

«مدیریت بهره وری»

سال دهم _ شماره ۳۷ _ تابستان ۱۳۹۵

ص ص ۱۸۰ - ۱۵۷

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۱۱/۲۸

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۵/۰۵/۰۲

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

نبی اله محمدی^{۱*}

دکتر رضا نجف بیگی^۲

دکتر مرتضی موسی خانی^۳

دکتر اکبر عالم تبریز^۴

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 (پرسشنامه باز، پرسشنامه نیمه‌باز و پرسشنامه بسته) به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها، بهره گرفته 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 نمونه برداری تئوریک که در استراتژی تئوری داده بنیاد معمول می‌باشد، صورت گرفته است. تعداد ۲۱ نفر از خبرگان به روش گلوله برفی در مصاحبه نیمه ساختارمند مشارکت داشتند و حجم نمونه آماری در مرحله تحلیل عاملی تأییدی ۳۶۰ نفر و تعداد خبرگان مشارکت کننده برای تکمیل پرسشنامه ANP، ۲۰ 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؛ بعنوان 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، داده بنیاد، تحلیل عاملی تأییدی، ANP

^۱ - دانش‌آموخته دکتری مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسؤول) nabi_mohammadi@yahoo.com

^۲ - استاد گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، rezanajabagy@yahoo.com

^۳ - دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۴ - 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 ۱۴۰۴ 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، ۱۳۸۲، ۱۴۸). 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 همکاران^۱، ۱۳۸۸، ۱۰۰-۱۰۴).

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

^۱ - Evan Berman and et

کار و نوع سازمان با نوع شخصیت شاغلان حائز اهمیت است. به تعبیر مسر^۱، 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، ۱۳۸۲، ۱۵۴).

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، ۱۳۹۲). 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، ۱۳۸۸، ۱۰۷-۱۰۱).

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، ۱۳۸۲، ۱۸۳). 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 هیأت‌علمی

^۱ - 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، ۱۳۸۸، ۴۹). 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، ۱۳۸۸، ۱۰۰-۱۰۴).

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، ۱۳۹۲).

در فرمانهای ۲۶ گانه رهبر جمهوری اسلامی ایران^۱، 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 ۲۶ 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 هیأت‌علمی دانشگاه‌ها»، تأمین نیروی انسانی متخصص و توسعه منابع انسانی از اهداف وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تعیین شده است؛ بنابراین، اگر انتخاب اعضای هیأت‌علمی 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 هیأت‌علمی، 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 هیأت‌علمی 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.

^۱ - سیاست‌های کلی نظام اداری در ۲۶ بند، ابلاغ توسط رهبر جمهوری اسلامی ایران به روسای قوای سه‌گانه و رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام و رئیس ستاد کل نیروهای مسلح، ۱۳۸۹

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 ۹۴- 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 محتوا^۱ و پیمایشی است. به‌طوری که در مرحله اول، داده‌های کلیدی مرتبط، از اسناد و متون زیر گردآوری شد:

^۱-Content Analysis

- نهج‌البلاغه به‌منظور یافتن برخی شاخص‌های دینی، اخلاقی و شخصیتی؛
- سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴؛
- 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 ۶۰۸ و ۶۲۳ مورخ ۸۶/۴/۱۹ و ۸۷/۲/۱۰ 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 ۲۱ 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 ۳۶۰ 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 ۲۰ 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 باز^۱ در این تحقیق، در پیوست شماره ۱ الی ۹ 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 ۱ و از سیاست ۴ و از ارزش ۶ و از ماده ۱، «آشنایی با مسائل روز مرتبط با گرایش تحصیلی (اطلاعات تخصصی)» از سیاست ۴ و از ارزش ۶ و از ماده ۱، «عضویت در بنیاد نخبگان و دفاتر استعدادهای درخشان» از ارزش ۲ و از ارزش ۱۸، «توصیه‌نامه علمی از استادان مشهور

^۱-Open Coding

در رشته مربوط» از ارزش ۷، «افتخارات علمی» از ارزش ۱۰، «اعتبار مدرک تحصیلی» از ارزش ۱۴ و از ارزش ۱۷. مشخصه مشترک این کدها «دانش تخصصی» است که این مفهوم نخستین مفهومی است که از درون داده‌ها ظهور پیدا کرد. در جدول شماره ۱ 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 ۱: مفاهیم و کدهای باز زیرمجموعه هر مفهوم

مفاهیم	کدهای باز
دانش تخصصی	چشم‌انداز ۱ (از سند چشم‌انداز ۱۴۰۴)، سیاست ۴ (از سیاست‌های کلی نظام اداری)، ماده ۱ (قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم)، ارزش ۱۰، ارزش ۱۴، ارزش ۱۷ و ارزش ۱۸ (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب)، ارزش ۲، ارزش ۶ و ارزش ۷ (از مصاحبه)
مهارت‌های تدریس	ماده ۲۳ و ماده ۲۴ (از شرح وظایف اعضای هیأت علمی)، ارزش ۵، ارزش ۱۶ و ۲۲ (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی) و ارزش ۹ (از مصاحبه)
مهارت‌های ارتباطی و رهبری	ارزش ۲ (از نقشه جامع علمی کشور)، ارزش ۵ (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب)، ارزش ۱ و ارزش ۶ (از مصاحبه)
مهارت‌های مکمل	ارزش ۱۳ و ۲۰ (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب)، ارزش ۱۲ و ۱۳ (از مصاحبه)
خدمات پژوهشی و فناوری	چشم‌انداز ۱ و ۷ (از سند چشم‌انداز ۱۴۰۴)، ارزش ۹، ویژگی ۱ و ۲ (از نقشه جامع علمی کشور)، ماده ۳ (از قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم)، ماده ۲۳ و ۲۴ (از شرح وظایف اعضای هیأت علمی)، ماده ۳ (از آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی)، ارزش ۷، ارزش ۸، ارزش ۹، ارزش ۱۱، ارزش ۱۲ و ۱۹ (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی) و ارزش ۲ (از مصاحبه)
خدمات حرفه‌ای (علمی-اجرایی)	ارزش ۷ (نقشه جامع علمی کشور)، ماده ۲ (قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم)، ماده ۲۳ و ماده ۲۴ (شرح وظایف اعضای هیأت علمی)، ماده ۴ (آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی) و ارزش ۱۵ (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی)
معیارهای دینی	نامه ۵۳ فراز ۵۲ (از نهج‌البلاغه)، ارزش ۱، ارزش ۶ (نقشه جامع علمی کشور)، ماده ۱، (از قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم) و ارزش ۱ (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی)
جمع‌گرایی	ماده ۲۴ (از شرح وظایف اعضای هیأت علمی)، ارزش ۱۰ (از نقشه جامع علمی کشور)، ارزش ۳ و ۱۱ (از مصاحبه)
ویژگی‌های شخصیتی	نامه ۴۶ (از نهج‌البلاغه)، سیاست ۲۶ (از سیاست‌های کلی نظام اداری)، ارزش ۳، ارزش ۴ و ۱۰ (از نقشه جامع علمی کشور)، ماده ۱ (از قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم)، ارزش ۴ و ۶ (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب)، ارزش ۴، ۱۰ و ۱۴ (از مصاحبه)
ویژگی‌های اخلاقی	نامه ۵۳ فراز ۷۲ و ۷۳، نامه ۴۶ (از نهج‌البلاغه)، سیاست ۳ و ۴ (از سیاست‌های کلی نظام اداری)، ارزش ۱۰ (از نقشه جامع علمی کشور)، ارزش ۲ و ۳ (از آیین‌نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی)، ارزش ۸ (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 استراوس^۱ این شیوه مستمر مقایسه مفاهیم با یکدیگر را شیوه تطبیقی مستمر^۲ 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 ۱)، مهارت‌های تدریس (مفهوم ۲)، مهارت‌های ارتباطی و رهبری (مفهوم ۳)، مهارت‌های مکمل (مفهوم ۴)، 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 ۵) و خدمات حرفه‌ای (علمی- اجرایی) (مفهوم ۶)، مقوله‌ای با عنوان «بعد پژوهشی و فناوری» را شکل داد.

با ترکیب، معیارهای دینی (مفهوم ۷) و جمع‌گرایی (مفهوم ۸)، مقوله‌ای با عنوان «بعد فرهنگی» شکل گرفت.

با گروه‌بندی ویژگی‌های شخصیتی (مفهوم ۹) و ویژگی‌های اخلاقی (مفهوم ۱۰)، 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

^۱-Glaser, Strauss

^۲-comparative method constant

متناسب با استراتژی‌های بالادستی و در راستای تحقق مطلوب رسالت و اهداف، اقدام نمایند. مدل تحلیلی پژوهش در جداول ۴ و ۵، به وضوح مشخص است.

بخش دوم: تحلیل کمی و یافته‌ها

به منظور 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، به صورت 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 ۳۶۰ نفر بوده، به شرح زیر مورد توجه قرار می‌گیرد.

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی مربوط به شرکت کنندگان

ردیف	متغیر	سطوح	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۱	جنسیت	مرد	۲۲۳	۶۱/۹	۶۱/۹
		زن	۱۳۷	۳۸/۱	۱۰۰
		جمع	۳۶۰	۱۰۰	
۲	سابقه خدمت	زیر ۱۰ سال	۷۲	۲۰	۲۰
		از ۱۰ تا ۲۰ سال	۱۳۲	۳۶/۶۷	۵۶/۶۷
		بیش از ۲۰ سال	۱۵۶	۴۳/۳۳	۱۰۰
		جمع	۳۶۰	۱۰۰	
۳	درجه علمی	استادیار	۱۶۸	۴۶/۷	۴۶/۷
		دانشیار	۱۷۰	۴۷/۲	۹۳/۹
		استاد	۲۲	۶/۱	۱۰۰
		جمع	۳۶۰	۱۰۰	
۴	گروه سنی	کمتر از ۴۰ سال	۸۷	۲۴/۱۵	۲۴/۱۵
		از ۴۰ تا ۴۵ سال	۸۲	۲۲/۸	۴۶/۹۵
		از ۴۵ تا ۵۰ سال	۱۰۴	۲۸/۹	۷۵/۸۵
		بیش از ۵۰ سال	۸۷	۲۴/۱۵	۱۰۰
	جمع	۳۶۰	۱۰۰		
۵	گروه تحصیلی	علوم انسانی	۱۳۴	۳۷/۲	۳۷/۲
		فنی و مهندسی	۱۳۳	۳۶/۹۵	۷۴/۲
		علوم پایه	۹۳	۲۵/۸۳	۱۰۰
		جمع	۳۶۰	۱۰۰	

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 ۲ ملاحظه می‌شود بیشترین توزیع فراوانی داده‌ها مربوط به گروه سنی ۴۵ تا ۵۰ سال است؛ و بیشترین توزیع فراوانی مشاهدات مربوط به افراد با سابقه بیش از ۲۰ 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 ۶۱ 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 ۲ 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:

۱) 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 ۶ 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 ۳: توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار هریک از شاخص‌های کلیدی مربوط به مؤلفه دانش تخصصی

ردیف	نوع شاخص	توزیع فراوانی										شاخص	
		خیلی زیاد		زیاد		متوسط		کم		خیلی کم			
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد		
۱	اعتبار مدرک تحصیلی	۴/۱۱	۳۳/۶	۱۵۷	۳۱/۷	۱۱۴	۲۰	۷۲	۲/۵	۹	۲/۲	۸	۰/۹۶
۲	تسلط به مباحث علمی (اطلاعات عمومی) در رشته مربوط	۴/۵	۷۰/۶	۲۵۴	۱۸/۶	۶۷	۵/۸	۲۱	۲/۸	۱۰	۲/۲	۸	۰/۸۹
۳	آشنایی با مسائل روز مرتبط با گرایش تحصیلی	۴/۴۰	۶۰/۶	۲۱۸	۲۷/۵	۹۹	۶/۴	۲۳	۳/۱	۱۱	۲/۵	۹	۰/۹۱
۴	عضویت در بنیاد نخبگان و دفاتر استعدادهای درخشان	۳/۱۰	۴/۴	۱۷	۲۶/۴	۹۵	۵۰/۳	۱۸۱	۱۱/۹	۴۳	۶/۷	۳۴	۰/۹۱
۵	توصیه‌نامه علمی از استادان مشهور در رشته مربوطه	۳/۰۲	۹/۲	۳۳	۱۴/۷	۵۳	۵۲/۵	۱۸۹	۱۶/۷	۶۰	۶/۹	۲۵	۰/۹۸
۶	افتخارات علمی	۳/۶۸	۹/۴	۳۴	۵۷/۵	۲۰۷	۲۷/۵	۹۹	۳/۱	۱۱	۲/۵	۹	۰/۷۸

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد، شاخص «تسلط به مباحث علمی (اطلاعات عمومی) در رشته مربوط» با میانگین ۴/۵ از نظر پاسخ دهندگان از بیشترین اهمیت برخوردار است. بالای بودن 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 ۳/۰۲ 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 ۴: 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	۱۰۱۵/۱۲	۲/۲۱	۰/۸۲	۰/۸۳	۸۵۰/۲۶	۰/۸۵	۰/۸۷
تحلیل دو عاملی	۴۲۵/۱۸	۱/۷۵	۰/۹۲	۰/۸۸	۲۸۹/۱۹	۰/۹۳	۰/۹۶

کوچک شدن GFI در تحلیل دو عاملی و نزدیک شده آن به عدد ۱ 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 هیأت علمی برخوردار هستند. به عبارت دیگر شاخص‌های مربوط به این دو متغیر اصلی به خوبی تعریف و تفکیک شده‌اند.

ج) سنجش اهمیت هر یک از ابعاد، ملاک‌ها و شاخص‌ها با استفاده از تکنیک ANP^۱ ارزیابی اهمیت معیارهای انتخاب و جذب اعضای هیأت علمی 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

^۱-Analytical Network Process

می‌شود. آقای ساعتی روش فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی 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 ۲۰ 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 ۵: تعداد خبرگان در مرحله تعیین نسبی ابعاد، ملاک‌ها و شاخص‌ها

دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم	دانشگاه آزاد اسلامی	دانشگاه پیام نور	جمع
۷ نفر	۹ نفر	۳ نفر	۲۰ نفر

جدول زیر نتایج حاصل از سنجش اهمیت ابعاد و معیارها را با استفاده از تکنیک

ANP نشان می‌دهد:

جدول شماره ۶: ضریب اهمیت ابعاد اصلی، مؤلفه‌ها، شاخص‌های معنی‌دار تحلیل عاملی و

ضرایب اهمیت نسبی آنها

ابعاد اصلی			ملاک		شاخص‌های کلیدی	
عنوان	ضریب اهمیت	عنوان	ضریب اهمیت	عنوان	رتبه هر یک از شاخص‌ها	ضریب اهمیت نسبی
بعد علمی و تخصصی	۰/۲۳	تخصصی دانش	۰/۰۹	۱- اعتبار مدرک تحصیلی (کیفیت دانشگاه محل تحصیل کارشناسی ارشد و دکتری)	۲۱	۰/۰۲۰۷
				۲- تسلط به مباحث علمی (اطلاعات عمومی) در رشته مربوطه	۱۰	۰/۰۳۳۳
				۳- آشنایی با مسائل روز مرتبط با گرایش تحصیلی (اطلاعات تخصصی)	۲۳	۰/۰۱۹۸
	مهارت‌های تدریس	۰/۱۳	مهارت‌های تدریس	۴- افتخارات علمی (مانند دانشجوی نمونه کشوری، جشنواره‌های ملی، رتبه‌های اول تا سوم آزمون‌های ورودی، فارغ‌التحصیل ممتاز و غیره)	۲۷	۰/۰۱۶۲
				۵- تدریس آزمایشی (آشنایی با اصول و فنون نوین تدریس)	۳	۰/۰۴۴۲
				۶- توانایی برنامه‌ریزی درسی (مهارت تهیه، اجرا و ارزیابی طرح درس)	۲۰	۰/۰۲۰۸
				۷- قدرت بیان و انتقال مفاهیم	۶	۰/۰۳۷۷
	مهارت‌های ارتباطی و رهبری	۰/۰۷	مهارت‌های ارتباطی و رهبری	۸- آشنایی و به‌کارگیری روش‌های مختلف تدریس	۱۶	۰/۰۲۷۳
				۹- مخاطب شناسی و توانایی ایجاد ارتباط مؤثر و انتقال پیام	۲۲	۰/۰۲۰۳
				۱۰- آشنایی با اصول و مهارت‌های انگیزش	۱۲	۰/۰۳۱۵
				۱۱- توانایی هدایت علمی و آموزشی	۲۵	۰/۰۱۸۲
۱۲- توانایی استفاده از ابزارهای نوین آموزشی (رایانه، نرم‌افزارهای آموزشی، اینترنت، ایمیل، تلگرام، گوگل پلاس و غیره)				۳۰	۰/۰۱۰۸	
مهارت‌های مکمل	۰/۰۴	مهارت‌های مکمل	۱۳- مهارت کشف و جستجوی منابع علمی در اینترنت (توانایی استفاده از منابع الکترونیک و بانک‌های اطلاعاتی)	۳۲	۰/۰۰۹۶	
			۱۴- مهارت تدریس به‌صورت مجازی	۳۳	۰/۰۰۸۴	
			۱۵- آشنایی با زبان دوم (انگلیسی یا سایر زبان‌های رایج در مجامع علمی)	۳۰	۰/۰۱۰۸	
			۱۶- مقالات چاپ شده در مجلات داخلی (علمی پژوهشی، علمی ترویجی، علمی تخصصی)	۱۳	۰/۰۳۱۲	
خدمات پژوهشی و فناوری	۰/۱۹	خدمات پژوهشی و فناوری	۱۷- مقالات چاپ شده در مجلات خارجی اعم از کاربردی و بنیادی (Scopus, Pub Med, ISI- JCR, ISI Listed ISC)	۹	۰/۰۳۳۶	
			۱۸- انجام طرح‌های پژوهشی و فناوری (مجری، همکار یا ناظر)	۳۲	۰/۰۰۹۶	
			۱۹- سخنرانی یا انتشار مقاله در همایش‌های علمی داخلی و بین‌المللی	۲۸	۰/۰۱۲۳	
			۲۰- تألیف، تصنیف یا ترجمه کتاب	۲۴	۰/۰۱۹۲	
			۲۱- راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های دانشجویی	۲۸	۰/۰۱۲۳	
			۲۲- سابقه موفقیت در ارتباط با صنعت، تجارت و خدمات در رشته تخصصی	۳۴	۰/۰۰۷۲	
خدمات حرفه‌ای (علمی - اجرایی)	۰/۰۴	خدمات حرفه‌ای (علمی - اجرایی)	۲۳- همکاری‌های علمی و فنی با سازمان‌ها و همکاری در ایجاد شرکت‌های دانش‌بنیان	۳۵	۰/۰۰۶۴	
			۲۴- سابقه خدمات علمی و آزمایشگاهی و یا عملیات میدانی (صحرایی و غیره)	۲۹	۰/۰۱۱۲	
			۲۵- عضویت در نشریه‌های معتبر علمی (مدیر مسؤلی، سردبیر، هیأت تحریریه و غیره)	۲۶	۰/۰۰۵۲	
			۲۶- دبیری همایش‌های علمی	۳۱	۰/۰۱	

شاخص‌های کلیدی			ملاک		ابعاد اصلی	
رتبه هر یک از شاخص‌ها	ضریب اهمیت نسبی	ضریب اهمیت	عنوان	عنوان	ضریب اهمیت	عنوان
۲	۰/۰۵۴۴	۰/۳۴	۲۷- ایمان به خدا	معیارهای دینی	۰/۲۵	بعد فرهنگی
۵	۰/۰۴	۰/۲۵	۲۸- توجه به ارزش‌های انسانی و دینی			
۱	۰/۰۶۵۶	۰/۴۱	۲۹- عامل به احکام شریعت			
۱۹	۰/۰۲۱۶	۰/۲۷	۳۰- تمایل به گروه‌سازی و گروه‌داری	جمع‌گرایی	۰/۰۸	
۱۴	۰/۰۳۰۴	۰/۳۸	۳۱- تمایل به هم‌تالیفی و اجرای برنامه مشترک علمی- پژوهشی			
۱۵	۰/۰۲۸	۰/۳۵	۳۲- روحیه تعاون و کار گروهی			
۷	۰/۰۳۷۵	۰/۲۵	۳۳- کنجکاوی و حقیقت‌جویی	ویژگی‌های شخصی	۰/۱۵	
۱۱	۰/۰۲۳	۰/۲۲	۳۴- جدیت و پشتکار			
۴	۰/۰۴۳۵	۰/۳۹	۳۵- مسؤلیت‌پذیری و پاسخگویی			
۸	۰/۰۳۶	۰/۲۴	۳۶- خلاقیت و نوآوری	ویژگی‌های اخلاقی	۰/۲۴	شخصیتی و اخلاقی
۱۷	۰/۰۲۵۲	۰/۲۱	۳۷- رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای			
۹	۰/۰۳۳۶	۰/۲۸	۳۸- پاکی و صداقت			
۲۶	۰/۰۱۶۸	۰/۱۴	۳۹- سخاوت علمی			
۱۹	۰/۰۲۱۶	۰/۱۸	۴۰- تعهد			
۱۸	۰/۰۲۲۸	۰/۱۹	۴۱- 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 ۳۲ درصد، ۲۵ درصد، ۲۴ درصد و ۱۹ درصد اولویت اول تا چهارم را در انتخاب اعضای هیأت علمی دارد. معیارهای دینی، ویژگی‌های شخصی، 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 ۱۶ درصد، ۱۵ درصد، ۱۳ درصد، ۱۲ درصد، ۱۲ درصد، ۹ درصد، ۸ درصد، ۷ درصد، ۴ درصد و ۴ 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 (۸ درصد)، هر دو به‌صورت 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 (۴ 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 هیأت‌علمی برخوردار است؛ که بر اساس ضرایب اهمیت نسبی، رتبه هر یک

از شاخص‌های انتخاب اعضای هیأت‌علمی در ستون آخر جدول شماره ۷ 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 ۹ را دارد؛ و دو شاخص «تمایل به گروه‌سازی و گروه‌داری» و «تعهد» با ضرایب اهمیت نسبی یکسان ($0/0216$) به صورت مشترک رتبه ۱۹ 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 ۲۸ 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 ۳۰ 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 ۳۲ 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 ۴ بعد، ۱۰ مؤلفه و ۵۴ 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 ۴۱ شاخص از ۵۴ شاخص ارائه شده، در مدل باقی ماند که داده‌های مربوط به این مرحله، با ابزار پرسش‌نامه، از یک نمونه ۳۶۰ نفری مرکب از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های مورد مطالعه، جمع‌آوری شد که یافته‌های حاصل از آمار توصیفی این مرحله از پژوهش، در زیر جدول شماره ۲ 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 ۲۰ نفری از خبرگان، مورد سنجش قرار گرفت؛ و به‌عنوان الگوی نهایی تحقیق در جدول شماره ۷ ارائه شد؛ که الگوی ارائه شده می‌تواند در دانشگاه‌های ایران برای انتخاب اعضای هیأت‌علمی و نیز برای آسیب‌شناسی معیارهای آن، مورد استفاده قرارگیرد.

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 هیأت علمی و آسیب‌شناسی آن از مدل ارائه شده در این پژوهش استفاده نمایند.
- هدف آرمانی این تحقیق، تحقق وضعیت مطلوب در انتخاب و گزینش اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران بود؛ همان‌طور که در ابتدای مقاله اشاره شد در سیاست‌های کلی نظام اداری (فرامین ۲۶ 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 هیأت علمی، 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 ۵ «آیین‌نامه استخدامی اعضای هیأت علمی 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 هیأت علمی و آسیب‌شناسی آن، چاپ و انتشار مجلات و کتاب‌هایی در خصوص ابعاد، ملاک‌ها و شاخص‌های انتخاب اعضای هیأت علمی

منابع:

- Ghoran Majid
- Alvani, M., Danayi Fard, H., Azar, A. (2011), "Methodology of Qualitative Research in Management: A Comprehensive Approach, Tehran, Safar publication, Eshraghi, V 4.
- Abtahi, H. (2010), Human resources management, Tehran, Shive publication, V 7.
- Armistrang, M. (2005), "Strategic Management of Human Resources", Translated by Seyyed Mohammad Arabi and Davoud Izadi, Tehran, Publication of the Office of Cultural Research.
- Amadi, A. (2008), "Gorrolhekan", Translated by Mohammad Ali Ansari Qomi, Tehran: Imam Emam Asr Publication.
- Regulations for the Promotion of Academic Membership of Educational and Research Institutions, Supreme Council of the Cultural Revolution, Approved session 679.
- The Rules of Recruitment of Faculty Members of Universities and Higher Education Institutions, Research and Technology, Announcement on 27/12/1390.
- Bambergger, P., Mosholm, I. (2010), "Human Resource Strategy - Compilation, Implementation and Works", Translation by Ali Parsaeian and Seyyed Mohammad Arabi. Third edition. Tehran: Office of Cultural Research.
- Berman, I. (2009), "Human Resources Management in the Public Sector-Disputes, Processes and Challenges" Translation by Mir Ali Seyed Naghavi and Hassan Abbas Zadeh. Tehran: Mahkame Publications.
- Pendarpur fard, S. (2013), "Meritocracy in choosing a superior faculty member with a multi-criteria decision-making technique approach - Case study of Shahroud University", Master's Thesis, Islamic Azad University, Shahrood Branch.

-
- The document of the Islamic Republic of Iran on the horizon of 1404 Hijri Shamsi, the announcement of 1382.
 - General policy of the administrative system in 26 clauses, communicated by the Supreme Leader to the heads of the three powers and the head of the Expediency Council and the Chief of Staff of the Armed Forces, 2010.
 - Alam Tabriz, A., Hajir, A. (2011), "Applied statistics in management, economics and accounting. Tehran Poursan Research Co.
 - Faghihi, A., Bamdad sofi, J. (1999), "The plurality of research method in organizational research", Journal of Management Studies, Allameh Tabatabai University, Spring and Summer, N 21, 22.
 - Constitution of the Islamic Republic of Iran, adopted (1358), amendments and amendments to the constitution adopted in 1368
 - Law on the Goals, Duties and Organizations of the Ministry of Science, Research and Technology, adopted on 18/5/2004
 - Mir Sepasi, N. (2012), "Strategic Human Resource Management and Work Relationships with an Attitude to the Globalization Process", Tehran, Mir Publication.
 - Mir Sepasi, N. (2003), "Strategic Human Resource Management and Work Relationships with an Attitude to the Globalization Process", Tehran, Mir Publication.
 - Najaf Beyghi, R. (2009), "Change Management-Look at Iran's Administrative System", Tehran, Islamic Azad University, Science and Research Branch.
 - - The comprehensive scientific plan of the country, the Supreme Council of Cultural Revolution, approved in 2010.
 - - Nahj al-Balagha (1992), written by Seyyed Razi by Fayyasol-Islam.

-
- Newman, W. L. (2011), "Research Methods in Social Sciences- Qualitative and Quantitative Approach", Translation of Abolhassan Faghih. Tehran: Terme Publishing..
 - Walton, J. (2013), "Strategic human resource development", Translation by Nasser Mir Sepazi and Dariush Gholamzadeh, Tehran, Mir Publishing.
 - 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.
 - McDanil. 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.