

## شناسایی ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی در ایران (پژوهش آمیخته) ♦

بهرروز اسکندربور<sup>1</sup>  
حسن احمدی<sup>2</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف از انجام این پژوهش، شناسایی ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی در ایران با تمرکز بر دانشگاه محقق اردبیلی بود. **روش:** برای نیل به هدف، از مطالعه موردی استفاده شد. ابتدا داده‌های کیفی و بر اساس یافته‌های آن، داده‌های کمی گردآوری و تحلیل شدند. جامعه آماری در مرحله کمی، 253 نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه محقق بودند که با نمونه‌گیری تصادفی ساده، 114 نفر برای نمونه‌گیری برآورد شدند. در بخش کیفی نیز با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند، 10 نفر تحت مصاحبه‌های عمیق قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه نیمه سازمان‌یافته بود که از روش سه‌بعدی نگری و بازخورد مشارکت‌کننده برای اعتباریابی آن استفاده شد؛ در بخش کمی نیز پرسشنامه محقق ساخته بود که ضریب آلفای کرونباخ آن 0.78 بود. برای تحلیل داده‌های کیفی از تحلیل محتوای استقرایی مبتنی بر کدگذاری باز و در بخش کمی از مدل معادلات ساختاری با نرم‌افزار LIS استفاده شد. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که ملاکهای مدنظر مسئولان جذب، شامل ملاکهای پژوهشی (توجه خاص و معنادار به چاپ مقالات در مجلات مرتبط با رشته تخصصی، تألیف و ترجمه کتاب، مجری یا همکاری در پروژه‌های پژوهشی) و ملاکهای آموزشی (سوابق تدریس، عضویت در بنیاد نخبگان، تسلط به زبان انگلیسی) و ملاکهای اعتقادی بود. نتایج مرحله کمی نشان داد که مدل دارای برازش مناسب است. تمام ملاکهای جذب و استخدام اعضای هیئت علمی از نظر اساتید مهم تلقی می‌شود. **نتیجه‌گیری:** دانشگاهها با به کارگیری شاخصهای موجود می‌توانند اعضای با استعدادی را در دانشگاه به عضویت خود درآورند.

**واژگان کلیدی:** جذب هیئت علمی، استخدام، ملاکهای استخدام هیئت علمی، آموزش عالی.

♦ دریافت مقاله: 96/03/05؛ تصویب نهایی: 96/09/11

1. دکتری مدیریت و استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول) /نشانی: تهران: بزرگراه ارتش، نرسیده به میدان مینی سیتی، خیابان نخل، دانشگاه پیام نور، گروه مدیریت / نامبر: 04532644700 / Email: skandarpur@gmail.com
2. دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

## الف) مقدمه

دانشگاهها در طول قرن‌ها با تدریس و مأموریت‌های تحقیقاتی خود، نقش مهمی در توسعه جوامع سرتاسر جهان بازی می‌کنند. علاوه بر این، دانشگاه نقش مهمی در افزایش اشتغال دانش‌آموختگان، افزایش سطح تحصیلات جامعه، ایجاد فرصت برای افراد و توسعه دانش و فناوری‌ها ایفا می‌کنند. از این رو، شاخصهای رتبه‌بندی دانشگاهها ابزار بسیار مفیدی برای مقایسه عملکرد آنها در سراسر جهان‌اند. قرار گرفتن در این شاخصهای معتبر، تبلیغی قوی برای دانشگاه است و به آنها برای جذب دانشجویان با کیفیت بالا و هیئت علمی کمک می‌کند (اولکای و بلو،<sup>1</sup> 2017: 157). با توسعه علم و فناوری، جامعه جهانی به سرعت در حال تغییر است (وساموویبول<sup>2</sup> و همکاران، 2015: 2284). دانشگاهها و مراکز آموزش عالی از جمله سازمانهای مهمی محسوب می‌شوند که نقشی راهبردی در پیشبرد اهداف کشور دارند. از دانشگاهها انتظار می‌رود به تولید دانش پرداخته و به تربیت نیروی متخصص و متعهد مورد نیاز کشور همت گمارند. دانشگاه را می‌توان مبداء تحولات در هر کشور در نظر گرفت؛ به شرطی که این ظرفیت را در خود ایجاد کرده باشد. مهم‌ترین سرمایه‌های هر دانشگاهی، اعضای هیئت علمی آن است (طهماسبی و همکاران، 1391: 7). اعضای هیئت علمی بیشترین تأثیر را بر دانشجویان می‌گذارند (فراهانی و فراهانی، 2014: 2087). اعضای هیئت علمی به عنوان سرمایه‌های ارزشمند هر جامعه، نقشی اساسی و سرنوشت‌ساز در تربیت نیروهای متخصص ایفا می‌کنند و ثمره تلاش آنها در نهایت به رشد و توسعه جوامع بشری منجر می‌شود. (محمدی و همکاران، 1396)

در درون پویایی‌های زندگی کاری، سازمانها باید با سرعت تغییر و تحولات خودشان را تطبیق دهند، توسعه یابند و سطح بالایی از رشد را به دست آورند. به منظور حفظ مزیت رقابتی سودآور و پایدار، سازمانها به منابع انسانی خلاق و نوآور نیاز دارند (آلتینوز<sup>3</sup> و همکاران، 2013: 845). بنابر این، در گام اول، انتخاب و استخدام افراد شایسته‌ای که بتوانند ارزشهایی مانند مهارتها، فنون و روشهای تربیتی و آموزشی را در خود متجلی ساخته، با تکیه بر مهارتهای فنی و تخصصی خود موجبات پیشرفت نظام آموزش عالی را فراهم سازند، از اهمیت بسزایی برخوردار است. چنین مهمی نیازمند آن است که دست‌اندرکاران نظام آموزش عالی و مسئولان جذب و استخدام اعضای هیئت علمی، ملاکهای روشن و معقولی در انتخاب اساتید داشته باشند و با تکیه بر آن ملاکها، افراد شایسته و توانا در امر تربیت را انتخاب کنند. در واقع؛ مسئولان مربوطه باید بدون داشتن هیچ نوع سوگیری و صرفاً با در نظر گرفتن ملاکهای مذکور، اعضای هیئت علمی خود را انتخاب و استخدام کنند. اما شواهد موجود در این زمینه نشان می‌دهد که ملاک معتبر و روشنی در امر استخدام اعضای هیئت علمی وجود ندارد و بیشتر انتخابها بر مبنای انتخابهای سلیقه‌ای و حتی مبتنی بر روابط است؛ در حالی که برای انجام یک انتخاب شایسته و اصلح، ملاکهای روشن و دقیقی لازم است تا بتوان بدون سوگیری، فرد مناسب را برگزید (انگل،<sup>4</sup> 2012: 11). آمار شرکت‌کنندگان در فراخوانهای سراسری جذب هیئت علمی چند سال اخیر نشان از تعداد بالای متقاضیان می‌دهد؛ به نحوی که در سالهای اخیر به طور متوسط به

1. Olcay & Bulu  
2. Vesamavibool  
3. Altunöz  
4. Engel

## شناسایی ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی در ایران ♦ 131

ازای هر یک موقعیت اعلام شده، 30 تقاضا برای آن ثبت شده که این مسئله در خصوص دانشگاههای بزرگ کلان شهرها بیشتر نمود دارد. (مردانی و همکاران، 1392: 17)

با این اوصاف، شایستگی استادان یکی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت تدریس است. شایستگی های عمومی متقاضیان ورود به هیئت علمی دانشگاهها به شرح ذیل است:

- تابعیت جمهوری اسلامی ایران و عدم تغییر یا کسب تابعیت مضاعف در طول دوران خدمت؛
- التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی و اعتقاد به ولایت فقیه؛
- اعتقاد و التزام عملی به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان پذیرفته شده در قانون اساسی ج.ا. ایران؛
- عدم سابقه عضویت یا وابستگی به گروههای سیاسی معارض با نظام اسلامی ایران؛
- عدم اشتباه به فسق و فجور و عمل به مناهای اخلاقی و اعمال و رفتار خلاف حیثیت و شرافت و شئون شغلی؛
- نداشتن سوء پیشینه کیفری مؤثر؛
- عدم محکومیت به محرومیت از خدمات دائمی دولتی بر اساس رای قطعی صادره از سوی مراجع ذیصلاح؛
- عدم اعتیاد و اشتها به خرید و فروش مواد مخدر و...؛
- دارا بودن مدرک پایان خدمت و وظیفه عمومی یا معافیت قانونی دائم (برای آقایان)؛
- برخوردار بودن از سلامت و توانایی جسمانی و روانی متناسب با خدمت مد نظر؛
- دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا دکترای حرفه‌ای (گروه پزشکی) یا سطح سه حوزوی؛
- حداکثر سن برای دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، دکترای حرفه‌ای (گروه پزشکی) و سطح سه حوزوی، 35 سال تمام و برای دارندگان مدرک تحصیلی دکترای تخصصی و سطح چهار حوزوی، 45 سال تمام است. (آیین نامه استخدامی...، 1390)

با توجه به روشن بودن ملاکهای عمومی، هنوز در مورد ملاکهای تخصصی توافقی وجود ندارد. در خصوص کشورهای خارجی، آنجس سیلوا<sup>1</sup> (2010) بیان می کند که شایستگی های استادان یکی از مهم ترین مسائل مربوط به کیفیت تدریس آنان در دانشگاههاست. رولفر و ساندرز<sup>2</sup> (2007) با توجه به مطالعات پراکنده قبلی درباره شایستگی استادان، مؤلفه های دانش، رفتار، تفکر، تصمیم گیری و شخصیت استاد و کنترل مؤثر فعالیت های یادگیری دانشجویان را برای تعریف شایستگی استادان مناسب می دانند. کیان و کین<sup>3</sup> (2009) نیز مدلی را برای شایستگی استادان ارائه کرده اند که به شایستگی های آموزشی، فردی، پژوهشی و همکاری تقسیم می شود. استادان علاوه بر مهارت در زمینه تخصصی خود، باید توانایی ها و مهارتهایی را برای گسترش رابطه مثبت میان استاد و دانشجو داشته باشند. انتقال دانش، انگیزه خلاقیت دانشجویان، تشویق دانشجویان به تفکر انتقادی و کشف مفاهیم را نیز باید دارا باشند (نقل از: جعفری و همکاران، 1391: 54). با توجه به اینکه ملاکهای استخدام، به خصوص ملاکهای حرفه ای و تخصصی، چندان در ایران واضح نیست، به بیان این سؤال می پردازیم که چه ملاکها و ضوابطی در جذب هیئت علمی در دانشگاههای ایران مد نظر قرار داده می شود؟

1. Anjos Silva  
2. Reolfes & Sanders  
3. Qiuyan & Qin

با این اوصاف، انجام پژوهش حاضر بنا به چند دلیل می‌تواند ضروری به نظر برسد. اولاً، این پژوهش می‌تواند به توسعه دانش موجود کمک کند؛ زیرا تحقیقات انگشت‌شماری چه در داخل و چه در خارج در این باره انجام شده است. ثانیاً، با روشن شدن ملاکهای انتخاب و استخدام اعضای هیئت علمی، مسئولان جذب و به کار گماری هیئت علمی می‌تواند انتخاب اصلح‌تری داشته باشند و با تکیه بر آن ملاکها، از انتخابهای سلیقه‌ای و ذوقی خودداری کنند. ثالثاً، متقاضیان جذب هیئت علمی نیز می‌توانند ارزیابی درستی از توانایی‌ها و مهارت‌های خود داشته باشند و بر این اساس تلاش کنند تا شایستگی‌های مربوطه را کسب کنند. رابعاً، روشن شدن ملاکهای انتخاب و استخدام هیئت علمی می‌تواند منجر به انتخابهای عادلانه‌تر و رعایت اصل عدالت اجتماعی شود. در پایان، با انتخاب افراد شایسته و توانا در امر تربیت، نظام آموزش عالی بهتر می‌تواند راهبردهای خود را برای ارتقای نظام آموزش پیاده کند.

### 1. روند جذب هیئت علمی در ایران

در سالهای اخیر، روند جذب اعضای هیئت علمی دانشگاههای کشور به کلی دگرگون شده و تغییرات عمده‌ای در آن صورت گرفته است. روشن است که به دلیل اهمیت نقش اعضای هیئت علمی در پیشبرد اهداف دانشگاهها، همواره نحوه جذب آنان نیز از اهمیت و حساسیت خاصی برخوردار بوده است. عمده تغییرات صورت گرفته در روند جذب در سالهای اخیر را می‌توان در سه موضوع خلاصه کرد:

الف) تمرکز در فرایند جذب اعضای هیئت علمی (فراخوان عمومی، ثبت درخواست متقاضیان در وزارت علوم و روند متمرکز گزینش تخصصی و عمومی)، (مصاحبه رئیس دفتر جذب و دبیر هیئت جذب شورای عالی انقلاب فرهنگی، 1391)

ب) تشکیل هیئتهای اجرایی جذب در دانشگاهها و واگذاری اختیار تصمیم‌گیری در خصوص نیاز گروهها به عضو هیئت علمی و نیز اعلام نظر در باره متقاضیان (عدم نظرخواهی از گروههای تخصصی در خصوص نیاز آنها و نیز صلاحیت تخصصی متقاضیان). (همان)

ج) انجام مصاحبه‌های مربوط به صلاحیت عمومی و در واقع؛ پررنگ شدن موضوع صلاحیتهای غیر علمی.

### 2. سیاستهای جذب هیئت علمی در برخی دانشگاههای کشورهای دیگر

دانشگاههای مختلف در سراسر جهان، سیاستهای خود را در زمینه جذب هیئت علمی به صورت شفاف بیان کرده‌اند. نمونه‌های ذیل مؤید این مسئله‌اند:

دانشگاه بریستول متعهد است که افراد مناسب را بر اساس چشم‌انداز و بیانیته مأموریت خود در نظام بین‌المللی رقابتی برای دستیابی به بهترین استعدادها علمی برگزیند. هدف از اعمال این سیاست، تأمین یک الگوی مؤثر برای مواجهه با چالشهای محیط رقابتی و اطمینان تعهد به تضمین کیفیت، گوناگونی و شفافیت در سازمان است. دانشگاه، جذب هیئت علمی را به عنوان فعالیت راهبردی مهمی که لازم است به صورت حرفه‌ای پیش گرفته شود و به طور کامل همه اقشار دانشگاه را درگیر کند، تشخیص داده است. سیاست کلی دانشگاه مبتنی بر تنوع و عدالت در استخدام است. پیش‌بینی شده است گروه جذب، که سرپرستی آن با مدیر گروه آموزشی مربوطه است، وظیفه بررسی تقاضای عضویت در هیئت علمی دانشگاه را بر عهده گیرد. (سند سیاستهای نوین دانشگاه بریستول، 2013)

دانشگاه کوئینزلند استرالیا، سیاستهای کلی خود را مبتنی بر عدم تمایز و تأکید بر شایستگی می‌داند و اشاره می‌کند که تحت هیچ شرایطی نباید این اصول مبنای مصالحه قرار گیرد. دستورالعمل استخدام بر اساس رویکردی عدالت‌خواهانه، سامانمند و سازگار بنا شده است که به منظور جذب، انتخاب و حفظ قابل‌ترین افراد بر اساس شایستگی به کار می‌رود. برای انجام عملیات اجرایی فرایند جذب هیئت علمی پیش‌بینی شده است که کمیته انتخاب هیئت علمی شکل گیرد (دستورالعمل استخدام و جذب دانشگاه کوئینزلند، 2012). دانش تخصصی، مهارت‌های مورد نیاز برای اجرای وظایف شغلی از قبیل مهارت‌های رهبری، مهارت‌های مذاکره، تجربه و ویژگی‌های شخصیتی از قبیل صداقت و...، از جمله شاخصهای جذب هیئت علمی در این دانشگاه است.

### ب) روش‌شناسی

پژوهش حاضر درصدد به دست آوردن شناختی ژرف و همه‌جانبه از مسئله جذب هیئت علمی در دانشگاه محقق اردبیلی و مسائل مربوط به آن است. بنابر این، از روش بررسی موردی استفاده شد و در این راستا، سعی شد تا هم از داده‌های کمی و هم از داده‌های کیفی برای نیل به هدف یاد شده استفاده شود. بررسی موردی، پژوهشی است که پژوهشگر به جستجوی ژرف یک برنامه، رخداد، فعالیت، فرایند و حتی موضوع در یک یا چند نفر می‌پردازد (کرسول، 2009؛ 2012). از لحاظ مبنای داده‌ها و چارچوب فلسفی و پارادایم آن، دارای طرح تحقیق آمیخته است که با استفاده از مدل آمیخته و طرح اکتشافی انجام می‌پذیرد. این طرح با جمع‌آوری و تحلیل داده‌های کیفی شروع می‌شود و سپس مرحله دوم ایجاد می‌شود که در آن داده‌های کمی جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل می‌شوند. مرحله دوم کمی مطالعه، بر مبنای مرحله اول یا متصل به مرحله ابتدایی کیفی طراحی می‌شود (ریدنور و نیومن، 2008: 67). جامعه آماری این پژوهش را کلیه اساتید دانشگاه محقق اردبیلی تشکیل می‌دهند. با توجه به اینکه پژوهش حاضر از نوع آمیخته و طرح اکتشافی است، در بخش کیفی برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری هدفمند برای انجام مصاحبه‌های عمقی استفاده شد. علاوه بر آن، تعداد افراد گروه نمونه، بر مبنای اشباع نظری<sup>3</sup> بود؛ بدین معنی که نمونه‌گیری تا زمانی ادامه یافت که نظرات و دیدگاه‌های جدیدتری توسط گروه نمونه مطرح نشد. گفتنی است که با در دسترس داشتن چنین مبنایی، تعداد 10 نفر از اساتید مورد مطالعه قرار گرفتند. در بخش کمی، تعداد 114 نفر از اساتید دانشگاه محقق اردبیلی، از مدیر گرفته تا اعضای هیئت علمی، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. مشخصات افراد کلیدی از نظر تخصص شامل شش نفر دانشیار و چهار نفر استادیار بودند.

ابزار پژوهش در بخش کیفی، مصاحبه بدون ساختار بود. برای گردآوری داده‌های کمی نیز از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که گویه‌های آن برگرفته از نتایج تحلیل داده‌های کیفی در مرحله اول بود و بر اساس طیف

1. Creswell

2. Ridenour & Newman

3. Theoretical Saturation

لیکرت از خیلی کم (1) تا خیلی زیاد (5) بود. علاوه بر آن، در بخش کیفی از روش بازخورد مشارکت‌کننده<sup>1</sup> نیز استفاده شد. این روش مبتنی بر ارائه تفسیرها و تحلیل‌های محقق به مشارکت‌کنندگان در حین انجام مصاحبه است و برای اصلاح و ویرایش مواردی که توسط محقق بد فهم شده‌اند، استفاده شد (فقیهی و عزیزاده، 1386: 22). در بخش کمی نیز ابتدا از روایی صوری برای سنجش روایی پرسشنامه استفاده شد که دارای روایی مناسبی بود. برای روایی محتوایی، سؤالهای آزمون در اختیار متخصصان یا برخی از آزمودنی‌ها گذاشته شد و از آنان خواسته شد که مشخص کنند آیا سؤالات آزمون، صفت مد نظر را اندازه‌گیری می‌کند یا خیر و اینکه، آیا سؤالها کل محتوای آزمون را در بر می‌گیرد یا خیر! و بدین صورت، روایی محتوایی پرسشنامه نیز تأیید شد. سپس از ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه استفاده شد که 78٪ بود و ضریب قابل قبولی برای پایایی است. برای تحلیل یافته‌های به دست آمده از مصاحبه کیفی، از روش تحلیل محتوای استقرایی<sup>2</sup> مبتنی بر کدگذاری باز<sup>3</sup> استفاده شد. در این نوع تحلیل، ابتدا اطلاعات از افراد مشارکت‌کننده گردآوری، سپس داده‌ها بدون در نظر داشتن مبنایی نظری، کدگذاری می‌شود و فرایند تلخیص و کاهش کدها تا جایی ادامه پیدا می‌کند که به مقوله‌ها و طبقه‌های گسترده‌تری دست پیدا کنیم که بتواند کدهای جزئی‌تر را شامل شود (کرسول، 2012: 34). برای تحلیل داده‌های کمی نیز از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

## ج) یافته‌ها

### 1. تحلیل داده‌های کیفی

نخست از اعضای هیئت علمی خواسته شد تا تجربه‌های خود را درباره ملاکها و ضوابط استخدام و انتخاب هنگامی که در آزمونهای استخدامی و گزینشهای مربوط به جذب شرکت می‌کردند، عرضه کنند. یافته‌های به دست آمده از مصاحبه با آنان نکات جالبی داشت که شرح مقوله‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها در جدول 1 آمده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

---

1. Participant Feedback  
2. Inductive Content Analysis  
3. Open Coding

جدول 1: ملاکهای استخدام هیئت علمی

مقوله استخراج شده	نمونه کدها (مفاهیم شناسایی شده)	کد مصاحبه شونده	افراد اشاره کننده به عامل	درصد فراوانی
ملاکهای پژوهشی	چاپ مقالات در مجلات مرتبط با رشته تخصصی	م 1، م 3، م 4، م 5، م 6، م 7، م 8، م 9، م 10	9 نفر	90
	تألیف و ترجمه کتاب	م 1، م 2، م 4، م 5، م 6، م 7، م 8، م 9	8 نفر	80
	مجری یا همکاری در پروژه‌های پژوهشی	م 1، م 2، م 4، م 5، م 6، م 7، م 8	7 نفر	70
ملاکهای آموزشی	معدل و کیفیت دانشگاهها محل تحصیل و سوابق تدریس (توانایی در تدریس)	م 1، م 3، م 4، م 5، م 6، م 7، م 8، م 9، م 10	8 نفر	80
	عضویت در بنیاد نخبگان	م 1، م 2، م 4، م 5، م 7، م 8	6 نفر	60
	تسلط به زبان انگلیسی	م 1، م 2، م 4، م 5، م 6، م 7	6 نفر	60

جدول 2: مقوله‌های به دست آمده از بخش کیفی

عوامل	مقوله‌ها / طبقات
ملاکهای پژوهشی	چاپ مقالات در مجلات مرتبط با رشته تخصصی
	تألیف و ترجمه کتاب
	مجری یا همکاری در پروژه‌های پژوهشی
ملاکهای آموزشی	معدل و کیفیت دانشگاهها محل تحصیل و سوابق تدریس (توانایی در تدریس)
	عضویت در بنیاد نخبگان
	تسلط به زبان انگلیسی
ملاکهای عمومی	نداشتن سوء پیشینه کیفری و اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی ایران

همان گونه که در جدول 2 مشاهده می شود، ملاکها و ضوابط انتخاب و استخدام هیئت علمی دانشگاه محقق اردبیلی را می توان در سه مقوله اصلی پژوهشی، آموزشی، عمومی (اعتقادی) و هفت مقوله فرعی دسته بندی کرد که شرح آنها در ادامه ارائه می شود.

### یک) ملاکهای پژوهشی

- **تألیف و ترجمه کتاب:** یکی از مهم ترین ویژگی های دانش، محصور نشدن آن در چارچوبهای جغرافیایی است؛ زیرا مرز دانش به روی همه گشوده شده و هر کس می تواند در پیشرفت آن مساعدت کند و انتقادهای متفکرانه خویش را نسبت به پژوهشهای علمی بیان دارد. مصاحبه شونده 5، 6 و 10 این گونه بیان می کنند: «با توجه به رشد سریع علم، نیاز به تألیف و ترجمه کتابهای علمی در رشته های مختلف، به ویژه رشته های علوم

مهندسی، علوم پزشکی و علوم پایه روزبه‌روز بیشتر احساس می‌شود. ترجمه کتابهای درسی و منابع دانشگاهی در این میان، اهمیت به مراتب بیشتری دارد. در واقع؛ ترجمه کتاب یکی از راههای انتقال علوم جدید سایر کشورها به داخل کشور و پیاده کردن آن با توجه فرهنگ خاص کشور خودمان می‌باشد.

**- چاپ مقالات در مجلات مرتبط با رشته تخصصی:** یکی از معیارهای میزان تولید علم در هر کشوری، نگارش مقاله‌های علمی است. در این رابطه مصاحبه‌شونده 1 و 2 معتقدند که: «علت تأکید بر چاپ مقالات علمی و پژوهشی، برای معرفی استعدادهای علمی و دانشی است؛ چون دستاوردهای مطالعاتی و تحقیقاتی یک فرد، بیشتر در شکل مقالات علمی و پژوهشی می‌تواند نمود پیدا کند».

**- پروژه‌های پژوهشی:** نوع و سطح فعالیتهای پژوهشی، یکی از شاخصهای اصلی توسعه و پیشرفت محسوب می‌شود. موفقیت در تمام فعالیتهای مربوط به توسعه صنایع، کشاورزی، خدمات و... به گونه‌ای به گسترش فعالیتهای پژوهشی بستگی دارد. در رابطه با طرح پژوهشی، مصاحبه‌شونده 8 معتقد است: «فردی که عضو هیئت علمی دانشگاه می‌شود، اگر در پروژه‌های سازمانی حضور داشته باشد، این فرد توانسته است دانش خود را در حیطه عمل به کار گیرد. در واقع؛ دغدغه اجتماعی فرد، حل مسئله اجتماعی است».

#### دو) ملاکهای آموزشی

**- کیفیت دانشگاه محل تحصیل و سوابق تدریس:** بنا به گفته مصاحبه‌شونده‌ها، یکی از ملاکهای مدنظر مسئولان جذب و استخدام هیئت علمی، توانایی تدریس و آموزش و کیفیت محل تحصیل است. اظهار نظر مصاحبه‌شونده 3، 4 و 6 در این باره قابل تأمل است: «از آنجا که تدریس در دانشگاه نیاز به تجربه فراوان دارد، اگر فرد تجربه خوبی در زمینه تدریس داشته باشد، این تجربه می‌تواند برای فرد مثر ثمر باشد. افرادی که دارای سابقه بیشتر تدریس هستند، از این حیث در اولویت هستند. در اوایل سال 1391 بود که وقتی به مصاحبه دعوت شدم، یکی از سؤالاتی که از من شد این بود که یکی از موضوعاتی که خودم در رشته‌ام مسلط هستم را در عرض 5 دقیقه برای افرادی که در جلسه حاضر بودند و مسئول ارزشیابی از من بودند، تدریس کنم. اگرچه که در اون لحظه جمع‌بندی کردن مطالب و انتقال آن نیازمند به آمادگی بود، اما به نظر این کار صرفاً برای سنجش این قضیه بود که من تا چه اندازه می‌توانم بدون استرس و با کنترل تدریس کنم و این یکی از ملاکهای مدنظر آنها بود».

**- عضویت در بنیاد نخبگان:** از نگاه ملی، نخبگان و متخصصان هر کشور، مهم‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه‌های موجود آن کشور محسوب می‌شوند و ثروت ملی به شمار می‌آیند؛ زیرا حضور مؤثر نخبگان، سرعت رسیدن به توسعه را افزایش می‌دهد. با توجه به این موارد، مصاحبه‌شونده 3 و 5 معتقدند که در جذب اعضای هیئت علمی، توجه به نخبگان بیشتر مدنظر است و در اولویت جذب قرار دارند؛ برای اینکه بنیاد نخبگان یک سری ملاکهایی از قبیل معدل و رتبه کنکور برای عضویت دانشجویان در نظر گرفته که از نظر دانشگاهها نیز پذیرفته شده است.

**- تسلط به زبان انگلیسی:** یادگیری زبان انگلیسی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. زبان انگلیسی، زبان علم است و آموزش رشته‌های مختلف در سطوح عالی و تولید علم به زبان انگلیسی صورت می‌گیرد. در این رابطه،



## 137 ♦ شناسایی ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی در ایران

مصاحبه‌شونده‌های 6 و 8 اظهار می‌دارند که چون بیشتر کتابها یا مطالب علمی منشأ غربی دارند و افرادی که تسلط کامل به زبان انگلیسی دارند اشراف کاملی بر علم دارند، به همین دلیل تسلط به زبان انگلیسی در جذب هیئت علمی مهم انگاشته می‌شود.

### سه) ملاکهای عمومی

متقاضیان هیئت علمی علاوه بر دارا بودن توانایی‌ها و شایستگی‌های آموزشی و پژوهشی، باید دارای مجموعه‌ای از ملاکها یا صلاحیتهای اخلاقی و دینی و التزام به مقیدات خاص نیز باشند؛ چراکه بخش عمده‌ای از فرایند تربیت، فرایند مبتنی بر الگوگیری دانشجویان از اساتید و آموزشهای غیر مستقیم است. رفتارها و نظام ارزشی استاد بدون اینکه به صورت ارادی قصد انتقال آنها را داشته باشد، بر دانشجویان تأثیرگذار است و دانشجویان از آن الگوگیری می‌کنند. بر این اساس، توجه به اخلاقیات و نظام ارزشی و دینی متقاضیان از اهمیت بسزایی برخوردار است.

- **اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی:** صلاحیتهای اخلاقی و اجتماعی، نه تنها شامل دارا بودن اخلاق حسنه و معیارهای اجتماعی است، بلکه اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی و اصل ولایت فقیه را که طبق آیین‌نامه جذب، جزء پیش‌شرط‌های لازم دیده شده، شامل می‌شود؛ چراکه حکومت کشورمان مبتنی بر نظام ولایت‌مداری بوده و طبیعی است که متقاضی شغل هیئت علمی نمی‌تواند فردی مخالف یا دشمن با این اعتقاد باشد. پس فرد متقاضی نه تنها باید با فلسفه و چارچوبهای ولایت‌محوری آشنا باشد، بلکه باید متعهد به پیروی و اعتقاد به آن نیز باشد. بر اساس داده‌های به دست آمده از مصاحبه، یکی از ملاکهای عمومی برای انتخاب و گزینش اعضای هیئت علمی، اعتقاد و التزام داوطلب به اصل ولایت فقیه است.

- **نداشتن سابقه سوء پیشینه کیفری:** تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که متقاضیان شغل هیئت علمی باید فاقد سابقه کیفری و جزایی باشند. در غیر این صورت، شرایط لازم را برای انتخاب و استخدام ندارند. مصاحبه‌شوندگان 5 و 9 در این باره معتقدند: «نداشتن سابقه کیفری نیز بسیار مهم است. در واقع؛ اولین ملاک مدنظر است و در صورت دارا نبودن این ملاک، متقاضی هیئت علمی در همان مراحل اولیه حذف می‌شود. البته این ملاک در سایر سازمانها نیز وجود دارد».

### 2. تحلیل داده‌های کمی

برای سنجش دقیق‌تر داده‌های به دست آمده در بخش کیفی، داده‌های کمی نیز گردآوری شد تا بتواند مبنای اطلاعاتی دقیق‌تری فراهم کنند. بر اساس سؤالات مطرح شده در بخش کمی، یافته‌های به دست آمده تجزیه و تحلیل شدند. پرسشنامه محقق‌ساخته بر اساس مؤلفه‌های به دست آمده دارای 24 سؤال بوده و برای هر شاخص سه سؤال آورده شده است.

جدول 3: علائم اختصاری، مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای مؤلفه‌های پرسشنامه

شخص	علامت اختصاری	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
چاپ مقالات در مجلات مرتبط با رشته تخصصی	PAR	0/794	0/830	0/623
تألیف و ترجمه کتاب	ETB	0/891	0/932	0/821
مجری یا همکاری در پروژه‌های پژوهشی	REP	0/771	0/867	0/686
کیفیت دانشگاه‌های محل تحصیل و سوابق تدریس	QTE	0/666	0/817	0/600
عضویت در بنیاد نخبگان	ELF	0/852	0/910	0/771
تسلط به زبان انگلیسی	PRE	0/793	0/880	0/711
اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی	COV	0/824	0/919	0/850
نداشتن سوء پیشینه کیفری	CRB	0/743	0/846	0/734
استخدام هیئت علمی	EMP	---	---	---

همان‌طور که در جدول 3 مشخص است، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در تمامی مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از مقدار 0/7 است؛ بنابراین، پایایی پرسشنامه پژوهش تأیید می‌شود. همچنین مقدار AVE تمامی شاخصهای پژوهش بالاتر از مقدار 0/5 است؛ بنابراین، روایی همگرای سؤالات پرسشنامه‌ها نیز تأیید می‌شود.

در این مرحله به آزمون روابط بین سازه‌های تحقیق می‌پردازیم. برای این منظور، مدل پژوهش در نرم‌افزار پی.ال.اس پیاده‌سازی شد. بررسی و تحلیل مدل‌های اندازه‌گیری در مراحل اولیه مطالعات تأیید مفیدی بوده؛ زیرا می‌تواند به ارزیابی ابزار پژوهش و توسعه سازه‌ها کمک کند. همچنین تحلیل مدل‌های ساختاری می‌تواند روشنگر نقاط ضعف نظری بوده و به تفسیر یافته‌های پژوهش کمک کند و در طرح مطالعات آینده سهم عمده‌ای داشته باشد. بر این اساس، مدل‌سازی معادلات ساختاری شامل دو مرحله عمده تدوین مدل و آزمون مدل است. در تدوین مدل محقق، با استفاده از کلیه نظریات مرتبط با پژوهش و اطلاعات در دسترس، به طرح مدل می‌پردازد. در این مرحله، مدل، روابط علی بین متغیرها را توصیف می‌کند. ارتباطات بین متغیرها می‌تواند مبین سؤالاتی باشد که روابط علی بین متغیرهای مشهود و مکنون را از فضای نظری استنتاج کرده‌اند. مرحله بعدی، آزمون برازندگی و میزان انطباق این نظریه‌ها با داده‌های تجربی است که از جامعه‌ای معین گردآوری شده‌اند. (کلاتری، 1388)

### یک) آزمون برازش الگوی مفهومی

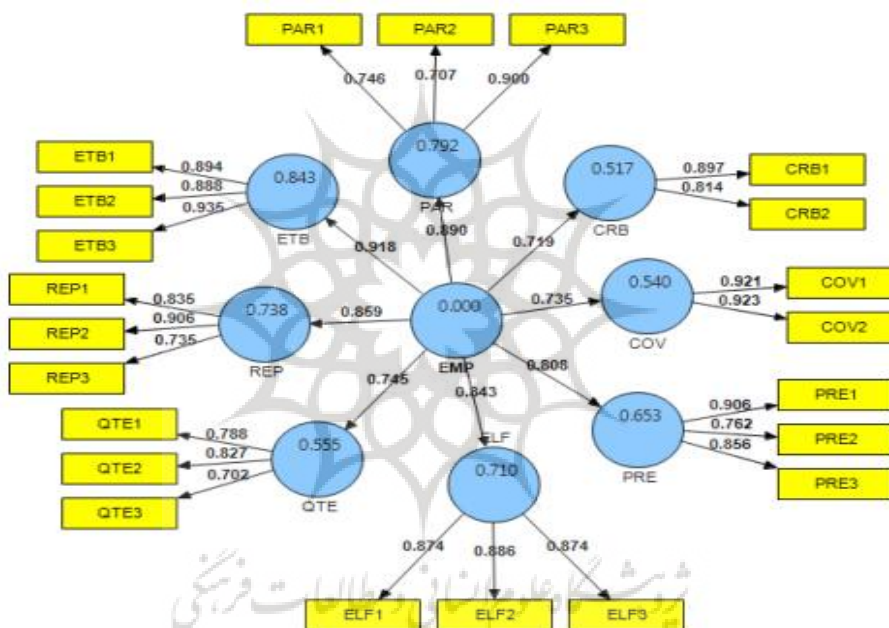
هدف از ارزیابی برازش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده‌های تجربی استفاده شده سازگاری و توافق دارد. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخصهای برازندگی<sup>1</sup> وجود دارند که می‌توانند برای اندازه‌گیری برازش کل مدل استفاده شوند. متأسفانه هیچ‌کدام از اینها در تمام جهات نسبت به بقیه برتری ندارند؛ زیرا یک شاخص برازندگی خاص، بسته به حجم نمونه، روش تخمین، پیچیدگی مدل، مفروضات مربوط به نرمال

1. Goodness of Fit (GOF)

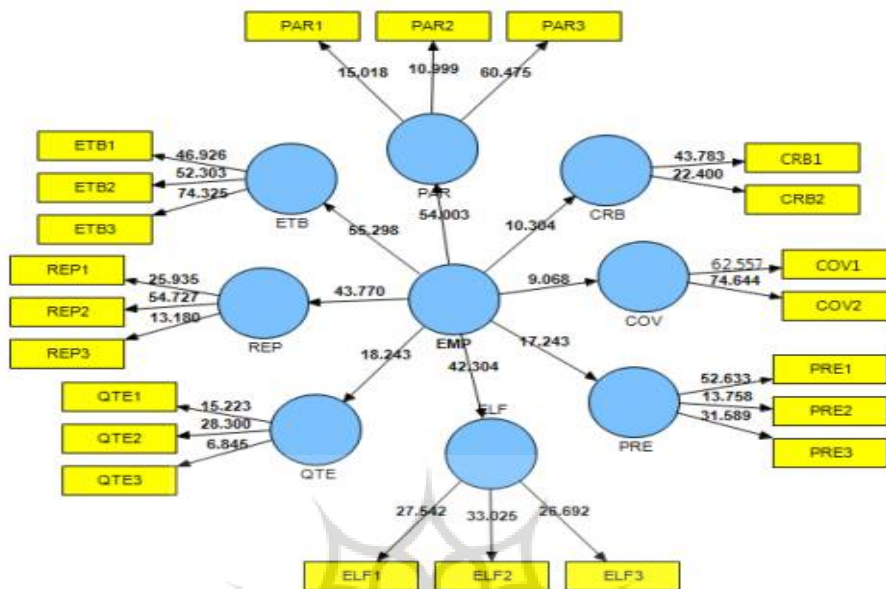
شناسایی ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی در ایران ♦ 139

بودن یا ترکیبی از شرایط مذکور، به طور متفاوت عمل می‌کند. از این رو، افراد مختلف بسته به شرایط مدل ممکن است شاخصهای مختلفی را برای برازش مدل استفاده کنند (همان). در این بخش، الگوی مفهومی پژوهش در قالب دیاگرام مسیر، ترسیم و با استفاده از روشهای مختلف، برازش آن سنجیده می‌شود. یک مدل کامل معادلات ساختاری، بیانگر آمیزه‌ای از نمودار مسیر و تحلیل عاملی تأییدی است. در شکل‌های 1 و 2، ضرایب تخمین استاندارد و اعداد معناداری مدل ساختاری پژوهش را مشاهده می‌کنید. برخی از شاخصهای برازش نیز در قسمت انتهایی این شکلها آمده است.

شکل 1: ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش



پژوهشگاه عالی تخصصی مدیریت و بازرگانی  
رتال جامع علوم انسانی



شکل 2: اعداد معناداری مدل ساختاری پژوهش

**دو بررسی کفایت مدل**

- معیار  $Q^2$ : قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و چنانچه در مورد یک سازه درون‌زا، سه مقدار 0/15، 0/02 و 0/35 را کسب کند، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. نتایج جدول 4، نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌کند. مقدار  $Q^2$  برای تمامی مؤلفه‌های درون‌زا، طبق جدول 4، بالاتر از 0/33 محاسبه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند.

- معیار کلی برازش<sup>1</sup>: این شاخص توسط تنون‌هاوس و همکاران (2005) معرفی شده است و با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و  $R^2$  به صورت ذیل محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخصهای برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک، نشانگر کیفیت مناسب مدل‌اند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخصهای مبتنی بر خی‌دو در

#### شناسایی ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی در ایران ♦ 141

مدلهای لیزرل، به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد، بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و اینکه آیا مدل آزمون‌شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

مقدار کلی برازش برای مدل پژوهش طبق جدول 2، 0/694 محاسبه شده است که نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زای مدل دارد.

جدول 4: مقادیر  $R^2$ ،  $Q^2$  و Commuality

Commuality	$R^2$	$Q^2$	شاخص
0/623	0/792	0/487	چاپ مقالات در مجلات مرتبط با رشته تخصصی
0/821	0/843	0/690	تألیف و ترجمه کتاب
0/686	0/738	0/500	مجری یا همکاری در پروژه‌های پژوهشی
0/600	0/555	0/332	کیفیت دانشگاه محل تحصیل و سوابق تدریس
0/771	0/710	0/540	عضویت در بنیاد نخبگان
0/711	0/653	0/461	تسلط به زبان انگلیسی
0/850	0/540	0/460	اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی
0/734	0/517	0/373	نداشتن سوء پیشینه کیفری
0/720	0/669	---	میانگین

#### (د) بحث و نتیجه‌گیری

در ایران، تغییر و تحولات فراوانی در خصوص جذب هیئت علمی رخ داده که آخرین آنها، فرایندی است که سال 1387 طراحی شده و هم‌اکنون فرایند جذب هیئت علمی کشور را شکل‌دهی کرده است (آیین‌نامه هیئت عالی جذب، مصوب جلسه 608 مورخ 86/4/19 شورای عالی انقلاب فرهنگی). این فرایند جدید، موافقتها و مخالفت‌هایی را به همراه داشته است. جاودانی (1391) منتقد رویکرد کلی متمرکز و از بالا به پایین فرایند است. فراستخواه (1382) یکی از ملزومات آزادی علمی را استقلال دانشگاهها و حق انتخاب و گزینش استاد می‌داند، که تا حدی با رویکرد نیمه‌متمرکز کنونی مخالفت دارد. در مقابل، مردانی و همکاران (1392) با ذکر نکاتی همچون: محدود کردن سلاقی و ایجاد وحدت رویه و افزایش عدالت، به دفاع از فرایند موجود پرداخته‌اند.

هدف از انجام این پژوهش، شناسایی ملاکهای جذب این فرایند بود. یافته‌های به دست آمده از پژوهش در بخش کیفی نشان داد که از نظر اساتید دانشگاه محقق اردبیلی، ملاکهای پژوهشی مانند توجه خاص و معنادار به چاپ مقالات در مجلات مرتبط با رشته تخصصی، تألیف و ترجمه کتاب، مجری یا همکاری در پروژه‌های پژوهشی و ملاکهای آموزشی مانند سوابق تدریس، عضویت در بنیاد نخبگان، تسلط به زبان انگلیسی و ملاکهای عمومی در جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه مد نظر قرار داده می‌شوند. یافته‌های پژوهش در بخش کمی نیز نشان داد که تمام ملاکهای جذب و استخدام اعضای هیئت علمی، از نظر اساتید، مهم تلقی می‌شوند. تمامی مباحث اشاره شده در سیاستهای جذب و ارتقای هیئت علمی در وزارت علوم نیز مد نظر قرار گرفته است. در واقع؛ طبق مصوبات هیئت‌های

امنا در زمینه منابع انسانی باید مؤید عدالت استحقاقی باشد. بر این مبنا و به منظور شایسته‌گزینی، هرگونه جذب هیئت علمی باید در فضای رقابتی و شانس انتخاب برابر صورت پذیرد. بنابر این، جذب هیئت علمی باید با برگزاری آزمون و مصاحبه صورت پذیرد. طبق آیین‌نامه استخدامی هیئت علمی وزارت علوم، متقاضیان ورود به خدمت در مؤسسه می‌بایست به تشخیص مراجع ذی‌صلاح از شرایط عمومی ذیل برخوردار باشند:

- الف) تابعیت جمهوری اسلامی ایران و عدم تغییر یا کسب تابعیت مضاعف در طول دوران خدمت؛
- ب) التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و اعتقاد به ولایت فقیه؛
- ج) اعتقاد و التزام عملی به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان پذیرفته‌شده در قانون اساسی ج.ا.ایران؛
- د) عدم سابقه عضویت یا وابستگی به گروه‌های سیاسی معارض با نظام اسلامی ایران؛
- ه) عدم اشتها به فسق و فجور و عمل به مناهای اخلاقی و اعمال و رفتار خلاف حیثیت و شرافت و شئون شغلی؛
- و) نداشتن سوء پیشینه کیفری مؤثر؛
- ز) عدم محکومیت به محرومیت از خدمات دائمی دولتی بر اساس رأی قطعی صادره از سوی مراجع ذی‌صلاح؛
- ح) عدم اعتیاد و اشتها به خرید و فروش مواد مخدر، مشروبات الکلی و نظایر آن؛
- ط) دارا بودن مدرک پایان خدمت و وظیفه عمومی یا معافیت قانونی دائم (برای آقایان)؛
- ی) برخوردار بودن از سلامت و توانایی جسمانی متناسب با خدمت مورد نظر؛
- ک) برخوردار بودن از سلامت و توانایی روانی متناسب با خدمت مورد نظر.

مصدق و سادات حسینی (1395) در پژوهش خود، به مراحل چهارگانه برنامه‌ریزی، نیرویابی، انتخاب و انتصاب دست یافتند که در مرحله انتخاب تشکیل کارگروه صلاحیت علمی با هماهنگی هیئت اجرایی دانشگاه، تشکیل کارگروه صلاحیت عمومی، بررسی صلاحیتهای عمومی مبتنی بر ملاکهای عینی، مصاحبه تخصصی حضوری مبتنی بر استانداردهای درونی هر گروه و ترجیح ملاکهای کیفی بر کمی جزء ملاکهای جذب افراد است. همچنین مصدق و همکاران (1395) در پژوهش دیگری به این نتیجه دست یافتند که اعطای اختیارات گسترده‌تر به دانشگاهها برای تدوین سیاستها و استانداردهای خود تحت نظارت وزارت علوم، افزایش سهم ملاکهای کیفی بر کمی، تدوین قوانین ضد فساد که مانع از رخداد آسیب برتری رابطه بر ضابطه می‌شود، ایجاد زمینه مناسب برای آشنایی بهتر متقاضیان نهایی و ذی‌نفعان دانشگاه (پیش از به کارگیری رسمی متقاضی، فرد مورد نظر در مراحل عملی، صلاحیتهای تدریس خود را به اثبات رسانده باشد) جزء فرایندهای جذب هیئت علمی قرار گیرد.

مرور نقدانه مستندات موجود و همچنین دیدگاههای مطرح شده در محافل علمی در ارتباط با ارزیابی اثربخشی نظام آموزش عالی، نشان می‌دهد که این نظام در انجام رسالت خویش چندان اثربخش عمل نکرده است. یکی از شواهد روشن این قضیه، ناکارآمدی محصولات (دانش‌آموختگان) نظام آموزش عالی در کسب دانشها، شایستگی‌ها، نگرشها و مهارتهایی است که بنیاد نظام آموزش عالی کشورمان در راستای آن پی‌ریزی شده‌اند. یکی از منابع این ناکارآمدی را می‌توان در ضعف نحوه جذب اساتید در دانشگاه جستجو کرد؛ چرا که اعضای هیئت علمی بیشترین

تأثیر را بر دانشجویان دارند و اگر به آنان از لحاظ کیفیت توجه نشود، بیشترین اثرات منفی آن گریبانگیر دانشجویان خواهد شد. بنابر این، اگر ملاکهای جذب و استخدام اعضای هیئت علمی به خوبی از طرف دانشگاهها رعایت و به استعداد متقاضیان توجه شود، آنگاه اعضای هیئت علمی با کیفیتی در اختیار دانشگاهها قرار خواهد گرفت. از این رو، می توان گفت برخی از ملاکهای موجود در دانشگاه محقق اردبیلی، نشان از برتری متقاضیان جذب نخواهد بود. برای مثال، چاپ مقالات یا تألیف کتاب و طرح تحقیقاتی، امروزه در دانشگاههای ما به عنوان ملاکهای اساسی جذب شناخته شده اند و متقاضیانی که از این لحاظ دارای رزومه قوی باشند، می توانند در دانشگاهها جذب شوند؛ در حالی که همین ملاکها دقیقاً استعداد برتر را نمی تواند نشان دهد؛ برای اینکه چاپ مقالات و تألیف کتاب به عنوان یک بازار، منبع درآمد بسیاری از افراد شده و اشخاص به راحتی می توانند از این طریق رزومه خود را تقویت کنند. بنابر این، حتماً در جلسه مصاحبه باید به قابلیت های متقاضیان از طریق پرسش سؤالات تخصصی و فنی پی برد تا استعدادهای برتر از این لحاظ نمایان شوند. در رابطه با ملاکهای آموزشی هم می توان گفت اگر به این ملاکها مانند ملاکهای پژوهشی در دانشگاهها توجه شود، این ملاکها می توانند افراد با استعداد را به خوبی نشان دهند؛ زیرا عضویت در بنیاد نخبگان، تسلط به زبان انگلیسی و تحصیل در دانشگاههای معتبر، نشان از برتر بودن شخص از لحاظ علمی است. بنابر این، باید با مد نظر قرار دادن ملاکهای نشان دهنده استعدادها، از سرعت افت کیفی مشهود بکاهیم و از این طریق در جهت افزایش کیفیت گام برداریم.

در نهایت اینکه، با مقایسه ملاکهای استخراج شده از نظر اعضای هیئت علمی و شاخصهای موجود در جذب و استخدام کارکنان می توان گفت از شاخصهای مهمی که در دانشگاه محقق اردبیلی از آنها غفلت شده، آزمونهای دانش شغلی، آزمونهای سنجش علاقه، آزمونهای هوش و استعداد و پرسشهای تخصصی به صورت مصاحبه به زبان خارجی است. در واقع؛ دست اندرکاران دانشگاه محقق اردبیلی در کنار ملاکهای موجود جذب و استخدام در دانشگاه، با افزودن سایر شاخصهای موجود می توانند اعضای با استعدادی را از این طریق در دانشگاه به عضویت خود در آورند.

### پیشنادهای پژوهشی

- بررسی و تبیین دلایل توجه کردن به ملاکهای پژوهشی در جذب اعضای هیئت علمی؛
- شناسایی رویه و راههایی به منظور تشخیص استعدادهای برتر در جذب اعضای هیئت علمی؛
- شناسایی و ارائه مدلی برای استخدام و گزینش اعضای هیئت علمی.

### پیشنادهای کاربردی

- به کارگیری آزمونهای دانش شغلی، آزمونهای سنجش علاقه و آزمونهای هوش و استعداد در زمان جذب؛
- به کارگیری تمام شاخصهای مدیریت استعداد در جذب و استخدام اعضای هیئت علمی؛
- مصاحبه به صورت پنل های تخصصی از متقاضیان جذب.



## منابع

- آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری (1390). وزارت علوم تحقیقات و فناوری.
- آیین‌نامه هیئت عالی جذب. مصوب جلسه 608 مورخ 86/4/19 شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- جاودانی، حمید (1391). گزارش علمی بازکوی آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، گروه مطالعات مدیریت آموزش عالی.
- جعفری، پریش و همکاران (1391). «ارائه الگوی ساختاری برای رابطه خودکارآمدی و شایستگی‌های اعضای هیئت علمی با کیفیت تدریس آنان در دانشگاه آزاد اسلامی». پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، دوره 9 (2)، ش 5: 49-67.
- طهماسبی، رضا و همکاران (1391). «مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی». پژوهش‌های مدیریت عمومی، ش 5 (17): 51-62.
- فراستخواه، مقصود (1382). «آزادی علمی». مجلس و پژوهش، سال دهم، ش 41.
- ققیهی، ابوالحسن و محسن علیزاده (1386). «روایی در تحقیقات کیفی». مدیریت فرهنگ سازمانی، ش 3.
- کلاتری، خلیل (1388). کتابهای پردازش و تحلیل داده‌ها در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی. [بی‌جا]: فرهنگ سبز.
- محمدی، تیمور؛ محمدنقی ایمانی، بهارک شیرزاد کبریا و رسول حسینی (1396). «مقایسه فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاههای دولتی و آزاد اسلامی در شهر تهران به منظور ارائه راههای افزایش توانمندی اعضای هیئت علمی». مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی، ش 7 (18): 147-167.
- مردانی، محمدرضا؛ امین حکیم و امیر خالقیان (1392). آشنایی با عملکرد و فرایند جذب و تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی. تهران: مرکز جذب اعضای هیئت علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- مصاحبه دیر هیئت جذب شورای عالی انقلاب فرهنگی (1391). خبرگزاری مهر، بیستم شهریور.
- مصاحبه رئیس مرکز جذب اعضای هیئت علمی وزارت علوم (1391). خبرگزاری جمهوری اسلامی، چهارم خرداد.
- مصدق، هادی؛ حسن زین‌آبادی، محمدرضا بهرنگی و بیژن عبداللهی (1395). «بررسی اقدامات جذب هیئت علمی در میان دانشگاههای دولتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاههای دولتی دنیا و نظام آموزشی سابق حوزه علمیه قم». مدیریت در دانشگاه آزاد اسلامی، ش 5 (1): 4-20.
- مصدق، هادی و وجیهه سادات حسینی (1395). «استخراج اقدامات مناسب جذب هیئت علمی برای دانشگاههای دولتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری: مبنی بر دیدگاه صاحب‌نظران جذب». مدیریت سازمانهای دولتی، ش 3 (15): 65-89.
- Altınöz, M.; D. Çakıroğlu & S. Çöp (2013). "Effects of Talent Management on Organizational Trust: A Field Study". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99: 843-851.
- Creswell J.W. (2009). **Research Design: Qualitative, Quantitative & Mixed Method Approaches**. (Third edition). Sage Publications London: New Delhi.
- Creswell, J.W. (2012). **Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research**. (Fourth Edition). Pearson. Boston.



- Engel, M. (2012). "Problematic Preferences? A Mixed Method Examination of Principals Preferences for Teacher Characteristics in Chicago. *Educational Administration Quarterly*", 1-40. Retrieved from <http://eag.sagepub.com/content/early>
- Faqihi, A. & M. Alizadeh (2007). "Validity in Qualitative Research". *Management of Organizational Culture*.
- Farahani, M.F. & F.F. Farahani (2014). "The Study on Professional Ethics Components among Faculty Members in the Engineering". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116: 2085-2089.
- Farasatkah, M. (2003). "Scientific Freedom". *Parliament and Research*, Year Tenth, N. 41.
- Interview with the Head of the Attif Memorial Department of the Ministry of Atom (2012). The Islamic Republic News Agency, 2012/05/24.
- Interview with the Honorable Secretary of the Board of the Supreme Council of the Cultural Revolution (2012). Mehr News Agency, 2012/09/10.
- Jafari, P & et al. (2012). "Providing a Structured Model for Self-Efficacy and Competencies of Faculty Members with High-Quality Teaching at Islamic Azad University". *Journal of Research in Curriculum Development*, Ninth Year, Vol. 2, Number 5.
- Javdani, H. (2012). **Scientific Report on the Recruitment of Faculty Members of Universities and Institutes of Higher Education, Research and Technology**. Tehran: Institute for Higher Education Research and Planning, Department of Higher Education Management Studies.
- Kalantari, Kh. (2009). **Books for Processing and Analyzing Data in Socio-Economic Research**. Culture Green Publishing.
- Mardani, H.; A. Hakim & A. Khalaghian (2013). **Introduction to the Performance and Process of Recruitment and Conversion of the Faculty Members**. Ministry of Science, Research and Technology.
- Mohammadi, T.; M.N. Imani, B. Shirzad Kebria & R. Hosseini (2017). "Comparison of Research Activities of Faculty Members of Public and Islamic Universities in Tehran in order to Provide Ways to Increase the Faculty Members' Capacity". *Journal of Measuring and Evaluation Studies*, Seventh year, No. 18: 147-167.
- Mosaddegh, H. & V. Sadat Hosseini (2016). "Extracting Appropriate Acquisition Approaches for Governmental Universities Ministry of Science, Research and Technology: Based on the Attitudes of Attraction Experts". *Quarterly Journal of Management of Governmental Organizations*, Third Year, No. 15: 89.
- Mossadegh, H.; H. Zeynabadi, M. Behrangi & B. Abdollahi (2016). "Investigate the Activities of Faculty Recruitment among State Universities of the Ministry of Science, Research and Technology, the Universities of the World and the Former Educational System of the Qom Seminary". *Management Quarterly in Islamic Azad University*, Vol. 5, No. 1: 4-20.

- Olcay, G.A. & M. Bulu (2017). "Is Measuring the Knowledge Creation of Universities Possible?: A Review of University Rankings". *Technological Forecasting and Social Change*, 123: 153-160.
- **Recruitment and selection manual**,2012, The university of Queensland, Australia.
- **Recruitment, Selection and Support for new Academic Staff at the University of Bristol**,New Policy Document, 2012,University of Bristol.
- **Regulations on the Recruitment of Faculty Members of Universities and Higher Education Institutes, Research and Technology** (2011). Ministry of Science and Technology Research.
- Ridenour, C.S. & I. Newman (2008). **Mixed Methods Research: Exploring the Interactive Continuum**. SIU Press.
- Tahmasebi, R. & et al. (2012). "Talent Management: Identifying and Ranking the Factors Affecting the Attraction and Preservation of Academic Talents". *Journal of Public Management Research*, Year 5, No. 17.
- Vesamavibool, S.; S. Urwongse, B. Hanpanich, D. Thongnum & K. Watcharin (2015). "The Comparative Study of Professional Standards for Thai Teachers and for Asean Teachers". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191: 2280-2284.

