

طراحی الگوی جذب اعضای هیئت علمی در ایران مبتنی بر اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

اسدالله خدیوی^۱، حسن احمدی^۲

مقاله پژوهشی
اصل
Original
Article

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر طراحی الگوی جذب اعضای هیئت علمی در ایران، مبتنی بر اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان) بود. **روش:** پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نوع پژوهشهای آمیخته بود. در مرحله نخست با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی، اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در خصوص ملاکهای جذب هیئت علمی، استخراج و خلاصه سازی و دسته بندی شد، سپس نتایج به دست آمده، مبنای طراحی پرسشنامه محقق ساخته در مرحله دوم قرار گرفت تا میزان اهمیت این ملاکها برای اعضای هیئت علمی مورد سنجش کمی قرار گیرد. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی و اساتید دانشگاه فرهنگیان تعیین شد و با روش نمونه گیری در دسترس، ۱۰۲ پرسشنامه گردآوری شد. **یافته ها:** بر اساس روش تحلیل محتوای کیفی، الگوی جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (۱۲۴ ویژگی) شناسایی و به دو دسته ملاکهای عمومی (شایستگی های اخلاقی و معنوی، شایستگی های جهادی و انقلابی، فعالیت های فرهنگی و اجتماعی، شایستگی های نگرشی) و ملاکهای تخصصی (شایستگی های آموزشی، ویژگی های شخصیتی، شایستگی های پژوهشی) طبقه بندی شد. تحلیل داده های حاصل از مرحله کمی نشان داد که از دیدگاه پاسخگویان، مدل از برازش مناسبی برخوردار است و از بین ملاکهای جذب، ملاکهای تخصصی در اولویت اول (به ترتیب شامل شایستگی های آموزشی، شایستگی های پژوهشی و شایستگی های شخصیتی) و ملاکهای عمومی (شامل شایستگی های جهادی و انقلابی، شایستگی های نگرشی، شایستگی های اخلاقی و معنوی و فعالیت های فرهنگی و اجتماعی) از نظر پاسخگویان مهم تلقی شدند. **نتیجه گیری:** دانشگاهها با به کارگیری ملاکهای موجود می توانند اعضای با استعداد و انقلابی را در دانشگاه به عضویت هیئت علمی در آورند.

✦ تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۳۱

۱. دکترای تخصصی مدیریت آموزشی، دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان. تهران، ایران. (نویسنده مسئول). تبریز؛

خ قطران جنوبی، دانشگاه فرهنگیان، پردیس فاطمه الزهرا. تلفن: ۰۹۱۴۳۱۰۲۲۸۳، نمابر: ۰۴۱۳۴۴۳۸۱۱۵ /

khadivia@cfu.ac.ir

۲. دکترای تخصصی مدیریت آموزشی، استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان. تهران، ایران.

Ahmadi.hasan1988@cfu.ac.ir

واژگان کلیدی: آموزش عالی، بیانیه گام دوم، اسناد بالادستی، جذب، هیئت علمی.

الف) مقدمه

در عصر اقتصاد دانش، آموزش عالی برای پرورش استعدادها، تحقیقات علمی و خدمات اجتماعی فعالیت می‌کند. مؤسسات آموزش عالی در سراسر جهان با ارائه آموزشهای علمی نظام‌مند از طریق فرایندهای یادگیری تدریس و پژوهش، دانشجویان را با ارائه دانش، مهارت، ارزشها و تجربه برای شناسایی و حل مشکلات در جامعه توانمند می‌سازند (آیسال و آیسال، ۲۰۲۰^۱). برای بهبود هر جامعه، به ویژه جوامع در حال توسعه، توجه به منابع انسانی سازمانهای آموزشی ضروری است. سازمانهای آموزشی نقش عمده‌ای در تأمین نیازهای فعلی و آینده هر جامعه با انجام مأموریتهایی از جمله آموزش، تحقیق و خدمات حرفه‌ای ایفا می‌کنند (دارتومی و همکاران، ۲۰۲۰^۲). از این رو، یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های مورد نیاز در دانشگاه، جایگاه و کارکرد اعضای هیئت علمی مراکز آموزشی و دانشگاههاست که در نقش استادی، وظیفه تعلیم و تربیت علمی و اخلاقی دانشجویان را بر عهده دارند. دانشگاه به عنوان مرکزی آموزشی، نیاز به نیروهای متخصص، آموزش دیده و دلسوز دارد تا اهداف دانشگاه را به سرانجام برسانند. اساتید کارآمد و با دانش، دانشجویانی با تفکر و باور پژوهشی تربیت می‌کنند؛ بنابر این، جذب، نگهداشت و ارتقای اعضای هیئت علمی برای مدیران و مسئولان دانشگاهها حائز اهمیت است. (علوی راد و همکاران، ۱۳۹۸)

بررسی صورت گرفته در محتوای اسناد بالادستی گواه آن است که نیروی انسانی متخصص، به عنوان محصول فرایندهای آموزش عالی و دانشگاهی، به شدت تحت تأثیر عملکرد اساتیدی است که بتوانند نگرش ویژه، کارآمد و خودباور را تسری دهند. در همین راستا، در میانه این اسناد، علاوه بر برجسته شدن نقش محوری اساتید دانشگاهی در حوزه‌های علوم انسانی و علوم پایه و همچنین قابلیت‌های اجرایی اساتید علوم فنی و مهندسی، توسعه و پیشرفت کشور، متأثر از شناسایی، جذب، به کارگیری و در نهایت، شیوه نقش آفرینی این نخبگان برشمرده شده است؛ به طوری که در نظام فکری سیاستگذاران، منشأ تحول و ارتقای علوم کلیدی در تقویت و منزلت این علوم، جذب افراد مستعد و با انگیزه، اصلاح و بازنگری در متون، برنامه‌ها و روشهای آموزش و ارتقای کمی و کیفی مراکز و فعالیتهای پژوهشی

1. Aithal & Aithal

2. Dartomi, Karimi Moonaghi, Etezzad Razavi, Emadzadeh & Modabber Azizi

مربوطه دیده شده است. (سند دانشگاه اسلامی، ۱۳۹۲؛ سیاستهای کلی علم و فناوری، ۱۳۹۳؛ نقشه جامع علمی کشور، ۱۳۸۹)

همچنین بیانیه گام دوم انقلاب، سندی راهبردی برای آغاز چهل سال دوم و آغاز قرن پانزدهم هجری شمسی است. رهبر معظم انقلاب در این بیانیه، با ترسیم هدف آرمانی انقلاب به مثابه حرکت گام دوم، که همانا ایجاد تمدن نوین اسلامی و زمینه‌سازی برای ظهور خورشید ولایت است، این وظیفه ویژه را بر دوش جوانان مؤمن و جهادگر، به مثابه عاملان پیشران گام دوم می‌گذارند. رهبر معظم انقلاب، ایران اسلامی را سرآمد در جمعیت جوان کارآمد می‌داند و مهم‌ترین ظرفیت کشور را نیروی انسانی مستعد با روحیه جهادی می‌شمرند. به کارگیری این ظرفیت در مناصب مدیریتی و ساماندهی و آمایش آن در سطح کشور به همراه مدیریت فرایند چرخشی نسلی (جایگزین نسل سوم انقلاب با نسل اول و دوم)، یکی از مسائل حساس و دشوار کنونی است. در این میان، جذب، نگهداشت و ارتقای هوشمندانه، آینده‌نگرانه و هدفمند اعضای هیئت علمی دانشگاه و سپس هدایت این ظرفیت کارآمد و عظیم در مسیر حل مسائل کلان ملی و محلی، بسیار راهگشا و تسهیل‌کننده خواهد بود. امید و نگاه خوش‌بینانه به آینده، اولین و مهم‌ترین توصیه رهبری معظم انقلاب در بیانیه گام دوم است که می‌بایست مشخصه اصلی هیئت علمی باشد. تأکید معظم‌له بر امید و خوش‌بینی نسبت به آینده، لزوم تصویرسازی هنرمندانه، شوق‌انگیزه، دقیق و باورپذیر از ایران در قرن پانزدهم را اثبات می‌کند (بیانیه گام دوم انقلاب، ۱۳۹۷). بر این اساس، چالشی که امروزه سازمانها با آن مواجه‌اند، جذب سرمایه انسانی است؛ سرمایه‌ای که ثروت ملی هر سرزمینی به شمار می‌آید و حضور مؤثر آن، سرعت توسعه را افزایش داده و زمان آن را بسیار کاهش می‌دهد. (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۵)

در واقع؛ مهم‌ترین سرمایه‌های هر دانشگاه، اعضای هیئت علمی آن است. بنابر این، دانشگاهها باید بهترین‌ها را برای این امر در نظر بگیرند و دست به یارگیری از بهترین‌ها بزنند. آنها باید بهترین‌ها را، که همان استعدادهای علمی محسوب می‌شوند، شناسایی و موقعیتی را فراهم کنند که راغب به همکاری و عضویت در هیئت علمی دانشگاهها باشند. باید توجه داشت که دانشگاهها به دنبال گزینش استعدادهای ناب و برترین افراد می‌باشند؛ و گرنه متقاضیان عضویت هیئت علمی به اندازه کافی فراوانند که حق انتخاب را به دانشگاهها بدهند (اسکندرپور و احمدی، ۱۳۹۷). بنابر این، در گام اول، انتخاب و استخدام افراد شایسته‌ای که بتوانند ارزشهایی مانند مهارتها، فنون و روشهای تربیتی و آموزشی را در خود متجلی ساخته

و با تکیه بر مهارت‌های فنی و تخصصی خود موجبات پیشرفت نظام آموزش عالی را فراهم سازند، از اهمیت بسزایی برخوردار است. چنین مهمی نیازمند آن است که دست اندرکاران نظام آموزش عالی و مسئولان جذب و استخدام اعضای هیئت علمی، ملاک‌های روشن و معقولی در انتخاب اساتید داشته باشند و با تکیه بر آن ملاک‌ها، افراد شایسته و توانا در امر تربیت را انتخاب کنند. در واقع؛ مسئولان مربوطه باید بدون داشتن هیچ نوع سوگیری و صرفاً با در نظر گرفتن ملاک‌های مذکور، اعضای هیئت علمی خود را انتخاب و استخدام کنند. اما شواهد موجود در این زمینه نشان می‌دهد که ملاک معتبر و روشنی در امر استخدام اعضای هیئت علمی وجود ندارد و بیشتر انتخاب‌ها بر مبنای سلیقه و حتی مبتنی بر روابط است؛ در حالی که برای انجام انتخاب شایسته و اصلح لازم است که ملاک‌ها روشن و دقیقی در دست داشت تا بتوان بدون سوگیری، فرد مناسب را برگزید. (انگل، ۲۰۱۳)

مصدق و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود دریافتند که ۲۴ آسیب در ابعاد چهارگانه برنامه‌ریزی، نیرویابی، انتخاب و انتصاب وجود دارد که مهم‌ترین آسیب در هر یک از ابعاد، به ترتیب عبارتند از: نبود استانداردهای مشخص برای تخصیص سهمیه‌های استخدام، ضعف سامانه ثبت نام، یکسانی استانداردهای صلاحیت‌های علمی برای همه دانشگاه‌ها و رشته‌ها، تعویق در صدور حکم استخدامی برخی متقاضیان و طولانی شدن فرایند استخدام. مرادی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود دریافتند که مؤلفه‌های جذب و انتخاب و ارزیابی استعداد اعضای هیئت علمی، دارای وضعیت مطلوب و مؤلفه‌های نگهداشت استعداد و توسعه استعداد، از وضعیت نامطلوبی در بین اعضای هیئت علمی برخوردار است. یافته‌ها همچنین نشان داد که دو عامل عدم ارائه تسهیلات لازم و ساختار سنتی سیستم، موجب قرار گرفتن توسعه و نگهداشت استعداد در وضعیت نامطلوب بوده‌اند.

از این رو، صریح‌ترین مواضع رهبر معظم انقلاب در باب آموزش عالی، در سند بیانیه را می‌توان در سرفصل اول توصیه‌های ایشان؛ یعنی سرفصل علم و پژوهش یافت. در این بخش، ایشان سه راهبرد کلان را تجویز می‌کنند که عبارتند از: حفظ شتاب علمی کشور، ایجاد قدرت و ثروت از طریق حل مسائل کنونی کشور و کسب مرجعیت علمی از طریق گسترش مرزهای دانش و فتح قله آن. باید توجه داشت که در حال حاضر، این سه هدف راهبردی، سه مسیر متفاوت و حتی گاه متضاد را در نظام آموزش عالی ایران طی می‌کنند. این سه هدف

راهبردی، در حقیقت امر، تضادی با یکدیگر ندارند و قواعد فعلی نهادهای علم و فناوری، از جمله آیین‌نامه ارتقا و ضوابط جذب اعضای هیئت علمی، وضعیت را به گونه‌ای قرار داده که بین این سه مسیر، تضاد به وجود آمده است. بازطراحی این قواعد می‌تواند وضع موجود را تغییر دهد و نظام علم و فناوری کشور را به مسیر بهتری هدایت کند. بنابر این، با توجه به مأموریت و اساسنامه دانشگاه فرهنگیان مبنی بر تربیت، توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی؛ مسئله پژوهش حاضر، تدوین الگوی جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان، مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب می‌باشد.

۱. پیشینه پژوهش

برای فهم بهتر ملاکهای جذب هیئت علمی و با توجه به اینکه کمتر پژوهشی در پژوهشهای پیشین به صورت ریشه‌ای به این مسئله پرداخته است، این پژوهش در پی تدوین الگوی جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان، مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب است.

قنبری و یوسفی (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «اولویت‌بندی معیارهای ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی در ایران بر اساس مطالعه تطبیقی نظامهای ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی در دانشگاههای منتخب» به این نتیجه دست یافتند که لازم است به ترتیب، توجه بیشتری به معیارهای آموزشی، پژوهشی و خدماتی در آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی در ایران شود. در بخش معیارهای آموزشی، ترتیب اولویت معیارها برای توجه سیاستمداران ایرانی عبارت بود از: نوآوری در روشهای تدریس - نوشتن کتاب درسی و سایر انتشارات آموزشی - توانایی تحریک کردن برای آموزشهای بیشتر - مشاوره، توصیه کردن و راهنمایی دانشجویان (علمی و غیر علمی)، توسعه مواد درسی - چاپ کتب آموزشی پرتیراژ - اعتبار محل انتشار کتاب آموزشی - تعداد تجدید چاپ کتب معتبر آموزشی - جوایز آموزشی محلی، ملی یا بین‌المللی - ارزیابی‌های نوشته شده توسط دانشجویان، همکاران (اساتید) و ایجاد دوره‌های جدید.

یوسفی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که دانشگاههای منتخب از معیارهای متنوعی برای ارزیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی استفاده می‌کنند که در میان آنها دانشگاههای گروه «الف»، دانشگاههای ممتاز دنیا، در مقایسه با دانشگاههای گروه «ب» از معیارهای کیفی بیشتر و با جزئیات دقیق‌تری سود برده‌اند. برای مثال، دانشگاههای گروه «الف» به معیارهایی مانند فعالیتهای علمی - آموزشی و اثرگذاری

آموزشی توجه کرده‌اند که در معیارهای دانشگاه‌های گروه «ب» مشاهده نمی‌شود. همچنین معیارهایی نظیر شهرت و اعتبار آموزشی، ویژگی‌ها و خصوصیات فردی و نوآوری در آموزش، از جمله معیارهایی‌اند که دانشگاه‌های گروه «الف» نسبت به دانشگاه‌های گروه «ب» تأکید بیشتری بر آنها داشته‌اند و معیارهایی مانند کیفیت تدریس و راهنمایی و نظارت بر پروژه‌ها، پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها تقریباً به یک میزان مدّ نظر هر دو گروه از دانشگاه‌ها قرار داشته است.

جمالی زواره و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که ایراد کلی آیین‌نامه این است که برای همه دانشگاه‌ها و همه رشته‌ها یک آیین‌نامه نوشته شده است؛ در حالی که روش ارتقای اعضای هیئت علمی در رشته‌های مختلف علوم انسانی، فنی و ریاضی، هنر و پزشکی نمی‌تواند یکسان باشد. علاوه بر این، تأکید بر فعالیتهای پژوهشی، به ویژه انتشار مقالات آی.اس.آی و علمی-پژوهشی نسبت به فعالیتهای آموزشی، از مهم‌ترین انتقاداتی است که به آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی وارد شده است.

نعیم‌یاوری و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که ابعاد شناسایی‌شده برای مدیریت استعداد در سازمانهای دولتی و خصوصی، به طور چشمگیری با هم تفاوت دارند. با توجه به تحلیل انجام‌شده، دو گونه نگهداشت مثبت و منفی یا نگهداشت برد-برد و باخت-باخت حاصل شد. ابعاد نگهداشت برد-برد عبارتند از: بهره‌وری سازمانی، حمایت سازمانی، تأمین سازمانی، انگیزه‌بخشی چندبعدی، نگهداشت سیال، بسترسازی مناسب ارتقای فضای اثبات وجود، ارجحیت منزلت سازمانی، رضایت‌سنجی سازمانی و شایسته‌سالاری. در حوزه نگهداشت باخت-باخت این عوامل به دست آمد: بسترسازی نامطلوب، کاغذبازی استعدادکش، دورنمای یأس‌آور سازمانی، نظام تشویقی مالی ناکارآمد، بی‌اعتماد سازمانی، بی‌تعهدی سازمانی، تبعیض، ارجحیت روابط بر ضوابط، چشم و هم‌چشمی سازمانی، ناامنی شغلی، فشار کاری و مدیر نخبه‌کش.

اسکندرپور و احمدی (۱۳۹۷) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که ملاکهای مدّ نظر 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)، ملاکهای آموزشی (سوابق تدریس، عضویت در بنیاد نخبگان، تسلط به زبان

انگلیسی) و ملاکهای اعتقادی بود. نتایج مرحله کمی نشان داد که مدل دارای برازش مناسب است. تمام ملاکهای جذب و استخدام اعضای هیئت علمی از نظر اساتید مهم تلقی می‌شود.

مرادی و همکاران (۱۳۹۵) در «بررسی وضعیت مدیریت استعداد در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه محقق اردبیلی» به این نتیجه دست یافتند که مؤلفه‌های جذب و انتخاب و ارزیابی استعداد، دارای وضعیت مطلوب و مؤلفه‌های نگهداشت استعداد و توسعه استعداد، از وضعیت نامطلوبی در بین اعضای هیئت علمی برخوردار است. یافته‌ها همچنین نشان داد که دو عامل عدم ارائه تسهیلات لازم و ساختار سنتی سیستم، موجب قرار گرفتن توسعه و نگهداشت استعداد در وضعیت نامطلوب بوده‌اند.

میرکمالی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش «شناسایی ملاکهای جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب» به این نتیجه دست یافتند که اولاً، وضعیت ملاکهای جذب و نگهداشت منابع انسانی کارکنان پایین‌تر از حد متوسط و میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. ثانیاً، ملاکهایی که در جذب و نگهداشت منابع انسانی مورد توجه قرار می‌گیرد، شامل سه دسته ملاک‌اند که عبارتند از: شایستگی و توانایی‌های شخصی، مسائل اعتقادی، اخلاقی و دینی و دارا بودن امتیازات ویژه.

بررسی مصدق و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود، منجر به شناسایی ۲۴ آسیب در ابعاد چهارگانه برنامه‌ریزی، نیرویابی، انتخاب و انتصاب شد که مهم‌ترین آسیب در هر یک از ابعاد به ترتیب: عدم وجود استانداردهای مشخص برای تخصیص سهمیه‌های استخدام، ضعف سامانه ثبت‌نام، یکسانی استانداردهای صلاحیتهای علمی برای همه دانشگاهها و رشته‌ها، تعویق در صدور حکم استخدامی برخی متقاضیان و طولانی شدن فرایند استخدام شناخته شد. در پایان نیز مبتنی بر ادبیات تحقیق و واقعیهای دانشگاههای کشور، راهکارهایی اصلاحی پیشنهاد شد که از جمله مهم‌ترین آنها، تغییر در برخی قوانین بود.

اوهاناکین و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «راهبردهای حفظ استعداد و نتایج رفتاری کارکنان» به این نتیجه دست یافتند که راهبردهای نگهداشت، نقش مهمی بر نتایج رفتاری کارکنان دارند. این نشان می‌دهد که مدیریت باید حمایت مداوم از توسعه شغلی و ثبات اقتصادی نیروی کار خود، به ویژه متخصصان نشان دهد. این امر برای جلب توجه کامل

1. Ohunakin, Adeniji, Ogunlusi, Igbadumhe & Sodeinde

و رفتار مثبت آنان در محیط کار، بسیار مهم است و باعث ایجاد انتقال دانش، تقویت طرح جانشینی و حفظ استعدادهای برتر می‌شود.

استابوس^۱ (۲۰۲۰) در پژوهش خود با عنوان «راهنمای نگهداشت کارکنان در سازمان» به این نتیجه دست یافت که رهبرانی که به دنبال حفظ استعداد در سازمانها می‌باشند، باید تلاش خود را بر حوزه‌های شخصی، رابطه‌ای و زمینه‌ای متمرکز کنند.

بارخویزن و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در مطالعه خود با عنوان «حفظ استعداد کارکنان دانشگاهی در مؤسسات آموزش عالی آفریقای جنوبی» به این نتیجه دست یافتند که کارکنان از جبران خدمت خود کمی راضی بودند. جبران خدمت، بیشترین تأثیر را در قصد کارکنان برای ترک شغل خود داشت. این مطالعه عواملی را شناسایی کرد که به طور بالقوه بر اهداف اولیه شغلی برای ترک حرفه خود تأثیر می‌گذارند. به مؤسسات آموزش عالی توصیه می‌شود که در زمینه جبران خدمت و شناسایی، پیشرفت شغلی و روشهای عمومی نهادی برای تأمین نیازهای متنوع نسل جدید کارکنان دانشگاهی، روشهای مدیریت استعداد را دوباره توسعه دهند. مؤسسات آموزش عالی تشویق می‌شوند تا محیط کاری حمایتی را برای دانشگاهیان حرفه‌ای به منظور حفظ آنان در مؤسسات آموزش عالی ایجاد کنند.

زاوالسکی و لیشچینسکی^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «چشم‌انداز اکولوژیکی نگهداشت معلم: یک مدل نوظهور» به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ مدرسه زیست‌محیطی که منجر به حفظ معلمان تازه‌کار می‌شود، دارای چارچوبی چند بعدی است که با دسته‌هایی مانند شیوه‌های سازمانی، ارتباطات همکار، جنبه‌های فردی، جامعه، شرایط کار و وضعیت معلم مشخص می‌شود. پادولسکی و همکاران^۴ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «راهنمایی برای جذب و نگهداشت مدرّسان» به این نتیجه دست یافتند که عواملی از قبیل دلایل زندگی شخصی، دنبال جایگاهی غیر از معلمی، عدم رضایت از ارزیابی سازمان، عدم رضایت از مدیریت سازمان، عدم رضایت از تدریس به عنوان شغل، نیاز به حقوق بالاتر، عدم نفوذ در تصمیم‌گیری سازمان و عدم خودمختاری، بر تصمیم‌گیری مدرّسان در جذب و ماندگاری در آن سازمان تأثیرگذار است.

1. Staubus
2. Barkhuizen, Lesenyeh & Schutte
3. Zavelevsky & Lishchinsky
4. Podolsky, Kini, Darling-Hammond, & Bishop

در دانشگاه کوئینزلند^۱ (۲۰۱۸)، اعضای هیئت علمی در قالب اعضای هیئت آموزشی - پژوهشی، آموزشی و پژوهشی به کار گرفته می‌شوند و ارتقای این سه گروه، متناسب با فعالیتها، در چهار سطح انجام می‌شود و هر گروه، معیارهای متفاوتی برای ارتقا دارند. دانشگاه کوئینزلند استرالیا، سیاستهای کلی خود را مبتنی بر عدم تمایز و تأکید بر شایستگی می‌داند و اشاره می‌کند که تحت هیچ شرایطی نباید این اصول مبنای مصالحه قرار گیرند. دستورالعمل استخدام بر اساس رویکردی عدالت‌خواهانه، سامانمند و سازگار بنا شده است که به منظور جذب، انتخاب و حفظ قابل‌ترین افراد بر اساس شایستگی به کار می‌رود. به منظور انجام عملیات اجرایی فرایند جذب هیئت علمی، پیش‌بینی شده است که کمیته انتخاب هیئت علمی شکل گیرد. دانش تخصصی، مهارت‌های مورد نیاز برای اجرای وظایف شغلی، از قبیل مهارت‌های رهبری مهارت‌های مذاکره، تجربه و ویژگی‌های شخصیتی از قبیل صداقت و ...، از جمله شاخصهای جذب هیئت علمی در این دانشگاه می‌باشد.

۲. بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

بیانیه‌ای است که از سوی رهبر انقلاب اسلامی به مناسبت چهلمین سالگرد انقلاب اسلامی منتشر شده است. در این بیانیه، ضمن تبیین دستاوردهای انقلاب اسلامی در چهار دهه و عوامل موفقیت در آن، به ترسیم نقشه راه برای گام دوم انقلاب و دهه‌های پیش روی انقلاب پرداخته‌اند. این نقشه راه در بر دارنده هفت سرفصل است: علم و پژوهش، عدالت و مبارزه با فساد، معنویت و اخلاق، عزت ملی و روابط خارجی، اقتصاد، استقلال و آزادی، سبک زندگی.

در بیانیه آمده است: «اکنون به شما فرزندان عزیزم در مورد چند سرفصل اساسی توصیه‌هایی می‌کنم:

«اما پیش از همه چیز، نخستین توصیه من، امید و نگاه خوشبینانه به آینده است. با این کلید اساسی، همه قفلها باز می‌شوند و بدون آن هیچ گامی نمی‌توان برداشت. آنچه می‌گویم یک امید صادق و متکی به واقعیتهای عینی است. اینجانب همواره از امید کاذب و فریبده دوری جسته‌ام، اما خود و همه را از نومییدی بیجا و ترس کاذب نیز برحذر داشته‌ام و برحذر می‌دارم. در طول این چهل سال - و اکنون مانند همیشه - سیاست تبلیغی و رسانه‌ای دشمن و فعال‌ترین برنامه‌های آن، مایوس‌سازی مردم و حتی مسئولان و مدیران ما از آینده است.

خبرهای دروغ، تحلیل‌های مغرضانه، وارونه نشان دادن واقعیتها، پنهان کردن جلوه‌های امیدبخش، بزرگ کردن عیوب کوچک و کوچک نشان دادن یا انکار محسنات بزرگ، برنامه همیشگی هزاران رسانه صوتی و تصویری و اینترنتی دشمنان ملت ایران است؛ و البته دنباله‌های آنان در داخل کشور نیز قابل مشاهده‌اند که با استفاده از آزادی‌ها در خدمت دشمن حرکت می‌کنند. شما جوانان باید پیشگام در شکستن این محاصره تبلیغاتی باشید. در خود و دیگران نهال امید به آینده را پرورش دهید. ترس و نومیدی را از خود و دیگران برانید. این نخستین و ریشه‌ای‌ترین جهاد شما است. نشانه‌های امیدبخش - که به برخی از آنها اشاره شد - در برابر چشم شما است. رویشهای انقلاب بسی فراتر از ریزشها است و دست و دلهای امین و خدمتگزار، به مراتب بیشتر از مفسدان و خائنان و کیسه‌دوختگان است. دنیا به جوان ایرانی و پایداری ایرانی و ابتکارهای ایرانی، در بسیاری از عرصه‌ها با چشم تکریم و احترام می‌نگرد. قدر خود را بدانید و با قوت خداداد، به سوی آینده خیز بردارید و حماسه بیافرینید». (بیانیه گام دوم، ۱۳۹۷)

علم و پژوهش: «دانش، آشکارترین وسیله عزت و قدرت یک کشور است. روی دیگر دانایی، توانایی است. دنیای غرب به برکت دانش خود بود که توانست برای خود ثروت و نفوذ و قدرت دویست ساله فراهم کند و با وجود تهیدستی در بنیانهای اخلاقی و اعتقادی، با تحمیل سبک زندگی غربی به جوامع عقب مانده از کاروان علم، اختیار سیاست و اقتصاد آنها را به دست گیرد. ما به سوءاستفاده از دانش مانند آنچه غرب کرد، توصیه نمی‌کنیم، اما مؤکداً به نیاز کشور به جوشاندن چشمه دانش در میان خود اصرار می‌ورزیم. بحمدالله استعداد علم و تحقیق در ملت ما از متوسط جهان بالاتر است. اکنون نزدیک به دو دهه است که رستاخیز علمی در کشور آغاز شده و با سرعتی که برای ناظران جهانی غافلگیرکننده بود - یعنی یازده برابر شتاب رشد متوسط علم در جهان - به پیش رفته است. دستاوردهای دانش و فناوری ما در این مدت که ما را به رتبه شانزدهم در میان بیش از دویست کشور جهان رسانید و مایه شگفتی ناظران جهانی شد و در برخی از رشته‌های حساس و نوپدید به رتبه‌های نخستین ارتقا داد، همه و همه در حالی اتفاق افتاده که کشور دچار تحریم مالی و تحریم علمی بوده است. ما با وجود شنا در جهت مخالف جریان دشمن ساز، به رکوردهای بزرگ دست یافته‌ایم و این نعمت بزرگی است که به خاطر آن باید روز و شب خدا را سپاس گفت. اما آنچه من می‌خواهم بگویم این است که این راه طی شده، با همه اهمیتش فقط یک آغاز بوده است و نه بیشتر. ما هنوز از قله‌های دانش

جهان بسیار عقیم؛ باید به قله‌ها دست یابیم. باید از مرزهای کنونی دانش در مهم‌ترین رشته‌ها عبور کنیم. ما از این مرحله هنوز بسیار عقیم؛ ما از صفر شروع کرده‌ایم. عقب‌ماندگی شرم‌آور علمی در دوران پهلوی‌ها و قاجارها در هنگامی که مسابقه علمی دنیا تازه شروع شده بود، ضربه سختی بر ما وارد کرده و ما را از این کاروان شتابان، فرسنگها عقب نگه داشته بود. ما اکنون حرکت را آغاز کرده و با شتاب پیش می‌رویم؛ ولی این شتاب باید سالها با شدت بالا ادامه یابد تا آن عقب افتادگی جبران شود. اینجانب همواره به دانشگاهها و دانشگاهیان و مراکز پژوهش و پژوهندگان، گرم و قاطع و جدی در این باره تذکر و هشدار و فراخوان داده‌ام، ولی اینک مطالبه عمومی من از شما جوانان آن است که این راه را با احساس مسئولیت بیشتر و همچون یک جهاد در پیش گیرید. سنگ بنای یک انقلاب علمی در کشور گذاشته شده و این انقلاب، شهیدانی از قبیل شهدای هسته‌ای نیز داده است. به پاخیزید و دشمن بدخواه و کینه‌توز را که از جهاد علمی شما به شدت بیمناک است، ناکام سازید». (همان)

معنویت و اخلاق: «معنویت به معنی برجسته کردن ارزشهای معنوی از قبیل اخلاص، ایثار، توکل، ایمان در خود و در جامعه است، و اخلاق به معنی رعایت فضیلت‌هایی چون خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمند، راستگویی، شجاعت، تواضع، اعتماد به نفس و دیگر خلقیات نیکو است. معنویت و اخلاق، جهت‌دهنده همه حرکات و فعالیت‌های فردی و اجتماعی و نیاز اصلی جامعه است؛ بودن آنها، محیط زندگی را حتی با کمبودهای مادی، بهشت می‌سازد و نبودن آن حتی با برخورداری مادی، جهنم می‌آفریند. شعور معنوی و وجدان اخلاقی در جامعه هرچه بیشتر رشد کند، برکات بیشتری به بار می‌آورد؛ این، بی‌گمان محتاج جهاد و تلاش است و این تلاش و جهاد، بدون همراهی حکومتها توفیق چندانی نخواهد یافت. اخلاق و معنویت، البته با دستور و فرمان به دست نمی‌آید، پس حکومتها نمی‌توانند آن را با قدرت قاهره ایجاد کنند، اما اولاً خود باید منش و رفتار اخلاقی و معنوی داشته باشند، و ثانیاً زمینه را برای رواج آن در جامعه فراهم کنند و به نهادهای اجتماعی در این باره میدان دهند و کمک برسانند؛ با کانونهای ضد معنویت و اخلاق، به شیوه معقول بستیزند و خلاصه اجازه ندهند که جهنمی‌ها مردم را با زور و فریب، جهنمی کنند. ابزارهای رسانه‌ای پیشرفته و فراگیر، امکان بسیار خطرناکی در اختیار کانونهای ضد معنویت و ضد اخلاق نهاده است و هم اکنون تهاجم روزافزون دشمنان به دل‌های پاک جوانان و نوجوانان و حتی نونهالان با بهره‌گیری از این ابزارها را به چشم خود

می‌بینیم. دستگاه‌های مسئول حکومتی در این باره وظایفی سنگین بر عهده دارند که باید هوشمندانه و کاملاً مسئولانه صورت گیرد. و این البته به معنی رفع مسئولیت از اشخاص و نهادهای غیر حکومتی نیست. در دوره پیش رو باید در این باره‌ها برنامه‌های کوتاه‌مدت و میان‌مدت جامعی تنظیم و اجرا شود؛ ان شاء الله». (همان)

اقتصاد: «اقتصاد یک نقطه کلیدی تعیین‌کننده است. اقتصاد قوی، نقطه قوت و عامل مهم سلطه‌ناپذیری و نفوذناپذیری کشور است و اقتصاد ضعیف، نقطه ضعف و زمینه‌ساز نفوذ و سلطه و دخالت دشمنان است. فقر و غنا در مادیات و معنویات بشر اثر می‌گذارد. اقتصاد البته هدف جامعه اسلامی نیست، اما وسیله‌ای است که بدون آن نمی‌توان به هدفها رسید. تأکید بر تقویت اقتصاد مستقل کشور که مبتنی بر تولید انبوه و باکیفیت، و توزیع عدالت‌محور، و مصرف به اندازه و بی‌اسراف، و مناسبات مدیریتی خردمندانه است و در سالهای اخیر از سوی اینجانب بارها تکرار و بر آن تأکید شده، به خاطر همین تأثیر شگرفی است که اقتصاد می‌تواند بر زندگی امروز و فردای جامعه بگذارد. انقلاب اسلامی راه نجات از اقتصاد ضعیف و وابسته و فاسد دوران طاغوت را به ما نشان داد، ولی عملکردهای ضعیف، اقتصاد کشور را از بیرون و درون دچار چالش ساخته است. چالش بیرونی تحریم و وسوسه‌های دشمن است که در صورت اصلاح مشکل درونی، کم‌اثر و حتی بی‌اثر خواهد شد. چالش درونی عبارت از عیوب ساختاری و ضعفهای مدیریتی است. مهم‌ترین عیوب، وابستگی اقتصاد به نفت، دولتی بودن بخشهایی از اقتصاد که در حیطه وظایف دولت نیست، نگاه به خارج و نه به توان و ظرفیت داخلی، استفاده اندک از ظرفیت نیروی انسانی کشور، بودجه‌بندی معیوب و نامتوازن، و سرانجام عدم ثبات سیاستهای اجرایی اقتصاد و عدم رعایت اولویتها و وجود هزینه‌های زائد و حتی مسرفانه در بخشهایی از دستگاههای حکومتی است. نتیجه اینها مشکلات زندگی مردم از قبیل بیکاری جوانها، فقر درآمدی در طبقه ضعیف و امثال آن است. راه حل این مشکلات، سیاستهای اقتصاد مقاومتی است که باید برنامه‌های اجرایی برای همه بخشهای آن تهیه و با قدرت و نشاط کاری و احساس مسئولیت، در دولتها پیگیری و اقدام شود. درونزایی اقتصاد کشور، مولد شدن و دانش‌بنیان شدن آن، مردمی کردن اقتصاد و تصدی‌گری نکردن دولت، برونگرایی با استفاده از ظرفیتهایی که قبلاً به آن اشاره شد، بخشهای مهم این راه حلها است. بی‌گمان یک مجموعه جوان و دانا و مؤمن و مسلط بر دانسته‌های اقتصادی در درون دولت خواهند توانست به این مقاصد برسند. دوران پیش رو باید میدان فعالیت چنین مجموعه‌ای باشد.

جوانان عزیز در سراسر کشور بدانند که همه راه حلها در داخل کشور است. اینکه کسی گمان کند که «مشکلات اقتصادی صرفاً ناشی از تحریم است و علت تحریم هم مقاومت ضد استکباری و تسلیم نشدن در برابر دشمن است؛ پس راه حل، زانو زدن در برابر دشمن و بوسه زدن بر پنجه گرگ است» خطایی نابخشدنی است. این تحلیل سراپا غلط، هرچند گاه از زبان و قلم برخی غفلت‌زدگان داخلی صادر می‌شود، اما منشأ آن، کانونهای فکر و توطئه خارجی است که با صد زبان به تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران و افکار عمومی داخلی القا می‌شود». (همان)

عدالت و مبارزه با فساد: «این دو لازم و ملزوم یکدیگرند. فساد اقتصادی و اخلاقی و سیاسی، توده چرکین کشورها و نظامها و اگر در بدنه حکومتها عارض شود، زلزله ویرانگر و ضربه‌زننده به مشروعیت آنها است؛ و این برای نظامی چون جمهوری اسلامی که نیازمند مشروعیتی فراتر از مشروعیتهای مرسوم و مبنایی‌تر از مقبولیت اجتماعی است، بسیار جدی‌تر و بنیانی‌تر از دیگر نظامها است. وسوسه مال و مقام و ریاست، حتی در علوی‌ترین حکومت تاریخ؛ یعنی حکومت خود حضرت امیرالمؤمنین (علیه السلام) کسانی را لغزاند، پس خطر بروز این تهدید در جمهوری اسلامی هم که روزی مدیران و مسئولانش مسابقه زهد انقلابی و ساده‌زیستی می‌دادند، هرگز بعید نبوده و نیست؛ و این ایجاب می‌کند که دستگاهی کارآمد با نگاهی تیزبین و رفتاری قاطع در قوای سه‌گانه حضور دائم داشته باشد و به معنای واقعی با فساد مبارزه کند، به ویژه در درون دستگاههای حکومتی. البته نسبت فساد در میان کارگزاران حکومت جمهوری اسلامی در مقایسه با بسیاری از کشورهای دیگر و بخصوص با رژیم طاغوت که سرتاپا فساد و فسادپرور بود، بسی کمتر است و بحمدالله مأموران این نظام غالباً سلامت خود را نگاه داشته‌اند، ولی حتی آنچه هست، غیر قابل قبول است. همه باید بدانند که طهارت اقتصادی شرط مشروعیت همه مقامات حکومت جمهوری اسلامی است. همه باید از شیطان حرص برحذر باشند و از لقمه حرام بگریزند و از خداوند در این باره کمک بخواهند و دستگاههای نظارتی و دولتی باید با قاطعیت و حساسیت، از تشکیل نطفه فساد پیشگیری و با رشد آن مبارزه کنند. این مبارزه نیازمند انسانهایی با ایمان و جهادگر، و منبع الطبع با دستانی پاک و دلهایی نورانی است. این مبارزه بخش اثرگذاری است از تلاش همه‌جانبه‌ای که نظام جمهوری اسلامی باید در راه استقرار عدالت به کار برد. عدالت در صدر هدفهای اولیه همه بعثتهای الهی است و در جمهوری اسلامی نیز دارای همان شأن و جایگاه است؛ این، کلمه‌ای مقدس در همه زمانها و سرزمینها است و به

صورت کامل، جز در حکومت حضرت ولی عصر (ارواحنا فداه) میسر نخواهد شد. ولی به صورت نسبی، همه جا و همه وقت ممکن و فریضه‌ای بر عهده همه، به ویژه حاکمان و قدرتمندان است. جمهوری اسلامی ایران در این راه گامهای بلندی برداشته است که قبلاً بدان اشاره‌ای کوتاه رفت؛ و البته در توضیح و تشریح آن باید کارهای بیشتری صورت گیرد و توطئه‌واژگونه‌نمایی و لااقل سکوت و پنهان‌سازی که اکنون برنامه جدی دشمنان انقلاب است، خنثی گردد». (همان)

استقلال و آزادی: «استقلال ملی به معنی آزادی ملت و حکومت از تحمیل و زورگویی قدرتهای سلطه‌گر جهان است و آزادی اجتماعی به معنای حق تصمیم‌گیری و عمل کردن و اندیشیدن برای همه افراد جامعه است؛ و این هر دو از جمله ارزشهای اسلامی‌اند و این هر دو عطیه الهی به انسانهاست و هیچ کدام تفضّل حکومتها به مردم نیستند. حکومتها موظف به تأمین این دواند. منزلت آزادی و استقلال را کسانی بیشتر می‌دانند که برای آن جنگیده‌اند. ملت ایران با جهاد چهل ساله خود از جمله آنها است. استقلال و آزادی کنونی ایران اسلامی، دستاورد، بلکه خونآورد صدها هزار انسان والا و شجاع و فداکار است؛ غالباً جوان، ولی همه در رتبه‌های رفیع انسانیت. این ثمره شجره طیبه انقلاب را با تأویل و توجیه‌های ساده‌لوحانه و بعضاً مغرضانه، نمی‌توان در خطر قرار داد. همه - مخصوصاً دولت جمهوری اسلامی - موظف به حراست از آن با همه وجودند. بدیهی است که استقلال نباید به معنی زندانی کردن سیاست و اقتصاد کشور در میان مرزهای خود و آزادی نباید در تقابل با اخلاق و ارزشهای الهی و حقوق عمومی تعریف شود». (همان)

عزت ملی، روابط خارجی، مرزبندی با دشمن: «این هر سه، شاخه‌هایی از اصل «عزت، حکمت و مصلحت» در روابط بین‌المللی‌اند. صحنه جهانی، امروز شاهد پدیده‌هایی است که تحقق یافته یا در آستانه ظهورند: تحرک جدید نهضت بیداری اسلامی بر اساس الگوی مقاومت در برابر سلطه آمریکا و صهیونیسم؛ شکست سیاستهای آمریکا در منطقه غرب آسیا و زمینگیر شدن همکاران خائن آنها در منطقه؛ گسترش حضور قدرتمندانه سیاسی جمهوری اسلامی در غرب آسیا و بازتاب وسیع آن در سراسر جهان سلطه. اینها بخشی از مظاهر عزت جمهوری اسلامی است که جز با شجاعت و حکمت مدیران جهادی به دست نمی‌آید. سردمداران نظام سلطه، نگرانند؛ پیشنهادهای آنها عموماً شامل فریب و خدعه و دروغ است. امروز ملت ایران علاوه بر آمریکای جنایتکار، تعدادی از دولتهای اروپایی را نیز خدعه‌گر و غیر قابل اعتماد می‌داند. دولت جمهوری اسلامی باید مرزبندی

خود را با آنها با دقت حفظ کند؛ از ارزشهای انقلابی و ملی خود، یک گام هم عقب‌نشینی نکند؛ از تهدیدهای پوچ آنان نهراسد و در همه حال، عزت کشور و ملت خود را در نظر داشته باشد و حکیمانه و مصلحت‌جویانه و البته از موضع انقلابی، مشکلات قابل حل خود را با آنان حل کند. در مورد آمریکا حل هیچ مشکلی متصور نیست و مذاکره با آن جز زیان مادی و معنوی محصولی نخواهد داشت». (همان)

سبک زندگی: «سخن لازم در این باره بسیار است. آن را به فرصتی دیگر وامی‌گذارم و به همین جمله اکتفا می‌کنم که تلاش غرب در ترویج سبک زندگی غربی در ایران، زیانهای بی‌جبران اخلاقی و اقتصادی و دینی و سیاسی به کشور و ملت ما زده است؛ مقابله با آن، جهادی همه‌جانبه و هوشمندانه می‌طلبد که باز چشم امید در آن، به شما جوانها است». (همان)

۳. جهت‌دهی کلی اسناد فرادستی در خصوص جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کشور

بررسی‌های صورت گرفته در محتوای اسناد بالادستی، گواه آن است که نیروی انسانی متخصص به عنوان محصول فرایندهای آموزش عالی و دانشگاهی به شدت تحت تأثیر عملکرد اساتیدی است که بتوانند نگرش ویژه، کارآمد و خودباور را تسری دهند. در همین راستا، در میانه این اسناد، علاوه بر برجسته شدن نقش محوری اساتید دانشگاهی در حوزه‌های علوم انسانی و علوم پایه و همچنین قابلیت‌های اجرایی اساتید علوم فنی و مهندسی، توسعه و پیشرفت کشور متأثر از شناسایی، جذب، به کارگیری و در نهایت، شیوه نقش‌آفرینی این نخبگان بر شمرده شده است؛ به طوری که در نظام فکری سیاست‌گذاران، منشأ تحول و ارتقای علوم کلیدی در تقویت جایگاه و منزلت این علوم، جذب افراد مستعد و باانگیزه، اصلاح و بازنگری در متون، برنامه‌ها و روشهای آموزشی و ارتقای کمی و کیفی مراکز و فعالیتهای پژوهشی مربوطه دیده شده است. گفتنی است که با بررسی سه سند مرتبط با موضوع بحث (نقشه جامع علمی کشور، سیاستهای کلی علم و فناوری و سند دانشگاه اسلامی)، نقاط مشترک فراوانی در روح راهبردی آنها یافت می‌شود، به طوری که گاه دلالتها یکسان به نظر می‌رسد.

بنابر این، با توجه به اهمیت جذب اعضای هیئت علمی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سؤالات ذیل است:

۲۰۸ ♦ طراحی الگوی جذب اعضای هیئت علمی در ایران ...

- ملاکهای لازم برای جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان، مبتنی بر اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم کدامند؟
- درجه اعتبار الگوی جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان، مبتنی بر اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم به چه میزان است؟
- اولویت‌بندی ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان، مبتنی بر اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم چگونه است؟

ب) روش‌شناسی

هدف پژوهش حاضر، بررسی تدوین الگوی جذب اعضای هیئت علمی در ایران، مبتنی بر اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان) بود. پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نوع پژوهشهای آمیخته (کیفی - کمی) است. در مرحله نخست، با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی اسناد بالادستی (نقشه جامع علمی کشور، سیاستهای کلی علم و فناوری و سند دانشگاه اسلامی و بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی) و مصاحبه با ۱۲ نفر از خبرگان دانشگاهی که به روش نمونه‌گیری هدفمند و تاحد اشباع انجام گرفت، اطلاعات لازم در خصوص ملاکهای جذب هیئت علمی استخراج، خلاصه‌سازی و دسته‌بندی شد. سپس نتایج به دست آمده، مبنای طراحی پرسشنامه محقق ساخته در مرحله دوم قرار گرفت تا میزان اهمیت این ویژگی‌ها برای اعضای هیئت علمی، مورد سنجش کمی قرار گیرد. برای اطمینان از روایی پژوهش، محقق از روشهای بازبینی توسط همکاران استفاده کرده است. برای بازبینی توسط همکاران، فرایند تحلیل داده‌ها و نتایج به دست آمده در اختیار همکاران قرار گرفت تا نظر خود را ارائه دهند.

برای محاسبه پایایی کدگذاری‌های انجام‌شده، از روشهای پایایی بازآزمون و پایایی توافق بین دو کدگذار (توافق درون‌موضوعی) استفاده شد. در پایایی بازآزمون، متون بیانیه گام دوم انقلاب و اسناد بالادستی انتخاب‌شده و هر کدام از آنها دو بار در فاصله زمانی ۱۵ روزه توسط پژوهشگر کدگذاری شدند. پایایی توافق بین دو کدگذار در این پژوهش، ۸۴ درصد به دست آمد؛ که چون بالاتر از ۶۰ درصد است، پس پایایی بین دو کدگذار نیز تأیید می‌شود.

برای حصول اطمینان از روایی پژوهش، از تکنیکهای بازبینی توسط اعضا، بررسی همکار و مشارکتی بودن پژوهش بهره گرفته شد؛ به این ترتیب که نظر برخی مشارکت‌کنندگان و

تعدادی از خبرگان رشته مدیریت که در انجام پژوهش کیفی از تبحر لازم برخوردار بودند، درباره کدگذاری و دسته‌بندی کدها در فرایند مذاکره، دریافت و در فرایند پژوهش اعمال شد و در نهایت، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از تحلیل محتوا استفاده شد. از این رو، مضامین به سه دسته مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن)، مضامین سازمان‌دهنده (مضامین به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه و مضامین فراگیر (مضامین عالی در بر گیرنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) طبقه‌بندی شدند.

جامعه آماری در مرحله کمی، شامل اعضای هیئت علمی و اساتید در دانشگاه فرهنگیان بود. در این پژوهش برای انتخاب نمونه‌های آماری، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد و تعداد ۱۰۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در قسمت کمی، از روایی صوری برای سنجش روایی پرسشنامه ۲۱ سؤالی محقق ساخته استفاده شد که از روایی مناسب برخوردار بود و سپس از ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه استفاده شد که ۰/۹۲. به دست آمد. برای تحلیل داده‌های کمی نیز از آزمون معادلات ساختاری با نرم افزار پی.ال.اس بهره گرفته شد.

ج) یافته‌ها

۱. مرحله کیفی

ملاکهای لازم برای جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم کدام‌اند؟

جدول ۱: ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی مبتنی بر اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم انقلاب

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
ملاکهای تخصصی	شایستگی‌های آموزشی	متخصص در زمینه دانش موضوعی، مسلط به روش‌شناسی تدریس، علاقه و اشتیاق به تدریس، اشتیاق به یادگیری مستمر و مداوم، توانمند در تولید محتوای آموزشی، برنامه‌محور، راهبردمحور، چشم‌انداز محور، توانایی تربیت دانشجوی متعهد، توان استفاده از فناوری‌های نوین تدریس، توان استفاده از فناوری الکترونیکی و بانکهای اطلاعاتی، قدرت انتقال مفاهیم، سوابق و تجربیات تدریس، دوره‌های دانش‌افزایی، مهارتهای ارتباطی مؤثر، جوانان خلاق و با اراده، جوانان کارآمد، جوانان مستعد و توانمند، جذب استعدادهای درخشان، جذب افراد با استعداد و با انگیزه، خودباور و خلاق، جذب نخبگان جوان، سابقه تدریس.

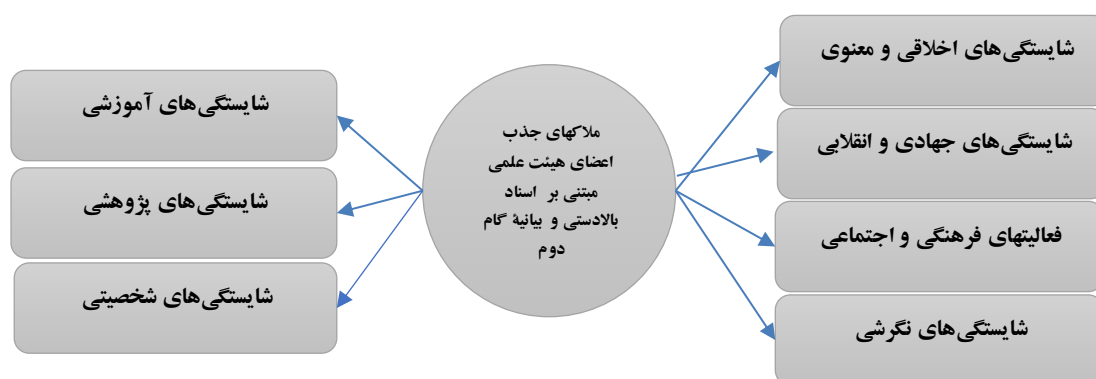
۲۱۰ ♦ طراحی الگوی جذب اعضای هیئت علمی در ایران ...

جوان، خلاق، کارآفرین، پرتلاش، پرانگیزه، کاردان، دانا، مستعد، مؤمن، توانمند، پرسشگر، متدین، اندیشمند، صمیمی، حمایتی، الهام‌بخش، امیدوار.	شایستگی‌های شخصیتی	
نقش‌آفرینی در مؤسسات دانش‌بنیان، امیدآفرین، تولیدات علمی و پژوهشی، عضویت در سازمانهای حرفه‌ای علمی، عضویت در بنیاد نخبگان، سردبیری و مدیرمسئولی مجلات علمی، عضویت در هیئت تحریریه مجلات، دبیری همایشهای علمی و پژوهشی، توانایی حل مسئله.	شایستگی‌های پژوهشی	
ایمان، اخلاق و معنویت، مؤمن، متدین، معتقد به نورانیت، تواضع، خیرخواهی، ایثار، اخلاص، اخلاق‌مدار، ارزش‌مدار، قدرشناس، تکریم عالم و متعلم، روابط انسانی مطلوب، رازداری، وجدان کاری، امانتداری، درستکاری، خویشتن‌داری، نجابت، وقت‌شناس، انضباط کاری، انضباط اجتماعی، تکلیف‌گرا، سیرت نیکو، خدمتگزاری، عدالت‌خواه، عدالت‌محوری.	شایستگی‌های اخلاقی و معنوی	
جهت‌گیری جهادی، اقدام جهادی، جوانان جهادگر علمی، روحیه و توانایی جهاد علمی (G)، مدیریت جهادی، تحول‌خواهی و پیشرو بودن، پیشرفت‌گرایی، آرمان‌گرایی، چابکی، روحیه خودباوری، داشتن اعتماد به نفس، روحیه کار جمعی، ینش سیاسی، اعتقاد به فلسفه دانش‌محوری، آینده‌نگری، داشتن روحیه انقلابی، تربیت‌یافته در مکتب اسلام و انقلاب.	شایستگی‌های جهادی و انقلابی	
کسب رتبه در جشنواره فرهنگی، ورزشی و اجتماعی، مشارکت در جشنواره فرهنگی و اجتماعی، اساتید مسئولیت‌پذیر سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، شوق ملی و اراده اجتماعی برگزاری کارگاه و نمایشگاه فرهنگی و اجتماعی، مشارکت در کارگاه و نمایشگاه فرهنگی و اجتماعی، عضویت در کانونهای فرهنگی و هنری، عضویت در انجمنهای فرهنگی و هنری، روحیه مشارکت‌جویی، عضویت در بسیج، مسئولیت در بسیج، تولیدات و آثار هنری و فرهنگی، شرکت در همایشها و سمینارهای فرهنگی و اجتماعی، توانایی ایفای نقش الگویی، ابتکار و خلاقیت فرهنگی و هنری، تولیدات فرهنگی و هنری، تهیه بسته فرهنگی و هنری، سبک زندگی ایرانی-اسلامی.	فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی	ملاکهای عمومی
اعتقاد به سبک زندگی اسلامی-ایرانی، ساده‌زیستی، جهت‌گیری مکتبی، کار برای خدا، توکل‌محوری، مسئولیت‌پذیری، قانون‌مداری، حق‌طلبی و حقیقت‌جویی، انعطاف‌پذیری، عدالت‌خواهی، عدالت‌گستری، رعایت مساوات و برابری، تعالی‌مداری در تدریس، رعایت حق و حقوق دیگران، مهربانی همگانی، نگرش انقلابی.	شایستگی‌های نگرشی	

مطابق جدول ۱، با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب، گزاره‌ها و عباراتی که می‌توان آنها را ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی دانست، استخراج شده است. در مجموع، ۱۲۴ مضمون

پایه از متن اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم انقلاب استخراج و برای هر مضمونی کدی در نظر گرفته شده است.

نتایج حاصل از جدول ۱، نشان داد که ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی مبتنی بر اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم انقلاب، شامل ملاکهای تخصصی (شایستگی های آموزشی، شایستگی های شخصیتی، شایستگی های پژوهشی) و ملاکهای عمومی (شایستگی های اخلاقی و معنوی، شایستگی های جهادی و انقلابی، فعالیتهای فرهنگی و اجتماعی، شایستگی های نگرشی) می باشد. در نهایت می توان گفت ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب، طبق شکل ۱، مورد تحلیل قرار گرفت و خروجی آن نمایش داده می شود.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

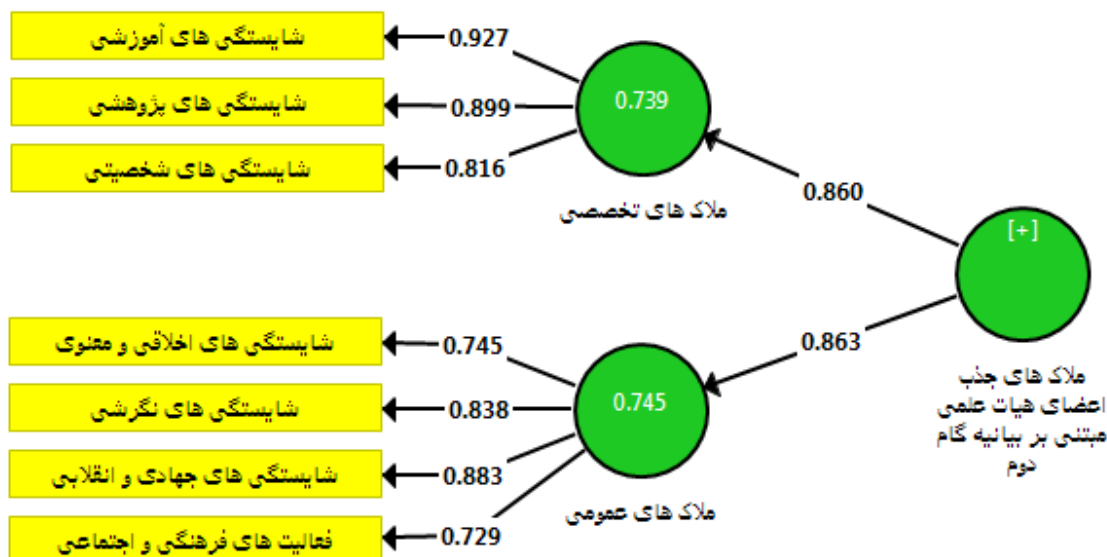
۲. مرحله کمی

درجه اعتبار الگوی جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان، مبتنی بر اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم به چه میزان است؟

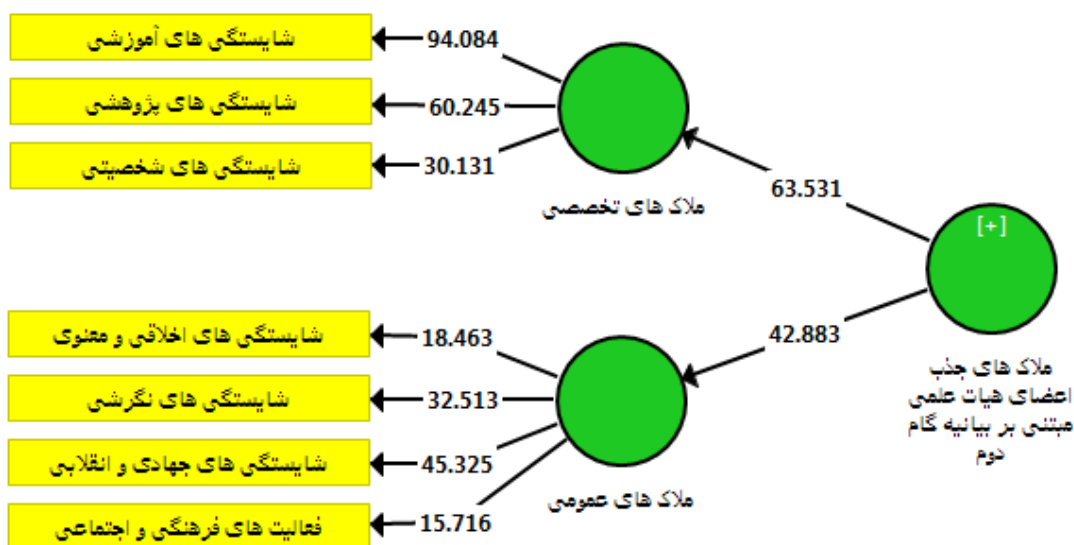
یک) بررسی مدل ساختاری

مدل ساختاری، مدلی که در آن روابط بین متغیرهای مکنون مستقل (برونزا) و وابسته (درونزا) مد نظر است. مدل ساختاری، تنها متغیرهای پنهان را به همراه روابط میان آنها بررسی می کند. در شکل های ۱ و ۲، ضرایب تخمین استاندارد و اعداد معناداری مدل ساختاری پژوهش ارائه شده است.

۲۱۲ ♦ طراحی الگوی جذب اعضای هیئت علمی در ایران ...



شکل ۲: ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش



شکل ۳: ضرایب معناداری مدل ساختاری پژوهش

قبل از اینکه به بحث و نتیجه گیری از مدل استخراج شده بپردازیم، نیکویی برازش مدل را بررسی می کنیم.

جدول ۲: شاخصهای بررسی کفایت مدل تحقیق

متغیر	R^2	Q^2
ملاکهای تخصصی	۰/۷۳۹	۰/۵۴۵
ملاکهای عمومی	۰/۷۴۵	۰/۴۴۱
سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای R^2 به ترتیب به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی		
سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای Q^2 به ترتیب قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی		

معیار R^2 : با توجه به جدول ۲، مقدار R^2 محاسبه شده برای سازه‌های ملاکهای تخصصی (۰/۷۱۰) و ملاکهای عمومی (۰/۷۲۱)، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند.

ب) معیار Q^2 : با توجه به جدول ۲، مقدار معیار Q^2 محاسبه شده برای سازه‌های ملاکهای تخصصی (۰/۵۲۹) و ملاکهای عمومی (۰/۳۶۶)، نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای مدل را دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌کند.

دو) بررسی مدل کلی

اولویت‌بندی ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم چگونه است؟

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل خواهد شد. برای بررسی برازش مدل کلی، تنها یک معیار به نام جی.او.اف^۱ وجود دارد. این معیار توسط تننهاوس^۲ و همکاران (۲۰۰۴) ابداع شد و طبق فرمول موجود در جدول ۳ محاسبه می‌شود.

جدول ۳: نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

$\overline{R^2}$	<i>Communalities</i>	$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}}$
۰/۷۴۲	۰/۳۵۱	۰/۵۴۶

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی^۳ ۰/۳۵۱ و میانگین مقادیر R^2 برابر ۰/۷۴۲ به دست آمده است و با توجه به فرمول، مقدار معیار جی.او.اف. معادل ۰/۵۴۶ به دست آمد که بزرگ‌تر از مقدار ملاک ۰/۳ بوده و نشان از

1. Goodness Of Fit (GOF)
2. Tenenhaus
3. Communalities

۲۱۴ ♦ طراحی الگوی جذب اعضای هیئت علمی در ایران ...

برازش قوی مدل کلی تحقیق دارد. معیار بالای جی.ا.و.اف. مدل کلی را با قدرت تأیید کرده و اجازه ورود به بخش بررسی فرضیات صادر می شود.

اولویت بندی ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان، مبتنی بر اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم چگونه است؟

جدول ۴: نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معناداری (t- value)	نتیجه آزمون	رتبه تأثیر گذاری
۱	ملاکهای تخصصی ← ملاکهای جذب	۰/۸۶۰	۶۳/۵۳۱	تأیید	(۱)
۲	ملاکهای عمومی ← ملاکهای جذب	۰/۸۶۳	۴۲/۸۸۳	تأیید	(۲)
ملاکهای تخصصی	شایستگی های آموزشی ← ملاکهای جذب	۰/۹۲۷	۹۴/۰۸۴	تأیید	(۱)
	شایستگی های پژوهشی ← ملاکهای جذب	۰/۸۹۹	۶۰/۲۴۵	تأیید	(۲)
	شایستگی های شخصیتی ← ملاکهای جذب	۰/۸۱۶	۳۰/۱۳۱	تأیید	(۳)
ملاکهای عمومی	شایستگی های اخلاقی و معنوی ← ملاکهای جذب	۰/۷۴۵	۱۸/۴۶۳	تأیید	(۳)
	شایستگی های جهادی و انقلابی ← ملاکهای جذب	۰/۸۸۳	۴۵/۳۲۳	تأیید	(۱)
	فعالیت های فرهنگی و اجتماعی ← ملاکهای جذب	۰/۰۷۲۹	۱۵/۷۱۶	تأیید	(۴)
	شایستگی های نگرشی ← ملاکهای جذب	۰/۸۳۸	۳۲/۵۱۳	تأیید	(۲)

طبق جدول ۴، از بین ملاکهای جذب، ملاکهای تخصصی در اولویت اول (به ترتیب: شایستگی های آموزشی، شایستگی های پژوهشی و شایستگی های شخصیتی) و ملاکهای عمومی در مرحله دوم (به ترتیب: شایستگی های جهادی و انقلابی، شایستگی های نگرشی، شایستگی های اخلاقی و معنوی و فعالیت های فرهنگی و اجتماعی)، از نظر پاسخگویان مهم تلقی شدند.

(د) بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی طراحی الگوی جذب اعضای هیئت علمی در ایران، مبتنی بر اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان) بود. نتایج حاکی از آن بود که ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی مبتنی بر اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم انقلاب (شامل شایستگی‌های آموزشی، شایستگی‌های پژوهشی و شایستگی‌های شخصیتی) و ملاکهای عمومی (شامل شایستگی‌های جهادی و انقلابی، شایستگی‌های نگرشی، شایستگی‌های اخلاقی و معنوی و فعالیتهای فرهنگی و اجتماعی) می‌باشد. در تبیین یافته پژوهشی حاضر می‌توان گفت که انقلاب اسلامی ایران در آستانه چهل سال دوم و آغاز قرن پانزدهم هجری شمسی قرار دارد. مسیر پر ماجرا و دشوار طی شده، منجر به شکل‌گیری نوعی بلوغ، خودآگاهی و اعتماد به نفس ملی در انقلاب و جامعه ایران شده است. رهبری معظم انقلاب در بیانیه گام دوم، به سیر تاریخی و بحرانها و مصائب این انقلاب با نگاهی واقع‌بینانه، عمیق و مستند اشاره می‌کند و انقلاب را به مثابه موجودی زنده که مهر می‌ورزد، از خود گذشت نشان می‌دهد و قدرتمند و مظلوم است، به تصویر می‌کشند و با اشاره به مأموریت جهانی و تمدنی انقلاب در چله دوم، بر لزوم شکل‌دهی فرایند جهانی توسط جوانان انقلاب تأکید می‌کنند و تعبیر جهاد جوانان برای ساختن ایران را به کار می‌برند.

نتایج نشان داد ایجاد قدرت و ثروت برای کشور، فتح قتل و گسترش مرزهای دانش و سرانجام حفظ شتاب علمی فعلی باید با رویکرد جهاد علمی توسط جوانان پی گرفته شود. اساتید باید با تلاش و کوشش خود دانشجویانی را تربیت کنند که هر یک در آینده با روحیه جهادگری و انقلابی برای پیشرفت کشور خود تلاش کنند. ویژگی مسئولیت اجتماعی آنجا اهمیت پیدا می‌کند که اساتید باید در همه میدانهای سیاسی و اقتصادی و فرهنگی و بین‌المللی و نیز در عرصه‌های دین و اخلاق و معنویت و عدالت، باید شانه‌های خود را زیر بار مسئولیت ببرند. ویژگی روحیه انقلابی با عمل جهادی اساتید جوان، موجب ایجاد نظام پیشرفت اسلامی می‌شود. ویژگی اعتقادی در کشور عزیز ما، اهداف دینی مبدء تمامی ارزشهاست. با توجه به اینکه هدف غایی تعلیم و تربیت دینی و اسلامی، رسیدن به حیات طیبه و قرب الی‌الله است، پس اساتید به عنوان سکانشان نظام آموزش عالی می‌بایست افرادی متدین و معتقد به امر دینی باشند.

روحیه عدالت‌خواهی یکی از ویژگی‌هایی است که در تمامی دنیا مد نظر واقع شده و جزء صفاتی است که مورد قبول تمامی ادیان و مذاهب می‌باشد. اساتیدی که جذب آموزش

عالی و دانشگاه فرهنگیان می‌شوند، باید از روحیه عدالت‌خواهی برخوردار باشند و بین دانشجویان در ارائه دانش و علم، فرق و تمایز قائل نشوند و به بحث عدالت در آموزش پایبند باشند و بدان عمل کنند. ویژگی روحیه انقلابی این است که یک استاد انقلابی، شجاعت دارد؛ اهل اقدام و عمل است؛ ابتکار می‌ورزد؛ بن‌بست‌شکنی می‌کند؛ گره‌گشایی می‌کند؛ از چیزی نمی‌ترسد؛ به آینده امیدوار است و به امید خدا به سمت آینده روشن حرکت می‌کند. ویژگی مشارکت در فعالیتهای فرهنگی موجب می‌شود اساتید، دانشجویان را با باورها و آداب رسوم ملی بیشتر آشنا کنند. ویژگی اولویت‌بخشی به جذب استعداد های درخشان و نخبگان واجد شرایط، از جمله معیارهایی است که باعث استفاده از نیروی انسانی توانمند در آموزش عالی می‌شود.

ویژگی مهم دیگر در جذب اساتید، بحث شایسته‌سالاری است. شایسته‌سالاری از سه فاکتور شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری و شایسته‌پروری تشکیل شده است. در شایسته‌گرایی معمولاً استعدادهای نهفته افراد، شناسایی و پس از آن از طریق بسترسازی، استعدادها پرورش یافته و در اختیار اهداف سازمان قرار می‌گیرد. شایسته‌سالاری با تولید شایستگی در کارکنان و مدیران شروع می‌شود، سپس در بستر فرصت‌سازی تکامل می‌یابد. در شایسته‌سالاری معیارهایی نظیر تعهد، تخصص، مهارت، توانایی، تجربه و دلسوزی، ملاک انتخاب و ارتقای افراد در سازمان می‌باشد. در واقع؛ عمده‌ترین مشکل سازمانها در سرتاسر جهان این است که میزان تقاضای استعداد از میزان عرضه آن سبقت بسته و سازمانها خود متوجه‌اند که برای بهبود شایستگی‌هایشان باید به فکر شناسایی و پرورش افراد شایسته باشند. شایسته‌گزینی به معنای انتخاب مناسب‌ترین و با قابلیت‌ترین افراد از میان متقاضیان شغل است. این امر مستلزم تعریف و تعیین دقیق معیارهای شایستگی و شفافیت انتظارات متقابل فرد و سازمان، انتخاب روشهای مناسب گزینش و فرایند صحیح گزینش می‌باشد. شایسته‌گماری به این معناست که با حفظ تناسب شغل و شاغل، افراد در جایگاهی گمارده شوند که در آن حداکثر کارایی را دارند. صلاحیت علمی هم به ملاکهای آموزشی و پژوهشی اساتید اشاره دارد که برای پیشبرد علم در محیط دانشگاه و جامعه باید از ملاکهای لازم آموزشی و پژوهشی برخوردار باشند.

بر اساس مطالب بیان‌شده، می‌توان نتیجه گرفت که سیاست کنونی جذب و روند اجرای آن، دارای اشکالات متعدد بوده و از نظر کارآمدی و اثربخشی، فاقد وجهت و اعتبار لازم است. بنابر این، سیاست کنونی جذب، نیاز به تغییر جدی دارد و باید گامهای اساسی در جهت اصلاح آن با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب برداشته شود.

همچنین نتایج در خصوص اعتبار الگوی جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر بیانیه گام دوم نشان داد که شاخصهای بررسی کیفیت مدل تحقیق، حاکی از مناسب بودن برازش مدل ساختاری است و ملاکهای تخصصی و عمومی از نظر اساتید مهم تلقی شده است. یافته پژوهش حاضر با یافته‌های قنبری و یوسفی (۱۳۹۹)، یوسفی و همکاران (۱۳۹۸) و اسکندرپور و احمدی (۱۳۹۷) همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت در واقع مهم‌ترین سرمایه‌های هر دانشگاهی، اعضای هیئت علمی آن است. بنابر این، دانشگاهها باید بهترین‌ها را برای این امر در نظر بگیرند و دست به یارگیری از بهترین‌ها بزنند. آنها باید بهترین‌ها را، که همان استعدادهای علمی محسوب می‌شوند، شناسایی و موقعیتی را فراهم کنند که این افراد، راغب به همکاری و عضویت در هیئت علمی دانشگاهها باشند. باید توجه داشت که دانشگاهها به دنبال گزینش استعدادهای ناب و برترین افراد می‌باشند؛ و گرنه متقاضیان عضویت هیئت علمی به اندازه کافی فراوان‌اند که حق انتخاب را به دانشگاهها بدهند. بنابر این، در گام اول، انتخاب و استخدام افراد شایسته‌ای که بتوانند ارزشهایی مانند مهارتها، فنون و روشهای تربیتی و آموزشی را در خود متجلی ساخته و با تکیه بر مهارتهای فنی و تخصصی خود، موجبات پیشرفت نظام آموزش عالی را فراهم سازند، از اهمیت بسزایی برخوردار است. چنین مهمی نیازمند آن است که دست‌اندرکاران نظام آموزش عالی و مسئولان جذب و استخدام اعضای هیئت علمی، ملاکهای روشن و معقولی در انتخاب اساتید داشته باشند و با تکیه بر آن ملاکها، افراد شایسته و توانا در امر تربیت را انتخاب کنند. در واقع؛ مسئولان مربوطه باید بدون داشتن هیچ نوع سوگیری و صرفاً با در نظر گرفتن ملاکهای مذکور، اعضای هیئت علمی خود را انتخاب و استخدام کنند. اما شواهد موجود در این زمینه نشان می‌دهد که ملاک معتبر و روشنی در امر استخدام اعضای هیئت علمی وجود ندارد و بیشتر انتخابها بر مبنای سلیقه و حتی مبتنی بر روابط است؛ در حالی که برای انجام یک انتخاب شایسته و اصلح لازم است که ملاکهای روشن و دقیقی در دست داشت تا بتوان بدون سوگیری، فرد مناسب را برگزید. از این رو، صریح‌ترین مواضع رهبر معظم انقلاب در باب آموزش عالی در سند بیانیه را می‌توان در سرفصل اول توصیه‌های ایشان؛ یعنی سرفصل علم و پژوهش یافت.

نتایج اولویت‌بندی ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر بیانیه گام دوم، نشان داد که از بین ملاکهای جذب، ملاکهای تخصصی در اولویت اول (به ترتیب: شایستگی‌های آموزشی، شایستگی‌های پژوهشی و شایستگی‌های شخصیتی) و

ملاکهای عمومی در مرحله دوم (به ترتیب: شایستگی‌های جهادی و انقلابی، شایستگی‌های نگرشی، شایستگی‌های اخلاقی و معنوی و فعالیتهای فرهنگی و اجتماعی) از نظر پاسخگویان مهم تلقی شدند. یافته پژوهش حاضر با یافته‌های اسکندرپور و احمدی (۱۳۹۷)، پادولسکی و همکاران (۲۰۱۹) و دانشگاه کوئینزلند (۲۰۱۸) همخوانی دارد. در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت که بررسی صورت گرفته در محتوای اسناد بالادستی گواه آن است که نیروی انسانی متخصص به عنوان محصول فرایندهای آموزش عالی و دانشگاهی، به شدت تحت تأثیر عملکرد اساتیدی است که بتوانند نگرش ویژه، کارآمد و خودباور را تسری دهند. در همین راستا، در میانه این اسناد، علاوه بر برجسته شدن نقش محوری اساتید دانشگاهی در حوزه‌های علوم انسانی و علوم پایه و همچنین قابلیت‌های اجرایی اساتید علوم فنی و مهندسی، توسعه و پیشرفت کشور، متأثر از شناسایی، جذب، به کارگیری و در نهایت، شیوه نقش آفرینی این نخبگان برشمرده شده است؛ به طوری که در نظام فکری سیاستگذاران، منشأ تحول و ارتقای علوم کلیدی در تقویت و منزلت این علوم، جذب افراد مستعد و با انگیزه، اصلاح و بازنگری در متون، برنامه‌ها و روشهای آموزش و ارتقای کمی و کیفی مراکز و فعالیتهای پژوهشی مربوطه دیده شده است. (سند دانشگاه اسلامی، ۱۳۹۲؛ سیاستهای کلی علم و فناوری، ۱۳۹۳؛ نقشه جامع علمی کشور، ۱۳۸۹)

همچنین بیانیه گام دوم انقلاب، سندی راهبردی برای آغاز چهل سال دوم و آغاز قرن پانزدهم هجری شمسی است. رهبری معظم انقلاب در این بیانیه، با ترسیم هدف آرمانی انقلاب، به مثابه حرکت گام دوم، که همانا ایجاد تمدن نوین اسلامی و زمینه‌سازی برای ظهور خورشید ولایت است، این وظیفه ویژه را بر دوش جوانان مؤمن و جهادگر، به مثابه عاملان پیشران گام دوم می‌گذارند. رهبر معظم انقلاب، ایران اسلامی را سرآمد در جمعیت جوان کارآمد می‌داند و مهم‌ترین ظرفیت کشور را نیروی انسانی مستعد با روحیه جهادی می‌شمرند. به کارگیری این ظرفیت در مناصب مدیریتی و ساماندهی و آمایش آن در سطح کشور به همراه مدیریت فرایند چرخشی نسلی (جایگزین نسل سوم انقلاب با نسل اول و دوم) یکی از مسائل حساس و دشوار کنونی است. در این میان، جذب، نگهداشت و ارتقای هوشمندانه، آینده‌نگرانه و هدفمند اعضای هیئت علمی دانشگاه و سپس هدایت این ظرفیت کارآمد و عظیم در مسیر حل مسائل کلان ملی و محلی، بسیار راهگشا و تسهیل‌کننده خواهد بود. امید و نگاه خوش‌بینانه به آینده، اولین و مهم‌ترین توصیه رهبری معظم انقلاب در بیانیه گام دوم است که می‌بایست مشخصه اصلی هیئت علمی باشد. تأکید معظم‌له بر امید و

خوش‌بینی نسبت به آینده، لزوم تصویرسازی هنرمندانه، شوق‌انگیزه، دقیق و باورپذیر از ایران در قرن پانزدهم را اثبات می‌کند. بنابر این، می‌توان نتیجه گرفت که مراکز جذب هیئت علمی در دانشگاهها باید ملاکهای جذب هیئت علمی را مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب به کار گیرند.

۱. پیشنهادهای کاربردی

- در فرایند جذب هیئت علمی، با توجه به نتایج پژوهش حاضر در بعد ملاکهای تخصصی و عمومی، بازنگری و تجدید نظر صورت گیرد تا با توجه به اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم انقلاب اعضای هیئت علمی جوان و انقلابی و شایسته در دانشگاه حضور یابند.
- دانشگاه فرهنگیان و دانشگاههای سراسری به عنوان دانشگاههای پیشرو در تحقق بیانیه گام دوم رهبری، فرایندهای جذب اساتید دانشگاه را مبتنی بر توصیه‌های مذکور بازبینی و اصلاح کنند و در سال ۱۴۰۲ به عنوان پایلوت طرح ملی پیاده‌سازی کنند.
- سیاستگذاران از نتایج پژوهش حاضر در تدوین سیاستها برای جذب هیئت علمی استفاده کنند.
- از سیاست جذب دانشگاههای موفق جهان با تأکید بر عناصر عمومی اسناد بالادستی و بیانیه گام دوم انقلاب الگوبرداری شود.

۲. تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی دانشگاه فرهنگیان و با حمایت مالی دانشگاه فرهنگیان کشور انجام شده است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند مراتب تشکر صمیمانه خود را از مسئولان دانشگاه فرهنگیان و نیز مشارکت کنندگان این پژوهش اعلام کنند.

منابع

- بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (۱۳۹۷) مقام معظم رهبری، به مناسبت چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی.
- سند دانشگاه اسلامی (۱۳۹۲). تهران: مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- سیاستهای کلی علم و فناوری (۱۳۹۳). ابلاغیه رهبر معظم انقلاب اسلامی به قوای سه گانه.
- نقشه جامع علمی کشور (۱۳۸۹). تهران: مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- اسکندرپور، بهروز و حسن احمدی (۱۳۹۷). «شناسایی ملاکهای جذب اعضای هیئت علمی در ایران (پژوهش آمیخته)». مدیریت اسلامی، ش ۷ (۱۵): ۱۴۶-۱۲۸.
- جمالی زواره، بتول؛ احمدرضا نصر اصفهانی و محمدرضا نیلی (۱۳۹۷). «واکاوی آیین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی: چالشها و پیامدها». آموزش عالی ایران، ش ۱۰ (۱): ۹۸-۷۹.
- علوی راد، سید حسن؛ فرشته کردستانی، یلدا دلگشایی اسد حجازی (۱۳۹۸). «ارائه الگوی جذب اعضای هیئت علمی در مؤسسات آموزش عالی غیر دولتی با رویکرد تحلیل مضمون». نوآوری های مدیریت آموزشی، ش ۱۵ (۱): ۸۶-۱۱۱.
- قنبری، امین و هادی یوسفی (۱۳۹۹). «اولویت بندی معیارهای ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی در ایران بر اساس مطالعه تطبیقی نظامهای ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی در دانشگاههای منتخب». آموزش عالی ایران، ش ۱۱ (۴): ۹۴-۶۷.
- مرادی، مسعود؛ محمد باشکوه و حسن احمدی (۱۳۹۵). «بررسی وضعیت مدیریت استعداد در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه محقق اردبیلی». نوآوری های مدیریت آموزشی، ش ۱۱ (۳): ۱۲۰-۱۰۵.
- مصدق، هادی؛ حسن رضا زین آبادی، محمدرضا بهرنگی و بیژن عبداللهی (۱۳۹۵). «آسیب شناسی فرایند جذب هیئت علمی در دانشگاههای دولتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری». پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، ش ۸ (۳): ۲۱۰-۱۸۳.
- میرکمالی، سید محمد؛ مجتبی حاج خزیمه، و صلاح الدین ابراهیمی (۱۳۹۵). «شناسایی ملاکهای جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب (مورد: کارکنان دانشکده پردیس فنی دانشگاه تهران)». مدیریت توسعه و تحول، ش ۲۲ (۲): ۱۸-۹.
- نعیم یاور، مجید؛ حسین اسلامی، علیرضا افشانی و شهناز نایب زاده (۱۳۹۶). «شناسایی ابعاد نگهداشت استعدادهای سازمانهای ایران با استفاده از رویکرد ترکیبی». مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ش ۹۶ (۲۰): ۱۲۰-۸۹.

- یوسفی، هادی؛ محمد اسدیگی و صالح رشیدحاجی خواجه‌لو (۱۳۹۸). «استخراج معیارهای ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی از طریق کاربست مطالعه تطبیقی دانشگاه‌های منتخب». پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۲۵ (۴): ۹۵-۷۳.
- Aithal, P.S. & S. Aithal (2020). "Promoting Faculty and Student Centered Research and Innovation based Excellence Model to Reimage Universities". *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences (IJMTS)*, 5(1): 24-41.
 - Barkhuizen, N.; D. Lesenyehy & N. Schutte (2020). "Talent retention of academic staff in South African higher education institutions". *International Journal of Business and Management Studies*, 12(1): 191-207.
 - Dartomi, M.; H. Karimi Moonaghi, M. Etehad Razavi, A. Emadzadeh & M.J. Modabber Azizi (2020). "Improvement of indexes of faculty members' Recruitment: The views of the experts". *Future of Medical Education Journal*, 10(3): 21-30.
 - Engel, M. (2013). "Problematic preferences? A mixed method examination of principals' preferences for teacher characteristics in Chicago". *Educational Administration Quarterly*, 49(1): 52-91.
 - Ohunakin, F.; A.A. Adeniji, G. Ogunlusi, F. Igbadumhe & A.G. Sodeinde (2020). "Talent retention strategies and employees' behavioural outcomes: empirical evidence from hospitality industry". *Business: Theory and Practice*, 21(1): 192-199.
 - Podolsky, A.; T. Kini, L. Darling-Hammond & J. Bishop (2019). "Strategies for attracting and retaining educators: What does the evidence say?". *Education policy analysis archives*, 27: 38.
 - Staubus, N.D. (2020). **Talent Retention Strategies in Postmerger and Acquisition Organizations**. Doctoral dissertation. Concordia University Chicago.
 - **University of Queensland** (2018). Available from URL: <https://facultyaffairshumsci.stanford.edu/handbook/> Access data: 2018/12/27
 - Zavelevsky, E. & O.S Lishchinsky (2020). "An ecological perspective of teacher retention: An emergent model". *Teaching and Teacher Education*, 88: 102965.
 - **Comprehensive scientific map of the country** (2010). Tehran: Resolution of the Supreme Council of the Cultural Revolution.
 - **Document of Islamic University** (2013). Tehran: Resolution of the Supreme Council of the Cultural Revolution.
 - **General policies of science and technology** (2014). Notification of the Supreme Leader of the Islamic Revolution to the three forces.
 - **Statement of the second step of the revolution** (2019). Ayatollah Khamenei, on the occasion of the 40th anniversary of the victory of the Islamic Revolution.
 - Alavirad, S.; F. Kordestani, Y. Delgoshaei & A. Hejazi (2019). "Provide a model for attracting faculty members to higher education

- institutions with a thematic analysis approach".** *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 15(1): 86-111.
- Ghanbari, A. & h. Yousefi (2020). **"Prioritization of faculty member's promotion criteria based on a comparative study in the context of faculty promotion systems in selected universities"**. *Iranian Higher Education*, 11(4): 67-94.
 - Jamali Zavareh, B.; A.R. Nasr Esfahani & M.R. Nily (2018). **"Analyzing the regulations for the promotion of academic staff members: challenges and consequences"**. *Iranian Journal of Higher Education*, 10(1): 79-98.
 - Mirkamali, S.M.; M. Hajkhozeymh & S. Ebrahimi (2016). **"Criteria to identify attract and retain human resources and provide appropriate solutions (case study: staff of Tehran University campus faculties)"**. *Journal of Development & Evolution Mnagement*, 7(22): 9-18.
 - Moradi, M.; M. Bashokoh & H. Ahmadi (2016). **"The study of talent management statues in the faculty members of Mohaghegh Ardabili University (Mixed method)"**. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 11(3): 105-120.
 - Mossadegh, H.; H. Zain-Abadi, M.R. Behrangi & B. Abdullahi (2016). **"Pathology of the faculty recruitment process in the government universities of the Ministry of Science, Research and Technology"**. *Human Resource Management Research Quarterly*, 8(3): 183-210.
 - Naim Yavari, M.; h. Eslami, A. Afshani & Sh. Nayebyzadeh (2017). **"Identifying the dimensions of talent retention in Iranian organizations using a combined approach"**. *Police Resource Management Quarterly*, 96(20): 89-120.
 - Skandarpour, B. & H. Ahmadi (2018). **"The Criteria for Attracting Faculty Members in Iran: (Mixed Method)"**. *Islamic Management*, 7(15): 128-146.
 - Yousefi, H.; M. Asadbegi & S.R. Haji Khaje Loo (2019). **"Extracting the criteria for faculty members rank promotion through the application of comparative study of selected universities"**. *Research and Planning in Higher Education*, 25(4): 73-95.