

فصلنامه مطالعات سیاسی
سال سیزدهم، شماره ۵۲، تابستان ۱۴۰۰
صفحات: ۲۲۷-۲۱۳
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱/۱۴؛ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۳/۲۸

بنیان های تعارض منافع در سیاست گذاری و ساختار آموزش عالی ایران پس از انقلاب اسلامی

علیرضا حمزه سپاه بیل* / مجتبی معظمی** / اسمعیل کاوسی*** / رشید ذالفقاری زعفرانی****

چکیده

تحلیل و فهم تعارض منافع در سیاست گذاری و ساختار آموزش عالی جمهوری اسلامی ایران با محوریت قرار دادن نهاد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به عنوان یکی از ۱۹ وزارتخانه دولت ایران و مسؤول انسجام بخشیدن به امور اجرایی، سیاست گذاری نظام علمی، تحقیقاتی و فناوری کشور میسر می شود. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به عنوان یک ابرسازمان دارای بخش های متنوعی در حوزه ی تصمیم سازی و اجراست که موقعیت های تعارض منافع بسیاری را شامل می شود. در تحقیق توصیفی-تحلیلی حاضر و در پاسخ به بنیان های تعارض منافع در ساختار آموزش عالی جمهوری اسلامی ایران این فرضیه مطرح می شود که تعارض منافع در حوزه آموزش عالی ایران اغلب حاصل قواعد و قوانینی است که بر اعضای دانشگاه ها و هیأت علمی حاکم است. نتایج و یافته های پژوهش حاضر بر این تأکید دارند که تعارض منافع در حوزه آموزش عالی می تواند منجر به کاهش کیفیت آموزش، ایجاد انواع و اقسام تقلب های علمی و برتری یافتن مسائلی مانند پول و درآمد نسبت به دانش شود.

کلیدواژه ها

تعارض منافع؛ مدیریت تعارض؛ آموزش عالی؛ دانشگاه.

* دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزش عالی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

** استادیار گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسؤول).

*** استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

**** استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۱. بیان مسأله

آموزش عالی مشتمل بر دانشگاه و نهاد علم، یکی از نهادهای اصلی است که خروجی‌اش می‌تواند منجر به توسعه، اصلاح جامعه، از میان بردن تعارض منافع و مبارزه با فساد شود. بنابراین یکی از کارکردهای اصلی و اساسی این نهاد ارائه الگوی تعامل سالم و سازنده میان اعضای جامعه، تربیت آینده‌سازان کشور مبتنی بر آموزه‌های اخلاقی و سلامت، و حساس کردن آن‌ها نسبت به پدیده تعارض منافع، فساد و مبارزه با فساد است. اما وقتی دانشگاه‌ها به فساد مبتلا شده‌اند و فساد در آن‌ها رو به گسترش می‌شود، سخن نگفتن در این باب، بسیار غیرمسئولانه خواهد بود. نوشتار حاضر بدنبال پاسخ به این سوال است که چه دلایل، شرایط و زمینه‌هایی سبب ایجاد تعارض منافع و فساد دانشگاهی می‌شود و بروز فساد دانشگاهی چه پیامدهایی برای دانشجویان، استادان، ساختار نظام آموزش عالی و دیگر نهادها و سازمان‌های جامعه دارد.

۲. مفهوم شناسی تعارض عمومی

در متون حقوقی و جامعه‌شناسی تعاریف مختلفی برای مسأله تعارض منافع ارائه می‌شود که جوهره آن‌ها مشترک است. تعارض منافع مجموعه شرایطی است که این خطر را ایجاد می‌کند که تصمیمات یا اقدامات حرفه‌ای یک شخص در ارتباط با منفعت اولیه به صورت ناروا تحت تأثیر یک منفعت ثانویه قرار گیرد (Field & Lo, 2009:46). در این تعریف، منظور از «منفعت اولیه» اهداف بنیادین حرفه‌ای یا فعالیت مزبور؛ نظیر حمایت از منوب‌عنه، سالم‌تی افراد یا حفظ اعتماد عمومی در انجام وظایف مأموران رسمی است و منظور از «منفعت ثانویه»، منافع شخصی کسی است که تصمیم یا اقدام حرفه‌ای را انجام می‌دهد. برخی دیگر معتقدند تعارض منافع زمانی به وجود می‌آید که منافع خصوصی شخص با وظایف رسمی وی به روشی غیرمغرضانه در تعارض قرار گیرد (Davids, 2008:37).

با وجود این طبق یک تعریف فراگیر: «تعارض منافع به شرایطی اطلاق می‌شود که فرد یا افرادی در مسئولیت و جایگاهی واجد اعتبار قرار داشته باشند و از دیدگاه عموم جامعه مورد اعتماد محسوب شوند، اما از سوی دیگر، خود آن‌ها منافع (فردی، گروهی) متفاوت و در تقابل و تعارض با جایگاه و مسئولیت خود داشته باشند. به بیان دیگر، به قرار گرفتن فرد در

شرایطی که میان تعهدات و منافع شخصی او تضاد ایجاد شود، در علم مدیریت، «تعارض منافع» گفته می‌شود در تعریفی دیگر «مجموعه‌ای از شرایط که موجب می‌گردد تصمیمات و اقدامات حرفه‌ای، تحت تأثیر یک منفعت ثانویه قرار گیرد را تعارض منافع می‌نامند». همچنین تعارض منافع به عنوان نشانه، شاکله و نتیجه فساد مورد نظر قرار گرفته است (میلانی فر و دیگران، ۱۳۹۰: ۱). تعارض منافع، تعارض علائق، تضاد منافع و مناقشه منافع از دیگر واژه‌های همسان برای این کلمه است. در کل به معنای در عرض هم قرار گرفتن منافع مختلف است به نحوی که نتوان یکی را بر دیگری ترجیح داد. به نظر می‌رسد کلمه تعارض منافع کافی و کامل نیست و کلمه تضاد منافع می‌تواند جانشین آن شود. تعارض منافع یا همان تضاد منافع یکی از شاخصه‌های وجود فساد می‌باشد.

۳. اهداف و ضرورت سیاست‌گذاری برای مدیریت تعارض منافع

در دهه‌های اخیر، مفهوم «تعارض منافع»، در ادبیات حکمرانی، به‌ویژه در حوزه مبارزه با فساد، به‌طور گسترده، مورد استفاده قرار گرفته است. این مفهوم، بر این پیشفرض استوار است که اگرچه کنترل درونی ناشی از وجدان، ارزش‌های اجتماعی، باورهای مذهبی، ترحم یا ترس، می‌توانند مانع از ارتکاب به فساد گردند، اما برای پیشگیری از وقوع فساد، کنترل‌های درونی کافی نیستند و نیازمند آرایش‌های نهادی‌ای بوده که ناظر بر موقعیت‌های پیش از وقوع فساد باشند و از وقوع آن، جلوگیری کنند. پرواضح است که اجتناب پیشینی از قرارگیری افراد در موقعیت ارتکاب به فساد، منطقی‌تر و مقرون‌به‌صرفه‌تر، از قرارگیری آن‌ها در این موقعیت‌ها و راستی‌آزمایی پسینی کنترل درونی‌شان است. از این‌رو، هدف از مدیریت تعارض منافع، شناسایی تمامی منافع دخیل در موقعیت‌های مختلف و جلوگیری از تبدیل شدن آن‌ها به فساد است.

۴. پیشینه تحقیق

بطور مشخص کتاب یا مقاله‌ای که به بررسی تعارض منافع در نظام آموزش عالی ایران بپردازد تاکنون به رشته تحریر درنیامده است و تحقیق حاضر در نوع خود از اولین‌ها بشمار می‌آید. با این حال در حوزه‌های دیگر بخصوص پزشکی، سلامت و حقوق برخی مقالات و کتب تألیفی مشاهده می‌شود که در اینجا بدان‌ها اشاره می‌شود:

پاشایی و معتمدی (۱۳۹۸) در مقاله «اصلاح فرایندهای قضایی در پرتو راهبرد «رفع موقعیت تعارض منافع» چنین بیان کرده اند که تعارض منافع به موقعیتی اطلاق می‌شود که شخص در جایگاهی قرار دارد که می‌تواند میان منافع شخصی و عمومی یکی را انتخاب کند. تعارض منافع بر عدم استقلال ذهنی قضات، عدم شفافیت، و تضعیف مشروعیت نظام قضایی تأثیر مستقیم دارد. از این رو، موضوع تعارض منافع به یکی از راهبردهای اصلی تقنین و سیاست گذاری تبدیل شده است. یافته‌ها این تحقیق نشان می‌دهد به‌رغم آنکه قانون‌گذار در ایران بر اهمیت موضوع تعارض منافع واقف بوده و کوشیده تا حدی از آن پیشگیری کند، پیشگیری‌ها به صورت سنتی و بر پایه سیاست‌های سخت مبتنی بر کشف و تنبیه پس از رخداد فساد بوده است و کارآیی لازم را ندارد. در برخی موارد نیز به قواعد و مقررات موقعیت تعارض منافع توجه نداشته و مدیران قضایی را در معرض تعارض منافع قرار داده است. برخی از نظام‌های حقوقی در این زمینه مقررات و سازوکارهایی منسجم‌تر دارند که می‌توان از آن‌ها الگوبرداری کرد و به اصلاح مقررات رفع تعارض منافع پرداخت. راهکارهایی چون محو امضای طلایی و اعلام دارایی از راهکارهایی است که می‌تواند در پیشگیری و مدیریت تعارض منافع مؤثر واقع شود.

رضائیان (۱۳۸۹) در مقاله «مروری بر تعارض در منافع در نگارش، بررسی و چاپ دستاوردهای دانشمندان علوم سلامت» چنین آورده است که تعارض در منافع، که اغلب در دو بعد اقتصادی و غیر اقتصادی ظهور می‌نماید، ممکن است نویسندگان، سردبیران، اعضای هیأت تحریریه و داوران را از انجام فعالیت اصلی خود، رعایت امانت و صداقت در امر نگارش، چاپ و انتشار دستاوردهای پژوهشی، باز دارد. در صورت رخ داد چنین امری، سلامت آحاد جامعه ممکن است در معرض خطر قرار گیرد. بنابراین، بهترین راه مقابله با این پدیده، شناخت و افشای صحیح و به موقع آن می‌باشد. هدف از نگارش مقاله مروری حاضر، آشنا ساختن دانشمندان فارسی زبان در حوزه سلامت با این پدیده و شیوه‌های مقابله با آن بود.

محقق داماد و درویش زاده (۱۴۰۰) در مقاله «حقوق را جدی بگیریم (جای خالی قانون «مدیریت تعارض منافع» در انتخابات ریاست جمهوری سیزدهم)» پس از توضیح مفهوم «مدیریت تعارض منافع» با اشاره به کاربرد آن در نظام‌های حقوقی؛ آیات، روایات و نظریه‌های فقهی قابل استفاده در مدیریت تعارض منافع را مورد بررسی قرار داده اند. در ادامه با ذکر نمونه‌ها و مصادیق عینی از تعارض منافع در اداره امور عمومی و با بررسی وضعیت نظام حقوقی ایران در خصوص مدیریت تعارض منافع؛ گزارشی از تلاش‌های انجام شده برای قانونگذاری مستقل در

قالب لایحه پیشنهادی دولت و طرح نمایندگان مجلس شورای اسلامی در خصوص تعارض منافع ارائه نموده اند. با وجود آن که در منابع اسلامی درون مایه های قوی و تأیید کننده ای برای مدیریت تعارض منافع وجود دارد، نظام حقوقی ایران در این زمینه با ابهام، پراکندگی یا خلأ قانونی مواجه است و لذا در انتخابات ریاست جمهوری سیزدهم شاهد حداقل سه مصداق مشخص از نقض فلسفه تعارض منافع هستیم که توسط ناظران و مجریان پدید آمده است: این سه مصداق عبارتند از: تعارض منافع ناشی از رابطه خویشاوندی- تعارض منافع ناشی از رابطه معرفت و منتخب- تعارض منافع ناشی از دو نقش نظارتی و انتخاباتی کاندیدای دیگر.

هاشم زاده (۱۳۹۸) در کتاب «فساد آکادمیک» در ابتدا به ایضاح مفهوم «فساد» پرداخته و سپس وضعیت فساد در ایران، بررسی و با مروری بر گونه‌شناسی فساد آکادمیک در ادبیات جهانی، گونه‌شناسی نوینی از فساد در آموزش عالی در ایران در سه قالب «تعامل فساد میان کنشگران دانشگاهی»، «تعامل نهادی فساد» و «فساد در تولیدات علمی» شرح داده شده است. در ادامه پس از مرور روش‌ها، ابزارها و شاخص‌های مختلف سنجش فساد، مدل سنجش فساد دانشگاهی ارائه شده است. در پایان نیز زمینه‌ها، علل، پیامدها و راهبردهای مبارزه با فساد دانشگاهی بیان شده است.

قائدی و همکاران (۱۳۹۷) در مقاله «تحلیل سیاست‌های مورد تأکید اسناد فرادستی در مقابله با فساد دانشگاهی» چنین آورده اند که فساد در آموزش عالی پدیده‌ای است که نظام‌های آموزشی همواره با آن درگیر و هزینه‌های هنگفتی بابت آن پرداخته‌اند و هدف مقاله حاضر تدوین یک الگوی دانشگاهی عاری از تعارض منافع و فساد بر مبنای اسناد فرادستی و قوانین و مقررات نظام آموزش عالی ایران است که در پرتو آن رسالت کلیدی این نظام پیگیری شده و ارتقاء کیفیت آن نیز تأمین شود.

۵. مصادیق تعارض منافع در نظام آموزش عالی

۵-۱. در سطوح قوانین

۵-۱-۱. نقل و انتقال فرزندان اعضای هیأت علمی دانشگاه ها و موسسات آموزش

عالی

مصوبه شماره ۴۴۳۰۹/۲۶۲۷۶۵ - ۲۷/۱۲/۱۳۸۸ هیأت وزیران، تسهیلاتی ویژه ای برای انتقال فرزندان اعضای هیأت علمی به دانشگاه محل خدمت عضو هیأت علمی در نظر گرفته

است. در این مصوبه به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران چنین آمده است:

۱. دستورالعمل اجرایی و بخشنامه شماره ۸۴۶۳ / و - ۱۳ / ۵ / ۱۳۸۸ مربوط به نقل و انتقال فرزندان اعضای هیأت علمی دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی - مصوب جلسات شماره (۵۲) و (۵۵) کمیته مطالعه و برنامه‌ریزی آزمون سراسری برای اجرا تنفیذ می‌شود.

۲. وزیران علوم تحقیقات و فناوری و بهداشت درمان و آموزش پزشکی ضوابط دستورالعمل ها و بخشنامه‌ها و تغییرات موردی در زمینه نقل و انتقال دانشجویان دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی مرتبط با وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی را تنظیم و ابلاغ می‌نمایند.

مباحث حقوقی بسیاری پیرامون این مصوبه وجود داشته است.

دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۱/۱۲/۴ حکم به ابطال این مصوبه داده است.

پس از کش و قوس های حقوقی فراوان، علی رغم ابطال دیوان عدالت اداری، شورای عالی انقلاب فرهنگی در طی یک مصوبه ای با اعمال برخی تغییرات جزئی، مصوبه جدیدی را تصویب کرد.

طبق مصوبه جلسه ۷۳۵ مورخ ۱۳۹۲/۰۴/۲۵ شورای عالی انقلاب فرهنگی، تسهیلات خاصی برای فرزندان اعضای هیأت علمی در نظر گرفته شده است که مصداقی از تعارض منافع در نظام آموزش عالی محسوب می‌شود. استدلال منطقی این مصوبه روشن نیست. نکته اصلی این مصوبه این است که: «پذیرفته شدگان آزمون سراسری می‌توانند از دانشگاه مبدأ به یکی از دانشگاه های واقع در شهر محل خدمت (ترجیحا دانشگاه محل خدمت) عضو هیأت علمی و یا در صورت نبودن آن رشته در آن شهر، به دانشگاه نزدیکترین شهر به محل خدمت عضو هیأت علمی با تعیین سازمان سنجش آموزش کشور در همان مقطع و گروه آزمایشی و دارا بودن حدنصاب مطابق با ضوابط زیر انتقال یا تغییر رشته بدهند».

از مباحث حقوقی که بگذریم، گهگاه خبرهایی از انتقال فرزندان اعضای هیأت علمی به گوش می‌رسد. تسلط اعضای هیأت علمی بر شورای عالی انقلاب فرهنگی، و تصمیم‌گیری در مورد فرزندان اعضای هیأت علمی، مصداق بارز تعارض منافع است. طبق این مصوبه، به طور مثال اگر فرزند یک عضو هیأت علمی در یک دانشگاه درجه سه و رشته ی «الف» پذیرفته شود، می

بنیان‌های تعارض منافع در سیاست‌گذاری و ساختار آموزش....

تواند به دانشگاه درجه یک (که پدر یا مادرش عضو هیأت علمی آن است) انتقال یابد و حتی به رشته ی «ب» نیز تغییر رشته دهد.

۲-۱-۵. ابهام مأموریتی و شاخص‌ها

یکی از مهم‌ترین تعارض منافع که در عرصه آموزش عالی و به طور کلی عرصه‌های نرم مانند علم، فرهنگ، هنر و... روی می‌دهد، تعارض‌های بینشی است که در عمل خود را در تبعیت از کدام شاخص؟ نشان می‌دهد.

کدام شاخص هم برای دانشجوی، هم استاد و هم دانشگاه و حتی وزرات علوم نیز مطرح است. هر شاخص نفعی دارد و اتفاقاً از دست دادن نفع شاخص دیگری. انتخاب سخت می‌شود.

یکی از مهم‌ترین درگیری‌ها شاخص‌های رتبه‌بندی دانشگاه‌هاست.

یکی دیگر از درگیری‌های این حوزه عدم مطابقت شاخص‌های بین‌المللی در آموزش و پژوهش با رویکرد بومی و اسلامی در حل مسائل داخلی است.

۲-۵. در سطوح ساختاری - سازمانی

۱-۲-۵. اتحاد سیاست‌گذار، ناظر و مجری در وزارت عتف

به طور کلی انباشته بودن وزارت علوم از خود اعضای هیأت علمی، یکی از مبنایی‌ترین مصادیق تعارض منافع، یعنی «اتحاد سیاست‌گذار، ناظر و مجری» است. این مسأله خودش را در انبوه شئون سیاست‌گذاری، قاعده‌گذاری، نظارت و اجرای وزارت علوم دخیل خواهد کرد.

سوء کارکردهای این تعارض منافع در دهه‌ها عارضه‌ی اساسی حوزه‌ی آموزش عالی، منجمله مصادیق زیر قابل مشاهده است:

- رویکرد اصالت علم (برای علم)، در وسیع‌ترین حالت قابل تصور آن؛
- توسعه کمی دانشگاه‌ها، در کم‌سابقه‌ترین نوع آن در دنیا؛
- گستردگی رویه‌ی جاری مستثنی شدن اعضای هیأت علمی از انبوهی از ضوابط اداری کشور؛
- نظام ارزیابی و ارتقاء هیأت علمی مبتنی بر ساده‌ترین رفتارهای علمی؛
- تمرکزگرایی شدید در نظام آموزش عالی.

۲-۲-۵. نهادها و ساختارهای موازی در حوزه‌ی علم و فناوری

وجود نهادها و ساختارهای موازی در حوزه‌ی علم و فناوری، تعارض منافع ساختاری را در پی دارد؛ برای نمونه وجود وزارت علوم و شورای عتف ذیل آن، در حین وجود معاونت علم و فناوری ریاست جمهوری.

۳-۲-۵. تعارض در آمد و وظیفه‌ی دانشگاه‌ها

دانشگاه‌ها دچار تعارض درآمد و وظیفه هم هستند. آنچه در سال‌های اخیر بسیار رواج یافته، مجوزهای برگزاری دوره‌های آزاد و از راه دور است که از این طریق درآمدزایی برای دانشگاه‌ها حاصل می‌شود. لذا بسیاری از اساتید دانشگاه بخشی از وقت خود را به جای پژوهش، به تدریس در این دوره‌ها می‌پردازند.

۳-۲-۵. تعارض منافع در حوزه فعالیت‌ی اساتید

۱-۳-۵. تعارض منافع در نظام ارتقاء اساتید هیأت علمی

نظام ارتقاء اعضای هیأت علمی، بطور ویژه وابسته به انجام «فعالیت‌های علمی» است که الزاماً ارتباطی به کشف مسائل واقعی جامعه و اهتمام به آن‌ها پیدا نمی‌کند (بلکه از منظر اقتصادی از آن مستقل است). لذا یک استاد دانشگاه از منظر اقتصاد رفتاری از مسائل واقعی جامعه دور می‌شود. اضافه کردن بحث جامعه‌پذیری و فرایندهای گروه‌رفتاری «دانشگاهیان»، این کلاف را پیچیده‌تر و حل آنرا دشوارتر نیز خواهد کرد.

در سطحی پایین‌تر اما در منطقی مشابه، خود نظام پرداخت اعضای هیأت علمی، یکی دیگر از زمینه‌های رخداد تعارض منافع است. پرداخت اعضای علمی، بر منطقی مشابه به منطقی «نظام پرداخت اداری»، مبتنی بر انجام یکسری از امور مشخص «آکادمیک» است. این نظام پرداخت، کمتر ارتباطی با مسائل روز جامعه پیدا می‌کند. به همین دلیل یک عضو هیأت علمی می‌تواند تمام عمر آکادمیک خود را با کمترین تلاش برای مرتبطسازی آن با مسائل روز جامعه بگذارد.

۲-۳-۵. دو شغله و حتی چندشغله بودن اعضای هیأت علمی

بسیاری از اساتید همزمان با عضویت در هیأت علمی دانشگاه، دارای پست آموزشی (نظیر معاون آموزشی، معاون پژوهشی، رئیس دانشکده و حتی رئیس دانشگاه و غیره) نیز هستند. این مسأله علاوه بر اثرگذاری منفی بر عملکرد اساتید، مصداقی از تعارض منافع به شمار می‌رود. نکته جالب تر اینکه سمت‌های آموزشی در دانشگاه و مراکز آموزشی از موضوع قانون منع دو

بنیان‌های تعارض منافع در سیاست‌گذاری و ساختار آموزش....

شغله‌ها مستثنی هستند. علاوه بر دارا بودن سمت‌های آموزشی، برخی اساتید، همزمان در سازمان‌های دولتی نیز مشغول کار هستند.

۳-۳-۵. تعارض منافع اعضای گروه در جذب اعضای جدید توانمند

در هنگام جذب هیأت علمی جدید، تصمیم‌گیرنده خود دانشگاه هست و نظر گروه هم شرط است. جذب افراد قوی، ضعف افراد فعلی را نمایان می‌کند. پس تعارض منافع برای افراد انتخاب‌کننده که خود ممکن است ضعیف باشند ایجاد می‌کند و باعث می‌شود به دلایل واهی صلاحیت فرد مورد تأیید قرار نگیرد.

۳-۳-۴. تعارض منافع اساتید در جذب دانشجو (مصاحبه) در دوره دکتری

معمولاً منافع هر استاد یا دانشگاهی این است که دانشجویان خود در دوره کارشناسی ارشد را بر دانشجویان سایر دانشگاه‌ها ترجیح دهد. حداقل منفعت در این است که به طور طبیعی در این صورت استاد و دانشجو شناخت بیشتری از هم دارند و ادامه کار با د مدرس کمتر خواهد بود.

۳-۳-۵. گروه ممتاز: یک مصداق از تعارض منافع

بارها و بارها با این جمله که را که «چه کسی بهتر از اعضای هیأت علمی، حوزه علم و فناوری را بهتر می‌شناسد و شایسته مدیریت در وزارت علوم است» شنیده ایم!

برخی حوزه‌های اجتماعی خاص نظیر بهداشت و درمان، آموزش، علم و فناوری، حقوق و غیره، از گروه‌های ذی‌نفع متکثر و متنوعی برخوردار هستند. به طور مثال، در حوزه علم و فناوری، گروه‌های ذی‌نفع عمده به شرح زیر است: اساتید دانشگاه، دانشجویان، کارکنان دانشگاه، پیمانکاران و عموم جامعه. البته دسته‌بندی‌هایی نیز در بین هر یک از گروه‌های ذی‌نفع قابل تصور است. مثلاً بین اساتید دارای مرتبه استادی، استادیاری، دانشیاری و مربی تفاوت وجود دارد. یا بین اساتید استخدام رسمی، قراردادی، پیمانی و حق‌التدریس نیز تفاوت وجود دارد. حتی بین اساتید دارای پست سازمانی نظیر معاون آموزشی، رئیس دانشکده یا رئیس دانشگاه و اساتید فاقد پست نیز تفاوت وجود دارد و این تفاوت‌ها را می‌توان ادامه داد مثلاً بین اساتید رشته‌های مختلف، اساتید بومی و غیربومی در یک دانشگاه و الی‌آخر. علی‌رغم این تفاوت‌ها، همگی این افراد به لحاظ منافع، در مقایسه با گروه‌های دیگر مثلاً دانشجویان، در یک سو قرار دارند یا به عبارت دیگر، دارای منافع مشترکی هستند.

عموماً، تصمیم‌گیری و مدیریت در این حوزه‌های خاص، با این استدلال که یک گروه خاص از بین ذی‌نفعان نظیر اساتید دانشگاه در حوزه علم و فناوری، وکلا در حوزه حقوق، پزشکان در

حوزه بهداشت و درمان و غیره، از تخصص و صلاحیت بیشتری برای مدیریت برخوردار هستند، به یک گروه خاص واگذار می شود. یا حداقل، این گروه خاص، از اثرگذاری بیشتری نسبت به سایر گروه ها برخوردار است. این گروه خاص را می توان، گروه ممتاز^۱ نامید. تفویض قدرت تصمیم گیری و مدیریت در یک حوزه پیچیده و متکثر به یک گروه خاص، با این پیش فرض انجام می شود که نمایندگان این گروه خاص، در تصمیم گیری های خود، غیرجانبدارانه^۲ عمل خواهند کرد. آن ها به دلیل جایگاه رفیع، تخصص، تعهد و دانشی که دارند، در مقایسه با سایر گروه های ذی نفع، از صلاحیت بیشتری برای مدیریت و تصمیم گیری در آن حوزه برخوردار هستند.

۴-۵. تعارض منافع در حوزه دانشجویی

۴-۵-۱. تعارض فعالیت های آکادمیک و دانشجویی کردن

دانشجویان میان انجام «فعالیت های آکادمیک» و «دانشجویی کردن» (بخوانید افزایش دانش و مهارت در حوزه های متنوع، انجام فعالیت های اجتماعی و سیاسی، گردش و مسافرت، فعالیت های اقتصادی آموزنده، افزایش دانش و تجربه، ...) به شدت به دومی گرایش دارند، زیرا اقتصاد حضور و فعالیت در دانشگاه اولی را تکلیف می کند. البته باز فرایندهای جامعه پذیری آکادمیک این رویه را تشدید می کند.

۴-۵-۲. تعارض تحصیل با تشکیل خانواده

طی کردن دوره های آموزشی و وصول به درجات علمی عموماً با تشکیل و اداره ی خانواده مغایر است. صرفاً از باب تقریب به ذهن، مصادیقی همچون «تعهد دانشجویان دکتری به عدم اشتغال به فعالیت های اقتصادی» و نیز «قبیح شدید پروژه بودن پایان نامه های علمی» را در نظر بگیرید.

۴-۵-۳. انجام کارهای تحقیقاتی ساده یا پیچیده؟

اینکه دانشجویان در انجام کارهای تحقیقاتی خود، میان انجام موضوعات پژوهشی ساده و مطمئن، یا موضوعات پیچیده و دارای ریسک، دچار تعارض منافعند که به صورت ساختاری به اولی گرایش پیدا می کنند.

۵-۵. تعارض منافع در حوزه نشریات و مقالات دانشگاهی

۵-۵-۱. تعارض منافع در انتشار مقالات علمی

1. Privileged Group
2. Unbiased

بنیان‌های تعارض منافع در سیاست‌گذاری و ساختار آموزش....

در سال‌های اخیر مجلات علمی- پژوهشی به معیار ارزشیابی مهمی در نظام آموزش عالی تبدیل شده‌اند (از نمره دفاع از پایان‌نامه کارشناسی ارشد گرفته، تا قبول در دوره‌ی دکتری، دریافت مجوز دفاع از رساله دکتری، جذب در بازار کار و حتی جذب در دانشگاه). مجوز این نشریات از سوی کمیسیون نشریات (که بعضاً شامل برخی از اساتید نیز هستند) به برخی از اعضای هیأت علمی اعطاء می‌شوند. در شرایط و وظایف این نشریات چنین آمده است:

شرایط و ضوابط:

الف) ترکیب و شرایط و وظایف اعضای نشریه:

۱. مدیر مسؤول:

- بالاترین مقام اجرایی حوزه مربوطه را دارا باشد یا از طرف ایشان منصوب شده باشد.

۲. سردبیر:

- سردبیر می‌بایست حداقل دارای رتبه دانشگاهی «دانشیار» باشد.

- هر فرد حداکثر در یک نشریه می‌تواند به عنوان سردبیر فعالیت نماید.

- یک نفر می‌تواند همزمان سردبیر یک نشریه و کمک سردبیر، معاون سردبیر یا سردبیر دوم یک نشریه دیگر باشد.

- اعلام اسامی شورای نویسندگان به جای سردبیر قابل پذیرش نبوده و متقاضی موظف است سردبیر را با رعایت شرایط مربوطه معرفی نماید.

۳. اعضای هیأت تحریریه:

هیأت تحریریه مجلات تخصصی باید ترکیبی جامع و متنوع از تمامی رشته‌های مرتبط با رشته تخصصی مورد نظر باشند.

۴. تعداد اعضای هیأت تحریریه حداقل ۷ نفر باشد.

اعضای هیأت تحریریه عموماً ترکیبی از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مختلف هستند.

با یک بررسی ساده می‌توان ملاحظه کرد که اعضای هیأت تحریریه به سهولت مقالاتی که در نگارش آن‌ها سهم داشته‌اند را می‌توانند در مجله مربوط به خود، منتشر کنند. این مسأله یکی از مصادیق تعارض منافع به شمار می‌رود.

نکته جالب‌تر این که برخی از این نشریات، مقالاتی که بدون مشارکت حداقل یک عضو هیأت علمی نوشته شده باشند را نمی‌پذیرند. این قانونی است که اعضای هیأت تحریریه مجله (بخوانید اعضای هیأت علمی) تصویب کرده‌اند و همین مسأله می‌تواند سرآغازی برای سوء

استفاده از قدرت باشد. دانشجو در هر مقطعی ناگزیر است که در بخش نویسنده ی مقاله، نام یک عضو هیأت علمی را ذکر کند، حتی اگر مقاله را به تنهایی نوشته باشد!

نتیجه گیری و پیشنهادات

۱. اولویت بندی چالش ها

اولویت اول، عدم ابتدای آموزش عالی به برنامه آمایش سرزمینی: با توجه به اینکه آمایش با بحث مأموریت‌گرایی دانشگاه‌ها، ارتباط دانشگاه با صنعت، هدایت پژوهش‌ها به سمت حل مسائل کشور، تناسب برنامه‌های درسی با نیازهای بازار کار و مشاغل، اشتغال فارغ التحصیلان، تعادل عرضه و تقاضا و نظام ارتقای اعضای هیأت علمی ارتباط مستقیمی دارد؛ در اولویت اول چالش های نظام آموزش عالی قرار گرفته است. برای مثال در صورت اجرای سند آمایش (البته این سند نیاز به سیاست پژوهی دارد، زیرا هنوز ابعاد مغفولی در این سند وجود دارد) پیوند بین دانشگاه و صنعت برقرار می شود. در لایه بعدی دانشگاه ها متناسب با ظرفیت های منطقه‌ای، مأموریت های ویژه می یابند. در ادامه آیین نامه ارتقای اعضای هیأت علمی متناسب با مأموریت های هر دانشگاه تعریف و بازنگری می‌شود و از حالت یکنواختی که هم اکنون دارد؛ خارج خواهد شد. هنگامی که آیین‌نامه ارتقا بر مبنای مأموریت ها بازنگری شود؛ پژوهش های دانشگاهی سمت و سوی مشخص خواهند یافت و از این منظر ارتباط پژوهش‌ها با مشاغل و نیازها نیز بیشتر خواهد شد و همین امر بعد اشتغال پذیری دانش آموختگان را تقویت خواهد نمود. از منظری دیگر این امر موجب بهبود مهارت آموزی دانش آموختگان خواهد شد.

اولویت دوم، مأموریت‌گرا نبودن دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی: این مورد نیاز به سیاست پژوهی دارد تا متناسب با ظرفیت‌ها و شرایط محیطی و مسائل کشور برای هر دانشگاه مأموریت های ویژه‌ای تعریف شود.

اولویت سوم، ناکارآمدی نظام ارتقای اعضای هیأت علمی: با توجه به وجود آیین‌نامه ارتقا باید در این زمینه سیاست پژوهی صورت گیرد تا این نظام متناسب با مأموریت دانشگاه ها و پژوهش های مسئله محور ناظر به مسائل کشور مورد بازبینی قرار گیرد.

۲. اولویت بندی ظرفیت‌ها و توانایی ها

اولویت اول، شکل‌گیری نهاد اعتبارسنجی و تضمین کیفیت آموزش عالی: تلاش در جهت شکل‌گیری و یکپارچه‌سازی نظام ارزشیابی و تضمین کیفیت آموزش عالی، راهبردی برای

استقرار نهاد ملی متولی کیفیت آموزش عالی است. اگر چه ساختاری تحت همین عنوان در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری وجود دارد، اما این امر کارساز نبوده و نیازمند نهادینه شدن امر اعتبارسنجی و تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی ذیل نهادی مستقل و فرا وزارتی است. بنابراین سیاست پژوهی برای رسیدن به مدل عملیاتی جهت تأسیس چنین نهادی مورد تأکید است. این موضوع با توجه به اهمیت آن و ارتباط تنگاتنگ آن با بحث هدایت و راهبری فضای رقابتی بین دانشگاه‌ها، بین‌المللی سازی آموزش عالی و جلب مشارکت بخش خصوصی از اهمیت و اولویت ویژه‌ای برخوردار است. همچنین، یکی از ابعاد این نهاد پیوستن به نهادهای بین‌المللی کیفیت است. این موضوع خود نیز در بین‌المللی شدن و ارتقای کیفیت دانشگاه‌ها بسیار مفید خواهد بود.

اولویت دوم به صورت هم‌ارز، ظرفیت بالای منابع انسانی تحصیل‌کرده/ هدایت و راهبری فضای رقابتی موجود بین دانشگاه‌ها و دانشگاهیان به سمت حل مسأله: هر دو مورد نیازمند سیاست پژوهی هستند تا ابعاد و چگونگی بهره‌گیری از آن‌ها روشن‌تر شود.

اولویت سوم، وجود ظرفیت‌های قانونی در اسناد بالادستی جهت توسعه کیفی: این مورد نیازمند نشست‌های تخصصی و پس از آن گفتمان‌سازی است.

۳. راهکارهای مدیریت تعارض منافع در آموزش عالی

۱. راهبرد محدودیت/ ممنوعیت: راهبرد ممنوعیت، ناظر بر منع کامل فرد اعم از اساتید و دانشجو، از قرارگیری در موقعیت تعارض منافع است. به طور مثال، قوانین برخی از کشورها، مسؤولین دولتی را از فعالیت همزمان در بخش خصوصی به کلی منع می‌کند.

۲. راهبرد اقرار/ آشکارسازی: منظور از اقرار این است که در یک موقعیت خاص، پیش از هرگونه اقدام یا تصمیمی، فرد به صورت داوطلبانه، منافع خود را اعلام کند. اما آشکارسازی، یک موضوع پیشینی است و فرد قبل از اینکه پست یا مسؤولیتی را بپذیرد، همه منافع خود را برای مسؤول بالادست یا عموم مردم، آشکار می‌کند. معمولاً اولی در حین انجام وظیفه و دومی قبل از تصدی مسؤولیت، می‌بایست انجام شود. به عنوان مثال، یک مقام دولتی، پیش از پذیرش یک سمت، منافع خود از قبیل دارایی‌ها، مشاغل پیشین، سوابق کاری و غیره را آشکار می‌کند اما چنانچه در حین خدمت در یک موقعیت تعارض منافع پیش‌بینی نشده قرار گرفت، از او انتظار می‌رود با پیروی از پروتکل‌های موجود، به وجود تعارض منافع، اقرار کند.

۳. راهبرد تغییر قواعد و ساختار: در موارد متعددی، قواعد و ساختارهای آموزشی دانشگاهی موقعیت تعارض منافع را ایجاد می‌کنند و این موقعیت‌ها مستقل از این هستند که چه کسی در این جایگاه قرار دارد. منظور از تغییر قواعد، یعنی سازوکارها به گونه‌ای اصلاح شود که موقعیت تعارض منافع به‌طور کلی مرتفع شده و گاهی به «توافق منافع» تبدیل شود.

۴. راهبرد شفافیت سازمانی: منظور از شفافیت این است که عملکردهای آموزش علمی (به جز موارد ناقض مسائل نظامی، امنیت ملی، اسرار تجاری و حریم خصوصی که از این قاعده مستثنی می‌شوند) در معرض دید عموم مردم قرار می‌گیرد تا از طریق افزایش نظارت عمومی بر موقعیت‌های تعارض منافع، احتمال بروز فساد کاهش یابد.

فهرست منابع

الف) منابع فارسی

پاشایی، حسین و معتمدی، جواد (۱۳۹۸)، «اصلاح فرایندهای قضایی در پرتو راهبرد «رفع موقعیت تعارض منافع»»، *مجله حقوق خصوصی*، دوره ۱۶، شماره ۱، بهار و تابستان، صص ۸۸-۶۷.

حسینی‌هاشم‌زاده، داود (۱۳۹۸)، *فساد دانشگاهی: گونه‌شناسی، روش‌سنجی، علل، پی‌آمدها و راهبردهای مبارزه با آن*، تهران: نشر آگاه.

رضایان، محسن (۱۳۸۹)، «مروری بر تعارض در منافع در نگارش، بررسی و چاپ دستاوردهای دانشمندان علوم سلامت»، *تحقیقات نظام سلامت*، شماره ۱، بهار، صص ۱۵۶-۱۵۰.

قائدی، مریم؛ مدهوشی، مهرداد؛ رازقی، نادر و صفایی، قادیکلایی عبدالحمید (۱۳۹۷)، «تحلیل سیاست‌های مورد تأکید اسناد فرادستی در مقابله با فساد دانشگاهی» *فصلنامه سیاست علم و فناوری*، دوره ۱۱، شماره ۳، پاییز، صص ۱۶-۲.

میلانی فر، علیرضا و دیگران (۱۳۹۰)، «ارزیابی حقوقی تعارض منافع در حقوق نظام سلامت ایران»، *اخلاق و تاریخ پزشکی*، سال ۵، شماره ۱، بهمن، صص ۱۶-۱.

محقق داماد، سید مصطفی و درویش زاده، محمد (۱۴۰۰)، «حقوق را جدی بگیریم (جای خالی قانون «مدیریت تعارض منافع» در انتخابات ریاست جمهوری سیزدهم)»، *دانشنامه‌های حقوقی*، دوره چهارم، شماره ۱۰، بهار، صص ۱۵۸-۱۳۰.

وکیلان، حسن و درخشان، داور (۱۳۹۹)، «راهکارهای پیشگیری و مدیریت تعارض منافع در نظام قضایی با رویکرد تطبیقی»، *نشریه حقوقی دادگستری*، شماره ۱۰۹، بهار، صص ۲۹۱-۲۷۱.

ب) منابع انگلیسی

بنیان‌های تعارض منافع در سیاست‌گذاری و ساختار آموزش....

Dauids, Cindy (2008), **Conflict of Interest in Policing: Problems, Practices, and Principles**, Institute of Criminology.

Field, Marilyn J., Lo, Bernard (2009), **Conflict of Interest in medical Research, Education, and Practice**, National Academies Press.