

## Pathology of a Sabbatical of Communication with Society in the Fields of Humanities: A Case Study of the Relationship between Humanities Professors and Think Tanks

Hamed Jokar\* 

\* Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Theology and Islamic Thought, Imam Khomeini International University, Qazvin, Iran. Email: [jokar@isr.ikiu.ac.ir](mailto:jokar@isr.ikiu.ac.ir)

### Abstract

**Objectives:** The sabbatical opportunity project of communication with society and industry is considered a legal requirement for university professors. Considering the newness and necessity of this course, ignoring its possible damages may prevent the realization of the planned goals. These damages are very serious and ponderable in the fields of Humanities. In addition, now in the country, various Think Tanks solve social problems and are trying to use scientific achievements along with the experiences of other countries to provide solutions. However, a deep and structured relationship between university faculty members and Think Tanks has not been formed. The purpose of this study is to diagnose this opportunity in general and to identify the damage to communication between Humanities professors and Think Tanks.

**Materials and Methods:** The nature of this research is qualitative, exploratory, and interpretive, according to its purpose. Using the mixed exploratory research design and the narrative research strategy, this article tried to examine the reasons for the lack of communication between these two groups in the form of a sabbatical opportunity of communication with the society from the perspective of the two sides and finally provide a solution to remove the obstacles. For this purpose, 50 unstructured interviews were conducted with the faculty members included in this opportunity and experts and managers of different Think Tanks, and the most important damages were extracted from the perspective of each party.

**Discussion and Conclusions:** The unknown nature of this course, the ambiguities of the internal regulations of the universities, the failure of operational units to welcome applicants, and the link between changing the status and promotion of faculty members with study opportunities are among the inherent harms of this course. In addition, the newness of the Think Tanks concept, the difference between its functions and the institution of science, the uncertainties in the stability of Think Tanks and their political affiliations, as well as the discursive difference between university professors and the environment of Think Tanks, are among the most important reasons for the lack of interests for professors to connect with Think Tanks. On the other hand, low attention to the application of knowledge by professors, the nature of the opinion of some Humanities fields, the existence of negative mental records of some professors, and the lack of university Think Tanks are among the most important challenges in the environment of Think Tanks concerning professors. In general, the most important reason for the lack of communication between these two sectors is the lack of sufficient recognition and misunderstanding on both sides and to solve it, it is suggested to create a context for frequent communication, as well as to define the context of cooperation and common interests between these two groups.

**Keywords:** Communication with Society and Industry, Faculty Members, Think Tanks, Humanities, Sabbatical.

Jokar, H. (2023). Pathology of a Sabbatical of Communication with Society in the Fields of Humanities: A Case Study of the Relationship between Humanities Professors and Think Tanks. *Journal of Management and Planning in Educational System*, 16(1), 213-240. doi: [10.48308/mpes.2023.103240](https://doi.org/10.48308/mpes.2023.103240)





## آسیب شناسی فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه در رشته های علوم انسانی؛ مطالعه موردی ارتباط اساتید علوم انسانی با اندیشکده ها

حامد جوکار<sup>۱</sup>

\* نویسنده مسئول: استادیار، گروه معارف اسلامی، دانشکده علوم و تحقیقات اسلامی، دانشگاه بین المللی امام خمینی، قزوین، ایران  
jokar@isr.ikiu.ac.ir

### چکیده

**هدف:** طرح فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت به عنوان یک الزام قانونی برای اساتید دانشگاه در نظر گرفته شده است. با توجه به نوپدید و الزامی بودن این دوره، بی توجهی به آسیب های احتمالی آن ممکن است مانع از تحقق اهداف طرح شود. این آسیب ها در رشته های علوم انسانی بسیار قابل تأمل و جدی است. به علاوه هم اکنون در کشور اندیشکده های گوناگونی با هدف حل مشکلات اجتماعی، می کوشند از دستاوردهای علمی در کنار تجارب دیگر کشورها برای ارائه راه حل استفاده کنند. با این وجود ارتباط عمیق و ساختارمندی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه و اندیشکده ها شکل نگرفته است. هدف مقاله حاضر آسیب شناسی این فرصت در خصوص رشته های علوم انسانی به صورت عام و شناسایی آسیب های ارتباط میان اساتید رشته های علوم انسانی با اندیشکده هاست.

**مواد و روش ها:** ماهیت این پژوهش با توجه به هدف آن، کیفی اکتشافی و از نوع تفسیری است. مقاله حاضر با استفاده از طرح تحقیق آمیخته اکتشافی و راهبرد روایت پژوهی کوشیده دلایل عدم ارتباط میان این دو گروه در قالب فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه را از زاویه نگاه هر کدام از دو طرف بررسی و در نهایت راهحلی برای رفع موانع ارائه نماید. برای این منظور پنجاه مصاحبه غیرساختار یافته با اعضای هیئت علمی مشمول این فرصت و صاحب نظران و مدیران اندیشکده های مختلف صورت گرفته و مهم ترین آسیب ها از زاویه نگاه هر کدام از طرفین استخراج شده است.

**بحث و نتیجه گیری:** ناشناخته بودن این دوره، ابهامات آیین نامه داخلی دانشگاه ها، عدم استقبال واحدهای عملیاتی از متقاضیان و پیوند میان تبدیل وضعیت و ارتقای اعضای هیئت علمی با فرصت مطالعاتی از جمله آسیب های ذاتی این دوره است. به علاوه نوپدید بودن مفهوم اندیشکده، تفاوت کارکردهای آن با نهاد علم، ابهامات موجود در زمینه ثبات اندیشکده ها و وابستگی های سیاسی آن ها و نیز تفاوت گفتمانی میان اساتید دانشگاه و محیط اندیشکده ها از مهم ترین دلایل عدم اقبال اساتید به ارتباط با اندیشکده هاست. از سوی دیگر توجه کم به کاربردی سازی دانش توسط اساتید، ماهیت نظر برخی رشته های علوم انسانی، وجود سوابق منفی ذهنی از برخی اساتید و فقدان اندیشکده های دانشگاهی از مهم ترین چالش های محیط اندیشکده ها در ارتباط با اساتید است. در مجموع مهم ترین دلیل ارتباط اندک میان این دو بخش عدم شناخت کافی و سوء تفاهم دو سویه است که برای حل آن، ایجاد زمینه ارتباط پرتکرار به علاوه تعریف زمینه همکاری و منافع مشترک میان این دو گروه پیشنهاد شده است.

**کلیدواژه ها:** ارتباط با جامعه و صنعت، اعضای هیئت علمی، اندیشکده ها، علوم انسانی، فرصت مطالعاتی.



## مقدمه

در دنیای امروز کارکردهای متعددی برای دانشگاه از سوی صاحب‌نظران مطرح است؛ کارکردهایی همچون تولید دانش (پژوهش)، انتقال دانش از نسلی به نسل دیگر (آموزش)، نشر و اشاعه دانش از طریق تربیت نیروی انسانی متخصص برای ارائه خدمات متنوع در جامعه، تحقق جامعه‌پذیری جوانان برای عبور از فردیت و رسیدن به حیات جمعی، مدیریت دانش و پژوهش با عنایت به نیاز روزافزون در خصوص هدایت جریان دانش و اطلاعات؛ همگی از کارکردهای اصلی و وجه ممیز دانشگاه با سایر نهادهای جامعه، از دید اندیشمندان به شمار می‌روند. در واقع، امروزه واژه دانشگاه دربردارنده معانی و مفاهیم متنوعی است که ریشه در کارکردهای متنوع آن دارد (یمنی دوزی سرخابی، ۱۳۹۷، ص. ۴) در تعبیر دیگری سه رسالت اساسی برای دانشگاه در نظر گرفته شده است؛ ارائه دانش، تأمل انتقادی و گفت‌وگو در مورد مسائل مهم و اساسی جامعه. البته این مفاهیم گاه با عنوان آموزش، تولید دانش جدید و تعامل با جامعه نیز بیان شده است. (پاپادیمیتریو<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰، ۱) براساس تمامی این تعاریف و کارویژه‌ها، نوعی نگاه خاص به دانش و دانشگاه شکل می‌گیرد که طبق آن هرگونه فعالیت در جامعه باید رنگ و بوی علمی داشته و یا مبتنی بر نگرش «علمی» باشد و جامعه‌ای که این چنین اداره شود، قطعاً با پیشرفت و توسعه، البته در همان ابعادی که علم موجود اقتضای آن را دارد، همراه خواهد بود. بر این اساس طبیعتاً توجه به حل مشکلات کشور در حوزه‌های گوناگون و تلاش برای حل این مشکلات با نگرش و روش علمی در زمره وظایف و کارکردهای منحصر به فرد دانشگاه است و نهاد اجتماعی دیگری قادر به ایفای این نقش دانشگاه نیست. در کشور ما دانشگاه در حل مسائل کشور سابقه طولانی دارد و اساتید دانشگاه به‌ویژه در بخش‌های صنعتی این وظیفه خطیر را به درستی انجام داده‌اند. توسعه فناوری دانشگاه‌ها در تقویت بنیه دفاعی کشور از جمله این موارد است که امروز هم با عنوان برگ برنده نظام جمهوری اسلامی به شمار می‌رود. با این همه گستردگی مشکلات کشور و وجود ابرچالش‌های متعددی همچون آب، کشاورزی، محیط زیست، چابک‌سازی دولت، تأمین منابع مالی برای دولت، نظام بودجه‌ریزی دولتی و نظام مالیاتی که در صورت حل نشدن ممکن است اساس و بنیان نظام اسلامی را با مخاطرات بسیار جدی مواجه سازد، سبب شده ضرورت استفاده از توانایی‌ها و ظرفیت‌های دانشگاه‌ها و اساتید در حل مسائل و مشکلات کشور به مطالبه جدی نظام جمهوری اسلامی از دانشگاه بدل شود.<sup>۲</sup> برای پاسخ به این نیاز، شیوه‌نامه فرصت مطالعاتی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی در جامعه و صنعت، در راستای برقراری ارتباط قوی و منسجم میان دانشگاه یا پژوهشگاه با بخش‌های جامعه و صنعت در همه حوزه‌های علمی و عملیاتی کردن یافته‌های اعضای هیئت علمی و آشنایی آنان با نیازهای واقعی صنعت و جامعه تدوین شده است. این شیوه‌نامه از ابتدای سال ۱۳۹۸ لازم‌الاجراست. گرچه الزام به گذراندن این فرصت، زمینه بسیار مناسبی برای بهره‌مندی از ظرفیت اعضای هیئت علمی در حل مشکلات کشور در زمینه‌های گوناگون به ویژه حوزه‌های علوم انسانی را فراهم آورده است، اما به دلیل نوپا بودن این فرایند و وجود ابهامات و پیچیدگی‌های اداری و نیز عدم ارتباط شفاف و ساختارمند میان دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی رشته‌های علوم انسانی با نهادها و دستگاه‌هایی که در صف نخست مواجهه با مشکلات انسانی-اجتماعی قرار دارند، سبب شده گذراندن این دوره تبدیل به چالشی برای اعضای هیئت علمی متقاضی شود. مجموع این مشکلات می‌تواند این فرصت مغتنم را از مسیر و اهداف اصلی آن منحرف سازد. از دیگر سو براساس اطلاعات موجود در حال حاضر قریب به ۴۷ اندیشکده فعال در حوزه حل مسائل و چالش‌های کشور (اعم از چالش‌های حکمرانی، دینی، فرهنگی، اقتصادی و ...) وجود دارد که هر کدام حل مجموعه‌ای از مشکلات و چالش‌ها را در دستور کار دارند. حضور اعضای هیئت علمی

1. Papadimitriou

۲. بیانات مقام معظم رهبری در دیدار در دیدار اساتید، اعضای هیأت‌های علمی و پژوهشگران دانشگاه‌ها و مراکز علمی، ۱۳۹۷/۳/۲۰.

رشته‌های علوم انسانی در فضای اندیشگی این مجموعه‌ها می‌تواند منجر به نتایج قابل توجه و چشم‌گیر شود. با این همه مسیر این ارتباط و تعامل تاکنون به صورت روشن و دقیق تعریف نشده و علی‌رغم وجود عرضه و تقاضای دو سوپه، امکان بهره‌مندی از این الزام قانونی در حوزه اندیشکده‌ها فراهم نشده است.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در مراکز دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی دو سیاست اصلی مبنای فعالیت‌های علمی را پیریزی و تقویت می‌کنند: نخست جذب صاحب‌نظران و افراد خلاق در عالی‌ترین سطح ممکن؛ و دوم، فراهم آوردن امکانات پشتیبانی و تحقیقاتی در حد ممکن. (اسلامی، و غیره ۱۳۹۹، ۱۶۹) ارائه فرصت مطالعاتی به اعضای هیئت علمی یکی از این امکانات است. سابقه فرصت مطالعاتی<sup>۱</sup> در محیط دانشگاهی به نیمه قرن نوزدهم باز می‌گردد. (سیبالد و هندفورد<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲، ۱۲) البته براساس پژوهش‌های صورت گرفته ریشه مفهومی فرصت مطالعاتی در دیدگاه‌های اسطوره‌ای و نیز مذهبی به چشم می‌خورد. (فالوی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵، ۵) زمانی که مفهوم فرصت مطالعاتی در جوامع دانشگاهی مطرح شد برداشت ابتدایی از آن استراحت یا مرخصی پس از ۷ سال تدریس بود (کانگ و میلر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹). ساراسون<sup>۵</sup> تغییر توازن مسئولیت اعضای هیئت علمی در فرصت مطالعاتی را مفهوم اصلی آن می‌داند. از این دیدگاه هدف فرصت مطالعاتی رهاسازی عضو هیئت علمی از کلیه برنامه‌های تدریس و مسئولیت‌های اجرایی و مدیریتی و تشویق وی به بازنگری و مرور دستاوردهای گذشته یا رفتن به مکانی جدید برای یادگیری مطالب نوین است. (ساراسون، ۱۹۹۰). به هر حال استفاده از فرصت‌های مطالعاتی یک راهبرد مهم برای بهبود روند توسعه و توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌هاست ولی با این وجود به‌عنوان یک موضوع دانشگاهی چندان مورد توجه قرار نگرفته است. (کراهر<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۴، ۲۹۸) فریدمن<sup>۷</sup> دلایل اهمیت اخذ فرصت مطالعاتی را فرصت دور شدن از زندگی واقعی، کشف پرسش‌های جدید، آشنایی با فرهنگ جدید، اشتراک گذاشتن تجربیات به یاد ماندنی با خانواده، افزایش احساس بهزیستی و آشنایی با مهارت‌های جدید توسط گروه یا مؤسسه دانسته است. (فریدمن، ۲۰۱۸) ابروانی در مقاله خویش که به زبان انگلیسی منتشر شده با نظرسنجی از ۱۲۰ عضو هیئت علمی دانشگاه تهران، پیامدهای فرصت مطالعاتی را در پنج بخش پیامدهای حرفه‌ای (نوشتن کتاب و مقاله، یادگیری فناوری جدید)، روانی (کاهش استرس، رشد معنوی)، ظرفیت‌سازی (بهبود سبک تدریس، کشف ایده‌های جدید)؛ بهره‌وری سازمانی (تولید درآمد، اخذ قراردادهای تحقیقاتی با شرکت‌ها) و انگیزه شخصی (کسب شهرت بین‌المللی، افزایش توانایی‌های ارتباطی) دسته‌بندی کرده است. (ابروانی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۱) دیویدسون<sup>۹</sup> و همکاران تجربیات ۱۲۹ عضو هیئت علمی که از فرصت مطالعاتی استفاده کردند را با ۱۲۹ عضو هیئت علمی که از این دوره استفاده نکردند، مقایسه نموده و به این نتیجه رسیدند که کسانی که به فرصت مطالعاتی رفتند، بهزیستی خویش را افزایش دادند و مانع از دست دادن توانایی‌های خویش شدند. در این میان اعضای هیئت علمی که برای فرصت مطالعاتی به خارج از کشور رفتند مزایای بیشتری را تجربه کردند (دیویدسون و همکاران، ۲۰۱۰). کراهر و همکاران بر این باورند که تصمیم برای استفاده از فرصت مطالعاتی تصمیمی پیچیده است و ممکن است پیامدهای طولانی مدتی برای حرفه فرد داشته باشد. از نظر آن‌ها عواملی چون سازمان

1. Sabbatical
2. Sibbald & Handford
3. Falvey
4. Kang & Miller
5. Sarason
6. Carraher
7. Friedman
8. Irvani
9. Davidson

ارائه دهنده فرصت، هنجارهای اجتماعی کشور مقصد و عواملی مانند نیاز به اصالت، تعادل یا چالش بر فرایند، اهداف و نتایج فرصت مطالعاتی اثر می‌گذارد. (کراهر و همکاران، ۲۰۱۴) یارمحمدیان<sup>۱</sup> و همکاران نیز ضمن بررسی روایت‌های اعضای هیئت علمی که دوره فرصت مطالعاتی را طی کردند، نتایج حاصل از این دوره را در سه بخش افزایش تجارب سازمانی و حرفه‌ای، توسعه توانایی تدریس، آموزش و تجربیات درسی و افزایش تجربیات مدیریت پژوهش و فناوری ارائه نموده‌اند. (یارمحمدیان و همکاران، ۲۰۱۸) بخش دیگری از پیشینه پژوهشی درباره فرصت مطالعاتی در سفرنامه‌های اعضای هیئت علمی گزارش شده است که همه این موارد اختصاص به فرصت‌های مطالعاتی خارج از کشور دارد. کار و تانگ<sup>۲</sup> نیز گزارش کردند که بسیاری از اعضا پس از طی فرصت مطالعاتی بیان داشته‌اند که ضمن تعهد بیشتر به کار، احساس شادایی و اشتیاق بیشتر برای کشف تازه‌های دنیای علم داشته‌اند (کار و تانگ، ۲۰۰۵). ایروانی و همکاران نیز در تحلیل عوامل اثرگذار بر بهبود فرصت‌های مطالعاتی چهار عامل خدماتی، حمایتی، سازگاری و مهارت‌های حرفه‌ای را شناسایی نمودند (ایروانی، فائزی پور، شریف‌زاده و دربان‌آستانه، ۱۳۸۵). شریف‌زاده و عبدالله‌زاده با تحلیل اثرات علمی فرصت‌های مطالعاتی از نگاه اعضای هیئت علمی حوزه کشاورزی، گزارش دادند که این فرصت‌ها تأثیرات فردی، خانوادگی، حرفه‌ای و سازمانی دارند اما محدودیت‌های ناخواسته‌ای از جمله مشکلات مالی و رویه اداری طولانی از چالش‌های پیش روی آن هستند (شریف‌زاده و عبدالله‌زاده، ۱۳۹۱). غلامی و شیربگی در مقاله‌ای با عنوان؛ ارزیابی کیفی توسعه حرفه‌ای منابع انسانی در آموزش عالی با راهبرد «فرصت مطالعاتی» روایت‌های اعضای هیئت علمی از تجارب فرصت مطالعاتی را با هدف تفسیر و بازنمایی ابعاد مختلف این تجارب تحلیل نموده و کوشیده‌اند به این سه پرسش، پاسخ دهند؛ چه معانی، ارزش‌ها و سنت‌هایی پس از فرصت مطالعاتی توسط اعضای هیئت علمی به همکاران، دانشجویان و دانشگاه انتقال می‌یابد؟ چالش‌ها و مشکلات استفاده از فرصت مطالعاتی چیست و اعضای هیئت علمی چگونه با آن‌ها سازگاری یافته‌اند؟ و از دیدگاه اعضای هیئت علمی پیامدها و مزایای فرصت مطالعاتی برای توسعه حرفه‌ای و زندگی شخصی آنان چه بوده است؟ در این پژوهش افراد مورد مطالعه در رشته‌های فنی و علوم پایه بوده و نیز منظور از فرصت مطالعاتی، فرصت اعزام به خارج است (غلامی و شیربگی، ۱۳۹۷). همین نویسندگان در مقاله دیگری با عنوان «تحلیل کیفی تجارب فرصت‌های مطالعاتی اعضاء هیئت علمی»، کوشیده‌اند تجارب ۲۵ نفر از اعضاء هیئت علمی که بین سال‌های ۱۳۸۶-۱۳۹۶ از فرصت مطالعاتی استفاده کرده‌اند را تحلیل کنند. براساس یافته‌های این پژوهش بهبود روابط اجتماعی پس از مشاهده روابط افراد با یکدیگر در یک کشور پیشرفته، افزایش انعطاف‌پذیری، بهبود توانایی انجام کارهای تیمی و ترغیب دانشجویان به انجام پروژه‌های تیمی، توجه به روابط غیررسمی در کنار روابط رسمی، تأکید بر پرورش تفکر انتقادی در دانشجویان، افزایش توانایی‌های علمی و انتقال آن به دانشجویان و دستیابی به توانایی خودارزشیابی و درک نقاط قوت و ضعف خود از جمله نتایج حاصل از تجربه فرصت مطالعاتی خارج از کشور برای جامعه مورد مطالعه بوده است (غلامی و شیربگی، تحلیل کیفی تجارب فرصت‌های مطالعاتی اعضاء هیئت علمی، ۱۳۹۷). توجه به پیشینه ذکر شده در این خصوص، این نکته را نمایان می‌سازد که مفهوم مورد نظر در پژوهش‌های پیش گفته از فرصت مطالعاتی، در حقیقت فرصت مطالعاتی خارج از کشور است که هم اکنون در فضای علمی دانشگاه‌های کشور نیز مرسوم است اما با توجه به نوپدید بودن فرصت مطالعاتی ارتباط با صنعت و جامعه در فضای علمی کشور، براساس جستجوی صورت گرفته تا کنون پژوهش مستقلی در این زمینه و یا با هدف مشخص ارزیابی فرصت‌های مطالعاتی در رشته‌های علوم انسانی صورت نگرفته است. از طرفی با توجه محوریت حل مسائل و مشکلات کشور در مسئله ارتباط با صنعت و جامعه و تفاوت ماهوی آن با موضوع فرصت مطالعاتی خارج از کشور نمی‌توان از نتایج این پژوهش‌ها برای تحلیل و آسیب‌شناسی فرصت مطالعاتی

ارتباط با جامعه استفاده کرد. بنابراین وجه تمایز این پژوهش به خوبی روشن می‌شود. به ویژه اینکه بررسی مسئله عدم ارتباط میان نظام موضوعات اندیشکده‌های فعال کشور با اعضای هیئت علمی رشته‌های علوم انسانی که متقاضی استفاده از فرصت ارتباط با جامعه هستند، در این پژوهش به صورت ویژه مد نظر است.

### روش‌شناسی پژوهش

ماهیت این پژوهش با توجه به هدف آن که آسیب‌شناسی و بررسی دلایل عدم ارتباط میان اعضای هیئت علمی علوم انسانی با اندیشکده‌هاست، کیفی اکتشافی و از نوع تفسیری است. در پژوهش‌های اکتشافی طبیعتاً بیان فرضیات ضروری نیست. در این پژوهش از طرح تحقیق آمیخته اکتشافی<sup>۱</sup> استفاده شده است. برای شناسایی آسیب‌ها از راهبرد روایت‌پژوهی استفاده شده است. این راهبرد هم بر روی آنچه اتفاق افتاده و هم بر معنای به دست آمده توسط فرد از آنچه اتفاق افتاده، تأکید دارد. تحلیل محتوای آیین‌نامه مرتبط با فرصت مطالعاتی ارتباط با صنعت و جامعه در دانشگاه‌های مختلف و فرایندهای اداری اخذ این فرصت‌ها از طریق تحلیل مضمون انجام شده است. شرکت‌کنندگان در تحقیق در این پژوهش براساس عنوان و هدف پژوهش شامل دو گروه مجزا می‌شوند. بخش نخست تعداد ۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی مؤسسات تحت نظر وزارت عتف در رشته‌های علوم انسانی که برای تبدیل وضعیت ملزم به گذراندن دوره فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت طی سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ بودند. بر این اساس انتخاب جامعه شرکت‌کنندگان در تحقیق به روش نمونه‌گیری هدفمند<sup>۲</sup> صورت گرفت. بخش دوم ۲۰ نفر از صاحب‌نظران زیست‌بوم اندیشه‌ورزی اعم از خبرگان و مدیران اندیشکده‌ها بودند که علاوه بر آشنایی با فضای اندیشکده‌ها سابقه حضور و فعالیت در زیست‌بوم اندیشه‌ورزی را داشتند. روش انتخاب این دسته براساس روش نمونه‌گیری گلوله برفی بود. تحلیل مصاحبه‌ها در دو بخش مجزا به این دلیل صورت گرفت که مسائل و زاویه نگاه دو گروه متفاوت از یکدیگر بود و طبیعتاً گروه دوم که هیچ‌گونه آشنایی با مسئله فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت نداشتند از اظهارنظر در این خصوص پرهیز می‌کردند. در بررسی اعتبار یافته‌ها از روش بازبینی مشارکت‌کنندگان در تحقیق استفاده شد.

### چهارچوب نظری

با توجه به عنوان و هدف مقاله که ارتباط مستقیمی با مفهوم فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت و نیز اندیشکده‌ها دارد، در این بخش ضمن معرفی فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت و ویژگی‌ها و فرایندهای مرتبط با آن، توضیحاتی نیز درباره مفهوم اندیشکده، تاریخچه، ساختار و کارکرد و الزامات آن ارائه می‌شود تا به عنوان چهارچوب نظری بحث، علاوه بر تعیین محدوده مباحث، هدف اصلی که آسیب‌شناسی فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و نیز دلایل عدم ارتباط نظام‌مند اساتید علوم انسانی با اندیشکده‌هاست نیز به خوبی تبیین شود.

### معرفی طرح «فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت»

از سال ۱۳۹۷ آیین‌نامه طرح «فرصت مطالعاتی اعضای هیئت علمی در جامعه و صنعت» در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مصوب و به دانشگاه‌ها ابلاغ شده است. هدف این طرح ایجاد زمینه و روش مناسب برای همکاری جدی‌تر دانشگاه‌ها با جامعه و صنعت از طریق آشنایی اعضای هیئت علمی با شرایط و مسائل اجرایی حوزه تخصصی خویش است. براساس این طرح اعضای هیئت علمی برای مدتی مشخص در سازمان یا شرکتی که مرتبط با حوزه تخصصی آن‌هاست مأمور شده و علاوه بر آشنایی با مسائل و مشکلات این مجموعه‌ها، تا حد امکان در بهبود شرایط و افزایش بهره‌وری کمک می‌کنند. کمک به افزایش شناخت اعضای هیأت علمی مؤسسه‌ها از فضای کار واقعی در جامعه و صنعت، تقویت ارتباط مؤسسه با جامعه و صنعت،

1. Exploratory mixed method
2. Purposive sampling



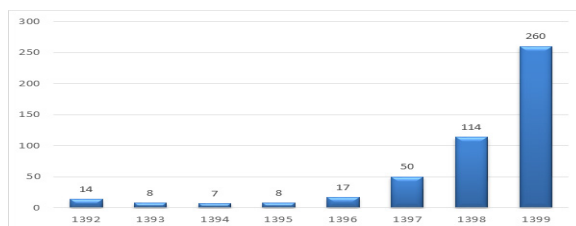
هم‌چنین گسترش همکاری‌های پایداری علمی و پژوهشی بین مؤسسه و واحد عملیاتی، استفاده مفید و مؤثر از امکانات، آزمایشگاه‌ها و تجهیزات واحدهای عملیاتی، جهت‌دهی به پژوهش‌های مؤسسه و گسترش دانش و فناوری کاربردی مورد نیاز جامعه و صنعت و انتقال و ترویج یافته‌های جدید دانش و فناوری مؤسسه به جامعه و صنعت با هدف ارتقای توان علمی و فن‌ی واحدهای عملیاتی برخی از اهداف این شیوه‌نامه است. برای تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی که از ابتدای سال ۱۳۹۸ دوره پیمانی یا رسمی آزمایشی را آغاز می‌کنند گذراندن فرصت مطالعاتی در جامعه و صنعت الزامی است. این دوره برای اعضای هیئت علمی در دوره پیمانی دست کم ۶ ماه تمام وقت یا ۱۲ ماه نیمه وقت و در دوره رسمی آزمایشی ۳ ماه تمام وقت یا ۶ ماه نیمه وقت است. در جدول زیر وضعیت عضو هیئت علمی به همراه تعداد دوره الزامی قابل مشاهده است.

جدول ۱. وضعیت عضو هیئت علمی به همراه تعداد دوره الزامی

سال جذب عضو هیئت علمی	وضعیت عضو هیئت علمی	دوره‌های الزامی فرصت
۱۳۹۷ و سال‌های پیش از آن	شروع دوره رسمی آزمایشی	عدم الزام
	شروع دوره پیمانی	یک دوره در زمان رسمی آزمایشی
۱۳۹۸ و سال‌های پس از آن	شروع دوره رسمی آزمایشی	یک دوره
	شروع دوره پیمانی	دو دوره

#### بررسی وضعیت رشته‌های علوم انسانی در اعلام نیازهای دستگاه‌ها

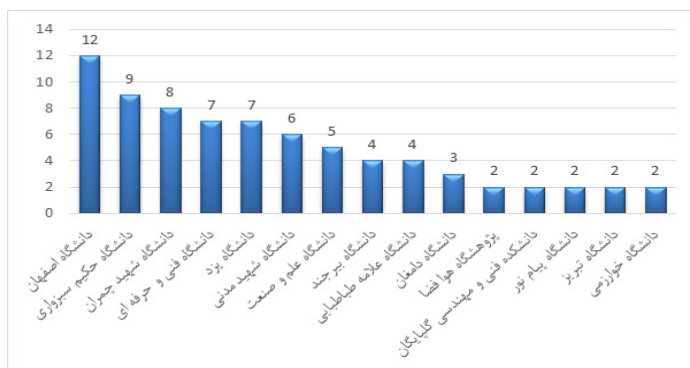
دفتر ارتباط با جامعه و صنعت، که ذیل معاونت پژوهشی و فناوری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری فعالیت می‌کند، به منظور سامان‌دهی به اعلام نیازهای دستگاه‌ها و سازمان‌های مختلف و نیز اطلاع‌رسانی به متقاضیان عضو هیئت علمی، اقدام به گردآوری و انتشار اعلام نیازهای موجود در این زمینه نموده است. این اقدام طی سال‌های ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۰ از طریق نشانی اینترنتی پایگاه اختصاصی این دفتر انجام و در بازه‌های مختلف به روز رسانی می‌شد. اما از سال ۱۴۰۱ اعلام نیازهای صورت گرفته از سوی دستگاه‌ها و سازمان‌ها در سامانه‌ای تحت عنوان سامانه ساجد به نشانی <https://sajed.msrt.ir/study-opportunities> به صورت لحظه‌ای به روز و جهت اطلاع متقاضیان منتشر می‌شود. طی سال ۱۳۹۹ تا نیمه ۱۴۰۱ نزدیک به ۱۵۰۰ تقاضای مشخص از سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی فعال در حوزه صنعت، فرهنگ، کشاورزی و ... بارگذاری شده است.<sup>۱</sup> بر اساس گزارش منتشر شده توسط دفتر ارتباط با جامعه و صنعت وزارت علوم، تعداد فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیئت علمی در بازه سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۹ در نمودار زیر قابل مشاهده است (دفتر ارتباط با جامعه و صنعت ۱۴۰۰، ۱۰۵۶).



شکل ۱. تعداد فرصت‌های مطالعاتی اعضای هیئت علمی از سال ۹۲ تا ۹۹

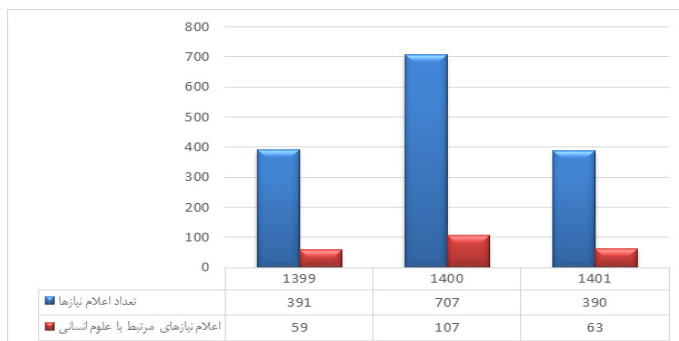
نکته قابل توجه در نمودار بالا رشد بیش از ۱۰۰ درصدی اعداد فرصت‌های مطالعاتی در سال‌های ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ است. ۳۹۱ تقاضا در سال ۱۳۹۹، ۷۰۷ تقاضا در سال ۱۴۰۰ و ۳۹۰ تقاضا تا مرداد ۱۴۰۱ بر اساس فهرست منتشر شده در پایگاه اینترنتی.

نسبت به سال پیش است که دلیل عمده آن را می‌توان وجود الزام قانونی و ابلاغ آیین‌نامه به دانشگاه‌ها دانست. براساس اطلاعات موجود در سال ۱۳۹۸ تعداد اعضای که از فرصت مطالعاتی ارتباط با صنعت استفاده کرده‌اند به تفکیک دانشگاه در نمودار زیر قابل مشاهده است (معاونت پژوهشی و فناوری ۱۴۰۰، ۱۳).



شکل ۲. تعداد اعضای هیئت علمی که از فرصت مطالعاتی استفاده کردند

نکته مهم در این خصوص این است که در اعلام نیازها رشته مورد نیاز به صورت جداگانه مشخص نمی‌شود و تنها به ذکر موضوع مورد نیاز اکتفا شده است. به همین دلیل به دست آوردن تعداد نیازهای مرتبط با رشته‌های علوم انسانی، در معنای اعم آن، نیازمند بررسی مستقل فهرست منتشر شده است. براساس بررسی صورت گرفته، چنان‌که در جدول و نمودار زیر قابل مشاهده است، بخش کوچکی از موضوعات مورد نیاز سازمان‌ها در حوزه علوم انسانی قرار می‌گیرد.



شکل ۳. نمودار اعلام نیازها از سال ۱۳۹۹-۱۴۰۱

### فرایندهای اداری انجام فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت

برای شروع دوره فرصت مطالعاتی، ضروری است متقاضی نسبت به یافتن واحد عملیاتی مرتبط و نیز رایزنی اولیه با واحد عملیاتی در خصوص موضوع فرصت و جلب رضایت لویه اقدام نماید. گرچه در برخی از دانشگاه‌ها به دلیل وجود تفاهم‌نامه با سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف، موضوع ارائه فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت به اعضای هیئت علمی نیز در تفاهم‌نامه‌ها ذکر شده است اما نوعاً عضو متقاضی باید در این مرحله شخصاً نسبت به یافتن واحد عملیاتی مناسب، توجیه مدیران واحد عملیاتی و نیز تعریف مسئله و موضوع مورد قبول واحد عملیاتی و دانشگاه اقدام نماید. مراحل و گام‌های



عمومی اخذ فرصت و شروع کار در موارد زیر قابل بیان است. البته باید توجه داشت که این گام‌ها در دانشگاه‌های مختلف تفاوت‌هایی دارد و در برخی موارد کمتر یا بیشتر است. این گام‌ها عبارتند از:

- رایزنی و انتخاب واحد عملیاتی توسط عضو هیئت علمی متقاضی فرصت
- نوشتن برنامه مطالعاتی براساس ماموریت و تخصص متقاضی
- تأیید اولیه برنامه مطالعاتی توسط واحد عملیاتی
- تکمیل فرم درخواست توسط عضو هیأت علمی و ارائه آن به گروه و دانشکده مربوطه به همراه تأیید واحد عملیاتی
- بررسی و تأیید درخواست متقاضی و برنامه مطالعاتی توسط دانشکده و ارائه آن به شورای پژوهشی (دفتر ارتباط با صنعت و جامعه) دانشگاه
- بررسی در شورای پژوهشی و هیئت رئیسه دانشگاه
- انعقاد تفاهم‌نامه با واحد عملیاتی و متقاضی
- صدور حکم کارگزینی متقاضی و شروع دوره فرصت مطالعاتی
- ارائه گزارشات ماهانه و گزارش نهایی توسط متقاضی به همراه تأیید واحد عملیاتی
- بررسی و تأیید گزارش نهایی متقاضی توسط دانشکده مربوطه
- تأیید شورای پژوهشی دانشگاه و صدور گواهینامه براساس تأیید شورای پژوهشی و اعلام به هیئت اجرایی جذب

براساس این فرایند عضو هیئت علمی در مسیر گذراندن فرصت باید نسبت به توجیه و نیز جلب رضایت واحد عملیاتی، گروه و دانشکده و در نهایت شورای پژوهشی دانشگاه اقدام نماید. این موضوع به دلیل جدید بودن شیوه‌نامه و به تبع آن عدم آشنایی واحدهای عملیاتی و حتی کارشناسان دانشگاه باعث بوجود آمدن ابهامات زیاد و موانع مهم در مسیر تعریف دوره فرصت مطالعاتی می‌شود. در بخش آسیب‌شناسی به صورت تفصیلی به اشکالات و آسیب‌های این فرایند اشاره خواهد شد. اما در کنار این باید توجه داشت که بسیاری از دانشگاه ذیل شیوه‌نامه ابلاغی توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اقدام به تدوین آیین‌نامه یا شیوه‌نامه داخلی در خصوص فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت نموده‌اند. درک درست فضای موجود در میان اعضای هیأت علمی و شناخت دقیق مشکلات و موانع دوره فرصت مطالعاتی نیازمند بررسی جداگانه و تحلیل تفاوت‌ها و ابهامات این آیین‌نامه‌ها نیز هست. به همین دلیل در بخش بعدی به بررسی و تحلیل آیین‌نامه‌های داخلی دانشگاه‌های سطح یک تا سه کشور پرداخته می‌شود.

#### *شیوه‌نامه فرصت مطالعاتی ارتباط با صنعت و جامعه در دانشگاه‌ها*

شیوه‌نامه فرصت مطالعاتی ارتباط با صنعت و جامعه شامل یک مقدمه، ۸ ماده و ۵ تبصره و از ابتدای سال ۱۳۹۸ لازم‌الاجرا است. مواد این شیوه‌نامه عبارت‌اند از: تعاریف و اختصارات، اهداف، شرایط اجرای دوره فرصت مطالعاتی، ضوابط و شرایط متقاضی، الزامات متقاضی، الزامات واحد عملیاتی، الزامات و اقدامات اجرایی مؤسسه و گزارش فرصت مطالعاتی. برخی مؤسسات براساس همین شیوه‌نامه، اقدام به تدوین آیین‌نامه داخلی فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت نموده‌اند. این آیین‌نامه‌های داخلی به صورت کلی برگرفته از شیوه‌نامه هستند و تنها در برخی از موارد با شیوه‌نامه مذکور و با یکدیگر تفاوت دارند. این تفاوت‌ها را می‌توان به شکل کلی در سه بخش دسته‌بندی کرد:

- تفاوت‌های ناشی از اختیاراتی که در متن شیوه‌نامه قید شده و به مؤسسه اجازه وضع مقررات داخلی را داده است. توضیح آن‌که در تبصره ۳ این شیوه‌نامه آمده است: «در موارد بسیار خاص، با تشخیص هیأت رئیسه در خصوص اینکه عضو هیئت علمی از تجربه کافی در صنعت یا جامعه برخوردار است یا در رشته‌هایی که امکان فرصت مطالعاتی فراهم نباشد مؤسسه شرایط جایگزین تعیین و اجرا می‌کند.»

مؤسسات براساس همین تبصره مواردی را در آیین‌نامه داخلی خویش گنجانده‌اند که موجب تفاوت آیین‌نامه‌های داخلی شده است.

• تفاوت‌هایی از جنس مخالف با متن شیوه‌نامه. به‌عنوان نمونه در بند ۲ ماده ۷ شیوه‌نامه آمده است: «مؤسسه حقوق و مزایای عضو هیئت علمی را مطابق با حکم استخدامی وی پرداخت می‌کند.» با این وجود در مواردی طبق آیین‌نامه داخلی مؤسسه پرداخت نیمی از حقوق عضو هیئت علمی را بر عهده گرفته است.

• تفاوت‌هایی از جنس شرح یا تبیین گوناگون متن شیوه‌نامه. به‌عنوان نمونه طبق بند ۳ ماده ۷؛ «ضروری است مؤسسه دوره فرصت مطالعاتی را در زمره امتیازات کار اجرایی در نظر گیرد و در ترفیع، امتیازات اجرایی ارتقای مرتبه و سهمیه پذیرش دانشجویان تحصیلات تکمیلی اعضای هیئت علمی لحاظ نماید.» بر این اساس در برخی مؤسسات یک امتیاز اجرایی برای طی این دوره در نظر گرفته شده و در برخی دیگر به ازای هر ۱۰۰ ساعت حضور در دوره فرصت مطالعاتی یک امتیاز، که این ناشی از تفاوت تفسیر و تبیین مؤسسات است.

در جدول زیر مؤسسات مختلف در سطح کشور از حیث اینکه دارای آیین‌نامه داخلی و اختصاصی فرصت مطالعاتی هستند یا نه مورد بررسی قرار گرفته است. ترتیب دانشگاه‌ها در جدول برگرفته از رتبه‌بندی پایگاه استنادی علوم جهان اسلام<sup>۱</sup> (ISC) است.

جدول ۱. بررسی وضعیت دانشگاه‌ها از حیث آیین‌نامه مستقل

ردیف	نام مؤسسه	آیین‌نامه مستقل
۱	دانشگاه اصفهان	ندارد
۲	دانشگاه تبریز	ندارد
۳	دانشگاه تربیت مدرس	دارد
۴	دانشگاه تهران	ندارد
۵	دانشگاه شهید بهشتی	دارد
۶	دانشگاه شهید چمران	دارد
۷	دانشگاه شیراز	ندارد
۸	دانشگاه صنعتی امیرکبیر	دارد
۹	دانشگاه صنعتی شریف	ندارد
۱۰	دانشگاه علامه طباطبایی	ندارد
۱۱	دانشگاه علم و صنعت	دارد
۱۲	دانشگاه فردوسی مشهد	دارد
۱۳	دانشگاه گیلان	دارد
۱۴	دانشگاه ارومیه	ندارد

۱. برای جزئیات بیشتر ر.ک.: [/https://www.msrt.ir/fa/news/60978](https://www.msrt.ir/fa/news/60978)

ردیف	نام مؤسسه	آیین‌نامه مستقل
۱۵	دانشگاه الزهراء	دارد
۱۶	دانشگاه بوعلی سینا	دارد
۱۷	دانشگاه خوارزمی	دارد
۱۸	دانشگاه رازی	ندارد
۱۹	دانشگاه زنجان	دارد
۲۰	دانشگاه سمنان	ندارد
۲۱	دانشگاه شهید باهنر کرمان	دارد
۲۲	دانشگاه کاشان	ندارد
۲۳	دانشگاه کردستان	دارد
۲۴	دانشگاه محقق اردبیلی	دارد
۲۵	دانشگاه یزد	ندارد
۲۶	دانشگاه اراک	ندارد
۲۷	دانشگاه بین‌المللی امام خمینی	دارد
۲۸	دانشگاه پیام‌نور	دارد
۲۹	دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی	ندارد
۳۰	دانشگاه حکیم سبزواری	دارد
۳۱	دانشگاه سیستان و بلوچستان	دارد
۳۲	دانشگاه شاهد	ندارد
۳۳	دانشگاه شهرکرد	دارد
۳۴	دانشگاه شهید مدنی	ندارد
۳۵	دانشگاه قم	دارد
۳۶	دانشگاه مازندران	دارد
۳۷	دانشگاه یاسوج	دارد

براساس جدول فوق از بین ۱۳ دانشگاه سطح یک کشور، ۶ دانشگاه (قریب به نیمی از دانشگاه‌های این سطح) آیین‌نامه مستقلی در این خصوص ندارند. از بین ۱۲ دانشگاه سطح ۲، ۵ دانشگاه فاقد آیین‌نامه مستقل هستند و از میان ۱۲ دانشگاه سطح ۳ نیز تنها ۴ دانشگاه آیین‌نامه مستقل در این زمینه ندارند. این نکته که پرداختن به جنبه‌ها و مسائل اداری طرح فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت در دانشگاه‌های سطح ۳ بیشتر از دانشگاه‌های سطح ۱ و ۲ است، نشان‌دهنده این واقعیت است که سخت‌گیری و وضع قوانین پیچیده و دست و پا گیر در کنار بی‌توجهی به جنبه‌های تشویقی

و انگیزه‌آفرین در طرح فرصت مطالعاتی، نسبت معکوس با سطح دانشگاه دارد. یعنی با کاهش سطح دانشگاه سخت‌گیری‌ها و وضع قوانین افزایش می‌یابد. در کنار این موضوع تحلیل محتوای آیین‌نامه داخلی دانشگاه‌ها، نشان‌دهنده این موضوع است که در دانشگاه‌های سطح ۳ نگاه بدبینی به اعضای هیئت علمی و تلاش برای جلوگیری از تخلف در این زمینه بر نگاه تسهیل‌گرانه غلبه دارد.

#### معرفی اندیشکده و زیست‌بوم/اندیشه‌ورزی

اندیشکده‌ها یکی از بازیگران کلیدی در حوزه سیاست‌گذاری در عصر جدید هستند و اثرگذاری از طریق آن‌ها از جمله مهم‌ترین روش‌های غیرمستقیم اثرگذاری بر حکمرانی و سیاست‌های حاکمیتی است. اندیشکده‌ها در سال‌های اخیر اهمیت چشمگیر و بی‌بدیلی یافته و در تمام سطوح سیاسی و سیاست‌گذاری به ایفای نقش پرداخته‌اند. اگر اندیشکده را بتوان سازمانی نامید که در کار آفرینش، بسته‌بندی مجدد و فروش ایده‌ها به تصمیم‌سازان و افکار عمومی است، آنگاه مهم‌ترین هدف هر اندیشکده رسیدن به اثرگذاری سیاسی بر سیاست‌های حوزه‌های مختلف است. البته باید در نظر داشت که کارکرد اندیشکده‌ها صرفاً تولید دانش یا لابیگری نیست. بعضی از اندیشکده‌ها برای اثرگذاری یک نوع خاص از دانش را می‌سازند و تولید می‌کنند. منظور از تولید دانش تولید ادبیات درباره هر قانون و تصمیمی است که بنا به نیاز کارگزار یا دولت باید انجام شود. در مقیاس جهانی برخی از اندیشکده‌ها به دلیل حضور افراد مؤثری که بیشتر مسئولیت اجرایی سطح بالا در دولت‌ها داشته‌اند از قدرت اثرگذاری و لابیگری بالایی برخوردارند.

#### تاریخچه شکل‌گیری اندیشکده

براساس نظر برخی از تاریخ‌نگاران اصطلاح اندیشکده (اتاق فکر<sup>۱</sup>) مفهومی مدرن است، اما ریشه آن به شبکه‌های علمی اومانیستی قرن ۱۶ و ۱۷ باز می‌گردد. براساس این ادعا در اروپا خاستگاه اتاق‌های فکر به قرن ۹ میلادی و زمانی باز می‌گردد که امپراتورها و پادشاهان شروع به گفتگو با کلیسای کاتولیک در مورد مالیات کردند. سنت استخدام تیم‌هایی از وکلای مستقل برای مشاوره به پادشاهان در مورد امتیازات مالی و سیاسی آن‌ها در برابر کلیسا از دوره شارلمانی تا قرن هفدهم یعنی زمانی که پادشاهان فرانسه هنوز در مورد اینکه آیا حق تعیین اسقف و کاهش درآمد خود را دارند یا خیر بحث می‌کردند، رواج داشت. (بورپیره<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱، ۱۱۳) تعدادی از اندیشکده‌های نام‌داری که در حال حاضر فعال هستند در قرن نوزدهم تأسیس شدند. به‌عنوان نمونه مؤسسه خدمات سلطنتی<sup>۳</sup> در سال ۱۸۳۱ در لندن و مؤسسه فابیان<sup>۴</sup> در سال ۱۸۸۴ تأسیس شد. قدیمی‌ترین اندیشکده آمریکایی یعنی بنیاد کارنگی برای صلح بین‌المللی<sup>۵</sup>، در سال ۱۹۱۰ توسط یک خیر به نام اندرو کارنگی<sup>۶</sup>، در واشنگتن تأسیس شد. او از مدیران بنیاد کارنگی درخواست کرد تا از سرمایه‌ای که به این بنیاد اختصاص داده بود برای «تسریع در پایان دادن به جنگ بین‌المللی استفاده کنند. به فاصله کمی پس از تأسیس بنیاد کارنگی یعنی در سال ۱۹۱۶، مؤسسه بروکینگز<sup>۷</sup> توسط رابرت بروکینگز<sup>۸</sup> با الگوبرداری از مؤسسات دانشگاهی و با هدف یافتن راه‌حل مسائل دولت فدرال آغاز به کار کرد. (عثمانچیک و مانگو<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴) پس از سال ۱۹۴۵، تعداد مؤسسات سیاست‌گذاری افزایش یافت و مؤسسات کوچک نوپا برای بیان موضوعات

1. Think Tank
2. Beaufrepaire
3. Royal United Services
4. Fabian Society
5. Carnegie Endowment for International Peace
6. Andrew Carnegie
7. Brookings Institution
8. Robert S. Brookings
9. Osmanczyk and Mango

و برنامه‌های سیاسی مختلف شکل گرفتند. در دهه ۱۹۴۰، اکثر اندیشکده‌ها تنها با نام مؤسسه<sup>۱</sup> شناخته می‌شدند. در حدود سال ۱۹۵۸، اولین سازمانی که به صورت مداوم و در متون رسمی به عنوان "Think Tank" (به همین شکل نوشتاری مشخص) توصیف می‌شد، مرکز مطالعات پیشرفته در علوم رفتاری بود.<sup>۲</sup> با این حال، این مرکز خود را به عنوان یک اتاق فکر به معنای معاصر به حساب نمی‌آورد. در دهه ۱۹۶۰، عبارت اندیشکده به شکل گسترده‌تر برای اشاره به جلسات کارشناسی، کامپیوترهای الکترونیکی و سازمان‌های مستقل برنامه‌ریزی نظامی به کار می‌رفت. (مدوتز،<sup>۳</sup> ۲۰۱۲، ۲۶) اندیشکده رند<sup>۴</sup> مثال بارزی از یک سازمان مستقل برای برنامه‌ریزی نظامی است که در سال ۱۹۴۶ به عنوان شاخه‌ای از شرکت هواپیمایی داگلاس تأسیس و در سال ۱۹۴۸ به یک شرکت مستقل تبدیل شد. (مدوتز،<sup>۳</sup> ۲۰۱۲، ۷۰) در طول دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، معنای این عبارت تکامل یافت تا به معنای امروزی خود یعنی یک مؤسسه تحقیقاتی مستقل در حوزه سیاست عمومی برسد. در قرن بیستم، چنین مؤسساتی بیشتر در ایالات متحده و با فراوانی کمتری در کانادا، انگلستان و اروپای غربی یافت می‌شد. گسترش واقعی اندیشکده‌ها در جهان در دهه ۱۹۸۰ و به دلایلی مانند جهانی شدن، پایان جنگ سرد و ظهور مشکلات فراملی رخ داد. دو سوم اندیشکده‌های موجود در دنیا، پس از سال ۱۹۷۰ و بیش از نیمی از آن‌ها از سال ۱۹۸۰ تأسیس شده‌اند. از سال ۲۰۰۲ به این سو بیش از ۴۵۰۰ اندیشکده در سراسر جهان ایجاد شده است که بسیاری از آن‌ها بر امور بین‌المللی، مطالعات امنیتی و سیاست خارجی متمرکز هستند. (مک‌گان،<sup>۵</sup> ۲۰۰۲، ۱۴)

#### *انواع اندیشکده‌ها*

در خصوص تقسیم‌بندی اندیشکده‌ها ایده‌های متفاوتی طرح شده است. به عنوان مثال برخی اندیشکده‌ها را بر اساس دیدگاه‌های ایدئولوژیک، منابع مالی، تأکیدات موضوعی یا مصرف‌کنندگان بالقوه دسته‌بندی کرده‌اند. (ساینر،<sup>۶</sup> ۲۰۱۰) با این وجود دسته‌بندی مشهور و متداول اندیشکده‌ها بدین قرار است: اندیشکده‌های مستقل جامعه مدنی که به عنوان سازمان‌های غیرانتفاعی تأسیس شده‌اند (فارغ از اینکه ایدئولوژی خاص دارند یا نه).

- مؤسسات تحقیقاتی سیاستی وابسته به یک دانشگاه؛
- اندیشکده‌های ایجاد شده یا تحت حمایت دولت؛
- اندیشکده‌های ایجاد شده یا وابسته به کسب و کار؛
- اندیشکده‌های وابسته به احزاب سیاسی یا شخصی؛
- اندیشکده‌های جهانی (یا منطقه‌ای) (استرویک،<sup>۷</sup> ۲۰۰۶)

البته معیارهای دیگری از جمله اندازه و تمرکز اندیشکده، نوع و مقیاس پروژه‌های در دست اقدام و محل تامین منابع مالی را می‌توان به عنوان معیار دسته‌بندی اندیشکده‌ها در نظر گرفت (ویدنباوم،<sup>۸</sup> ۲۰۰۹).

#### *ضرورت وجود اندیشکده‌ها*

امروز افکار عمومی دیگر پذیرای تفسیر و دیدگاه‌های رسمی مقامات دولتی نیست و تمایل ندارد جهان را از زاویه نگاه رسمی و حاکمیتی ببیند. این دقیقاً همان جایی است که ضرورت وجود اندیشکده‌ها

1. Institution
2. Center for Advanced Study in the Behavioral Sciences (CASBS)
3. Medvetz
4. RAND
5. McGann
6. Singer
7. Struyk
8. Weidenbaum

نمایان می‌شود. به دیگر سخن در روزگاری که دنیا نیاز ضروری به دانش، مهارت و کاردانی، تحقیق و توسعه دارد، اهمیت اندیشکده‌ها افزایش پیدا خواهد کرد. از این‌رو کشورها بر سر تشکیل و تقویت اندیشکده‌ها رقابت جدی داشته و خواستار اندیشکده‌های جهانی هستند تا دفاتر یا مراکزی را در شهرهایی بین‌المللی ایجاد کنند. دولت‌ها برای پیشبرد پروژه‌های سیاسی، امنیتی و اقتصادی خود به اندیشکده‌های بین‌المللی احتیاج دارند زیرا قبل از اینکه سیاست‌گذاری گسترش پیدا کند، رسانه‌ها با کارشناسان اندیشکده‌های مختلف با انواع گرایش‌ها با هم همکاری می‌کنند. سیاست‌مداران و کارشناسان نیز با یکدیگر لابی می‌کنند. اندیشکده‌ها باید به‌طور کامل با رسانه‌ها ارتباط داشته باشند و با حمایت کافی از رسانه‌ها با آن‌ها همکاری کنند. تأمین کارشناسان برای شبکه‌های رسانه‌ای که می‌توانند سر و صدا ایجاد کنند و لابی کردن و شرکت در فرایند سیاست‌گذاری نمونه‌هایی از این همکاری است. نظرات تکمیلی و مهم رهبران جهان در باره آینده اقتصاد جهانی، گرمایش زمین، آینده ائتلاف‌ها و اتحادها و مسائل مربوط به امنیت بین‌الملل در اندیشکده‌ها مطرح می‌شود. آن‌ها این کار را از طریق گزارش‌های عمومی، کنفرانس‌ها، سمینارها و پادکست‌ها و دیگر شیوه‌های انتشار اخبار و دانش انجام می‌دهند. برای مثال کنفرانس امنیتی مونیخ و اجلاس داووس تا حد زیادی حاصل ایده‌های اندیشکده‌ای است که امروز به‌عنوان بهترین فروم‌های سطح اول جهانی مطرح هستند. اندیشکده‌ها تنها به دانشجویان آموزش نمی‌دهند، بلکه به گروه‌های گسترده‌ای از جوامع در داخل و خارج از کشور محل اقامتشان نیز آموزش می‌دهند. در عصر گوشی‌های هوشمند و رسانه‌های اجتماعی اندیشکده‌ها می‌توانند با گزارش‌هایشان در هر زمان و هر مکانی اثرگذار شوند. برای مثال روسیه تلاش می‌کند تا با تشکیل جامعه کارشناسان سیاست خارجی و دیپلماسی در اندیشکده‌های خود آن‌ها را برای ارتباط گرفتن با دنیای غرب آماده کند و از این طریق اثرگذار باشد. این اندیشکده‌ها به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به دولت روسیه برای حمایت و تأمین نیازهای مالی خود وابسته‌اند، اما تلاش دارند که بهترین رابطه را با محققین غربی حوزه مشترک خود داشته باشند. کارشناسان این اندیشکده‌ها در سراسر جهان به‌عنوان سخنران در کنفرانس‌ها و میزگردها دعوت می‌شوند زیرا دسترسی آن‌ها به حلقه‌های داخلی دولت روسیه یا ایجاد شبکه‌های جذاب از مقامات دولتی پیشین، حضور آن‌ها را به‌عنوان سخنران جذاب می‌کند. در اروپا نیز شبکه ارتباطی اندیشکده‌های مختلف با یکدیگر بسیار جدی است تا جایی که این نهادها حتی بر برنامه‌های اتحادیه اروپا اثرگذار هستند. برای مثال هنگامی که فدریکا موگرینی، نماینده عالی اتحادیه اروپا در سیاست خارجی و امنیتی و تیم وی مشغول به کار در زمینه تدوین استراتژی جهانی اتحادیه اروپا بودند، اندیشکده‌ها و وزارتخانه‌های امور خارجه در سراسر اروپا سمینارهای تخصصی را ترتیب دادند تا تجربه و تحلیل‌های تخصصی و نکات تکمیلی را در زمینه‌هایی مثل حل مناقشه، همکاری اتحادیه اروپا و ناتو، حمایت از حقوق بشر و تغییرات آب و هوایی ارائه کنند. این تجزیه و تحلیل‌ها گاهی به شکل محرمانه در اختیار نهاد مربوطه قرار می‌گیرد و گاهی به شکلی عمومی و با هدف اثرگذاری بر افکار عمومی منتشر می‌شود.

#### کارکردهای اندیشکده

دلیل وجودی بیشتر اندیشکده‌ها این است که به‌عنوان تسهیل‌گر مهم ایده‌ها و اقدامات عمل کنند. در عین حال درک غالب این است که اندیشکده‌ها برای بسیج تخصص و ایده‌ها و به‌منظور اثرگذاری بر فرآیند سیاست‌گذاری به وجود آمدند. در جهانی که با مشکلات مبرم زیادی از جمله فقر شدید، نابرابری، تغییرات آب و هوایی، شهرنشینی سریع، شیوع بیماری‌های عفونی، درگیری‌های مسلحانه، تروریسم بین‌المللی، جنایات سازمان‌یافته، و تکثیر سلاح‌های هسته‌ای مواجه است، وجود ایده‌های خوبی که بتوان براساس آن‌ها عمل کرد، ضروری است. در بهترین حالت، اندیشکده‌ها توانایی جذب تخیل سیاسی را با میانجی‌گری ایده‌ها، تحریک بحث عمومی، و ارائه راه‌حل‌های خلاقانه و در عین حال کاربردی برای مقابله با بگرنج‌ترین مشکلات جهان دارند.

البته اندیشکده‌ها در گذشته این نقش را ایفا کرده‌اند. برای مثال، لئو پاسولسکی<sup>۱</sup>، کارشناس مؤسسه بروکینگز<sup>۲</sup>، در کمک به بازسازی اروپا پس از جنگ جهانی دوم با ارائه توصیه‌های ملموسی که به شکل‌گیری طرح مارشال کمک کرد، نقش اساسی داشت. هم‌چنین بنیاد کارنگی برای صلح بین‌المللی<sup>۳</sup> به رهبری رئیس وقت آن رافائل لمکین<sup>۴</sup>، نقشی اساسی در ترویج تصویب کنوانسیون ضد نسل‌کشی سازمان ملل توسط مجمع عمومی سازمان ملل متحد در سال ۱۹۴۸ ایفا کرد. در بحبوحه بحران مالی ۲۰۰۸ نیز پیشنهادات CIGI برای نوآوری در سیستم G۸ به ایجاد گروه رهبران G۲۰ کمک کرد. تسهیل‌گری و ایجاد زمینه اجرایی ایده‌ها تنها یک جنبه از نقشی است که اندیشکده‌ها ایفا می‌کنند. نقش اساسی دیگر کمک به تعیین دستورکار سیاستی است. با این حال، قرار گرفتن تعیین دستورکار سیاستی یک کار پیچیده است. گاهی حتی بهترین اندیشکده‌ها فرصت‌های کلیدی را برای تبدیل یک ایده متقاعدکننده به واقعیت از دست می‌دهند. کار جان کینگدون<sup>۵</sup> در مورد این موضوع آموزنده است زیرا بر غیرقابل پیش‌بینی بودن فرآیند سیاست‌گذاری تأکید می‌کند. به گفته وی، رسیدن به یک ایده در دستور کار دولتی مستلزم پشتکار، تخصص، ایجاد ارتباطات مناسب و بالاتر از همه، زمان‌بندی خوب است. او در کتاب خود دستور کارها، جایگزین‌ها و سیاست‌های عمومی<sup>۶</sup> می‌نویسد: شنیده شدن در فرآیند خط‌مشی‌گذاری بیش از آن‌که به معنای انجام مجموعه‌ای از کارها و تحت کنترل کامل یک فرد باشد، به معنای قرار گرفتن در موقعیت مناسب برای استفاده از فرصت‌ها در زمان بروز آن‌هاست. (کینگدون، ۲۰۱۵)

اندیشکده‌های موفق پیشنهادات خود را آماده نگه می‌دارند و زمانی وارد عمل می‌شوند که مشکلی پیش می‌آید و پیشنهادات آن‌ها می‌تواند راه حلی برای آن باشد. داشتن ایده‌های خوب کافی نیست. همان‌طور که کینگدون تأکید می‌کند ایده‌ها به خودی خود باعث تغییر سیاست نمی‌شوند، آن‌ها باید با نیروهای سیاسی متعارف‌تری همراه شوند. برای موفقیت، اندیشکده‌ها باید منابع کافی و پشتکار داشته باشند تا به صورت مستمر یک ایده را پرورش دهند و در عین حال منتظر زمان مناسب باشند تا گروهی از حامیان آن ایده را بسیج کنند. با این همه اما مسئله دیگری برای تأیید اینکه فرآیند سیاست‌گذاری ذاتاً غیرقابل پیش‌بینی است وجود دارد، و آن این است که ایده‌های خوب همیشه برنده نمی‌شوند. متأسفانه، مواردی وجود دارد که اندیشکده‌های ایدئولوژیک از ایده‌های نادرستی حمایت می‌کنند که نحوه درک دولت‌ها از جهان و فرایند ارزیابی گزینه‌های موجود را مشوش کرده و نتایج بسیار زیان‌باری را بوجود می‌آورد. یک نمونه خارجی از این مسئله به گفته دکتر مدورا<sup>۷</sup> استاد دانشگاه ملل متحد<sup>۸</sup> مربوط به حملات تروریستی ۱۱ سپتامبر و واکنش ایالات متحده به آن است. به گفته وی اندیشکده PNAC<sup>۹</sup> و طرفداران تغییر رژیم در عراق از این حوادث به نام گسترش دموکراسی و پیروزی در جنگ علیه تروریسم و به‌عنوان پوششی برای حمله به عراق و حذف صدام حسین استفاده کردند. به گفته وی اندیشکده PNAC و دیگر حامیان تغییر رژیم عراق آن قدر در شکل دادن به اولویت‌های سیاست جورج بوش و دولت او مؤثر بودند که شواهد متقاعدکننده خلاف دیدگاه آن‌ها نادیده گرفته شد و از بین رفت و به جنگی پرهزینه منجر شد (بوئر<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۵).

1. Leo Pasvolksy
2. Brookings Institution
3. Carnegie Endowment for International Peace
4. Raphael Lemkin
5. John Kingdon
6. Agendas, Alternatives, & Public Policies
7. Rohinton Medhora
8. united nations university
9. Project for the New American Century
10. Boer



به گفته هیو سگال<sup>۱</sup> اندیشکده‌ها زمانی که به شدت ایدئولوژیک هستند و به‌طور مداوم یافته‌های قابل پیش‌بینی در مورد هر موضوعی را علی‌رغم شواهد خلاف آن، ایجاد می‌کنند، در بدترین وضعیت خود قرار دارند. (سگال، ۲۰۰۸) اعتبار اندیشکده‌هایی که چنین رفتاری را از خود نشان می‌دهند باید کاسته شود. با این وجود کارشناسان و سیاست‌گذاران ممکن است اطلاعاتی که با باورهای آن‌ها در تضاد است را نادیده بگیرند. (بوئر، ۲۰۱۵) در سال ۲۰۱۵ بانک جهانی در گزارشی تحت عنوان «ذهن، جامعه و رفتار»<sup>۲</sup> توضیح داد که چگونه سیاست‌گذاران و حتی کارشناسان می‌توانند مستعد «فکر کردن خودکار» باشند. (گروه بانک جهانی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵، ۲۶) بر این اساس بحث در میان افرادی که دیدگاه‌های مشابهی دارند می‌تواند آن‌ها را به سمت افراط در موضع خود سوق دهد. در واقع، نتایج این گزارش به وضوح نشان می‌دهد که چگونه عدم رویارویی با نگرانی‌های افراد با دیدگاه‌های متفاوت می‌تواند منجر به تصمیم‌گیری مستمر مغرضانه شود. (گروه بانک جهانی، ۲۰۱۵، ۲۶) بنابراین برای سیاست‌گذاران ضروری است که از سوگیری‌های خود آگاه شوند تا از انتخاب و فیلتر کردن شواهد به گونه‌ای که نظرات آن‌ها را تأیید می‌کند، اجتناب کنند. یکی از بهترین راه‌ها برای جلوگیری از سوگیری تأیید، قرار دادن افراد در معرض دیدگاه‌های مخالف و دعوت از آن‌ها برای دفاع از دیدگاه‌های خود است. بهترین اندیشکده‌ها این کار را انجام می‌دهند. آن‌ها محیط‌های اجتماعی و فکری ایجاد می‌کنند که افراد را مجبور می‌کند تا بحث کنند و از این طریق از تعصبات خود آگاه شوند. این اندیشکده‌ها بستری را برای معرفی ایده‌های جدید و برانگیختن بحث عمومی در مورد مسائل مهم روز فراهم می‌کنند و از این طریق دامنه بحث را گسترش می‌دهند. در کشورهای در حال توسعه که فرایند مردم‌سالاری و حاکمیت قانون در آن‌ها فرایندی نسبتاً نوپاست، اندیشکده‌ها می‌توانند نقش بسیار مؤثری در تقویت بنیان‌های مردمی و تنظیم ساختارهای حاکمیتی مردم‌سالار ایفا کنند. به‌عنوان نمونه می‌توان به اقداماتی مانند سازماندهی کارگاه‌های آموزشی رأی‌دهندگان یا برگزاری مناظره‌های انتخاباتی هدفمند (ریاست‌جمهوری یا انتخابات مجلس) که نقشی اساسی در کمک به تقویت مردم‌سالاری در شرایط بی‌ثباتی سیاسی و نبود احزاب اثرگذار دارد، اشاره کرد.

#### ویژگی‌های مورد نیاز اندیشکده

هفت عنصر برجسته و ویژگی مهم که اندیشکده‌ها باید واجد آن باشند را می‌توان به صورت زیر بیان کرد؛

- نیروی کار واجد شرایط:

اولین عنصر کلیدی، نیروی کار مبتنی بر مدیریت مؤثر منابع انسانی همراه با یک استراتژی سنجیده برای جذب و حفظ کارشناسان است.

یک تیم قوی از کارشناسان به افرادی با مهارت‌های تحلیلی و اجرایی عالی نیاز دارد. داشتن پژوهشگران خوب کافی نیست، وجود ارتباطات مؤثر نیز حیاتی است. مدیران اندیشکده بر اهمیت ایجاد فضایی برای رشد حرفه‌ای و استقلال کارکنان تأکید دارند. ساختن یک تیم قوی به زمان و هزینه نیاز دارد. با این حال، سازمان‌های بخش خصوصی و دولتی تمایل دارند حقوق و مزایای رقابتی داشته باشند که اندیشکده‌ها نمی‌توانند با آن‌ها مطابقت داشته باشند و پژوهشگران توانمند اغلب برای به دست آوردن فرصت‌های با دستمزد بهتر اندیشکده را ترک می‌کنند.

#### • رهبری قوی و آشکار

اندیشکده‌ها توسط رهبری آن‌ها شکل می‌گیرد. همان‌طور که رهبر یک اندیشکده نمایان‌گر چهره سازمان است، باید مذاکره‌کننده خوبی نیز باشد. رهبر معمولاً مسیرهایی را که اندیشکده باید دنبال کند، تعیین می‌کند.

1. Hon. Hugh Segal
2. Mind, Society, and Behavior
3. The World Bank Group

• *تنوع بخشیدن به منابع مالی*

تأمین مالی نقطه ضعف اندیشکده‌ها است. تنوع منابع مالی، اندیشکده‌ها را قادر می‌سازد تا مسیر عمل خود را انتخاب کرده و برنامه سیاستی انتخابی خود را دنبال کنند. منابع مالی متنوع به اندیشکده‌ها این امکان را می‌دهد که از سرمایه‌گذاران خود مستقل باشند و این امر اعتبار آن‌ها را افزایش می‌دهد. کمبود بودجه می‌تواند مأموریت یک اندیشکده را به خطر بیندازد، در این صورت، باید برای بقای خود را تطبیق دهد و حتی شاید در جهت دیگری حرکت کند.

• *دستور کار روشن*

یک دستور کار روشن شاخصه اصلی اندیشکده و شامل موضوعات حیاتی و اصلی آن است. اندیشکده‌ها با تمرکز بر روی یک موضوع خاص یا دسته‌ای مشخص از موضوعات شناخته می‌شوند و شهرت آن‌ها از طریق برنامه‌کاری آن‌ها و کمک‌های آن به جامعه مدنی به دست می‌آید. برخی از اندیشکده‌ها موفق می‌شوند برنامه سیاستی خود را در طول زمان حفظ کنند، در حالی که برخی دیگر دستور کار خود را به دلایلی تغییر می‌دهند.

• *استراتژی ارتباطی سامان‌مند*

یک استراتژی ارتباطی سامان باید مخاطبان یک اندیشکده را شناسایی کند. اندیشکده‌ها معمولاً خلاصه‌های خط‌مشی، گزارش‌های تخصصی و اینفوگرافیک‌ها را برای اطلاع‌رسانی تولید می‌کنند. ارائه این محصولات نهایی باید متناسب با مخاطبان مختلف آن‌ها باشد.

اخیراً، اندیشکده‌ها روش‌های ارتباطی جدیدی مانند داستان‌سرایی یا پادکست را انتخاب کرده و از این طریق یافته‌های خود را در دسترس مخاطبان بیشتری قرار داده‌اند.

• *هیئت مدیره یا کمیته راهبری مناسب برای مشاوره و پشتیبانی*

اندیشکده‌ها باید حداقل یک کمیته راهبری برای هدایت مسیر، گسترش ارتباطات و حمایت از مدیران داشته باشند. با این حال، یک چالش مدیریتی چگونگی ایجاد تعادل بین نظارت اعضای کمیته راهبری (هیئت مدیره) و اختیارات مدیران اجرایی است. بدون وجود وظایف کاملاً تعریف شده برای کمیته راهبری و مدیریت اجرایی سازمان، فرآیند مشورت مدیریتی دشوار خواهد بود.

• *سیستم‌های نظارت، ارزیابی و یادگیری*

اندیشکده‌ها به یک سیستم نظارت، ارزیابی و یادگیری<sup>۱</sup> نیاز دارند، اگرچه بسیاری از آن‌ها این وظیفه سنجش عملکرد را برون‌سپاری می‌کنند چون پیاده‌سازی این سیستم نیازمند زمان، هزینه و تخصص است.

### **یافته‌های پژوهش**

*آسیب‌شناسی انجام فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت در اندیشکده‌ها*

برای شناخت آسیب‌های موجود در زمینه فرصت مطالعاتی، مصاحبه‌های غیرساختاریافته با تعداد ۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی رشته‌های علوم انسانی دانشگاه‌های مختلف صورت گرفته است. در این بخش براساس تحلیل محتوای این مصاحبه‌ها دو دسته از آسیب‌های موجود در زمینه همکاری اعضای هیئت علمی با اندیشکده‌ها در قالب فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت ارائه می‌شود. بخش نخست این آسیب‌ها مربوط به خود دوره فرصت مطالعاتی و فرایندهای اداری و حقوقی آن است و بخش دوم به ارتباط با اندیشکده‌ها و گذراندن فرصت در آن‌ها اختصاص دارد. توجه به این نکته ضروری است که در این بخش مشکلات صرفاً از زاویه نگاه اعضای هیأت علمی مورد بررسی قرار گرفته است. آسیب‌ها و نکات مربوط به حوزه اندیشکده‌ها در بخش بعدی آمده است.

### آسیب‌های مربوط به دوره فرصت مطالعاتی و فرایندهای اداری و حقوقی

بر اساس تحلیل محتوای مصاحبه‌ها اهم آسیب‌ها و کاستی‌های موجود در طرح فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد؛

- عدم آگاهی کافی اعضای هیئت علمی از دوره فرصت مطالعاتی ارتباط با صنعت و الزامات قانونی آن؛ چنان که اشاره شد آیین‌نامه فرصت مطالعاتی جدید و نوپدید است. به همین دلیل بخش قابل توجهی از مصاحبه‌شوندگان از کیفیت، جزئیات و فرایندهای این طرح اظهار بی‌اطلاعی می‌کردند. تعبیری چون «آیین‌نامه جدید و مبهم»، «فرصت ناشناخته» و «وظایف نامشخص» در اظهارات مصاحبه‌شوندگان گویای این موضوع بود.
- ابهامات قانونی، حقوقی و اداری دانشگاه‌ها درباره دوره فرصت مطالعاتی؛

جدید بودن آیین‌نامه علاوه بر نکته پیش‌گفته، باعث بوجود آمدن سردرگمی در بخش‌های اجرایی دانشگاه، از جمله معاونت پژوهشی، دانشکده‌ها و کارشناسان نیز شده است. این موضوع از یک سو حاصل کاستی‌های متن «آیین‌نامه وزارت علوم و از دیگر سو نتیجه عدم دقت کافی در بررسی آیین‌نامه مذکور توسط مسئولان اجرایی در دانشگاه است. به‌عنوان نمونه در بند ۳ ماده ۷ آیین‌نامه به صراحت اشاره شده که دوره فرصت در زمره امتیازات اجرایی محاسبه می‌شود اما با این حال در مواردی به دلیل بی‌توجهی دانشگاه، به متقاضی اعلام شده در صورت حضور در فرصت امتیاز اجرایی نیم‌سال و در نتیجه امتیاز مورد نیاز تبدیل وضعیت را کسب نخواهد کرد. در مواردی نیز میزان حضور عضو هیئت علمی در دانشگاه و چگونگی عملکرد دانشگاه در این خصوص نامشخص و مبهم عنوان شده است. با این توضیح که دانشگاه به متقاضی اعلام نموده حتی در صورت حضور تمام وقت در دوره نیز باید نسبت به اخذ واحد موظفی اقدام نماید. مصاحبه‌شوندگان با تعبیری چون؛ بی‌اطلاعی کارشناس پژوهشی، درخواست مهلت دانشگاه برای مشخص شدن مسئله و ارجاع به دانشگاه‌های دیگر توسط دانشگاه به این نکته اشاره کردند.

- اشتراک لفظی عنوان دوره فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت با دوره فرصت مطالعاتی داخل یا خارج؛

عنوان فرصت مطالعاتی در ادبیات سازمانی دانشگاه سال‌ها برای فرصت مطالعاتی خارج و داخل از کشور که تعاریف و آیین‌نامه‌های مشخصی دارند، به کار رفته و می‌رود. اشتراک لفظی این عنوان با دوره‌های ارتباط با جامعه و صنعت باعث بوجود آمدن سوءتفاهم هم برای اعضای هیئت علمی و برای نیروهای اداری و اجرایی دانشگاه‌ها شده است. در موارد متعددی کارشناسان دانشگاه در پاسخ به پرسش اعضای هیئت علمی از چند و چون دوره فرصت، اقدام به بیان شرایط و ضوابط فرصت مطالعاتی خارج یا داخل نموده و از جزئیات دوره فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت اظهار بی‌اطلاعی نموده‌اند. تعبیر «فرصت مطالعاتی جدید» و «فرصت مطالعاتی نه داخل نه خارج» در مصاحبه‌ها بارها استفاده شد.

- عدم اطلاع‌رسانی دقیق به مشمولان فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت

یکی دیگر از آسیب‌های این مسئله عدم اطلاع دقیق اعضای هیئت علمی از الزامی بودن یا نبودن طی این دوره برای آن‌هاست. تعداد قابل توجهی از مصاحبه‌شوندگان اعلام کردند دانشگاه محل فعالیت آن‌ها هیچ‌گونه اطلاع‌رسانی روشن و مشخصی درباره الزامی بودن یا نبودن این دوره نداشته است. پیگیری شخصی اعضای هیئت علمی نیز گاه با پاسخ‌های مبهم و متفاوت همراه شده است. برخی از دانشگاه‌ها حتی اطلاع از الزام یا عدم الزام را منوط به نتیجه بررسی مدارک در فرایند تبدیل وضعیت توسط وزارت عتف کرده‌اند. مصاحبه‌شوندگان اعلام کردند پیگیری آن‌ها در موارد زیادی با پاسخ‌هایی مانند «شاید شامل شما بشه» و «دعا کنید شامل شما نشه» مواجه شده است.

- ناآشنایی واحدهای عملیاتی با این دوره

یکی از مشکلات و آسیب‌های مهمی که مصاحبه‌شوندگان در موارد مختلف به آن اشاره داشتند ناآشنایی واحدهای عملیاتی (اعم از دولتی، عمومی و خصوصی) با طرح فرصت مطالعاتی است. به دلیل همین

عدم شناخت در بسیاری از موارد واحدهای عملیاتی این طرح را با طرح کارورزی یا کارآموزی که در دوره دانشجویی انجام می‌شود، یکسان تلقی نموده‌اند. این مسئله سبب شده بخش عمده‌ای از فرایند تعریف دوره برای یافتن واحد عملیاتی و توجیه آن صرف شود و اعضای متقاضی برای جلب نظر واحد عملیاتی مجبور به صرف زمان زیاد و قابل توجهی شوند که در برخی موارد نیز به نتیجه مطلوب منجر نمی‌شود. به علاوه تفاوت محیط علمی با محیط اجرایی گاه باعث بوجود آمدن تعارضات رفتاری می‌شود که برخی از مصاحبه‌شوندگان این موضوع را با تعبیر بی‌احترامی یا رفتار تحقیرآمیز از سوی واحد عملیاتی ابراز کردند. در مصاحبه‌ها اشاره به «اگر دانشجو هستید تشریف بیارید»، «مگر هیئت علمی باید کارآموزی کنه؟» یا «حالا چه کاری از شما برمی‌آید» در پاسخ واحدهای عملیاتی به چشم می‌خورد.

#### • عدم تحریک تقاضا در واحد عملیاتی

هدف از این طرح آشنایی اعضای هیئت علمی با مشکلات واقعی جامعه و صنعت و کمک به حل این مشکلات است. بر این اساس چون طبق آیین‌نامه انجام این فرصت برای اعضای متقاضی ضروری است، آیین‌نامه توانسته بخش عرضه را فعال نماید. اما از آنجا که در این مورد اعلام نیاز یا همکاری واحد عملیاتی ضروری است می‌توان این بخش را در حکم تقاضا قلمداد کرد. آنچه در این فرایند به آن توجه نشده ایجاد تقاضای مؤثر است. واحدهای عملیاتی ضمن بی‌خبری از موضوع، در موارد قابل توجهی نیاز چندانی به بکارگیری اعضای هیئت علمی در قالب این فرصت ابراز نمی‌کنند. دلیل این مسئله را می‌توان در چند مورد بیان کرد؛ واحدهای عملیاتی نوعاً مشکلات و مسائل اساسی و مهمی را که حل آن‌ها نیازمند تلاش و پژوهش علمی و روشمند است را مورد توجه قرار نمی‌دهند و به انجام وظایف و تکالیف روزمره و متداول اکتفا می‌کنند. در مواردی نیز برای حل مشکلات و مسائل خویش احساس نیازی به پژوهش علمی ندارند و می‌کوشند از طریق دانش تجربی و توان کارشناسی درون واحد به حل مشکلات اقدام نمایند. برخی از واحدهای عملیاتی هم که ظرفیت و بلوغ تعریف مسائل خویش در قالب علمی و انگیزه حل مشکلات خویش از طریق دانش و پژوهش علمی را دارند ترجیح می‌دهند در قالب‌های بیشتر شناخته شده مانند تعریف طرح پژوهشی یا ارتباط با اساتید صاحب‌نام و مشهور وارد این حوزه شوند.

#### • تفاوت فرهنگی و سازمانی میان محیط دانشگاه و وجود انگاره‌های ذهنی

اغلب مصاحبه‌شوندگان با بیان اینکه فرهنگ حاکم بر واحدهای عملیاتی با فرهنگ سازمانی دانشگاه متفاوت است، بیان کردند که این تفاوت فرهنگی در مواردی باعث بوجود آمدن سوءتفاهم شده و در مواردی نیز مانعی برای درک متقابل از توانایی‌های طرفین شده است. گاهی نیز وجود انگاره‌های ذهنی میان دو طرف مناع تعامل صحیح و هدفمند شده است. البته این آسیب چنان که اشاره شد دو سویه است و از جانب اندیشکده‌ها نیز مطرح شده که در ادامه به آن پرداخته می‌شود. جملاتی مانند «اینجا دانشگاه نیست که همه چیز تمیز باشد»، «اینجا باید کار کنید نیازی به توضیح و سخنرانی نداریم» و «این حرف‌ها باری کتاب‌هاست نه برای کار» در سخنان مصاحبه‌شوندگان حاوی این مفهوم بودند.

#### • وجود فرایندهای غیرقابل انعطاف، مبهم و طولانی در دانشگاه

در بخش بررسی آیین‌نامه‌های داخلی اشاره شد که در دانشگاه‌های مختلف برای تسهیل اجرای فرصت مطالعاتی، آیین‌نامه داخلی یا شیوه‌نامه اجرایی ذیل آیین‌نامه ابلاغی وزارت عتف، تنظیم شده است. با وجود اینکه هدف از تدوین آن‌ها تسهیل فرایند بوده اما عملاً آنچه در بیان مصاحبه‌شوندگان مشهود بود این است که آیین‌نامه‌های مذکور نوعاً در دستیابی به این هدف موفق نبوده‌اند. سهل است در مواردی باعث طولانی و دشوار شدن فرایند نیز شده‌اند. از طرفی ارائه زمان‌بندی‌های غیرمنعطف برای ارائه درخواست و تکمیل مدارک در شرایطی که اعضای متقاضی باید در چند بخش به صورت همزمان نسبت به توجیح و اقناع طرف‌های دخیل (واحد عملیاتی، گروه علمی، دانشکده، دانشگاه) اقدام کنند، موجب دشواری شده است. در این شرایط از زمانی که عضو هیئت علمی تصمیم می‌گیرد از این فرصت استفاده

کند تا زمان اتمام فرصت و دریافت گواهی و تاییدیه، بیش از یک سال زمان صرف می‌شود. این مسئله علاوه بر ایجاد درگیری ذهنی، بر کیفیت علمی و پژوهشی استاد و طرح پژوهشی نیز اثر نامطلوب دارد. دانشگاه با تعابیری مانند طبق قانون باید سروقت درخواست بدهید، زمان‌بندی قابل تغییر نیست، اگر مدارک را نرسانید امسال امکان اخذ فرصت ندارید این مفهوم را به اعضای هیئت علمی منتقل نموده‌اند.

• *ابهام در انتظارات دانشگاه و واحد عملیاتی از خروجی و نتایج فرصت مطالعاتی*

بر اساس بند ۶ ماده ۳ آیین‌نامه فرصت مطالعاتی، وظایف و فعالیت‌های اعلام شده برای انجام فرصت باید کاملاً علمی، پژوهشی و فناورانه باشد. این در حالی است این مفاهیم در دانشگاه و واحد عملیاتی تعریف و چهارچوب‌های گاه متفاوتی دارند. نیاز واحد عملیاتی معمولاً از جنس حل مسئله و مشکل موجود است و فعالیت‌های روشمند مرتبط با این هدف را در قالب علمی می‌پذیرد. تعریف پژوهش اما در دانشگاه پیچیده‌تر و متفاوت است. پژوهش از نگاه دانشگاهی بیش از آنکه پاینده به مسئله عینی و موجود باشد ملتزم به چهارچوب و قواعد پژوهشی است. همین مسئله باعث شده هرکدام از طرفین یعنی دانشگاه و واحد عملیاتی انتظارات خویش را از نتایج فرصت داشته باشند و با معیارهای خویش به بررسی نتایج آن بپردازند. در نتیجه متقاضی در این میان ناگزیر از جلب رضایت طرفین است و این موضوع علاوه بر بار ذهنی و روانی، می‌تواند بر ادامه همکاری میان دانشگاه و واحد عملیاتی اثر منفی داشته باشد. در صورتی که یکی از اهداف کلی تعریف این دوره‌ها، ایجاد چنین همکاری مستمری است.

• *پیوند فرصت مطالعاتی با مسئله تبدیل وضعیت و ارتقاء*

آیین‌نامه وزارت عتف، گذراندن دوره برای اعضای هیئت علمی که پس از سال ۱۳۹۸ می‌خواهند نسبت به تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی آزمایشی یا از رسمی آزمایشی به رسمی قطعی اقدام نمایند، را الزامی نموده است. بر اساس فرایندهای فعلی نیز اقدام برای تبدیل وضعیت بدون ارائه گواهی انجام فرصت مطالعاتی امکان‌پذیر نیست. از سویی با توجه به آیین‌نامه فعلی ارتقاء اعضای هیئت علمی، کسب امتیازات لازم برای تبدیل وضعیت در کنار فرصت حداکثر ۵ ساله برای تبدیل، بخش قابل توجهی از اعضای هیئت علمی را به جهت ذهنی و روانی دچار تنش و اضطراب کرده است. در کنار این موارد ضروری بودن طی این دوره نیز باعث تشدید فشارهای روانی و عملکرد ایشان را تحت تأثیر قرار داده است. در سخنان مصاحبه‌شوندگان جملاتی مانند «اگر فرصت نگیرم اخراج می‌شوم»، «این فشار بیش از حد توان من است»، «مجبورم برای تبدیل وضعیت دوره را بگذرانم» و «در این دوره مقالات و امتیازاتم را چه کنم؟» بیان‌گر این نکته بودند.

• *شناخت کم و ناکافی واحدهای عملیاتی از توان علمی و پژوهشی دانشگاه و بالعکس*

بر اساس اعلام مصاحبه‌شوندگان، واحدهای عملیاتی معمولاً شناخت درست و دقیقی از توان علمی و پژوهشی دانشگاه ندارند و یکی از دلایلی که باعث شده ارتباط چندانی میان این دو نهاد برقرار نشود، همین فقدان ارتباط منسجم، مستمر و ضابطه‌مند است. در این شرایط یکی از دشواری‌هایی که اعضای هیئت علمی با آن مواجه هستند معرفی و ارائه این توان و دستاوردهای حاصل از آن است. از سوی دیگر دانشگاه نیز اطلاع دقیقی از دانش و توان موجود در واحدهای عملیاتی ندارد و نوعاً همه واحدهای عملیاتی را با وصف غیر علمی و روزمره می‌شناسد.

• *ابهامات و اختلافات مالی و مسائل مربوط به هزینه‌ها*

بر اساس بند ۲ ماده ۷ آیین‌نامه در طول دوره فرصت مطالعاتی، حقوق و مزایای عضو هیئت علمی بر اساس حکم استخدامی توسط دانشگاه پرداخت می‌شود. از سوی در بند ۲ ماده ۶ ذکر شده واحد عملیاتی بر اساس مقررات داخلی خود به عضو هیئت علمی از طریق عقد قرارداد پژوهشی با دانشگاه، حق‌التحقیق پرداخت می‌کند. بر این اساس در آیین‌نامه داخلی برخی دانشگاه‌ها تأکید شده که شرط انجام فرصت مطالعاتی انعقاد قرارداد پژوهشی واحد عملیاتی با دانشگاه است. در حالی که از محتوای آیین‌نامه این الزام برداشته نمی‌شود. به علاوه واحدهای عملیاتی که آشنایی دقیقی از این طرح ندارند و ارائه فرصت را به‌عنوان یک امتیاز به اعضای هیئت علمی تلقی می‌کنند، در بیشتر موارد و بخصوص

در رشته‌های علوم انسانی با انعقاد قرارداد موافقت نمی‌کنند و حاضر به پرداخت هزینه نیستند.

• *آسیب‌های ارتباط اعضای هیئت علمی با اندیشکده‌ها*

براساس تحلیل محتوای مصاحبه‌ها مهم‌ترین آسیب‌ها و خلأهای موجود در خصوص ارتباط اعضای هیئت علمی رشته‌های علوم انسانی با اندیشکده‌ها در قالب فرصت مطالعاتی را می‌توان در موارد زیر بیان کرد. توجه به این نکته ضروری است که این کاستی‌ها از زاویه نگاه اعضای هیئت علمی بیان شده و در بخش بعدی، آسیب‌های موجود از نگاه اندیشکده‌ها مورد بررسی قرار گرفته است.

• *عدم آشنایی اعضای هیئت علمی با اندیشکده‌ها*

موضوع بسیار قابل توجه که در مصاحبه‌ها به چشم می‌خورد عدم آشنایی بیشتر اعضای هیئت علمی با مفهوم اندیشکده و نظام اندیشکدگی بود. بسیاری از مصاحبه‌شوندگان نسبت به وجود این مجموعه‌ها و تعریف و جایگاه آن‌ها یا کاملاً بی‌اطلاع بودند یا اطلاع و آشنایی در حد شنیدن نام و عنوان داشتند. همین عدم آشنایی یکی از بزرگ‌ترین موانع ایجاد همکاری میان این دو بخش در هر نوع قالب و ساختاری به شمار می‌رود. تعبیری چون «اندیشکده اصلاً یعنی چه؟»، «همان پژوهشکده منظور شماست؟» و «تازه تأسیس شدند اینها؟» در گفتگوها نشان‌دهنده این موضوع بود.

• *ابهام در ثبات و تداوم ساختارها اندیشکده‌ها از نظر اعضای هیئت علمی*

نکته قابل توجه دیگر در مطالب مصاحبه‌شوندگان، بدبینی و یا ابهام نسبت به امکان ادامه حیات اندیشکده‌ها و تاب‌آوری آن‌ها در شرایط اقتصادی و سیاسی کشور است. بخش قابل توجهی از مصاحبه‌شوندگان ضمن تأکید بر وضعیت نامناسب نهاد علم در ساختار سیاسی و اجتماعی کشور، نسبت به وضعیت نامناسب دانشگاه و پژوهشگاه در شرایط فعلی و نیز نامشخص بودن کارکرد، وظایف و انتظارات موجود از نهاد علم در کشور تأکید داشتند. بر این اساس از نگاه آن‌ها، وجود نهادی به نام اندیشکده و چگونگی ثبات و ادامه حیات آن در این فضا بسیار مبهم و غیرشفاف بود. برخی مصاحبه‌شونده‌ها اظهار می‌کردند؛ در این شرایط این مجموعه‌ها موقت هستند یا به زودی منحل خواهند شد.

• *وجود پیش‌فرض‌های ذهنی در خصوص خواستگاه‌ها و اهداف اندیشکده‌ها*

مفهوم اندیشکده و فضای مرتبط با این موضوع را می‌توان از جمله مفاهیم مرتبط با مسئله انقلاب اسلامی و فضای گفتمانی انقلابی و سیاسی به شمار آورد. این تصور در میان اعضای هیئت علمی نیز به چشم می‌خورد و از نگاه این قشر نیز مفهوم اندیشکده و محیط اندیشکدگی ارتباط مستقیمی با دیدگاه‌های انقلابی، به معنای اعم آن، و رویکردهای سیاسی خاص دارد. همین تصور باعث شده در میان اعضای هیئت علمی ذهنیتی نسبت به خواستگاه و اهداف اندیشکده‌ها بوجود بیاید. این ذهنیت که به دلایل گوناگونی از جمله تجربه ناموفق، سابقه چالش جدی، بی‌اعتمادی، تفاوت دیدگاه سیاسی یا نگرانی از تبعات اجتماعی و سیاسی مانع از ارتباط نظام‌مند اعضای هیئت علمی با آن دیدگاه‌های سیاسی و رویکردهای انقلابی می‌شود، به موضوع اندیشکده‌ها نیز تسری یافته است. اعضای هیئت علمی در برخی موارد به دلیل همین وابستگی تمایل و رغبتی به ارتباط با اندیشکده‌ها ندارند. عباراتی مانند «وابسته به قدرت»، «مجموعه‌های نورچشمی»، «مجموعه‌های تندرو» و «نهادی شبه علمی افراطی» و «وابسته به جریان خاص» در سخنان مصاحبه‌شوندگان پرتکرار بود.

• *فاصله گفتمانی اعضای هیئت علمی با مسائل اندیشکده‌ها*

در نگاه مصاحبه‌شوندگان این نکته به چشم می‌خورد که اندیشکده‌ها نوعاً مجموعه‌هایی برای جبران ضعف علمی تصمیمات مسئولین هستند. به تعبیر دیگر این تصور که کارکرد اصلی اندیشکده‌ها توجیه و مشروعیت علمی بخشیدن به تصمیمات و اقدامات ساختارهای حکمرانی است، در میان اعضای هیئت علمی مشهود بود. این تصور حاصل عدم شناخت درست و مهم‌تر از آن فاصله گفتمانی این دو بخش است. باور غالب اعضای هیئت علمی از علم و وظیفه دانشگاه و نهاد علم با آنچه در محیط اندیشکده‌ها رایج است تفاوت و فاصله دارد. در محیط دانشگاه علم خود به‌عنوان یک دغدغه اصلی مورد توجه است



و انتظار حل مسئله به صورت مستقیم از مباحث علمی وجود ندارد. اما در محیط اندیشکده بیش از توجه به مباحث علمی صرف، جنبه کاربرد و حل مسئله در مرکز توجه است. به عبارت بهتر علم در محیط دانشگاه اهمیت ذاتی دارد و در اندیشکده اهمیت ابزاری. این نکته با گزاره‌هایی مانند علمی‌سازی، علم مالی، ظاهر علمی دادن، ادبیات‌سازی و علمی جلوه دادن در مصاحبه‌ها قابل رهگیری بود.

• *آسیب‌شناسی همکاری اندیشکده‌ها با اعضای هیئت علمی در قالب انجام فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت*

برای شناخت دلایل عدم ارتباط میان اندیشکده‌ها و اعضای هیئت علمی، در این بخش به گزارش نتایج به دست آمده از مصاحبه با صاحب‌نظران و خبرگان آشنا با فضای اندیشکده‌ها پرداخته می‌شود. در بخش پیشین آسیب‌های موجود در این زمینه از زاویه نگاه اعضای هیئت علمی بیان شد. اکنون به بررسی این آسیب‌ها و دلایل عدم شکل‌گیری ارتباط منسجم و مستمر میان این دو نهاد، از زاویه نگاه اندیشکده‌ها اشاره می‌شود. پیش از ارائه نتایج ذکر این نکته ضروری است که نکات به دست آمده حاصل تحلیل مصاحبه‌های غیرساختاریافته با تعداد ۲۰ نفر از صاحب‌نظران این حوزه است. موارد زیر به عنوان مهم‌ترین موانع ارتباط میان اندیشکده‌ها با اعضای هیئت علمی قابل اشاره است:

• *عدم آشنایی دقیق اندیشکده‌ها با محیط اعضای هیئت علمی*

آنچه در بخش قابل توجهی از مصاحبه‌های صورت گرفته در این بخش به چشم می‌خورد، فقدان آشنایی دقیق و مناسب با شرایط شغلی و فضای کاری اعضای هیئت علمی در میان فعالان اندیشکده‌هاست. این عدم آشنایی که باعث درک غیردقیق از شرایط اعضای هیئت علمی و به تبع آن ایجاد تصورات نادرست و غیرقابل تعمیم به همه آن‌هاست، یکی از مهم‌ترین موانع ایجاد ارتباط میان این دو بخش به شمار می‌رود. تعبیری مانند اساتید مرفه، حقوق‌های سطح بالا، برج عاج دانشگاه در گفتگوهای صورت گرفته نشان از این نکته داشت.

• *تخصص‌گرایی صرف اعضای هیئت علمی و عدم توجه به کاربردی‌سازی*

توجه صرف اعضای هیئت علمی به مباحث علمی بدون دغدغه کارآمدی یا اثربخشی این مباحث در خصوص مسائل و مشکلات جاری، یک از موانع جدی همکاری میان اندیشکده‌ها با این قشر است. زیست بوم اندیشکده در معنای دقیق آن خود را مکلف و متلزم به ارائه راهکار و راه‌حل برای مسائل مختلف می‌داند و در این مسیر به مفهوم کارکرد و اثربخشی توجه جدی دارد. به همین دلیل مباحث صرفاً علمی مانند مباحث روشی و مبانی نظری در اندیشکده‌ها آن‌گونه که در دانشگاه اهمیت و اصالت دارد از اصالت و مطلوبیت ذاتی برخوردار نیست. از دیدگاه صاحب‌نظران این حوزه این تلقی در میان اعضای هیئت علمی به چشم نمی‌خورد و آن‌ها بیشتر و بیشتر از آنکه در اندیشه کاربرد علم و حل مسئله واقعی باشند، متلزم به روش و مفاهیم علمی صرف هستند و همین موجب تفاوت و فاصله میان این دو بخش است. جملاتی مانند اینکه؛ اساتید بندگان روش‌اند، قواعد غیرکاربردی علم دانشگاهی، علم محض بی‌ارتباط با جامعه، سرگرمی علمی و تخصص‌های بدون کاربرد در جملات این بخش از مصاحبه‌شوندگان پررنگ بود.

• *ماهیت صرفاً نظری و غیرکاربردی رشته‌های تخصصی اعضای هیئت علمی*

نکته مهم دیگری که در مطالب مصاحبه‌شوندگان وجود داشت به ماهیت رشته‌های تخصصی اعضای هیئت علمی به‌ویژه در رشته‌های علوم انسانی مربوط می‌شد. بر این اساس رشته‌های تخصصی دانشگاهی صرفاً نظری و کاملاً تخصصی هستند. این موضوع خود یکی از عوامل عدم ارتباط میان اندیشکده‌ها و اعضای هیئت علمی است. چه اندیشکده چنانکه در تعریف و مفهوم اصلی آن اشاره شد، نهادهایی برای بررسی مشکلات و مسائل و ارائه راه‌حل هستند و در این مسیر تنها به یک رشته اختصاصی تکیه نمی‌کنند. به تعبیر دیگر ماهیت کار اندیشکده‌ها ماهیتی فرارشته‌ای یا بین‌رشته‌ای است و در طرف مقابل اعضای هیئت علمی با تخصص رشته‌ای سروکار دارند. همین تفاوت سطح پرداختن به علم یک از عوامل عدم ارتباط میان این دو بخش است. مصاحبه‌شوندگان



مکراً به علوم انسانی غیرمحض، کاربرست علوم، علوم غیرکاربردی، علم برای علم اشاره می‌کردند.

• *وجود سوابق منفی از اعضای هیئت علمی و تعمیم آن به همه*

مفهوم اندیشکده در کشور ما مفهومی نوپاست. به علاوه ماهیت کار اندیشکده‌ها به نوعی است که بخش قابل توجهی از فعالان این زیست بوم را جوانان در بازه سنی ۲۲-۳۰ سال تشکیل می‌دهند. این افراد نوعاً دانشجوی مقطع کارشناسی‌ارشد یا دکتری هستند و به دلیل شرایط تحصیلی با اعضای هیأت علمی چه به‌عنوان استاد و چه به‌عنوان استاد راهنما یا مشاور پایان‌نامه و رساله ارتباط دارند. در این فضا برخی رفتارهای ناصحیح اعضای هیئت علمی یا برخی سوءتفاهمات که به دلیل شرایط تحصیلی تشدید می‌شود، منجر به ایجاد نگرش منفی نسبت به اعضای هیئت علمی در میان فعالان اندیشکده‌ای می‌شود. این سابقه منفی در ادامه نیز یکی از موانع ارتباط به سامان این دو بخش خواهد شد. ماشین مقاله‌نویسی، برده‌داری علمی، بی‌ارزش دانستن دانشجو، کمک نکردن به دانشجو و تنها به فکر نتایج مادی انتخاب دانشجوی تحصیلات تکمیلی بودن از نکاتی بود که در خلال مصاحبه‌ها در مورد اساتید به آن اشاره می‌شد.

• *فقدان اندیشکده‌های دانشگاهی در کشور*

در فضای فعلی کشور با وجود ارائه آمارهای گوناگون از تعداد اندیشکده‌ها، باید به این نکته اذعان کرد که اندیشکده‌ها با وجود تعداد قابل قبول آن‌ها هنوز از گسترش و عمق کافی برخوردار نیستند. در میان اندیشکده‌های موجود تعداد بسیار اندکی هستند که به لحاظ پیشینه و سابقه قابل توجه باشند. معمولاً اندیشکده‌ها نهادهایی نوپا و کم‌سابقه هستند که حول محور یک پروژه یا فعالیت خاص شکل می‌گیرند. به دلیل شرایط اقتصادی حاکم بر این زیست بوم نیز تمرکز اصلی این مجموعه‌ها اخذ پروژه، تأمین مالی و ارائه به کارفرما و در نهایت تکرار این چرخه است. این موارد باعث شده اندیشکده‌ها فراغت و اراده کافی برای اتصال به نهاد دانشگاه و تعریف درست مناسبات خویش با دانشگاه را نداشته باشند. در این وضعیت که اندیشکده‌ها به‌عنوان مجموعه‌ای مستقل از دانشگاه شکل گرفته و ادامه حیات می‌دهند طبیعتاً انتظار بوجود آمدن ارتباط نهادی با دانشگاه انتظاری غیرواقعی است.

• *فقدان روحیه مربی‌گری و کار تیمی و گروهی در اعضای هیئت علمی*

کار گروهی و توجه به آموزش و هدایت در حین کار یکی از لوازم ضروری فعالیت‌های اندیشکده‌ای است. بر این اساس هر فردی که در این زیست بوم فعالیت می‌کند باید دارای این دو ویژگی باشد. یکی از موانع ایجاد ارتباط میان اعضای هیئت علمی و اندیشکده‌ها سطح اندک این روحیه در اعضای هیئت علمی است. اساتید دانشگاه معمولاً از جهت دانش و تخصص سطح قابل قبولی دارند که حاصل سال‌ها تحصیل در مقاطع دانشگاهی و انجام پژوهش‌های مختلف است. اما روحیه کار جمعی و توان مربی‌گری نه به صورت عمومی در فرایند تحصیل به آن‌ها آموزش داده شده و نه در زمان اشتغال به کار این نکات مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین در عین برخورداری از دانش تخصصی زمینه فعالیت اعضای هیئت علمی در اندیشکده‌ها فراهم نخواهد شد. مدرس خوب و همکار بد، دارای مسائل علمی فردی، بی‌اعتقادی به کار علمی گروهی برخی از تعبیری بود که در سخنان مصاحبه‌شوندگان به چشم می‌خورد.

• *تفاوت سنی و نسلی میان اندیشکده‌ها و اعضای هیئت علمی*

مسئله مهم دیگری که در اظهارات مصاحبه‌شوندگان به چشم می‌خورد مربوط به تفاوت سنی و نسلی اعضای هیئت علمی با فعالان حوزه اندیشکده‌هاست. اعضای هیئت علمی معمولاً در دهه چهارم و بالاتر از عمر خویش هستند و فعالان حوزه اندیشکده معمولاً در دهه سوم زندگی. همین تفاوت سن و نسل باعث تفاوت در نوع نگرش به مسائل و نونه کنش و واکنش این دو گروه به مسائل واحد می‌شود. از طرفی موقعیت شغلی و ضوابط قانونی و اداری شغلی مانند عضویت در هیئت علمی به نوعی باعث محافظه‌کاری افراد و فاصله گرفتن از ایده‌ها و آرمان‌ها می‌شود و در مقابل موقعیت دانشجویی که اکثر فعالان اندیشکده‌ها در آن هستند معمولاً همراه با آرمان‌گرایی و تحول‌خواهی است. این تفاوت در سن و موقعیت و به تبع آن تفاوت در ارزش‌ها و هنجارها مانع از ایجاد رابطه‌ای نظام‌مند میان این دو بخش است. محافظه‌کار،

عافیت‌طلب، واقعیت‌گرا، اهل تسامح، منفعل و معامله‌گر از جمله تعابیر بیانگر این مفهوم در مصاحبه‌ها بود.

• *علاقه اندیشکده‌ها به استفاده از نیروی انسانی کارآمد و توانا با هزینه کم*

موضوع تأمین مالی اندیشکده‌ها یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های زیست‌بوم اندیشکدگی در حال حاضر است. اندیشکده‌ها معمولاً از طریق انجام طرح‌های تحقیقاتی و سیاستی به جذب منابع می‌پردازند. به همین استفاده از نیروی انسانی کارآمد و توانا برای انجام دقیق و رضایت‌بخش این طرح‌ها ضروری است. از سوی دیگر در شرایط فعلی امکان پرداخت هزینه‌های چشم‌گیر و بالا برای نیروی انسانی در اندیشکده‌ها فراهم نیست. این مسئله دلایل زیادی دارد که البته در حوصله این متن نمی‌گنجد؛ از جمله اینکه فضای اعتماد و پذیرش ریسک همکاری با اندیشکده‌ها در دستگاه‌های اجرایی هنوز به گونه‌ای نیست که مبالغ قابل توجه در این زیست‌بوم هزینه شود. به همین دلیل اندیشکده‌ها از حیث مالی تمایل زیادی به همکاری با اعضای هیئت علمی ندارند. چه متوسط هزینه مورد نیاز برای همکاری با یک عضو هیئت علمی معمولاً از متوسط هزینه همکاری با پژوهش‌گران مستقل به صورت قابل توجهی بیشتر است. البته با توجه به اینکه پرداخت حقوق اعضای هیئت علمی در دوره فرصت مطالعاتی بر عهده دانشگاه است و واحد عملیاتی در حد پرداخت افزونه توافقی می‌تواند با اعضای هیئت علمی همکاری نماید این آسیب در دوره فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه کمتر مطرح است.

• *علاقه اندیشکده‌ها به همکاری مستمر و طولانی مدت و عدم امکان آن برای اعضای هیئت علمی*

اندیشکده‌ها گرچه بر انجام طرح‌ها و سفارشات بخش‌های دولتی و خصوصی استوار هستند و این سفارش‌ها ممکن است مستمر و پیوسته نباشند اما نیروی انسانی شاغل در اندیشکده‌ها باید به صورت متمرکز و با آمادگی کامل ذهنی با اندیشکده همکاری کند. این ویژگی نه تنها باعث می‌شود اندیشکده‌ها در طول زمان نیروی انسانی خویش را آموزش و ارتقا دهند و از آموزش حین اجرا بهره‌مند شوند بلکه موجب حفظ یکپارچگی و توازن اندیشکده نیز می‌شود. بنابراین بهترین نوع همکاری برای اندیشکده‌ها همکاری نسبتاً طولانی مدت با افراد است. در حالی که اعضای هیئت علمی نوعاً به دلیل اینکه شغل اصلی و اولویت آن‌ها دانشگاه است امکان همکاری طولانی مدت و مستمر با اندیشکده‌ها را ندارند. این موضوع بخصوص درباره دوره‌های فرصت مطالعاتی یکی از موانع بزرگی است که در مطالب مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره شد. حضور موقت، رفع تکلیف الزامی، رابطه کوتاه‌مدت، نیروی کار نصفه نیمه از جمله عبارات گویای این مفهوم بودند.

• *میسور نبودن شکست پروژه اندیشکده‌ها بر تخصص اعضای هیئت علمی*

طرح‌های پژوهشی یا سفارشات که اندیشکده‌ها در دستور کار خویش دارند به صورت کامل در حوزه محدود رشته‌های تخصصی تعریف نمی‌شود. اساساً از آنجا که مسائل و مشکلاتی که اندیشکده‌ها درصدد پاسخ‌دهی به آن‌ها هستند، فرارشته‌ای و حاصل تجمع چندین عامل است نمی‌توان انتظار داشت اندیشکده‌ها مبتنی بر رشته‌های تخصصی دانشگاهی تشکیل شوند یا فعالیت‌های آن‌ها متناظر با چهارچوب رشته‌ها باشد. به همین دلیل زمانی که یک اندیشکده در حال ارائه راه‌حل برای یک مسئله است با تخصص‌های مختلف سرو و کار دارد. در حالت آرمانی اندیشکده باید قادر باشد مسائل فرا یا میان رشته‌ای را به مسائل تخصصی و محدود تقسیم نماید و به تعبیری مسائل را بشکند. تا از این طریق ضمن بهره‌مندی از دانش‌های تخصصی بتواند برای ارائه راه‌حل میان دانش‌های گوناگون تلفیق ایجاد کند. اما اولاً به دلیل نوپا بودن بسیاری از اندیشکده‌ها و ثانیاً به دلیل فرصت و امکانات مالی محدود، این فرایند زمان‌بر قابل انجام نیست. از طرفی تقسیم کلان پروژه به ریز پروژه‌ها و سپردن آن‌ها به اعضای هیئت علمی و تلاش برای تلفیق نتایج به دست آمده در قالب یک راه‌حل، علاوه بر تحمیل بار مالی زیاد، باعث از بین رفتن انسجام پژوهش می‌شود. بنابراین اندیشکده‌ها ترجیح می‌دهند ضمن جذب نیروی انسانی کارآمد و مستعد مسائل مورد توجه خویش را به گونه‌ای انتخاب نمایند که نیازی به تقسیم طرح و سپردن آن به متخصصین مختلف نباشد. در این حالت نیروی انسانی شاغل در اندیشکده متناسب با پروژه و سفارش در دست انجام اندیشکده مدتی در موضوعات مختلف مطالعه می‌نماید تا با اصول آن آشنا شود. ناگفته پیداست که این رویکرد باعث کم عمقی و سطحی شدن

دانش مورد استناد اندیشکده‌ها و به تبع آن سطحی شدن راه‌حلی می‌شود که در نهایت ارائه خواهد شد.

- **عدم احساس نیاز/اندیشکده‌ها به حضور/اعضای هیئت علمی**

پیش‌نیاز هر نوع ارتباطی میان اعضای هیئت علمی و اندیشکده‌ها احساس نیاز به این ارتباط است. در خصوص اعضای هیئت علمی شاید بتوان وجود آیین‌نامه الزام‌آور را زمینه‌ساز ایجاد نیاز دانست اما در مورد اندیشکده‌ها براساس آنچه در مطالب مصاحبه‌شوندگان وجود داشت عدم احساس نیاز به ارتباط با اعضای هیئت علمی است. توضیح آنکه اندیشکده برای ادامه فعالیت خویش به دو عامل مهم سفارش طرح و پروژه و دستیابی به نیروی انسانی توانمند نیاز دارد. در شرایط فعلی اخذ پروژه فرایندی دارد که حضور یا عدم حضور اعضای هیئت علمی در اندیشکده اثر چندانی در آن نخواهد داشت. بنابراین از این حیث همکاری با اعضای هیئت علمی جذابیتی برای اندیشکده‌ها ندارد. نکته دوم امکان آشنایی با نیروی انسانی توانمند از طریق حضور اعضای هیئت علمی در اندیشکده‌هاست. توضیح آنکه اعضای هیئت علمی به دلیل حضور در دانشگاه و ارتباط مستقیم با دانشجویان مختلف امکان معرفی دانشجویان مستعد به زیست‌بوم اندیشکدگی را دارند. از این حیث ارتباط با اساتید می‌تواند برای اندیشکده جذاب باشد اما چون فعالان حوزه اندیشکده‌ها معمولاً خود دانشجویان هستند بیشتر براساس ارتباطات شخصی اقدام به جذب نیروی انسانی کارآمد از میان دانشجویان دیگر می‌کنند و به همین دلیل این جنبه مثبت حضور اساتید در اندیشکده‌ها نیز قابل چشم‌پوشی است. نکته دیگر اینکه دانشجویان مستعدی که مدنظر اندیشکده‌ها هستند معمولاً در دانشگاه‌های سطح یک مشغول تحصیل هستند و حتی اگر این موضوع انگیزه‌ای برای ارتباط اندیشکده‌ها با اعضای هیئت علمی بشمار رود به اساتید دانشگاه‌های سطح یک محدود خواهد شد.

### **بحث و نتیجه‌گیری**

بررسی آسیب‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها حاکی از این است که با وجود الزام قانونی موجود برای گذراندن فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت توسط اعضای هیئت علمی، این دوره با مشکلات و چالش‌های فراوانی مواجه است و ادامه روند فعلی طبعاً مانع از تحقق اهداف در نظر گرفته شده برای آن خواهد شد. جامعه مخاطب این طرح که در درجه نخست اعضای هیئت علمی هستند اشکالات و ابهامات فراوانی نسبت به مبنا و فلسفه آن دارند و به علاوه در فرایند اجرا نیز بر این ابهامات افزوده شده است. این امر موجب شده اعضای هیئت علمی وجاهت طرح را نپذیرند و در مقام عمل آن را به‌عنوان یک تکلیف قانونی اما نامشروع بپندارند که بیش از آنکه درصدد رفع مشکلات صنعت و جامعه باشد، همسوی با نگاه‌های سیاسی و رفع تکلیف تصمیم‌گیران سطح بالای سیاست علمی کشور است. بر این اساس وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به جای پرداختن به اصلاح جدی امور و برقراری ارتباط همگن و متوازن میان نهاد علم و مشکلات جامعه، طبق روال چندین ساله اخیر خویش کوشیده با وضع مقررات و آیین‌نامه‌ها و از طریق اهرم‌هایی چون تبدیل وضعیت و ارتقاء اعضای هیأت علمی و به تعبیر دیگر گروگان‌گیری معیشت اعضای هیأت علمی جوان و تازه‌وارد به حل ظاهری مسئله بپردازد. این برداشت منجر به تزلزل جایگاه نهاد وزارت علوم و نیز تبدیل آن به محل وضع مقررات دست‌وپا گیر و سخت‌گیرانه شده است. به گونه‌ای که در چند سال آینده و با ادامه این وضعیت بخش عمده‌ای از وظایف و الزامات قانونی وجاهت خویش را از دست خواهند داد و به موازات تلاش برای شانه خالی کردن از آن‌ها افزایش خواهد یافت. این در حالی است که به باور بیشینه مشارکت‌کنندگان در پژوهش بازتعریف نقش و کارکرد نهاد علم در کشور، احیای قدر و منزلت علم و دانش در ساختار تصمیم‌گیری کلان کشور، تلاش جهت استقلال دانشگاه‌ها، احیای سازوکارهای کارشناسی به منظور حضور پررنگ یافته‌های علمی در ابعاد مختلف سیاست‌گذاری و اجرا، حراست از جایگاه نهاد دانشگاه، تامین معیشت و پاسداشت منزلت اساتید و دانشجویان و حرکت به سمت کاستن از حجم زیاد آیین‌نامه‌ها و مقررات زدایی در نهاد علم مهم‌ترین وظایف وزارت عتف به‌عنوان

متولی آموزش عالی در کشور است. بدون این موارد وضع مقررات متعدد و الزامات گوناگون تنها به افزایش اضطراب، کاهش تمرکز، پراکندگی فعالیت‌های علمی اساتید و افت پیشرفت علمی، شخصی و دانشگاهی و در نهایت کاهش مقبولیت و تنزل جایگاه استادی در جامعه منجر خواهد شد. در خصوص ارتباط اعضای هیئت علمی با نهاد نوپای اندیشکده نیز یکی از مهم‌ترین موانع ایجاد ارتباط و همکاری میان این دو بخش بی‌اطلاعی، عدم آشنایی و برخی سوء برداشت‌های حاصل از این ناآشنایی است. البته چنان که اشاره شد آسیب‌های مربوط به ماهیت و کارکرد این دو نهاد نیز بسیار جدی هستند اما به نظر می‌رسد بدون بر طرف کردن موانع موجود بر سر راه تعامل این دو گروه، نمی‌توان انتظار رفع موانع دیگر را داشت. در شرایطی که تلقی ناامیدی حاکمیت از کارگشایی نهاد دانشگاه و بی‌توجهی به آن و نیز گسست پیوند میان دانشگاه و حکمرانی به صورت جدی در اعضای هیئت علمی وجود دارد و از نگاه بیرونی نیز دانشگاه تبدیل به مجموعه‌ای محصور در ضوابط و آیین‌نامه‌های گوناگون و پیچیده شده است، نه تنها رشد و شکوفایی هر نوع نهاد علمی دیگر چندان متصور نیست که حتی باعث پدید آمدن سوء تفاهم و سوء برداشت نیز خواهد شد و طبیعتاً نهاد اندیشکده نیز نمی‌تواند نقش جهانی و جایگاهی که در سایر کشورها به دست آورده را کسب نماید. در این فضا مسیر پیش روی این نهاد نیز همان مسیر دانشگاه و پژوهشگاه‌های متعدد موجود در فضای علمی است. به هر حال فضای سوء تفاهم و ناآشنایی موجود میان دانشگاه و اندیشکده مهم‌ترین مانع بوجود آمدن همکاری‌های منسجم و اثربخش در قالب فرصت مطالعاتی یا قالب‌های دیگر است. نکته مهم دیگری که از بررسی دو بخش گذشته می‌توان به آن دست یافت لزوم تعریف منافع مشترک میان این دو بخش است. چه در حالت فعلی منافع مادی یا معنوی مشترک میان اعضای هیئت علمی و اندیشکده‌ها وجود ندارد و همین موضوع باعث بی‌نیازی این دو مجموعه از هم می‌شود. بر این اساس در این بخش سعی می‌شود دو راهبرد کلی به همراه اقدامات پیشنهادی برای ایجاد ارتباط نزدیک و نظام‌مند میان اندیشکده‌ها و اعضای هیئت علمی ارائه شود. پیش از پرداختن به این دو راهبرد توجه به این نکته ضروری است که راهبری و جهت‌دهی به مجموعه گسترده و پراکنده اندیشکده‌ها بدون وجود نهاد متمرکز و دارای ابزار و مقبولیت چندان ممکن و متصور نیست. به همین دلیل راهبردهای پیشنهادی بر مبنای وجود یک نهاد متمرکز واسط ارائه می‌شود.

*راهبرد نخست: ایجاد زمینه ارتباط سازمان‌دهی شده میان اعضای هیئت علمی و اندیشکده‌ها*

اشاره شد که عدم آشنایی دقیق میان این دو گروه و تبعات این عدم آشنایی یکی از مهم‌ترین عوامل شکل نگرفتن ارتباط صحیح میان آنهاست. بر این اساس راهبرد ایجاد ارتباط زیاد و سازمان‌دهی شده میان این دو گروه می‌تواند به حل بسیاری از آسیب‌ها کمک کند. هرچه میزان ارتباط اندیشکده‌ها و اعضای هیئت علمی با یکدیگر بیشتر باشد امکان رفع سوء تفاهمات و دست یافتن به شناخت واقعی و دقیق برای دو طرف بیشتر فراهم می‌شود. بر این اساس به‌عنوان اقدام اجرایی پیشنهاد زیر می‌تواند در این مسیر مؤثر واقع شود.

*راهبرد دوم: ایجاد منافع مشترک میان اعضای هیئت علمی و اندیشکده‌ها*

در حاضر اعضای هیئت علمی و اندیشکده‌ها نقطه اشتراکی با یکدیگر ندارند. این نقاط اشتراک که می‌تواند حول منافع معنوی یا مادی تعریف شود، نقش مهمی در نزدیکی و ارتباط این دو بخش خواهد داشت. نهاد واسط می‌تواند به‌عنوان یک راهبرد نسبت به تعریف منافع مشترک یا تدوین سازوکاری برای پیوند منافع این دو بخش اقدام نماید. به نظر می‌رسد این راهبرد در صورتی که به درستی اجرا شود اثرات زیادی در نزدیکی این دو حوزه خواهد داشت. البته نکته‌ای که باید بسیار به آن توجه کرد قانونی، اخلاقی و شفاف بودن منافع هر دو قشر در این راهبرد است. به تعبیر دیگر هر اقدامی ذیل این راهبرد نیازمند بررسی دقیق و موشکافانه است تا مانع از بوجود آمدن روابط ناسالم و فسادزا و در عین حال باعث تشویق و تعمیق ارتباطات سالم و مؤثر باشد.

### محدودیت‌های پژوهش

از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش کمبود منابع در خصوص موضوع فرصت مطالعاتی به صورت عام است به گونه‌ای که حتی در منابع خارجی نیز به آن اشاره شده است. (سیبالد و هندفورد، ۲۰۲۲، ۵) این کاستی در خصوص فرصت مطالعاتی ارتباط با جامعه و صنعت به دلیل جدید بودن موضوع جدی‌تر است. به علاوه تعداد اعضای هیئت علمی که نسبت به ثبت و انتشار تجربیات خویش در این بخش اقدام نموده‌اند به دلایل مختلف، بسیار اندک است.

### تقدیر و تشکر

این مقاله حاصل پژوهش دوره شش ماهه ارتباط با جامعه نگارنده در خصوص آسیب‌شناسی فرصت مطالعاتی و موانع ارتباط اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها با اندیشکده‌هاست که با همکاری و پیشتیبانی خانه اندیشه‌ورزان و خطی‌مشی‌گذاران به سامان آمده است. بنابراین ضروری است از حمایت‌ها و پشتیبانی‌های خانه اندیشه‌ورزان در این مسیر تشکر و تقدیر کنم.

## References

### منابع

- Beaurepaire, Pierre-Yves. (2011). *La France des Lumières (1715-1789)*. Paris: BELIN edition.
- Boer, John de. (2015). *What are Think Tanks Good for?* March 17.
- Carr, Andrew E., and Thomas Li-Ping Tang. (2005). "Sabbaticals and Employee Motivation: Benefits, Concerns, and Implications." *The Journal of Education for Business*, 80 (3): 160-164.
- Carraher, Shawn M., Madeline M. Crocitto, and Sherry Sullivan. (2014). "A kaleidoscope career perspective on faculty sabbaticals." *Career Development International*, 19: 295-313.
- Community and Industry Relations Office. (1400). *Performance report for the year 1400 in the field of communication with society and industry*. Tehran: Ministry of Science, Research and Technology.
- Davidson, Oranit B., Dov Eden, Mina Westman, Yochi Cohen-Charash, Leslie B. Hammer, Avraham N. Kluger, Moshe Krausz, et al. (2010). "Sabbatical Leave: Who Gains and How Much?" *Journal of Applied Psychology*, 95: 953-964.
- Eslami, Zahra, Rizvan Hakimzadeh, Aliakbar Sabouri, and Waliullah Farzad. (2019). "Identification of effective factors in measuring the research productivity of faculty members in the field of humanities and social sciences (case study: University of Tehran)." *Management and planning in educational systems*, 25: 149-176. [In Persian]
- Falvey, Lindsay. (2005). *Religion and Agriculture: Sustainability in Christianity and Buddhism*. Adelaide: Institute for International Development Adelaide.
- Friedman, Scott L. (2018). "A Sabbatical: The Gift That Keeps on Giving." *Cellular and Molecular Gastroenterology and Hepatology*, 5 (4): 656-658.
- Gholami, Parisa, and Naser Shirbighi. (2017). "Qualitative analysis of academic faculty members' experiences of study opportunities." *Journal of Science and Technology Policy*, 39: 73-86. [In Persian]
- Gholami, Parisa, and Naser Shirbighi. (2017). "Qualitative evaluation of the development of human resources professions in higher education with the "study opportunity" strategy." *Journal of Management and Development Process*, 103: 125-148. [In Persian]
- Iravani, Hooshang. (2011). "Analyzing impacts of sabbatical leaves of absence regarding

- faculty members, University of Tehran.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15: 3608-3615.
- Irvani, Hoshang, Mohammad Mahdi Faizipour, Abolqasem Sharifzadeh, and Alireza Darban Aštana. (2015). “Analysis of influencing factors on improving the study opportunities of Tehran University faculty members.” *Research and Planning in Higher Education*, 3: 1-15. [In Persian]
- Kang, Bai, Michael T. Miller. (1999). “*An Overview of the Sabbatical Leave in Higher Education: A Synopsis of the Literature Base.*” Access on DEC 25, 2017. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED430471.pdf>.
- Kingdon, John. (2015). *Agendas, Alternatives, and Public Policies*. The Oxford Handbook of classics.
- McGann, James G. (2002). “*Think Tanks and the Transnationalization of Foreign Policy.*” U. S. FOREIGN POLICY AGENDA: AN ELECTRONIC JOURNAL OF THE U.S. DEPARTMENT OF STATE 7: 13-18.
- Medvetz, Thomas. (2012). *Think Tanks in America*. Chicago. University of Chicago Press.
- Osmanczyk, Edmund Jan, and Anthony Mango. (2004). *Encyclopedia of the United Nations and International Agreements*. London: Routledge.
- Papadimitriou, Antigoni. (2020). “Beyond rhetoric: reinventing the public mission.” *Tertiary Education and Management*, 26: 1-4.
- Sarason, Seymour B. (1990). *The Predictable Failure of Educational Reform: Can We Change Course Before It's Too Late?* San Francisco: Jossey-Bass.
- Segal, Hon. Hugh. (2008). “*Comparative Think Tanks, Politics and Public Policy.*” In Canadian Public Administration, by JAMES MCGAAN and ERIK C. JOHNSON, 368-379. Cheltenham: Edward Elgar Pub.
- Sharifzadeh, Abulqasem, and Gholamhossein Abdullahzadeh. (2013). “Analysis of the scientific effects of study opportunities from the perspective of agricultural faculty members.” *Science and Technology Policy*, 37-48.
- Sibbald, Timothy, and Victoria Handford. (2022). *THE ACADEMIC SABBATICAL*. Ottawa: University of Press .
- Singer, Peter. (2010). *Washington's Think Tanks: Factories to Call Our Own*. Washington: the Brookings Institution.
- Struyk, R. J. (2006). *Managing Think Tanks: Practical Guidance for Maturing Organizations*. Budapest: Thes Urban Institute.
- The World Bank Group. (2015). *Mind, Society, and Behavior*. Washington D.C.: The World Bank Group.
- Vice President of Research and Technology. (1400). *Study opportunity for faculty members in society and industry*. Tehran: Ministry of Science, Research and Technology. [In Persian]
- Weidenbaum, M. (2009). *The Competition of Ideas: the world of the Washington think tanks*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Yarmohammadian, Mohammad H., Patricia Davidson, and Chao Hsing Yeh. (2018). “Sabbatical as a part of the academic excellence journey: A narrative qualitative study.” *Journal of Education and Health Promotion*, 7: 135-148.
- Yemeni Dozi Sorkhabi, Mohammad. (2017). “*A reflection on the concept of adapting university.*” *Iran Higher Education* 4: 1-29. [In Persian]
- Zulfiqarzadeh, Mohammad Mehdi, and Ali Asghar Saadabadi. (2013). “*Redefining the main functions of the university in society based on Islamic ideals in the thought of Imam Khomeini (RA).*” *Basij Strategic Studies Quarterly* 65: 5-32. [In Persian]