

Designing and validating the attraction model of faculty members in Farhangian University with an emphasis on upstream documents: a mixed study

Farhad. Alipour^{1*}, Yones. Romiani², Maryam. Yarahmadi³

¹ Assistant Professor, Educational Management, Farhangian University, Tehran, Iran

² Assistant Professor, Education Governance, University of Tehran, Tehran, Iran

³ Bachelor of Islamic Azad University, South Tehran, Tehran, Iran

* Corresponding author email address: unes.romiani@ut.ac.ir

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Alipour, F., Romiani, Y., Yarahmadi, M. (2023). Designing and validating the attraction model of faculty members in Farhangian University with an emphasis on upstream documents: a mixed study. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 29(4), 123-139.



© 2023 the authors. Published by Institute for Research and Planning in Higher Education (IRPHE), Tehran, Iran. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

ABSTRACT

The current study was conducted with the aim of designing the model of attracting faculty members at Farhangian University with emphasis on upstream documents and using exploratory mixed research method. In the qualitative part, the scope of the research includes all documents, approvals and regulations related to the discussion of attraction in Farhangian University. In the quantitative part, the statistical population included all the faculty members of Farhangian University, and 168 people were selected as a sample using stratified random sampling. The results showed that the model of attracting faculty members includes moral competences, adherence to Iranian-Islamic principles and values, personal characteristics, being creative and entrepreneurial, specialized and professional competences, generating wealth and interacting with industry, the spirit of service and Cooperation, research capability, responsibility, team work and jihad spirit. Also, the findings of the research showed that all observable and latent variables have an acceptable factor load on their corresponding latent variable, and therefore at a significance level of .01 were significant. Goodness of fit index (GOF) was used to evaluate the model. The overall performance of the faculty attraction model in Farhangian University was evaluated as strong with a GOF value of 541.

Keywords: Attraction, Faculty member, Farhanigan University, Mixed study, Upstream documents.



فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی

دوره ۲۹، شماره ۴، صفحه ۱۳۹-۱۲۳



شاپای الکترونیکی: ۲۲۰۱-۲۷۱۷

طراحی و اعتباریابی الگوی جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان با تأکید بر اسناد بالادستی: یک مطالعه آمیخته*

فرهاد علیپور^۱، یونس رومیانی^۲، مریم یاراحمدی^۳

۱. استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.
۲. استادیار بخش حکمرانی آموزش دانشگاه تهران، تهران، ایران.
۳. دانش آموخته کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران جنوب، تهران، ایران.

*ایمیل نویسنده مسئول: unes.romiani@ut.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

علیپور، فرهاد، رومیانی، یونس، و یاراحمدی، مریم. (۱۴۰۲). طراحی و اعتباریابی الگوی جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان با تأکید بر اسناد بالادستی: یک مطالعه آمیخته. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، ۲۹(۴)، ۱۳۹-۱۲۳.



© ۱۴۰۲ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان با تأکید بر اسناد بالادستی و با استفاده از روش پژوهش آمیخته اکتشافی صورت گرفت. در بخش کیفی، قلمرو پژوهش شامل اسناد سند چشم انداز ۱۴۰۴، نقشه جامع علمی کشور، برنامه ششم توسعه کشور، سیاست‌های کلی مقام معظم رهبری، بیانیه گام دوم انقلاب، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، سند آمایش آموزش عالی و تمامی اسناد، مصوبات و آیین نامه‌هایی بالادستی مرتبط با بحث جذب در دانشگاه فرهنگیان است. در بخش کمی نیز، جامعه آماری شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۶۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. نتایج بیانگر آن است که بر اساس متون و اسناد تحلیل شده، الگوی جذب اعضای هیأت علمی شامل شایستگی‌های اخلاقی، پابندی به اصول و ارزش‌های اسلامی - ایرانی، ویژگی‌های شخصی، خلاق و کارآفرین بودن، شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای، تولید ثروت و تعامل با صنعت، روحیه خدمت رسانی و تعاون، توانمندی پژوهشی، مسئولیت پذیری، کار تیمی و روحیه جهادی می‌باشد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد تمامی متغیرهای مشاهده پذیر و مکنون دارای بار عاملی قابل قبولی بر روی متغیر مکنون متناظر خود می‌باشند و لذا در سطح معنی داری ۰/۰۱، معنی دار بوده و مورد تأیید قرار گرفتند. به منظور سنجش کل مدل از شاخص نیکویی برازش (GOF) استفاده گردید که عملکرد کلی مدل جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان با مقدار GOF برابر با ۰/۵۴۱، در حد قوی ارزیابی گردید.

کلیدواژگان: جذب اعضای هیأت علمی، دانشگاه فرهنگیان، اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان، مطالعه آمیخته.

* این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان طراحی الگوی جذب، ارتقا و نگهداشت اعضای هیات علمی در دانشگاه فرهنگیان با تأکید بر اسناد بالادستی می‌باشد.



مقدمه

منابع انسانی مهمترین عامل موفقیت کسب و کار و نشان دهنده مزیت استراتژیک و رقابتی کلیدی هر سازمان است. منابع انسانی افرادی هستند که با دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، انگیزه، استفاده و مدیریت منابع مادی، مالی و اطلاعاتی، بیشترین تأثیر را بر نتایج کسب و کار، توسعه و بقای هر سازمان دارند (Klepić, 2019; Olson et al., 2018; Šebestová & Popescu, 2022). امروزه ساختاری که سازمان‌ها بایستی در آن فعالیت نمایند، تحت تأثیر تغییرات فراوان است. تغییرات مستمر و پویایی محیطی حاکم بر سازمان‌ها نیازمند به‌کارگیری و استفاده از نیروهای خلاق، انعطاف‌پذیر و پاسخ‌گو است (Azizi et al., 2020; Biron et al., 2021; Ho et al., 2023). با عنایت به اهمیت سرمایه‌های انسانی، مدیریت آن‌ها نقش قابل توجهی در کنترل شرایط محیطی و دستیابی به مزیت رقابتی برای تمامی سازمان‌ها می‌تواند داشته باشد. هدف اصلی مدیریت منابع انسانی، کمک به بهبود عملکرد در جهت دستیابی به اهداف سازمان به وسیله طرح‌ریزی سیستم‌ها و برنامه‌ها می‌باشد؛ به‌گونه‌ای که نیروهای شایسته و مستعد استفاده شده و نقش مهمی در عملکرد سازمان بازی کنند (Nosh Abadi et al., 2015). یکی از مهم‌ترین اقدامات در راستای مدیریت منابع انسانی در دانشگاه، مدیریت کردن فرایندهای سه‌گانه جذب، ارتقاء و نگهداشت استعدادها علمی می‌باشد. در این بین، فرایند جذب و مولفه‌های مرتبط با آن به واسطه اهمیت و حساسیت‌هایی که همواره به دنبال داشته و توجه به آن مورد تأکید می‌باشد، از اهمیت قابل توجهی جهت بررسی برخوردار می‌باشد. از مهم‌ترین مسائل و چالش‌های موجود در زمینه جذب نیروهای مستعد در دانشگاه و موسسه‌های آموزش عالی می‌توان به اندازه دانشگاه، وجود مقاطع بالای تحصیلی در دانشگاه، فراهم‌سازی شرایط پژوهشی خارج از دانشگاه، میزان ارتباط با صنعت، میل به پیشرفت شخصی، و شهرت دانشگاهی اشاره نمود. به عنوان مثال، پژوهشی که در سال ۲۰۰۶ روی ۳۳۰۰۰ کارمند از ۲۳ کشور انجام شده است شاهد این ادعا است؛ به صورتی که یافته‌های این مطالعه نشان داد سازمان‌ها به طور چشمگیری با مشکل پر کردن پست‌های کلیدی بوسیله افراد مستعد مواجه هستند. در این مطالعه ۴۰ درصد از مدیران به مشکل پر نمودن پست‌ها به دلیل فقدان نیروی مستعد در بازار شکایت داشتند (Haji Karimi & Hoseini, 2010). در پژوهشی دیگر، که در ۴۰ شرکت در سطح جهان صورت گرفت نشان داده شد که عملاً همگی این شرکت‌ها بر فقدان استعداد کافی برای پر کردن سمت‌های استراتژیک در سازمان اذعان دارند (Collings & Mellahi, 2009). بنابراین، بدون شک، داشتن مجموعه‌ای قوی از استعدادها با ظرفیت بالا و دارای ویژگی‌ها و توانمندی‌های مناسب، در راستای دستیابی به مزیت رقابتی برای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ضروری و از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد (Ghasemi & Yousefikhah, 2022). چالش‌های فوق به دلیل سرعت بالای تغییر و پیچیدگی فعالیت‌ها در آموزش عالی، دانشگاه‌ها را به شناسایی و جذب استعدادها علمی در جهت انطباق با این تغییرات و کسب مزیت رقابتی ملزم کرده است.

از سویی دیگر، اعضای هیات علمی به عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، با برخورداری از توانمندی‌ها و شایستگی‌های لازم نقش قابل توجهی در توسعه و افزایش اثربخشی دانشگاه‌ها دارند. اهمیت این نکته در دانشگاه فرهنگیان به دلیل مأموریت و فلسفه وجودی این دانشگاه بیش از پیش است. یکی از مهم‌ترین مسائل مورد توجه این دانشگاه که زمینه ساز عملیاتی کردن اهداف فوق می‌باشد، مدیریت اعضای هیات علمی و بالا بردن توان علمی آن‌ها می‌باشد. طی آسیب شناسی که توسط خود دانشگاه فرهنگیان صورت گرفته است، یکی از مهم‌ترین اولویت‌های این دانشگاه فراهم‌سازی شرایط لازم جهت جذب نخبگان دانشگاهی و انتخاب افراد شایسته علمی از بین متقاضیان ورود به دانشگاه، توسعه و توانمند نمودن هیات علمی دانشگاه و ارائه راهکارهایی برای نگهداشت اعضای هیات علمی ذکر گردیده است؛ به صورتی که در چندسال اخیر نیز توجه به ظرفیت جذب اعضای هیات علمی در این دانشگاه بارها مورد توجه و تأکید مقام معظم رهبری و اسناد بالادستی قرار گرفته است. لذا پرداختن به این امر مستلزم نگاه جامع به تمامی ابعاد و مولفه‌های مرتبط با اعضای هیات





علمی در این دانشگاه، تدوین برنامه راهبردی جذب اعضای هیأت علمی، شناسایی شاخص‌ها و مولفه‌های مرتبط با این اهداف و مأموریت‌ها است. به منظور تحقق اهداف فوق در این مطالعه، اسناد بالادستی دانشگاه فرهنگیان شامل سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، نقشه جامع علمی کشور، برنامه ششم توسعه کشور، سیاست‌های کلی مقام معظم رهبری، بیانیه گام دوم انقلاب، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، سند آمایش آموزش عالی و تمامی اسناد، مصوبات و آیین‌نامه‌هایی بالادستی که مرتبط با بحث جذب اعضای هیأت علمی می‌باشد، مورد تحلیل قرار گرفته است. با توجه به آنچه گفته شد، مشخص است که موضوع جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان مستلزم توجهی خاص می‌باشد. با توجه به اینکه اعضای هیأت علمی نقش بسزایی در پیشبرد اهداف این دانشگاه دارند؛ لذا، پرداختن به مساله جذب این دسته از افراد در دانشگاه فرهنگیان ضرورت پیدا می‌کند. در این مطالعه تلاش می‌شود مبتنی بر اسناد بالادستی و متناسب با زیست بوم دانشگاه فرهنگیان، الگویی برای جذب اعضای هیأت علمی در این دانشگاه تدوین و طراحی گردد. انتظار می‌رود دانشگاه فرهنگیان بتواند با استفاده از این الگو، زمینه‌های جذب و در نتیجه شناسایی هر چه بهتر اعضای هیأت علمی را در این دانشگاه فراهم ساخته و گام مهمی در راستای اهداف موردنظر خود و توسعه کیفی و کمی دانشگاه بردارد.

مبانی نظری و پیشینه

مدیریت مبتنی بر شایستگی به عنوان یک استراتژی مدیریت منابع انسانی

در مدیریت منابع انسانی استراتژیک استفاده از شایستگی‌ها رویکرد ترکیبی نامیده می‌شود (Cooke et al., 2021; Gannon et al., 2015). این رویکرد به طور معمول به دلیل اینکه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را با استفاده از یک چارچوب شایستگی با هم ترکیب می‌کند، به عنوان یک چارچوب تلفیقی شناخته می‌شود. یکی از اهداف مدیریت منابع انسانی استراتژیک دستیابی به هماهنگی و هم‌ترازی استراتژیک است. رویکرد ترکیبی از این شایستگی برای هماهنگ کردن شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با اهداف سازمانی استفاده می‌کند. زمانی که این رویکرد با موفقیت اجرا شود، مانع اثر انبار^۱ که اغلب عملکرد را در سازمان‌های بزرگ تحت تأثیر قرار می‌دهد، می‌شود (Fuchs, 2018). در چرخه منابع انسانی، چارچوب‌های شایستگی به عنوان پایه‌ای برای نیرویابی (شناسایی)، انتخاب، توسعه، مدیریت عملکرد و پاداش استفاده می‌شود. در سطح افراد، چارچوب‌های شایستگی برای تعریف ویژگی‌های عملکردهای مؤثر و عالی که مرتبط با شاخص‌های عملکرد هستند، استفاده می‌شود. چارچوب‌های شایستگی ابزارهای معتبری هستند که از ترکیب ۱۰ تا ۱۵ مهارت که یک طبقه مشخص از نیازهای کارکنان را در بر می‌گیرد، تشکیل می‌شود. مدیران باید زمانی را که آن‌ها در خصوص چگونگی ادامه کار با کارکنان به مشکل بر می‌خورند، به چارچوب مراجعه کنند (Armstrong, 2020). مدیریت مبتنی بر شایستگی باعث افزایش و ترویج مدیریت استعداد می‌شود (Rahmat et al., 2022). فرهنگ‌های سازمانی مبتنی بر شایستگی که با شاخص‌های عملکرد مناسب ارتباط دارد، امروز به طور مشخصی پاسخ‌های منسجمی به سؤالاتی که در خصوص مدیریت استعداد مطرح می‌گردد، می‌دهد. اگرچه مفهوم مدیریت استعداد هنوز تا حدودی جدید است، ولی گفتگو در خصوص استعداد تقریباً مدت طولانی است که مورد توجه قرار گرفته است. به زعم بلین از زمانی که پژوهشگران مک کینزی شکاف نظام‌اند بین عرضه و تقاضا برای استعداد را در اواخر دهه ۱۹۹۰ شناسایی کردند و عبارت جنگ برای استعداد را به کار بردند؛ شرکت به طور کلی و شرکت‌های چندملیتی به طور خاص، به این باور رسیدند که استعداد معرف مزیت قابتی است و سهم زیادی از رقابت بین شرکت‌ها به رقابت بر سر جذب استعدادها بر می‌گردد (Bluen, 2013).

^۱. silo effect



رسالت آموزش عالی و هویت دانشگاه

نهاد آموزش عالی در بیشتر جوامع، کارکردهای مهمی دارد که آمیزه خاصی از نقش‌های فرهنگی و ایدئولوژیکی، اجتماعی و اقتصادی، آموزشی و علمی واگذار شده به آن‌هاست. دانشگاه‌ها نهادهای چندمنظوره و چند محصولی‌اند که در ایجاد و انتقال ایدئولوژی، گزینش نخبگان و نخبه‌سازی، توسعه اجتماعی و ارتقای آموزشی، تولید و کاربرد دانش و آموزش نیروی کار مهار نقش اساسی دارند (Hemmati et al., 2015). در واقع رسالت مراکز آموزش عالی (دانشگاه‌ها) که منبعث از تعامل استادان، مدیران و دانشجویان است جهت تحقق اهداف ویژه و مشترک علمی است که همواره تحول را در فراخوانی زمان به همراه داشته است. تفکری که در دهه‌های اخیر شکل گرفته این است که آیا رسالت دانشگاه در حد تدریس و پژوهش در درون دانشگاه خلاصه می‌گردد یا باید به بهترین وجه به جامعه خدمات فکری و کاربردی ارائه دهد. در قرن بیستم دانشگاه به عنوان موتور آگاهی بخش و برج فرماندهی فکری جامعه در می‌آید و بدین طریق، رسالت دانشگاه‌ها به فراسوی علم و پژوهش صرف پیش می‌رود و در جهت خدمت به جامعه سوق داده می‌شود. به‌طور کلی رسالت‌های آموزش عالی به‌طور کلی و دانشگاه‌ها به صورت خاص در شش قلمرو کلی طبقه‌بندی می‌شود:

(۱) رسالت آموزش عالی و دانشگاه‌ها با آرمان‌ها و نظام ارزشی جامعه، (۲) رسالت آموزش عالی و دانشگاه‌ها در امر تولید و غنی‌سازی دانش و فرهنگ کشورها، (۳) رسالت آموزش عالی و دانشگاه‌ها در امر تربیت منابع انسانی متخصص موردنیاز، (۴) رسالت آموزش عالی و دانشگاه‌ها در جهت تسریع و تسهیل فرایند توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها، (۵) رسالت آموزش عالی و دانشگاه‌ها در خصوص برقراری و گسترش ارتباط دانشگاه با سایر نهادهای علمی، فرهنگی، صنعتی و... کشور، (۶) رسالت آموزش عالی در ایجاد تسهیل در برقراری روابط علمی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی در سطح منطقه و جهان (Khanifar, 2005). به اعتقاد هنکل (۲۰۰۵)، دو عامل برای هویت دانشگاهی ضروری می‌باشد: رشته تحصیلی و آزادی دانشگاهی و آن را تابعی از عضویت دانشگاهی و تعامل بین افراد و اجتماعات مهم دانشگاهی می‌داند. از نظر وی، افراد زمانی دانشگاهی می‌شوند که وارد رشته‌ها و اجتماعات علمی و فکری شده و بتوانند قواعد معرفتی پژوهشی و آزمون، معیارهای ارزیابی همچون منطق، استفاده از شواهد، دقت و خلاقیت مفهومی و نظری و بی‌طرفی در دنباله روی دانش را بسط داده، به کار گیرند.

مدیریت استعداد در آموزش عالی

استفاده از کلمه استعداد تقریباً ولی نه به صورت کامل در زمینه آموزش عالی که به صورت جدی و صادقانه در معنای خود می‌باشد، معمول شده است و این به این دلیل است که نه تنها استعداد در آموزش عالی در سطح وسیعی با جامعه و کشور مرتبط می‌باشد، بلکه همچنین با سراسر تمدن انسانی در ارتباط می‌باشد (Lavania et al., 2011). دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی می‌توانند از دستاوردهایی که سایر سازمان‌های صنعتی از مدیریت استعداد استفاده کرده‌اند، بهره‌مند شوند. با نگاه به برنامه استراتژیک موسسه یا بیانیه مأموریت بخش منابع انسانی در آموزش عالی به احتمال زیاد، کارکنان به عنوان مهم‌ترین سرمایه در جهت اینکه کالج یا دانشگاه به موفقیت پایدار دست پیدا کند، در نظر گرفته می‌شوند. با وجود این، سؤالی که مطرح می‌شود این است که چرا عملکرد مدیریت استعداد به‌ندرت در آموزش عالی اجرا می‌شود؟ واضح است که این عدم استفاده به خاطر نبود مهارت‌های برنامه‌ریزی نیست. هر موسسه بر پایه یک برنامه راهبردی عمل می‌کند، آینده مالی آن بر پایه طرح جمع‌آوری کمک مالی است و تسهیلات بدون یک برنامه جامع دانشگاهی ایجاد یا بازسازی نمی‌شود. بنابراین، ممکن است داشتن یک برنامه برای انتخاب و جذب استعدادها بالقوه ارزش بالایی داشته باشد (Lavania et al., 2011). اکثر دانشگاه‌ها و موسسه‌ها در اقتصاد جدید ممکن است با توجه به هزینه‌های هنگفت مالی جذب یک نامزد از خارج موسسه، مدیر ارشد یا مدیر شایسته و بالقوه را بدون



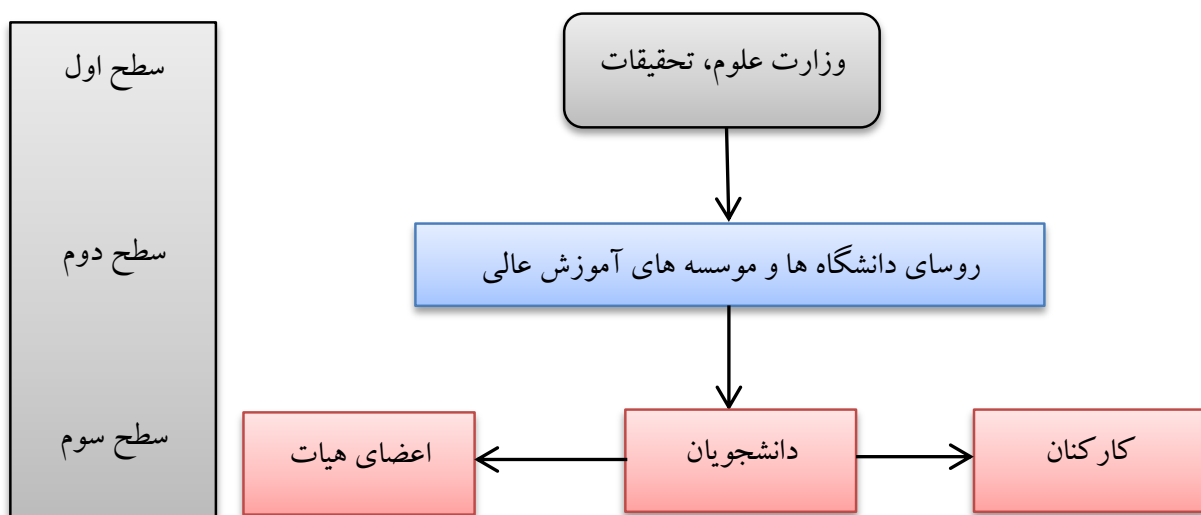
داشتن جایگزین مناسب از دست دهند. در این شرایط دانشگاه‌ها، بیش از هر زمان دیگری باید اطمینان حاصل کنند که فرد مناسب در موقعیت مناسب قرار گرفته است (Davies & Davies, 2010).

مدیریت استعداد و دانشگاه

در دانشگاه‌ها ۳ سطح برای استعداد وجود دارد. سطح اول شامل مدیریت، سطح دوم شامل روسای دانشگاه‌ها و سطح سوم ترکیبی از اعضای هیأت علمی، کارکنان فنی و تخصصی و دانشجویان می‌باشد. هر کدام از این سطوح به مجموعه‌ای از مهارت‌های گوناگون و متنوع برای مدیریت استعداد نیاز دارد. مسائل، مشکلات و چالش‌های این سطوح با هم متفاوت است. به همین ترتیب راه حل‌های این مسائل نیز متناسب با هر سطح متفاوت می‌باشد. مدیریت استعداد یک شمشیر دو لبه است. اگر به صورت منطقی در همه سطوح استفاده شود، اجرای آن می‌تواند سود بسیار زیادی را ایجاد کند، در غیر این صورت می‌تواند باعث تخریب و نابودی یک ستاره در حال پیشرفت شود.

شکل ۱

سطوح استعداد در آموزش عالی (Lavania et al., 2011)



مدیریت استعداد از سطوح بالا به پایین در جریان می‌باشد. تمام مشکلات سطح سوم به وضوح مشکلات سطوح پایین‌تر (سطح دوم و اول) را در بر می‌گیرد. اما همچنین راه حل مسائل و مشکلات هر سطح از بالا به پایین میسر می‌باشد. حل مسائل موجود در سطح اول به صورت خودکار مستلزم توجه به مسائل مرتبط با سطوح دوم و سوم می‌باشد (Lavania et al., 2011).

جمع بندی پژوهش‌های انجام شده در خصوص طراحی الگوی جذب اعضای هیأت علمی بیانگر چند نکته است: (۱) پژوهش‌های مختلفی حول مفهوم جذب، نگهداشت و توسعه منابع انسانی صورت گرفته اند، ولی بیشتر آن‌ها در فضا و بستر سازمان بوده و در حد پایینی به کاربرد این مفهوم در نظام آموزش عالی و دانشگاه پرداخته شده است. (۲) نظام آموزش عالی دارای سه رکن اصلی مدیریت، زیرساخت و منابع انسانی می‌باشد. اعضای هیأت علمی با توجه به جایگاه و نقش آن‌ها و همچنین میزان تأثیرگذاری که در توسعه کمی و کیفی دانشگاه‌ها می‌توانند داشته باشند، از اهمیت بالایی برای مطالعه و بررسی برخوردار می‌باشند. (۳) در خصوص مولفه‌های مرتبط با جذب اعضای هیأت علمی آنچه از

اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد، وجود رویکردی جامع، یکپارچه و منسجم می‌باشد که بررسی ادبیات نشان دهنده عدم وجود این رویکرد در مطالعات صورت گرفته بود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف به دلیل اینکه نتایج و یافته‌های آن به صورت مستقیم در دانشگاه فرهنگیان کاربرد دارد، از نوع کاربردی و از نظر اجرا و گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های آمیخته اکتشافی است، به این معنا که از ترکیب روش‌های کیفی و کمی برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. به‌طور کلی این پژوهش در دو مرحله (کیفی و کمی) و چهار گام؛ (۱) مطالعه ادبیات نظری و پژوهشی (۲) شناسایی مؤلفه‌های الگوی جذب اعضای هیات علمی در دانشگاه فرهنگیان (۳) طراحی و ساخت ابزار پرسشنامه (۴) اعتباریابی الگوی شناسایی شده در دانشگاه فرهنگیان صورت گرفته است.

روش پژوهش بخش کیفی

در بخش کیفی پژوهش از روش تحلیلی محتوای اسناد و متون بالادستی و روش تحلیل موضوعی^۱ استفاده شده است. تحلیل موضوعی روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است (Clark & Braun, 2013). در تحلیل داده‌های کیفی مراحل زیر دنبال گردید (۱) آشنایی با داده‌ها (۲) ایجاد کدهای اولیه (۳) جستجوی تم‌ها (۴) بازبینی تم‌ها (۵) تعریف و نام گذاری تم‌ها، (۶) تهیه گزارش. برای همین منظور مهم‌ترین اسناد و متون بالادستی که به نظر تیم پژوهش در دستیابی به هدف فوق می‌توانست کمک نماید، شناسایی گردید. منظور از اسناد بالادستی (فرداستی)، اسنادی است که به تصویب بالاترین مراجع قانونگذاری کشور رسیده و جنبه قانونی دارد. این اسناد باید محور برنامه‌ریزی بلندمدت، میان مدت و کوتاه مدت کشور به منظور تحقق اهداف توسعه همه جانبه قرار گیرد. برای گزینش اسناد و داوری کیفیت آن‌ها از چهار معیار اصالت، اعتبار، نمایا بودن و معنا که توسط اسکات معرفی شده است (Scott, 2014). استفاده گردید که در نهایت با توجه به شاخص‌های بالا تعداد ۸ سند اصلی و بالادستی دانشگاه فرهنگیان شناسایی و برای تحلیل انتخاب گردید. بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور، نقشه جامع علمی کشور، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، سند آمایش آموزش عالی کشور، سیاست‌های علم و فناوری و برنامه ششم توسعه کشور به منظور شناسایی عوامل تشکیل دهنده الگوی موردنظر، چگونگی ارتباط بین این مولفه‌ها و اولویت اهمیت آن‌ها مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است. در ادامه داده‌های کیفی به دست آمده از تحلیل متون بالادستی به روش کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) مورد تحلیل و الگوی مفهومی جذب اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان و مؤلفه‌های آن تدوین و طراحی گردید. به منظور تحلیل داده‌های به دست آمده از اسناد، ابتدا متن‌ها به صورت مکرر مورد مطالعه قرار گرفت به طوری که محقق به تمام سند تسلط نسبی پیدا کرد و با مفاهیم و معانی مستتر در متون اسناد آشنایی پیدا کرد. سپس به صورت دستی و مرور آن‌ها کدهای اولیه شناسایی شد. این فرایند به شکل کشیدن خط زیر کلماتی بود که محقق آن‌ها را به عنوان کدهای اولیه شناسایی می‌کرد. این کار مستمراً صورت گرفت تا کدهای نادیده گرفته شده در مراحل اولیه نیز شناسایی شود. در ادامه کدها و مفاهیم مشابه که به یک حوزه یا موضوع خاصی اشاره داشتند در یک طبقه قرار گرفتند. در این مرحله محقق به صورت رفت و برگشتی کدهایی که به یک مضمون مشترک اشاره داشتند را دسته‌بندی می‌کرد و در یک طبقه قرار داد. در مرحله بعدی محقق طبقات مختلف را مورد بازبینی مجدد قرار داد و به وسیله تعریف و بازبینی کردن ماهیت مشترکی که در داخل طبقات وجود داشت، نامی مناسب را برای طبقات در نظر گرفت که به

1. Thematic Analysis



عنوان تم شناخته می‌شود. در واقع در این مرحله محقق بر اساس معانی مشترکی که بین کدهای یک طبقه وجود داشت یک نام مشخص و جامع برای آن تعریف کرد. در نهایت محقق با توجه به تم‌های شناسایی شده الگوی مفهومی پژوهش را ترسیم کرد. جهت اطمینان از روایی پژوهش، محقق از روش‌های چند سویه نگری منابع داده‌ها، بازبینی توسط همکاران و بررسی توسط اعضاء و برای سنجش پایایی از روش‌های پایایی باز آزمون و پایایی توافق بین دو کدگذار استفاده شده است که یافته‌های پژوهش به میزان قابل توجهی منعکس‌کننده واقعیات موجود در خصوص ابعاد و مؤلفه‌های جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان می‌باشد.

روش پژوهش بخش کمی

در مرحله کمی پژوهش پس از مرور نظام‌اند مطالعات، تحلیل کیفی اسناد و متون بالادستی و ساخت پرسشنامه، از روش کمی به منظور اعتباریابی الگوی مفهومی اکتشاف شده در بخش کیفی استفاده شده است. هدف این مرحله از پژوهش تعیین الگوهای روابط، سنجش بارهای عاملی مؤلفه‌های الگوی مفهومی، آزمون میزان روابط بین مقوله‌ها و دستیابی به سطحی از تعمیم‌پذیری در نمونه بزرگ‌تر است. در این مرحله از شیوه پژوهش توصیفی - تحلیلی و از مدل یابی معادلات ساختاری برای دستیابی به اهداف مذکور استفاده گردیده است. جامعه آماری در بخش کمی نیز شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان در سطوح و مرتبه‌های علمی متفاوت می‌باشد که تعداد ۱۶۸ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. در این مطالعه از ابزار پرسشنامه محقق ساخته به منظور گردآوری داده‌ها استفاده گردید. برای ساخت این پرسشنامه مؤلفه‌های شناسایی شده در مرحله کیفی پژوهش که در الگوی مفهومی ارائه شده است، مبنای طراحی گویه‌های پرسشنامه قرار گرفت. لذا از آنجایی که الگوی پژوهش دارای ۳ سازه، و ۳۲ مؤلفه می‌باشد، پژوهشگر برای هر یک از مؤلفه‌های مدل اقدام به طراحی سؤال یا گویه نمود. در این راستا، تلاش شد که اکثر گویه‌ها مستقیماً از متن تحیل‌های صورت گرفته استخراج شود. همچنین، از متون تخصصی مربوطه و پرسشنامه‌های مرتبط با عوامل شناسایی شده در این تحقیق، برای تکمیل پرسشنامه کمک گرفته شد. برای تحلیل روایی پرسشنامه از دو روش روایی محتوایی و روایی سازه و برای بررسی پایایی از روش‌های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده گردید که یافته‌های به دست آمده نشان دهنده اعتبار داده‌های به دست آمده بود.

یافته‌های پژوهش

به منظور تحلیل سؤال اصلی پژوهش در خصوص شناسایی مؤلفه‌های جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان از تکنیک تحلیل موضوعی (تم) استفاده گردید. در **جدول ۱** با توجه به اهمیت فرایند دستیابی به مقوله‌های اصلی الگوی مفهومی، گزاره‌ها، کدها (مفاهیم) و مقوله‌ها شناسایی و ارائه گردیده است.

جدول ۱

کدگذاری باز و محوری مؤلفه‌های جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان بر اسناد بالادستی

مقوله اصلی	مقوله‌های فرعی	کدها (مفاهیم شناسایی شده)
۱.۱	شایستگی‌های اخلاقی	اخلاق، معنویت، شعور معنوی وجدان اخلاقی. منش و رفتار اخلاقی و معنوی، اصول اخلاقی، اخلاق محوری،
۱.۲		برخوردار از فضایل اخلاقی مانند ایمان، تقوا، توبی و تبری، عمل صالح، خودباوری، روحیه مجاهدت، ظلم ستیزی،
۱.۳		علم، حکمت، عفت، شجاعت عدالت، صداقت و ایثارگری، بالندگی معنوی و اخلاقی، مومن بودن، آراسته به فضائل

اخلاقی. عامل به عمل صالح، باورمند به جامعه عدل جهانی (جامعه مهدوی)، شایستگی‌های اخلاقی، اساتید مومن، برخوردار از مکارم اخلاقی، اساتید مومن. برخوردار از مکارم اخلاقی،	
اعتقاد به مرزبندی با کشورهای جهان. پایبندی به اصول و ارزش‌های اسلامی - ایرانی. جوانمردی و مروت انقلابی،	پایبندی به اصول و ارزش‌های
نگاه انقابی. روحیه انقلابی. عمل جهادی، مرزبندی با دشمن، ارزش‌های اسلامی، ملی و انقلابی، استوار کردن	اسلامی - ایرانی
ارزش‌های انقلاب اسلامی در اندیشه و عمل، برخوردار از صلاحیت‌های دینی، اخلاقی، انقلابی، شایستگی‌های	
اخلاقی، انقلابی، مسلط بر مبانی و شیوه‌های تربیت اسلامی از طریق آموزش‌های بلندمدت، عامل به احکام اسلامی.	
متعهد به انقلاب اسلامی،	
صداقت، راستگویی، برخوردار از صلاحیت‌های شخصیتی، درستکاری، خودباور، امید به آینده. امید و خودباوری،	ویژگی‌های شخصی
صراحت، شجاعت، اعتماد به نفس، روحیه تلاش، طهارت اقتصادی، سلامت جسمانی، سلامت معنوی، روانی و	
اجتماعی، استقلال. عزت، اقتدار، عزت ملی، وطن دوستی، علاقه مند به اعتلای کشور، شناخت گذشته و درس	
گرفتن از تجربه، عقلگرا، علم طلب و آزادگی،	
ابتکار، کارآفرینی، روحیه خلاقیت، روحیه کارآفرینی، کارآفرین، خلاق و توانا در تولید علم، فناوری و نوآوری	خلاق و کارآفرین بودن
متناسب با مبانی و ارزش‌های اسلامی و نیازهای جامعه، نوآوری،	
شایستگی‌های حرفه‌ای و مهارتی، تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای، تقویت هویت حرفه‌ای معلمان، قدرت تصمیم	شایستگی‌های تخصصی و حرفه
گیری و برنامه ریزی،	ای
اهتمام به ارتقای کیفیت تولید، تدوین سازوکارهای حقوقی و تشویقی دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها برای فروش	تولید ثروت و تعامل با صنعت
دستاوردهای علمی،	
روحیه خدمت رسانی، روحیه خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمند، تواضع، روحیه کار، روحیه تعاون و مشارکت	روحیه خدمت رسانی و تعاون
عمومی، تقدم مصالح عمومی بر منافع فردی و گروهی. تقویت روحیه تعاون و مشارکت، مشارکت اجتماعی. روحیه	
جمعی. مهارت مورد نیاز جامعه، توجه به مصالح اجتماعی،	
ترویج پژوهش. کسب فن آوری به ویژه فن آوری‌های نو، تقویت رویکرد پژوهش محوری، نهادینه کردن فرهنگ	توانمندی پژوهشی
مهارت گرایي و پژوهش محوری، تقویت روحیه پرسشگری و حقیقت جویی، نهادینه سازی فرهنگ پژوهش، ترویج	
پژوهش محور کردن آموزش و مسئله محور کردن پژوهش، ساماندهی نظام مدیریت پژوهش در کشور، توسعه	
زمینه پژوهشگری، توسعه زمینه پژوهندگی. تقویت روحیه پژوهشی، ارتقای کمی و کیفی فعالیت‌های پژوهشی،	
مدیریت پژوهش، انتشارات علمی. فناوری و نوآوری	
مسئولیت پذیری، وجدان کاری، نهادینه سازی تعهد و انطباط اجتماعی، مسئولیت پذیری، حضور تمام وقت استاد	مسئولیت پذیری
و دانشجو در خارج کلاس با تاکید بر شاگرد پروری،	
کارگروهی، کار جمعی	کار تیمی
مدیریت جهادی، اعتقاد به اصل ما می‌توانیم، تعالی جو و تحول آفرین	مدیریت جهادی

بر اساس یافته‌های **جدول ۱** مهم‌ترین مولفه‌های شناسایی شده در مرحله جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان شامل شایستگی‌های اخلاقی، پایبندی به اصول و ارزش‌های اسلامی - ایرانی، ویژگی‌های شخصی، خلاق و کارآفرین بودن، شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای، تولید ثروت و تعامل با صنعت، روحیه خدمت رسانی و تعاون، توانمندی پژوهشی، مسئولیت‌پذیری، کار تیمی و روحیه جهادی می‌باشد که در **شکل ۲** ارائه گردیده است.

شکل ۲

الگوی مفهومی جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان بر اساس اسناد بالادستی



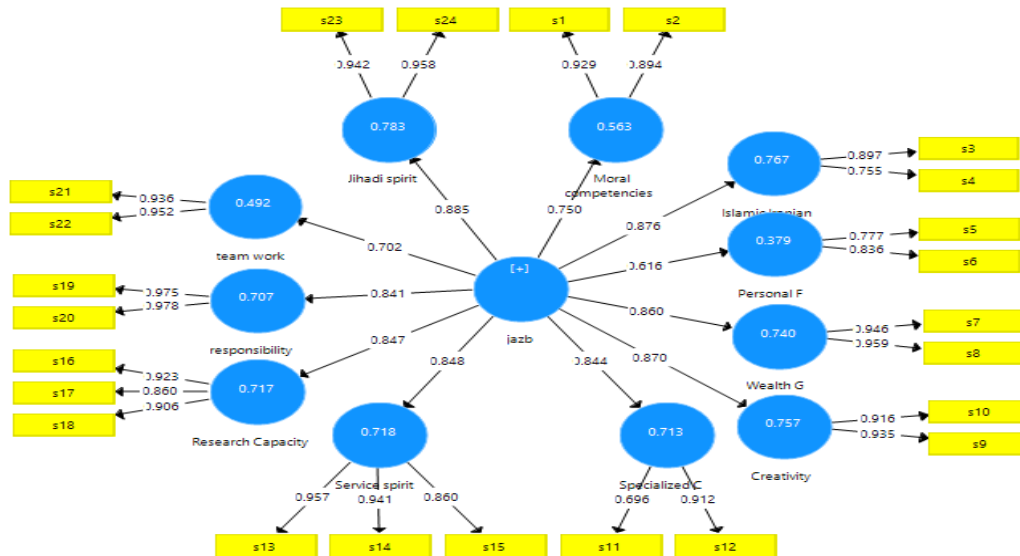
اعتباریابی مدل اکتشافی جذب اعضای هیأت علمی

قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۴ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است (Kline, 2023). شکل ۳ بارهای عاملی مربوط به مدل اندازه‌گیری جذب اعضای هیأت علمی را نشان می‌دهد.



شکل ۳

آزمون مدل اکتشافی جذب اعضای هیات علمی



نتایج تحلیل عاملی مدل مفهومی اکتشافی در جدول زیر ارائه گردیده است. همانطور که مشاهده می‌شود هر چه میزان بار عاملی به عدد یک نزدیک‌تر باشد، در واقع نشان‌دهنده این مسئله است که گویه‌های پرسشنامه ارتباط قوی‌تری با متغیرهای مکنون دارد. در جدول ۲ مقادیر بار عاملی و آماره تی برای نشانگرهای سازه جذب گزارش گردیده است.

جدول ۲

مقادیر بار عاملی برای نشانگرهای هر عامل در قالب مدل اندازه‌گیری جذب

سازه	گویه‌ها	بار عاملی	آماره تی	سطح معنی‌داری	نتیجه
جذب اعضای هیات علمی	شایستگی‌های اخلاقی	۰/۷۵۰	۲۴/۰۵	۰/۰۱	تایید
	پایبندی به اصول و ارزش‌های اسلامی - ایرانی	۰/۸۷۶	۵۵/۷۲	۰/۰۱	تایید
	ویژگی‌های شخصی	۰/۶۱۶	۱۰/۹۱	۰/۰۱	تایید
	خلاق و کارآفرین بودن	۰/۸۶۰	۶۴/۵۱	۰/۰۱	تایید
	شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای	۰/۸۷۰	۵۱/۲۳	۰/۰۱	تایید
	تولید ثروت و تعامل با صنعت	۰/۸۴۴	۵۷/۷۹	۰/۰۱	تایید
	روحیه خدمت‌رسانی و تعاون	۰/۸۴۸	۴۴/۷۲	۰/۰۱	تایید
	توانمندی پژوهشی	۰/۸۴۷	۳۸/۲۹	۰/۰۱	تایید
	مسئولیت‌پذیری	۰/۸۴۱	۳۷/۸۹	۰/۰۱	تایید
	کار تیمی	۰/۷۰۲	۱۸/۲۶	۰/۰۱	تایید
	روحیه جهادی	۰/۸۸۵	۸۲/۷۵	۰/۰۱	تایید



همان‌طور که در **جدول ۲** مشخص است نتایج حاصل از تحلیل عاملی مرتبه اول نشان داد که تمامی گویه‌های سازه جذب دارای بار عاملی مناسبی (بالتر از ۰/۰۷) بر متغیر مکنون مربوط به خود هستند که با در نظر گرفتن مقدار t متناظر با هر بار عاملی در سطح ۰/۰۱/ معنی‌دار می‌باشند. در نتیجه، می‌توان گفت این نشانگرها از دقت لازم برای اندازه‌گیری سازه‌های مربوط به خود برخوردار هستند. لازم ذکر است مولفه ویژگی‌های شخصی دارای بار عاملی ۰/۶۱۶ می‌باشد که با در نظر گرفتن مقدار t متناظر با آن در سطح معنی‌داری ۰/۰۱/ تایید می‌گردد. برای بررسی پایایی مدل جذب اعضای هیأت علمی از دو معیار پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده شده است. همان‌طور که از **جدول ۳** مشخص است، آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای مربوط به سازه جذب (به جز ویژگی‌های شخصی و شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای) بالاتر از ۰/۷۰ است که نشان دهنده تایید مدل اندازه‌گیری می‌باشد. همچنین پایایی ترکیبی (p دلویلن - گلدشتاین) تمامی مولفه‌های سازه جذب بالاتر از ۰/۷ می‌باشد که با توجه به اینکه در این نوع پایایی میزان وزن گویه‌ها در نظر گرفته می‌شود می‌توان تصمیم گرفت به صورت کلی پایایی مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۳

پایایی مدل اندازه‌گیری سازه جذب

مدل‌های اندازه‌گیری	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
شایستگی‌های اخلاقی	۰/۷۹۸	۰/۹۰۷
پایبندی به اصول و ارزش‌های اسلامی - ایرانی	۰/۷۰۰	۰/۸۱۴
ویژگی‌های شخصی	۰/۵۶۶	۰/۷۸۹
خلاق و کارآفرین بودن	۰/۸۳۴	۰/۹۲۳
شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای	۰/۶۰۷	۰/۷۹۱
تولید ثروت و تعامل با صنعت	۰/۸۹۸	۰/۹۵۱
روحیه خدمت‌رسانی و تعاون	۰/۹۱۰	۰/۹۴۳
توانمندی پژوهشی	۰/۸۷۸	۰/۹۲۵
مسئولیت‌پذیری	۰/۹۵۱	۰/۹۷۶
کار تیمی	۰/۸۷۹	۰/۹۴۳
روحیه جهادی	۰/۸۹۳	۰/۹۴۹

برای بررسی روایی مدل نیز از روایی همگرا و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده گردیده است که خروجی آزمون‌های فوق نشان داد میزان این شاخص در مورد همه متغیرها از میزان ۰/۵۰ بیشتر است که نشان دهنده تایید روایی مدل می‌باشد.

آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری

کیفیت مدل اندازه‌گیری توسط شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV Com) محاسبه می‌شود. در واقع این شاخص توانایی مدل مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. چنانچه این شاخص عددی مثبت را نشان دهد، مدل اندازه‌گیری انعکاسی از کیفیت لازم برخوردار است. همان‌طور که از **جدول ۴** مشخص است، در مدل اندازه‌گیری مورد بررسی، مقادیر شاخص اشتراک با روایی متقاطع مثبت و بالا می‌باشد، که این خود کیفیت مدل اندازه‌گیری را تایید می‌نماید.



جدول ۴

شاخص اشتراک با روایی متقاطع برای سازه جذب

مولفه‌ها	شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV Com)
شایستگی‌های اخلاقی	۰/۴۲۸
پایبندی به اصول و ارزش‌های اسلامی - ایرانی	۰/۱۲۵
ویژگی‌های شخصی	۰/۰۲۹
خلاق و کارآفرین بودن	۰/۴۸۶
شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای	۰/۰۸۲
تولید ثروت و تعامل با صنعت	۰/۵۹۷
روحیه خدمت‌رسانی و تعاون	۰/۶۶۵
توانمندی پژوهشی	۰/۵۷۹
مسئولیت‌پذیری	۰/۷۰۱
کار تیمی	۰/۵۶۲
روحیه جهادی	۰/۵۸۶

شاخصی نیکویی برازش (GOF)

تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) شاخصی به نام نیکویی برازش (GOF) برای سنجش کل مدل ارائه داده‌اند. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. این شاخص به صورت حاصل ضرب میانگین R^2 و متوسط مقادیر اشتراکی محاسبه می‌شود. از آنجایی که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و ۱ می‌باشد. وتزلز و همکاران (۲۰۰۹)، سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF تعریف نموده‌اند. با توجه اطلاعات مربوط به R^2 و مقادیر اشتراکی، مقدار GOF برابر با ۰/۵۴۱ است. لذا عملکرد کلی مدل جذب اعضای هیات علمی در حد قوی ارزیابی می‌شود.

$$GOF = \sqrt{0.440 \times 0.667} = \sqrt{0.293} = 0.541$$

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف ارائه الگویی برای جذب اعضای هیات علمی در دانشگاه فرهنگیان انجام شده است. با توجه به تاکید مقام معظم رهبری در خصوص اهمیت جایگاه دانشگاه فرهنگیان در تربیت نسل آتی معلمان کشور و همچنین ضرورت همراستایی و همگامی دانشگاه فرهنگیان با اسناد و متون بالادستی، این مطالعه با بررسی کلیه متون، اسناد، مصوبات و آیین‌نامه‌های مرتبط با دانشگاه اعم از بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور، نقشه جامع علمی کشور، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، سند آمایش آموزش عالی کشور، سیاست‌های علم و فناوری، برنامه ششم توسعه کشور به منظور دست‌یابی به مولفه‌های مرتبط با جذب اعضای هیات علمی مورد تحلیل قرار گرفته است. یافته‌های این مطالعه نشان داد در هنگام جذب اعضای هیات علمی در دانشگاه فرهنگیان باید به مولفه‌های شایستگی‌های اخلاقی، پایبندی به اصول و ارزش‌های اسلامی - ایرانی، ویژگی‌های شخصی، خلاق و کارآفرین بودن، شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای، تولید ثروت و تعامل با صنعت، روحیه خدمت‌رسانی و تعاون، توانمندی پژوهشی، مسئولیت‌پذیری، کار تیمی و روحیه





جهادی توجه و از این شاخص‌ها برای ارزیابی آن‌ها به منظور برخورداری از شایستگی تصدی عضویت در هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان استفاده نمود. به عبارتی دانشگاه فرهنگیان برای جذب اعضای هیأت علمی خود باید به این نکته که فرد متقاضی از توانمندی‌های لازم و کافی در مولفه‌های مزبور برخوردار باشد، توجه داشته باشد. یکی از مهم‌ترین مولفه‌هایی که بیشتر متون و اسناد بالادستی به آن در هنگام جذب اعضای هیأت علمی توجه ویژه‌ای داشته و بر رعایت آن هنگام جذب تأکید زیادی داشته‌اند، پایبندی فرد متقاضی به اصول و ارزش‌های اسلامی - ایرانی است. در همین راستا و در اهمیت این مولفه مقام معظم رهبری در مراسم بیست و هفتمین سالگرد رحلت امام خمینی (رحمه‌الله) (۱۳۹۵)، "پایبندی به ارزش‌های اسلامی را شاخص اول انقلابی‌گری معرفی می‌کند و بیان می‌کند اگر این پایبندی وجود داشته باشد حرکت، حرکت مستمر و مستقیم خواهد بود و در تندباد حوادث، این حرکت تغییر پیدا نمی‌کند. [اما] اگر این پایبندی وجود نداشته باشد، نقطه‌ی مقابل این پایبندی، عمل‌گرایی افراطی است؛ یعنی هر روزی به یک طرف رفتن و هر حادثه‌ای انسان را به یک طرف کشاندن. این می‌شود عمل‌گرایی؛ هر روزی انعطاف به یک جهت و به یک سمت؛ این منافات دارد با آن پایبندی". در تعبیر قرآنی، این پایبندی به ارزش‌ها را «استقامت» نام نهاده‌اند: «فَاسْتَقِمْ كَمَا أَمَرْتَ وَ مَنْ تَابَ مَعَكَ (سوره مبارکه هود آیه ۱۱۲) - يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْنَهُمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَ لَا تَحْزَنُوا وَ أَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ» (سوره مبارکه فصلت آیه ۳۰) در تعبیر قرآنی، اسم این پایبندی به مبانی و ارزش‌ها استقامت است. همچنین در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی نیز بر اهمیت برخورداری متقاضیان از این روحیه و توانمندی تأکید نموده است به گونه‌ای که در این سند بالادستی اشاره شده است که "انقلاب اسلامی همچون پدیده‌ای زنده و با اراده همواره دارای انعطاف و آماده تصحیح خطاهای خویش است. جمهوری اسلامی متحجر و در برابر پدیده‌ها و موقعیت‌های نو به نو فاقد احساس و ادراک نیست، اما به اصول خود به شدت پایبند و به مرزهای خود با رقیبان و دشمنان به شدت حساس است. این جوانمردی و مروت انقلابی، این صداقت و صراحت و اقتدار، این دامنه عمل جهانی و منطقه‌ای در کنار مظلومان جهان، مایه سربلندی ایران و ایرانی است". تحلیل یافته فوق نشان می‌دهد ارزش‌های اسلامی از مباحثی است که در زندگی انسانی و سازمانی مورد توجه افراد در یک جامعه اسلامی است و توجه به آن می‌تواند تبعات مثبتی برای فرد و سازمان داشته باشد. از آنجایی که در کشور ایران تلفیق ویژگی‌های اسلامی - ایرانی تأثیر قابل توجهی در افزایش اثربخشی و دستیابی به اهداف و رسالت‌های طراحی شده در نظام آموزش عالی کشور دارد و همچنین با توجه به رسالت و مأموریت سازمانی دانشگاه فرهنگیان که تربیت دانشجو معلمان می‌باشد، به نظر می‌رسد در هنگام جذب اعضای هیأت علمی باید به توانمندی متقاضیان در این زمینه به صورت ویژه مورد رصد و ارزیابی قرار گیرد. پایبندی به اصول و ارزش‌های اسلامی - ایرانی با پذیرش واقع‌گرایی در سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های خود، بر اصول و ارزش‌هایی مانند عدالت، علم و تقوا پافشاری می‌کند و در تمامی شرایط به خدشه‌دار شدن آن‌ها هر چند به بهای رشد تولید ناخالص ملی راضی نمی‌شود؛ به عبارتی ترکیب و تلفیق این دو ویژگی باعث افزایش بهره‌وری و کارایی اعضای هیأت علمی در دستیابی به مأموریت‌های دانشگاه فرهنگیان خواهد شد.

یکی دیگر از توانمندی‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی در هنگام جذب خلاق و کارآفرین بودن است. با توجه به نقش دانشگاه‌ها اعضای هیأت علمی باید از شایستگی و توانمندی‌های زیادی برخوردار باشد تا در امر پژوهش، تفحص و توسعه دانش و معرفت اثربخش باشند. یکی از مهم‌ترین شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تحقق مأموریت‌های نظام آموزش عالی خلاقیت و کارآفرینی می‌باشد. در اهمیت این موضوع می‌توان به این نکته اشاره نمود که نیاز به افراد خلاق و نوآور در دانشگاه فرهنگیان با توجه به اینکه این مراکز نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص بر عهده دارد، اهمیتی دو چندان پیدا می‌کند. همچنین با توجه به اینکه کارکرد اصلی دانشگاه‌ها، گسترش مرزهای دانش و تولید علم است و منشاء و شالوده علم را خلاقیت تشکیل می‌دهد، خلاقیت برای این دانشگاه نسبت به سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌های اجرایی ضرورت بیشتری داشته و به همین دلیل جذب افراد خلاق و کارآفرین می‌تواند در این خصوص مهم و

تأثیر گذار باشد. در تحلیل این یافته می‌توان به جایگاه دانشگاه فرهنگیان به عنوان تنها سازمان متولی تربیت و پرورش مربی و معلم در کشور اشاره نمود که همین امر ضرورت جذب افراد خلاق و کارآفرینی در این دانشگاه را بیش از پیش مهم نموده است. اعضای هیأت علمی خلاق در دانشگاه فرهنگیان می‌توانند دانشجو - معلمان جدید را به سمت حل مشکلات مناطق و جوامع محلی و همچنین ترکیب فناوری و نیازهای محلی و ملی کشور سوق دهند و به این وسیله به دانشگاه فرهنگیان در جهت دستیابی به مأموریت‌های خود کمک نمایند.

شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای، شایستگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های شخصی، تولید ثروت و تعامل با صنعت، روحیه خدمت رسانی و تعاون، توانمندی پژوهشی، مسئولیت پذیری، کار تیمی و روحیه جهادی از دیگر مولفه‌های شناسایی شده در هنگام جذب متقصدان هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان می‌باشد. در اهمیت شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای می‌توان بیان نمود فرد متقاضی باید در زمینه تخصصی خود از دانش لازم و کافی برخوردار باشد و در رشته و تخصص خود از یک حد نسبی از دانش برخوردار باشد. به عبارتی استاد و اعضای هیأت علمی باسواد کسی است که از دانش و تخصص کافی برخوردار باشد. در همین راستا در یکی از منابع و اسناد بالادستی اشاره شده بود "دانش، آشکارترین وسیله عزت و قدرت یک کشور است. روی دیگر دانایی، توانایی است. بحمدالله استعداد علم و تحقیق در ملت ما از متوسط جهان بالاتر است. ما هنوز از قله‌های دانش جهان بسیار عقبیم، باید به قله‌ها دست یابیم". تحلیل یافته فوق نشان می‌دهد در دانشگاه فرهنگیان شایسته بودن عضو هیأت علمی از منظر تخصص و حرفه یکی از مؤلفه‌هایی است که در دانشگاه‌های این‌چنینی باید مورد توجه قرار دهند. بدون شک تسلط علمی عضو هیأت علمی مانند توان به‌کارگیری دانش تخصصی و توان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های علمی می‌تواند عامل مهمی برای موفق شدن فرد متقاضی در نظر گرفته شود. از طرفی نیز، با توجه به شتاب علم و سرعت تغییر داده‌های علمی و ظهور نظریه‌های جدید تخصصی، یادگیرنده بودن عضو هیأت علمی از ضرورت‌هایی است که حتماً باید مورد توجه قرار داده شود. همچنین اهمیت یاددهی و کیفیت تدریس با نگاهی به رسالت‌ها و مأموریت‌های آموزش عالی به خوبی قابل درک می‌باشد؛ به این صورت که یکی از مهم‌ترین رسالت‌های دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به صورت عام و دانشگاه فرهنگیان به صورت خاص تربیت نیروی متخصص در زمینه‌های مختلف برای ورود به جامعه و بازار کار است و این تربیت بدون شکل ارتباط خیلی نزدیکی با توان و کیفیت تدریس اساتید دانشگاه‌ها دارد. سبک‌های یادگیری متفاوت، ضرایب هوشی متفاوت، فرهنگ متفاوت دانشجویان، محتوای متغیر تدریس، شتاب تغییر علم و سایر عواملی که باعث می‌شود یک معلم یا استاد از توانایی لازم برای تدریس برخوردار باشد، نشان‌دهنده اهمیت این مؤلفه در هنگام جذب فرد متقاضی برای هیأت علمی است. به عبارتی یک عضو هیأت علمی باید از بین روش‌های مختلف تدریس، کارآمدترین روش را با توجه به زمان، مکان و شرایط آموزشی انتخاب نماید و لازمه این انتخاب توانمندی کافی وی در تدریس، روش‌های تدریس و الگوهای تدریس است.

در خصوص ضرورت توانمندی پژوهشی اعضای هیأت علمی می‌توان تحلیل نمود توان تبدیل دانش تئوریک و نظری به پژوهش کاربردی و استفاده و به‌کارگیری آن‌ها در فضای واقعی جامعه یکی از مؤلفه‌های مهم و تأثیرگذار در جذب اعضای هیأت علمی می‌باشد؛ به گونه‌ای که اعضای هیأت علمی فاقد این توانمندی معمولاً در سرخط دهی به کارهای پژوهشی دانشجویان و حتی نیازهای پژوهشی دانشگاه و محیط‌های کسب‌وکار به مشکل خورده و این ناتوانی باعث کاهش خروجی‌های علمی خواهد گردید. در اهمیت این یافته می‌توان به دیدگاه گودال (۲۰۰۹)، اشاره نمود که معتقد بود کیفیت پژوهش عاملی است که دانشگاه‌های برتر را در خصوص بودجه عمومی، صنعت و خیرین از رقبای خود جدا می‌کند؛ به صورتی که گودال اصطلاح رهبر پژوهشی را برای اعضای هیئت علمی توانمند در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به کار برده است. بنابراین می‌توان گفت کیفیت پژوهش و توانمندی‌های وابسته به آن از ضرورت‌های دانشگاه فرهنگیان بوده و توجه به آن در زمان جذب می‌تواند در انتخاب اعضای هیئت علمی توانمند نقش قابل توجهی داشته باشد. لذا همانطور که بیان شد مدیریت استعداد شامل سه نظام اصلی جذب، توسعه و انگیزش منابع انسانی است که بررسی و واکاوی هر کدام از این ابعاد منوط به در نظر گرفتن سایر بخش‌های مدیریت استعداد می‌باشد.



با توجه به اینکه در محیط پویا و متغیر حاکم بر شرایط دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی که وجه متمایز و بارز آن تغییر دانش و توجه به یادگیری می‌باشد، جذب منابع انسانی توانمند می‌تواند نقش قابل توجهی در افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان ایفا نماید، هر گونه سرمایه‌گذاری در مرحله جذب و استعدادیابی می‌تواند به برنامه ریزی بر پایه اصول و راهبردهای توسعه منابع انسانی کمک نماید. لذا در این پژوهش تلاش گردید مولفه‌های موثر در جذب اعضای هیأت علمی با نگاه به رویکرد مدیریت منابع انسانی نوین شناسایی و به واسطه این اقدام زمینه و بستر لازم برای توسعه و نگهداشت اعضای هیأت علمی مبتنی بر نیازهای موجود فراهم گردد.

پیشنهادهای کاربردی و سیاستی

- (۱) پیاده‌سازی و عملیاتی نمودن الگوی پیشنهادی در گام اول مستلزم تقویت فرهنگ سازمانی درون دانشگاهی است؛ به این صورت که گروه‌های آموزشی و مدیران و مسئولان مرتبط با جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان باید به جای پر کردن صرف ظرفیت‌های خالی، انتخاب سلیقه‌ای، مدیریت توصیه‌ای و... شناسایی و انتخاب نیروهای شایسته و توانمند را هدف اصلی خود قرار دهند و این امر نیازمند تغییر دیدگاه‌ها از مدیریت سنتی به مدیریت نوین و مدیریت استعداد است.
 - (۲) به مسئولان مرتبط با جذب هیأت علمی، روسا و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می‌شود اعضای هیأت علمی را بر اساس مؤلفه‌های شناسایی شده در این الگو انتخاب نمایند. جذب اثربخش و هدفمند برای این دانشگاه مستلزم نگاه جامع و استفاده از همه شاخص‌ها و مؤلفه‌های الگوی موردنظر و در کنار هم می‌باشد.
- پیشنهاد می‌شود دانشگاه حتماً قبل از انجام مرحله جذب، نسبت به شناسایی و رصد افراد شایسته و توانمند اقدام نموده و مخزنی از افراد مستعد را برای انتخاب نهایی در نظر داشته باشد. برای تحقق این کار می‌توان کمیته‌ها و کارگروه‌هایی تخصصی به منظور رصد و شناسایی افراد مستعد و توانمند، تحت نظر گروه‌های آموزشی تشکیل داده شود.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

References

- Armstrong, M. (2020). *Strategic human resource management: A guide to action*. kogan-page. <http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4163/1/Strategic%20human%20resource%20management.pdf>
- Azizi, G., Ezzati, M., & Mohammad Davvodi, A. (2020). Presenting Talent Management Model in Tehran City Schools: A Qualitative Study. *School administration*, 8(3), 50-29. https://jsa.uok.ac.ir/article_61495.html
- Biron, M., De Cieri, H., Fulmer, I., Lin, C.-H., Mayrhofer, W., Nyfoudi, M., Sanders, K., Shipton, H., & Sun, J. M. (2021). Structuring for innovative responses to human resource challenges: A skunk works approach. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100768. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100768>
- Bluen, S. (2013). *Talent management in emerging markets: Knowledge Resources Publishing*.
- Clark, V., & Braun, V. (2013). Theaching thematic analysis: Over-coming challenges and developing strategies for effective learning. *The psychologist*, 26(2), 120-123. https://scholar.google.com/scholar?lookup=0&q=Theaching+thematic+analysis:+Over-coming+challenges+and+developing+strategies+for+effective+learnig&hl=en&as_sdt=0,5
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>
- Cooke, F. L., Xiao, M., & Chen, Y. (2021). Still in search of strategic human resource management? A review and suggestions for future research with China as an example. *Human Resource Management*, 60(1), 89-118. <https://doi.org/10.1002/hrm.22029>
- Davies, B., & Davies, B. J. (2010). Talent management in academies. *International Journal of Educational Management*, 24(5), 418-426. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09513541011055983/full/html>
- Fuchs, J. (2018). *An exploratory survey of competency frameworked managerial talent for service delivery in local government* <https://openscholar.dut.ac.za/handle/10321/3111>



- Gannon, J. M., Roper, A., & Doherty, L. (2015). Strategic human resource management: Insights from the international hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 47, 65-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.03.003>
- Ghasemi, R., & Yousefikhah, S. (2022). Higher education policy and knowledge commodification in the 2000s. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 28(2), 97-127. <https://doi.org/10.52547/irphe.28.2.97>
- Haji Karimi, A., & Hoseini, A. (2010). Underlying strategic factors in talent management. <https://www.sid.ir/paper/181757/en>
- Hemmati, R., Kianpour, M., & Aslani, S. (2015). Typology of academic identity and its relationship with the Intra-Academic resources of identification. https://scholar.google.com/scholar?lookup=0&q=+Typology+of+academic+identity+and+its+relationship+with+intra-academic+sources+of+identification&hl=en&as_sdt=0,5
- Ho, G. K. S., Lam, C., & Law, R. (2023). Conceptual framework of strategic leadership and organizational resilience for the hospitality and tourism industry for coping with environmental uncertainty. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 835-852. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2021-0242>
- Khanifar, H. (2005). The trend of higher education system management developments in today's world along with solutions., 3, 61-90.
- Klepić, I. (2019). Correlation of Recruitment and Selection of Human Resources and the Performance of Small and Medium Enterprises. *Naše gospodarstvo/Our economy*, 65(4), 14-26. <https://doi.org/10.2478/ngoe-2019-0016>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Lavana, D., Sharma, H., & Gupta, N. (2011). Faculty recruitment and retention: A key for managing talent in higher education. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1-14.
- Nosh Abadi, M. F., Khadem, S. M., & Sadeghnia, A. (2015). Talent management and maintaining talented human resource: a case study in Kashan University of Medical Sciences. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 2(3 (s)), pp. 3446-3457. https://european-science.com/eojnss_proc/article/view/4072
- Olson, E. M., Slater, S. F., Hult, G. T. M., & Olson, K. M. (2018). The application of human resource management policies within the marketing organization: The impact on business and marketing strategy implementation. *Industrial Marketing Management*, 69, 62-73. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.01.029>
- Rahmat, A., Yulihardi, Y., & Afrida, A. (2022). Talent Management in increasing Company Competitiveness in the Business world. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://repository.unilak.ac.id/id/eprint/2637>
- Scott, J. (2014). *A matter of record: Documentary sources in social research*. John Wiley & Sons. https://books.google.com/books?hl=en&lr=lang_en&id=dDLKAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=A+matter+of+Record-Documentary+Sources+in+Social+Research.&ots=vIcib6APj4&sig=jvpvNSgRWZZA_XPB6eH82m-5PeU
- Šebestová, J. D., & Popescu, C. R. G. (2022). Factors Influencing Investments into Human Resources to Support Company Performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(1).

