

دانشگاه فرهنگیان
دوفصلنامه علمی- ترویجی
راهبردهای نوین تربیت معلمان
سال پنجم، شماره نهم، پاییز و زمستان ۱۳۹۹

طراحی الگوی جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان

سیمین مولایی^۱

لطف الله عباسی^۲

اسد حجازی^۳

عباس خورشیدی^۴

چکیده

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از جهت نحوه گردآوری داده‌ها، کیفی است. از آنجا که پژوهش حاضر در صدد به دست آوردن شناختی همه‌جانبه از مؤلفه‌های الگوی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بود، بنابراین سعی شد از داده‌های کیفی برای نیل به هدف یادشده استفاده شود. بنابراین، در این پژوهش از رویکرد کیفی استفاده شد. در این راستا پژوهش با رویکرد کیفی که بر مبنای آن، تعداد ۲۰ مصاحبه با اعضای هیئت علمی و روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی انجام شده است. ابزار سنجش پژوهش یک فرم مصاحبه نیمه ساختار یافته بود که فرم مزبور به کمک مصاحبه و فن دلفی توسط خبرگان از طریق کد گذاری انتخابی نهایی گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و برای پاسخ به سؤالات پژوهش، از تکنیک تحلیل محتوا استفاده شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها مشتمل بر سه مرحله کد گذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. پس از اشیاع نظری خبرگان الگوی مزبور

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز

۲. استادیار علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳. استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

۴. استاد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مشمول بر ۵ بعد، ۱۷ مؤلفه ۱۱۱ شاخص است. با توجه یافته های حاصل الگوی حاضر می تواند، مدل مناسبی برای جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان باشد.

واژگان کلیدی: طراحی الگو، پژوهش کیفی، جذب هیأت علمی، دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

نقش و جایگاه ویژه دانشگاهها در تحقق ارزشهای کلیدی جوامع موجب شده تا دانشگاهها در تمام عرصه های تصمیم گیری و تصمیم سازی به صورت کاملاً مشخص و ویژه مورد توجه و تأکید قرار گیرند. بی شک، یکی از اصلی ترین مؤلفه های 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. بر این اساس، با توجه به دنیای اطلاعات و ارتباطات، نقش اعضای هیأت علمی به عنوان رکن اساسی آموزش عالی خطرتر به نظر می رسد. آنان می توانند تفکر خلاق و بدیعی تولید کنند و با تعریف دوباره مسائل مربوط به دانشگاه، نقش تعیین کننده ای داشته و به مسائل مطرح اجتماعی - فرهنگی بپردازند و آن ها را ارزیابی و داوری نمایند.

از میان مؤسسات آموزش عالی در ایران، دانشگاه فرهنگیان دانشگاهی است؛ که از سال ۱۳۹۱ براساس مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی برای تأمین و تربیت و توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز وزارت آموزش و پرورش، پیشرو در آموزش، پژوهش، تولید و ترویج علم نافع مورد نیاز آموزش و پرورش، سرآمد در آموزش و شایستگی های حرفه ای و تخصصی تربیت محور، توانمند در بهره گیری از فناوری های نوین آموزشی و تربیتی در انجام ماموریت ها، مبتنی بر معیارهای نظم اسلامی، توانمند در زمینه سازی برای شکوفایی فطرت، استعدادها و شکل گیری هویت یکپارچه اسلامی - ایرانی - انقلابی دانشجو معلمان، برخوردار از هیأت علمی و مدیران مومن، آراسته به فضایل اخلاق اسلامی، عامل به جامعه عدل جهانی (جامعه مهدوی)، وابسته به وزارت آموزش و پرورش که با این اهداف تاسیس و طبق مفاد اساسنامه دانشگاه، مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، ضوابط و مقررات وزارتین آموزش و پرورش و علوم، تحقیقات و فناوری و قوانین و مقررات اداره می شود (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۰). به طور کلی رسالت های فوق و سایر رسالت هایی که بر عهده دانشگاه فرهنگیان وجود دارد، دانشگاه را به عنوان یکی از مخازن اندیشه و محل تربیت گنجینه ملی، یعنی زاهدان خدانشناس

مردم گرا، نوع دوست مصمم می‌کند که مسئولیت راهبری و تزکیه یکایک افراد جامعه را به عهده بگیرد (قورچیان و خورشیدی، ۱۳۹۴).

هر چند 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 شرکت کنندگان در فراخوان‌های سراسری جذب هیات علمی دانشگاه فرهنگیان در چند سال اخیر پس از تأسیس دانشگاه فرهنگیان، نشان از تعداد بالای متقاضیان دارد؛ به نحوی که در سال‌های اخیر به طور 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. امری که در بررسی‌های تاریخی فرایندهای جذب دانشگاه‌های مختلف دنیا نیز به‌خوبی مشاهده می‌شود. سیر تاریخی تحولات نشان می‌دهد که این فرایندها در ابتدا بسیار ساده بوده، ولی هم‌اکنون از مجموعه اقداماتی تشکیل شده که به صورت کتابچه‌هایی مفصل از طریق بسیاری از دانشگاه‌های دنیا ارائه شده و مراحل و شاخص‌های به‌کارگیری افراد را به‌وضوح تبیین کرده است (مصدق؛ زین‌آبادی؛ بهرنگی و عبدالهی، ۱۳۹۵).

با استناد پژوهش‌های انجام یافته، 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. در عمل دانشگاه‌های ایران به عنوان نماد نظام آموزشی عالی کشور، هنوز آن چنان که باید نتوانسته است نقش برجسته‌ای را در توسعه علمی، نوآوری و ارتباط با صنعت در مقایسه با دانشگاه‌های کشورهای

توسعه یافته داشته باشد. لذا برای دست یابی به قابلیت های اساسی و نیز جهت تحقق اهداف علمی و فناوری سند چشم انداز ۱۴۰۴ و اهداف و رسالت سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش و مأموریت های دانشگاه فرهنگیان لازم است، گام های اساسی در ابعاد مختلف برداشته شود. یکی از این گام ها، در کارکرد محوری جذب و استخدام و تعیین معیارهای مناسب برای انتخاب و گزینش اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان است تا فرآیند استخدام با رعایت عدالت محوری منجر به ایجاد نظام شایستگی و ارتقای بهره وری اعضای هیأت علمی گردد. گزینش و به کارگیری افراد شایسته در هر سازمان با توجه به محیط پویا و متغیر کنونی و نیز تحولات سریع فناوری، دانش محور شدن امور و رقابت شدید در دنیای امروزی، یکی از مهم ترین و اساسی ترین چالش هایی است که هر سازمان با آن روبروست (پندارپور فرد، ۱۳۹۲). حال این سوال مطرح می شود: چگونه دانشگاه فرهنگیان می تواند به اهداف، وظایف و رسالت های خود تحقق بخشد؟

پاسخ در یک کلام نهفته است. آن هم شناسایی و جذب نخبگان جامعه برای اعضای هیأت علمی است، چرا که در دانشگاه در واقع تمام کارکنان مانند رؤسای دانشگاه ها، مدیر گروه ها، عناصر ستادی خود جزء اعضای هیأت علمی به شمار می روند. بنابراین، شناسایی و جذب اعضای هیأت علمی یکی از مؤلفه های مهم و بستر اساسی تحقق رسالت و اهداف آرمان های دانشگاهی است. از سوی دیگر مسئله جذب اعضای هیأت علمی در ایران بسیار حائز اهمیت بوده، چرا که کشور ما، کشور اسلامی است و وادی ام القرای کشورهای جهان را دنبال می کند. چنین کشوری باید از هر نظر نمونه باشد که لازمه نمونه بودن وجود جامعه دانشگاهی، الگو، مصمم، مسلط و مشرف به هدف باشد. بر این اساس شناسایی و جذب اعضای هیأت علمی بسیار حائز اهمیت است. گرچه در این خصوص مطالعات متعددی انجام گرفته و از لحاظ کیفی و کمی به موازات رشد جهانی است اما در خصوص شناسایی و جذب کیفی اعضای هیأت علمی تربیت معلم هنوز جای کار بسیار است و دلیل بارز آن فقدان یک الگوی قالب جذب اعضای هیأت علمی برای دانشگاه فرهنگیان است.

از طرفی دانشگاه فرهنگیان یکی از دانشگاه های استراتژیک نظام است که رسالت آن تربیت معلم است و در واقع این معلمان هستند که می توانند منابع انسانی را به سرمایه تبدیل کنند. لذا این پژوهش در پی آن است که به این سوال اساسی پاسخ دهد که: مناسب ترین الگوی جذب هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان کدام است؟

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. همچنین نتایج این مطالعات نشان دادند؛ پدیده جذب اعضای هیأت علمی با متغیرهای زیادی در ارتباط می‌باشد. برخی از این عوامل، عبارتند از: شایستگی و توانایی‌های شخصی، مسائل اعتقادی، اخلاقی و دینی و دارا بودن امتیازات ویژه علمی است. در شمار زیادی از پژوهش‌ها عوامل موثر بر جذب؛ عوامل جو تحقیق و پژوهش، آموزش، ویژگی‌های فردی 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) نشان داد 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. بعلاوه این مطالعه آشکار نمود که بین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های تدریس، پژوهش، مشاوره، ارائه خدمات و همکاری و همیاری اعضای هیأت علمی با همکاران شکاف زیادی وجود دارد. در پایان بین ابعاد مختلف شایستگی ارتباط معناداری یافت شد. نتایج پژوهش‌ها نوریخس و سپهر (۱۳۹۰) نشان می‌دهند؛ گزینه‌های اخلاق آموزشی، سوابق تحصیلی (اعم از دانشگاه فارغ‌التحصیلی، دانش آموخته رتبه برتر) و توانایی تدریس، شاخص‌هایی هستند که کمترین پشیمانی از مدنظر قرار دادن آنها در گزینش علمی افراد بدست می‌آید. به عبارتی این شاخص‌ها از اطمینان بالایی در مدیریت ریسک برخوردارند و تصمیم‌گیرندگان تأسف کمتری نسبت به انتخاب این شاخصها به عنوان شاخصهای اثرگذار خواهند خورد.

مصدق و همکاران (۱۳۹۵) در نتایج مطالعاتشان در خصوص «آسیب شناسی فرایند جذب هیات علمی در دانشگاه‌های دولتی» معتقدند؛ عدم وجود استانداردهای مشخص برای تخصیص

سهیمیه‌های 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 به عنوان 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 تامین و جذب نیروی انسانی ارائه گردید که عبارتند از: مؤلفه تامین نیروی انسانی، نیازسنجی نیروی انسانی، راهبرد جذب، استخدام و تحلیل شغل. این مدل می‌تواند برای استقرار یک نظام کارا در سازمان های دانشی و نوآور استفاده شود.

قورچیان و اسلام پناه (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان «بررسی وضعیت جذب، حفظ و ارتقاء هیات 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 مولفه‌های جذب و بکارگماری با ۲۰ زیر مولفه، حفظ و نگهداری با ۳۵ زیرمولفه، آموزش و بهسازی با ۲۱ مولفه، ارتقاء با ۴۰ زیرمولفه، مهارتها و وظایف آموزشی، مهارتها و وظایف پژوهش، مهارتها و وظایف خدماتی و مشاوره‌ای، مهارتها و وظایف مجازی، مهارتها و وظایف اجتماعی تدوین نمودند.

میرکمالی، حاج خزیمه و ابراهیمی (۱۳۹۴) در تحقیقاتشان پیرامون «شناسایی ملاک های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب (مورد: کارکنان دانشکده های پردیس فنی دانشگاه تهران» نشان دادند؛ که اولاً وضعیت ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی کارکنان پایین تر از حد متوسط و میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. ثانیاً ملاک‌هایی که در جذب و نگهداشت منابع انسانی موردتوجه قرار می‌گیرد شامل سه دسته ملاک‌اند که عبارتند 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 هیات علمی برای دانشگاه‌های دولتی مبتنی بر دیدگاه صاحب‌نظران جذب» یافته‌های بخش مطالعاتی، منتج به شناسایی ۸۴ اقدام مناسب و ۵۳ آسیب محوری فرایند کنونی و یافته‌های بخش کیفی منتج به شناسایی ۳۴ اقدام مناسب در فرایند جذب، از نگاه صاحب‌نظران شد. درنهایت، با توجه به مقایسه اقدامات اشاره شده در دانشگاه‌های دنیا و اقدامات استخراج شده از دیدگاه صاحب‌نظران و با لحاظ آسیب‌های موجود، فرایند مورد نظر در ۵۴ اصل و ۳۴ اقدام مناسب در مراحل

چهارگانه برنامه‌ریزی، نیرویابی، انتخاب و انتصاب طراحی شد. بر اساس نتایج به دست آمده «فرصت برای توسعه حرفه‌ای و علمی» مهمترین عامل برای جذب استعدادهای 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. جو تحقیق و پژوهش در دانشگاه عوامل مختلفی را در بر می‌گیرد از جمله زمان لازم برای تحقیق و پژوهش، منابع کافی برای انجام کار علمی، ارزش قائل شدن برای پژوهش و غیره. این نتیجه نشان می‌دهد که برای استعدادهای ورود به یک سازمان بیشتر از همه متأثر از وجود فضایی است که این افراد بتوانند توانمندیهای پژوهشی، تحقیقاتی و رشد علمی خود را در آن محقق سازند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که عامل جو تحقیق و پژوهش بیشترین تأثیرگذاری را در جذب استعدادهای در دانشگاه تهران دارد.

مصدق و حسینی (۱۳۹۵) در «استخراج اقدامات مناسب جذب هیات علمی برای دانشگاه‌های دولتی مبتنی بر دیدگاه صاحب‌نظران جذب» یافته‌های بخش مطالعاتی، منتج به شناسایی ۸۴ اقدام مناسب و ۵۳ آسیب محوری فرایند کنونی و یافته‌های بخش کیفی منتج به شناسایی ۳۴ اقدام مناسب در فرایند جذب، از نگاه صاحب‌نظران شد. نوریخس و سپهر (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی شاخص‌های جذب اعضای هیات علمی دانشگاه با استفاده از الگوریتم الکترا پرداختند. در این پژوهش برای کاهش عدم اطمینان در تصمیم‌گیری از روشهای تصمیم‌گیری چندمعیاره استفاده شده است. یکی از شاخصهای محاسبه شده در ماتریس تصمیم در شرایط عدم اطمینان، شاخص کمترین پشیمانی است. هدف از این مطالعه شناخت گزینه‌هایی با کمترین پشیمانی در انتخاب اعضای هیات علمی می‌باشد. به عبارت دیگر با اهمیت دادن به این گزینه‌ها یا شاخص‌های انتخابی با کمترین ریسک در جذب هیات علمی مواجه خواهیم بود. بدین منظور، در قالب یک مطالعه موردی در دانشگاه اصفهان، گزینه‌های اصلی در گزینش علمی اعضای هیات علمی دانشگاه ملاک ارزیابی و بررسی قرار گرفت. در انتخاب گزینه‌های کمترین پشیمانی، ۹ شاخص کلیدی در سه گروه آموزشی، پژوهشی و اجتماعی مورد مطالعه قرار گرفت. امتیازدهی و رتبه بندی گزینه‌ها با استفاده از الگوریتم الکترا انجام شد. نتایج تحلیل بیانگر این مطلب است که گزینه‌های اخلاق آموزشی، سوابق تحصیلی (اعم از دانشگاه فارغ التحصیلی، دانش آموخته رتبه برتر) و توانایی تدریس، شاخص‌هایی هستند که کمترین پشیمانی از مدنظر قرار دادن آنها در گزینش علمی افراد بدست می‌آید. به عبارتی این شاخص‌ها از اطمینان بالایی در مدیریت ریسک برخوردارند و تصمیم‌گیرندگان تأسّف کمتری نسبت به انتخاب این شاخصها

به عنوان شاخصهای اثرگذار خواهند خورد.

فلانیگان، جونز و مور (۲۰۱۴) به ذکر مختصری از تاریخچه استخدام هیئت 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 هم نظر یا رضایت اعضای قبلی هیئت 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. فلانیگان و همکاران در ادامه بیان می‌کنند که امروزه روش‌های استخدام در کالج‌های دوساله، از الگوهای مشابهی همچون: الوهای مورای (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 جستجو، 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 درخصوص جذب هیئت علمی در بین کشورهای اروپایی پرداخته است. در بعد اول درخصوص مسئولیت جذب هیئت 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. در ادامه به دسته‌بندی کشورهای مختلف در این سه حیطه پرداخته است که به دلیل محدودیت فضا، از بیان جزئی آن خودداری شده؛ ولی در مجموع، مسئولیت جذب در بیشتر کشورها به‌صورت فعالیتی مشترک بین حاکمیت و مؤسسه است. در بعد دوم، انواع مدل‌های اصلی استخدام بیان شده که بررسی و مقایسه کشورهای مختلف اروپایی درخصوص نوع اطلاع‌رسانی‌های آن‌ها و همچنین برگزاری یا عدم برگزاری آزمون‌های رقابتی و میزان نقش دولت در این آزمون‌ها پرداخته است. در بعد سوم، به واحد استخدام‌کننده و نوع قرارداد استخدام پرداخته شده است که نشان می‌دهد در اکثر کشورهای اروپایی (به استثنای یونان، فرانسه، و ایرلند)، موسسات اقدام به استخدام هیئت علمی خود در تمامی سطوح می‌کنند و هرکدام قرارداد استخدام مخصوص به خود را دارند. بعد چهارم در زمینه حقوق و ارتقای افراد و بعد پنجم به وظایف و زمان کار اعضای هیئت علمی پرداخته است. در بعد ششم به روش‌های ارزیابی و مسئولیت‌پذیری اعضا و در بعد هفتم به چالش نحوه مدیریت بر اعضای هیئت علمی پرداخته شده است که به دلیل عدم ارتباط با مسئله پژوهش به آن نمی‌پردازیم.

روبرت (۲۰۰۸)، معتقد است؛ پنج اصل استخدام دانشگاه لویولا ماریمونت را اینگونه تدوین کرده است: اعتبار، عینی بودن، ثبات اندازه‌گیری، عقلانیت، امنیت اطلاعات افراد (برای هرکدام از این اصول نیز ابعادی مطرح شده است). همچنین به دو اصل مهم اخلاقی نیز اشاره می‌کند که رفتار برابر با همه متقاضیان و عدم تفکر انحصاری و محدودکننده در مورد آن‌هاست. با توجه به نقش محوری دانشگاه‌ها در تربیت نیروهای متخصص مورد نیاز جامعه و اینکه دانشگاه‌ها مبدأ همه تحولات قلمداد می‌شود، علی‌الخصوص دانشگاه فرهنگیان که مسئول تربیت معلمین هستند و انسان، اساس و محور تحولات در سازمان محسوب می‌شود، اگر طرح ریزی نیروی انسانی و مدیریت امور استخدامی به درستی انجام نگیرد و استخدام اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها با برقراری ارتباطات نفوذی و معیارهای غیر معقول باشد و ملاحظات سیاسی اجتماعی در اجرای آن بر منافع کاری مقدم باشد، افرادی با صلاحیت پایین جذب دانشگاه‌ها می‌شوند و تبع آن، دانش آموختگان از بار علمی لازم برخوردار نمی‌شوند و این صلاح جامعه تعلیم و تربیت و در راستای تحقق مأموریت دانشگاه نخواهد بود. بنابراین گزینش اعضای هیئت علمی باید براساس ملاک‌های صحیحی باشد تا مناسب‌ترین افراد جهت عضویت در هیئت علمی دانشگاه انتخاب و به کارگمارده شوند. پژوهش حاضر به دنبال آن است، الگو مطلوب برای معیارهای انتخاب اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان ایران را طراحی نماید تا اغلب ملاک‌ها و شاخص‌های کلیدی را در بر داشته باشد و بتواند در انتخاب و گزینش اعضای هیئت علمی و آسیب‌شناسی آن در دانشگاه فرهنگیان و جهت تحقق وضعیت مطلوب و افزایش بهره‌وری در این مورد، مفید واقع گردد.

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

روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از جهت نحوه گردآوری داده‌ها، کیفی است. از آنجا که پژوهش حاضر در صدد به دست آوردن شناختی همه‌جانبه از مؤلفه‌های الگوی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بود، بنابراین سعی شد از داده‌های کیفی برای نیل

به هدف یادشده استفاده شود. بنابراین، در این پژوهش از رویکرد کیفی و به طور خاص از راهبرد نظریه داده بنیاد^۱ اشتروس و کوربن^۲ استفاده شد. در بخش کیفی، ابتدا با ۲۰ نفر از متخصصان و صاحب نظران تربیت معلم، در خصوص شناسایی مؤلفه‌های جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختار یافته انجام شد. به منظور 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، بورگ و گال^۳ (۱۹۹۴) در پنج مرحله انجام شد. در مرحله اول متن مصاحبه‌ها مورد مطالعه قرار گرفتند و تمام گزاره‌های مربوط به مؤلفه‌های جذب اعضای هیأت 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.

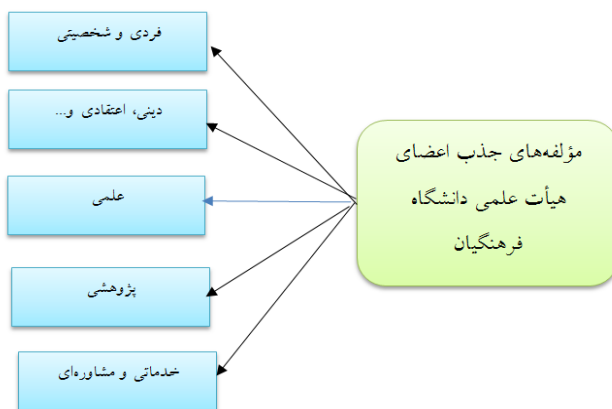
برای بررسی روایی در بخش کیفی در وهله اول از روش مثلث‌سازی^۴ بهره گرفته شد، در این راستا از طریق گردآوری شواهد از منابع مختلف شامل تئوری‌های گوناگون، منابع اطلاعاتی متنوع و صاحب نظران روایی مورد بررسی و تایید قرار گرفت، در ادامه نظر شرکت کنندگان در پژوهش در باره‌ی اعتبار یافته‌ها و تفسیر دریافت شد. برای این کار یافته‌ها، تفسیرها و نتایج پژوهش را در گروهی کانونی متشکل از شرکت کنندگان در پژوهش مورد قضاوت قرار گرفت و مورد تایید قرار گرفت. همچنین برای بررسی پایایی از یادداشت برداری مفصل و دقیق سر صحنه، ضبط صوت با کیفیت برای ثبت دقیق یافته‌ها و آنالیز داده‌ها به کمک افراد ناشناس و رایانه به طوری که 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. به منظور تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل تم^۵ که به ترتیب مبتنی بر کدگذاری باز^۶ و کدگذاری محوری^۷ و کدگذاری انتخابی^۸ (گزینشی) است، استفاده شد.

1. Grounded Theory
2. Eshtros & Corbon
3. Gal, Meredith, Borg, Walter, Gall & Joyce
4. Triangulation
5. Thematic analysis
6. Open coding
7. Axial Coding
8. Selected Coding

یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌ها؛ محقق برای پاسخگویی به این سؤال پژوهش که مؤلفه‌ها و خرده مؤلفه‌های تشکیل دهنده جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ از روش پژوهش کیفی نظریه داده بنیاد استفاده نمود. در این بخش محقق بر اساس بررسی مشابهت‌ها و بررسی روابط درونی به ۵ طبقه باکد محوری، ۱۷ مؤلفه و ۱۱۱ گویه دست یافت که مؤلفه‌های اصلی در قالب شکل ۱ ارایه شد.



شکل ۱. الگو مفهومی پژوهش

برای پاسخ به سؤال پژوهش: مؤلفه‌های و خرده مؤلفه‌های جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ ابتدا پیشینه نظری و تجربی تحقیقات انجام شده 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 همه جانبه مبانی نظری و تجربی، از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته برای گردآوری داده‌های بخش کیفی پژوهش استفاده گردید. برای این منظور پس از شناسایی صاحب نظران 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.

۱- بعد فردی و شخصیتی جذب اعضای هیأت علمی

با توجه به تحلیل‌های انجام شده و نتایج کدگذاری محتوای مصاحبه‌ها در مجموع ۳ مقوله به

عنوان عناصر اصلی بعد فردی و شخصیتی جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان شناسایی گردید که عبارتند از: صلاحیت جسمی و روانی، صلاحیت های فردی و شخصیتی و مهارت های ارتباطی. از بین گویه های به دست آمده در مرحله کدگذاری باز، ۲۲ گویه در قالب ۳ شاخص یاد شده شناسایی شدند که بعد فردی و شخصیتی را تشکیل دادند.

جدول ۱. مؤلفه های بدست آمده بعد فردی جذب اعضای هیأت علمی از کدگذاری محوری و انتخابی

ردیف	ابعاد	مؤلفه ها	شاخص ها	
۱	فردی و شخصیتی	صلاحیت جسمی و روانی	دارای سلامت جسمی	
۲			دارای سلامت روح و روان	
۳			دارای سلامت عاطفی	
۴			دارای سلامت عقلی	
۵			دارای سلامت اخلاقی	
۶			دارای شرایط سنی	
۷		صلاحیت های فردی شخصیتی	صلاحیت های فردی شخصیتی	کنجکاوی و حقیقت جویی
۸				جدیت و پشتکار
۹				مسئولیت پذیری و پاسخگویی
۱۰				خلاصیت و نوآوری
۱۱				پذیرش دیگران و ارزش قائل شدن برای آن ها
۱۲				مدیر ارشادگر و خدمتگزار بودن
۱۳		مهارت های ارتباطی	مهارت های ارتباطی	تمایل به تیم سازی و تیم داری (مهارت های تیمی و همکاری مشترک)
۱۴				تمایل به هم تالیفی و اجرای برنامه مشترک علمی - پژوهشی
۱۵				ارتباط با دانشجویان و همکاران آموزشی
۱۶				نفوذکاری و ارتباطات اجتماعی و بین المللی
۱۷				روحیه تعاون و کار گروهی
۱۸				داشتن روحیه انتقاد پذیری، خود انتقادی و خود تاملی
۱۹				مخاطب شناسی و توانایی ایجاد ارتباط موثر و انتقال پیام
۲۰				آشنایی با اصول مهارت های انگیزشی
۲۱				توانایی هدایت علمی و آموزشی
۲۲				توانایی مهارت های بین فردی

۲- بعد دینی، اعتقادی، اخلاقی و فرهنگی

با توجه به تحلیل‌های انجام شده و نتایج خلاصه شده در جدول ۲، با استفاده از تحلیل نتایج مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و فرآیند کدگذاری باز در مجموع ۴ شاخص به عنوان عناصر اصلی جذب اعضای هیأت علمی براساس بعد اعتقادی در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد که عبارتند از: معیارهای دینی، معیارهای اخلاقی، معیارهای انقلابی و معیارهای فرهنگی.

از بین گویه‌های به دست آمده در مرحله کدگذاری باز ۲۱ گویه در قالب ۴ شاخص یاد شده را تشکیل دادند.

جدول ۲. مؤلفه‌های بدست آمده بعد بعد دینی، اعتقادی، اخلاقی و فرهنگی جذب اعضای هیأت علمی از کدگذاری محوری و انتخابی

ردیف	ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
۲۳	دینی، اعتقادی، اخلاقی و فرهنگی	معیارهای دینی	برخورداری از ایمان توحیدی و خداپرستی در گفتار، رفتار و اعمال
۲۴			توجه به ارزش‌های انسانی و دینی
۲۵			التزام به واجبات و ترک محرمات
۲۶			تقویت ارزش‌های اجتماعی، دینی در دانشگاه
۲۷			عامل به احکام شریعت
۲۸			توانایی و اهتمام در جهت ارتقا غرور ملی و دینی نسل جوان
۲۹		معیارهای اخلاقی	رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای
۳۰			پاکی و صداقت
۳۱			سخاوت علمی
۳۲			توانایی مواجهه با نامالیقات، سعه صدر و صبور بودن
۳۳			تعهدات اخلاقی، امانتداری و صداقت
۳۴			حسن شهرت و مقبولیت عامه
۳۵	داشتن ظاهر مناسب هیأت علمی		
۳۶	معیارهای انقلابی	اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی ایران و قانونمندی	
۳۷		سوابق در نهادهای انقلابی دانشگاه محل تحصیل (عضویت در بسیج و ...)	
۳۸		دفاع عملی از آرمان‌های اصیل جمهوری اسلامی	
۳۹		داشتن بصیرت (شناخت جریان‌های سیاسی، درک زمان، موقعیت و شرایط)	
۴۰	معیارهای فرهنگی		توانایی ارتقای فرهنگ عمومی دانشگاه
۴۱			توانایی ارتقای فرهنگ تخصصی دانشگاه
۴۲			توانایی ارتقای فرهنگ اختراعی
۴۳			شناخت فرهنگ و سیاست‌های دانشگاه، دانشکده و گروه

با توجه به تحلیل‌های انجام شده و نتایج خلاصه شده در جدول ۲، و با استفاده از تحلیل نتایج مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته در نتیجه فرآیند کدگذاری در مجموع ۴ شاخص به عنوان عناصر اصلی جذب اعضای هیأت علمی براساس بعد اعتقادی در دانشگاه فرهنگیان شناسایی گردید. بعد اعتقادی به توسعه و تقویت صلاحیت‌ها و شایستگی‌های دینی، اخلاقی و فرهنگی و اجتماعی اعضای هیأت علمی مرتبط می‌شود. شایستگی‌هایی که برای رشد ویژگی‌های شخصیتی هم بسیار ضروری هستند.

۳- بعد علمی و آموزشی

با توجه به تحلیل‌های انجام شده و نتایج کدگذاری محتوای مصاحبه‌ها در مجموع ۳ مقوله به عنوان عناصر اصلی جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان در بعد علمی شناسایی گردید که عبارتند از: صلاحیت‌های عمومی، صلاحیت‌های تخصصی و صلاحیت حرفه‌ای. از بین گویه‌های به دست آمده در مرحله کدگذاری باز ۲۴ گویه در قالب ۳ شاخص صلاحیت‌های عمومی، صلاحیت‌های تخصصی و صلاحیت‌های حرفه‌ای، بعد علمی و آموزشی را تشکیل دادند.

جدول ۳. مولفه‌های بدست آمده بعد علمی جذب اعضای هیأت علمی از کدگذاری محوری و انتخابی

ردیف	ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
۴۴	علمی و آموزشی	صلاحیت‌های عمومی	علاقه‌مندی فردی به شغل هیأت علمی و پیشرفت علمی کشور
۴۵			تسلط به مباحث علمی اعم از اطلاعات عمومی
۴۶			آشنایی با مسائل روز مرتبط با گرایش تحصیلی (اطلاعات تخصصی)
۴۷			آگاهی از مسائل جاری جامعه
۴۸			بینش عمومی
۴۹		صلاحیت‌های تخصصی	اعتبار مدرک تحصیلی (کیفیت دانشگاه محل تحصیل کارشناسی ارشد و دکتری)
۵۰			تسلط به مباحث علمی مربوط به رشته تحصیلی مختلف
۵۱			داشتن افتخارات علمی (مانند دانشجوی نمونه کشوری، جشنواره‌های ملی، رتبه‌های اول تا سوم آزمون‌های ورودی، فارغ‌التحصیل ممتاز و غیره)
۵۲			معدل دوره‌های تحصیلی مختلف
۵۳			داشتن تجربه علمی در خصوص رشته تحصیلی
۵۴		همکاری در اجرای طرح‌های ملی، استانی و منطقه‌ای	

تدریس آزمایشی (آشنایی با اصول و فنون نوین تدریس)	طراحی الگوی جذب اعضای هیئت علمی	علمی و آموزشی	۵۵
مهارت تهیه، اجرا و ارزیابی طرح درس			۵۶
قدرت بیان و انتقال مفاهیم			۵۷
اکتشاف و اختراع			۵۸
بهره‌گیری از فناوری برای ساخت (بانک‌های اطلاعاتی و الکترونیکی)			۵۹
توانایی استفاده از ابزارهای نوین آموزشی (رایانه، نرم افزارهای آموزشی، اینترنت، ایمیل، تلگرام، گوگل پلاس و غیره)			۶۰
مهارت‌های کشف و جستجوی منابع علمی در اینترنت (توانایی استفاده از منابع الکترونیکی و بانک‌های اطلاعاتی)			۶۱
مهارت‌های تدریس به صورت مجازی			۶۲
آشنایی با زبان دوم (انگلیسی یا سایر زبان‌های رایج در مجامع علمی)			۶۳
دبیری همایش‌های علمی			۶۴
همکاری در امور اجرایی دانشگاه			۶۵
سابقه خدمات علمی و آزمایشگاهی یا عملیات میدانی، صحرائی و غیره)			۶۶
همکاری در طراحی و راه‌اندازی آزمایشگاه و برپایی کارگاه			۶۷

۴- بعد پژوهشی

بعد پژوهشی جذب اعضای هیأت علمی؛ به توسعه و ارتقای مهارت‌های پژوهشی هیأت علمی از جمله مسئله‌شناسی، روش‌شناسی پژوهش، طرح‌ریزی پژوهش، و تحلیل‌های پژوهشی می‌پردازد. به عبارت دیگر، بعد پژوهشی جذب اعضای هیأت علمی به برنامه‌هایی اطلاق می‌شود که به اعضای هیأت علمی در انجام فعالیت‌های پژوهشی و ارتقای مهارت‌های مربوط به آن یاری می‌رساند. جدول ۴ نتیجه فرآیند کدگذاری داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته را در ارتباط با ابعاد و مؤلفه‌های پژوهشی جذب اعضای هیأت علمی نشان می‌دهد.

از بین گویه‌های به دست آمده در مرحله کدگذاری باز، ۲۰ گویه در قالب ۳ مؤلفه خدمات پژوهشی، انتشاراتی و مقاله‌نویسی بعد پژوهشی را تشکیل دادند.

جدول ۴. مولفه های بدست آمده بعد پژوهشی جذب اعضای هیأت علمی از کدگذاری محوری و انتخابی

شاخص ها	مؤلفه ها	ابعاد	ردیف
انجام طرح های پژوهشی و فناوری (مجری، همکار یا ناظر)	خدمات پژوهشی	علمی و پژوهشی	۶۸
سخنرانی یا انتشار مقاله در همایش های علمی داخلی و بین المللی			۶۹
تالیف، تصنیف یا ترجمه کتاب			۷۰
راهنمایی و مشاوره پایان نامه های دانشجویی کارشناسی ارشد			۷۱
راهنمایی و مشاوره پایان نامه های دانشجویی دکتری			۷۲
تصحیح انتقادی کتاب	صلاحیت های تخصصی خدمات انتشاراتی		۷۳
اثر بدیع و ارزنده هنری			۷۴
عضویت در نشریه های معتبر علمی (مدیر مسئولی، سردبیری، هیأت تحریریه و غیره)			۷۵
عضویت در بنیاد علمی تخصصی و انجمن های علمی			۷۶
برپایی نمایشگاه پژوهشی و فناوری			۷۷
نشر کتاب های علمی از نشر کمی و کیفی			۷۸
نشر کتاب های علمی در مجامع بین المللی			۷۹
میزان منبع دهی از کتاب های داوطلب			۸۰
کتاب چاپ شده در دانشگاه ها			۸۱
کتاب چاپ شده در سمت			۸۲
مقالات چاپ شده در مجلات علمی پژوهشی، علمی و ترویجی، علمی تخصصی			۸۳
مقالات چاپ شده در مجلات علمی ترویجی داخلی			۸۴
مقالات چاپ شده در مجلات علمی تخصصی	۸۵		
مقالات چاپ شده در مجلات خارجی اعم از کاربردی و بنیادی (Scopus, Pub, Med, ISI-JCR, ISI Lsted ISC)	۸۶		
میزان ارجاع به مقالات داوطلب توسط سایر پژوهشگران	۸۷		

با توجه به تحلیل های انجام شده و نتایج خلاصه شده در جدول ۴، با استفاده از تحلیل نتایج مصاحبه های نیمه ساختار یافته و فرآیند کدگذاری باز در مجموع ۳ شاخص به عنوان عناصر اصلی بعد پژوهشی جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد که برخی از شاخص های ای ابعاد عبارتند از: انجام طرح های پژوهشی و فناوری (مجری، همکار یا ناظر)، تدوین طرح پژوهش، مهارت اجرای پژوهش، تسلط بر روش های پژوهش، تسلط بر ابزارهای پژوهش، انتشارات و تولیدات علمی، و نظریه پردازی و مفهوم سازی.

۵- بعد خدماتی و مشاوره‌ای

بعد خدماتی؛ در کنار رسالت آموزشی و پژوهشی، از یک عضو هیأت علمی انتظار می‌رود؛ بتواند در ارتباط با جامعه خود (نگاه از برون به درون) نیز نقش آفرینی کند. بعد خدماتی عبارت است از مجموعه مهارت‌هایی که به عضو هیأت علمی کمک می‌کند تا در رابطه با دانش خود خدمات تخصصی و اجتماعی به جامعه بیرون از دانشگاه ارائه نماید. این خدمات می‌تواند شامل ارائه مشاوره تخصصی، ارائه سخنرانی، گفتمان سازی، انتشارات و تولیدات علمی، و خلاقیت و کارآفرینی در رشته تخصصی باشد. همان‌گونه که جدول ۵ نشان می‌دهد، صاحب‌نظران و متخصصان در مصاحبه‌ها به مهارت‌های خدماتی اعضای هیأت علمی در ارتباط با جذب اشاره کرده‌اند که مهم‌ترین آنها عبارتند از: مؤلفه خدمات به دانشگاه، خدمات به اجتماع، مشاوره به دانشجویان و مشاوره به بخش صنعت، بعد خدماتی و مشاوره‌ای. از بین گویه‌های بدست آمده، ۲۴ شاخص در قالب ۴ مؤلفه خدمات به دانشگاه، خدمات به اجتماع، مشاوره به دانشجویان و مشاوره به بخش صنعت، بعد خدماتی و مشاوره‌ای را تشکیل دادند.

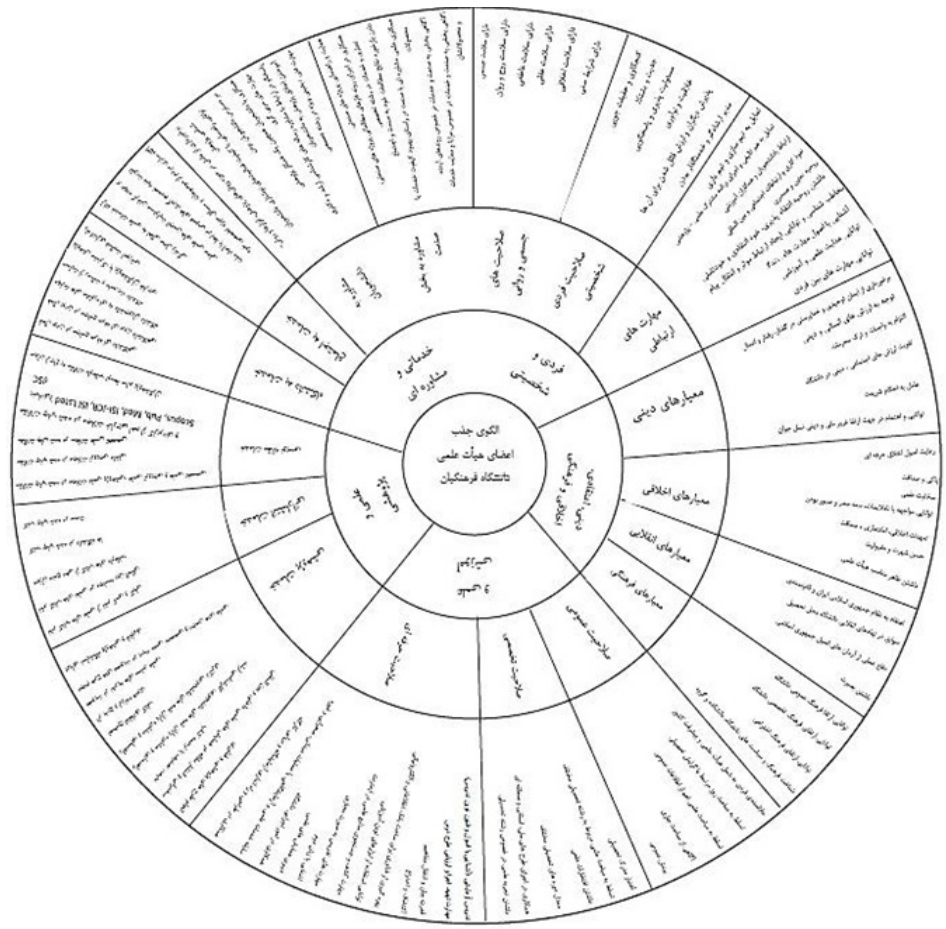
جدول ۵. مولفه‌های بدست آمده بعد خدماتی و مشاوره‌ای جذب اعضای هیأت علمی از کدگذاری محوری و انتخابی

شاخص‌ها	مولفه‌ها	ابعاد	ردیف
فعال بودن در مجامع حرفه‌ای دانشگاهی	دانشگاه	خدماتی و مشاوره‌ای	۸۸
فعال بودن در مجامع حرفه‌ای برون دانشگاهی			۸۹
مهارت‌های مشاوره‌ای به دانشجویان دانشگاه			۹۰
حمایت از رسالت و مأموریت دانشگاه			۹۱
پژوهش مشترک با پژوهش‌گران خارجی			۹۲
راه‌اندازی فعالیت آموزشی			۹۳
ارائه خدمات علمی به اهالی محل زندگی	اجتماع	مشاوره‌ای و مشاوره‌ای	۹۴
برعهده‌گرفتن مسئولیت انجمن‌های علمی محلی			۹۵
تقویت بنیه تصمیم‌گیری‌های عمومی مرتبط با آحاد جامعه			۹۶
آگاه‌سازی مردم از موضوعات و مسائل حوزه تخصصی خود			۹۷
برخوردار بودن از دانش در حوزه‌های پژوهش، ابزارها و روش‌شناسی پژوهش	مشاوره به دانشجویان	مشاوره‌ای و مشاوره‌ای	۹۸
توانایی راهنمایی با کیفیت فعالیت‌های نوشتاری دانشجویان			۹۹
در دسترس دانشجویان بودن			۱۰۰
همکاری با دانشجویان همچون یک همکار پژوهشی			۱۰۱

مهارت‌های مربی‌گری (گواهی علمی اضافه بر مدرک و شرکت در کارگاه تخصصی)	مشاوره به دانشجویان	خدمات و مشاوره‌های علمی	۱۰۲
پاسخگو در ارتباط با مشاوره‌های رساله‌های کارشناسی ارشد و دکتری			۱۰۳
آموختن اخلاق پژوهش به دانشجویان			۱۰۴
مهارت فنی / بالینی ویژه در رشته تخصصی			۱۰۵
هدایت و راهنمایی پروژه‌های صنعتی	مشاوره به بخش صنعت		۱۰۶
همکاری در اجرای روند فازهای مطالعاتی پروژه‌های صنعتی، تجارت و خدمات در رشته تخصصی			۱۰۷
دادن بازخورد نتایج مطالعات خود به صنعت و اجتماع			۱۰۸
همکاری علمی مشاوره‌ای با صنعت در راستای بهبود کیفیت خدمات یا محصولات			۱۰۹
آگاهی بخشی به صنعت و خدمات در خصوص روندهای آینده			۱۱۰
آگاهی بخشی به صنعت و خدمات در خصوص مزایا و معایب خدمات و محصولاتشان			۱۱۱

پس از تولید مقوله‌ها و ویژگی‌های آن‌ها، در کدگذاری محوری مقوله‌ها به صورت منظم پرورده و به زیر مقوله‌ها متصل شدند، اما تا وقتی مقوله‌های اصلی به یکدیگر نپیوندند و طرح نظری بزرگتری شکل ندهند، یافته‌های پژوهش شکل نظریه به خود نمی‌گیرند. علاوه بر این یکی از مهم‌ترین گام‌ها، تعیین مقوله مرکزی است. این مقوله دارای قدرت تحلیل بوده و موجب به هم نزدیک شدن مقوله‌ها می‌شود. این مقوله از درون مقوله‌های موجود پدیدار شده و سایر مقوله‌ها را پوشش می‌دهد. از بین مقوله‌های آشکار شده، در تحقیق حاضر (جذب اعضای هیأت علمی) شرایط مذکور را داشت. در تطابق با ملاک‌های ارائه شده توسط استراوس و کوربین «جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان» مقوله‌ای است که همه مقوله‌ها با آن ارتباط دارند. همچنین این مقوله مکرراً در داده‌ها پدیدار شده است. «اعضای هیأت علمی» می‌تواند گوناگونی و نکته اصلی موجود در داده‌ها را تبیین کند.

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 مولفه دسته‌بندی شدند و در نهایت نیز ۱۷ مولفه در قالب ابعاد ۵ گانه جای گرفتند و به عنوان الگوی جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان ارائه شدند که خروجی فرآیند کدگذاری در شکل زیر ارائه شده است.



شکل ۲. مدل جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان. منبع: (یافته های نگارندگان)

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش که با هدف شناسایی و تعیین مؤلفه‌های جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان طراحی شده بود، یافته‌های مطالعه حاکی از آن است که مؤلفه‌های اصلی جذب اعضای هیئت 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، مولفه‌های بعد فردی و شخصیتی است که دارای ویژگی‌هایی مانند صلاحیت جسمی و روانی، صلاحیت‌های فردی و شخصیتی و مهارت

های ارتباطی و اخلاق حرفه‌ای است که از جمله شاخص‌های آن می‌توان به یادگیری مستمر، خلاقیت و نوآوری، فرهیختگی علمی، مدیریت زمان، خود تنظیمی 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 شبکه‌باندگی حرفه‌ای و سازمانی در آموزش عالی (۲۰۱۳) نیز بر باندگی فردی تأکید شده است. باندگی فردی اعضای هیأت علمی نقش مهمی در رشد و ارتقای اعضای هیأت علمی دارد. در اکثر پژوهش‌های انجام شده نیز بعد فردی (شخصی) به عنوان یکی از ابعاد اصلی باندگی اعضای هیأت علمی شناسایی شده است به گونه‌ای که حتی در انتزاعی‌ترین حالت می‌توان باندگی اعضای هیأت علمی را در دو مؤلفه باندگی فردی و باندگی حرفه‌ای خلاصه نمود.

بعد دینی، اعتقادی، اخلاقی و فرهنگی؛ با توجه به تحلیل‌های انجام شده و نتایج خلاصه شده در جدول ۲، با استفاده از تحلیل نتایج مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و فرآیند کدگذاری باز در مجموع ۴، شاخص به عنوان عناصر اصلی جذب اعضای هیأت علمی براساس بعد اعتقادی در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد که عبارتند 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 انجام شده (شبکه‌باندگی 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. گالات (۱۹۹۷) همسو با نتایج این پژوهش، نقطه قوت جذب اعضای هیأت علمی را در باندگی آموزشی خلاصه می‌کند و آن را شامل آموزش فناوری‌های جدید، نظریه‌های نوین یاددهی-یادگیری، ارزشیابی یادگیری، و روش تدریس می‌داند.

بخش دیگر از یافته‌ها این پژوهش نشان داد؛ از ویژگی‌های الگوی مورد بحث می‌توان به مؤلفه‌های بعد پژوهشی جذب اعضای هیأت علمی اشاره کرد که از مشخصه‌های آن می‌توان به خدمات پژوهشی، انتشاراتی و مقاله نویسی؛ مهارت مسئله یابی، تدوین طرح پژوهش، مهارت اجرای پژوهش، تسلط بر روش‌های پژوهش، تسلط بر ابزارهای پژوهش، انتشارات و تولیدات علمی، و نظریه پردازی و مفهوم سازی اشاره کرد. نتایج پژوهش‌های فلدمن (۱۹۸۹)، گران (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 (۲۰۲۰) با یافته‌های تحقیق موجود همسو است.

آخرین مؤلفه به دست آمده 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، گفت‌وگو سازی، 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 گران، ۲۰۰۰) نیز به موضوع بعد خدماتی و مشاوره‌ای اعضای هیأت علمی اشاره شده است.

در این پژوهش با استفاده از تحقیق کیفی چارچوبی مفهومی برای جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان ارائه شده است که این الگو می‌تواند محققان و دست‌اندرکاران برنامه‌های جذب هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان را در تدوین برنامه‌ای جامع یاری نماید. بنابراین شناسایی برنامه‌های جذب از دیدگاه اعضای هیأت علمی بسیار مهم و قابل توجه است؛ براین اساس، با مرور مؤلفه‌های شناسایی شده مشخص می‌شود؛ توجه چند جانبه به جذب اعضای هیأت علمی در تربیت معلم در الگوی پیشنهاد مشهود است، به نحوی که ابعاد مختلف و مرتبط جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان با نگاهی جامع احصاء 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 به جای توجه به ابعاد آموزشی در توانمندسازی اعضای هیأت علمی، سایر ابعاد از جمله پژوهشی، خدماتی و فردی را به صورت متوازن و همه جانبه 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 زیرمؤلفه‌های شناسایی شده برای جذب اعضای هیأت علمی در این پژوهش، اعتبارسنجی لازم، طراحی و اجرا گردد و نتایج اجرای این برنامه‌ها، مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد.
- با توجه به یافته‌های تحقیق به سیاست‌گذاران دانشگاه فرهنگیان و تربیت معلم 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. این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بوده که ممکن است در تعمیم‌پذیری یافته‌های پژوهش تأثیرگذار باشند؛ به دلیل محدودیت‌های زمانی و مکانی و صدور مجوزهای لازم، این پژوهش فقط در بین پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان انجام شد. طبیعی است افزایش نمونه منجر به نتایج دقیق‌تری خواهد شد.

منابع

- ابراهیمی، یزدان، (۱۳۸۵). جذب اعضای هیأت 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، لایلا. (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، کامبخش (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؛ 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.
- ذاکرحالهی؛ غلام‌رضا و ذاکرحالهی، 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؛ میرکمالی، 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.

محمودی، نبی اله، نجف بیگی، رضا، موسی خانی، مرتضی، عالم تبریز، اکبر، (۱۳۹۵). ارائه الگوی مطلوب برای انتخاب اعضای هیئت علمی در دانشگاه های ایران (در راستای بهره‌وری نیروی انسانی)، مدیریت بهره‌وری، ۱۰ (۳۷)، ۱۵۷-۱۸۰.

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

مصدق، هادی، زین‌آبادی، حسن رضا، بهرنگی، محمدرضا، عبداللهی، بیژن، (۱۳۹۵). آسیب شناسی فرآیند جذب هیئت علمی در دانشگاه های دولتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، ۸(۲۵)، ۱۸۳-۲۱۰.

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

معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری (۱۳۹۰)، بررسی و آسیب شناسی آیین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی، بازبایی شده از سایت <http://www.isti.ir/uploads/erteghaheyatelmi.pdf>.

نوربخش، سید مرتضی؛ سپهر، عادل؛ (۱۳۹۱). بررسی شاخص های جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه با استفاده از الگوریتم الکترا.

هیئت عالی جذب (۱۳۹۴)، مجموعه قوانین جذب هیئت علمی، برگرفته از <http://jz.farhangoelm.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.

Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1990). The core competence of the corporation. Harvard

- business review, 68(3), 79-91.
- Hessler, K., & Ritchie, H. (2006). Recruitment and retention of novice faculty. *Journal of Nursing Education*, 45(5).
- Kock, N. (2011). Using WarpPLS in e-collaboration studies: Descriptive statistics, settings, and key analysis results. *International Journal of e-Collaboration (IJeC)*, 7(2), 1-18.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A. R. R. Y., & Wright, P. M. (2003). *Gaining a competitive advantage*. Irwin and McGraw-Hill, New York.
- Rynes, S. L., & Barber, A. E. (1990). Applicant attraction strategies: An organizational perspective. *Academy of management review*, 15(2), 286-310.