Journal of New Approaches in Educational Adminstration

October and November. Vol 13. Issue 4

ISSN (Print): 2008-6369- ISSN (Online): 2423-723X

Research Paper

Title Identifying criteria for recruiting faculty members and providing appropriate solutions
Subject of study: non governmental higher education institutions

Hassan Alavi Rad[1]*, Fereshte Kurdestani[2], Yalda Delgashai[3], Asad Hejazi [4]

1.PhD student in Higher Education Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2.Assistant Professor, Department of Educational Management and Higher Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
3.Assistant Professor, Department of Educational Management and Higher Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
4. Associate Professor of Educational Management Department, Farhangian University of Tehran. Iran

Received: 2021/11/5
Accepted:2022/3/7
PP:49-67

Use your device to scan and read the article online

DOI:
10.30495/JEDU.2022.26461.5283

Keywords:
Faculty Member, Recruitment, Universitiesand Higher Education Institutions

Abstract

Introduction: The purpose of this research was to identify the criteria for recruiting faculty members and provide appropriate solutions, focusing on non-governmental higher education institutions. Therefore, it was tried to use qualitative and quantitative data to achieve the aforementioned goal.

Research methodology:This research was conducted with a mixed approach in a sequential manner in two qualitative and quantitative parts; First, in the qualitative phase, by using the theoretical saturation law to determine the desired sample size, through semi-structured interviews with 16 faculty members who were selected by purposive sampling, the components of attracting faculty members were identified and given. The research findings were analyzed by theme analysis technique. In the quantitative section, to collect information using a researcher-made questionnaire on a larger scale among samples consisting of experts (experts, recruitment specialists, faculty members and applicants involved in the process of faculty recruitment), faculty recruitment programs that are considered informed in the mentioned field were distributed. The size of the selected sample based on a rule in order to perform the confirmatory factor analysis, 300 people was determined using the proportional stratified method.

Findings: The method of data analysis in the qualitative part consists of three stages of open, central and selective coding, after theoretical saturation of experts, the pattern of recruiting faculty members of non-governmental higher education institutions consists of four dimensions and 33 components and 140 items. Came. Also, in line with the supplementary analysis and in order to validate the presented model, the data was analyzed with Amos software and using confirmatory factor analysis. Structural equation modeling analyzes supported the fit of the model with the data.

Conclusion: According to the findings, this model can provide appropriate information for recruiting faculty members of non-governmental higher education institutions.

Citation: Alavi Rad Hassan, Kurdestani Ferishte, Delgoshai Yalda, Hijazi Asad (2022). Identifying criteria for attracting faculty members and providing appropriate solutions for the study: non-governmental higher education institutions, bimonthly scientific-research new approach in educational management. Journal of New Approaches in Educational Adminstration; 13(4): 49-67

Corresponding author: Hassan Alavi Rad
Address: PhD student in Higher Education Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
Tell: 09122995844
Email: Alavi_seyed@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

The purpose of this research was to identify the criteria for recruiting faculty members and provide appropriate solutions, focusing on non-governmental higher education institutions. Therefore, it was tried to use qualitative and quantitative data to achieve the aforementioned goal.

Context:

Considering the importance of recruitment in this research, considering the four stages in the recruitment process (planning, recruitment, selection and employment), an attempt has been made to provide a suitable model for more effective recruitment.

Goal:

The current research seeks to identify the criteria for recruiting faculty members and provide appropriate solutions in non-governmental higher education institutions in order to determine its validity for use in the process of recruiting and retaining faculty members in non-governmental higher education institutions.

Method:

This research was conducted with a mixed approach in a sequential manner in two qualitative and quantitative parts

Findings:

The method of data analysis in the qualitative part consists of three stages of open, central and selective coding, after theoretical saturation of experts, the pattern of recruiting faculty members of non-governmental higher education institutions consists of four dimensions and 33 components and 140 items.

Results:

According to the findings, this model can provide appropriate information for recruiting faculty members of non-governmental higher education institutions.

شاپا چاپی: ۲۰۰۸-۶۳۶۹- شاپا الکترونیکی: ۲۴۲۳x-۷۲۳

مقاله پژوهشی

شناسایی ملاک‌هایی جذب اعضای هیات‌علمی و ارائه راهکارهای مناسب مورد مطالعه: مؤسسات آموزش عالی غیردولتی

حسن علوی راد[۱*]، فرشته کردستانی[۲]، یلدا دلگشایی[۳]، اسد حجازی[۴]

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۳. استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۴. دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه فرهنگیان تهران. ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۸/۱۴
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۶
شماره صفحات: ۶۷-۴۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

DOI:
10.30495/JEDU.2022.26461.5283

واژه‌های کلیدی:
عضو هیات‌علمی، جذب، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی ملاک های جذب اعضای هیات علمی و ارائه راهکارهای مناسب با تمرکز بر مؤسسات آموزش عالی غیردولتی بود. بنابراین سعی شد از داده‌های کیفی و کمی برای نیل به هدف یادشده استفاده شود.

روش شناسی پژوهش: این پژوهش با رویکرد آمیخته به شیوه متوالی در دو بخش کیفی و کمی انجام شد؛ ابتدا در مرحله کیفی با استفاده از قانون اشباع نظری برای تعیین حجم نمونه مورد نظر، از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۱۶ نفر از اعضای هیئت علمی که به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شده بودند، مؤلفه های جذب اعضای هیئت علمی شناسایی و داده‌های پژوهش با تکنیک تحلیل تم، تجزیه‌وتحلیل شد. در بخش کمی برای جمع آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در مقیاس وسیع تر در بین نمونه‌هایی متشکل از خبرگان (صاحب‌نظران، متخصصان جذب، اعضای هیات‌علمی و متقاضیان درگیر در فرایند جذب هیئت‌علمی) برنامه‌های جذب اعضای هیئت‌علمی که درزمینه یاد شده مطلع محسوب می شدند، توزیع گردید. حجم نمونه انتخابی بر اساس یک قاعده به منظور انجام تحلیل عامل تأییدی، ۳۰۰ نفر با بهره گیری از روش طبقه ای متناسب تعیین شد.

یافته‌ها: روش تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی مشتمل بر سه مرحله کد گذاری باز، محوری و انتخابی می باشد که پس از اشباع نظری خبرگان، الگوی جذب اعضای هیئت علمی مؤسسات آموزش عالی غیردولتی مشتمل بر چهار بعد و ۳۳ مؤلفه و ۱۴۰ گویه به دست آمد. همچنین در راستای تحلیل های تکمیلی و به منظور اعتبارسنجی الگوی ارائه‌شده، با نرم‌افزار Amos و با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، داده ها تجزیه‌وتحلیل شد. تحلیل های مدل یابی معادلات ساختاری، برازندگی الگو را با داده ها مورد حمایت قرار دادند.

بحث و نتیجه‌گیری: باتوجه به یافته های حاصل، این الگوی می تواند، اطلاعات مناسبی برای جذب اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی غیردولتی در اختیار قرار دهد.

استناد: علوی راد حسن، کردستانی فرشته، دلگشایی یلدا ، حجازی اسد (۱۴۰۱). شناسایی ملاک هایی جذب اعضای هیات‌علمی و ارائه راهکارهای مناسب مورد مطالعه: مؤسسات آموزش عالی غیردولتی . دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳ (۴): ۶۷-۴۹

* **نویسنده مسوول:** سید حسن علوی
نشانی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
تلفن: ۰۹۱۲۲۹۹۵۸۴۴
پست الکترونیکی: Alavi_seyed@yahoo.com

مقدمه

نقش و جایگاه ویژه دانشگاه‌ها در تحقق ارزش‌های کلیدی جوامع موجب شده تا دانشگاه‌ها در تمام عرصه‌های تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی به‌صورت کاملاً مشخص و ویژه مورد توجه و تأکید قرار گیرند. بی‌شک، یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های موردنیاز در راستای عملکرد دانشگاه ها، جایگاه و کارکرد اعضای هیات‌علمی 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 اعضاء هیأت علمی به عنوان رکن اساسی آموزش عالی خطیرتر 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 کنند

از میان مؤسسات آموزش عالی در ایران، مؤسسات آموزش عالی غیردولتی، براساس مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی برای تأمین و تربیت و توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز کشور، پیشرو در آموزش، پژوهش، تولید و ترویج علم نافع مورد نیاز آموزش عالی، 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 یک پارچه اسلامی–ایرانی–انقلابی دانشجویان، برخوردار از هیأت علمی و مدیران مومن، آراسته به فضایل اخلاق اسلامی، تاسیس و طبق مفاد اساسنامه مؤسسات آموزش عالی غیردولتی، مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، ضوابط و مقررات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و قوانین و مقررات مربوط اداره می شوند. به طور کلی رسالت های فوق و سایر رسالت هایی که بر عهده مؤسسات آموزش عالی غیردولتی وجود دارد، آنها را به عنوان یکی از مخازن اندیشه و محل تربیت گنجینه ملی، مصمم می کند که مسوولیت راهبری و آموزش بخشی از آحاد جامعه را به عهده بگیرند، بنابراین، اهمیت و لزوم جذب و به‌کارگیری اعضای هیئت‌علمی کارآمد در این مؤسسات در راستای تحقق رویکرد علم محوری، توجه و تأکید ویژه بر فرایند جذب و به‌کارگیری اعضای هیات‌علمی امری ضروری تلقی می‌گردد.

از سوی دیگر، امروزه شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن را در چنین شرایط، نیاز آن ها را به نسلی ارزشمند از کارکنان آشکار می سازد. نسلی که از آن ها به عنوان سربازان سازمانی یاد می شود. نقش و جایگاه ویژه دانشگاه‌ها در تحقق ارزش‌های کلیدی جامعه و پیش برد اهداف کشور موجب شده تا دانشگاه‌ها در تمام عرصه‌های تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی به‌صورت کاملاً مشخص و ویژه مورد توجه و تأکید قرار گیرند. بی‌شک یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های موردنیاز در جهت دانشگاه، جایگاه و کارکرد اعضای هیات‌علمی مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها است که در نقش استادی وظیفه تعلیم و تربیت علمی و اخلاقی دانشجویان را بر عهده دارند.

به اعتقاد برخی از صاحب‌نظران مانند(Camblin, 2000)، توان دانشگاه یا دانشکده در اعضای هیئت‌علمی آن خلاصه می‌شود و اعتلای توان و دانش اعضای هیات‌علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است. در سال‌های اخیر تأثیر راهبردی و بالقوه فرایند جذب افراد به نحو فزاینده ای موردتوجه قرارگرفته است؛ زیرا سرمایه انسانی به مثابه منبع اصلی مزیت رقابتی پایدار در حال جایگزینی با اشکال دیگر سرمایه است (Prahalad & Hamel, 2006). چنانچه سازمانی از مزیت رقابتی جذب منابع انسانی اثربخش و واجد صلاحیت برخوردار باشد و از استاندارد مشخصی تبعیت نماید، تلاش می کند علاوه بر ماهیت و ویژگی های موردنیاز هر شغل به گردآوری و گزارش اطلاعات کافی در مورد آن‌ها بپردازد و به رفع نارسایی‌ها و کاستی‌هایی که در کیفیت زندگی کاری کارکنان به وجود می‌آید، توجه کند. همچنین این رویکرد، برنامه‌ریزی دقیق و عمیقی درباره نحوه ورود و خروج منابع انسانی ارائه می‌دهد و از طریق فرایند کارمند یابی، شرایط لازم برای ایجاد بهبود در نحوه ورود کارجویان بالقوه را مهیا ساخته و تدابیر لازم برای انتخاب بهترین کارکنان را با تفکر و بینش راهبردی فراهم می‌سازد (Abaspour, 2010). سازمان‌ها معمولاً مشکل زیادی در استخدام و جذب کارکنان خود دارند. افزایش رقابت جهانی و ادغام سازمان‌ها به این معناست که آن‌ها نمی‌توانند یک نظام انتخاب ضعیف برای کارمندان داشته باشند، زیرا یک سازمان موفق باید افراد صحیح را در زمان صحیح قرار داده و افراد را مناسب اهداف و راهبردهای شغلی انتخاب کند (Prahalad & Hamel, 2006).

جذب نیروی انسانی، فرایند یافتن و درگیر شدن افراد در سازمان است. این فرایند دارای چهار مرحله است: تعریف نیاز، برنامه‌ریزی استخدام، جذب متقاضیان و انتخاب متقاضیان (Armstrong,2014)، هم چنین جذب، شامل اقدامات و فعالیت‌های انجام شده توسط یک سازمان به‌منظور شناسایی افرادی در سازمان می‌شود که دارای توانایی کمک به سازمان برای تحقق اهداف راهبردی آن باشد. به‌طور خاص، چنین اقداماتی باید جمعی از نامزدهای مطلوب را فراهم کرده؛ علاقه آن‌ها و جاذبه به سازمان را به‌عنوان یک کارفرما بالا ببرد و احتمال این که پیشنهاد کاری را بپذیرند افزایش دهد. (Riens & barber, 1990) اتخاذ تصمیم در جذب و به بکارگماری نیروی انسانی لایق، برای یک سازمان جنبهٔ 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 به‌منظور افزایش کارایی، بهره‌وری و حفظ و توسعه عملکردِ 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 هیات‌علمی دانشگاه ها، مراکز علمی و تحقیقاتی در کسب جایگاه برتر علمی، تصاحب سهم اقتصادی بیشتر، فتح قلّه های ترقی و شکستن مرزهای دانش به‌واسطه تربیت نیروی انسانی متخصص و بسترسازی در امر توسعه پایدار و همه‌جانبه در کشور بر کسی پوشیده نیست .(Mohamadi, 2016) جذب در قالب چهار مؤلفه اصلی برنامه‌ریزی، نیرویابی، گزینش و بکارگماری مطرح می‌گردد و به شیوه نظام بندی شرایط لازم را برای شناسایی و به دست آوردن منابع انسانی شایسته و واجد صلاحیت مهیا می‌سازد؛ به‌نحوی‌که تضمین مناسبی برای مزیت رقابتی پایدار و ایجاد شرایط مناسب برای اعمال تغییرات اساسی در تفکرات سازمانی نسبت به نیازهای منابع انسانی آینده در حوزه قابلیت‌های استراتژیک باشد .(Abaspour, 2010)

نیرویابی، یافتن متقاضیان استخدامی موردنیاز و تشویق آن‌ها به قبول شغل در سازمان است. نیرویابی، فرایندی است که به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا داوطلبان شغل را آگاه سازند و مقدم بر فرایند گزینش است (Boundreau & rynes, 2006). سازمان‌ها نیرویابی را به‌منظور اضافه کردن کارکنان به نیروهای کار فعلی خود و هم چنین برای جابجایی کارکنان موجود به پست‌های جدید انجام می‌دهند.

گزینش مرحله‌ای است برای پذیرفتن یا رد تقاضاهای متقاضیان کار به‌طوری‌که شایسته‌ترین و مناسب‌ترین آن‌ها برگزیده شود (Mirsepasi, 2002).به فرایند گزینش مناسب‌ترین افراد جهت پست‌ها از گروه متقاضیان کار، انتخاب گفته می‌شود (Syed javadin, 2013). (Beardwell, Holden, & Claydon, 2004)، خاطرنشان می‌کند، که استخدام و گزینش، فرایندهایی معطوف به شناسایی، جذب و ایمن‌سازی افراد مناسب، برای رودررویی با نیازهای منابع انسانی یک سازمان است. دو اصطلاح «استخدام پایان یافت» و «گزینش شروع شد» اغلب به‌طور مداوم، به‌عنوان مبحثی به کار برده می‌شوند. هم چنین، عمل انتصاب عبارت است از بکار گماردن موقت یا دائم داوطلب شغل موردنظر که برمبنای اطلاعات به‌دست‌آمده متناسب با آن شغل تشخیص داده‌شده است.

(Ebrahimi, 2005)در پژوهشی با عنوان «شناسایی ملاک ها جذب اعضای هیات‌علمی در ایران نشان دادند؛ که ملاک‌های مدنظر مسئولان جذب، شامل ملاک‌های پژوهشی (توجه خاص و معنادار به چاپ مقالات در مجلات مرتبط با رشته تخصصی، تألیف و ترجمه کتاب، مجری یا همکاری در پروژه‌های پژوهشی) و ملاک‌های آموزشی (سوابق تدریس، عضویت در بنیاد نخبگان، تسلط به زبان انگلیسی) و ملاک‌های اعتقادی بود.

پژوهشی تحت عنوان « بررسی فرایند جذب اعضای هیات‌علمی در دانشگاه‌های دولتی وزارت علوم و ارائه الگوی مناسب» توسط (Mosadegh, 2014)انجام‌گرفته است، نتایج آسیب‌شناسی چهار مرحله استخدام نیروی انسانی (برنامه‌ریزی، نیرویابی، انتخاب و انتصاب) منجر به شناسایی ۲۳ آسیب محوری در فرایند کنونی جذب هیات‌علمی شد و هم چنین در این پژوهش به بیان راهکارهایی برای اقدامات مناسب جذب هیات‌علمی پرداخته شد که نتایج این بخش منجر به ارائه ۷۲ اصل و اقدام مناسب گردید.

(Acikgoz, 2019)در نتایج تحقیقاتشان بیان می کنند؛ عنصر اصلی نظام جذب و نیروی انسانی شایسته محوری و انتخاب افراد با توانمندهای حرفه ای متناسب با شغل می باشد. هم چنین (Chang & Chin, 2018) گزارش کردند که عوامل موثر بر نظام جذب نیروی انسانی متعهد تحت تاثیر ویژگی ها و توانمندی افراد متقاضی، شرایط و ضوابط سازمان در کنار وجود یک نظام جذب کارآمد و در نهایتا شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه است.

(Ahmadi, Karamati, Ahmadi, 1401) در نتایج تحقیقاتشان نشان دادند؛ آسیب های موثر بر مدیریت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی چالش ها و نقاط ضعف عدیده ای در زیرساخت ها، فرایندها، حوزه های مدیریتی و ارتباطی، آموزش و پژوهش، امکانات و تجهیزات، منابع انسانی و جذب اعضاء هیات علمی وجود دارد. از سوی دیگر، (Nouri, Shariatmadari, Abbasi Saruk, 1400) در نتایج تحقیقاتشان در خصوص دانشگاه های نسل چهارم معتقدند؛ دانشگاه های نسل چهارم، دانشگاه هایی با ماموریت آموزشی، پژوهشی، کارآفرینی و مبتنی بر فناوری نرم هستند که نیازمند ارزش گذاری نوین، چشم انداز مشترک، یادگیری در عمل، حمایت ازکار تیمی در اساتید و داشتن روحیه پژوهش محوری، توانمندی بین دانش نظری و کاربرد هستند.

نظام های آموزشی به عنوان بارزترین نمود سرمایه گذاری نیروی انسانی نقش اصلی را در تربیت و تامین نیروی انسانی کارآمد و نقشی تعیین کننده در ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه را دارند و اعضای آن در این فرایند که از عوامل عمده و موثر محسوب می شوند، گران ترین بخش نظام های آموزشی را تشکیل می دهند. نظام آموزش عالی نهادی است که انتظار می رود کانون عالی‌ترین پیشرفت‌های علمی در همه زمینه‌های علوم باشد و در راه اعتلای علم و دانش در جامعه گام های اساسی بردارد. این امر، قبل از هر چیز در سایه بهره‌مندی از نظام مدیریت منابع انسانی توانمند و شایسته امکان پذیر است. با وجود این، در عمل، نظام آموزش عالی ایران، هنوز نتوانسته‌اند نقش برجسته‌ای در توسعه علمی و فرهنگی کشور در قیاس با سایر نظام های آموزشی ممتاز در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه داشته باشند. زیرا در زمینه جذب، نگهداری و توانمندسازی و اهمیت منابع انسانی، به شدت سهل انگاری می شود، در

حالی که برای بقا و بالندگی باید به گونه‌ی نظامند، شرایط جذب و تأمین، بهسازی و پرورش، حفظ، نگهداری، انگیزش و رهبری منابع انسانی را در کل فراهم ساخت، تا این که اعضای سازمان بتوانند قابلیت ها و شایستگی های خود را نشان دهند. دقت پایین در فرایندهای جذب منابع انسانی بویژه اعضای هیئت علمی دانشگاه ها در نهایت باعث خواهد شد تا منابع انسانی توانمند کمتر جذب این نظام شوند و افرادی نیز که در نهایت وارد سیستم آموزش عالی به عنوان عضو هیات علمی می شوند، با توجه به شرایط پرداختی و رفاهی که خواهند داشت، برای تأمین نیازهای خود در عرصه هایی بجز عرصه تخصصی خودشان مشغول فعالیت شوند و این منجر به وابستگی هرچه بیشتر کشور به کشورهای دیگر خواهد شد. بنابراین، سازمان ها چگونه در جنگ جذب و حفظ نیروی های انسانی کارآمد به صورت موثر رقابت می‌کنند؟ این نیازمند توجه خاص سازمان‌های کارفرما به موضوع جذب و نگهداشت نیروی‌های انسانی کارآمد و دارا بودن مدلی منسجم در این زمینه است. (Cho, 2017)

با عنایت به اهمیت و جایگاه هیات علمی در دانشگاه ها و نقش ارزنده ای که در فرایند آموزش، پژوهش و توسعه فناوری و ...، دارند ایجاد شرایط، بستر و ملاک ها، شاخص های موثر برای جذب بهترین و مناسب ترین آن ها مسلزم برخورداری موسسات و دانشگاه ها از فرایند و الگوی جذب مناسب است. از این رو پژوهش حاضر به دنبال شناسایی ملاک های جذب اعضای هیات علمی و ارائه راهکارهای مناسب در موسسات آموزش عالی غیر دولتی است تا میزان اعتبار آن جهت استفاده در فرایند جذب و نگهداری اعضای هیئت علمی در مؤسسات آموزش عالی غیر دولتی مشخص شود.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از جهت نحوه گردآوری داده ها، آمیخته (کیفی-کمی) است. از آنجا که پژوهش حاضر در صدد به دست آوردن شناختی همه جانبه از مؤلفه های الگوی جذب اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی غیر دولتی بود، بنابراین سعی شد از داده‌های کیفی و کمی برای نیل به هدف یادشده استفاده شود. بنابراین، در این پژوهش از رویکرد کیفی و به طور خاص از راهبرد نظریه داده بنیاد اشتروس و کوربن استفاده شد. در بخش کیفی، ابتدا با ۱۶ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران جذب هیأت علمی در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی غیر دولتی، در خصوص شناسایی مؤلفه های جذب اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی غیر دولتی مصاحبه های عمیق نیمه ساختار یافته انجام شد و انتخاب نمونه ها تا زمانی ادامه یافته که کفایت و اشباع داده ها حاصل شود و پژوهشگر دریابد که نمونه‌های بعدی، اطلاعات متمایزی در اختیار وی نخواهند گذاشت. 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 (Gal, Borg & Gall, 1994) در پنج مرحله انجام شد. در مرحلهٔ اول متن مصاحبه ها مورد مطالعه قرار گرفتند و تمام گزاره های مربوط به مؤلفه های جذب اعضای هیأت علمی استخراج شدند. در مرحلهٔ دوم روش مقوله‌بندی مناسب انتخاب شد. در مرحلهٔ سوم هر یک از گزاره‌های جمع‌آوری‌شده برای قرار گرفتن در هر یک از مقوله ها، نشانه‌گذاری شدند. در مرحلهٔ چهارم مقوله‌بندی با روش کدگذاری باز و کدگذاری محوری انجام شد و تفسیر و ارزشیابی یافته‌ها در مرحلهٔ پنجم صورت گرفت .

برای بررسی روایی در بخش کیفی در وهله اول از روش مثلث سازی بهره گرفته شد، در این راستا از طریق گردآوری شواهد از منابع مختلف شامل تئوری های 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 یافته ها، تفسیرها و نتایج پژوهش را در گروهی کانونی متشکل از شرکت کنندگان در پژوهش مورد قضاوت قرار گرفت و مورد تایید قرار گرفت. هم چنین برای بررسی پایایی از یادداشت برداری مفصل و دقیق سر صحنه، ضبط صوت با کیفیت برای ثبت دقیق یافته ها و آنالیز داده ها به کمک افراد ناشناس و رایانه به طوری که دیدگاه‌های مجریان پژوهش اثری در تحلیل داده نداشته باشد، بهره گرفته شد.

جامعه آماری شامل خبرگان (صاحب‌نظران، متخصصان جذب، اعضای هیئت‌علمی و متقاضیان درگیر در فرایند جذب هیات‌علمی) برنامه‌های جذب اعضای هیات‌علمی که در زمینه یاد شده مطلع محسوب می شدند، بود. حجم نمونه انتخابی در بخش کمی، بر اساس یک قاعده به منظور انجام تحلیل عامل تاییدی، ۳۰۰ نفر با بهره گیری از روش طبقه ای متناسب تعیین شد. ابزار مورد استفاده در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته شامل ۱۴۰ سوال بسته (با استفاده از طیف ۵ گزینه ای لیکرت) بود. سؤالات مصاحبه با توجه به اهداف پژوهش طراحی و با مشاوره استادان راهنما و مشاور به صورت نیمه ساختاریافته مورد استفاده قرار گرفت و در حین مصاحبه نیز در صورت لزوم سؤالاتی برای پی بردن به عمق پاسخ ها و موارد مورد نظر مصاحبه شوندگان مطرح گردید.

در بخش کمی برای بررسی روایی پرسشنامه از نظر استادان راهنما و متخصصان مدیریت و علوم تربیتی بهره گرفته شد. برای این منظور پرسشنامه طراحی شده برای آن ها ارسال شد و از آنها خواسته شد که درجه اهمیت آن ها را مشخص کنند، پس از گردآوری داده ها در مرحله اول، دسته بندی های به دست آمده درباره مؤلفه های مشخص شده و در مرحله بعد پرسشنامه تنظیم شده که حاوی رتبه بندی حاصل از نظرخواهی در مرحله اول بود، برای متخصصان ارسال شد و از آن ها خواسته شد که توافق نظر خود را با رتبه بندی به دست آمده اعلام کنند. در نتیجه روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید متخصصان قرار گرفت. شاخص نسبت روایی محتوایی 96/0 (CVR) و شاخص روایی محتوایی 87/0 (CVI) برای پرسشنامه پژوهش به دست آمد. که نشانه دهنده روایی محتوایی قابل قبول برای پرسشنامه است. هم چنین برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد، برای این منظور در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۴۰ نفر از نمونه آماری پایایی کل پرسشنامه۰/۷۵ به دست آمد.

تجزیه و تحلیل داده ها، بر اساس کدگذاری داده ها (یافتن مفاهیم در داده ها) صورت پذیرفت. به منظور تحلیل داده های کیفی از روش تحلیل تم که به ترتیب مبتنی بر کدگذاری باز و کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی (گزینشی) است، استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری 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 هم چنین برای تحلیل داده ها از نرم افزار ایموس جهت انجام تحلیل عامل تأییدی استفاده گردید.

یافته ها

برای چهار مرحله فرآیند جذب شامل برنامه ریزی، نیرویابی، گزینش و به‌کارگماری سوالاتی برای مصاحبه در نظر گرفته شد که درنهایت کدهایی برای چهار بعد موردنظر استخراج شد که در زیر به توضیح آن‌ها پرداخته می شود.

جدول ۱- نتایج کدگذاری باز و محوری از داده های مصاحبه

کدگذاری محوری	کدگذاری باز
نیاز شناسی استراتژیک	۱.تعیین نیاز مبتنی بر اهداف ، ۲.تعیین نیاز مبتنی بر برنامه های بلند مدت دانشگاه ها
نیازشناسی متوازن	۱.تعیین نیاز مبتنی بر استاندارد نسبت استاد به دانشجو، ۲.تدوین نمودار تعیین میزان بازنشستگی و استخدام اعضای هیات علمی در هر دانشکده در طی چند سال آینده، ۳.متوازن سازی اعضای هیئت علمی بر اساس نقشه هیات علمی دانشکده ها
نیازشناسی دو سویه	۱.مشارکت گروه ها در تعیین نیاز ،۲. ارائه رهنمودها بر اساس برنامه و سیاست دانشگاه به گروه ها.
توانایی برخورد با انتقادات و صبور بودن	۱.توانایی مواجهه با ناملایمات، سعه صدر و صبور بودن۲. داشتن روحیه انتقاد پذیری، خود انتقادی و خود تاملی
توانایی هدایت علمی، آموزشی و پژوهشی	۱.توانایی استفاده از ابزارهای نوین آموزشی(رایانه، نرم‌افزارهای آموزشی، اینترنت، ایمیل، تلگرام، گوگل پلاس و غیره)۲. مهارت-های مربی‌گری (گواهی علمی اضافه بر مدرک و شرکت در کارگاه تخصصی)۳. برخورداری از دانش در حوزه روش‌های پژوهش، ابزارها و روش‌شناسی پژوهش
توانایی ارتباط موثر و انتقال پیام	۱. مخاطب‌شناسی و توانایی ایجاد ارتباط موثر و انتقال پیام۲. قدرت بیان و انتقال مفاهیم
توانایی مهارت های بین فردی	۱.آشنایی با اصول مهارت‌های انگیزشی ۲.تمایل به تألیف کتب به صورت فردی و جمعی
توانایی ارتقای فرهنگ عمومی دانشگاه	۱. توانایی ارتقای فرهنگ اختراعی۲. آگاهی از مسائل جاری جامعه۳. فعال بودن در مجامع حرفه ای برون دانشگاهی
توانایی ارتقای فرهنگ تخصصی دانشگاه	۱.افتخارات علمی(مانند دانشجوی نمونه کشوری، جشنواره‌های ملی، رتبه‌های اول تا سوم آزمون‌های ورودی، فارغ‌التحصیل ممتاز و غیره)۲. آشنایی با مسائل روز مرتبط با گرایش تحصیلی(اطلاعات تخصصی)۲. مقالات چاپ شده در مجلات خارجی اعم از کاربردی و بنیادی(آی اس آی، اسکوپوس و...۱،)۳. سخنرانی یا انتشار مقاله در همایش‌های علمی داخلی و بین‌المللی
توانایی ارتباط با صنعت	۱.انجام طرح‌های پژوهشی و فناوری(مجری، همکار یا ناظر)۲. سابقه موفقیت در ارتباط با صنعت، تجارت و خدمات در رشته تخصصی۳. همکاری علمی و فنی با سازمان‌ها و ایجاد شرکت‌های دانش‌بنیان۴. دادن بازخورد نتایج مطالعات خود به صنعت و اجتماع
شناخت فرهنگ و سیاست های دانشگاه،دانشکده و گروه	۱. تجلی فرهنگ اسلامی در محیط دانشگاه ۲. ارائه محیط سالم و آزاد برای آزاد اندیشی و تقویت روحیه آرمان گرایی ۳. اجتناب از سیاست زدگی و شعار زدگی از محیط دانشگاه۴. حمایت از رسالت و ماموریت دانشگاه

1 . Scopus, Pub, Med, ISI-JCR, ISI Lsted ISC

اخلاق حرفه ای و معلمی	۱.جدیت و پشتکار۲. مسوولیت‌پذیری و پاسخگویی۳. اخلاق و ارتباط با دانشجویان و همکاران آموزشی
علاقمندی به شغل هیئت علمی	۱. توانایی تدریس۲. تجارب آموزشی و تخصص کاری۳. تسلط به مباحث علمی اعم از اطلاعات عمومی
سخاوت علمی	۱. آگاه سازی مردم از موضوعات و مسائل حوزه تخصصی خود۲. برعهده گرفتن مسوولیت انجمن های علمی
پاکی و صداقت	۱.ایمان به خدا۲. توجه به ارزش‌های انسانی و دینی۳. تقویت ارزش های اجتماعی، دینی در دانشگاه
ملاحظات بودجه ای	۱.اختصاص بودجه در برنامه جذب، ۲.تناسب ردیف استخدامی و ردیف بودجه

جدول ۲- کدگذاری انتخابی برای بعد برنامه ریزی

بعد	مولفه	شاخص
برنامه ریزی	تعیین نیاز	نیاز شناسی استراتژیک
		نیازشناسی متوازن
		نیازشناسی دو سویه
	معیار اجتماعی	توانایی برخورد با انتقادات و صبور بودن
		توانایی هدایت علمی ،آموزشی و پژوهشی
		توانایی ارتباط موثر و انتقال پیام
		توانایی مهارت های بین فردی
	معیار فرهنگی	توانایی ارتقای فرهنگ عمومی دانشگاه
		توانایی ارتقای فرهنگ تخصصی دانشگاه
		توانایی ارتباط با صنعت
		شناخت فرهنگ و سیاست های دانشگاه،دانشکده و گروه
	معیار اخلاقی	اخلاق حرفه ای و معلمی
		علاقمندی به شغل هیات علمی
		سخاوت علمی
		پاکی و صداقت
	بودجه و مجوز جذب	ملاحظات بودجه ای

در بعد برنامه‌ریزی، کدهای تعیین نیاز (شامل شاخص های نیاز شناسی استراتژیک، نیازشناسی متوازن و نیازشناسی دوسویه)، معیار اجتماعی (شامل شاخصه‌ای توانایی برخورد با انتقادات و صبور بودن، توانایی هدایت علمی ،آموزشی و پژوهشی، توانایی ارتباط مؤثر و انتقال پیام و توانایی مهارت‌های بین فردی)، معیار فرهنگی (شامل شاخص های توانایی ارتقای فرهنگ عمومی دانشگاه، توانایی ارتقای فرهنگ تخصصی دانشگاه، توانایی ارتباط با صنعت، شناخت فرهنگ و سیاست‌های دانشگاه، دانشکده و گروه)، معیار اخلاقی (شامل شاخص های اخلاق حرفه‌ای و معلمی، علاقه‌مندی به شغل هیات‌علمی، سخاوت علمی و پاکی و صداقت)، و بودجه و مجوز جذب (شامل شاخص ملاحظات بودجه‌ای)، استخراج‌شده‌اند. اولین گام در برنامه‌ریزی برای استخدام هیات‌علمی ، تعیین نیاز نیروی انسانی جهت نیل به اهداف سازمانی است. برای این منظور دانشگاه باید ابتدا به تعیین نیازهای خود بپردازد، از دیدگاه مصاحبه شوندگان، بهتر است تعیین نیاز در دانشگاه از سه طریق زیر صورت گیرد:

نیاز شناسی استراتژیک: دانشگاه باید ابتدا نیازهای بلندمدت خود را تعیین کند و بعد پیش بینی در مورد نیازهای جذب خود را انجام دهد. قاعدتاً باید یک برنامه جامع دانشگاهی وجود داشته باشد که در هر دوره چه رشته و گرایش های جدیدی و در چه مقطعی وجود دارد و بر

این اساس برنامه ریزی انجام شود. به راین اساس پیشنهاد می شود اعلام نیاز مبنی بر نیازسنجی استراتژیک یعنی تعین نیاز بر مبنای اهداف توسعه‌ای و نیازهای بلندمدت دانشگاه صورت گیرد.

نیازشناسی متوازن: بهتر است مبانی جهت اعلام نیازهای دانشگاه تنظیم شود که تعین کند نیازها بر اساس چه پارامترهایی تعریف شود. پیشنهاد می‌شود یکی از پارامترهای اعلام نیاز نسبت استاد به دانشجو باشد چون برای رسیدن به این استاندارد یا باید دانشجو را کم کرد یا استاد را افزایش داد. که لازم است دانشگاه در هر دو طرف (کاهش دانشجو و افزایش استاد) حرکت کند تا به استاندارد لازم برسد.

هم چنین معمولاً در هنگام اعلام نیاز برآورد دقیقی از میانگین سن دانشکده ها جهت تخمین تعداد بازنشستگی و یا نیاز به جذب نیروی جدید انجام نمی‌شود. و تعین نیاز تنها بر اساس نیازهای موقت دانشگاه و تکمیل کادر هیات‌علمی انجام می‌شود. براین اساس پیشنهاد می‌شود در دانشگاه نقشه هیئت‌علمی برای تمام دانشکده‌ها تدوین شد تا دقیقاً مشخص شود که چه تعداد از اعضای هیات‌علمی هر گروه بازنشسته می شوند و چه تعداد نیروی جدید بایستی جذب شود و این نیروهای جدید که بایستی جذب شود در طی چند سال بایستی جذب آن‌ها انجام شود.

نیازشناسی دوسویه: نیازسنجی با گروه است و مرحله دوم امکان‌سنجی است که با هماهنگی دانشکده و دانشگاه انجام می‌شود و برنامه‌ریزی جذب باید از پایین به بالا باشد و بر اساس برنامه دانشگاه باشد. در برخی از مواقع برخی از دانشکده‌ها به دلایل نادرستی از اعلام نیاز خودداری می‌کنند و گاهی اعلام نیاز توسط گروه‌ها به‌صورت صوری انجام می‌گیرد و این اتفاق زمانی رخ می‌دهد که گروه‌ها از قبل فرد موردنظر خود را انتخاب کرده‌اند ولی با توجه به این که هرگونه استخدام باید از مسیر ثبت‌نام در فراخوان انجام شود برای جذب نیروهای موردنظر خود اقدام به اعلام نیاز کرده و فرد موردنظر را راهنمایی به ثبت‌نام در فراخوان جدید می‌کنند و درنهایت با برگزاری چند مصاحبه صوری فرد موردنظر خود را استخدام می‌کنند و به‌نوعی اقدام به دور زدن فراخوان می‌کنند .

براین اساس پیشنهاد می شود نیازسنجی با گروه باشد اما امکان‌سنجی دانشگاه انجام شود و برنامه‌ریزی جذب باید از پایین به بالا اما بر اساس برنامه و راهبردهای دانشگاه باشد. و تصمیم نهایی در مورد اعلام نیاز تعیین‌شده از جانب گروه‌ها به‌دقت توسط دانشگاه بررسی شود.

معیار اجتماعی: ارتباط بین فردی فرایندی است که از طریق آن اطلاعات و احساسات به‌واسطه پیام‌های کلمی و غیرکلامی تبادل می گردد. این که چقدر خوب بتوان با دیگران ارتباط داشت میزان مهارت بین فردی را نشان می‌دهد که می‌تواند تأثیر بر نگرش و رفتار دیگران را نیز شامل گردد. که خود منجر به توسعه فردی نیز می‌گردد.

انسان ها سه نیاز بنیادی دارند. نیاز به شایستگی، خودمختاری و نیاز به داشتن ارتباط با دیگران. شاخصه انسان سالم علاقه اجتماعی به دیگران و میل به برقراری رابطه است. منظور از ارتباط مؤثر درواقع مدیریت مشکلات ارتباط با دیگران و ابراز احساسات به طرز صحیح به طرف مقابل است. اصولاً داشتن شخصیت متعادل و منطقی برای هر انسانی مطلوب است داشتن تلاش و کوشش بجای سوءاستفاده از دیگران برای رسیدن به مقام ، حفظ خونسردی کامل و با آرامش در برابر انتقادات و رفتار دیگران و اجتناب از عجله و شتاب در گفتگو با دیگران و گفتار و رفتار توأم باصداقت و سادگی از ویژگی‌های انسان منطقی است.

معیار فرهنگی: نظام آموزشی مظهر خرده نظام اجتماعی–فرهنگی جامعه است و دانشگاه‌ها حافظ و انتقال‌دهنده میراث فرهنگی و ارزش‌های حاکم بر جامعه‌اند. دانشگاه‌ها باید بدانند که فرهنگ دانشگاه‌ها بر ارزش‌ها و رفتارهای اعضا تأثیرگذارند فرهنگ دانشگاه‌ها اسلامی می‌تواند مینیاتوری از فزاینده‌ای کلان فرهنگی جامعه باشد.

دانشگاه اجتماعی از افراد دارای یک هویت و فرهنگ خاص است و ضمن تأثیرگذاری و تأثیرپذیری از سایر اجتماعات، دارای استقلال نسبی از آن‌هاست. فرهنگ عصاره زندگی اجتماعی است که تمامی افکار، اهداف، معیارها، ارزش‌ها، فعالیت‌های انسان و ضوابط فردی و اجتماعی در آن منعکس می شود. هر مکان فرهنگ خاص خود را دارد. دانشگاه نیز فرهنگ خاص خود را دارد بنابراین ضروری است که اساتید دانشگاه‌ها بافرهنگ دانشگاه،دانشکده و گروه‌ها شناخت داشته باشند. و توانایی ارتقای فرهنگ تخصصی و عمومی را داشته باشند.

معیار اخلاقی: عرصه آموزش عالی و دانشگاهی کارکردهای مختلفی دارد که مهم‌ترین و گسترده‌ترین آن‌ها،آموزش علمی و عملی دانشجویان در رشته‌های مختلف است اساتید و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها که بخش عمده این کارکرد به عهده آن‌هاست به سبب حرفه معلمی خود وظایف و مسوولیت‌های اخلاقی دارند که از آن به نام اخلاق حرفه‌ای معلمی یاد می‌شود. اخلاق معلمی مؤلفه‌هایی دارد که عمدتاً بر دو بخش یعنی وظایف اخلاقی استاد در انجام نقش تعلیمی که به عهده دارد و وظایف اخلاقی استاد در راستای نقش تربیتی که دارد تمرکز دارد.

بنابراین نیاز است دانشگاه‌ها یک مجموعه از ضوابط و استانداردهای اخلاقی که همه افراد به آن پایبند باشند؛ فراهم کنند. این استانداردها می‌تواند ایجاد محیط آموزشی برای تکمیل استعدادهای دانشجویان، سخاوت علمی، علاقه‌مندی به شغل هیات‌علمی ،کوشش و پشتکار، مسوولیت‌پذیری، همکاری، وظیفه‌شناسی، وفاداری، صداقت و راستی و احترام به دیگران باشد.

بودجه و مجوز جذب: بودجه یک پیوستگی بین منابع مالی و رفتار انسانی برای تحقق اهداف ایجاد می‌کند و بودجه‌ریزی عبارت است تبدیل منابع مالی به اهداف سازمانی و مجموعه‌ای از اهداف و برنامه‌ها به همراه قیمت‌های مربوط به آن است. بنابراین در مجموعه اقدامات جذب و استخدام بررسی بودجه ضرورت دارد

طبق اصل تخصیص دانشگاه موظف است هر اعتباری را صرفاً به همان جای اختصاص دهد که در بودجه مصوب شده است. نباید بودجه تخصیص پیداکرده برای یک امر را خرج موضوع دیگری نماید چون در این صورت نتیجه موردنظر از اصل شاملیت و کاملیت بودجه حاصل نخواهد شد. بر اساس اصل تخصیص، تمام ارقام منظور در بودجه باید به همان وضع و ترتیبی که در بودجه تعیین و اجازه داده شده است وصول یا مصرف شود. طبق این اصل هر رقم اعتباری که برای هزینه‌ای در بودجه پیش‌گویی شده است تنها برای همان هزینه قابل‌مصرف است و نباید آن را برای منظور دیگری خرج کرد

براین اساس استقرا نظام بودجه ریزی عملیاتی افزایش کارآیی و اثربخشی منابع مالی و اجرای مدیریت هزینه کاهش اتکا به بودجه عمومی دولت از طریق تنوع‌بخشی و توسعه منابع مالی، بهره‌گیری از منابع پیشنهاد می‌شود.

جدول ۳- نتایج کدگذاری محوری برای بعد نیرویابی پس از انجام مصاحبه

کدگذاری محوری	کدگذاری باز
اعلام نیاز متمرکز	۱.عدالت در توزیع فرصت ها، ۲.تائید درخواست های دانشگاه در رشته های مورد نظر
ارزیابی فراخوان	۱.بررسی تناسب بین ظرفیت درخواست نیاز با مجوز جذب، ۲.دریافت گزارش تکمیل پرونده ها در هر فراخوان
شاخص ها و معیارهای استاندارد	۱.تعیین معیارها جذب بر مبنای اسناد بالا دستی،۲.یکنواخت سازی و به روز رسانی معیارهای جذب، ۳.نظارت قوی دانشگاه برای تحدید نگرش ها و ۴. نظارت شخصی اعضای کارگروه ها.
بازه زمانی	۱.سازوکار جلوگیری از موازی بررسی شدن پرونده ها در چند دانشگاه به طور همزمان، ۲.تعیین محدوده زمانی بررسی پرونده ها. ۳.تعیین محدوده زمانی بررسی پرونده ها.

جدول ٤-کدگذاری انتخابی برای بعد نیرویابی

بعد	مولفه	شاخص
نیرویابی	اعلام فراخوان	اعلام نیاز متمرکز
		ارزیابی فراخوان
	بررسی پرونده متقاضیان	شاخص ها و معیارهای استاندارد
		بازه زمانی

بعد نیرویابی شامل دو کد اصلی اعلام فراخوان (شامل شاخصه‌ای اعلام نیاز متمرکز و ارزیابی فراخوان) و بررسی پرونده متقاضیان (شامل شاخصه‌ای شاخص‌ها و معیارهای استاندارد و بازه زمانی) هست.

اعلام نیاز متمرکز: اعلام نیاز به‌صورت متمرکز بسیار مطلوب است و زمینه عدالت و شانس برابر و رقابت‌پذیری را فراهم می‌کند هر دانشگاهی از قبل اقدام به برنامه‌ریزی می‌کند و با هماهنگی گروه‌ها و دانشکده‌ها اقدامات لازم برای اعلام نیاز را انجام می‌دهد و شیوه متمرکز به دلیل معرفی همه استعدادها به دانشگاه‌ها عدالت در توزیع فرصت‌ها را ایجاد کرده است.

ارزیابی فراخوان: عدم تکمیل پرونده‌ها در هر فراخوان به‌طور کامل و در نتیجه انباشت پرونده‌ها سبب کندی روند جذب و ضایع شدن حق متقاضیان می‌شود البته این مشکل از طرفی مربوط به سیستم نیز است که هنوز به‌طور کامل بکار نیافتاده است و هنوز یک پرونده به‌طور کامل از ابتدای فراخوان و نزدیک به یک سال برای بررسی کامل نشده است.

براین اساس پیشنهاد می‌شود بانک اطلاعاتی مربوط به پرونده‌ای تکمیل‌شده در هر فراخوان ایجاد شود و تا آمار دقیق‌تری نسبت به پرونده‌ای تکمیل‌شده دانشگاه‌ها در هر فراخوان در دسترس باشد.

شاخص‌ها و معیارهای استاندارد: بر اساس محتوی پژوهش و اظهارنظر مصاحبه‌شوندگان تعین معیارهای جذب دانشگاه‌ها باید از یکسو مبتنی بر اهداف و اسناد بالادستی کشور و هم چنین استراتژی‌های دانشگاه‌ها بوده و از سوی دیگر مبتنی بر تجزیه‌وتحلیل شرایط موجود

دانشگاه باشد لکن یکی از ضعف‌های بیان‌شده در این خصوص ضعف در توجه به اسناد بالادستی در تعین معیارهای جذب است. براین اساس پیشنهاد می‌شود درتعیین معیارهای جذب دانشگاه به اسناد بالادستی توجه شود.

بر اساس محتوی پژوهش و اظهارنظر مصاحبه‌شوندگان نگاه دانشگاه‌ها به جذب و معیارهای جذب باید بر اساس برنامه راهبردی دانشگاه و پا به‌پای تحولات بین‌المللی باشد و مسائل کلان کشور دیده شود و صرفاً نگاه به استاد به نام یک مدرس نباشد بلکه با توجه به تحولات درونی و بیرونی باید تغییر دیدگاه در دانشکده‌ها و استخدام هیئت‌علمی‌ای که بتواند این تغییرات را ایجاد کنند بشود. به راین اساس پیشنهاد می‌شود جلسات راهبردی در دانشگاه‌ها جهت یکنواخت سازی معیارهای جذب با توجه به تغییرات و تحولات درونی و بیرونی و تغییر دیدگاه‌ها در دانشگاه و استخدام هیات‌علمی برگزار شود.

بازه زمانی: فرایند جذب هیات‌علمی ممکن است ۲ سال به طول بیانجامد و در برخی موارد اجرای کامل آن حتی بیش از این زمان می‌برد. در طول این دوره‌ی زمانی بلند، نه‌تنها محیط رقابتی ممکن است دستخوش تغییرات شود بلکه متقاضیان نیز ممکن است به‌نوعی دلسرد شوند و از این فرایند کناره‌گیری کنند و درنهایت گزینه‌ای را که سریع‌تر در آن جذب می‌شوند را انتخاب کنند. طبق اظهارنظر مصاحبه‌شوندگان یکی از مشکلات اساسی سرعت عمل پائین فرایند جذب در بخش حراست و گزینش است، زیرا پیگیری‌های لازم صورت گرفته نمی‌شود. براین اساس استانی شدن فرایند تحقیق و ارسال پرونده صرفاً برای تائید نهایی به مرکز پیشنهاد می‌شود پیشنهاد می‌شود.

جدول ۵-نتایج کدگذاری محوری برای بعد گزینش پس از انجام مصاحبه

کدگذاری محوری	کدگذاری باز
ترکیب اعضای کارگروه	۱.مشارکت ترکیب مناسبی از افراد در تیم جذب، ۲.به کارگیری افراد با دیدگاه های متنوع در تیم جذب.
قابلیت های اعضای کارگروه	۱.مهارت و توانایی استخدام کنندگان، ۲.تخصص استخدام کنندگان.
سوالات مصاحبه	۱.تعیین محدوده مباحث سوالات، ۲.وزن سوالات در صلاحیت علمی و عمومی،۳. استفاده از تست های روانشناختی در مصاحبه.
محاسبه امتیازت	۱.تعیین ملاکهای عینی و عملیاتی برای صلاحیت عمومی،۲. نسبت صلاحیت علمی و عمومی،۳. ترجیح ملاک های کیفی برکمی در صلاحیت علمی، ۴.تعیین سقف و کف امتیازات صلاحیت علمی و عمومی.
اطلاع رسانی	۱.راه های اطلاع رسانی،۲. بیان دلایل توجیهی از رد متقاضیان به لحاظ صلاحیت علمی و عمومی.
کاهش زمان استعلامات	۱.سازوکار الکترونیکی دریافت استعلامات از مراجع سه گانه،۲. لغو برخی از محاسبه ها و استعلامات جهت تسریع روند جذب
برنامه ریزی برای جلسات جذب	۱.تعیین زمان محاسبه، ۲.هماهنگی با اعضای هیئت اجرایی

جدول۶- کدگذاری انتخابی برای بعدگزینش

بعد	مولفه	شاخص
گزینش	بررسی صلاحیت علمی و عمومی متقاضیان	ترکیب اعضای کارگروه
		قابلیت های اعضای کارگروه
		سوالات مصاحبه
		محاسبه امتیازت
		اطلاع رسانی
	استعلام از مراجع	کاهش زمان استعلامات
	صدور رای هیئت اجرایی	برنامه ریزی برای جلسات جذب

بعد گزینش شامل کدهای بررسی صلاحیت علمی و عمومی متقاضیان (شامل شاخص‌های ترکیب اعضای کارگروه، قابلیت‌های اعضای کارگروه، سؤالات مصاحبه، محاسبه امتیازت و اطلاع‌رسانی)، استعلام از مراجع (شامل شاخص کاهش زمان استعلامات)و صدور رأی هیات اجرایی (شامل شاخص برنامه‌ریزی برای جلسات جذب) است.

ترکیب اعضای کارگروه: شوندگان اعضای تیم جذب باید در حوزه‌های مختلفی صاحب‌نظر باشند. بهتر است در این گروه از استادان باتجربه که درگذشته سمت اجرایی داشتند هم استفاده شود، هرچند که این افراد نظری در مورد جذب ندهند اما به‌عنوان یک ناظر بیرونی می‌توانند

اشکالات نظرات سایر اعضای گروه را رفع کنند. اعضای این تیم باید قدرت تعامل و کارگروهی داشته باشند چرا که اگر گروه‌ها مشارکت داشته باشند وضعیت علمی بهتر بررسی می‌شود.

براین اساس پیشنهاد می‌شود جهت بررسی وضعیت علمی بهتر متقاضیان جذب ترکیب مناسبی از افراد که تخصص و تجربه لازم را در این زمینه دارا هستند در هیات‌های اجرایی در نظر گرفته شود.

قابلیت‌های اعضای کارگروه: مصاحبه‌شوندگان تنها بر اساس سابقه و تجربه مصاحبه‌ها انجام می‌شود ولی این که آموزشی داده شود وجود ندارد البته در بخش گزینش کارکنان چنین مواردی وجود دارد و دوره‌هایی برگزار می‌شود برای افراد اما در مورد اعضای هیئت‌علمی کارگروه چنین بحثی در مرکز جذب وجود نداشته و مطرح نبوده است. براین اساس پیشنهاد می‌شود در دانشگاه‌ها برای این افراد استخدام‌کننده دوره‌هایی گذاشته شود تا نکات لازم در مورد مصاحبه و تعیین محدوده سؤالات آموزش داده شود البته بهتر است در سطح کلان هم این کار انجام شود و دوره آموزشی برای افراد گذاشته شود تا هماهنگی بیشتر انجام شود.

هم چنین اعضای تیم جذب باید تخصص و مهارت‌ها و توانایی‌های ارتباطی لازم را داشته باشند. ازلحاظ مهارت فرد استخدام‌کننده باید مهارت شخصیت شناسی داشته باشد و قادر باشد با مصاحبه توان معلمی فرد را بسنجد و ازلحاظ تخصصی فرد با توجه به گروه خودش باید بتواند بحث علمی کند و سواد علمی فرد متقاضی را بشناسد. به راین اساس پیشنهاد می‌شود روانشناسی، شخصیت شناسی و توان معلمی در هنگام مصاحبه سنجیده شود و اگر معیاری در این مورد باشد بهتر است.

سؤالات مصاحبه: در بررسی صلاحیت علمی بر اساس جدول سؤالات و بر اساس آیتم‌های مشخص‌شده سؤالات پرسیده می‌شود و متخصصان گروه ازنظر توانایی علمی با فرد مصاحبه می‌کنند. اما محدوده سؤالات یک مقدار پراکنده است و برحسب مورد می‌توان سؤالات متفاوت پرسید و الزاماً سؤالات مشخص پرسیده نمی‌شود. به راین اساس پیشنهاد می‌شود روش‌های هوشمندانه جهت آزمودن شخصیت افراد طراحی شود و هم چنین از روانشناس جهت تشخیص سلامت شخصیتی افراد استفاده شود و در واقع مرکز مشاوره دانشگاه تستی انجام دهد اما نتایج تست به صلاحیت عمومی ارسال و در آنجا بررسی شود.

محاسبه امتیازات: بررسی صلاحیت عمومی نیازمند ملاک های عینی و دقیقی می‌باشد که زمینه برداشت‌های فردی و سلیقه‌ای را فراهم نسازد. براین اساس اصلاح و بازبینی نحوه امتیازدهی فرم‌های صلاحیت عمومی و شفافیت بخشی در معیارها پیشنهاد می‌شود.

در عمل دانشگاه‌ها افرادی را جذب می‌کنند که ازنظر علمی وضعیت مطلوب‌تری نسبت به سایر متقاضیان دارند اما ازنظر عمومی ممکن است بهترین فرد نباشند و اولویت دانشگاه برای افرادی است که نمره علمی بالاتری دارند حتی اگر امتیاز لازم در صلاحیت عمومی را نداشته باشد. براین اساس پیشنهاد می‌شود باتوجه به این که صلاحیت علمی و عمومی دو مقوله جدا از هم هستند در تقابل با هم مقایسه نشود بلکه در هردو مورد حداقل امتیاز بررسی شود.

آنچه در سال‌های اخیر رخ داده است چندان مطلوب متخصصان و مجریان جذب هیات‌علمی نبوده است به این نحو که هم‌اکنون مسوولان جذب به‌کرات با افرادی مواجه شده‌اند که علی‌رغم تعداد زیاد مقالات دانش کمی دارند و نمره کمی از مصاحبه دریافت کرده‌اند ولی طبق فرم ارزیابی موجود نمره ارزیابی آن‌ها بالاتر از فردی است که مصاحبه خیلی خوبی داشتند و درنهایت هم فرد ضعیف‌تر در اولویت جذب قرار می‌گیرد و این مساله کمی انگاری زمینه رخداد تقلب را نیز فراهم می کند به‌نحوی‌که برخی از متقاضیان به‌واسطه رابطه کاری خود یا توان مالی به‌راحتی اقدام به نگارش و چاپ مقالات زیادی در سال می‌کنند. براین اساس پیشنهاد می‌شود در بررسی صلاحیت علمی از پارامترهای کیفی استفاده شود و ارزیابی مقالات با توجه به کیفیت آن‌ها و کیفیت ژورنال‌ها انجام می‌شود.

اطلاع‌رسانی: اطلاع‌رسانی به متقاضیان طبق فرمایش وزارتخانه ابتدا در سامانه اعلام می‌شود و بعد به دانشکده‌ها هم اعلام می‌شود. و درنهایت از طریق ایمیل و تلفن اطلاع‌رسانی شود اما برخی از شماره تماس‌ها و ایمیل‌ها درست نیست. اما در حد توان اطلاع‌رسانی انجام می‌شود.

بنابر اظهارنظر متقاضیان جذب هیات‌علمی اطلاع‌رسانی در اکثر دانشگاه‌ها ضعیف است و خود متقاضی دائماً باید تماس بگیرد ، و پیگیر باشد. بعضاً دو ماه ز زمان ثبت‌نام متقاضی می‌گذرد اما هیچ‌گونه اطلاعی به او داده نمی‌شود، و متقاضی در جای دیگر اقدام می‌کند. براین اساس پیشنهاد می‌شود از طریق سایت وضعیت پرونده‌ها در حال حاضر و روزهای آتی گزارش داده شود.

کاهش زمان استعلامات: طبق توافقات ۲۰ روز برای فرایند استعلامات زمان گذاشته شده است. اما بهتر است سازوکار الکترونیکی راه‌اندازی شود که به لحظه استعلام انجام شود. براین اساس به‌منظور تسهیل و تسریع روند جذب و تحقیق الکترونیکی شدن امور دریافت استعلامات پیشنهاد می‌شود.

همچنین لغو برخی از جلسات مصاحبه و استعلامات جهت تسریع روند جذب پیشنهاد می‌شود. هم چنین بهتر است دانشگاه بر اساس یک جدول زمانی پیش برود و دقیقاً مستندات مشخص باشد و یک چک‌لیست مشخص تهیه شود و بر اساس آن فرایند پیش برود.

برنامه برای جلسات جذب: جلسات جذب در دانشگاه‌ها همیشه منظم نیست ممکن است بنا به دلایلی مانند این که اعضای جلسه اکثراً مشغولیاتش زیاد است و احتمال دارد نتوانند در جلسه حضورداشته باشند این جلسات منظم برگزار نشود و بایستی برنامه زمانش از قبل تعین شده باشد.

براین اساس پیشنهاد می‌شود جلسات چند ماه قبل از تشکیل برنامه‌ریزی شود و به طور منظم و با تعیین زمان قبلی تنظیم شود. هم چنین عدم اطلاع‌رسانی به‌موقع از زمان جلسات هیات‌های اجرایی منجر به تأخیر در تشکیل جلسات جذب شود. براین اساس وجود مسوول مرکزی جهت هماهنگی با اعضای جلسات هیات‌های اجرایی بر اساس یک برنامه‌ریزی دقیق جهت برگزاری منظم جلسات پیشنهاد می‌شود.

جدول ۷-نتایج کدگذاری محوری برای بعد به کارگیری پس از انجام مصاحبه

کدگذاری محوری	کدگذاری باز
ارائه نتایج پرونده ها	۱.اطلاع رسانی در مورد عدم پذیرش متقاضیان، ۲.ارائه دلایل توجیهی از رأی نهایی
آشناسازی متقاضیان	۱.امکان بازدید از محل کار در قبل از استخدام، ۲.ارائه اطلاعات کامل از وظایف، محیط، جو و فرهنگ دانشگاه.
سیستم پاسخگویی مناسب	۱. ارائه دلایل عدم پذیریش متقاضی۲. پاسخ به موقع و درکوتاهترین زمان به شکایات متقاضیان۳. شفافیت در روال پاسخگویی به متقاضیان
نظارت بر روال پاسخگویی	۱. حفظ شان و کرامت اعضای هیئت علمی۲. تاثیر دادن شکایت در نتایج جذب
برنامه مناسب برای صدور حکم	۱. صدور حکم در شروع ترم تحصیلی و با شروع کار فرد باشد۲. استاندار واحد برای صدور حکم در تمام دانشگاه ها

جدول۸- کدگذاری انتخابی برای بعد بکارگیری

بعد	مولفه	شاخص
بکارگیری	اطلاع رسانی به متقاضیان	ارائه نتایج پرونده ها
		آشناسازی متقاضیان
	رسیدگی به شکایات	سیستم پاسخگویی مناسب
		نظارت بر روال پاسخگویی
	صدور حکم	برنامه مناسب برای صدور حکم

بعد به‌کارگماری شامل کدهای اطلاع‌رسانی به متقاضیان (شامل شاخصه‌ای ارائه نتایج پرونده‌ها و آشناسازی متقاضیان)، رسیدگی به شکایات (شامل شاخص‌های سیستم پاسخگویی مناسب و نظارت بر روال پاسخگویی) و صدور حکم (شامل شاخص برنامه مناسب برای صدور حکم) هست.

ارائه نتایج پرونده‌ها: اکثر دانشگاه‌ها توضیحی در مورد عدم پذیریش متقاضی نمی‌دهند و سیستم فاقد پاسخگویی مناسب است. از لحاظ اطلاع در مورد عدم پذیریش سیستم ضابطه‌مند نیست. براین اساس پیشنهاد می‌شود جهت کاهش سطح نارضایتی متقاضیان و ابهام‌زدایی نسبت به فرایند جذب اطلاع‌رسانی در مورد عدم پذیرش توسط دانشگاه بانظم بالاتری انجام شود.

آشناسازی متقاضیان: برای تمامی سازمان‌ها، همراهی استخدام‌شدگان جدیدالورود با اعضای گروه و معیارهای عملکرد سازمان بسیار مهم است. آشناسازی در سرعت و کیفیت‌بخشی به این ویژگی نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. براین اساس با توجه به این که فرایند آشنا سازی متقاضیان، میزان جدیت دانشگاه را در مورد استخدام فرد دانشگاه‌ها از فرایند دیدار از محل خدمت در قبل از جذب و استخدام اعضای هیات‌علمی استفاده کند.

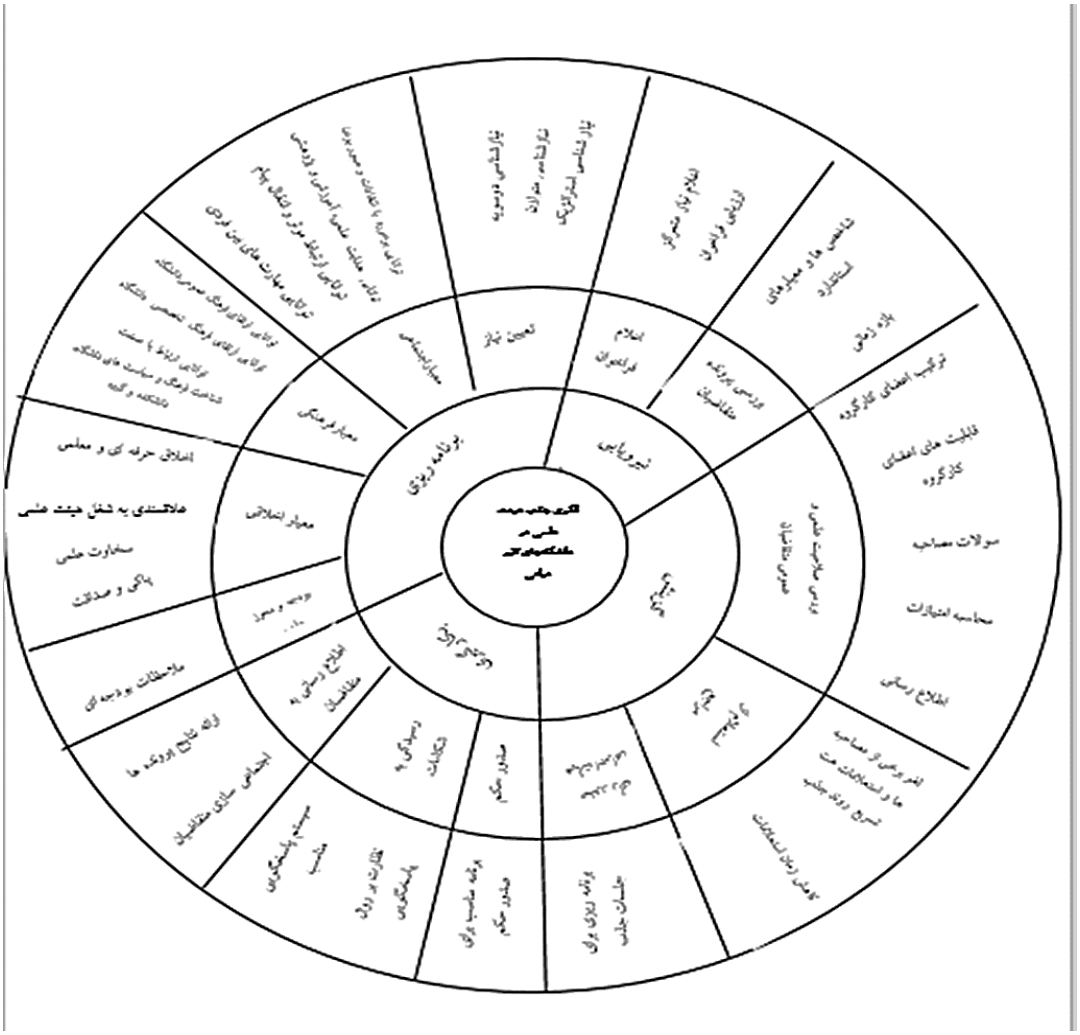
سیسم پاسخگویی مناسب: در صورت ارائه مشکلات به وزارت علوم، به دانشگاه واگذار می‌شود و در صورت مراجعه به دانشگاه به وزارت علوم واگذار می‌شود و فرایند پاسخگویی؛ غیر شفاف، پیچیده، طولانی و سلیقه‌ای است و از طرفی متقاضی قابل‌پیگیری نیست. براین اساس پیشنهاد می‌شود سامانه پاسخگویی در این زمینه ایجاد شود به متقاضیان توضیحات شفاف در خصوص علت تصمیمات دانشگاه را ارائه دهد.

نظارت بر روال پاسخگویی: رفتار مؤدبانه تمام کارشناسان و اعضای هیئت‌های اجرایی با متقاضیان نشان‌دهنده علاقه‌مندی دانشگاه به جذب نیروهای مستعد است و این رفتار مؤدبانه می‌تواند شامل اطلاع‌رسانی دقیق در مورد تمام سؤالات احتمالی متقاضیان و همچنین

اطلاع‌رسانی در مورد وضعیت پروند متقاضیان و تسهیل برقراری ارتباط متقاضیان با مسوولان اجرایی جهت هرگونه سؤال باشد. به راین اساس توجه به رفتار مؤدبانه و در شأن متقاضیان جذب هیئت در طول فرایند جذب که منجر به کاهش نارضایتی متقاضیان و درنتیجه کاهش سطح شکایات آن‌ها شود پیشنهاد می‌شود.

برنامه مناسب برای صدور حکم: مشکلی که در این زمینه وجود دارد این است که شروع کار با شروع ترم آغاز می‌شود اما جلسات هیئت اجرایی در طول سال است. چیزی که وجود دارد این است که از تاریخ تائید هیئت اجرایی، حکم فرد می‌تواند صادر شود اما در قوانین گذشته شروع ترم شروع استخدام فرد بود و برای بازنشستگی هم به همین صورت است بازنشستگی باید پایان‌ترم باشد اما این‌ها مباحثی است که جابجا شده است. خصوصاً در مورد شروع کار فرد در وسط‌ترم مثلاً اسفند یا فروردین تائید می‌شود و در اردیبهشت جلسه هیئت اجرایی جذب تشکیل می‌شود و از اردیبهشت تا ترم، ۴ هفته فرصت است و این فرد شروع ترمش در مهر است هرچند حکمش زودتر صادر شود اما حقوقی که از دانشگاه دریافت می‌کند به شکل برنامه‌ریزی‌شده نیست. براین اساس پیشنهاد می‌شود زمان صدور حکم در شروع ترم تحصیلی و با شروع کار فرد باشد.

هم چنین نیاز است کل دانشگاه‌ها برنامه واحدی داشته باشند و چون دو فراخوان است باید برنامه ای باشد که فراخوان شهریور تا اول بهمن تکلیفش مشخص شود و نتیجه‌اش قطعی شود و سپس فراخوان بهمن تا شهریور قطعی شود و می‌توان فاصله دو فراخوان را هم بیشتر کرد جوری که هر شش ماه هر فراخوان برای ترم بعد باشد و تا ترم بعد وضعیت کل افراد مشخص شود. ولی در حال حاضر افرادی هستند که مربوط به دو فراخوان قبل هستند و بررسی نشده است یعنی در این قسمت برنامه خوب کار نشده است. براین اساس استاندارد رویه‌ای واحد برای صدور حکم در تمام دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود. براساس نتایج حاصل از تحلیل تم، الگوی جذب هیات‌علمی در دانشگاه‌ها مطابق شکل زیر ارائه می‌شود:



برای تحلیل یافته های بخش کمی از نرم‌افزار Amos برای تحلیل عامل تأییدی استفاده‌شد که به‌صورت مجزا برای همه عواملی که برای سنجش آن‌ها بیش از سه گویه در نظر گرفته‌شده است، انجام گرفت. درنهایت، همه عوامل در قالب مدل اندازه‌گیری بررسی‌شده است. برای برازش مدل هر یک از متغیرها، شاخص‌هایی بررسی می‌شود که در قالب جدول زیر آورده شده است.

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 تأثیرگذار بر برنامه‌های جذب اعضای هیأت علمی در مؤسسات آموش عالی غیر دولتی از نظر شاخص‌های برازندگی، آزمون شده و در نهایت الگوی نهایی شاخص‌های برنامه ریزی، نیرویابی، به کارگیری و گززینش اثرگذار بر آن با الگوی معادله‌های ساختاری، تحلیل و آزمون گردید.

جدول ۹- شاخص‌های برازش مدل

شاخص	نام اختصاری	سطح قابل‌قبول	میزان به دست آمده در الگو
شاخص‌های مطلق برازش۱			
کای اسکوئر۲	$\chi2$ (df , p)	p>= α	
شاخص نیکویی برازش۳	GFI	حداقل۰/۹	۰/۹۹۰
ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد۴	RMSEA	حداکثر ۰/۰۸	۰/۰۱۳
ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده۵	RMR	حداکثر ۰/۰۸	
شاخص‌های برازش افزایشی۶			
شاخص توکر- لویز۷	TLI	حداقل۰/۹	
شاخص برازش هنجار شده۸	NFI	حداقل۰/۹	۰/۹۸۰
شاخص برازش تطبیقی۹	CFI	حداقل۰/۹	۰/۹۸۷
شاخص‌های برازش مقتصد۱۰			
کای اسکوئر هنجارشده۱۱	$\chi2$ /df	$\chi2$ /df =<۵	

بر طبق بایرن (۲۰۱۰)، چنانچه حداقل سه شاخص در محدوده قابل‌قبول باشد، برازش مدل موردنظر تأیید می‌شود. هم چنین، بر طبق فارنل و لرکر۱۲ (۱۹۸۱) و هایر۱۳ و همکاران (۲۰۰۶) بارهای عاملی که حداقل برابر با ۰/۵ باشند، اعتبار را نشان می‌دهند.

بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی داده‌ها، حداقل بارهای عاملی برای متغیرهای الگوی جذب اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی غیر دولتی برابر ۰/۵۰ بود که چون برابر ۰/۵ است، نشان‌دهنده اعتبار قابل‌قبول است. کای اسکوئر برابر با ۵/۹۰۶ با درجه آزادی۲ است. ضریب معناداری از سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر است. بنابراین، کای اسکوئر معنادار است، هم چنین، شاخص‌های برازندگی اولیه در تأیید الگوی اثرگذار بر جذب اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی غیر دولتی تناسب داشتن الگو را می‌رساند. به طوری که شاخص‌های NFI، CFI ، GFI و RMR، به ترتیب

1 Absolute Fit Measures
2 Chi-square statistic
3 Goodness-of-Fit Index
4 Root Mean Square Eroor of Approxmation
5 Root Mean square Residual
6 Incremental Fit Measurement
7 Tucker-Lewis Index
8 Normed Fit Index
9 Comparative Fit Index
10 Parsimonious Fit Index
11 Normed Chi-square
12 Fornell & Larcker
13 Hair

برابر با ۰/۹۸۰، ۰/۹۸۷ ، ۰/۹۹۰ و ۰/۰۱۳ بود که در محدوده قابل‌قبول می‌باشند. بنابراین، در این الگو هر ۴ بعد الگوی جذب مورد تایید قرار گرفت. با توجه به تحلیل عاملی تأییدی؛ الگوی جذب اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی غیر دولتی با چهار بعد و ۳۳ مؤلفه و ۱۴۰ گویه مورد تائید واقع شدند.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش ارائه الگوی جذب اعضای هیات‌علمی در مؤسسات آموزش عالی غیر دولتی و اعتبار سنجی آن بوده است. به همین منظور با استفاده از روش کیفی به جمع‌آوری داده و تحلیل آن‌ها با رویکرد تحلیل تم پرداخته شده است. در بخش کمی نیز از تحلیل عاملی تاییدی برای اعتبار سنجی ان استفاده شد. با توجه به اهمیت موضوع جذب این پژوهش با توجه به چهار مرحله در فرآیند جذب (برنامه‌ریزی، نیرویابی، گزینش و به‌کارگماری)، سعی در ارائه الگوی مناسب برای جذب اثربخش‌تر شده است.

درنهایت در بعد برنامه‌ریزی، کدهای تعیین نیاز (شامل شاخص های نیاز شناسی استراتژیک، نیازشناسی متوازن و نیازشناسی دو سویه)، معیار اجتماعی (شامل شاخصه‌ای توانایی برخورد با انتقادات و صبور بودن، توانایی هدایت علمی ،آموزشی و پژوهشی، توانایی ارتباط مؤثر و انتقال پیام و توانایی مهارت‌های بین فردی)، معیار فرهنگی (شامل شاخص‌های توانایی ارتقای فرهنگ عمومی دانشگاه، توانایی ارتقای فرهنگ تخصصی دانشگاه، توانایی ارتباط با صنعت، شناخت فرهنگ و سیاست‌های دانشگاه، دانشکده و گروه)، معیار اخلاقی (شامل شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای و معلمی، علاقه‌مندی به شغل هیئت‌علمی، سخاوت علمی و پاکی و صداقت)، و بودجه و مجوز جذب (شامل شاخص ملاحظات بودجه‌ای) استخراج شده‌اند. در بعد نیرویابی شامل دو کد اصلی اعلام فراخوان (شامل شاخص های اعلام نیاز متمرکز و ارزیابی فراخوان) و بررسی پرونده متقاضیان (شامل شاخص های شاخص‌ها و معیارهای استاندارد و بازه زمانی) هست.

بعد گزینش شامل کدهای بررسی صلاحیت علمی و عمومی متقاضیان (شامل شاخص های ترکیب اعضای کارگروه، قابلیت‌های اعضای کارگروه، سؤالات مصاحبه، محاسبه امتیازت و اطلاع‌رسانی)، استعلام از مراجع (شامل شاخص کاهش زمان استعلامات) و صدور رأی هیئت اجرایی (شامل شاخص برنامه‌ریزی برای جلسات جذب) هست.

بعد به‌کارگماری شامل کدهای اطلاع‌رسانی به متقاضیان (شامل شاخصه‌ای ارائه نتایج پرونده‌ها و آشناسازی متقاضیان)، رسیدگی به شکایات (شامل شاخص‌های سیستم پاسخگویی مناسب و نظارت بر روال پاسخگویی) و صدور حکم (شامل شاخص برنامه مناسب برای صدور حکم) هست.

بعنوان نتیجه گیری کلی می توان گفت که از بررسی منابع علمی معتبر ۳۳ شاخص، ۱۴ مولفه و ۴ بعد به دست آمد و از طریق بررسی کیفی و ضمن انجام مصاحبه با خبرگان آگاه و مطلع (اساتید، متخصصان و مدیران) و تجزیه و تحلیل مصاحبه ها و طی کردن فرایند کد گذاری (کدگذاری باز، محوری و انتخابی) ابعاد، مولفه ها و شاخص های مستخرج از منابع علمی بدست آمد و از ترکیب این دو یافته مدل نظری جذب هیئت علمی در دانشگاه ها شکل گرفت. بنابراین می توان نتیجه گرفت که یافته های حاصل از پژوهش کیفی (مصاحبه با متخصصان) با تحلیل اسنادی و انتقادی منابع علمی همخوانی دارد. در ادامه بررسی میزان اعتبار الگو نشان داد که باتوجه یافته های حاصل از تحلیل تاییدی تمامی ابعاد، مولفه ها و شاخص های مدل از برازش مطلوبی برخوردار است بنابراین الگوی حاضر می تواند مدل مناسبی برای جذب اعضای هیدت علمی موسسات آموزش عالی باشد. یافته های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش سنگری (۱۳۹۶)، مصدق (۱۳۹۵)، قلی پور و همکاران (۱۳۹۱)، گراوند (۱۳۹۰)، واقف (۱۳۸۸) و کیان و کین (۲۰۰۹) همخوانی دارد. سنگری (۱۳۹۶) در پژوهش خود مدل جامعی برای شایستگی های اعضای هیات علمی دانشگاه اسلامی ارائه کردکه شایستگی های محوری اعضای هیات علمی را در شش دسته مهارت فنی، مهارت ادراکی، مهارت رهبری، مهارت میان فردی، ویژگی های شخصیتی و ارزشها طبقه بندی کرده است. مدل شایستگی های محوری نشان می دهد که برای یک عضو هیئت علمی شایسته، دارا بودن مهارتهای فنی، همانند فن بیان، مهارت نوشتاری و به روز بودن، شرط لازم است اما کافی نیست و اساتید می بایست در جهت تقویت توانمندی های خود در حوزه های مربی گری، مدیریت تحول، تفکر خلاق و مهارت تعامل مؤثر به منظور بهینه سازی نتیجهٔ کار تیمی و شبکه سازی به طور مستمر تلاش کنند. ضمن این که می بایست روحیهٔ خدمتگزاری داشته و با تقوا و اخلاق مداری در پایبندی به ارزش های اسلامی و انسانی الگوی دانشجویان خود باشند.

در پژوهش مصدق (۱۳۹۵) نیز نتایج آسیب شناسی چهار مرحله استخدام نیروی انسانی (برنامه‌ریزی، نیرویابی، انتخاب وانتصاب) منجر به شناسایی ۲۳ آسیب محوری در فرایند کنونی جذب هیات علمی شد و هم چنین در این پژوهش به بیان راهکارهایی برای اقدامات مناسب جذب هیئت علمی پرداخته که نتایج این بخش منجر به ارائه ۷۲ اصل و اقدام مناسب گردید. نتایج تحقیق گراوند (۱۳۹۰) توسط گراوند نیز نشان داد در چهار بخش برنامه‌ریزی، نیرویابی، انتخاب و استخدام در دانشگاه لرستان،ن کمتر از حد انتظار عمل می‌کند. درنتیجه دانشگاه در مورد فرایندهای برنامه‌ریزی، نیرویابی، انتخاب و به‌کارگماری دارای نقاط ضعف است.

در تبیین این یافته ها می توان گفت که دانشگاه به عنوان مرکزی آموزشی، نیاز به نیروهای متخصص، آموزش دیده و دلسوز دارد تا اهداف دانشگاه را به سرانجام برساند. استادان کارآمد و با دانش، دانشجویانی با تفکر و باور پژوهشی تربیت می کنند، بنابراین جذب هیئت علمی شایسته و شناسایی رفع مشکلات و مسائل پیش روی مدیران و مسئولان دانشگاه ها برای جذب هیات علمی حایز اهمیت است. مراحل طاقت فرسا و بعضاً عدم شایسته سالاری و همچنین نوع استخدام رسمی و غیر رسمی بودن آن از جمله مشکلات موجود در فرآیند جذب برای هیئت علمی دانشگاه‌ها می‌باشد. سازمان تنها هنگامی می تواند به موفقیت و اهداف راهبردی خود برسد که افرادی را جذب کرده باشد که از توانایی و علاقه برای ایفای رسالت خود برخوردار باشند. بنابراین فرایند جذب و تامین نقش مهمی در تسهیل موفقیت سازمان دارد. با توجه به اینکه در «آیین نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه ها» تامین نیروی انسانی متخصص و توسعه منابع انسای از اهداف وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تعیین شده است؛ بنابراین اگر انتخاب اعضای هیئت علمی دانشگاه ها درست انجام گیرد به تبع آن دانش آموختگان دانشگاه ها از بار علمی لازم برخوردار می شوند و با عنایت این که انسان اساس و محور تحولات در سازمان ها محسوب می شود، سازمان ها و جامعه از منافع آن بهرمند می شوند.

فرایند جذب و استخدام، درواقع انتخاب و بهره‌مندی از متقاضیان واجد شرایط و انتخاب درست آن‌ها برای پست‌ها و مسوولیت‌های سازمان است، برنامه ایدئال برای جذب و استخدام، برنامه‌ای است که در آن تعداد کافی از متقاضیان واجد شرایط جذب و به شیوه‌ای کارآمد در سمت مربوطه انتصاب شوند و استخدام اثربخش مستلزم دانش لازم در مورد نیازهای سازمان و روش‌های صحیح دستیابی به متقاضیان و سازمان‌دهی اطلاعات گذشته سازمان، در مورد استخدام جهت تعیین راهبردهای آتی استخدام هست. جذب و استخدام افراد توانمند، متخصص و واجد شرایط در حوزه ی استادان و مدرسان (اعضای هیئت‌علمی حوزه آموزش عالی)، نه‌تنها مزیت رقابتی برای دانشگاه‌ها محسوب می‌شود، بلکه مزیتی ملی و بین‌المللی هست که به‌واسطه آن می‌توان نقص و کمبود سایر منابع را نیز جبران کرد، درگذشته سیاست‌های استخدام بر کاهش هزینه و سرعت پر کردن پست‌ها و جایگاه‌های کاری تمرکز داشت، اما امروزه استخدام و به‌کارگیری سرمایه انسانی در سازمان‌ها به‌ویژه مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها تأکید بر ارزیابی کیفی متقاضیان و جذب افراد شایسته و توانمند دارد. بنابراین ارزیابی فرایند استخدام با تأکید بر بررسی کیفیت افرادی که متقاضی استخدام هستند و ایجاد تناسب بین نیازهای تعیین‌شده سازمان و جذب متقاضیان شایسته حائز اهمیت است.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

۱) الزام دانشگاه‌ها به داشتن برنامه راهبردی بلندمدت که مبتنی بر اسناد بالادستی و نیازهای دانشگاه طراحی‌شده باشد.

۲) پیشنهاد می‌شود در هنگام تعیین نیاز تمام گروه‌های ذینفع در این امر در جلساتی گرد هم آمده و به بررسی مشکلات و مسائل، امور تسهیل‌کننده و سایر موارد دخیل در فرآیند جذب پرداخته تا کسب نتایج کارآمدتر از فرآیند جذب، تسهیل شود.

۳) پیشنهاد می‌شود که در هنگام جذب محدودیت‌ها یا امکانات مالی و بودجه‌ای نیز در نظر گرفته شود تا سازمان در ادامه با مشکل مواجه نشود.

۴) با توجه به تغییر و تحولات درزمینهٔ آموزش عالی و سیستم آموزشی به‌صورت کلی، پیشنهاد می‌شود به‌صورت دوره‌ای گروهی از متخصصان در هر رشته دانشگاه جمع شده و معیارهای جذب را مورد بازبینی قرار دهند تا معیارها به‌روزتر شده و افراد مناسبی جذب شوند.

۳) پیشنهاد می‌شود قسمت‌هایی از فرآیند جذب نیاز به حضور متقاضی برای آزمون‌ها نیست، به‌صورت الکترونیکی انجام شود تا با توجه به حجم زیاد متقاضیان و پرونده‌ها فرآیند سرعت بیشتری داشته باشد.

۵) پیشنهاد می‌شود قبل از اینکه افرادی که مسئول مصاحبه با متقاضیان هستند، به فرآیند جذب وارد شوند، از آن‌ها نیز آزمونی برای بررسی توانمندی‌شان برای این کار گرفته شود.

۶) پیشنهاد می‌شود برای طراحی سؤالات مصاحبه به آخرین دانش روز در رشته موردنیاز و دانش‌های مکمل و ضروری پرداخته شود که بتوان فرد را هم ازلحاظ علمی و هم عملی سنجید و نیز از مداخله سلیقه شخصی در سؤالات مصاحبه پرهیز شود.

۷) پیشنهاد می‌شود قبل از اینکه افراد به کار گرفته شوند، برنامه و زمانی معین برای آشنایی آن‌ها با سازمان، اهداف، قوانین و برنامه‌هایش در نظر گرفته شود.

۸) پیشنهاد می‌شود که فرآیند جذب به نحوی انجام شود که افراد جذب‌شده در شروع ترم جدید بتوانند کار خود را شروع کنند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: روش شناسی و تحلیل داده‌ها: حسن علوی راد، فرشته کردستانی، یلدا دلگشایی و اسد حجازی نظارت و نگارش نهایی: سید حسن علوی و اسد حجازی

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. Ahmadi H., Keramati M,R., Ahmadi, G,A. (2022). Identify the Vulnerability and Threats Affecting University Science Management (Case study of Islamic Azad University); Journal of New Approaches in Educational Adminstration; 13(1):166-181
2. Abbaspour, A. (2010). Comparison of human resource management functions of Tehran University with the latest functions of strategic human resource management and designing and explaining the optimal process model for it, PhD thesis, Faculty of Management, University of Tehran (In Persian).
3. Acikgoz, Y.(2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration, Human Resource Management Review, 29(1): 1-13.
4. Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: Edition 13. Kogan page.
5. Beardwell, J., Holden, L., & Claydon, T. (2004). Human resource management: a contemporary approach. edn. England: Pearson Education.
6. Boudreau, J. W., & Rynes, S. L. (2006). Role of recruitment in staffing utility analysis. Journal of Applied Psychology, 70(2), 354.
7. Chang, E., & Chin, H. (2018). Signaling or experiencing: Commitment HRM effects on recruitment and employees' online ratings, Journal of Business Research, 84:175-185.
8. Cho, J. (2017). Contribution of talent analytics in change management within project management organizations The case of the French aerospace sector, Procedia Computer Science, 121: 625-629.
9. Ebrahimi, Y. (2005). Attracting faculty members in Iranian universities and institutions of higher education and several prestigious universities in the world, Cultural Studies Office of the Research Center of the Islamic Consultative Assembly of Iran (In Persian).
10. Prahalad, C. K, & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. Harvard business review, 68(3), 79-91.
11. Hessler, K., & Ritchie, H. (2006). Recruitment and retention of novice faculty. Journal of Nursing Education, 45(5).
12. Mohammadi, N. (2016). Providing a favorable model for the selection of faculty members in Iranian universities (in terms of manpower productivity), Productivity Management, 10 (37), 157-180 (In Persian).
13. Mossadegh, H. (2014). Pathology of the faculty recruitment process in public universities of the Ministry of Science, Research and Technology, Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Imam Hussein University, 8 (25), 183-210 (In Persian).
14. MirSepasi, N. (2002). Pathology of Elite Recruitment and Retention Plan (Case Study: National Iranian Oil Company), Journal of Management and Human Resources in the Oil Industry, Volume 4, Number 11, Pages 7-39.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.

15. Noori F. , Shariatmadari M. , Habbasi L.A. (2022). Presentation of the Native Model of 4th Generation of Entrepreneurship University of Tehran Azad University. Journal of New Approaches in Educational Adminstration; 12(6):181-195
16. Rynes, L., & Barber, A. E. (1990). Applicant attraction strategies: An organizational perspective. Academy of management review, 15(2), 286-310.
17. Seyed Javadin, R. (2013). Human Resource Planning, Seventh Edition, Tehran: Negah Danesh Publications (In Persian).