشی کرد. برای جلوگیری از آثار سوء این پدیده، در برخی از کشورها تدابیری اندیشیده شده است. به‌عنوان مثال در دانشگاه‌های ایالات متحده آمریکا تعیین مسائل مرتبط با برنامه‌های درسی، مدارک تحصیلی، امتحانات، الزامات ورودی، استانداردهای علمی، نمرات و غیره برعهده اعضای هیئت علمی است، اما مسائل فراتر از آن که وجهه و شخصیت بنیادین دانشگاه را تحت تأثیر قرار می‌دهد از جمله امور سیاستگذاری، به هیئت مدیره مؤسسه واگذار می‌شود. قابل ذکر است که در رأس مدیریت اجرایی و علمی دانشگاه‌ها در آمریکا با سه نقش مواجه هستیم که هر یک مسئولیت‌های متفاوتی دارند. بالاترین مقام در دانشگاه president است که معادل مدیرعامل یک شرکت است، نقش او رهبری برنامه‌ریزی استراتژیک کلی و عملکرد پایدار یک مؤسسه آموزش عالی است. ارتباطات بیرون از دانشگاه به‌خصوص جامعه و صنعت جزئی از اختیارات و وظایف این نقش است. مرتبه بعدی provost است که در نقش معاون دانشگاه فعالیت می‌کند. البته این فرد با عناوینی دیگر مانند معاون امور علمی و رئیس دانشکده‌ها نیز معرفی می‌شود. معمولاً این فرد از بین اعضای هیئت علمی انتخاب می‌شود. مسئولیت اصلی این سمت نظارت بر توسعه کلی برنامه‌های آموزشی است که یک کالج یا دانشگاه ارائه می‌دهد. dean در نقش رئیس دپارتمان است^۱ که هیئت علمی و کارکنان دانشگاهی یک مؤسسه را در سطح دپارتمان نظارت می‌کند، در این نقش رئیس باید اطمینان

1. <https://www.collegexpress.com/>

2. <https://online.maryville.edu/blog/provost-vs-dean/>

۳. ماده (۲۹) - موارد عدم الزام به برگزاری مناقصه در موارد زیر الزام به برگزاری مناقصه نیست و دستگاه‌های اجرایی مندرج در بند «ب» ماده (۱) این قانون می‌توانند بدون انجام تشریفات مناقصه، معامله مورد نظر را انجام دهند:

ه) خرید خدمات مشاوره اعم از مهندسی مشاور و مشاوره فنی بازرگانی مشتمل بر مطالعه، طراحی و یا مدیریت بر طرح و اجرا و نظارت و یا هر نوع خدمات مشاوره‌ای و کارشناسی.

۴. در فرهنگ فارسی معین، رانت به‌معنای درآمدی است که از فرصت‌ها و موقعیت‌های برتر به‌دست آمده باشد یا ثروتی که از کار غیرتولیدی و بادآورده حاصل شود.

ویژگی های اشخاص قرار گرفته در جایگاه های مدیریتی وزارت عتف، به صورت ساختاری در تصمیم گیران این وزارتخانه تعارض منافع سازمانی وجود دارد.

۳. تعارض منافع سازمانی مرتبط با شورای گسترش آموزش عالی

شورای گسترش آموزش عالی از جمله شوراهای قانونی است^۱ که وظیفه تصمیم گیری در خصوص گسترش رشته های دانشگاهی و گروه های آموزشی در دانشگاه ها را برعهده دارد. اولین نکته راجع به شورای گسترش آموزش عالی جایگاه ساختاری آن است. جنس وظایف محول شده به این شورا، وظایف فرابخشی است زیرا حوزه تصمیم گیری آن صرفاً مربوط به مؤسسات وزارت عتف نیست، بلکه در خصوص دانشگاه های غیرانتفاعی و غیردولتی نیز تصمیم گیری می نماید. قرارگیری این شورا ذیل وزارت عتف، امکان تصمیم گیری بر مبنای منافع سازمانی (وزارت عتف) را پدید می آورد. ترکیب اعضای این شورا، این تعارض منافع را تقویت می کند، زیرا اکثریت اعضای آن، یا از مدیران وزارت عتف هستند یا توسط وزیر علوم برگزیده می شوند. البته ایراد مذکور در اصل به قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت عتف برمی گردد که در آن مأموریت «صدور مجوز ایجاد یا توسعه هر گونه واحد آموزش عالی یا مؤسسه تحقیقاتی (اعم از دولتی و غیردولتی)، رشته ها و مقاطع تحصیلی»^۲ را به وزارتخانه ای محول کرده است که خود متولی تعداد قابل توجهی از مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی می باشد.

نمونه دیگر تعارض منافع سازمانی، مربوط به ترکیب اعضای شورای گسترش آموزش عالی است. در این ترکیب علاوه بر عضویت تعدادی از مدیران وزارت عتف، رؤسای چند دانشگاه از جمله رئیس دانشگاه پیام نور، جامع علمی-کاربردی، فنی و حرفه ای و آزاد اسلامی همچنین رئیس دانشگاه تهران نیز حضور ثابت دارند.^۳ رؤسای دانشگاه ها بالطبع به دنبال انتفاع و توسعه دانشگاه خویش هستند و حضور ثابت آنها در شورای عالی که باید بر اساس منافع ملی و آمایش سرزمینی راجع به سیاست های گسترش آموزش عالی تصمیم گیری نماید، زمینه ترجیح منافع سازمانی بر منافع ملی را از طرف آنان به وجود خواهد آورد. بعد دیگر این نوع تعارض منافع، صدور مجوز یا تمدید مجوز ایجاد رشته و دانشگاه به نفع اشخاصی است که در شورای گسترش عضویت دارند، در این حالت نوعی از تعارض منافع رخ می دهد که در ادبیات به آن **اتحاد قاعده گذار - مجری می گویند.**

وزارتخانه اتفاق بیفتد. بنابراین تعیین بودجه مؤسسات از جایگاه های بارز تعارض منافع سازمانی است. همچنین عدم ارتباط جدی بودجه مؤسسات با عملکرد آنان را می توان از پیامدهای کلی تر حضور اعضای هیئت علمی در وزارت عتف و از نتایج تعارض منافع سازمانی دانست. پیامد دیگر حضور اعضای هیئت علمی در وزارت عتف این است که این حضور می تواند منجر به اتخاذ تصمیماتی راجع به گسترش مؤسسات مرتبط با مدیران و تصمیم گیران وزارتخانه، افزایش ظرفیت این مؤسسات و سایر تصمیمات از این دست شود؛ چرا که تصمیم گیری راجع به گسترش مؤسسات آموزش عالی و رشته ها از وظایف وزارت عتف است.

۲. تعارض منافع سازمانی مرتبط با وزارت عتف

از مصادیق کلان تعارض منافع سازمانی، نظارت وزارت عتف بر مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی وابسته به این وزارتخانه است. توضیح آنکه تعداد قابل توجهی از مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور متعلق به این وزارتخانه است. همچنین طبق قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت عتف، این وزارتخانه وظیفه «نظارت بر فعالیت های دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور» را برعهده دارد.^۱ این واقعیات در کنار این مسئله که تقریباً هیچ نهاد نظارتی دیگری بیرون از وزارت عتف، نظارت یا اعتباربخشی مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور را دنبال نمی کند؛^۲ نوعی از تعارض منافع را برای وزارت عتف پدید می آورد که می توان آن را **اتحاد ناظر و منظور** نام نهاد. در چنین شرایطی وزارت عتف (درواقع مدیران وزارت عتف) طبعاً انگیزه لازم را برای نظارت بر مؤسسات تحت پوشش خود و سختگیری بر آنها نخواهد داشت.

هدف نظام آموزش عالی، پژوهش و توسعه فناوری، تربیت نیروی ماهر و متخصص و در کنار آن حل نیازها و مسائل کشور است و باید در خدمت این اهداف توسعه یابد. برای تحقق این امر لازم است وزارت عتف به عنوان تصمیم گیرنده نظام علم و فناوری کشور، به طور دقیق در جریان نیازهای جامعه به لحاظ علمی، فناوری و نیروی انسانی باشد؛ اما در فقدان نظارت شایسته بر وزارت عتف و در شرایطی که بودجه این وزارتخانه چندان با معیارهای عملکردی تعیین نمی شود، به طور طبیعی توسعه کمی آموزش عالی و جهه همت وزارت عتف قرار می گیرد، بی توجه به اینکه این توسعه کمی چه میزان خواهد توانست نیازهای کشور را برطرف نماید. در این حالت، بدون ارتباط به

۱. جزء «۵» بند «ب» ماده (۲) قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مصوب ۱۳۸۲.

۲. مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، الزامات سیاستی استقرار نظام تضمین کیفیت در آموزش عالی و پژوهش کشور، شماره مسلسل ۱۸۱۴۲، ۱۴۰۱/۰۱/۱۴.
۳. نخستین بار در سال ۱۳۰۱ هجری شمسی شورای عالی معارف که مدتی بعد شورای عالی فرهنگ نامیده شد، راه اندازی گردید. سپس در سال ۱۳۴۴ این شورا به شورای مرکزی دانشگاه ها تغییر نام داده و در سال ۱۳۴۷ وزارت علوم و آموزش عالی به جای شورای مرکزی دانشگاه ها مسئول رسیدگی به امور آموزش عالی گردید. یک سال بعد، در سال ۱۳۴۸ شورای تأسیس، توسعه و انحلال مؤسسات آموزش عالی، مسئول اتخاذ تصمیم در مورد چگونگی فعالیت مؤسسات آموزش عالی گردید. هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۴۹/۰۲/۲۶ بنا به پیشنهاد وزارت علوم و آموزش عالی، تصویب کرد که نام شورای مزبور به شورای گسترش آموزش عالی تغییر یابد.

۴. جزء «۱۱» بند «ب» ماده (۲) قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مصوب ۱۳۸۲.

۵. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، آیین نامه شورای گسترش آموزش عالی، مصوب ۱۳۹۳/۰۷/۲۸.



۴. تعارض منافع سازمانی در نشریات علمی

به‌طور کلی نشریات علمی، مرجع مرسوم انتشار نتایج پژوهش‌های علمی محققان و دانشمندان هستند. نشریات علمی نقشی اساسی در نظام ترفیع و ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی ایفا می‌کند. هر یک از مقالاتی که در نشریات مورد تأیید وزارت عتف به چاپ می‌رسند، بسته به نوع اعتبار تعیین شده برای نشریه، امتیازاتی برای ترفیع و ارتقای نویسنده به‌بار می‌آورند. از این حیث می‌توان گفت بخشی از اختیارات حاکمیتی به نشریات علمی تفویض شده است، زیرا در ترفیع و ارتقای بخشی از کارگزاران حاکمیت (اعضای هیئت علمی) نقشی تعیین‌کننده دارند. از آنجا که تعارض منافع در جایگاه‌های دارای اختیارات حاکمیتی امکان وقوع دارد، نشریات علمی را می‌توان یکی از بستری‌های وقوع تعارض منافع به‌شمار آورد.

به‌طور خاص عضویت اعضای هیئت علمی در «کمیسیون نشریات علمی کشور» یکی از جایگاه‌های ایجادکننده تعارض منافع از نوع سازمانی است. این کمیسیون که در وزارت عتف مستقر است، متولی تعیین اعتبار نشریات علمی کشور است.^۱ تعیین اعتبار به‌معنای تأیید نشریه متقاضی و تعیین رتبه‌های (الف، ب، ج و د)^۲ آن است. در «آیین‌نامه نشریات علمی کشور»^۳ ضوابط و معیارهای درخواست نشریه شامل شرایط لازم برای سردبیر و اعضای هیئت تحریریه و شرایط چاپ نشریه مشخص گردیده است. طبق این آیین‌نامه درخواست نشریه صرفاً از طریق مؤسسات، انجمن‌ها و قطب‌های علمی دارای مجوز از وزارت عتف (یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی) می‌تواند صورت گیرد. همچنین سردبیر این نشریات باید اعضای هیئت علمی با مرتبه استاد باشند و علاوه بر این، سردبیر باید تعداد مشخصی مقاله در موضوع نشریه داشته باشد. بنابراین بین جایگاه سازمانی عضو هیئت علمی (عضویت در کمیسیون نشریات علمی کشور) و منافع شخصی او در تأیید یا رد نشریات علمی (به‌خصوص از جهت انتشار مقاله در این نشریات)، تعارض منافع وجود دارد.^۴

یکی از مصادیق سوءاستفاده در نشریات علمی که از وجود تعارض منافع سازمانی سرچشمه می‌گیرد، الزام نویسندگان مقالات متقاضی انتشار به ارجاع‌دهی به مقالات منتشر شده در نشریه متبوع است. این الزام (و گاهی درخواست) که از سوی دست‌اندرکاران برخی نشریات صورت می‌گیرد با هدف افزایش اعتبار نشریه انجام می‌شود؛ زیرا یکی از عوامل مؤثر بر اعتبار یک نشریه علمی، میزان ارجاعات به مقالات آن نشریه است. بنابراین تمایل دست‌اندرکاران نشریات، انتشار مقالاتی است که در آنها، به مقالات منتشر شده در نشریه متبوع ارجاع صورت گرفته باشد. یکی دیگر از اقدام‌های ناشی از وجود تعارض منافع که ممکن

است در نشریات انجام شود، عدم پذیرش مقالاتی است که در آن نام یک عضو هیئت علمی به‌عنوان نویسنده مقاله قید نشده باشد؛ زیرا اعضای هیئت علمی اعتبار علمی بالایی دارند و بالا بودن اعتبار علمی نویسندگان مقالات یک نشریه علمی باعث افزایش اعتبار آن می‌شود. در این شرایط در صورتی که یک پژوهشگر یا یک دانشجو به‌تنهایی و بدون کمک یک عضو هیئت علمی به نتایج علمی دست یافته باشد یا قادر نخواهد بود آنها را منتشر نماید یا مجبور است نام یک عضو هیئت علمی را با توافق او به مقاله خویش اضافه کند و این حتی ممکن است بهره‌کشی عضو هیئت علمی از دانشجو یا پژوهشگر نیز تلقی شود.

۵. سایر مصادیق تعارض منافع سازمانی

یکی از مصادیق کلان تعارض منافع در کشور که می‌تواند بر روی حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری بسیار مؤثر باشد، امکان بنگاهداری دستگاه‌های دولتی و بخش عمومی در حوزه‌هایی است که بخش خصوصی در آن حوزه‌ها توانمند است و امکان فعالیت اقتصادی را دارد. دستگاه‌های دولتی و شبه‌دولتی بعضاً اقدام به فعالیت اقتصادی در برخی حوزه‌های دانش‌بنیان می‌کنند و از این طریق امکان فعالیت بخش خصوصی را در آن حوزه‌ها از بین می‌برند. با ورود دستگاه‌های دولتی و شبه‌دولتی به بازار محصولات دانش‌بنیان، امکان حضور بخش خصوصی در بازار ضعیف می‌شود؛ زیرا این دستگاه‌ها برخلاف بخش خصوصی بسیاری از هزینه‌هایی که یک تولیدکننده خصوصی دارد (همچون هزینه‌های گمرکی، هزینه‌های زمین و گاهی هزینه نیروی انسانی) را ندارند. از طرف دیگر دستگاه‌های دولتی و شبه‌دولتی به‌طور کلی بهره‌وری شرکت‌های خصوصی را ندارند. نتیجه آنکه ورود یک دستگاه دولتی یا بخش عمومی به یک حوزه دانش‌بنیان به قصد کسب منافع اقتصادی در حالی که بخش خصوصی به آن حوزه ورود کرده یا توانایی ورود را داشته باشد، ممکن است منجر به سوءاستفاده از اموال دولتی و زمینه ایجاد رانت را فراهم نماید. نمونه بارز این وضعیت، شرکت‌های دانش‌بنیان مشتق شده (Spin-off) از دانشگاه‌ها یا شرکت‌های دانش‌بنیان زایشی است که عموماً توسط اعضای هیئت علمی ایجاد می‌شوند و اعضای هیئت علمی می‌توانند بخشی از ظرفیت‌های علمی و نیروی انسانی (دانشجو) در اختیار خود را در فرایند ایجاد این شرکت‌ها به کار گیرند و عملاً هزینه‌های کمتری به نسبت بخش خصوصی صرف نمایند.

یکی از الگوهای عمومی تعارض منافع سازمانی در کشور که ریشه بخشی از مشکلات کشور است در شرایطی اتفاق می‌افتد که وجود یک سازمان به وجود مشکلی در کشور گره خورده باشد به‌طوری که با

۱. جزء «۵» ماده (۴) آیین‌نامه نشریات علمی کشور، مصوب ۱۳۹۸/۰۲/۰۲.

۲. جزء «۴» ماده (۶) آیین‌نامه نشریات علمی کشور، مصوب ۱۳۹۸/۰۲/۰۲.

۳. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، آیین‌نامه نشریات علمی کشور، مصوب ۱۳۹۸/۰۲/۰۲.

۴. با توجه به اینکه در بند «۲-۱» ماده (۷) آیین‌نامه نشریات علمی کشور مصوب ۱۳۹۸/۰۲/۰۲ شرط سردبیری مجله عضو هیئت علمی با مرتبه استادی تعیین شده است، افراد کمتر در معرض تعارض منافع ناشی از انتشار مقاله جهت ارتقا قرار می‌گیرند.

■ **تعارض جایگاه و اختیارات عضو هیئت علمی با شغل مدیر مسئول، سردبیر و عضویت در هیئت تحریریه نشریات علمی:** همان طور که در بخش قبلی اشاره شد، نشریات علمی واسطه ترفیع و ارتقای اعضای هیئت علمی هستند. بنابراین فعالیت اعضای همین صنف به عنوان مدیر مسئول، سردبیر و عضو هیئت تحریریه امکان سوءاستفاده آنان از اختیارات خویش را به نفع خود فراهم می آورد. هر چند در «آیین نامه نشریات علمی کشور»^۱ محدودیت هایی برای تعداد مقالات دست اندر کاران نشریات قائل شده است، با وجود این انتشار دو مقاله متعلق به آنان در هر شماره از نشریه به عنوان نویسنده مسئول و همکار بلامانع است.^۲ به طور کلی نیز در هر شماره از نشریه تا سی درصد (۳۰٪) از مقالات می تواند متعلق به اعضای هیئت تحریریه، سردبیر و مدیر مسئول نشریه باشد.^۳ علاوه بر این با توجه به مناسباتی که بین اعضای هیئت علمی برقرار است احتمال تأثیر پذیرفتن از این مناسبات در انتشار یا عدم انتشار مقالات افراد مختلف وجود دارد.

■ **تعارض شغل و اختیارات عضو هیئت علمی با منافع حاصل از دیگر مشاغل حاکمیتی او:** یکی از مصادیق کلی تعارض منافع، اشتغال همزمان حاکمیتی است. اعضای هیئت علمی بر اساس اصل یکصد و چهل و یکم قانون اساسی همچنین «قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل» مصوب ۱۳۷۳/۱۰/۱۱ می توانند بیش از یک شغل دولتی داشته باشند.^۴ این موضوع در ذیل فصل هفتم آیین نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری مصوب ۱۳۹۰/۱۲/۰۱ با عنوان مأموریت و انتقال پرداخته شده است. از جمله مأموریت اعضای رسمی دانشگاه به خدمت در دستگاه های اجرایی با حفظ وظایف آموزشی و پژوهشی (ماده (۷۶)) که اجازه اشتغال همزمان را به عضو هیئت علمی داده است. به عبارتی اعضای هیئت علمی همزمان با عضویت در هیئت علمی دانشگاه های و مؤسسات آموزش عالی، می توانند مشاغل گوناگون دیگری اعم از مشاغل داخل مؤسسه و خارج از آن را تصدی نمایند. عوارض محتمل این موقعیت تعارض منافع سوءاستفاده از اختیارات یک شغل به سود شغل دیگر و همچنین عدم ایفای صحیح وظایف است. برای مثال می توان مدیران ستادهای توسعه فناوری را نام برد. یک مدیر ستاد توسعه فناوری در صورتی که عضو هیئت علمی باشد، در معرض این امر قرار دارد که حمایت های ستاد متبوع را برای مقالات، پایان نامه ها و پروژه های مرتبط با خود در مؤسسه محل خدمت به کار گیرد. معاونان پژوهشی مؤسسات نیز به شکلی دیگر در گیر این عارضه هستند. از دیگر آثار سوء این شکل از تعارض منافع می توان به سوءاستفاده از

از بین رفتن آن مشکل، فلسفه وجودی آن سازمان زیر سؤال برود. در چنین شرایطی تلاش مدیران آن سازمان به جای آنکه به حل آن مشکل معطوف شود ممکن است در جهت بقای سازمان متبوع به کار گرفته شود و عملاً مشکل مذکور بر جای بماند. این الگو در حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری نیز امکان وقوع دارد. برای مثال می توان سازمان سنجش آموزش کشور را نام برد. کارکرد این سازمان برگزاری کنکور است؛ این در حالی است که سال هاست از ضرورت حذف کنکور در کشور بحث می شود و همگان بر ایراددار بودن این شیوه گزینش در آموزش عالی اتفاق نظر دارند. این شرایط ممکن است باعث شود که مدیران سازمان مذکور و همچنین مدیران وزارتخانه متبوع (یعنی وزارت عتف) تلاشی برای رفع معضل فوق نشان ندهند.

ج) مصادیق تعارض منافع فردی در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری

در تعارض منافع فردی، شرایطی پدید می آید که فرد امکان نفع رساندن به خویش را به طور مستقیم با استفاده از جایگاه و اختیارات خویش داشته باشد. در این بخش مصادیق تعارض منافع فردی بر مبنای شخصیت حقوقی در معرض تعارض منافع ذکر می شوند.

۱. اعضای هیئت علمی

■ **تعارض بین نقش و جایگاه عضو هیئت علمی با اختیارات او در رابطه با تأیید یا رد فعالیت های دانشجویی:** نکته اول راجع به اعضای هیئت علمی به رابطه آنها با دانشجویان برمی گردد. دانشجویان در طول دوران تحصیل در مقاطعی و به دلایل مختلف نیاز به تأیید و موافقت اعضای هیئت علمی دارند؛ برای مثال تأیید استاد راهنما برای دفاع از پایان نامه و موافقت با قید نام خویش در مقاله دانشجویی (با توجه به شرط حضور نام عضو هیئت علمی در مقالات از سوی برخی نشریات علمی که در بخش قبل به آن اشاره شد). این عوامل شرایط تعارض منافع فردی را برای عضو هیئت علمی پدید می آورد. بدین ترتیب که این امکان برای آنان مهیاست که از تأیید و موافقت خویش سوءاستفاده کرده و از دانشجوی متقاضی بهره کشی کنند. برای مثال شرط نگارش تعداد مشخصی مقاله، مقدار مشخصی کار در آزمایشگاه خویش یا ثبت سهم بیشتر برای خویش در ثبت اختراع را بگذارند.

۱. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، آیین نامه نشریات علمی کشور، مصوب ۱۳۹۸/۰۲/۰۲.

۲. بند «۷-۱» ماده (۷) از هر عضو گروه دبیران در هر سال نباید بیش از یک مقاله به عنوان نویسنده مسئول و یک مقاله به عنوان همکار منتشر شده باشد.

۳. بند «۸-۱» ماده (۷) حداقل ۷۰٪ مقاله های هر شماره از نشریه باید از نویسندگان خارج از مؤسسه یا هیئت مدیره انجمن صاحب امتیاز باشد.

۴. اصل یکصد و چهل و یکم جزء اصولی است که شورای نگهبان نظریات تفسیری بسیاری صادر کرده است (مستند به اصل نود و هشتم قانون اساسی نظریات تفسیری در صلاحیت این شورا است و طبعاً تفسیر در حکم قانون اساسی است). بر همین اساس در نظر تفسیری شماره ۸۵۱۳ مورخ ۱۳۶۲/۲/۲۰ شورای نگهبان: ریاست دانشگاه، نظر به اینکه سمت اداری محسوب می شود مانع از اشتغال به سمت نمایندگی است.



■ **تعارض بین جایگاه و اختیارات عضو هیئت علمی با منافع حاصل از اشتغال او در بخش خصوصی:** این نوع از تعارض منافع، شکل دیگری از تعارض منافع فردی است که اعضای هیئت علمی به دلیل معافیت مندرج در اصل قانون اساسی (اصل یکصد و چهل و یکم)^۲ مبنی بر اجازه اشتغال همزمان برای سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی و قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل^۳ مصوب ۱۳۷۳/۰۱/۱۱ ممکن است بدان دچار شوند. بر اساس جزء «۱» تبصره «۷» ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۶/۰۱/۱۶ و مواد (۲۲) و (۴۳) قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) مصوب ۱۳۹۳/۱۲/۰۴ اجازه تأسیس شرکت دانش بنیان با مالکیت صد درصدی (۱۰۰٪) به اعضای هیئت علمی دانشگاه داده شده است و این امتیاز از «قانون راجع به منع مداخله وزرا و نمایندگان مجلسین و کارمندان در معاملات دولتی و کشوری» مصوب ۱۳۳۷/۱۰/۰۲ مستثنا شده است. بنابراین طبق اصل قانون اساسی و قوانین مذکور اجازه فعالیت همزمان در بخش خصوصی در بالاترین سطح (یعنی مدیریت عامل و عضویت در هیئت مدیره شرکت‌های خصوصی) به اعضای هیئت علمی داده شده است. این امر ممکن است برای مثال منجر به خرید خدمات از شرکت‌های تحت مدیریت اعضای هیئت علمی توسط مؤسسه متبوع بدون برقراری شرایط رقابتی و صرفاً به دلیل ارتباطات طرفین شود. اوج این مسئله در شرایطی به وقوع می‌پیوندد که عضو هیئت علمی علاوه بر مسئولیت اداره شرکت خصوصی، مسئولیت دولتی نیز داشته باشد. در این شرایط انعقاد قراردادهای مختلف بین دستگاه دولتی و شرکت تحت مدیریت وی و اعطای سایر حمایت‌های دولتی به شرکت مذکور میسر خواهد بود. علاوه بر این، چنین فردی امکان قاعده‌گذاری جهت‌دار به سود شرکت تحت مدیریت خویش را نیز (در صورتی که مسئولیت دولتی وی مرتبط با قاعده‌گذاری در حوزه فعالیت شرکت باشد) خواهد داشت. شایان ذکر است طبق «قانون راجع به منع مداخله وزرا و نمایندگان مجلسین و کارمندان در معاملات دولتی و کشوری» مصوب ۱۳۳۷/۱۰/۰۲، هیچ‌یک از کارکنان دولت مجاز نیستند چه به صورت مستقیم و چه به واسطه شرکت‌های متعلق به خود، در معاملات با

جایگاه اجرایی در جهت رشد اعتبار علمی شخصی است. در برخی از مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی، رویه‌ای وجود دارد مبنی بر اینکه در صورت استفاده از زیرساخت‌های موجود در این مؤسسات (مثلاً آزمایشگاه‌های آن) برای انجام یک پژوهش، نام رئیس این مؤسسه باید در مقاله مستخرج از پژوهش مذکور قید شود. این امر ممکن است باعث سوءاستفاده از امکانات و اختیارات حاکمیتی برای منافع شخصی شود. عدم ایفای مناسب وظایف و کوچک شمردن آنها نیز مسئله با اهمیتی است که از اشتغال همزمان حاکمیتی اعضای هیئت علمی سرچشمه می‌گیرد. در واقع یکی از تبعات محتمل دوشغله بودن، از دست رفتن تمرکز لازم برای ایفای هر دو شغل و عدم انجام کامل تعهدات هر شغل به بهانه پرداختن به شغل دیگر است. از این پدیده با عنوان **تعارض وظیفه-وظیفه** یاد می‌شود. یکی از نمونه‌های این امر، عدم ارائه راهنمایی‌ها و مشاوره‌های لازم به دانشجویان در انجام پایان‌نامه‌ها از سوی برخی اساتید راهنماست که مسئولیت اجرایی پذیرفته یا به شرکت‌داری مشغول شده‌اند.

از دیگر تبعات این موقعیت تعارض منافع، دستکاری نتایج پژوهش‌ها به سمتی که منافع شرکت تأمین شود، شرکت مورد نظر درخواست حل مسئله می‌دهد و عضو هیئت علمی آن را بر عهده می‌گیرد. در اینجا تعارض منافع رخ داده است زیرا عضو هیئت علمی می‌تواند نتایج را دستکاری یا میزان قرارداد پژوهشی را به نفع آن شرکت جهت‌دهی کند. بنابراین مقالات و گزارشات علمی این پژوهش قطعاً دچار سوگیری شده و از اعتبار علمی ساقط است.

از جمله راهکارهایی که برای جلوگیری از این نوع تعارض منافع می‌توان پیشنهاد داد، ضابطه‌مند کردن مأموریت اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به دیگر دستگاه‌های اجرایی و حاکمیتی کشور است به نحوی که ضمن قطع موقت ارتباط شغلی فرد مأمور شده با دانشگاه محل اشتغال قبلی خود تا اتمام دوره مأموریت، سقف مأموریت تعداد اعضای هیئت علمی^۱ متناسب با ظرفیت‌ها و محدودیت‌های دانشگاه مربوطه به دستگاه‌های اجرایی نیز رعایت شود.

۱. هر دانشگاه ممکن است به فراخور نیازهای آموزشی و پژوهشی خود سقفی برای انتقال اعضای هیئت علمی مشخص کند. بنابراین تعیین سقف به‌نحوی که به فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه لطمه وارد نشود از اقداماتی است که هر دانشگاه باید برای خود مشخص نماید.

۲. اصل یکصد و چهل و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران: رئیس‌جمهور، معاونان رئیس‌جمهور، وزیران و کارمندان دولت نمی‌توانند بیش از یک شغل دولتی داشته باشند و داشتن هر نوع شغل دیگر در مؤسساتی که تمام یا قسمتی از سرمایه آن متعلق به دولت یا مؤسسات عمومی است و نمایندگی مجلس شورای اسلامی و وکالت دادگستری و مشاوره حقوقی و نیز ریاست و مدیریت عامل یا عضویت در هیئت مدیره انواع مختلف شرکت‌های خصوصی، جز شرکت‌های تعاونی ادارات و مؤسسات برای آنان ممنوع است. سمت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی از این، حکم مستثناست.

۳. اعضای هیئت علمی می‌توانند با موافقت هیئت امنای همان دانشگاه نسبت به تشکیل مؤسسات و شرکت‌های صد درصد (۱۰۰٪) خصوصی دانش بنیان اقدام و یا در این مؤسسات و شرکت‌ها مشارکت کنند. این مؤسسات و شرکت‌ها برای انعقاد قرارداد پژوهشی مستقیم و یا غیرمستقیم با دستگاه‌های اجرایی، مشمول قانون منع مداخله کارکنان دولت در معاملات دولتی و اصلاحات بعدی آن نیستند.

۴. ماده (۲۲) - اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی شاغل در سمت‌های آموزشی و پژوهشی با اطلاع مدیریت دانشگاه برای داشتن سهام یا سهم‌الشرکه و عضویت در هیئت مدیره شرکت‌های دانش بنیان، مشمول قانون راجع به منع مداخله وزرا و نمایندگان مجلسین و کارمندان در معاملات دولتی و کشوری مصوب ۱۳۳۷ نیستند.

۵. ماده (۴۳) - دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی (دولتی و غیردولتی) مجازند با ایجاد و مشارکت در شرکت‌های دانش بنیان که حداکثر چهل و نه درصد (۴۹٪) سهام آن متعلق به دانشگاه‌ها، مؤسسات پژوهشی و دیگر واحدهای دولتی و مابقی سهام متعلق به اعضای هیئت علمی و دانشجویان و سایر سهام‌داران بخش خصوصی است، نتایج تحقیقات اعضای هیئت علمی و دانشجویان خود را تجاری‌سازی نمایند. ایجاد شرکت و درصدهای سهام و دیگر شرایط مربوط به تصویب هیئت امنای مؤسسه مربوط خواهد رسید. این شرکت‌ها مشمول قانون راجع به منع مداخله وزرا و نمایندگان مجلسین و کارمندان در معاملات دولتی و کشوری مصوب ۱۳۳۷ نیستند.

است. در این موقعیت که براساس ماده (۵) قانون سنجش و پذیرش دانشجو در دوره‌های تحصیلات تکمیلی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور، مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸، حدود ۵۰ درصد نمره ارزیابی دانشجو به دانشگاه (در واقع به عضو هیئت علمی) واگذار شده است، این گمانه را تقویت می‌کند که اعضای هیئت علمی، دانشجو را فارغ از توجه به صلاحیت علمی و صرفاً بر حسب ارتباط قبلی، امتیاز بالاتری می‌دهند. این موضوع در مورد دانشجویانی که در مقاطع تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد با عضو هیئت علمی ارتباط داشته‌اند، بیشتر صدق می‌کند. همچنین پذیرش دانشجو در رشته‌های تحصیلی که نیازمند سنجش مهارت پیش از پذیرش در مقطع کارشناسی هستند نیز در این دسته قرار می‌گیرد. برای مثال رشته‌های هنری از جمله هنرهای تجسمی، موسیقی، طراحی صنعتی و... که فرایند مصاحبه در پذیرش مؤثر است.

تعارض بین حضور عضو هیئت علمی در هیئت بدوی رسیدگی به تخلفات اعضای هیئت علمی و منافع فردی و صنفی آنها:
براساس ماده (۲) قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور مصوب ۱۳۶۴/۱۲/۲۲، هیئت بدوی در هر دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی و مؤسسه تحقیقاتی یا دانشکده مستقل تشکیل می‌شود و دارای سه نفر عضو اصلی و حداکثر دو نفر عضو علی‌البدل خواهد بود که از بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کشور و حتی الامکان از همان دانشگاه یا مؤسسه یا دانشکده مستقل و برای مدت دو سال به‌وسیله رئیس دانشگاه یا مؤسسه یا دانشکده مستقل انتخاب می‌شوند. بنابر بند قانونی فوق احتمال سوءاستفاده از جایگاه عضو هیئت علمی به خصوص رعایت اصل بی‌طرفی وجود دارد. این موضوع برخلاف قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۹/۲۳ است که امکان عضویت اعضای غیر از دستگاه مربوطه نیز در هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر رسیدگی کننده وجود دارد.^۵ هر چند این امر نیز ایدئال تضمین ممانعت از ایجاد شرایط تعارض منافع نیست، اما به نظر قانون رسیدگی به تخلفات اعضای هیئت علمی یک گام نیز از قانون رسیدگی به تخلفات اداری عقب‌تر است. شایان ذکر است که براساس ماده (۱۸) قانون فوق، «کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و بانک‌ها و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و تمام یا قسمتی از بودجه آنها از بودجه عمومی تأمین می‌شود و نیز کارکنان مجلس شورای اسلامی و نهادهای انقلاب اسلامی مشمول

دستگاه‌های دولتی شرکت نمایند.^۱ اما در جزء «۱» تبصره «۷» ماده (۱) قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۶/۰۱/۱۶، مؤسسات و شرکت‌های خصوصی دانش‌بنیان متعلق به اعضای هیئت علمی را در انعقاد قراردادهای پژوهشی با دستگاه‌های اجرایی از حکم قانون راجع به منع مداخله وزرا و نمایندگان مجلسین و کارمندان در معاملات دولتی و کشوری مصوب ۱۳۳۷ مستثنا کرده است. علاوه بر این با وجود اینکه در جزء «۵» تبصره «۳» ماده (۱) قانون راجع به منع مداخله وزرا و نمایندگان مجلسین و کارمندان دولت در معاملات دولتی و کشوری، یکی از اقسام قراردادهای مشمول منع مداخله، قراردادهای مطالعات و مشاورات فنی و مالی و حقوقی است (همچنین بند «ب» ماده (۹) آیین‌نامه خرید خدمات مشاوره مصوب ۱۳۸۸/۷/۱۸ مصوب هیئت وزیران) اما مستند به بند «الف» ماده (۷) قانون جهش تولید دانش‌بنیان، مصوب ۱۴۰۱/۰۲/۳۱ دستگاه‌های اجرایی مجاز شده‌اند تا با شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان و واحدهای فناور مستقر در مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری قرارداد مرتبط با کالا و خدمات دانش‌بنیان از محل بودجه پژوهشی در آن دستگاه‌ها منعقد نمایند. از این رو همان‌طور که مطرح شد بسیاری از این شرکت‌ها متعلق به اعضای هیئت علمی دانشگاه‌هاست و احتمال سوءاستفاده از جایگاه و امکانات برای آنها وجود دارد.

تعارض بین ارزیابی اعضای هیئت علمی از دانشجو و ارزیابی دانشجویان از کیفیت تدریس استاد: یکی دیگر از مصادیق تعارض منافع که در اینجا ذکر می‌شود در رابطه با ساز و کار ارتقای اعضای هیئت علمی است. طبق آیین‌نامه ارتقای مرتبه علمی اعضای هیئت علمی^۳ یکی از عوامل مؤثر بر امتیازات اعضای هیئت علمی، ارزیابی دانشجویان از کیفیت تدریس آنان است. بر این اساس اعضای هیئت علمی در شرایطی قرار می‌گیرند که بین «غربالگری صحیح دانشجویان» و «دادن نمرات بالا به دانشجویان و عدم سختگیری در تدریس» مخیر می‌شوند. در این شرایط ممکن است با این انگیزه که ارزیابی دانشجویان از کیفیت تدریس خویش را ارتقا بخشند، در انجام وظایف حرفه‌ای خویش در تدریس کوتاهی نمایند.

تعارض بین منافع عضو هیئت علمی حاصل از ارتباط با یک دانشجو و پذیرش دانشجوی مورد نظر در دوره دکتری: موقعیت دیگری که امکان بروز فساد در آن وجود دارد، واگذاری بخشی از ارزیابی داوطلبان دوره دکتری به دانشگاه و به خصوص اعضای هیئت علمی

۱. مجلس شورای ملی. قانون راجع به منع مداخله وزرا و نمایندگان مجلسین و کارمندان در معاملات دولتی و کشوری. مصوب ۱۳۳۷/۱۰/۰۲.
۲. به‌منظور تحقق اصل رقابت مشاوران و رعایت مفاد قانون راجع به منع مداخله وزرا و نمایندگان مجلسین و کارمندان دولت در معاملات دولتی و کشوری - مصوب ۱۳۳۷ - تمام مشاوران استعلام شده باید دارای شخصیت حقوقی مستقل نسبت به دستگاه کارفرما باشند.
۳. شورای عالی انقلاب فرهنگی. آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی، مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸.
۴. قانون سنجش و پذیرش دانشجو در دوره‌های تحصیلات تکمیلی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور، مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ مجلس شورای اسلامی، ماده (۵).
۵. براساس تبصره «۲» ماده (۶) قانون رسیدگی به تخلفات اداری، در هر هیئت باید یک نفر آشنا به مسائل حقوقی عضویت داشته باشد و حداقل دو نفر از اعضای اصلی هیئت‌های بدوی و تجدیدنظر باید از بین کارکنان همان سازمان یا وزارتخانه که حداقل پنج سال سابقه کار دولتی دارند، به این سمت منصوب شوند.



(اعم از آنکه از بازار داخلی یا خارجی خریداری شوند) که محصولات با مشخصات مندرج در سامانه توانمندی‌های داخلی مشابه آنها وجود دارد، ممنوع است^۱. با این همه، مدیران دستگاه‌های دولتی (در اینجا دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و پارک‌های علم و فناوری) در هنگام خرید ملزومات دستگاه تحت اداره خود و پروژه‌های مربوطه، گاهی در شرایطی قرار می‌گیرند که بین انتخاب محصولات داخلی و نمونه‌های خارجی آنها مخیر می‌شوند. به خصوص اینکه در تبصره «۱»^۲ بند «ب» ماده (۵) قانون فوق، قیدی را قرار داده است که اجازه خرید کالا و خدمت از خارج - با وجود داشتن مشابه داخلی - را به دستگاه‌های دولتی داده است. همین امر باعث می‌شود تا مسئول دستگاه اجرایی بین خرید از داخل و خارج، خرید کالا و خدمت خارجی را انتخاب نماید. زیرا در بسیاری از موارد، خرید محصول خارجی با مشوق‌ها و جاذبه‌هایی برای فرد خریدکننده نیز همراه است. سفر خارجی، دریافت حق مأموریت و برخورداری از تسهیلات رفاهی که شرکت‌های خارجی به شخص ارائه می‌دهند، از جمله این جاذبه‌هاست که شخص را در معرض تعارض منافع فردی قرار داده و او را به سمت ترجیح خرید خارجی بر خرید داخلی سوق می‌دهد. در صورتی که محصول مورد نظر دانش‌بنیان باشد (که در بسیاری از موارد این چنین است) تصمیم مدیر دستگاه دولتی در رابطه با نحوه تأمین محصول طبعاً بر وضعیت صنعت دانش‌بنیان مربوطه مؤثر خواهد بود.^۳

مصادق بارز دیگر تعارض منافع مربوط به مدیران دستگاه‌های اجرایی، در بند «ی» ماده (۲۹)^۴ قانون برگزاری مناقصات مصوب ۱۳۸۳/۱۱/۳ با اصلاحات و الحاقات بعدی رخ داده است. طبق این مصوبه قانونی، چنانچه محصول دانش‌بنیان برای بار اول در کشور ساخته می‌شود و دارای مشابه داخلی نباشد، با تأیید کارگروهی (متشکل از نماینده معاونت علمی و فناوری رئیس‌جمهور، نماینده وزارت صنعت، معدن و تجارت و نماینده دستگاه اجرایی متقاضی) نیاز به برگزاری مناقصه نیست و معامله با شرکت‌های دانش‌بنیان و دیگر مراکز علمی و فناوری قابل انجام است. اما با توجه به اینکه در این کارگروه ممکن است افرادی به‌عنوان عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها حضور داشته باشند و از آنجایی که اجازه ایجاد شرکت دانش‌بنیان به عضو هیئت علمی نیز داده شده است، احتمالاً بین منافع عضو هیئت علمی در رابطه با بررسی دقیق و کارشناسی او در تأیید و رد محصول دانش‌بنیان (تولید بار اولی) و

مقررات این قانون می‌باشند. مضمولین قانون استخدام نیروهای مسلح و غیرنظامیان ارتش، نیروی انتظامی، قضات، اعضای هیئت‌های علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و مضمولین قانون کار از شمول این قانون خارج بوده و تابع مقررات مربوط به خود خواهند بود^۵.

۲. مدیران ستادهای توسعه فناوری

■ تعارض بین اختیارات عضو هیئت علمی و مسئولیت او در ستادهای توسعه فناوری: ستادهای توسعه فناوری از نهادهای فعال در توسعه فناوری‌ها به‌شمار می‌روند. این نهادها تمرکز خود را بر روی یک فناوری خاص معطوف داشته و انواع حمایت‌ها را برای توسعه آن ارائه می‌دهند. در این نهادها نیز مصادیقی از تعارض منافع را می‌توان یافت. پیش‌تر به یکی از مصادیق تعارض منافع در ستادهای توسعه فناوری اشاره و گفته شد در صورتی که مدیران این ستادها عضو هیئت علمی باشند در معرض این تعارض منافع هستند که از مقالات، پروژه‌ها و پایان‌نامه‌هایی که در مؤسسه مربوط به خود با آنها درگیر هستند، به‌صورتی غیرمتعارف حمایت به‌عمل آورند.

■ تعارض بین نقش مدیر ستادهای توسعه فناوری و سهامداری او در یک شرکت خصوصی: مصداق دیگر به شرکت‌داری مدیران

ستادهای توسعه فناوری مربوط می‌شود. چنانچه مدیر یک ستاد توسعه فناوری، سهامدار شرکتی خصوصی باشد که در همان حوزه فعالیت ستاد مشغول به کار باشد، در معرض تعارض منافع خواهد بود و ممکن است انواع حمایت‌ها را از شرکت خویش به‌عمل آورده و قاعده‌هایی را با در نظر گرفتن منافع شرکت خود وضع نماید. این شرایط برای حالتی که مدیر یک ستاد توسعه فناوری، مشاور یک شرکت خصوصی مرتبط باشد نیز صادق است.

۳. مدیران سایر دستگاه‌های اجرایی کشور

یکی از زمینه‌های تعارض منافع در دستگاه‌های اجرایی کشور که به مقدار زیادی می‌تواند بر فضای علم و فناوری کشور تأثیرگذار باشد، مربوط به بحث خرید از دستگاه‌هاست. براساس حکم بند «ب» ماده (۵) قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی مصوب ۱۳۹۸/۲/۱۵ «خرید کالاها و خدمات خارجی

۱. ب - دستگاه‌های موضوع ماده (۲) این قانون مکلفند کالاها و خدمات مورد نیاز طرح (پروژه) را از فهرست توانمندی‌های داخلی مندرج در سامانه موضوع ماده (۴) این قانون تأمین کنند. خرید کالاها و خدمات خارجی (اعم از آنکه از بازار داخلی یا خارجی خریداری شوند) که محصولات با مشخصات مندرج در سامانه توانمندی‌های داخلی مشابه آنها وجود دارد، ممنوع است.
 ۲. تبصره «۱» - چنانچه دستگاه‌های موضوع ماده (۲) این قانون، ضرورتی برای تأمین کالاها یا خدمات خارجی - که مشابه محصول داخلی دارند - داشته باشند، باید مراتب را با امضای بالاترین مقام دستگاه مرکزی و با مستندات لازم به وزارت صنعت، معدن و تجارت و یا حسب مورد وزارت جهاد کشاورزی اعلام کنند. در صورت تأیید بالاترین مقام وزارت صنعت، معدن و تجارت و یا حسب مورد وزارت جهاد کشاورزی و رعایت حدنصاب تبصره «۲» این ماده، دستگاه مجاز خواهد بود نسبت به تأمین کالای خارجی اقدام کند.
 ۳. البته تأثیر سختگیری‌های دستگاه‌های نظارتی در رابطه با خرید داخلی را نباید بر روی تصمیم مدیر دولتی نادیده انگاشت.
 ۴. «ی - در مواردی که به تشخیص بالاترین مقام دستگاه اجرایی متقاضی خرید، محصول دانش‌بنیان برای بار اول در کشور ساخته می‌شود و دارای مشابه داخلی نباشد، با تأیید کارگروهی زیر نظر شورای راهبری فناوری‌ها و تولیدات دانش‌بنیان موضوع ماده (۲) قانون حمایت از شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان و تجاری‌سازی نوآوری‌ها و اختراعات متشکل از نماینده معاونت علمی و فناوری رئیس‌جمهور، نماینده وزارت صنعت، معدن و تجارت و نماینده دستگاه اجرایی متقاضی، الزام به برگزاری مناقصه نبوده و موارد مورد معامله موضوع این ماده، با مؤسسات و شرکت‌های دانش‌بنیان، واحدهای فناور مستقر در مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری، سراهای نوآوری دانشگاه آزاد اسلامی، جهاد دانشگاهی و واحدهای خلاق، بدون انجام تشریفات قانون برگزاری مناقصات انجام می‌شود».

حزبی، انجام وظایف حاکمیتی خویش را فرو گذارد. یکی از اقدام های محتمل ناشی از این نوع تعارض منافع در قوه مجریه، گسترش کمی آموزش عالی (تعداد دانشگاه، دانشجو، رشته و...) با هدف رزومه سازی، افزایش قدرت حزب سیاسی متبوع (با توجه به وابستگی شورای گسترش آموزش عالی به قوه مجریه) یا جبران کاستی های عملکرد خود در بخش های دیگر (مثلاً افزایش ظرفیت دانشگاه ها با هدف جبران بیکاری) است. اعطای مجوز مؤسسات غیرانتفاعی به سیاسیون هم حزبی، پیامد محتمل دیگر این نوع تعارض منافع است. در پایان انواع تعارض منافع و مصادیق آنها در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری در جدول ۲ آورده شده است.

همچنین منافع او در شرکت دانش بنیان تعارض به وجود بیاید و منجر به سوءاستفاده او از موقعیت به وجود آمده گردد.

د) سایر مصادیق تعارض منافع در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری

علاوه بر انگیزه های فردی، سازمانی و صنفی که تعدادی از مصادیق آن بر شمرده شد، انگیزه های دیگری نیز ممکن است زمینه تعارض منافع را فراهم آورده و موجب سوءاستفاده شوند. از جمله انگیزه های سیاسی. تعارض منافع سیاسی بدین معناست که کار گزار حاکمیت در شرایطی واقع شود که امکان داشته باشد برای دستیابی به قدرت یا تأمین منافع

جدول انواع تعارض منافع و مصادیق آنها در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری

نوع تعارض منافع	موقعیت های بوجود آورنده تعارض منافع	برخی از مصادیق تعارض منافع
صنفی	حضور اعضای هیئت علمی در شوراهای بالادستی	تعارض بین منافع حاصل از نقل و انتقال فرزندان اعضای هیئت علمی دانشگاه ها و مراکز آموزشی و پژوهشی با جایگاه اعضای هیئت علمی در نقش تصمیم گیرنده اصلی در این موضوع (هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۴۰۰/۱۱/۳۰ مصوبه را لغو کرده است)
	حضور اعضای هیئت علمی در مدیریت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (عتف)	تعارض بین تنظیم و تصویب آیین نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی با حضور برخی از اعضای هیئت علمی در جایگاه تصویب کننده این آیین نامه
	حضور اعضای هیئت علمی در مدیریت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (عتف)	تعارض بین تأیید صلاحیت و صدور احکام اعضای هیئت های ممیزه، هیئت های گزینش و هیئت های انتظامی اعضای هیئت علمی با فرارگیری اعضای هیئت علمی در جایگاه مدیریت وزارت عتف
ساختاری	حضور اعضای هیئت علمی در مدیریت مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	تعارض بین تعیین و تنظیم عادلانه منافع اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان در دانشگاه با فرارگیری اعضای هیئت علمی در نقش رئیس دانشگاه و پژوهشگاه
	تعارض منافع سازمانی مرتبط با وزارت عتف	تعارض بین بودجه ریزی عادلانه و مبتنی بر عملکرد با منافع سازمانی برخی از مدیران (اتحاد قاعده گذار- مجری)
	تعارض منافع سازمانی مرتبط با شورای گسترش آموزش عالی	تعارض بین اتخاذ تصمیمات صحیح راجع به گسترش مؤسسات و منافع سازمانی مدیران و تصمیم گیران وزارتخانه
سایر مصادیق تعارض منافع سازمانی	تعارض منافع سازمانی مرتبط با وزارت عتف	تعارض بین نقش وزارت عتف در نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و منافع وزارت عتف (اتحاد ناظر و منظور)
	تعارض منافع سازمانی مرتبط با شورای گسترش آموزش عالی	تعارض بین منافع سازمانی وزارت عتف و جایگاه شورای گسترش به عنوان متولی اصلی در ایجاد و انحلال دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی (اتحاد قاعده گذار- مجری)
	تعارض منافع سازمانی در نشریات علمی	تعارض بین منافع سازمانی برخی از مدیران مؤسسات آموزش عالی عضو شورای گسترش و منافع ملی آموزش عالی کشور (قاعده گذار- مجری)
	تعارض منافع سازمانی در نشریات علمی	تعارض بین منافع حاصل از انتشار مقالات در نشریات علمی و عضویت اعضای هیئت علمی در (کمیسیون نشریات علمی کشور) به عنوان مرجع تعیین اعتبار نشریات علمی
	تعارض منافع سازمانی در نشریات علمی	تعارض بین منافع حاصل از الزام نویسندگان به ارجاع به مقالات نشریه و انتشار مقاله در همان نشریه توسط نویسندگان
تعارض بین الزام به ذکر نام یک عضو هیئت علمی در مقاله و انتشار آن	تعارض بین امکان ایجاد شرکت دانش بنیان توسط دستگاه های دولتی و بخش عمومی و سوءاستفاده از اموال دولتی و زمینه ایجاد رانت	
تعارض بین موجودیت سازمان سنجش آموزش کشور و حذف کنکور سراسری		



نوع تعارض منافع	موقعیت‌های وجود آورنده تعارض منافع	برخی از مصادیق تعارض منافع
فردی	هیئت علمی	تعارض بین نقش و جایگاه عضو هیئت علمی با اختیارات او در رابطه با تأیید یا رد فعالیت‌های دانشجوی
		تعارض جایگاه و اختیارات عضو هیئت علمی با اشتغال او در سمت مدیر مسئول، سردبیر و عضویت در هیئت تحریریه نشریات علمی
		تعارض بین شغل و اختیارات عضو هیئت علمی با منافع حاصل از دیگر مشاغل حاکمیتی او
		تعارض جایگاه و اختیارات عضو هیئت علمی با منافع حاصل از اشتغال او در بخش خصوصی
		تعارض بین ارزیابی اعضای هیئت علمی از دانشجویان و ارزیابی دانشجویان از کیفیت تدریس استاد
	تعارض بین منافع عضو هیئت علمی حاصل از ارتباط با یک دانشجو و پذیرش دانشجوی مورد نظر در دوره دکتری	
	تعارض بین حضور اعضای هیئت علمی در هیئت بدوی رسیدگی به تخلفات اعضای هیئت علمی و منافع فردی و صنفی آنها	
	تعارض بین اختیارات عضو هیئت علمی و مسئولیت او در ستادهای توسعه فناوری	مدیران ستادهای توسعه فناوری
	تعارض بین نقش مدیر ستادهای توسعه فناوری و سهام‌داری او در یک شرکت خصوصی	
	تعارض منافع حاصل از خرید ملزومات دستگاه‌های اجرایی از خارج با خرید همین ملزومات از داخل	مدیران سایر دستگاه‌های اجرایی کشور
تعارض منافع حزبی و سیاسی مدیران اجرایی کشور با جلوگیری از گسترش کمی و افزایش کیفیت آموزش عالی	سایر مصادیق تعارض منافع در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری	

[جمع‌بندی و پیشنهادها]

با یک نگاه جامع به مصادیق تعارض منافع شناسایی شده و با کنار هم گذاشتن تعدادی از آنها، واقعیت مهمی قابل درک است که آن را می‌توان به‌عنوان ریشه بسیاری از مسائل حوزه علم و فناوری در نظر گرفت. این واقعیت عبارت است از اینکه طی سالیان متمادی، نگاه حاکمیت به شیوه حکمرانی در نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری، نگاه خود تنظیم‌گری بوده است. به عبارت دقیق‌تر، تنظیم‌گری، قاعده‌گذاری و حتی سیاست‌گذاری آموزش عالی، تحقیقات و فناوری کشور از سوی حاکمیت به‌خصوص مراجع قانونگذاری و قاعده‌گذاری (مجلس شورای اسلامی، شورای عالی انقلاب فرهنگی و هیئت وزیران) به ذی‌نفعان این حوزه و به تعبیری به مجریان نظام علم و فناوری سپرده شده است. برای اثبات این مدعا، شواهد مختلفی می‌توان برشمرد. یکی از این شواهد، حضور اعضای هیئت علمی در مناصب سیاست‌گذاری و تنظیم‌گری حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری کشور است. این حضور در نهادهای مهمی چون شوراهای بالادستی، وزارت عتف و مؤسسات آموزش عالی و

در گزارش حاضر به تعدادی از موقعیت‌های تعارض منافع موجود در حوزه علم و فناوری اشاره شد. این موقعیت‌ها عموماً از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران یا فعالان حوزه علم و فناوری به دست آمده و سپس به کمک مطالعات کتابخانه‌ای، مورد بررسی قرار گرفتند و نهایتاً بر این اساس که کدام موجودیت - اعم از فرد، سازمان و صنف - مستقیماً در معرض انتفاع و تعارض منافع قرار دارد، دسته‌بندی و ارائه گردیدند. موقعیت‌های تعارض منافع به لحاظ اهمیت در یک سطح نیستند و می‌توان بین آنها از نظر میزان نقشی که در ایجاد مسائل کلان حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری دارند، تمایز قائل شد. نظام آموزش عالی، تحقیقات و فناوری کشور در حال حاضر درگیر مسائل مختلفی است که موجب ناکارآمدی آن در تحقق اهدافش شده است. ضعف در حل مسائل کشور، ناتوانی در مهارت‌آموزی و به تبع تسهیل اشتغال جوانان، توسعه غیرمتناسب با نیازهای کشور و غلبه رویکرد توسعه کمی و افت کیفیت، مدرک‌گرایی و تقلب علمی از جمله این مسائل هستند.

■ تصویب امتیازاتی خاص به سود اعضای هیئت علمی و مؤسسات؛
■ عدم حمایت از ایجاد نهادهای نظارتی و اعتباربخشی داخلی و عدم
همکاری با نهادهای اعتباربخشی خارجی؛
■ توسعه کمی آموزش عالی بدون احراز شرایط کیفی لازم و غیرمتناسب
با نیازهای کشور؛
■ محور قرار گرفتن منافع خود (اعضای هیئت علمی، مؤسسات و وزارت
عتف) به جای تمرکز بر انجام مأموریت.
نتیجه همه این موارد را می‌توان در «ناتوانی حوزه آموزش عالی،
تحقیقات و فناوری در تحقق مأموریت‌ها و اهداف خویش» خلاصه
کرد و این، نقطه تلاقی تعارض منافع و ناکارآمدی در این حوزه است. بر
این اساس لازم است موقعیت‌های تعارض منافع مذکور به نحو مقتضی
مورد کنترل و مدیریت قرار گیرند. قبل از ارائه پیشنهادها، نکته‌ای
که لازم است بدان توجه شود آن است که وجود تعارض منافع در یک
بخش به معنای آن نیست که راه حل مدیریت آن، ایجاد ممنوعیت برای
فرد، سازمان یا صنف در معرض تعارض منافع است، بلکه موقعیت‌های
تعارض منافع را در بسیاری از موارد می‌توان به کمک شفافیت اطلاعات
و بدون ایجاد ممنوعیت، مدیریت نمود. برای مثال اگر شخصی در یک
جایگاه مدیریتی در معرض تعارض منافع است راهکار پیشگیری از فساد
در آن لزوماً محروم کردن وی از تصدی آن جایگاه نیست؛ بلکه می‌توان با
شفاف‌سازی داده و اطلاعات عملکردی وی، بخشی از خطرات موقعیت
تعارض منافع وی را کاهش داد.

چند پیشنهاد اولیه در این راستا قابل ارائه است:

* کاهش نقش تصدیگرانه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در رابطه با
مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و تمرکز بر وظیفه تنظیم‌گری؛
حضور اعضای هیئت علمی با مرتبه علمی استادی و اعضای هیئت علمی
بازنشسته در نقش تصویب‌کننده آیین‌نامه‌های مربوط به استخدام و
ارتقای اعضای هیئت علمی که مراتب علمی را طی نموده و به نوعی
کمتر در معرض تعارض منافع در خصوص ارتقا به مراتب بالاتر قرار دارند؛
* انتخاب مدیران حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری (شامل
مؤسسات، وزارت عتف و ...) با تکیه بر توان مدیریتی آنان و نه لزوماً
از میان اعضای هیئت علمی؛ این کار در سطح مؤسسات می‌تواند با
تفکیک جایگاه ریاست از مدیریت و انتصاب افراد توانمند علمی برای
جایگاه اول و افرادی با توانمندی‌های مدیریتی و اجرایی برای جایگاه
دوم صورت گیرد؛ تفکیک نقش‌های رئیس و مدیر در مؤسسات آموزش
عالی و پژوهشی موجب می‌شود که رئیس مؤسسه، عهده‌دار تعاملات
با بدنه علمی مؤسسه و ارتباطات با جامعه علمی خارج از مؤسسه باشد
ولی مدیر، مسئولیت مدیریت منابع مؤسسه و ارتقای بهره‌وری و تحقق
مأموریت‌های آن را بر عهده داشته باشد. در این صورت می‌توان و باید
ریاست مؤسسه را از میان اعضای هیئت علمی آن انتخاب کرد و مدیریت
مؤسسه را به اشخاصی غیر از اعضای هیئت علمی و البته آشنا به مسائل
و فرایندهای مؤسسات آموزش عالی یا پژوهشی سپرد. این راه‌حل در

پژوهشی، حضوری غالب است که در برخی موارد توسط قانون نیز تثبیت
شده است به طوری که امکان حضور فردی خارج از صنف مذکور در برخی
مناصب وجود ندارد. اعطای مجوز تصدی بیش از یک شغل به اعضای
هیئت علمی - که سایر کارکنان دولت از آن منع شده‌اند - زمینه‌ساز
حضور آنان در جایگاه‌های مذکور بوده است. این امر، قاعده‌گذاری و
نظارت صحیح بر اعضای هیئت علمی را دچار اختلال می‌کند.

وجه دیگر حضور اعضای هیئت علمی در مناصب تصمیم‌گیری حوزه
آموزش عالی، تحقیقات و فناوری آن است که هر یک از اعضای هیئت
علمی به یکی از مؤسسات آموزش عالی یا پژوهشی وابسته هستند.
بنابراین حضور آنها در مناصبی که وظیفه قاعده‌گذاری برای مؤسسات و
نظارت بر آنها را دارد زمینه‌ساز اهمال در این وظایف خواهد بود و ضمناً
امکان توزیع ناعادلانه منابع را بین مؤسسات فراهم خواهد آورد.

مسئله مهم دیگری که در رابطه با مسئله خودتنظیم‌گری قابل ذکر است.
نقشی است که بر اساس قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت عتف
برای این وزارتخانه تعریف شده است، تنظیم‌گری و به تبع آن نظارت بر
حوزه مرتبط با خود است. در واقع وزارت عتف موظف است برای تحقق
مأموریت‌های حوزه متبوع، قواعدی را وضع نموده و بر اجرای صحیح
قوانین مصوب توسط مجریان (به طور خاص مؤسسات آموزش عالی و
پژوهشی) نظارت نماید. مسئله‌ای که ایفای این وظایف را دچار اختلال
می‌کند، تصدیگری وزارتخانه مذکور در بخش قابل توجهی از حوزه
آموزش عالی، تحقیقات و فناوری شامل دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها، مراکز
پژوهشی، پارک‌های فناوری و مراکز رشد است. بنابراین پدیده خود
تنظیم‌گری در حوزه علم و فناوری در لایه سازمانی نیز نمود دارد. فقدان
نهادهای نظارتی و اعتباربخشی مستقل از وزارت عتف نیز موجب تشدید
این پدیده می‌شود.

رویکرد خود تنظیم‌گری شاید در نگاه اول رویکردی منطقی و کارآمد
برای اداره بخش‌های مختلف حاکمیت به نظر آید. لکن با نگاهی عمیق‌تر
و با عنایت به تجربیات حاصل از پیاده‌سازی این رویکرد در برخی
حوزه‌ها، مضرات آن آشکار خواهد شد. معایب این روش، کشورهای
پیشرفته را نیز به فکر اصلاح نظامات مبتنی بر خود تنظیم‌گری افکنده
است. مضرات پدیده خود تنظیم‌گری در حوزه آموزش عالی، تحقیقات
و فناوری عبارتند از:

■ عدم قاعده‌گذاری و تنظیم‌گری جدی و سختگیرانه برای اعضای
هیئت علمی و مؤسسات؛

■ عدم نظارت شایسته بر اجرای قوانین توسط اعضای هیئت علمی و
مؤسسات؛

■ عدم برخورد متناسب با تخلفات و کم‌کاری‌های اعضای هیئت علمی
و مؤسسات؛

■ سختگیری در ورود اعضای هیئت علمی جدید؛

■ عدم رعایت حقوق مخاطبان خدمات آموزش و پژوهشی (مشخصاً
دانشجویان)؛



* اشخاص موضوع ماده (۳) قانون رسیدگی به دارایی مقامات، مسئولان و کارگزاران جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۹۴/۸/۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام و کلیه مدیران و معاونین (ستادی، استانی، شهرستان‌ها، مناطق و نواحی) اشخاص حقوقی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ و بستگان درجه یک آنان، نمی‌توانند در زمان تصدی پست و تا ۳ سال پس از آن، به تأسیس دانشگاه، دانشکده، مراکز تحقیقاتی و فناوری، رشته و مجلات علمی اقدام نمایند.

* لغو بخشنامه شماره ۸۹/۱۵/۷۰۶۱۷ در خصوص تخفیف شهریه فرزندان اعضای هیئت علمی صادره ۱۳۸۹/۱۰/۱۴.

در نهایت اینکه مسائل و معضلات یک بخش از حاکمیت را نمی‌توان از مسائل کلان کشور و رویه‌های موجود در سطح ملی تفکیک و مستقل از آنها تحلیل نمود. به عبارت دیگر در سطح کشور قواعد، رویه‌ها و باورهای وجود دارد که در همه بخش‌های حاکمیت به‌نحوی بروز می‌کند. از این جهت بسیاری از موقعیت‌های تعارض منافع موجود در همه حوزه‌ها -از جمله حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری- را باید معلول این قواعد کلان دانست یا دستکم قواعد کلان را عامل تشدیدکننده به حساب آورد و راه حل رفع و مدیریت این موقعیت‌ها را در مسائل و رویه‌های کلان جستجو کرد. یکی از مسائل کلانی که تأثیر آن بر مسائل بخش‌های مختلف و از جمله حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری غیرقابل چشم‌پوشی است، مربوط به اقتصاد سیاسی کشور و ابتدای آن بر خام‌فروشی است. این مسئله علاوه بر اینکه در بعد فردی باعث تخریب روحیه کار و ابتکار در آحاد جامعه و مسئولین می‌شود، احساس نیاز به رشد بهره‌وری بخش‌های مختلف کشور را از میان می‌برد. به عبارتی وقتی درآمد کشور متکی به فروش یک کالای خدادادی (همچون نفت و گاز) شد، کاستی‌های عملکرد بخش‌های مختلف کشور را می‌توان از طریق این ثروت بادآورده و بدون زحمت جبران نمود و در چنین شرایطی اصولاً نیازی به نظارت دقیق بر افراد و سازمان‌ها، تعریف معیارهای کیفی بر عملکرد آنها و توزیع منابع کشور براساس میزان خروجی افراد و دستگاه‌ها، از سوی مسئولان آن کشور حس نخواهد شد.

برخی کشورهای دنیا تجربه شده است. این اقدام می‌تواند در گام نخست با اصلاح آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری صورت بگیرد.

* حمایت از ایجاد نهادهای تضمین کیفیت آموزش عالی و اعتباربخشی مستقل، خارج از وزارت عتف به منظور جلوگیری از پدیده اتحاد ناظر و منظور ارزیابی دانشگاه‌ها براساس معیارهای قابل سنجش و مهم از جمله کیفیت آموزش‌ها و مهارت‌های فراگیری شده فارغ‌التحصیلان، میزان درآمد دانشگاه‌ها از محل ارتباط دانشگاه و صنعت؛

* اعلان عمومی عناوین طرح‌های پژوهشی در سامانه‌های رسمی به‌نحوی که تمامی پژوهشگران به آنها دسترسی داشته باشند؛

* حضور نماینده دانشجویان و کارکنان در تمامی شوراهای تصمیم‌گیری دانشگاه (هیئت‌امنا، هیئت‌رئیس، شورای دانشگاه، شورای دانشکده)؛

* تهیه و تدوین معیارها و سنججه‌های دقیق جهت سنجش و ارزیابی توانمندی‌های دانشجویان متقاضی تحصیل در دوره‌های دکتری با هدف جلوگیری از اعمال سلیقه افراد همچنین اعلام عمومی نتایج ارزیابی‌های داوطلبان در صورت درخواست هریک از آنها؛

* عضویت نمایندگانی از دستگاه‌های نظارتی از جمله سازمان بازرسی و نمایندگان عضو کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی در کمیسیون بررسی نشریات علمی کشور؛

* آشکارسازی منافع حاصل قرارگیری در موقعیت تعارض منافع؛

* اعلان اموال و دارایی‌ها توسط کارگزاران حاکمیت در حوزه آموزش عالی، تحقیقات و فناوری؛

* ضابطه‌مند کردن مأموریت اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به دیگر دستگاه‌های اجرایی و حاکمیتی کشور به‌نحوی که ضمن قطع موقت ارتباط شغلی فرد مأمور شده با دانشگاه محل اشتغال قبلی خود تا اتمام دوره مأموریت، سقف مأموریت تعداد اعضای هیئت علمی متناسب با ظرفیت‌ها و محدودیت‌های دانشگاه مربوطه به دستگاه‌های اجرایی نیز رعایت شود؛

* عبارت زیر به‌عنوان جزء «۱۵» بند «ب» ماده (۲) قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری الحاق شود:

[منابع و مآخذ]

۱. آیین نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری مصوب ۱۳۹۰/۱۲/۰۱.
۲. آیین نامه خرید خدمات مشاوره مصوب ۱۳۸۸/۷/۱۸ مصوب هیئت وزیران.
۳. دستورالعمل اجرایی مصوبه مربوطه در خصوص نقل و انتقال فرزندان اعضای هیئت علمی مصوب ۱۳۹۲/۰۵/۱۴.
۴. رأی شماره ۹۲۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص ابطال مصوبه شماره ۴۴۳۰۹/۲۶۲۷۶۵-۱۳۸۸/۱۲/۲۷ هیئت وزیران در خصوص نقل و انتقال فرزندان اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، مورخ ۱۳۹۱/۱۲/۲۳.
۵. شورای عالی انقلاب فرهنگی. آیین نامه جامع مدیریت دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، مصوب ۱۳۸۹/۱۲/۱۰.
۶. شورای عالی انقلاب فرهنگی. آیین نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیر دولتی، مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸.
۷. شورای عالی انقلاب فرهنگی، آیین نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیر دولتی، مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸.
۸. شورای عالی انقلاب فرهنگی، آیین نامه گزینش هیئت علمی رسمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، مصوب ۱۳۶۴/۰۲/۳۱.
۹. شورای عالی انقلاب فرهنگی. تفویض اختیار در خصوص نقل و انتقال فرزندان اعضای هیئت علمی، مصوب ۱۳۹۲/۰۴/۲۵.
۱۰. قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۳۹۶/۰۱/۱۶.
۱۱. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
۱۲. قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) مصوب ۱۳۹۳/۱۲/۰۴.
۱۳. قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مصوب ۱۳۸۳.
۱۴. قانون برگزاری مناقصات مصوب ۱۳۸۳/۱۱/۰۳.
۱۵. قانون جهش تولید دانش بنیان، مصوب ۱۴۰۱/۰۲/۳۱.
۱۶. قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی مصوب ۱۳۹۸/۰۲/۱۵.
۱۷. قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۰۹/۲۳.
۱۸. قانون سنجش و پذیرش دانشجو در دوره‌های تحصیلات تکمیلی در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور، مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ مجلس شورای اسلامی.
۱۹. قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور مصوب ۱۳۶۴/۱۲/۲۲.
۲۰. قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل» مصوب ۱۳۷۳/۱۰/۱۱.
۲۱. مجلس شورای ملی. قانون راجع به منع مداخله وزرا و نمایندگان مجلسین و کارمندان در معاملات دولتی و کشوری، مصوب ۱۳۳۷/۱۰/۰۲.
۲۲. مرتب، یحیی و دیگران. «تعارض منافع در بخش عمومی»، تهران، نشر شفافیت و پیشرفت، ۱۳۹۹.
۲۳. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، الزامات سیاستی استقرار نظام تضمین کیفیت در آموزش عالی و پژوهش کشور، شماره مسلسل ۱۸۱۴۲، ۱۴۰۱/۰۱/۱۴.
۲۴. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، گزارش «تعارض منافع ۱. دسته‌بندی و مفهوم‌شناسی»، شماره مسلسل: ۱۵۴۴۸، تاریخ چاپ ۱۳۹۶.
۲۵. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، آیین نامه تعیین اعتبار نشریات علمی کشور، مصوب ۱۳۹۰/۱۱/۰۸.
۲۶. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، آیین نامه نشریات علمی کشور، مصوب ۱۳۹۸/۰۲/۰۲.
۲۷. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، آیین نامه استخدامی اعضای هیئت علمی، ابلاغی ۱۳۹۰/۱۲/۲۷.
۲۸. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، بخشنامه شماره ۸۹/۱۵/۷۰۶۱۷ در خصوص تخفیف شهریه فرزندان اعضای هیئت علمی. صادره ۱۳۸۹/۱۰/۱۴.
۲۹. معاون وزیر و رئیس مرکز هیئت‌های انما و هیئت‌های ممیزه. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. دستورالعمل طرز تشکیل هیئت ممیزه مؤسسه و وظایف و اختیارات آن، مصوب ۱۳۹۵/۰۷/۰۶ وزیر علوم، تحقیقات و فناوری.
۳۰. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، آیین نامه شورای گسترش آموزش عالی، مصوب ۱۳۹۳/۰۷/۲۸.
۳۱. هیئت وزیران، مصوبه در خصوص نقل و انتقال فرزندان اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، مصوب ۱۳۸۸/۱۲/۲۷.

32. <https://www.collegexpress.com/>

33. <https://online.maryville.edu/blog/provost-vs-dean/>



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰۰ | صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ | پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir