

«مدیریت بهره وری»

سال دهم - شماره 37 - تابستان 1395

ص ص 180 - 157

تاریخ دریافت مقاله: 94/11/28

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: 95/05/02

ارائه الگوی مطلوب برای انتخاب اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران (در راستای بهره وری منابع انسانی)

نبی اله محمدی¹

دکتر رضا نجف بیگی²

دکتر مرتضی موسی خانی³

دکتر اکبر عالم تبریز⁴

چکیده

پژوهش حاضر باهدف «ارائه مدل مطلوب برای معیارهای انتخاب اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران» اجرا شده است. در این پژوهش از دو رویکرد کیفی و کمی و در سه مرحله متوالی به صورت تلفیقی استفاده گردید. از بعد هدف یک پژوهش اکتشافی به شیوه استقرایی، از بعد زمان، مقطعی و از بعد مخاطب استفاده از پژوهش، توسعه‌ای محسوب می‌شود. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از روش غیرتعاملی و پیمایشی استفاده شده است که در روش غیرتعاملی از شیوه‌های کتابخانه‌ای و تحلیل محتوا و در روش پیمایشی از سه نوع پرسشنامه (پرسشنامه‌باز، پرسشنامه نیمه‌باز و پرسشنامه بسته) به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها، بهره‌گرفته شده است. جامعه آماری پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های ایران (به استثنای دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی) بوده‌اند. برای انجام تحلیل محتوا، انتخاب متون بر مبنای نمونه‌برداری تئوریک که در استراتژی تئوری داده بنیاد معمول می‌باشد، صورت گرفته است. تعداد 21 نفر از خبرگان به روش گلوله برفی در مصاحبه نیمه ساختارمند مشارکت داشتند و حجم نمونه آماری در مرحله تحلیل عاملی تأییدی 360 نفر و تعداد خبرگان مشارکت‌کننده برای تکمیل پرسشنامه ANP، 20 نفر بودند. در بخش اول، داده‌های کیفی در فرایند اجرای نظریه داده بنیادی تحلیل شد و منجر به طراحی مدل اولیه پژوهش گردید. سپس با رویکرد کمی، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم‌افزار SPSS، نسبت به اعتبارسنجی مدل مفهومی و تعیین معیارهای نهایی برای انتخاب اعضای هیأت علمی اقدام شد. در ادامه با استفاده از فرایند تحلیل شبکه‌ای خوشه‌ای، با استفاده از نرم‌افزار Super decision، اهمیت هر یک از ابعاد، ملاک‌ها و شاخص‌های مدل تعیین گردید؛ به‌عنوان الگوی نهایی پژوهش ارائه شد؛ که الگوی ارائه شده می‌تواند در دانشگاه‌های ایران برای انتخاب اعضای هیأت علمی و نیز برای آسیب‌شناسی آن، مورد استفاده قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: معیارهای انتخاب، هیأت علمی، دانشگاه، داده‌بنیاد، تحلیل عاملی تأییدی، ANP

¹ - دانش‌آموخته دکتری مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، نویسنده مسؤل (nabi_mohammadi@yahoo.com)

² - استاد گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (rezanajafbagy@yahoo.com)

³ - دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

⁴ - استاد گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

مقدمه

به 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 یک‌سو مدیران باید شیوه‌های نوین مدیریت استراتژیک منابع انسانی را که به ارتقای عملکرد سازمان می‌انجامد پذیرا باشند؛ و از سوی دیگر اعمال مدیریت منابع انسانی در هر کشور و سازمانی باید متناسب با شرایط و اوضاع و احوال سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و... به صورت بومی انجام گیرد. در عمل، دانشگاه‌های ایران به‌عنوان نماد نظام آموزش عالی کشور، هنوز آن‌چنان 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 قابلیت‌های اساسی و نیز جهت تحقق اهداف علمی و فناوری سند چشم‌انداز 1404 و اهداف و رسالت دانشگاه‌ها، لازم است گام‌های اساسی در ابعاد مختلف برداشته شود. یکی از این گام‌ها، اعمال مدیریت منابع انسانی کارآمد و مؤثر، با دیدگاه استراتژیک در همه کارکردهای منابع انسانی، به‌ویژه در کارکرد محوری جذب و استخدام و تعیین معیارهای مناسب برای انتخاب و گزینش اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های ایران است تا فرایند استخدام با رعایت عدالت محوری منجر به ایجاد نظام شایستگی و ارتقای بهره‌وری منابع انسانی گردد.

طبعاً اهداف و راهبردهای طرح‌ریزی منابع انسانی مانند سایر زیر مجموعه‌های سازمان متأثر از مأموریت، اهداف و راهبردهای کلان سازمان می‌باشد. (میرسپاسی، 1382، 148). از دیدگاه کارفرما، استخدام فرایند جذب نیروی انسانی مستعد و با انگیزه از میان متقاضیان کار است. دیدگاه‌های مختلف، استخدام را به‌عنوان حیاتی‌ترین وظیفه مدیریت منابع انسانی می‌دانند؛ اما معمولاً در طرح‌ریزی و به‌ویژه در انجام این وظیفه در عمل مشکلاتی پدیدار می‌شود (برمن و همکاران¹، 1388، 104-100).

تأمین و تعدیل منابع انسانی در سازمان‌های بزرگ و متوسط باید در چارچوب طرح‌ریزی راهبردی (استراتژیک) منابع انسانی باشد که در این راستا تأکید بر تناسب نوع

¹ - Evan Berman and et

کار و نوع سازمان با نوع شخصیت شاغلان حائز اهمیت است. به تعبیر مسر¹، تعیین نیاز و تأمین منابع انسانی در سازمان‌های امروزی، اقدامی صرفاً در جهت تعیین پست‌های خالی سازمان و پر کردن محل‌های خالی نیست، بلکه جذب منابع انسانی خلاق و ماهر در مفهوم بازار رقابتی روز می‌باشد. بنابراین ماهیتاً یک تصمیم استراتژیک و دگرگون ساز به حساب می‌آید (میرسپاسی، 1382، 154).

گزینش و به‌کارگیری افراد شایسته در هر سازمان با توجه به محیط پویا و متغیر کنونی و نیز تحولات سریع فناوری، دانش‌محور شدن امور و رقابت شدید در دنیای امروزی، یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین چالش‌هایی است که هر سازمان با آن روبروست (پندارپور فرد، 1392). یکی از تناقض‌های استخدام این است که آیا استخدام یک فرایند بی‌طرفانه و بر مبنای مهارت است یا اغلب فرایندی شخصی نگر، زیرزمینی و مبتنی بر نفوذ سیاست است؟ فرایند استخدام بر چه چیزی تأکید می‌کند؟ یعنی کدام یک از موارد مهم‌تر هستند: الف) دانش، مهارت، توانایی‌ها؛ ب) انگیزش؛ ج) تنوع و به‌کارگیری گروه‌های کاری اقلیت و حمایت شده؛ د) وفاداری و تعهد؟ آیا روش‌ها و معیارهای مناسبی برای انتخاب و گزینش به کار گرفته می‌شود؟ (برمن و همکاران، 1388، 107-101).

هزینه‌های گزاف آموزشی، کم کاری، پایین بودن کیفیت کار و بالاخره پایین بودن سطح کارایی هر مؤسسه تا حدی ناشی از انتخاب ناصحیح و بی‌رویه است. به‌علاوه ورود هر کارمند جدید به سازمان با ویژگی‌های خلقی و تربیتی خاص، در رفتار سایر کارکنان و به‌طور کلی در رفتار سازمان اثر مستقیم خواهد داشت. هر چند تصمیم به انتخاب یک فرد از میان عده‌ای متقاضی و اطمینان از اینکه فرد منتخب به لحاظ صفات و شرایط مورد نظر از دیگران برتر است، با قاطعیت همراه نیست ولی معمولاً افرادی که از طریق یک گزینش صحیح به کار دعوت می‌شوند با اهداف و استراتژی‌های سازمان سازگارتر می‌باشند (میرسپاسی، 1382، 183). با توجه به نقش محوری دانشگاه‌ها در تربیت نیروهای متخصص مورد نیاز جامعه و اینکه دانشگاه‌ها مبدأ همه تحولات قلمداد می‌شود و انسان، اساس و محور تحولات در سازمان‌ها محسوب می‌شود، اگر طرح‌ریزی نیروی انسانی و مدیریت امور استخدامی به‌درستی انجام نگیرد و استخدام اعضای هیأت علمی

¹ - Messer

در دانشگاه‌ها با برقراری ارتباطات نفوذی و بر مبنای معیارهای غیرمعمول باشد و ملاحظات سیاسی اجتماعی در اجرای آن بر منافع کاری مقدم باشد، افرادی با صلاحیت پایین جذب دانشگاه‌ها می‌شوند و به تبع آن، دانش‌آموختگان از بار علمی لازم برخوردار نمی‌شوند و این به صلاح جامعه نخواهد بود. بنابراین گزینش اعضای هیأت‌علمی باید بر اساس ملاک‌های صحیحی باشد تا مناسبترین افراد جهت عضویت در هیأت‌علمی دانشگاه‌ها انتخاب و به کارگمارده شوند. پژوهش حاضر به دنبال آن است تا در راستای پاسخ به مشکلات و چالش‌های مطرح شده و به منظور دستیابی به عدالت محوری، مدل مطلوب برای معیارهای انتخاب اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های ایران را طراحی نماید که اغلب ملاک‌ها و شاخص‌های کلیدی را در برداشته باشد و بتواند در انتخاب و گزینش اعضای هیأت‌علمی و آسیب‌شناسی آن در دانشگاه‌های ایران و جهت تحقق وضعیت مطلوب و افزایش بهره‌وری در این مورد، مفید واقع گردد.

مدیریت تغییر، توانایی و ویژگی‌های خاصی را می‌طلبد. چنانچه در انتخاب مدیران و کارکنان به موضوع شایسته‌سالاری توجه نشود، تغییر و نوآوری در سازمان توفیق لازم را نخواهد داشت (نجف بیگی، 1388، 49). از دیدگاه سازمان، فرایند جذب و به کارگماری نیروی انسانی پایه اصلی سایر کارکردهای سازمان است. دیدگاه‌های مختلف، استخدام را به عنوان حیاتی‌ترین وظیفه مدیریت منابع انسانی می‌دانند اما معمولاً در انجام این وظیفه در عمل مشکلاتی پدیدار می‌شود. استخدام یک وظیفه محوری است و به عنوان حیاتی‌ترین و حساس‌ترین وظیفه مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود در صورت اجرای موفقیت‌آمیز آن از هزینه‌های سنگین کاهش یافته، سطح بهره‌وری سازمان می‌تواند افزایش یابد (برمن و همکاران، 1388، 100-104).

اتخاذ تصمیم در جذب و به کارگماری نیروی انسانی لایق، برای یک سازمان جنبه حیاتی و استراتژیک دارد. علاوه بر آن انتخاب معیارهای صحیح و استفاده از روش‌های معتبر علمی در گزینش نیروی انسانی، سهم مهم و به سزایی دارد، لذا سازمان‌ها (دولتی و غیردولتی) باید به منظور افزایش کارایی، بهره‌وری و حفظ و توسعه عملکرد مطلوب خود در جهت کسب مزیت رقابتی و مسائل مورد تأکید علم مدیریت، در استقرار نظام شایسته‌سالاری اقدامات جدی و مؤثری انجام دهند. در این میان بی‌تردید نقش اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها، مراکز علمی و تحقیقاتی در کسب جایگاه برتر علمی، تصاحب

سهم اقتصادی بیشتر، فتح قلّه‌های ترقی و شکستن مرزهای دانش به واسطه تربیت نیروی انسانی متخصص و بسترسازی در امر توسعه پایدار و همه‌جانبه در کشور بر کسی پوشیده نیست (پندارپور فرد، 1392).

در فرمانهای 26 گانه رهبر جمهوری اسلامی ایران¹، به عدالت محوری در جذب، بهبود معیارها و روزآمدی روش‌های گزینش، منابع انسانی به‌منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ‌نظری‌ها و نگرش‌های سلیقه‌ای و غیرحرفه‌ای، دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی اشاره شده است. لذا با اندکی تأمل در این 26 فرمان، مشهود است که در حوزه منابع انسانی، از چهار کارکرد اصلی منابع انسانی به کارکرد جذب و به‌کارگیری بیشتر از سایر کارکردها تأکید می‌شود. با توجه به اینکه در «آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها»، تأمین نیروی انسانی متخصص و توسعه منابع انسانی از اهداف وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تعیین شده است؛ بنابراین، اگر انتخاب اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها درست انجام گیرد؛ به‌تبع آن، دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها از بار علمی لازم برخوردار می‌شوند و با عنایت به اینکه انسان، اساس و محور تحولات در سازمان‌ها محسوب می‌شود، سازمان‌ها و جامعه از منافع آن بهره‌مند می‌شوند. بنابراین، این پژوهش با هدف تحقق وضعیت مطلوب در انتخاب و گزینش اعضای هیأت علمی، به دنبال ارائه مدلی برای آسیب شناسی این مسأله در دانشگاه‌های ایران است. در این پژوهش سعی شده است شاخص‌های کلیدی، ملاک‌ها و معیارهای انتخاب اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران تعیین و وزن (اهمیت) هر یک از آنها مشخص شود.

ابزار و روش

با توجه به طبیعت پژوهش علوم انسانی، در اجرای این تحقیق از دو رویکرد کمی و کیفی در سه مرحله پیاپی استفاده گردید تا ضمن افزایش روایی و پایایی کار پژوهشی، امکان دستیابی به متغیرهای ملاک بدیع و دستیابی به نتایج غنی‌تر فراهم شود.

¹ - سیاست های کلی نظام اداری در 26بند، ابلاغ توسط رهبر جمهوری اسلامی ایران به روسای قوای سه گانه و رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام و رئیس ستاد کل نیروهای مسلح، 1389

نوع پژوهش حاضر از بعد هدف، از نوع تحقیقات اکتشافی است که به شیوه استقرایی صورت گرفته است. با توجه به اینکه پژوهش حاضر، به دنبال طراحی و ارائه معیارهای نوین برای انتخاب اعضای هیأت‌علمی است و در صدد توسعه مجموعه دانسته‌های موجود درباره معیارها، ملاک‌ها و شاخص‌های انتخاب و گزینش اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌ها می‌باشد؛ و چون این تحقیق، به توسعه دانش مدیریت منابع انسانی کمک خواهد کرد؛ لذا از نوع پژوهش‌های توسعه‌ای محسوب می‌شود؛ که شالوده‌ای را برای کاربرد نیز فراهم می‌سازد. نوع پژوهش از بعد زمان مقطعی است. داده‌های لازم در یک مقطع زمانی - آذر تا اسفند 94- گردآوری شده است.

جامعه آماری این پژوهش، اعضای هیأت‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه پیام نور، مؤسسات آموزش عالی غیردولتی - غیرانتفاعی، دانشگاه‌های دولتی (سراسری) وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و دانشگاه‌های وابسته به سایر دستگاه‌های اجرایی را شامل می‌شود.

در این پژوهش نوع دیگری از کثرت‌گرایی در پژوهش با عنوان کثرت‌گرایی در روش و ابزار گردآوری داده‌ها به کار گرفته شد. به‌منظور گردآوری اطلاعات برای تدوین ادبیات و مبانی نظری و عیان‌سازی چارچوب نظری پژوهش از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است؛ در این راستا با استفاده از مصاحبه‌های اکتشافی و فیش‌برداری از جدیدترین مقالات علمی و کتب تخصصی داخلی و خارجی مربوط به منابع انسانی، اطلاعات لازم جمع‌آوری شد. نوع تحقیق از بعد روش گردآوری داده‌ها، روش تحلیل محتوا¹ و پیمایشی است. به‌طوری که در مرحله اول، داده‌های کلیدی مرتبط، از اسناد و متون زیر گردآوری شد:

¹-Content Analysis

- نهج‌البلاغه به‌منظور یافتن برخی شاخص‌های دینی، اخلاقی و شخصیتی؛
- سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق 1404؛
- قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛
- نقشه جامع علمی کشور؛
- شرح وظایف اعضای هیأت‌علمی مطابق «آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری»؛
- سیاست‌های کلی نظام اداری (ابلاغی مقام معظم رهبری)؛
- آیین‌نامه «تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی عالی کشور با اصلاحات بعدی مصوب جلسات 608 و 623 مورخ 86/4/19 و 87/2/10 شورای عالی انقلاب فرهنگی»؛
- آئین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیأت‌علمی مؤسسه‌های آموزشی و پژوهشی؛
- و سایر اسناد و مدارک مرتبط

بعد از استخراج داده‌های مرتبط، از روش کدگذاری و مقوله‌بندی داده‌ها در تئوری زمینه‌بنیادی استفاده شد؛ و نیز با استفاده از روش پیمایشی و انجام مصاحبه نیمه ساختارمند، به کمک ابزار پرسش‌نامه باز، جهت تأیید و تکمیل مدل اقدام شد. در این مرحله با 21 نفر از خبرگان به روش گلوله برفی، با ترکیب مناسبی از خبرگان دانشگاه‌های مورد مطالعه، مصاحبه به عمل آمد. در مرحله دوم با استفاده از روش پیمایشی و به کمک ابزار پرسش‌نامه نیمه بسته، داده‌های لازم از نمونه‌ای مشتمل بر 360 نفر از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های مورد مطالعه، جمع‌آوری شد و با روش تحلیل عاملی تأییدی، معیارهای نهایی برای انتخاب اعضای هیأت‌علمی مشخص و تأیید شد. در نهایت با استفاده از ابزار پرسش‌نامه بسته مخصوص ANP، داده‌های لازم از 20 نفر از خبرگان موضوع جمع‌آوری و تحلیل گردید و اهمیت ابعاد، ملاک‌ها و اهمیت نسبی شاخص‌های انتخاب، تعیین و الگوی نهایی پژوهش ارائه شد.

یافته‌ها

بخش اول: تحلیل داده‌های کیفی، و یافته‌ها

برای دستیابی به پاسخ سوالات پژوهش، پس از گردآوری انبوهی از داده‌های کیفی اقدام به کدگذاری نکات کلیدی گردید؛ و کدهای حاصله، تحلیل شد و آن دسته از کدها که اشاره به موضوع مشترکی داشت، گروه‌بندی گردید. این محور مشترک، خود را در عنوانی به نام «مفهوم» متجلی ساخت. بعد از احصای مفاهیم، مفاهیم مشترک در کنار یکدیگر تشکیل یک «مقوله» را داد.

شکل‌گیری مقوله‌ها در نهایت منجر به ظهور «تئوری» گردید. داده‌ها تا حدودی بدون توسل به فرضیه‌ای از پیش تعیین شده، اما به پشتیبانی مبانی نظری تحلیل شد، لذا تئوری حاصله به‌طور واقعی ریشه در داده‌ها دارد؛ زیرا تا حدودی از جای دیگری حاصل نشد.

گام اول: کدگذاری باز

در این مرحله، داده‌های کلیدی که از اسناد و متون مرتبط استخراج شده بود، تحلیل و کدگذاری گردید. برای این منظور جدولی ترسیم شد که این جدول دارای سه ستون است. در ستون نخست، علامت اختصاری (شماره آیه، شماره خطبه، نامه، چشم‌انداز، سیاست، ماده قانون، ارزش، ویژگی و...) قید می‌شود. در ستون میانی، نکات کلیدی و در ستون سمت چپ کدهای هر نکته کلیدی درج می‌شود، نحوه کدگذاری باز¹ در این تحقیق، در پیوست شماره 1 الی 9 آمده است.

گام دوم: شکل‌گیری مفاهیم

در این مرحله، کدهای نکات کلیدی، با همدیگر مقایسه شد تا مشخص شود آیا کدهای مشابه با آن وجود دارد یا خیر؟ کدهای زیر دارای نقاط مشترک هستند: «تسلط به مباحث علمی (اطلاعات عمومی) در رشته مربوط» از چشم‌انداز 1 و از سیاست 4 و از ارزش 6 و از ماده 1، «آشنایی با مسائل روز مرتبط با گرایش تحصیلی (اطلاعات تخصصی)» از سیاست 4 و از ارزش 6 و از ماده 1، «عضویت در بنیاد نخبگان و دفاتر استعدادهای درخشان» از ارزش 2 و از ارزش 18، «توصیه‌نامه علمی از استادان مشهور

¹-Open Coding

در رشته مربوط» از ارزش 7، «افتخارات علمی» از ارزش 10، «اعتبار مدرک تحصیلی» از ارزش 14 و از ارزش 17. مشخصه مشترک این کدها «دانش تخصصی» است که این مفهوم نخستین مفهومی است که از درون داده‌ها ظهور پیدا کرد. در جدول شماره 1 کدهایی که دارای نقاط مشترک هستند و یک مفهوم را شکل داده‌اند، آمده است. عناوین انتخابی عمدتاً توسط محققان انتخاب شده است و به پشتیبانی مبانی نظری، سعی بر این بوده تا بیشترین ارتباط و همخوانی را با داده‌هایی که نمایانگر آن است، داشته باشند.

جدول شماره 1: مفاهیم و کدهای باز زیرمجموعه هر مفهوم

مفاهیم	کدهای باز
دانش تخصصی	چشم‌انداز 1 (از سند چشم‌انداز 1404)، سیاست 4 (از سیاست‌های کلی نظام اداری)، ماده 1 (قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم)، ارزش 10، ارزش 14، ارزش 17 و ارزش 18 (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب)، ارزش 2، ارزش 6 و ارزش 7 (از مصاحبه)
مهارت‌های تدریس	ماده 23 و ماده 24 (از شرح وظایف اعضای هیأت‌علمی)، ارزش 5، ارزش 16 و 22 (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی) و ارزش 9 (از مصاحبه)
مهارت‌های ارتباطی و رهبری	ارزش 2 (از نقشه جامع علمی کشور)، ارزش 5 (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب)، ارزش 1 و ارزش 6 (از مصاحبه)
مهارت‌های مکمل	ارزش 13 و 20 (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب)، ارزش 12 و 13 (از مصاحبه)
خدمات پژوهشی و فناوری	چشم‌انداز 1 و 7 (از سند چشم‌انداز 1404)، ارزش 9، ویژگی 1 و 2 (از نقشه جامع علمی کشور)، ماده 2 (از قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم)، ماده 23 و 24 (از شرح وظایف اعضای هیأت علمی)، ماده 3 (از آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی)، ارزش 7، ارزش 8، ارزش 9، ارزش 11، ارزش 12 و 19 (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی) و ارزش 2 (از مصاحبه)
خدمات حرفه‌ای (علمی - اجرایی)	ارزش 7 (نقشه جامع علمی کشور)، ماده 2 (قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم)، ماده 23 و ماده 24 (شرح وظایف اعضای هیأت علمی)، ماده 4 (آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی) و ارزش 15 (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی)
معیارهای دینی	نامه 53 فراز 52 (از نهج‌البلاغه)، ارزش 1، ارزش 6 (نقشه جامع علمی کشور)، ماده 1، (از قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم) و ارزش 1 (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی)
جمع‌گرایی	ماده 24 (از شرح وظایف اعضای هیأت علمی)، ارزش 10 (از نقشه جامع علمی کشور)، ارزش 3 و 11 (از مصاحبه)
ویژگی‌های شخصیتی	نامه 46 (از نهج‌البلاغه)، سیاست 26 (از سیاست‌های کلی نظام اداری)، ارزش 3، ارزش 4 و 10 (از نقشه جامع علمی کشور)، ماده 1 (از قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم)، ارزش 4 و 6 (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب)، ارزش 4، 10 و 14 (از مصاحبه)
ویژگی‌های اخلاقی	نامه 53 فراز 72 و 73، نامه 46 (از نهج‌البلاغه)، سیاست 3 و 4 (از سیاست‌های کلی نظام اداری)، ارزش 10 (از نقشه جامع علمی کشور)، ارزش 2 و 3 (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی)، ارزش 8 (از مصاحبه)

گام سوم: شکل‌گیری مقوله‌ها

از طریق مقایسه هر مفهوم با مفاهیم دیگر، محورهای مشترک دیگری یافت می‌شود که عنوان مقوله به خود می‌گیرد. گلاسر و استراوس¹ این شیوه مستمر مقایسه مفاهیم با یکدیگر را شیوه تطبیقی مستمر² نامیده‌اند. در این گام، مفاهیم استخراج شده در مرحله قبل، با یکدیگر مقایسه شد؛ و از طریق به‌کارگیری فن مقایسه مستمر، موضوع مشترک آنها یا مقوله‌ها به شرح زیر یافت شد:

با ترکیب، مفاهیم دانش تخصصی (مفهوم 1)، مهارت‌های تدریس (مفهوم 2)، مهارت‌های ارتباطی و رهبری (مفهوم 3)، مهارت‌های مکمل (مفهوم 4)، مقوله‌ای با عنوان «بعد علمی - آموزشی (دانش و مهارت‌های فنی)» شکل گرفت. این مقوله نخستین مقوله‌ای است که از داده‌ها استخراج شد.

مفاهیم خدمات پژوهشی و فناوری (مفهوم 5) و خدمات حرفه‌ای (علمی - اجرایی) (مفهوم 6)، مقوله‌ای با عنوان «بعد پژوهشی و فناوری» را شکل داد.

با ترکیب، معیارهای دینی (مفهوم 7) و جمع‌گرایی (مفهوم 8)، مقوله‌ای با عنوان «بعد فرهنگی» شکل گرفت.

با گروه‌بندی ویژگی‌های شخصیتی (مفهوم 9) و ویژگی‌های اخلاقی (مفهوم 10)، مقوله‌ای با عنوان «بعد شخصیتی و اخلاقی» شکل گرفت.

گام چهارم: مرحله نظریه‌پردازی

با عنایت به گام‌های قبلی، با پیوند بین کدهای مشترک، مفاهیم ظاهر شد و با طبقه‌بندی و پیوند مفاهیم، مقوله‌ها شکل گرفت و در نهایت با پیوند مقوله‌ها، تئوری شکل گرفت؛ که «تئوری بنیادی معیارهای انتخاب اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های ایران» را می‌توان به شرح زیر بیان کرد: معیارهای انتخاب اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها، مجموعه‌ای از ملاک‌ها و شاخص‌هاست که معیارهای اساسی لازم را برای انتخاب و گزینش اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های ایران فراهم می‌سازد. به طوری که دانشگاه‌های ایران با بهره‌گیری از این معیارها می‌توانند به انتخاب اعضای هیأت‌علمی

¹-Glaser, Strauss

²-comparative method constant

متناسب با استراتژی‌های بالادستی و در راستای تحقق مطلوب رسالت و اهداف، اقدام نمایند. مدل تحلیلی پژوهش در جداول 4 و 5، به وضوح مشخص است.

بخش دوم: تحلیل کمی و یافته‌ها

به‌منظور بررسی اهمیت هر کدام از متغیرهای کلیدی پژوهش از دو روش زیر

استفاده گردید:

الف) تحلیل توصیفی جمعیت شناختی

تحلیل توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان به سؤالات پژوهش، به‌صورت قابل توجهی می‌تواند اعتبار تحقیق را تحت تأثیر قرار دهد. هر اندازه ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری از اعتبار بالاتری برخوردار باشد، به همان اندازه نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق از اعتبار بیشتری برخوردار خواهد بود. از این رو در این بخش ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان که مشتمل بر 360 نفر بوده، به شرح زیر مورد توجه قرار می‌گیرد.

Archive

جدول شماره 2: توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی مربوط به شرکت کنندگان

ردیف	متغیر	سطوح	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
1	جنسیت	مرد	223	61/9	61/9
		زن	137	38/1	100
		جمع	360	100	
2	سابقه خدمت	زیر 10 سال	72	20	20
		از 10 تا 20 سال	132	36/67	56/67
		بیش از 20 سال	156	43/33	100
	جمع	360	100		
3	درجه علمی	استادیار	168	46/7	46/7
		دانشیار	170	47/2	93/9
		استاد	22	6/1	100
	جمع	360	100		
4	گروه سنی	کمتر از 40 سال	87	24/15	24/15
		40 تا 45 سال	82	22/8	46/95
		از 45 تا 50 سال	104	28/9	75/85
		بیش از 50 سال	87	24/15	100
	جمع	360	100		
5	گروه تحصیلی	علوم انسانی	134	37/22	37/22
		فنی و مهندسی	133	36/95	74/2
		علوم پایه	93	25/83	100
		جمع	360	100	

به نظر می‌رسد هر اندازه فراوانی افراد با سن بالا و با سابقه (با تجربه)، بیشتر باشد به همان اندازه اتکا به یافته‌های پژوهش افزایش خواهد یافت. از این رو همان‌طوری که در جدول شماره 2 ملاحظه می‌شود بیشترین توزیع فراوانی داده‌ها مربوط به گروه سنی 45 تا 50 سال است؛ و بیشترین توزیع فراوانی مشاهدات مربوط به افراد با سابقه بیش از 20 سال است.

لازم است در زمینه جنسیت، تناسب لازم بین نمونه آماری با جامعه آماری وجود داشته باشد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود بیشترین توزیع فراوانی داده‌ها متعلق به گروه مردان با 61 درصد فراوانی نسبی می‌باشد. طبق آمارهای موجود نیز جامعه آماری اعضای هیأت‌علمی مردان بیشتر از زنان است؛ که این ترکیب مناسب می‌تواند تأثیر

بسیاری بر قوت نتایج حاصل از پژوهش داشته باشد. شاید بتوان گفت درجه علمی اعضای هیأت‌علمی، مهم‌ترین ویژگی در اعتباربخشی به نتایج حاصل از پژوهش به شمار می‌رود. همان‌طوری که در جدول شماره 2 ملاحظه می‌شود بیشترین توزیع فراوانی در گروه استادیاران و دانشیاران متمرکز شده است. در این زمینه می‌توان اذعان کرد که اعضای هیأت‌علمی با درجه استادی اولاً محدود بوده و از سوی دیگر رغبت کمتری به مشارکت در طرح از خود نشان دادند. در ضمن همان‌گونه که ملاحظه می‌شود بیشترین توزیع فراوانی متعلق به گروه علوم انسانی و فنی و مهندسی می‌باشد. طبق آمارهای موجود نیز، جامعه آماری اعضای هیأت‌علمی متعلق به گروه علوم انسانی و فنی و مهندسی بیشتر از علوم پایه می‌باشد.

همچنین داده‌های مربوط، با یک ترکیب مناسب از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه پیام نور، مراکز غیرانتفاعی آموزش عالی و دانشگاه‌های وابسته به دستگاه‌های اجرایی جمع‌آوری شد که این ترکیب، قابلیت کاربردی و فراگیر بودن مدل ارائه شده را برای دانشگاه‌های مذکور تبیین می‌کند.

تحلیل توصیفی شاخص‌های مربوط به هریک از مؤلفه‌های پژوهش:
توزیع فراوانی نظرات پاسخ دهندگان در خصوص هریک از شاخص‌های کلیدی پژوهش در قالب طیف لیکرت، به همراه میانگین و انحراف معیار که از تحلیل آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS به دست آمده است، به شرح زیر می‌باشد:

1) تحلیل توصیفی هریک از شاخص‌های کلیدی مربوط به دانش تخصصی

دانش تخصصی یکی از مهم‌ترین مهارت‌های اعضای هیأت‌علمی به شمار می‌رود. هر اندازه توانایی داوطلبان عضویت در هیأت‌علمی در حوزه دانش تخصصی از سطح بالاتری برخوردار باشد به نظر می‌رسد موفقیت ایشان در حوزه عملکردی در طول دوران خدمت افزایش خواهد یافت. از این رو، این مؤلفه به‌عنوان یکی از ملاک‌های انتخاب اعضای هیأت‌علمی در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. به‌منظور سنجش اهمیت این مؤلفه 6 شاخص، شامل: اعتبار مدرک تحصیلی، تسلط به مباحث علمی (اطلاعات

عمومی) در رشته مربوط، آشنایی با مسائل روز مرتبط با گرایش تحصیلی (اطلاعات تخصصی)، عضویت در بنیاد نخبگان، توصیه‌نامه علمی از استادان مشهور و افتخارات علمی مورد توجه قرار گرفت. جدول زیر نتایج توزیع فراوانی نظرهای پاسخ دهندگان را نسبت به هریک از شاخص‌های کلیدی این مؤلفه نشان می‌دهد:

جدول شماره 3: توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار هریک از شاخص‌های کلیدی مربوط به مؤلفه دانش تخصصی

ردیف	شماره شاخص	توزیع فراوانی										شاخص	ردیف
		خیلی زیاد		زیاد		متوسط		کم		خیلی کم			
		درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد		
0/96	4/11	43/6	157	31/7	114	20	72	2/5	9	2/2	8	1	اعتبار مدرک تحصیلی
0/89	4/5	70/6	254	18/6	67	5/8	21	2/8	10	2/2	8	2	تسلط به مباحث علمی (اطلاعات عمومی) در رشته مربوط
0/91	4/40	60/6	218	27/5	99	6/4	23	3/1	11	2/5	9	3	آشنایی با مسائل روز مرتبط با گرایش تحصیلی
0/91	3/10	4/4	17	26/4	95	50/3	181	11/9	43	6/7	24	4	عضویت در بنیاد نخبگان و دفاتر استعدادهای درخشان
0/98	3/02	9/2	33	14/7	53	52/5	189	16/7	60	6/9	25	5	توصیه‌نامه علمی از استادان مشهور در رشته مربوطه
0/78	3/68	9/4	34	57/5	207	27/5	99	3/1	11	2/5	9	6	افتخارات علمی

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد، شاخص «تسلط به مباحث علمی (اطلاعات عمومی) در رشته مربوط» با میانگین 4/5 از نظر پاسخ دهندگان از بیشترین اهمیت برخوردار است. بالابودن میانگین و فراوانی خیلی زیاد برای شاخص مذکور، نشان دهنده آن است که اغلب پاسخ دهندگان در اهمیت بیشتر این شاخص در موفقیت آتی داوطلب هیأت علمی اتفاق نظر دارند کوچک بودن انحراف معیار این مؤلفه، همگنی نظرات پاسخ دهندگان را در مورد اهمیت این متغیر نشان می‌دهد. در حالی که شاخص توصیه‌نامه علمی از استادان مشهور در رشته مربوط با میانگین 3/02 از نظر شرکت کنندگان کمترین اهمیت را دارد. برای رعایت اختصار از ارائه تحلیل توصیفی هر یک از شاخص‌های کلیدی مربوط به سایر مؤلفه‌ها خودداری می‌شود.

ب) تحلیل عاملی تأییدی و اعتبارسنجی مدل مفهومی از آنجا که استفاده از تکنیک فرایند تحلیل شبکه‌ای (ANP)، برای مقایسه معیارهای متعدد دشوار می‌باشد لذا در ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی به کمک نرم افزار SPSS، بار عاملی هر کدام از شاخص‌ها مشخص شد و شاخص‌های پژوهش تا حد امکان کاهش یافت و نسبت به اعتبارسنجی مدل مفهومی اقدام شد. برای آزمون معنی‌داری از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. نکته حائز اهمیت در تحلیل عاملی آن بود که به دلیل گستردگی متغیرهای پژوهش، متغیرهای اصلی دو به دو انتخاب و از تحلیل دو عاملی و یک عاملی استفاده گردید. برای نمونه جدول زیر نتایج حاصل از تحلیل عاملی را برای دو متغیر دانش تخصصی و مهارت تدریس نشان می‌دهد:

جدول شماره 4: آماره‌های تحلیل یک عاملی و دو عاملی تأییدی برای دو متغیر اصلی دانش تخصصی و مهارت‌های تدریس

شرح	χ^2	χ^2/df	GFI	AGFI	AIC	CFI	NNFI
تحلیل یک عاملی	1015/12	2/21	0/82	0/83	850/26	0/85	0/87
تحلیل دو عاملی	425/18	1/75	0/92	0/88	289/19	0/93	0/96

کوچک شدن GFI در تحلیل دو عاملی و نزدیک شده آن به عدد 1 نشان می‌دهد در صورتی که دو عامل دانش تخصصی و مهارت‌های تدریس در دو دسته مجزا مطرح شوند، از قابلیت تبیین بالاتری در انتخاب اعضای هیأت‌علمی برخوردار هستند. به عبارت دیگر شاخص‌های مربوط به این دو متغیر اصلی به خوبی تعریف و تفکیک شده‌اند.

ج) سنجش اهمیت هریک از ابعاد، ملاک‌ها و شاخص‌ها با استفاده از تکنیک ANP¹ ارزیابی اهمیت معیارهای انتخاب و جذب اعضای هیأت‌علمی به روش نظرسنجی هرچند از اهمیت بسزایی برخوردار است. لیکن به دلیل برخورداری از سیستم استقلال گزینه‌ها، همواره با خطای سنجش، مشتمل بر آثار محیطی و حالات طبیعی انسان مواجه

¹-Analytical Network Process

می‌شود. آقای ساعتی روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی و به دنبال آن فرایند تحلیل شبکه‌ای را برای حل این مشکل توسعه داد. این روش‌ها با تکیه بر مقایسات زوجی، خطای حاصل از تأثیر عوامل محیطی و حالات طبیعی انسان را در سنجش متغیرهای پژوهش به حداقل می‌رساند. از این رو با استفاده از تکنیک فرایند تحلیل شبکه‌ای (ANP)، مجدداً اهمیت متغیرهای پژوهش بررسی گردید. در مرحله قبل مؤلفه‌هایی که در تحلیل عاملی مورد تأیید قرار نگرفتند و از سطح معنی‌داری لازم برخوردار نبودند، حذف گردید. تا سهولت اجرای ANP برای سنجش اهمیت معیارها، با اعتبار بیشتر فراهم گردد. بدین منظور در این مرحله از پژوهش از ماتریس مقایسات زوجی استفاده گردید. با توجه به دشواری تکمیل ماتریس مقایسات توسط خبرگان، شیوهٔ مصاحبه برای تکمیل آنها به کار گرفته شد؛ و با 20 نفر از خبرگان دانشگاهی به روش گلوله برفی برای تکمیل این پرسشنامه اقدام شد. در این مرحله با استفاده از نرم‌افزار Super decision، مراحل تحلیل شبکه‌ای شامل ساخت مدل و تبدیل مسأله (موضوع) به یک ساختار شبکه‌ای، تشکیل ماتریس مقایسه دودویی و تعیین بردارهای اولویت، تشکیل سوپر ماتریس و تبدیل آن به سوپر ماتریس حد، انتخاب گزینه برتر، اجرا شد.

جدول شماره 5: تعداد خبرگان در مرحله تعیین اهمیت نسبی ابعاد، ملاک‌ها و شاخص‌ها

جمع	دانشگاه پیام نور	دانشگاه آزاد اسلامی	دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم
20 نفر	3 نفر	9 نفر	7 نفر

جدول زیر نتایج حاصل از سنجش اهمیت ابعاد و معیارها را با استفاده از تکنیک ANP نشان می‌دهد:

جدول شماره 6: ضریب اهمیت ابعاد اصلی، مؤلفه‌ها، شاخص‌های معنی‌دار تحلیل عاملی و

ضرایب اهمیت نسبی آنها

شاخص‌های کلیدی			ملاک		ابعاد اصلی										
رتبه هر یک از شاخص‌ها	ضریب اهمیت نسبی	ضریب اهمیت	ضریب اهمیت	عنوان	ضریب اهمیت	عنوان									
21	0/0207	0/23	0/09	دانش تخصصی	0/32	بعد علمی و تخصصی									
10	0/0333	0/37													
23	0/0198	0/22													
27	0/0162	0/18	0/13	مهارت‌های تدریس	0/32										
3	0/0442	0/34													
20	0/0208	0/16													
6	0/0377	0/29	0/07	مهارت‌های ارتباطی و رهبری			0/32								
16	0/0273	0/21													
22	0/0203	0/29													
12	0/0315	0/45	0/04	مهارت‌های مکمل				0/32							
25	0/0182	0/26													
30	0/0108	0/27													
32	0/0096	0/24	0/12	خدمات پژوهشی و فناوری					0/19						
33	0/0084	0/22													
30	0/0108	0/27													
13	0/0312	0/26	0/04	خدمات حرفه‌ای (علمی - اجرایی)						0/19					
9	0/0336	0/28													
32	0/0096	0/08													
28	0/0132	0/11	0/04	خدمات حرفه‌ای (علمی - اجرایی)							0/19				
24	0/0192	0/16													
28	0/0132	0/11													
34	0/0072	0/18	0/04	خدمات حرفه‌ای (علمی - اجرایی)								0/19			
35	0/0064	0/16													
29	0/0112	0/28													
36	0/0052	0/13	0/04	خدمات حرفه‌ای (علمی - اجرایی)									0/19		
31	0/01	0/25													

شاخص‌های کلیدی			ملاک		ابعاد اصلی	
رتبه هر یک از شاخص‌ها	ضریب اهمیت نسبی	ضریب اهمیت	عنوان	عنوان	ضریب اهمیت	عنوان
2	0/0544	0/34	27- ایمان به خدا	0/16	0/25	بعد فرهنگی
5	0/04	0/25	28- توجه به ارزش‌های انسانی و دینی			
1	0/0656	0/41	29- عامل به احکام شریعت			
19	0/0216	0/27	30- تمایل به گروه‌سازی و گروه‌داری	0/08	0/24	شخصیتی و اخلاقی
14	0/0304	0/38	31- تمایل به هم‌تألیفی و اجرای برنامه مشترک علمی- پژوهشی			
15	0/028	0/35	32- روحیه تعاون و کار گروهی			
7	0/0375	0/25	33- کنجکاوی و حقیقت‌جویی	0/15	0/24	شخصیتی و اخلاقی
11	0/033	0/22	34- جدیت و پشتکار			
4	0/0435	0/29	35- مسؤلیت‌پذیری و پاسخگویی			
8	0/036	0/24	36- خلاقیت و نوآوری	0/12	0/24	شخصیتی و اخلاقی
17	0/0252	0/21	37- رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای			
9	0/0336	0/28	38- پاکی و صداقت			
26	0/0168	0/14	39- سخاوت علمی			
19	0/0216	0/18	40- تعهد			
18	0/0228	0/19	41- صبر و حوصله			

همان‌گونه که در جدول بالا نشان داده شده است ابعاد علمی- آموزشی (دانش و مهارت‌های فنی)، فرهنگی، شخصیتی-اخلاقی و پژوهشی و فناوری به ترتیب با ضرایب اهمیت 32 درصد، 25 درصد، 24 درصد و 19 درصد اولویت اول تا چهارم را در انتخاب اعضای هیأت علمی دارد. معیارهای دینی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های تدریس، خدمات پژوهشی و فناوری، معیارهای اخلاقی، دانش تخصصی، جمع‌گرایی، مهارت‌های ارتباطی و رهبری، مهارت‌های مکمل (مجازی، زبان دوم و غیره)، خدمات حرفه‌ای (علمی- اجرایی) به ترتیب با ضرایب اهمیت 16 درصد، 15 درصد، 13 درصد، 12 درصد، 12 درصد، 9 درصد، 8 درصد، 7 درصد، 4 درصد و 4 درصد اولویت اول تا هشتم را در انتخاب اعضای هیأت علمی را دارند. دو مؤلفه خدمات پژوهشی و فناوری، معیارهای اخلاقی با ضرایب اهمیت یکسان (8 درصد)، هر دو به صورت مشترک در رتبه چهارم

می‌باشد؛ و نیز مشابه مؤلفه‌های مهارت‌های مکمل (مجازی، زبان دوم و غیره) و خدمات حرفه‌ای (علمی - اجرایی) با ضرایب اهمیت یکسان (4 درصد)، به صورت مشترک در رتبه هشت قرار دارد.

بررسی اهمیت نسبی شاخص‌های پژوهش نیز نشان دهنده آن بود که شاخص عامل به احکام شریعت با ضریب 0/0656 از بیشترین اهمیت و معیار عضویت در نشریه‌های معتبر علمی (مدیر مسؤولی، سردبیری، هیأت تحریریه و غیره)، با ضریب 0/0052 از کمترین اهمیت در انتخاب داوطلبان عضویت در هیأت علمی برخوردار است؛ که بر اساس ضرایب اهمیت نسبی، رتبه هر یک

از شاخص‌های انتخاب اعضای هیأت علمی در ستون آخر جدول شماره 7 آمده است. در ضمن دو شاخص «مقالات چاپ شده در مجلات خارجی اعم از کاربردی و بنیادی» و «پاکی و صداقت» با ضرایب اهمیت نسبی یکسان (0/0336) به صورت مشترک رتبه 9 را دارد؛ و دو شاخص «تمایل به گروه سازی و گروه داری» و «تعهد» با ضرایب اهمیت نسبی یکسان (0/0216) به صورت مشترک رتبه 19 را دارد. دو شاخص «سخنرانی یا انتشار مقاله در همایش‌های علمی داخلی و بین‌المللی» و «راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های دانشجویی» با ضرایب اهمیت نسبی یکسان (0/0132) به صورت مشترک رتبه 28 را دارد.

و نیز مشابه دو شاخص «توانایی استفاده از ابزارهای نوین آموزشی (رایانه، نرم‌افزارهای آموزشی، اینترنت، ایمیل، تلگرام، گوگل پلاس و غیره)» و «آشنایی با زبان دوم (انگلیسی یا سایر زبان‌های رایج در مجامع علمی)» با ضرایب اهمیت نسبی یکسان (0/0108) به صورت مشترک رتبه 30 را دارد. همچنین دو شاخص «مهارت کشف و جستجوی منابع علمی در اینترنت (توانایی استفاده از منابع الکترونیک و بانک‌های اطلاعاتی)» و «انجام طرح‌های پژوهشی و فناوری (مجری، همکار یا ناظر)» با ضرایب اهمیت نسبی یکسان (0/0096) به صورت مشترک رتبه 32 را دارد. در ضمن رتبه هریک از شاخص‌ها در درون گروه مربوطه؛ در جدول مذکور بر اساس ضرایب اهمیت مشخص است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر «ارائه الگوی مطلوب برای معیارهای انتخاب اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های ایران» بود که در راستای هدف مذکور چارچوب کلی الگوی انتخاب اعضای هیأت‌علمی پی‌ریزی شد. برای دستیابی به پاسخ سؤالات پژوهش، داده‌های کیفی، از اسناد و متون مربوط و از طریق مصاحبه نیمه ساختارمند گردآوری شد و با رویکردی مبتنی بر فرایند نظریه داده بنیاد، تحلیل و کدگذاری شد و مدل اولیه پژوهش در 4 بعد، 10 مؤلفه و 54 شاخص ارائه شد. سپس با رویکرد کمی، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ملاک‌ها و شاخص‌های نهایی برای انتخاب اعضای هیأت‌علمی مشخص و تأیید شد و نهایتاً 41 شاخص از 54 شاخص ارائه شده، در مدل باقی ماند که داده‌های مربوط به این مرحله، با ابزار پرسش‌نامه، از یک نمونه 360 نفری مرکب از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های مورد مطالعه، جمع‌آوری شد که یافته‌های حاصل از آمار توصیفی این مرحله از پژوهش، در زیر جدول شماره 2 آمده است.

در نهایت با استفاده از تکنیک فرایند تحلیل شبکه‌ای (ANP)، ضرایب اهمیت ابعاد، ملاک‌ها و شاخص‌های مدل ارائه شده به کمک داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه 20 نفری از خبرگان، مورد سنجش قرار گرفت؛ و به‌عنوان الگوی نهایی تحقیق در جدول شماره 7 ارائه شد؛ که الگوی ارائه شده می‌تواند در دانشگاه‌های ایران برای انتخاب اعضای هیأت‌علمی و نیز برای آسیب‌شناسی معیارهای آن، مورد استفاده قرار گیرد.

پیشنهاد‌های مبتنی بر یافته‌های تحقیق

در این قسمت بر اساس مدل ارائه شده در این پژوهش پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌گردد:

- توصیه می‌گردد دانشگاه‌های ایران برای انتخاب اعضای هیأت‌علمی و آسیب‌شناسی آن از مدل ارائه شده در این پژوهش استفاده نمایند.
- هدف آرمانی این تحقیق، تحقق وضعیت مطلوب در انتخاب و گزینش اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های ایران بود؛ همان‌طور که در ابتدای مقاله اشاره شد در سیاست‌های کلی نظام اداری (فرامین 26 گانه)، به عدالت محوری در جذب، بهبود معیارها و روزآمدی روش‌های گزینش منابع انسانی به‌منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ‌نظری‌ها و نگرش‌های سلیقه‌ای و غیرحرفه‌ای، زمینه‌سازی جذب نیروهای متخصص در استان‌های کمتر توسعه یافته،
- دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی اشاره شده است؛ لذا دانشگاه‌های مورد مطالعه می‌توانند با به‌کارگیری مدل ارائه شده در این پژوهش، بستر پیاده‌سازی این سیاست‌ها را در دانشگاه‌ها فراهم سازند.
- توصیه می‌گردد دانشگاه‌های ایران در استفاده از مدل ارائه شده در این پژوهش برای انتخاب اعضای هیأت‌علمی، ضریب اهمیت هر یک از ابعاد، ملاک‌ها و شاخص‌ها را اعمال نمایند.
- توصیه می‌شود بر اساس الگوی ارائه شده در این پژوهش، اصلاحات و بازنگری لازم در «آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور» به‌ویژه در فرم مربوط به امتیازات توانایی علمی داوطلب و فرم مربوط به امتیازات صلاحیت عمومی داوطلب به عمل آید.
- اصلاح ماده 5 «آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری» بر اساس الگوی ارائه شده و اشاره اجمالی به معیارهای مدل ارائه شده، در قانون مذکور.
- برگزاری سمینارها و دوره‌های آموزشی برای معرفی مدل ارائه شده و نحوه به‌کارگیری آن در انتخاب اعضای هیأت‌علمی و آسیب‌شناسی آن، چاپ و انتشار مجلات و کتاب‌هایی در خصوص ابعاد، ملاک‌ها و شاخص‌های انتخاب اعضای هیأت‌علمی

منابع:

- قرآن مجید
- الوانی، سید مهدی، دانایی‌فرد، حسن و آذر، عادل (1390)، روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع. چاپ چهارم. تهران: انتشارات صفار- اشراقی.
- ابطحی، سیدحسین (1389)، مدیریت منابع انسانی. چاپ هفتم. تهران: نشر شیوه.
- آرمسترانگ، مایکل (1384)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی. ترجمه سید محمد اعرابی و داوود ایزدی. تهران: نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- آمدی، عبدالواحد (1387)، غررالحکم. ترجمه محمدعلی انصاری قمی. تهران: انتشارات امام عصر (عج).
- آئین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیأت‌علمی موسسه‌های آموزشی و پژوهشی، شورای عالی انقلاب فرهنگی، مصوب جلسه 679 مورخه 1389/10/14
- آئین‌نامه استخدامی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، ابلاغیه 1390/12/27
- بامبرگر، پیتر و مشولم، ایلن (1389)، استراتژی منابع انسانی-تدوین، اجرا و آثار. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. چاپ سوم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- برمن، ایوان و همکاران (1388)، مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی-تناقض‌ها، فرایندها و چالش‌ها، ترجمه میرعلی سید نقوی و حسن عباس زاده. تهران: انتشارات مهکامه.
- پنداریور فرد، سعید (1392)، شایسته‌سالاری در انتخاب عضو هیأت‌علمی برتر با رویکرد تکنیک تصمیم‌گیری چند معیاره - مطالعه موردی دانشگاه شاهرود. پان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود.
- سند چشم جمهوری اسلامی ایران در افق 1404 هجری شمسی، ابلاغیه 1382.
- سیاست‌های کلی نظام اداری در 26 بند، ابلاغ توسط رهبر ایران به روسای قوای سه‌گانه و رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام و رئیس ستاد کل نیروهای مسلح، 1389.
- عالم تبریز، اکبر و هژیر، احمد (1390)، آمار کاربردی در مدیریت، اقتصاد و حسابداری. تهران انتشارات پوران پژوهش.
- فقیهی، ابوالحسن و بامدادصوفی، جهانیار (1378)، کثرت‌گرایی روش تحقیق در پژوهش‌های سازمانی. مجله مطالعات مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی، بهار و تابستان 1378، شماره 22 و 21.

- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب (1358)، اصلاحات و تغییرات و متمم قانون اساسی مصوب 1368
- قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مصوب 1383 /5/18
- میرسپاسی، ناصر (1391)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرش به روند جهانی شدن (تمرین و مقالات) تهران: انتشارات میر.
- میرسپاسی، ناصر (1382)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرش به روند جهانی سازی. تهران: انتشارات میر.
- نجف بیگی، رضا (1388)، مدیریت تغییر-نگاهی به نظام اداری ایران. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
- نقشه جامع علمی کشور، شورای عالی انقلاب فرهنگی، مصوب 1389
- نهج البلاغه (1371)، تألیف سید رضی به قلم فیض الاسلام.
- نیومن، ویلیام لاورنس (1390)، روش‌های پژوهش در علوم اجتماعی- رویکرد کیفی و کمی. ترجمه ابوالحسن فقیهی. تهران: انتشارات ترمه.
- والتون، جان (1392)، پرورش راهبردی منابع انسانی. ترجمه ناصر میر سپاسی و داریوش غلامزاده. تهران: میر.
- Bamberger, P., & Meshoulam, I. (2000), *Human Resource Strategy: Formulation, Implementation and Impact*. London: Sage Publications, Inc.
- Dagderivin, M., Eraslan, E., Kurt, M., & Dizdar, E. N. (2005), An Alternative Approach for Supplier Selection Problem with Analytical Network Process. *Technology Journal*. Vol. 8, No. 2, PP. 115-122.
- DeCenzo, D.A. & Robbins, S.P. (2005), *Fundamentals of Human Resource Management*, (8th ed). Hoboken, (N.J.): Wiley.
- Garuti, C., Sandoval, M., (2005), Comparing AHP and ANP Shiftwork Models: Hierarchy Simplicity v/s Network Connectivity. USA, Hawaii, 8th international Symposium of the AHP.
- Grahart, B. (2009), Does National Culture Constrain Organization Culture and Human Resource Strategy? The Role of Individual

- Mechanisms and Implications for Employee Selection. Research in Personal and Human Resource Management, 28,32-41.
- Gratton, L. and Truss, C. (2007), Strategic human resource management: a conceptual approach. The International Journal of Human Resource Management, Vol 5, No 3, pp:663-686.
 - Hampton, David R. (2011), Contemporary Management, Sec Ed., McGraw Hill
 - Hugo, B. (2003), Attracting the Best & Keeping Them Loyal. Annual conference of H. R. M, 35th, venis.
 - Lado, A.A., & Wilson, C.M. (1994), Human resource system and sustained competitive advantage: A competency - based perspective. Academy of Management Review, 19, 699-727.
 - McDaniel, M. A. (2009), gerrymandering in personal selection: a review of common strategies. Human Resource Management Review, 19, 263-270
 - Meade, L.M., Presley, A. (2002), R&D Project Selection Using the Analytic Network Process. IEEE Transactions on Engineering Management, Vol. 49, No. 1, PP. 37-54.
 - Saaty, T. L. (1999), Fundamentals of the Analytic Network Process. University of Pittsburgh USA.
 - Thornton, G.C., and Gibbons, A.M. (2009), Validity of assessment centers for personnel selection. Human Resource Management Review, 19 (3), 169-187
 - Ulrich, D., & Lake, D. (1991), Organizational Capability: creating competitive advantage. Academy of Management Executive, 5, 77-92.