

دانشگاه فرهنگیان
دوفصلنامه علمی
نظریه و عمل در تربیت معلمان
سال هشتم، شماره سیزدهم، بهار و تابستان ۱۴۰۱

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های جذب اعضای هیئت علمی مورد مطالعه؛ نظام آموزش عالی تربیت معلم

سیمین مولایی^۱

چکیده

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از جهت نحوه گردآوری داده‌ها، کیفی و کمی است. از آنجاکه پژوهش حاضر درصدد به دست آوردن شناختی همه‌جانبه از مؤلفه‌های الگوی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بود، بنابراین سعی شد از داده‌های کیفی و کمی برای نیل به هدف یادشده استفاده شود. بنابراین، در این پژوهش از رویکرد آمیخته استفاده شد. در این راستا، تعداد ۲۰ مصاحبه با اعضای هیئت علمی به روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی انجام شده است. ابزار سنجش پژوهش یک فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته بود که فرم مزبور به کمک مصاحبه و فن دلفی توسط خبرگان از طریق کدگذاری انتخابی نهایی گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات کمی از پرسشنامه محقق ساخته و برای تعیین روایی محتوا از دیدگاه استادان و جهت بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی بهره‌گیری شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها کیفی و برای پاسخ به سؤال اول پژوهش، از تکنیک تحلیل محتوا استفاده شد؛

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۴/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۶/۱۹

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران (نویسنده مسؤول)

simin276@yahoo.com

همچنین معادلات ساختاری برای مدل‌سازی روابط علی با تأکید بر نرم‌افزار لیزرل در راستای تحلیل‌های تکمیلی بخش کمی انجام شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها مشتمل بر سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی می‌باشد که پس از اشباع نظری خبرگان، الگوی مزبور مشتمل بر ۵ بعد، ۱۷ مؤلفه ۱۱۱ شاخص است. همچنین تحلیل‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری، برازندگی مدل را با داده‌ها مورد حمایت قرار دادند. با توجه یافته‌های حاصل الگوی حاضر می‌تواند، مدل مناسبی برای جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان باشد.

کلید واژه‌ها: طراحی الگو، پژوهش آمیخته، جذب هیأت علمی، دانشگاه فرهنگیان.

۱. مقدمه

نقش و جایگاه ویژه دانشگاه‌ها در تحقق ارزش‌های کلیدی جوامع موجب شده تا دانشگاه‌ها در تمام عرصه‌های تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی به صورت کاملاً مشخص و ویژه مورد توجه و تأکید قرار گیرند. بی‌شک، یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های مورد نیاز در راستای عملکرد دانشگاه‌ها، جایگاه و کارکرد اعضای هیأت علمی است که در نقش استادی وظیفه تعلیم و تربیت علمی و اخلاقی دانشجویان را بر عهده دارند.

از میان مؤسسات آموزش عالی در ایران، دانشگاه فرهنگیان دانشگاهی است؛ که از سال ۱۳۹۱ بر اساس مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی برای تأمین و تربیت و توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز وزارت آموزش و پرورش، راه‌اندازی شد (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۰). به‌طور کلی رسالت‌های فوق و سایر رسالت‌هایی که بر عهده دانشگاه فرهنگیان وجود دارد، دانشگاه را به‌عنوان یکی از مخازن اندیشه و محل تربیت گنجینه ملی، یعنی زاهدان خداشناس مردم‌گرا، نوع‌دوست مصمم می‌کند که مسئولیت راهبری و تزکیه یکایک افراد جامعه را به عهده بگیرد (قورچیان و خورشیدی، ۱۳۹۴).

هرچند تا قبل از تأسیس دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۱ مسئولیت تربیت معلم در ایران را مراکز وابسته به وزارت آموزش و پرورش عهده‌دار بودند و این مراکز دارای سابقه و پیشینه‌ای حدوداً یک‌صد ساله می‌باشند، لیکن فرایند جذب اعضای هیأت علمی برای رشته‌های موجود، در چارچوب مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری پس از تأسیس دانشگاه انجام شده و این فرایند

جذب اعضای هیأت علمی در این دانشگاه با قدمت زیاد، جدید می‌باشد. از سوی دیگر، آمار شرکت‌کنندگان در فراخوان‌های سراسری جذب هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان در چند سال اخیر پس از تأسیس دانشگاه فرهنگیان، نشان از تعداد بالای متقاضیان دارد؛ به نحوی که در سال‌های اخیر به‌طور متوسط به ازای هریک موقعیت اعلام شده، بیش از ۳۰ تقاضا در برخی رشته‌ها برای آن ثبت شده است (مردانی، حکیم و خالقیان، ۱۳۹۲). حجم بالای درخواست‌ها و همچنین ضرورت جذب و نگهداری بهترین نیروها، نیاز به وجود فرایند مناسب در جذب و استخدام را بیشتر مشخص می‌کند. بنابراین، همان‌گونه (شاهی‌بیک و هاشمی، ۱۳۸۶) بیان می‌کنند که لازم است، سازمان‌ها و به‌خصوص دانشگاه‌ها، برای سازگاری با تغییرات محیطی، به‌طور مداوم نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کرده، با ایجاد تغییرات لازم در فرایند جذب و استخدام، برنامه‌ریزی‌های دقیق‌تری انجام دهند (مصدق؛ زین‌آبادی؛ بهرنگی و عبدالهی، ۱۳۹۵).

با استناد پژوهش‌های انجام‌یافته، یک سیستم مدیریت استراتژیک منابع انسانی ناصحیح، عملکرد سازمانی را کاهش می‌دهد و مسیر تحول سازمانی را مسدود می‌کند. لذا از یک سو، مدیران باید شیوه‌های نوین مدیریت را که به ارتقای عملکرد سازمان می‌انجامد پذیرا باشند؛ از سوی دیگر اعمال مدیریت منابع انسانی در هر کشور و سازمانی باید مناسب با شرایط و اوضاع و احوال سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و .. به صورت یومی انجام گیرد (پندارپور فرد، ۱۳۹۲).

حال این سؤال مطرح می‌شود: چگونه دانشگاه فرهنگیان می‌تواند به اهداف، وظایف و رسالت‌های خود تحقق بخشد؟

پاسخ در یک کلام نهفته است. آن‌هم شناسایی و جذب نخبگان جامعه برای اعضای هیأت علمی است، چراکه در دانشگاه در واقع تمام کارکنان مانند رؤسای دانشگاه‌ها، مدیر گروه‌ها، عناصر ستادی خود جزء اعضای هیأت علمی به شمار می‌روند.

مرور مبانی نظری و تجربی جذب اعضای هیأت علمی در ایران نشان می‌دهد که عدم وجود استانداردهای مشخص برای تخصیص سهمیه‌های استخدام، ضعف سامانه ثبت نام، یکسانی استانداردهای صلاحیت‌های علمی برای همه دانشگاه‌ها و رشته‌ها، تعویق در صدور حکم استخدامی برخی متقاضیان و طولانی شدن فرایند استخدام آسیب‌های وضعیت موجود جذب شناخته شده است (مصدق و همکاران، ۱۳۹۵).

مروری بر نتایج پژوهش‌های داخلی نیز نشان می‌دهد که اختلاف بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب پایداری و فعالیت اعضای هیأت علمی، برای متغیرهای دانش تخصصی، مهارت‌های تدریس، مهارت‌های ارتباطی و رهبری، مهارت‌های مکمل، خدمات پژوهشی و فناوری، جمع‌گرایی، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های اخلاقی، معنادار است؛ اما برای متغیرهای خدمات حرفه‌ای (علمی-اجرایی) و معیارهای دینی معنادار نبود (محمدی؛ نجف‌بیگی؛ موسی‌خانی و عالم‌تبریز، ۱۳۹۵). پژوهش سلیمی، حیدری و کشاورزی (۱۳۹۴) نیز نشان دادند که از دیدگاه دانشجویان دکتری، مهم‌ترین شایستگی اعضای هیأت علمی در یک دهه آینده، شایستگی پژوهش خواهد بود، این در حالی است که در شرایط موجود، شایستگی تدریس اعضای هیأت علمی از وضعیت مطلوب‌تری برخوردار است. نتایج پژوهش‌ها نوبخش و سپهر (۱۳۹۰) نشان می‌دهند؛ گزینه‌های اخلاق آموزشی، سوابق تحصیلی (اعم از دانشگاه فارغ‌التحصیلی، دانش‌آموخته رتبه برتر) و توانایی تدریس، شاخص‌هایی هستند که کمترین پشیمانی از مدنظر قرار دادن آن‌ها در گزینش علمی افراد به دست می‌آید.

مصدق و همکاران (۱۳۹۵) در نتایج مطالعاتشان در خصوص «آسیب‌شناسی فرایند جذب هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی» معتقدند؛ عدم وجود استانداردهای مشخص برای تخصیص سهمیه‌های استخدام، ضعف سامانه ثبت‌نام، یکسانی استانداردهای صلاحیت‌های علمی برای همه دانشگاه‌ها و رشته‌ها، تعویق در صدور حکم استخدامی برخی متقاضیان و طولانی شدن فرایند استخدام به‌عنوان آسیب‌های موجود، شناخته شد.

اصیلی و هندی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی تطبیقی فرایند جذب و ارائه مدل مناسب برای سازمان‌های دانش: موردکاوی پژوهشگاه صنعت نفت پرداختند. در این پژوهش مجموعه معیارهای مهم در طراحی فرایند جذب در قالب مؤلفه‌های کلیدی پنجگانه فرایند مدیریت تأمین و جذب نیروی انسانی ارائه گردید که عبارت‌اند از: مؤلفه تأمین نیروی انسانی، نیازسنجی نیروی انسانی، راهبرد جذب، استخدام و تحلیل شغل. این مدل می‌تواند برای استقرار یک نظام کارا در سازمان‌های دانشی و نوآور استفاده شود.

قورچیان و اسلام‌پناه (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان «بررسی وضعیت جذب، حفظ

و ارتقاء هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه مدلی مناسب جهت بهبود وضعیت موجود»، با استفاده از مرور ادبیات مربوطه و مطالعه تطبیقی، چارچوب ادراکی مدل با مؤلفه‌های جذب و به‌کارگیری با ۲۰ زیر مؤلفه، حفظ و نگهداری با ۳۵ زیر مؤلفه، آموزش و بهسازی با ۲۱ مؤلفه، ارتقاء با ۴۰ زیر مؤلفه، مهارت‌ها و وظایف آموزشی، مهارت‌ها و وظایف پژوهش، مهارت‌ها و وظایف خدماتی و مشاوره‌ای، مهارت‌ها و وظایف مجازی، مهارت‌ها و وظایف اجتماعی تدوین نمودند.

میر کمالی، حاج خزیمه و ابراهیمی (۱۳۹۴) در تحقیقاتشان پیرامون «شناسایی ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب (مورد: کارکنان دانشکده‌های پردیس فنی دانشگاه تهران» نشان دادند؛ که اولاً وضعیت ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی کارکنان پایین‌تر از حد متوسط و میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. ثانیاً ملاک‌هایی که در جذب و نگهداشت منابع انسانی مورد توجه قرار می‌گیرد شامل سه دسته ملاک‌اند که عبارت‌اند از: شایستگی و توانایی‌های شخصی، مسائل اعتقادی، اخلاقی و دینی و دارا بودن امتیازات ویژه.

طهماسبی و همکاران (۱۳۹۱) در خصوص «استخراج اقدامات مناسب جذب هیأت علمی برای دانشگاه‌های دولتی مبتنی بر دیدگاه صاحب‌نظران جذب» بر اساس نتایج به‌دست‌آمده «فرصت برای توسعه حرفه‌ای و علمی» مهم‌ترین عامل برای جذب استعدادها علمی حرفه‌ای و علمی و وجود منابع و امکانات برای فعالیت‌های علمی در رتبه دوم و امنیت شغلی در رتبه سوم می‌باشد. نتایج تحقیق نشان داد: «جو تحقیق و پژوهش در دانشگاه» مهم‌ترین معیار برای استعدادهای علمی به شمار می‌رود.

فلانینگان، جونز و مور (۲۰۱۴) به ذکر مختصری از تاریخچه استخدام هیأت علمی در کالج‌های دوساله پرداخته، بیان می‌کنند که اوایل (۱۹۹۰-۱۹۵۰)، این استخدام روش خاصی نداشت و خیلی وقت‌ها انتخاب عضو جدید در اجلاس‌های علمی یا یک همکاری علمی رخ می‌داد و در اکثر موارد هم‌نظر یا رضایت اعضای قبلی هیأت علمی لحاظ نمی‌شد که این شیوه‌ها، با اعتراضات افراد به‌ویژه اقلیت‌ها و رنگین‌پوست‌ها مواجه شد. از این رو، تغییراتی در روش‌های استخدام به وجود آمد. فلانینگان و همکاران در ادامه بیان می‌کنند که امروزه روش‌های استخدام در کالج‌های دوساله، از الگوهای مشابهی همچون: الوهای موراوی (۱۹۹۹)، رافس و وارن (۲۰۰۱)، ون در

وورم (۲۰۰۱)، فولر هیل (۲۰۰۲)، هیکت (۲۰۰۲) و هامونس (۲۰۰۳) پیروی می‌کند؛ که اکثر این الگوها مشابهت زیادی به یکدیگر داشته و مراحل ذیل را شامل می‌شوند: اطلاع‌رسانی گسترده، تشکیل کمیته جستجو، آموزش کمیته جست‌وجو، بررسی سوابق، مصاحبه، مرحله اطلاع و دعوت به استخدام (فلانیگان، جونز و مور، ۲۰۱۴).

طبق نتایج تحقیق شبکه اطلاع‌رسانی آموزشی اتحادیه اروپا (۲۰۰۸)؛ مقایسه هفت بعد در خصوص جذب هیأت علمی در بین کشورهای اروپایی پرداخته است. در بعد اول در خصوص مسئولیت جذب هیأت علمی، سه حالت را بیان می‌کند: (۱) مسئولیت آن با حاکمیت، (۲) مسئولیت آن با مؤسسه آموزشی، (۳) مسئولیت آن فعالیت مشترک بین حاکمیت و مؤسسه آموزشی.

نتایج پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که هنوز پژوهشی در زمینه طراحی الگوی جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان صورت نگرفته است. لذا با توجه به آنچه بیان شد؛ پژوهش حاضر به دنبال طراحی الگو برای جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان است.

۱.۱. روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از جهت نحوه گردآوری داده‌ها، آمیخته (کیفی- کمی) است. از آنجاکه پژوهش حاضر در صدد به دست آوردن شناختی همه‌جانبه از مؤلفه‌های الگوی جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان بود، بنابراین سعی شد از داده‌های کیفی و کمی برای نیل به هدف یادشده استفاده شود. بنابراین، در این پژوهش از رویکرد کیفی و به‌طور خاص از راهبرد نظریه داده بنیاد^۱ اشتروس و کوربن^۲ استفاده شد. در بخش کیفی، ابتدا با ۲۰ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران تربیت معلم، در خصوص شناسایی مؤلفه‌های جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته انجام شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و برای پاسخ به سؤالات پژوهش، از تکنیک تحلیل محتوا استفاده شد. تحلیل محتوای اسناد و مصاحبه‌های بخش کیفی با استفاده از روش گال،

1 . Grounded Theory
2 . Eshtros & Corbon

بورگ و گال^۱ (۱۹۹۴) در پنج مرحله انجام شد. در مرحله اول متن مصاحبه‌ها مورد مطالعه قرار گرفتند و تمام گزاره‌های مربوط به مؤلفه‌های جذب اعضای هیئت علمی استخراج شدند. در مرحله دوم روش مقوله‌بندی مناسب انتخاب شد. در مرحله سوم هر یک از گزاره‌های جمع‌آوری شده برای قرار گرفتن در هر یک از مقوله‌ها، نشانه‌گذاری شدند. در مرحله چهارم مقوله‌بندی با روش کدگذاری باز و کدگذاری محوری انجام شد و تفسیر و ارزشیابی یافته‌ها در مرحله پنجم صورت گرفت.

برای بررسی روایی در بخش کیفی در وهله اول از روش مثلث‌سازی^۲ بهره گرفته شد، در این راستا از طریق گردآوری شواهد از منابع مختلف شامل تئوری‌های گوناگون، منابع اطلاعاتی متنوع و صاحب‌نظران روایی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت، در ادامه نظر شرکت‌کنندگان در پژوهش درباره اعتبار یافته‌ها و تفسیر دریافت شد. برای این کار یافته‌ها، تفسیرها و نتایج پژوهش را در گروهی کانونی متشکل از شرکت‌کنندگان در پژوهش مورد قضاوت قرار گرفت و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین برای بررسی پایایی از یادداشت‌برداری مفصل و دقیق سر صحنه، ضبط صوت با کیفیت برای ثبت دقیق یافته‌ها و آنالیز داده‌ها به کمک افراد ناشناس و رایانه به‌طوری‌که دیدگاه‌های مجریان پژوهش اثری در تحلیل داده نداشته باشد، بهره گرفته شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها، بر اساس کدگذاری داده‌ها (یافتن مفاهیم در داده‌ها) صورت پذیرفت. به‌منظور تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل تم^۳ که به ترتیب مبتنی بر کدگذاری باز^۴ و کدگذاری محوری^۵ و کدگذاری انتخابی^۶ (گزینشی) است، استفاده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده در بخش کمی، از روش‌های آمار توصیفی، از جمله جداول توزیع فراوانی و درصد، شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و روش‌های آمار استنباطی و همچنین برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار , spss lisrel جهت انجام تحلیل عامل تأییدی استفاده گردید. ابزار مورد استفاده در بخش

1 . Gal, Meredith, Borg, Walter, Gall & Joyce

2. Triangulation

3. Thematic analysis

4. Open coding

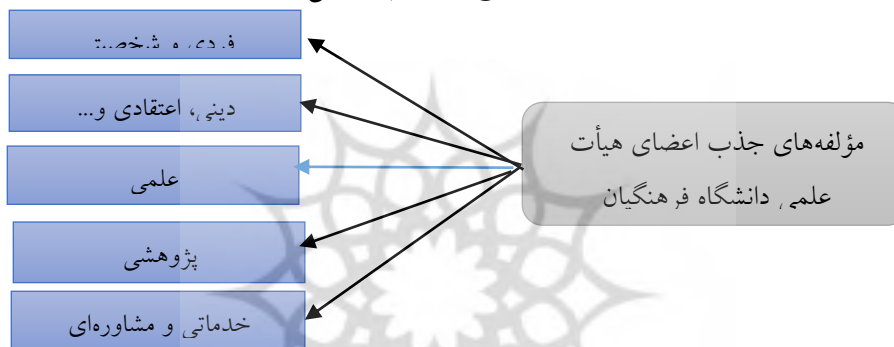
5. Axial Coding

6. Selected Coding

کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته (با استفاده از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت) بود.

۲. یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌ها؛ محقق برای پاسخگویی به این سؤال پژوهش که ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل دهنده جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ از روش پژوهش آمیخته (کیفی و کمی) نظریه داده بنیاد استفاده نمود. در این بخش محقق بر اساس بررسی مشابَهت‌ها و بررسی روابط درونی به ۵ طبقه با کد محوری، ۱۷ مؤلفه و ۱۱۱ گویه دست‌یافت که مؤلفه‌های اصلی در قالب شکل ۱ ارائه شد.



شکل ۱. الگو مفهومی پژوهش

برای پاسخ به سؤال پژوهش: ابعاد و مؤلفه‌های جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ ابتدا پیشینه نظری و تجربی تحقیقات انجام‌شده در خارج و داخل کشور مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت و از این طریق برخی از مؤلفه‌های جذب اعضای هیأت علمی شناسایی شدند. پس از بررسی همه‌جانبه مبانی نظری و تجربی، از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته برای گردآوری داده‌های بخش کیفی پژوهش استفاده گردید. برای این منظور پس از شناسایی صاحب‌نظران و آگاهی دهندگان کلیدی موضوع جذب هیأت علمی، گردآوری و تحلیل داده‌های کیفی انجام شد. در نتیجه مؤلفه‌های جذب اعضای هیأت علمی در پنج بعد کلی با عنوان‌های فردی، اعتقادی، علمی، پژوهشی و خدماتی از درون این متون مصاحبه‌ها استخراج شدند.

بخش کمی؛

سؤال دوم، تحلیل عاملی تأییدی زیرمقیاس‌های مؤلفه جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟ درنهایت حاصل دو فرآیند بررسی پیشینه پژوهش و مصاحبه با خبرگان، شناسایی ۱۵۰ گویه (نکته کلیدی) بود که طی فرآیند کدگذاری باز و محوری ۱۱۱ گویه شناسایی شده و در قالب ۱۹ مؤلفه دسته‌بندی شدند و درنهایت نیز ۱۷ مؤلفه در قالب ابعاد ۵ گانه جای گرفتند و به‌عنوان الگوی جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان ارائه شدند.

بنابراین، با توجه به تحلیل عاملی تأییدی الگوی جذب به‌دست‌آمده با پنج بعد، ۱۷ مؤلفه و ۱۱۱ شاخص به شرح جداول زیر مورد تأیید واقع شده است:

جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی تأییدی زیرمقیاس‌های الگوی جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان

متغیرها	بار عاملی	T- Value
فردی	۰/۵۲۳	۵/۴۳۴
اعتقادی	۰/۵۹۹	۱۳/۵۴۸
علمی آموزشی	۰/۵۵۷	۱۰/۹۷۶
علمی پژوهشی	۰/۶۲۳	۱۳/۶۶۳
خدماتی مشاوره‌ای	۰/۵۳۳	۹/۷۳۸

جدول ۲. شاخص‌های برازش الگوی جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان

شاخص برازش	ملاک	میزان به‌دست‌آمده در الگوی جذب هیأت علمی
X2	معنادار باشد (بزرگ‌تر از میزان جدول) یا بیشتر از ۰/۰۴۳	۳۶/۱۰۲
نسبت خی ۲ به درجه آزادی	۱-۵	۳۶/۱۱۲
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	نزدیک به صفر (کوچک‌تر از ۰/۱)	۰/۰۴۱
شاخص نیکویی برازش (GFI)	نزدیک به یک	۰/۹۲۳
شاخص برازش مقتصد هنجار شده (AGFI)	نزدیک به یک	۰/۹۰۷
ریشه میانگین مربعات باقیمانده‌های استاندارد شده (SRMR)	کمتر از یک	۰/۰۳۲
شاخص برازش هنجار نشده (IFI)	صفر تا یک	۰/۶۲۲

بررسی اعتبار الگوی پیشنهادی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی؛ در این بخش به بررسی یافته‌های پژوهش پرداخته شد. نخست الگوهای مرتبط با هریک از ابعاد و مؤلفه‌های فردی، اعتقادی، علمی آموزشی، علمی پژوهشی، خدماتی مشاوره‌ای تأثیرگذار بر برنامه‌های جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان از نظر شاخص‌های برازندگی، آزمون شده و در نهایت الگوی نهایی شاخص‌های آموزشی، پژوهشی، خدمات اجتماعی و فردی اثرگذار بر آن با الگوی معادله‌های ساختاری، تحلیل و آزمون گردید. شاخص‌های برازندگی اولیه در تأیید الگوی اثرگذار برجذب اعضای هیأت علمی تناسب داشتن الگو را می‌رساند. به طوری که $RMSEA=0/041$ ، $GFI=0/923$ و $AGFI=0/907$ بود.

۳. بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش که با هدف شناسایی و تعیین مؤلفه‌های جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان طراحی شده بود، یافته‌های مطالعه حاکی از آن است که مؤلفه‌های اصلی جذب اعضای هیأت علمی دارای ابعاد زیر است: ۱. فردی و شخصیتی ۲. آموزشی ۳. پژوهشی ۴. دینی، اعتقادی و ... ۵. خدماتی و مشاوره‌ای. مؤلفه به دست آمده از یافته‌های این پژوهش، مؤلفه‌های بعد فردی و شخصیتی است که دارای ویژگی‌هایی مانند صلاحیت جسمی و روانی، صلاحیت‌های فردی و شخصیتی و مهارت‌های ارتباطی و اخلاق حرفه‌ای است که از جمله شاخص‌های آن می‌توان به یادگیری مستمر، خلاقیت و نوآوری، فرهیختگی علمی، مدیریت زمان، خودتنظیمی و خود راهبری، مهارت‌های ارتباطی اعضای هیأت علمی اشاره کرد. در پژوهش‌های فلدمن (۱۹۸۹)، گرانت (۲۰۰۰)، نوه‌ابراهیم و همکاران (۱۳۸۷)، اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۵)، قرونه و همکاران (۱۳۹۳) و شبکه بالندگی حرفه‌ای و سازمانی در آموزش عالی (۲۰۱۳) نیز بر بالندگی فردی تأکید شده است.

بعد دینی، اعتقادی، اخلاقی و فرهنگی؛ با توجه به تحلیل‌های انجام شده، با استفاده از تحلیل نتایج مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و فرآیند کدگذاری باز در مجموع ۴،

شاخص به‌عنوان عناصر اصلی جذب اعضای هیأت علمی بر اساس بعد اعتقادی در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد که عبارت‌اند از: معیارهای دینی، معیارهای اخلاقی، معیارهای انقلابی و معیارهای فرهنگی.

یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که یکی از مؤلفه‌های الگوی جذب اعضای هیأت علمی، ابعاد و عناصر آموزشی است. بنابراین اعضای هیأت علمی باید دارای شاخصه‌هایی از جمله: صلاحیت‌های عمومی، صلاحیت‌های تخصصی و صلاحیت‌های حرفه‌ای شامل مدیریت کلاس درس، الگو بودن، مهارت ارتباطی و تعاملی با دانشجو معلمان، تسلط بر محتوا موضوعی و تخصصی، تسلط بر روش تدریس نوین، مهارت ارزشیابی، و آشنایی با فناوری‌های نوین آموزشی باشند. در پژوهش‌های انجام‌شده (شبکه بالندگی حرفه‌ای در آموزش عالی، ۲۰۲۰؛ دراموند، ۲۰۱۰؛ گرانت، ۲۰۰۰؛ سلطانی و همکاران، ۱۳۹۸ و قرونه و همکاران، ۱۳۹۳) در زمینه موضوع نیز مشخص شده است که برخی از مؤلفه‌های جذب اعضای هیأت علمی در بعد آموزشی از جمله: مهارت ارتباطی، مهارت‌های تدریس، تسلط بر محتوا با نتایج تحقیق حاضر همسو بود.

بخش دیگر از یافته‌ها این پژوهش نشان داد؛ از ویژگی‌های الگوی موردبحث می‌توان به مؤلفه‌های بعد پژوهشی جذب اعضای هیأت علمی اشاره کرد که از مشخصه‌های آن می‌توان به خدمات پژوهشی، انتشاراتی و مقاله‌نویسی؛ مهارت مسئله‌یابی، تدوین طرح پژوهش، مهارت اجرای پژوهش، تسلط بر روش‌های پژوهش، تسلط بر ابزارهای پژوهش، انتشارات و تولیدات علمی، و نظریه‌پردازی و مفهوم‌سازی اشاره کرد. نتایج پژوهش‌های فلدمن (۱۹۸۹)، گرانت (۲۰۰۰)، نوه‌ابراهیم و همکاران (۱۳۸۷)، اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰)، شعبانی‌بهار و همکاران (۱۳۹۵)، قرونه و همکاران (۱۳۹۳) و شبکه بالندگی حرفه‌ای و سازمانی در آموزش عالی (۲۰۲۰) با یافته‌های تحقیق موجود همسو است.

آخرین مؤلفه به‌دست‌آمده از یافته‌های این پژوهش، مؤلفه خدماتی و مشاوره‌ای الگوی جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان است. از ویژگی‌های این مؤلفه؛ خدمات به دانشگاه، خدمات به اجتماع، مشاوره به دانشجویان و مشاوره به بخش

صنعت، ارتباط و تعامل با جامعه، ارتباط با صنعت، خلاقیت و کارآفرینی، گفتمان‌سازی، مهارت کار تیمی، مربیگری همتا، تعامل با اجتماع علمی، مهارت مدیریتی و رعایت هنجارهای دانشگاهی است. همسو با یافته‌های مطالعه، در نتایج مطالعات (قرونه و همکاران، ۱۳۹۳؛ شعبانی بهار، ۱۳۹۵ و گرانت، ۲۰۰۰) نیز به موضوع بعد خدماتی و مشاوره‌ای اعضای هیأت علمی اشاره شده است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر به مدیران و دست‌اندرکاران دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می‌گردد؛

- در بعد آموزشی جذب اعضای هیأت علمی نگاهی جامع و کل‌نگر داشته باشند و به‌جای توجه به ابعاد آموزشی در توانمندسازی اعضای هیأت علمی، سایر ابعاد از جمله پژوهشی، خدماتی و فردی را به‌صورت متوازن و همه‌جانبه در برنامه‌های جذب، کانون تمرکز و توجه قرار دهند.

- در طراحی و برنامه‌ریزی فعالیت‌های جذب اعضای هیأت علمی، مبتنی بر هر یک از مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های شناسایی شده برای جذب اعضای هیأت علمی در این پژوهش، اعتبارسنجی لازم، طراحی و اجرا گردد و نتایج اجرای این برنامه‌ها، موردسنجش و ارزیابی قرار گیرد.

- با توجه به یافته‌های تحقیق به سیاست‌گذاران دانشگاه فرهنگیان و تربیت‌معلم پیشنهاد می‌گردد که در بازنگری برنامه‌های جذب اعضای هیأت علمی، به تأثیر ابعاد آموزشی، پژوهشی، خدماتی و مشاوره‌ای و فردی و شخصیتی و افزایش سهم آن‌ها در برنامه‌های جذب اعضای هیأت علمی و تقویت بعد نظارت بر اجرای برنامه‌های جذب، توجه ویژه شود.

منابع

- ابراهیمی، یزدان (۱۳۸۵). جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران و چند دانشگاه معتبر جهان، دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی ایران.
- شاهی بیک، آزاده و هاشمی، لیلا (۱۳۸۶). مهندسی مجدد از طریق فناوری اطلاعات، تهران: نشر ورا.

عباسپور، عباس (۱۳۸۱)، مقایسه کارکردهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران با آخرین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و طراحی و تبیین مدل فرآیند بهینه برای آن، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، پایان‌نامه دکتری، به راهنمایی اسفندیار سعادت.

عماد زاده، مصطفی و فرهمند، کام بخش (۱۳۸۳). جایگاه آموزش عالی در فرایند جهانی‌سازی. مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار، جلد دوم، تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی: ۱۰۳-۱۲۰.

صالحی، شایسته؛ پهلوان‌زاده، سعید و جراحی، هایده (۱۳۸۱). میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری مدیران دانشکده‌های علوم پزشکی اصفهان از دیدگاه مدیران و اعضای هیأت علمی، مجله ایرانی در علوم پزشکی، شماره ۶.

ذاکر صالحی؛ غلام‌رضا و ذاکر صالحی، امین (۱۳۸۹)، بررسی دیدگاه مدیران مراکز علمی کشور در زمینه استقلال دانشگاهی در ایران، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال سوم، شماره اول، تابستان ۱۳۸۹.

قرونه، داوود؛ میر کمالی، سید محمد؛ بازرگان، عباس و خرازی، سید کمال (۱۳۹۳). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران، فصلنامه توسعه منابع انسانی، ۱(۱)، ۸۹-۱۱۵.

محمدی، نبی اله، نجف‌بیگی، رضا، موسی‌خانی، مرتضی و عالم‌تبریز، اکبر، (۱۳۹۵). ارائه الگوی مطلوب برای انتخاب اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های ایران (در راستای بهره‌وری نیروی انسانی)، مدیریت بهره‌وری، ۱۰ (۳۷)، ۱۵۷-۱۸۰.

میر سپاسی، ناصر، رشیدی، محمدمهدی، صنعتی‌گر، هدی (۱۳۸۹). آسیب‌شناسی طرح جذب و نگهداری نخبگان (مطالعه موردی: شرکت ملی نفت ایران)، نشریه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۴، شماره ۱۱، صفحه ۷-۳۹.

مصدق، هادی، زین‌آبادی، حسن رضا، بهرنگی، محمدرضا و عبداللهی، بیژن (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی فرآیند جذب هیئت علمی در دانشگاه‌های دولتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه

امام حسین (ع)، ۸(۲۵)، ۱۸۳-۲۱۰.

مردانی، محمدرضا. حکیم، امین و خالقیان، امیر (۱۳۹۲). آشنایی با عملکرد و فرایند جذب و تبدیل وضعیت اعضا هیأت علمی، مرکز جذب اعضا هیأت علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری (۱۳۹۰). بررسی و آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیأت علمی، بازبایی شده از سایت

<http://www.isti.ir/uploads/erteghaheyatelmi.pdf>

هیأت عالی جذب (۱۳۹۴). مجموعه قوانین جذب هیأت علمی، برگرفته از <http://jz.farhangolm.ir/>، دی‌ماه ۱۳۹۴.

Armstrong, M (1980). Human resource management practice.

Boudreau, J. W., & Rynes, S. L (2006). Role of recruitment in staffing utility analysis. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 354.

Beardwell, J., Holden, L., & Claydon, T (2004). Human resource management: a contemporary approach. edn. England: Pearson Education.

