

ارزیابی معیارهای مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی

محبوبه عارفی\*۱

محمد قهرمانی\*\*۲

صالح رشید حاجی خواجه لو\*\*\*۳

غلامرضا یادگارزاده\*\*\*\*۴

چکیده

مطالعه حاضر به ارزیابی معیارهای کلیدی مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها پرداخته است. این تحقیق به روش پیمایشی انجام شده و از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه مورد مطالعه، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی و ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی مورد مطالعه، آنچه که باید در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها مورد تأکید قرار بگیرد (وضعیت مطلوب)، از بین شش معیار، باید بیشترین تأکید و اهمیت بر معیارهای آموزشی و کمترین تأکید و اهمیت بر معیار قوانین و آئین‌نامه‌های استخدامی باشد. معیارهای سازمانی، پژوهشی، اقتصادی - مالی، فردی - رفتاری به عنوان معیارهای مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، به ترتیب در بین دو معیار فوق قرار دارند. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد معیار آموزشی به تنهایی حدود ۵۱/۳ درصد از واریانس متغیر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها را در گام اول تبیین می‌کند و در گام‌های بعدی این میزان تبیین واریانس به ترتیب با اضافه شدن معیار سازمانی، معیار پژوهشی، معیار اقتصادی - مالی، معیار (ویژگی) فردی - رفتاری، قوانین و آئین‌نامه‌های استخدامی، به میزان ۷۴/۵، ۸۸/۹، ۹۴/۲، ۹۷/۵ و ۹۸/۸ درصد از تغییرات تبیین می‌شود.

واژگان کلیدی: معیارها- شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی - اعضای هیئت‌علمی

مقدمه

در هزاره سوم میلادی و در دنیای پر تلاطم کسب‌وکار کنونی، سازمان‌ها در تلاش و رقابت‌اند تا شایسته‌ترین افراد را که به مجموعه‌ای کامل از دانش و مهارت‌ها در جهت سازگاری با تکنولوژی، چالاک و انعطاف پذیر بودن در مقابل تغییرات مداوم اقتصادی و اجتماعی و شایستگی‌های علمی، عملی و اخلاقی برخوردار بوده و متعهد به انجام رساندن اهداف سازمان باشند، به عنوان یک مزیت رقابتی ۵، شناسایی، جذب و حفظ کنند (استراجرسی ۲۰۰۹: ۳۵۱؛ موسی‌زاده و عدلی، ۱۳۸۸: ۱۰۴)، در این راستا، باراک ۷ و سینق ۸ اشاره می‌کنند که سازمان‌ها به افراد انطباق‌پذیری نیاز دارند که بتوانند خود را به سرعت با نیازهای

\*۱ دانشیار دانشگاه شهید بهشتی m-arefi@sbu.ac.ir

\*\* ۲ دانشیار دانشگاه شهید بهشتی m-ghahramani@sbu.ac.ir

\*\*\*۳ دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی دانشگاه شهید بهشتی، عضو پژوهشکده سیاست‌پژوهی و مطالعات راهبردی حکمت s\_rashid\_edu@yahoo.com

\*\*\*\*۴ استادیار سازمان سنجش و آموزش کشور yadegarzadeh@gmail.com

۵ . Competetive advantage

۶ . STRAJERI

۷ . Burack

۸ . Singh

متغیر مشتریان و ساختارهای دایر تطبیق دهند (هریتی و مرلی، ۱۹۹۸: ۶۶۲). پذیرش و گسترش سریع این رویکرد در سازمان‌ها و به‌کارگیری آن در برنامه‌های توسعه کارکنان بیش از هر چیز نتیجه مزایا و فوایدی بود که در این رویکرد نهفته است. به‌کارگیری رویکرد مبتنی بر شایستگی‌ها به سازمان‌ها اجازه می‌دهد که به سرعت کارکنان را با اهداف استراتژیک خود همسو سازند (موینت، ۲۰۰۳: ۱۰). این موضوع در دانشگاه‌ها از یک طرف به دلیل اهمیت ذاتی آن در رشد و توسعه همه‌جانبه جوامع بشری (اعم از پیشرفته و در حال رشد) و اهمیت راهبردی اعضای هیئت‌علمی آن در پاسخگویی به نیازهای روزافزون آموزش جامعه از طرف دیگر، از اهمیت و حساسیت خاصی برخوردار است (میرکمالی و نارنجی‌ثانی، ۱۳۸۷: ۷۴). اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها یکی از گروه‌های کاری در آن سازمان هستند که پس از طی مدارج علمی برای امر آموزش دانشجویان و مشارکت در انجام طرح‌های پژوهشی و همچنین در جهت تقویت بنیه علمی و رفع کمبودها و پیاده‌سازی برنامه‌های توسعه و پیشرفت در دانشکده‌ها استخدام می‌شوند (جلوی، ۱۳۸۳: ۱۹).

در این رابطه، نگرانی‌های اولیه، یافتن و گزینش افراد شایسته‌ای است که کاملاً نسبت به نوآوری، تغییر و عملکرد بالا تمایل داشته باشند (استراجر، ۲۰۰۹: ۳۵۱). با توجه به تأکیدی که در ادبیات موضوع بر اهمیت شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی صورت گرفته است و همچنین بررسی‌های اولیه و نظرات صاحب‌نظران حوزه مدیریت منابع انسانی نیز حاکی از آن است که در یافتن و گزینش افراد شایسته، عوامل و معیارهای مختلفی می‌تواند مؤثر باشد لذا، پژوهش حاضر در صدد ارزیابی این معیارها، در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها می‌باشد.

همان‌طور که اشاره شد، آموزش عالی در تمامی جوامع، اصلی‌ترین عامل تحول و پیشرفت جامعه محسوب می‌شود که دانشگاه‌ها به عنوان عامل اجرایی آموزش عالی در این امر می‌توانند نقش موثر و غیرقابل‌انکار داشته باشند (ملکی آوارسین و اسدزاده، ۱۳۸۸: ۲۶). یکی از لازمه‌های ایفای چنین نقش حساسی، برخورداری از اعضای هیئت‌علمی شایسته و توانمند است. بر این اساس، در سال‌های اخیر توجه به کیفیت اعضای هیئت‌علمی، انتخاب و به‌کارگیری شایسته‌ترین آنها در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به یکی از برنامه‌ها و دغدغه‌های مسئولان آموزش عالی کشور و دانشگاه‌ها تبدیل گردیده است که نمود آن را می‌توان در بازبینی و تغییرات آئین‌نامه‌های جذب هیئت‌علمی و نظارت و تمرکزگرایی آن در سطح وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مشاهده نمود. علاوه بر این، در برخی آئین‌نامه‌ها و اسناد فرا دست‌ی نظیر؛ سند چشم‌انداز ۲۰ ساله نظام جمهوری اسلامی ایران و همچنین سیاست‌های کلی نظام اداری که در تاریخ ۱۳۸۹/۰۱/۳۱ ابلاغ گردید، در آن در خصوص موظف نمودن سازمان‌های دولتی و دستگاه‌های اجرایی به ایجاد و استقرار نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی و عدالت‌محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی (بند ۲) و بهبود معیارها و روزآمدی روش‌های گزینش منابع انسانی به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ‌نظری‌ها و نگرش‌های سلیقه‌ای و غیر حرفه‌ای (بند ۳) نیز تأکیدات زیادی صورت گرفته است. شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی هر چند دو فرایند مجزا از هم هستند، اما معیارهای مورد بررسی در آنها می‌تواند در هر دو فرایند بکار گرفته شوند. شایسته‌یابی معطوف به شیوه‌ها و فعالیت‌های پیرامونی است که به وسیله سازمان با اهداف اولیه شناسایی و جذب داوطلبان بالقوه انجام می‌گیرد و به عنوان یک بخش مهم مدیریت منابع انسانی است، به طوری که کارکرد اساسی آن طراحی سرمایه نیروی انسانی شایسته در درون سازمان است (پاری و ویلسون، ۲۰۰۸: ۶۵۵) و شایسته‌گزینی معطوف به مرحله‌ای است برای پذیرفتن و یا رد تقاضاهای متقاضیان کار به طوری که شایسته‌ترین و مناسب‌ترین آنها برگزیده شوند که در متون منابع انسانی از آن به عنوان گزینش یا انتخاب یاد شده است (میرسپاسی، ۱۳۶۹: ۲۳۱). این مرحله برای تشخیص و مقایسه افرادی که در صدد جذب و استخدام در سازمان هستند با توجه به شرایط احراز مشاغل به منظور انتخاب بهترین داوطلب از میان داوطلبان مورد نظر برای تصدی شغل مربوطه صورت می‌پذیرد (حاجی کریمی و رنگریز، ۱۳۷۹: ۱۷۸). برای تحقق این امر، مسئولین امر باید این فرایند را به گونه‌ای نظام‌مند و اثربخش مدیریت کنند. در این رابطه، گملش ۱۲ و میسکین معتقد هستند که گروه‌های آموزشی هیچ تصمیمی مهم‌تر از انتخاب اعضای هیئت‌علمی دانشکده ندارند. انتخاب آگاهانه، سنجیده و دقیق همکاران جدید بیش از هر اقدام دیگری سبب رشد و سلامت گروه خواهد شد (بانوم، ۱۳۸۲: ۲۳۷) و میزان کیفیت و کمیت آنها موفقیت بعدی تلاش‌های منابع انسانی، مانند انتخاب، آموزش و پاداش

۹ Heraty and Morley .

۱۰. Moinat

۱۱ Parry and Wilson .

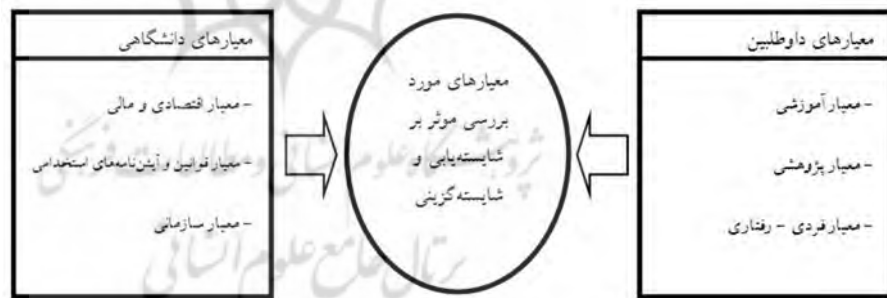
۱۲. Gmelch and miskin

(جانسون ۱۳ و دیگران، ۲۰۰۸: ۶۳۲)، و در نتیجه فعالیت‌های سازمان را (استراجری، ۲۰۰۹: ۳۵۱) تحت تأثیر قرار خواهد داد. در مقابل، رامیرز ۱۴ (۲۰۰۴) معتقد است عدم استفاده شایسته، می‌تواند پیامدهای منفی مهم برای سازمان داشته باشد. باربر ۱۵ (۱۹۹۸) اشاره می‌کند که: امروزه، سازمان‌ها باید دریابند که انجام دادن نامناسب عمل استخدام، می‌تواند منجر به دادخواهی، از دست دادن قراردادهای دولتی، آسیب رساندن به چهره مردمی خود، و عدم توانایی برای پر کردن شغل با داوطلبان واجد شرایط شود (جانسون و دیگران، ۲۰۰۸: ۶۳۲).

نگاهی گذرا به روند استخدام هیئت‌علمی در برخی از کشورهای جهان نشان می‌دهد، که آن عمدتاً بر اساس تلاش‌های مشترک بین مؤسسات آموزش عالی و مراکز دانشگاهی و مقامات در سطح مرکزی انجام می‌شود. در استونی و لتونی، موسسات به‌طور مستقیم مسئول انتصاب هیئت‌علمی هستند (امکان انتخاب تعداد و توزیع اساتید در میان دانشکده‌های مختلف)، در حالی که مقررات رسمی دولتی عام و ضوابط استخدام خاص (مشخصات، درجه (های) مورد نیاز، تجربیات حرفه‌ای قبلی، و غیره) نیز برای هر نوع هیئت‌علمی آموزشی وجود دارد. در اسپانیا، دانشگاه‌ها در تعدادی از موقعیت‌های موجود تصمیم می‌گیرند (تدریس و دیگر)، در حالی که معیارهای انتخاب و شرایطها برای دسترسی به موقعیت‌های شغلی بر اساس مقررات رسمی در سطح ملی است. علاوه بر این، دانشگاه‌های دولتی دامنه گسترده‌تری برای تصمیم‌گیری در مورد استخدام پرسنل اداری و غیر تدریس دارند. در مالت، با توجه به قانون آموزش عالی، دانشگاه و کالج هنر مالت، علم و تکنولوژی (MCAST) مسئول تعیین تعداد پست‌های مورد نیاز بوده و معیارهای خاص استخدام را برای رده‌های مختلف هیئت‌علمی تنظیم می‌نماید (یوردیس، ۲۰۰۸: ۸۸).

همچنین، بررسی معیارهای مورد توجه در استخدام در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مؤسسات در سطح جهان و ایران نشان می‌دهد که این معیارها در کلیت یکسان بوده و تنها ارزش‌گذاری و اختصاص امتیاز عددی برای معیارها متفاوت می‌باشد. بررسی انجام‌شده نشان می‌دهد که الگوی خاصی در رابطه با این معیارها در دانشگاه‌های کشور و خارج از کشور وجود نداشته و بیشتر بر معیارهای آموزشی، پژوهشی و ویژگی فردی - رفتاری یا معیارهایی به همین مضامین که داوطلبین باید داشته باشند، توجه می‌شود. در حالی که در ادبیات سازمان و مدیریت منابع انسانی علاوه بر معیارهای داوطلبین، معیارهایی نظیر؛ معیارهای اقتصادی و مالی، قوانین و مقررات استخدامی و معیارهای سازمانی که سازمان استخدام‌کننده باید در جهت ترغیب افراد شایسته به داوطلبی در استخدام آن سازمان داشته باشند، اشاره شده است (سعادت، ۱۳۸۴: ۹۱-۹۵).

با توجه به توضیحات فوق، در این پژوهش سعی بر این است ضمن بررسی معیارهای که در آئین‌نامه‌های جذب هیئت‌علمی مورد تأکید است، معیارهای دانشگاهی موثر بر این امر نیز مورد توجه قرار گیرد. لذا، در این پژوهش، این معیارها در دو معیار داوطلبین و معیارهای دانشگاهی طبقه‌بندی شده است که در شکل شماره (۱) معرفی گردیده‌اند.



شکل ۱. چهارچوب نظری معیارهای مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها

با توجه به حساسیت و اهمیت قابل‌توجه نقش نیروی انسانی متخصص و به عبارت دیگر نقش اعضای هیئت‌علمی در تحقق بخشیدن به اهداف آموزش عالی، بررسی دیدگاه‌های آنان در خصوص این معیارها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بدیهی

۱۳. Johnson

۱۴. Ramirez

۱۵. Barber

۱۶. Eurydice

است توجه به این نگرش‌ها نقش بسزایی در اصلاح و بهبود وضعیت خواهد داشت. لذا انجام پژوهش‌هایی در این رابطه ضروری می‌نماید. پژوهشی که به‌طور خاص و یک جا دیدگاه اعضای هیئت‌علمی را در رابطه با این معیارها مدنظر قرار دهد، حداقل در داخل کشور تا زمان انجام این پژوهش ملاحظه نگردیده است. لذا در این پژوهش این معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند. محققین دیگر مطالعاتی در این رابطه انجام داده‌اند از جمله زاهدی در پژوهش خود تحت عنوان عوامل سازمانی مؤثر بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی، به این نتیجه رسیدند که عوامل سازمانی: آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و ارتقا، جابه‌جایی و انتقال بر قابلیت استخدام کارکنان مؤثرند، اما وضعیت این عوامل در سازمان‌های دولتی استان تهران مناسب نیست (زاهدی و دیگران، ۱۳۸۹: ۷۳). همچنین لکروی و همکارانش (۱۹۶۵ به نقل از جلوی، ۱۳۸۲: ۱۸۵) در پژوهشی به بررسی میزان حقوق و مزایای مادی مورد توجه استادیاران دانشگاه‌های بیرجینا پرداخته و به این نتیجه رسیدند که باید حقوق پرسنل شایسته افزایش یابد. به علاوه بلکر (۱۳۷۶) معتقد است که توجه به مزایای مادی هر شغل در جذب افراد شایسته مؤثر است. همچنین به زعم بسیاری از صاحب‌نظران، کیفیت مدرسان به عنوان عرضه‌کنندگان و ارائه‌کنندگان آموزش [شامل ویژگی فردی و اخلاقی، سوابق آموزشی و حرفه‌ای، سوابق پژوهشی] (بازرگان، ۱۳۸۰؛ شفیعا، ۱۳۸۰؛ محمدی و همکاران، ۱۳۸۴؛ تیگلار و همکاران، ۲۰۰۴؛ بتوریت و توماس، ۲۰۰۳) و محیط سازمانی و اداری [جو سازمانی، فرهنگ کار، فرهنگ‌سازمانی، مقررات استخدامی، سازمان و تشکیلات، منابع مالی] (محمدی و همکاران، ۱۳۸۴؛ شفیعا، ۱۳۸۰) از عوامل و عناصر تأثیرگذار در کیفیت آموزش عالی می‌باشند؛ بنابراین عوامل و عناصر مذکور را می‌توان به عنوان عوامل مؤثر در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها در نظر گرفت.

هدف کلی این تحقیق ارزیابی معیارهای مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها از نظر اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی در وضعیت مطلوب است. به منظور رسیدن به این هدف کلی، شش هدف جزئی زیر (که سه هدف اول مربوط به معیارهای داوطلبین و سه هدف بعدی مربوط به معیارهای دانشگاهی است) در نظر گرفته شده است:

ارزیابی معیار آموزشی مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی؛

ارزیابی معیار پژوهشی مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی؛

ارزیابی معیار (ویژگی) فردی - رفتاری مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی؛

ارزیابی معیار اقتصادی - مالی مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی؛

ارزیابی معیار قوانین و آیین‌نامه‌های استخدامی مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی؛

ارزیابی معیار سازمانی مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی.

روش

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی و به روش توصیفی - همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد که بالغ بر ۴۷۵ نفر است. در این تحقیق، در مرحله اول با به‌کارگیری روش نمونه‌گیری هدفمند یا قضاوتی ۱۷، یک دانشکده از علوم و ادبیات انسانی (دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی)، یک دانشکده از علوم پایه (دانشکده علوم زمین) و یک دانشکده از علوم فنی و مهندسی (دانشکده برق و کامپیوتر) به عنوان نمونه انتخاب شدند، حجم نمونه تحقیق طبق جدول کرجسی و مورگان ۱۸ در سه دانشکده مذکور ۷۰ نفر (دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی: ۲۶ نفر، دانشکده علوم زمین: ۴۰ نفر، دانشکده برق و کامپیوتر: ۳۳ نفر) انتخاب شدند. برای اجرای پژوهش، پرسشنامه‌ای بر مبنای

موضوع تحقیق بر اساس جزئیات آئین‌نامه‌های استخدامی اعضای هیئت علمی و میانی نظری با تأکید بر مدیریت منابع انسانی و همچنین نظرخواهی از اساتید دانشگاه، در مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) با ۳۴ گویه طراحی و تنظیم گردید. برای تعیین روایی و پایایی پرسشنامه به ترتیب از نظر متخصصان (۵ نفر) و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد، که ضریب آلفای ۰/۸۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری‌شده، آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون t-تک گروهی و رگرسیون چندگانه) استفاده گردید.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی:

جدول شماره ۱. توزیع فراوانی شرکت‌کنندگان در تحقیق، به تفکیک جنس، وضعیت تأهل، دانشکده، سنوات تدریس و مرتبه علمی

جدول شماره می‌دهد که ۶۹ نفر هیئت علمی در نمونه نفر مرد (درصد) و ۲۳/۲)	مرتبه علمی	سنوات تدریس					دانشکده			جنس	متغیر	داده‌های (۱) نشان از مجموع اعضای شرکت‌کننده تحقیق، ۵۳ (۷۶/۸) نفر زن
		۱-۱۰	۱۰-۲۰	۲۰+	کمیون	استادیار	دانشیار	استاد	علوم زمین			
		۱۰-۱۵	۱۵-۲۰	۲۰+	کمیون	استادیار	دانشیار	استاد	علوم زمین	برق و کامپیوتر	روانشناسی و علوم تربیتی	۵۳
		۱۳	۱۴	۱۶	۱	۵	۲	۴۸	۱۴	۵	۲۱	۱۶

درصد هستند، همچنین، آمار و ارقام محاسبه‌شده نشان می‌دهد که از مجموع ۶۹ نفر اعضای هیئت علمی، ۲۱ نفر از دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی (۳۰/۴ درصد)، ۲۰ نفر از دانشکده برق و کامپیوتر (۲۹/۰ درصد) و ۲۸ نفر از دانشکده علوم زمین (۴۰/۶ درصد) هستند. از مجموع ۶۹ نفر اعضای هیئت علمی، ۲ نفر با مرتبه مربی (۲/۹ درصد)، ۴۸ نفر با مرتبه استادیاری (۶۹/۶ درصد)، ۱۴ نفر با مرتبه دانشیاری (۲۰/۳ درصد) و ۵ نفر با مرتبه استادی (۷/۲ درصد) شرکت داشته‌اند، همچنین از مجموع شرکت‌کنندگان، ۱۳ نفر با سابقه ۱-۵ سال (۱۸/۸ درصد)، ۱۳ نفر با سابقه ۵-۱۰ سال (۱۸/۸ درصد)، ۱۷ نفر با سابقه ۱۰-۱۵ سال (۲۴/۶ درصد)، ۱۵ نفر با سابقه ۲۰-۱۵ سال (۲۱/۷ درصد) و ۱۱ نفر با سابقه ۲۰ سال به بالا (۱۵/۹ درصد)، سنوات تدریس دارند.

یافته‌های معیارهای موثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها:

جدول ۲. توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر تأثیر معیار آموزشی بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی

میزان موثر بودن													
انحراف معیار	میانگین	میانگین	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد		گویه
			درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۰.۶۶	۴	۴/۳۶	۰	۰	۰	۰	۱۰/۱	۷	۴۳/۵	۳۰	۶۴/۴	۳۲	تحرك علمی (آموزش) در زمان تحصیل و بعد از آن
۰.۶۸	۴	۴/۸۷	۱/۴	۱	۰	۰	۱۴/۵	۱۰	۵۸/۰	۴۰	۲۶/۱	۱۸	اعتبار علمی دانشگاه فارغ‌التحصیل شده داوطلب
۰.۷۸	۴	۳/۸۶	۱/۴	۱	۰	۰	۲۹/۰	۲۰	۴۹/۳	۳۴	۲۰/۳	۱۴	آگاهی از روش‌ها و فنون تدریس نو در آموزش عالی
۰.۹۸	۴	۴/۰۷	۲/۹	۲	۲/۹	۲	۱۸/۸	۱۳	۳۴/۸	۲۴	۴۰/۶	۲۸	توانایی ایجاد خلاقیت و نوآوری در دانشجویان
۰.۸۰	۴	۳/۹۴	۰	۰	۵/۸	۴	۱۷/۴	۱۲	۵۳/۶	۳۷	۲۳/۲	۱۶	داشتن تجربه تدریس و تخصص در رشته مورد نظر
۰.۸۴	۴	۳/۸۵	۱/۴	۱	۴/۳	۳	۲۱/۷	۱۵	۵۲/۲	۳۶	۲۰/۳	۱۴	آگاهی از مدیریت درس و کلاس داری
۰.۸۹	۳	۳/۳۱	۵/۸	۴	۵/۸	۴	۴۴/۹	۳۱	۳۷/۷	۲۶	۵/۸	۴	آگاهی از روش‌های مختلف ارزشیابی دانشجویان
۰.۶۹	۵	۴/۵۰	۰	۰	۱/۴	۱	۷/۲	۵	۳۰/۴	۲۱	۶۰/۹	۴۲	داشتن قدرت بیان و تفهیم و انتقال مطالب درسی

آمار به دست آمده از جدول (۲) نشان می‌دهد اعضای هیئت علمی معتقد هستند؛ تمام موارد معیار آموزشی باید اهمیت زیادی در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها داشته باشد و به‌ویژه تحرك علمی (آموزش) در زمان تحصیل و بعد از آن، اعتبار علمی دانشگاه فارغ‌التحصیل شده داوطلب، داشتن قدرت بیان و تفهیم و انتقال مطالب درسی از مهم‌ترین موارد است.

جدول ۳. توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر تأثیر معیار پژوهشی بر شایسته‌یابی و

شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

میزان موثر بودن													
انحراف معیار	میانگین	میانگین	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد		گویه
			درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۰.۷۷	۴	۴/۱۵	۱/۴	۱	۰	۰	۱۴/۵	۱۰	۴۹/۳	۳۴	۳۴/۸	۲۴	آشنایی با نحوه تدوین مقالات علمی - پژوهشی
۰.۹۸	۴	۳/۸۶	۴/۳	۳	۴/۳	۳	۲۳/۲	۱۶	۴۶/۴	۳۲	۲۱/۷	۱۵	علاقه مندی به مشارکت در انجام طرح‌های تحقیقاتی با سایر اساتید دانشگاه
۰.۸۴	۴	۴/۰۴	۱/۴	۱	۲/۹	۲	۱۵/۹	۱۱	۴۹/۳	۳۴	۳۰/۴	۲۱	مرتبط بودن مقالات و پژوهش‌های انجام‌شده با رشته مورد نیاز
۱/۰۲	۴	۴/۱۳	۴/۳	۳	۱/۴	۱	۱۵/۹	۱۱	۳۳/۳	۲۳	۴۴/۹	۳۱	کیفیت پژوهش‌های انجام‌شده
۰.۹۶	۴	۳/۶۸	۲/۹	۲	۵/۸	۴	۳۱/۹	۲۲	۳۹/۱	۲۷	۲۰/۳	۱۴	تعداد مقالات ارائه‌شده به سمینارها و کنفرانس‌های داخلی و خارجی
۰.۹۲	۴	۳/۸۲	۱/۴	۱	۸/۷	۶	۱۷/۴	۱۲	۵۰/۷	۳۵	۵۱/۷	۱۵	آشنایی با نحوه تدوین و انجام طرح‌های تحقیقاتی
۱/۰۱	۳	۳/۳۷	۴/۳	۳	۱۳/۰	۹	۳۶/۲	۲۵	۳۳/۳	۲۳	۱۳/۰	۹	تألیف کتب تخصصی
۱/۰۲	۳	۳/۱۷	۷/۲	۵	۱۴/۵	۱۰	۴۰/۶	۲۸	۲۹/۰	۲۰	۸/۷	۶	ترجمه کتب تخصصی

اطلاعات مربوط به تأثیر معیار پژوهشی بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها (جدول شماره ۳) نشان می‌دهد، اعضای هیئت علمی معتقد هستند؛ آشنایی با نحوه تدوین مقالات علمی - پژوهشی، کیفیت پژوهش‌های انجام‌شده، مرتبط بودن مقالات و پژوهش‌های انجام‌شده با رشته مورد نیاز، باید بیش از سایر موارد در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای

هیئت علمی دانشگاه‌ها مورد تأکید قرار بگیرد و ترجمه کتاب نسبت به بقیه معیارهای مربوط به پژوهش از کمترین میزان اهمیت برخوردار باشد.

جدول ۴. توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر تأثیر ویژگی‌های فردی - رفتاری بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی

میزان موثر بودن													
انحراف معیار	میانگین	میانگین	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد		گویه
			درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۰.۶۹	۴	۴/۱۴	۰	۰	۱/۴	۱	۱۳/۰	۹	۵۵/۱	۳۸	۳۰/۴	۲۱	داشتن رفتار حرفه‌ای در روابط کاری
۰.۸۹	۴	۳/۸۹	۲/۹	۲	۲/۹	۲	۱۸/۸	۱۳	۵۲/۲	۳۶	۲۳/۲	۱۶	توانایی لازم برای برقراری رابطه با کارکنان و اعضای هیئت علمی
۰.۸۱	۴	۴/۲۰	۱/۴	۱	۱/۴	۱	۱۱/۶	۸	۴۶/۴	۳۲	۳۹/۱	۲۷	پایبندی به عقاید و شئونات دینی و اخلاقی
۰.۸۳	۴	۳/۹۸	۱/۴	۱	۲/۹	۲	۱۷/۴	۱۲	۵۲/۲	۳۶	۲۶/۱	۱۸	داشتن توانمندی جسمانی و بدنی و فکری برای انجام وظایف
۰.۸۷	۴	۴/۰۷	۱/۴	۱	۲/۹	۲	۱۷/۴	۱۲	۴۳/۵	۳۰	۳۴/۸	۲۴	داشتن انگیزه لازم برای رشد و پیشرفت فردی و حرفه‌ای
۰.۸۸	۳	۳/۴۲	۲/۹	۲	۷/۲	۵	۴۴/۹	۳۱	۳۴/۸	۲۴	۱۰/۱	۷	توانایی ایجاد ارتباط موثر با سازمان‌ها و نهادهای خارج از دانشگاه

دانشگاه‌ها

یافته‌های جدول نشان می‌دهد که از مجموع ویژگی‌های فردی - رفتاری موثر در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها؛ داشتن رفتار حرفه‌ای در روابط کاری، پایبندی به عقاید و شئونات دینی و اخلاقی، داشتن انگیزه لازم برای رشد و پیشرفت فردی و حرفه‌ای، باید از بالاترین میزان اهمیت برخوردار باشند.

جدول ۵. توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر تأثیر معیار اقتصادی - مالی بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

میزان موثر بودن													
انحراف معیار	میانگین	میانگین	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد		گویه
			درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۱/۰۳	۴	۴/۰۸	۴/۳	۳	۴/۳	۳	۱۰/۱	۷	۴۰/۶	۲۸	۴۰/۶	۲۸	مناسب و مکفی بودن حقوق و دستمزد پرداختی از سوی دانشگاه
۱/۱۰	۴	۳/۷۸	۴/۳	۳	۱۰/۱	۷	۱۷/۴	۱۲	۳۹/۱	۲۷	۲۹/۰	۲۰	کناسب بودجه و اعتبارات تخصیص یافته با میزان فعالیت‌های پژوهشی دانشگاه
۱/۰۸	۴	۴/۰۰	۲/۹	۲	۷/۲	۵	۱۸/۸	۱۳	۲۹/۰	۲۰	۴۲/۰	۲۹	ارائه تسهیلات مالی مربوط به خدمات رفاهی و معیشتی از سوی دانشگاه
۰.۹۷	۴	۳/۷۱	۲/۹	۲	۵/۸	۴	۳۰/۴	۲۱	۳۹/۱	۲۷	۲۱/۷	۱۵	وجود منابع مالی مناسب برای شناسایی و جذب در دانشگاه



آمار بدست آمده از جدول (۵) نشان می‌دهد که تمامی موارد باید اهمیت بسیاری در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها داشته باشد. به خصوص اعضای هیئت علمی معتقد هستند که چنانچه دانشگاه‌ها حقوق و دستمزد پرداختی را زیاد کنند، داوطلبانی زیاد در آن دانشگاه جهت عضویت در هیئت علمی کاندید خواهند شد.

جدول ۶. توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر تأثیر معیار قوانین و آئین‌نامه‌های استخدامی بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

میزان موثر بودن													
انحراف معیار	میانگین	میانگین	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد		گویه
			درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۰/۸۸	۴	۴/۰۴	۱/۴	۱	۲/۹	۲	۱۸/۸	۱۳	۴۳/۵	۳۰	۳۳/۳	۲۳	وجه و اعتبار علمی و اجتماعی دانشگاه استخدام‌کننده
۴/۹۶	۴	۴/۱۵	۴/۳	۳	۷/۲	۵	۲۷/۵	۱۹	۴۶/۴	۳۲	۱۳/۰	۹	جو سازمانی حاکم بر دانشگاه استخدام‌کننده
۰/۹۶	۴	۳/۸۶	۴/۳	۳	۵/۸	۴	۱۰/۱	۷	۵۸/۰	۴۰	۲۱/۷	۱۵	سیاست و خط مشی دانشگاه در خصوص ارتقاء اعضای هیئت علمی
۰/۸۲	۴	۳/۶۳	۱/۴	۱	۷/۲	۵	۲۷/۵	۱۹	۵۳/۶	۳۷	۱۰/۱	۷	فرهنگ‌سازمانی رایج در دانشگاه استخدام‌کننده

بررسی اطلاعات مربوط به جدول شماره (۶) نشان می‌دهد، اعضای هیئت علمی معتقد هستند؛ قوانین و آئین‌نامه‌های استخدامی باید از کمترین میزان و تأثیر در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها برخوردار باشد.

جدول ۷. توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر تأثیر معیار سازمانی بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها



میزان مؤثر بودن													
انحراف معیار	میانگین	میانگین	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد		
			درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
													میانگین
۱/۰۱	۳	۲/۶۰	۱۴/۵	۱۰	۳۱/۹	۲۲	۳۴/۸	۲۴	۱۵/۹	۱۱	۲/۹	۲	اهداف و سیاست کلان آموزش عالی در خصوص استخدام هیئت علمی
۰/۹۹	۳	۲/۸۴	۱۰/۱	۷	۲۱/۷	۱۵	۴۷/۸	۳۳	۱۴/۵	۱۰	۵/۸	۴	قابلیت اجرایی آئین‌نامه‌های داخلی و مرکزی در خصوص استخدام هیئت علمی
۱/۰۵	۳	۲/۹۱	۱۱/۶	۸	۱۸/۸	۱۳	۴۲/۰	۲۹	۲۱/۷	۱۵	۵/۸	۴	تناسب آئین‌نامه‌های مرکزی با آئین‌نامه‌های داخلی دانشگاه
۱/۰۹	۲	۲/۲۱	۷/۲	۵	۲/۹	۲	۲۰/۳	۱۴	۲۶/۱	۱۸	۴۳/۵	۳۰	نداشتن بروکراسی پیچیده و دست و پا گیر در فرآیند استخدام

آمار به دست آمده از جدول شماره (۷) نشان می‌دهد که همه معیارهای سازمانی مربوط به دانشگاه در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها باید از اهمیت بسیار زیادی برخوردار باشند؛ به عبارت دیگر اعضای هیئت علمی معتقد هستند، هر چه معیارهای سازمانی در وضعیت خوبی باشد، آن دانشگاه در جذب و گزینش افراد شایسته موفق خواهد بود.

جدول ۸. نتایج آزمون t تک گروهی در مورد مؤثر بودن معیارهای مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

شاخص	تعداد	میانگین تجربی	میانگین نظری	آزمون t		
				t	df	Sig
معیار آموزشی	۶۹	۳۲/۰۱۴۵	۲۴	۱۶/۳۹۷	۶۸	۰/۰۰۰
معیار پژوهشی	۶۹	۳۰/۱۵۹۴	۲۴	۱۱/۰۶۰	۶۸	۰/۰۰۰
معیار (ویژگی) فردی-رفتاری	۶۹	۲۳/۷۲۴۶	۱۸	۱۴/۳۷۸	۶۸	۰/۰۰۰
معیار قوانین و آئین‌نامه‌های استخدامی	۶۹	۱۰/۵۷۹۷	۱۲	-۴/۷۸۸	۶۸	۰/۰۰۰
معیار اقتصادی-مالی	۶۹	۱۵/۵۷۹۷	۱۲	۸/۷۹۸	۶۸	۰/۰۰۰
معیار سازمانی	۶۹	۱۵/۷۱۰۱	۱۲	۵/۳۸۱	۶۸	۰/۰۰۰

داده‌های جدول شماره (۸) نشان می‌دهد که چون مقادیر t در معیارهای آموزشی، پژوهشی، ویژگی‌های فردی - رفتاری، اقتصادی - مالی، سازمانی در سطح  $\alpha = ۰/۰۵$  معنادار است، و چون میانگین تجربی بزرگتر از میانگین نظری است؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه اعضای هیئت علمی، میزان تأثیر معیارهای آموزشی، پژوهشی، ویژگی‌های فردی - رفتاری، معیارهای اقتصادی-مالی، معیارهای سازمانی بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، در حد زیاد ارزیابی می‌گردد؛ و در مؤلفه قوانین و آئین‌نامه‌های استخدامی با توجه به اینکه مقدار t در سطح  $\alpha = ۰/۰۵$  معنادار است و میانگین نظری در مقایسه با میانگین تجربی بزرگتر می‌باشد، لذا میزان تأثیر قوانین و آئین‌نامه‌های استخدامی در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی در حد پایین ارزیابی می‌گردد.

جدول ۹. نتایج مربوط به رگرسیون چندگانه و ضریب تعیین پیش‌بینی شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها از روی معیارهای مؤثر بر آن

ردیف	نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش‌بینی			نتایج رگرسیون چندگانه						
	ضریب بنا	R <sup>2</sup>	R	پیش‌بین	مقدار F- سطح معناداری	میانگین مجدورات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	منبع تغییر	
۱	۲۱۶	۲۵۱۳	۲۱۶	آموزشی	۷۰/۶۶۲	۸۶۳۷/۱۶۲	۱	۸۶۳۷/۱۶۲	رگرسیون	
				-	-	۱۲۲/۲۳۷	۶۷	۸۹۸۹/۸۷۲	یادمانده	
				۲۰۰۰	-	۶۸	۱۶۸۲۷/۳۳۳	کل		
۲	۲۴۹۵	۲۴۹۵	۲۴۹۳	آموزشی	۹۲/۲۸۳	۶۲۶۷/۱۱۲	۲	۱۲۵۳۵/۴۲۵	رگرسیون	
				-	-	۶۵۰۲۹	۶۶	۴۲۹۱/۹۰۸	یادمانده	
				۲۰۰۰	-	۶۸	۱۶۸۲۷/۳۳۳	کل		
۳	۲۵۰۱	۲۸۸۹	۲۴۱۳	آموزشی	۱۷۴/۳۷۵	۴۹۸۹/۸۸۷	۳	۱۴۹۶۷/۵۶۰	رگرسیون	
				-	-	۲۸/۱۱۲	۶۵	۸۸۵۹/۷۷۳	یادمانده	
				۲۰۰۰	-	۶۸	۱۶۸۲۷/۳۳۳	کل		
۴	۲۱۰۶	۲۴۱۳	۲۴۹۶	آموزشی	۶۶۲/۱۹۶	۳۹۶۱/۸۸۴	۴	۱۵۸۵۹/۵۳۷	رگرسیون	
				-	-	۱۵۱/۲۲	۶۵	۹۶۷/۷۹۷	یادمانده	
				۲۰۰۰	-	۶۸	۱۶۸۲۷/۳۳۳	کل		
				اقتصادی - مالی	-	-	-	-	-	-
۵	۲۳۲۹	۲۹۷۵	۲۹۸۷	آموزشی	۴۸۲/۱۶۰	۳۲۷۹/۸۱۱	۵	۱۶۳۹۹/۰۵۳	رگرسیون	
				-	-	۶۷/۹۸	۶۳	۴۲۸/۲۸۰	یادمانده	
				۲۰۰۰	-	۶۸	۱۶۸۲۷/۳۳۳	کل		
				اقتصادی - مالی	-	-	-	-	-	-
				فردی - رفتاری	-	-	-	-	-	-
				قوانین و تئیه‌نامه‌های استنادی	-	-	-	-	-	-
۶	۲۲۵۵	۲۴۹۵	۲۴۹۵	آموزشی	۸۱۱/۵۰۹	۲۷۷۰/۵۳۵	۶	۱۶۶۲۳/۲۰۸	رگرسیون	
				-	-	۲/۲۹۲	۶۲	۲۰۴/۱۲۵	یادمانده	
				۲۰۰۰	-	۶۸	۱۶۸۲۷/۳۳۳	کل		
				اقتصادی - مالی	-	-	-	-	-	
				فردی - رفتاری	-	-	-	-	-	
				قوانین و تئیه‌نامه‌های استنادی	-	-	-	-	-	

### شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی: متغیر ملاک

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون در جدول شماره (۹) نشان می‌دهد که رگرسیون معیارهای مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضاء هیئت‌علمی دانشگاه‌ها از لحاظ آماری معنادار است و این مؤلفه‌ها بخشی از واریانس شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضاء هیئت‌علمی دانشگاه‌ها را تبیین می‌کنند؛ به عبارت دیگر، این نتیجه نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیون معنادار است و شواهد کافی برای تأیید فرضیه وجود دارد. با توجه به میزان R<sup>2</sup> موجود در جدول شماره (۹) می‌توان نتیجه گرفت که معیار آموزشی در حدود ۵۱/۳ درصد از واریانس متغیر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضاء هیئت‌علمی دانشگاه‌ها را در گام اول تبیین می‌کند. در گام دوم این میزان تبیین واریانس با اضافه شدن معیار سازمانی ۷۴/۵ درصد و با اضافه شدن معیار پژوهشی به ۸۸/۹ درصد افزایش پیدا می‌کند. در گام‌های بعدی نیز به ترتیب با افزایش معیارهایی از قبیل اقتصادی و مالی، معیار (ویژگی) فردی و رفتاری و قوانین و آئین‌نامه‌های استخدامی به میزان ۹۴/۲، ۹۷/۵ و ۹۸/۸ درصد از تغییرات تبیین می‌شود. مقدار بتا در هر گام نشان‌دهنده میزان تبیین واریانس متغیرهای پیش بین روی ملاک است؛ به عبارت دیگر با هر واحد تغییر در متغیر پیش‌بین به اندازه بتای به دست آمده در واریانس متغیر ملاک تغییر ایجاد می‌گردد.

### بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه‌ها مرکز اصلی تولید علم و اشاعه دانش بشری در جهان امروزند که به دو موضوع آموزش و پژوهش در عالی‌ترین سطح می‌پردازند، به همین دلیل، در توسعه جوامع بشری مؤثرند و این وظیفه مهم، سبب می‌شود عملکردی متنوع و چندگانه داشته باشد (نوائی و علائی، ۱۳۸۷: ۲۱۰). دانشگاه‌ها برای تولید علم و اشاعه دانش بشری و برخورداری از کیفیت بهتر آموزشی و پژوهشی و ایجاد نقش مؤثر در پاسخ به تقاضای روزافزون جامعه، نیازمند سرمایه‌گذاری، برنامه‌ریزی و بهره‌مندی از اعضاء هیئت‌علمی واجد شرایط و متخصص در رشته‌های گوناگون آموزشی هستند. معمولاً شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضاء هیئت‌علمی مناسب و واجد شرایط، یکی از مهمترین مسایل و مهمترین وظایف دانشگاه‌ها و گروه‌های آموزشی است.

چنانچه این وظیفه به خوبی صورت گیرد، می‌توان به عملکرد مثبت فرد در دانشگاه و ثمربخش بودن حضور وی در گروه‌های آموزشی تا حدود زیادی مطمئن بود؛ و این به نوبه خود می‌تواند کیفیت و ظرفیت دانشگاه‌ها را در ارائه خدمات، احیای دانشگاه-ها و در نتیجه بهبود بهره‌وری کل سیستم دانشگاهی را منجر شود. نتایج بررسی‌ها از مجموع ۶ معیار (داوطلبین و دانشگاهی) مورد بررسی مؤثر در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی مورد مطالعه، در نشان می‌دهد، آنچه که باید در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها مورد تأکید قرار بگیرد (وضعیت مطلوب)، از بین ۶ معیار، باید بیشترین تأکید و اهمیت بر معیار آموزشی و کمترین تأکید و اهمیت بر معیار قوانین و آئین‌نامه‌های استخدامی باشد. معیارهای سازمانی، پژوهشی، اقتصادی - مالی، فردی- رفتاری به عنوان معیارهای مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، به ترتیب در بین دو معیار فوق قرار دارند.

شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها تحت تأثیر معیارهای مختلفی قرار می‌گیرد، یکی از معیارهایی که اعضای هیئت‌علمی معتقد هستند، باید تأکید زیادی که نسبت به سایر معیارها، روی آن صورت بگیرد، معیار آموزشی است. این معیارها را می‌توان به معیارهای جزئی‌تری مانند معیارهای: آگاهی از روش‌ها و فنون تدریس نو در آموزش عالی، توانایی ایجاد خلاقیت و نوآوری در دانشجویان، داشتن تجربه تدریس و تخصص در رشته مورد نظر، آگاهی از روش‌های مختلف ارزشیابی دانشجویان و ... تقسیم کرد. این معیارها با اندکی تفاوت در واژه‌ها و اصطلاحات مورد استفاده، در پژوهش‌های تیگلار و همکاران (۲۰۰۴)، بتوریت و توماس (۲۰۰۳)، محمدی و همکاران (۱۳۸۴)، بازرگان (۱۳۸۳) و شفیعا (۱۳۸۰) به عنوان معیارهای آموزشی مؤثر در کیفیت مدرسان به‌کاررفته است. نتایج تحقیقات و پژوهش‌ها حاکی از بی‌توجهی و کم توجهی به معیارهای آموزشی در هنگام انتخاب و استخدام اعضای هیئت‌علمی در مقایسه با پژوهش است (وهلان، ۲۰۰۲، لدیک، ۱۹۹۸، ایلیت، و گریگوری، ۱۹۹۶، رامسدن، ۱۹۹۵ و رامسدن ۱۹۹۱ به نقل از معروفی و کیامنش، ۱۳۸۷:۱۶).

معیار پژوهشی یکی دیگر از معیارهایی است که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. از بین ۸ سنجه مرتبط با معیار پژوهشی، سه سنجه به ترتیب اهمیت، تحت عنوان آشنایی با نحوه تدوین مقالات علمی - پژوهشی، کیفیت پژوهش‌های انجام‌شده، مرتبط بودن مقالات و پژوهش‌های انجام‌شده با رشته مورد نیاز از سنجه‌هایی بودند که اعضای هیئت‌علمی مورد مطالعه معتقد بودند، باید در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها مورد تأکید زیادی قرار بگیرند و از این لحاظ در رتبه سوم معیارهای مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها قرار گرفته است. این معیارها نیز، با اندکی تفاوت در واژه‌ها و اصطلاحات مورد استفاده، در پژوهش‌های تیگلار و همکاران (۲۰۰۴)، بتوریت و توماس (۲۰۰۳)، محمدی و همکاران (۱۳۸۴)، بازرگان (۱۳۸۳) و شفیعا (۱۳۸۰) به عنوان معیارهای پژوهشی مؤثر در کیفیت مدرسان به‌کاررفته است.

معیار (ویژگی) فردی - رفتاری از دیگر معیارهایی است که بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها مؤثر است، که در این پژوهش از بین سنجه‌های بررسی‌شده مرتبط با ویژگی‌های فردی - رفتاری، اعضای هیئت‌علمی مورد مطالعه معتقد هستند، باید بیشترین میزان اهمیت به ترتیب به داشتن رفتار حرفه‌ای در روابط کاری، پایبندی به عقاید و شئون دینی و اخلاقی، داشتن انگیزه لازم برای رشد و پیشرفت فردی و حرفه‌ای داده شود. در این پژوهش، این معیار در رتبه پنجم از لحاظ مؤثر بودن بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها قرار گرفته است.

معیار اقتصادی - مالی از دیگر معیارهایی است که در پژوهش حاضر بررسی شده است. از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی مورد مطالعه، این معیار از لحاظ میزان اهمیت و مؤثر بودن، در وضعیت مطلوب، در رتبه چهارم قرار گرفته است. این در حالی است که نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات بلکر (۱۳۷۶)، لکوری (۱۹۶۵) به نقل از جلوی، (۱۳۸۲) و جلوی (۱۳۸۲) همخوانی دارد.

قوانین و آئین‌نامه‌های استخدامی از دیگر معیارهای بررسی‌شده در پژوهش حاضر، کمترین میزان اهمیت و آخرین رتبه را به خود اختصاص داده است. منظور از قوانین و آئین‌نامه‌های استخدامی، اهداف و سیاست کلان آموزش عالی در خصوص استخدام هیئت‌علمی، قابلیت اجرایی آئین‌نامه‌های داخلی و مرکزی در خصوص استخدام هیئت‌علمی، تناسب آئین‌نامه‌های مرکزی با آئین-نامه‌های داخلی دانشگاه و داشتن بروکراسی پیچیده و دست و پا گیر در فرآیند استخدام است.

معیار سازمانی از دیگر معیارهایی هستند که در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها مؤثر است. منظور از معیار سازمانی، معیارهایی همچون وجهه و اعتبار علمی و اجتماعی دانشگاه استخدام‌کننده، جو سازمانی حاکم بر دانشگاه استخدام‌کننده، سیاست و خط مشی دانشگاه در خصوص ارتقاء اعضای هیئت‌علمی و فرهنگ‌سازمانی رایج در دانشگاه استخدام‌کننده است. این معیار، از لحاظ میزان اهمیت و مؤثر بودن، در وضعیت مطلوب، در رتبه چهارم قرار گرفته است.

با توجه به یافته‌ها و نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شود:.

همان‌طور که نتایج نشان داد همه معیارهای مربوط به داوطلبین (آموزشی، پژوهشی و ویژگی فردی - رفتاری) در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها مؤثر هستند و به ترتیب رتبه اول، سوم و پنجم را به خود اختصاص داده‌اند. لذا پیشنهاد می‌شود در شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی، این معیارها در کنار هم و با میزان اهمیت مربوطه خود بررسی شوند و از تأکید بر یک معیار خاص داوطلبین مثلاً معیار آموزشی خودداری شود. چنین رویکردی نه تنها موجب جذب افراد شایسته و توانمند خواهد شد، بلکه مأموریت‌های اصلی دانشگاه مانند آموزش و پژوهش را نیز بهبود خواهد بخشید.

نتایج پژوهش حاکی از تأثیر هر سه معیار دانشگاهی (قوانین و آیین‌نامه‌های استخدامی، مالی - اقتصادی و سازمانی) بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها بود. در این میان معیار سازمانی از بیشترین تأثیر برخوردار و رتبه دوم در بین شش معیار مورد بررسی را کسب کرده بود، لذا پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها راهبردهایی را در جهت بهبود وجهه و اعتبار سازمانی، جو و فرهنگ‌سازمانی مطلوب برنامه‌ریزی نمایند. با توجه به تأثیر زیاد معیار اقتصادی - مالی پیشنهاد می‌شود مسئولین نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها سیاست‌هایی در جهت بهبود معیار اقتصادی - مالی پیش‌بینی و اجرا نمایند و با توجه به طولانی و پیچیده بودن فرایند استخدام در جهت کاهش فرایند اداری و بروکراسی زمان‌بر آن تلاش نمایند. به‌کارگیری این رویکردها می‌تواند منجر به این امر شود که تعداد بیشتری از افراد شایسته برای داوطلبی استخدام اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها ترغیب و تشویق شوند.

همچنین در راستای توسعه پژوهش در این ارتباط توصیه می‌شود که پژوهش‌هایی در زمینه موانع نگهداری اعضای هیئت‌علمی شایسته در دانشگاه‌ها و همچنین آسیب‌شناسی آیین‌نامه‌های استخدامی اعضای هیئت‌علمی صورت گیرد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

- بازرگان، عباس (۱۳۸۳)، "ارزشیابی آموزشی"، تهران، انتشارات سمت.
- بلکر، لورن (۱۳۷۶). مدیر تازه‌کار؛ چگونه یک مدیر تازه‌کار می‌تواند مدیر تمام‌عیار شود؟. ترجمه: احمدرضا اشرف العقلائی. تهران: انتشارات مؤسسه ایران.
- بیرن بانوم، رابرت (۱۳۸۲) دانشگاه‌ها چگونه کار می‌کنند: سازمان علمی و رهبری آن از منظر سیبرنتیک. ترجمه: حمیدرضا آراسته. مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- حاجی کریمی، عباسعلی و رنگریز، حسن (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی. شرکت نشر و چاپ بازرگانی. چاپ اول.
- جلوی، محمود (۱۳۸۲). بررسی و شناسایی اعضاء هیئت علمی تازه استخدام‌شده دانشگاه‌های تهران از سال ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- زاهدی، شمس‌السادت؛ روشندل اربطانی، طاهر و حسن‌پور، اکبر (۱۳۸۹). عوامل سازمانی مؤثر بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی. نشریه مدیریت دولتی. دوره ۲، شماره ۴.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی. انتشارات سمت. چاپ نهم.
- شفعیان، محمدعلی (۱۳۸۰). شاخص‌های مناسب برای ارزیابی کیفیت در آموزش عالی ایران. مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- کریمی، مرتضی و صالحی، مسلم (۱۳۸۸). توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی. انتشارات آبیژ. چاپ اول.
- محمدی، رضا و همکاران (۱۳۸۴). ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی، رویکردها و چشم‌اندازها. تهران: انتشارات سازمان سنجش و آموزش کشور.
- معروفی، یحیی و کیامنش، علیرضا (۱۳۸۷). تبیین عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش دانشگاهی. نامه آموزش عالی. شماره ۶.
- ملکی آوارسین، صادق و اسدزاده، ناصر (۱۳۸۸). بررسی رابطه خلاقیت اعضای هیئت علمی با اثربخشی آموزشی و پژوهشی آنان در دانشگاه‌های آزاد اسلامی (مطالعه موردی: شهرستان‌های مغان). فصلنامه فراسوی مدیریت. سال سوم. شماره ۱۰.
- موسی‌زاده، زهره و عدلی، مریم (۱۳۸۸). معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه. فصلنامه اندیشه مدیریت. سال سوم. شماره اول.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی. انتشارات سمت. چاپ نهم.
- میرکمالی، سید محمد و نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۴۷.
- نوائی، کامبیز و علائی، علی (۱۳۸۷). معماری پردیس‌های دانشگاهی. رویکردها و چشم‌اندازهای نو در آموزش عالی. به اهتمام محمد یمنی دوزی سرخابی. پژوهشکده مطالعات فرهنگی و علوم اجتماعی: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. چاپ اول.

Betoret & Tomas (۲۰۰۳). Evaluation of the University Teaching /Learning process for the Improvement of the Quality in Higher Education. Journal of Assessment & Evaluation in Higher Education, vol ۲۸, NO.۲, pp. ۱۶۵-۱۷۸.

Eurydice, Higher Education Governance in Europe. Policies, structures, funding and academic staff, Comparative Study, ۲۰۰۸  
at:<http://eacea.ec.europa.eu/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid>

M(1998). In search of good fit: policy and practice in recruitment and selection in N, Morley Heraty .. Journal of Management development, Vol. 17 No. 9, pp. 662- 680 Ireland

Johnson, Alonzo. Winter, Paul A. Reio Jr, Thomas G. Thompson , Henry L. Petrosko, Joseph M(2008). Managerial recruitment:the influence of personality and ideal candidate characteristics. Journal of Management Development. Vol. 27 No. 6. pp. 631-648.

Parry E, Wilson H(2008). Factors influencing the adoption of online recruitment. Personnel Review .Vol. 38 No. 6, pp. 606-623

Strajeri, luminina mihaela.(2009) , the administrative staff recruitment and selection in romanian public higher education institutions. pp.333- 351.at:  
[http://anale.feaa.uaic.ro/anale/resurse/28\\_M09\\_Strajeri.pdf](http://anale.feaa.uaic.ro/anale/resurse/28_M09_Strajeri.pdf)

Tigelaar et al(2004). the development and validation of a framework for teaching competencies in in Higher Education. Journal of Higher Education , vol. 48, pp.253-268.

