

تحلیل مشخصات متقاضیان و وضعیت دانشگاه‌ها، در جذب اعضای هیأت علمی (مطالعه موردی: دانشگاه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)

هادی مصدق^۱، رضا جعفری هرنندی^۲

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۱/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۳/۱۵

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تحلیل مشخصات متقاضیان و وضعیت دانشگاه‌ها در جذب اعضای هیأت علمی بود که با روش توصیفی و رویکرد کاربردی انجام شد. گردآوری داده‌ها، از روش کتابخانه‌ای و بررسی آمارهای وزارت علوم و مصاحبه با کارشناسان و جامعه پژوهش، متقاضیان فراخوان‌ها و دانشگاه‌های وزارت علوم بود. یافته‌ها؛ نخست: در ده سال اخیر تعداد اعضای هیأت علمی سیر صعودی داشته ولی در سه سال اخیر تعداد مجوزهای استخدام سیر نزولی داشته و شکاف بین میزان تقاضای استخدام و میزان مجوز استخدام را ایجاد کرده است. دوم: تغییرات نسبت دانشجو به استاد در دانشگاه‌های وزارت علوم ناچیز، پیام نور به شدت کاهش و غیرانتفاعی به شدت افزایش داشته است. سوم: بیشترین نسبت تقاضا به اعلام نیاز متعلق به دانشگاه تربیت مدرس و کمترین متعلق به دانشگاه خلیج فارس بوده است. چهارم: بیشترین نسبت تقاضا به اعلام نیاز در رشته شیمی و کمترین در رشته کامپیوتر بوده است. پنجم: وضعیت معادل متقاضیان زن از مرد بهتر و در تعداد کارهای پژوهشی و فعالیت‌های اجرایی بر عکس بوده است. ششم: تمام متقاضیان ملیت ایرانی داشته‌اند. نتایج پژوهش نشان از برخی بی‌برنامگی‌ها در روال اعلام نیازهای دانشگاه‌ها داشته، که علت آن خلأ قانونی است. علاوه بر آن، شکاف تعداد متقاضیان و تعداد مجوزهای استخدام بسیار زیاد بوده که زمینه برخی مشکلات را ایجاد می‌کند، از اینرو وزارت علوم می‌تواند سیاست افزایش استخدام و استخدام نیمه وقت و سیاست بازنشستگی زودتر از موعد را اجرا کند. به دلیل محدودیت استخدام، افزایش سهمیه‌های استخدام رشته‌های با اولویت بالاتر نقشه علمی کشور و توجه به افزایش شانس استخدام برای مردان، سیاست‌هایی است که می‌تواند مفید باشد، در خصوص جذب هیأت علمی خارجی، نیز پیش نیاز اولیه رفع موانع حقوقی است.

واژه‌های کلیدی: دانشگاه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، نسبت دانشجو به استاد، وضعیت استخدام

۱. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران. hadimosadegh@gmail.com

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران. rjafarih@gmail.com

مقدمه

به اعتقاد صاحب نظران مانند کامبلین^۱ (۲۰۰۰)، توان دانشگاه یا دانشکده در اعضای هیأت علمی آن خلاصه می‌شود و اعتلای توان و دانش اعضای هیأت علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است. از اینرو است که استخدام هیأت علمی همواره مورد نظر بوده است و تغییر و تحولاتی را در سال‌های پس از انقلاب به همراه خود داشته است. در ایران در آخرین دور از تغییرات که مطابق با مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی بوده است، استخدام نیمه متمرکز و سراسری اعضاء هیأت علمی از سال ۱۳۸۹ رقم خورد و پیرو آن وب سایت مرکز جذب وزارت علوم اقدام به ثبت نام از متقاضیان کرد. بررسی مزایا و معایب این مدل جدید موضوع بحث این مقاله نمی‌باشد و از اینرو به آن پرداخته نشده است. لکن یکی از دستاوردهای این مدل گردآوری داده‌هایی از وضعیت دانشگاه‌ها و متقاضیان در اعلام نیازها و تقاضاهای متقاضیان است. هرچند اطلاع رسانی ضعیف در این زمینه منجر به آن شده است که سیمای کلی دانشگاه‌ها و متقاضیان از بابت بیشترین و کمترین اعلام نیازهای دانشگاه‌ها و همچنین مشخص بودن پر متقاضی‌ترین دانشگاه‌ها و رشته‌ها و نسبت‌های تقاضا به نیازهای اعلام شده نامشخص بوده و از اینرو نتوانسته است راهنمایی باشد برای متقاضیان جهت تفکر و تأمل بیشتر در هنگام انتخاب سه اولویت خود. چرا که همانطور که می‌دانیم هر متقاضی در هنگام ثبت نام فقط می‌تواند سه اولویت را انتخاب کند، بنابراین متقاضیان ضعیفتر همواره به دنبال این سؤال بوده‌اند که نسبت متقاضیان به تعداد نیاز هر دانشگاه به چه نحوی است و بیشترین و کمترین نسبت‌ها برای کدام دانشگاه‌ها است. این آمارها، به آنان کمک می‌کند که اولویت‌های خود را به سمت دانشگاه‌هایی ببرند که نسبت متقاضی به اعلام نیاز آنها کمتر باشد، تا شانس انتخاب خود را افزایش دهند. مشکل دیگر نرخ تعداد اعلام نیازهای دانشگاه‌ها و همچنین نرخ متقاضیان این استخدام‌ها است. پاسخ به این سؤال می‌تواند کلیدی از وضعیت استخدام را نشان داده و دورنمای کلی آینده را تا حدی قابل پیش‌بینی کند. مشکل دیگر اینکه علیرغم افزایش استخدام هیأت علمی در سال‌های اخیر (مبتنی بر آمار

1. Camblin

مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی) آیا نسبت استاد به دانشجو کاهش یافته است؟ یا افزایش؟ این نسبت با توجه به اسناد بالادستی برنامه پنجم توسعه و نقشه جامع علمی کشور به چه نحوی است؟ مشکل دیگری که می‌توان در سیمای دانشگاه‌ها و متقاضیان به آن پرداخت اختلاف وضعیت علمی متقاضیان مرد و زن است. آیا تفاوت معناداری در بین این گروه‌ها از حیث تعداد فعالیت‌ها و وضعیت علمی وجود دارد یا خیر؟ مجموعه این سؤالات وضعیت نامشخص سیمای متقاضیان و دانشگاه‌ها را در این مسئله نشان می‌دهد و از اینرو نتایج پژوهش می‌تواند مفید واقع شده و شفافیت را برای متقاضیان و دانشگاه‌ها افزایش دهد، زمینه‌های ارزیابی‌های دقیق‌تر دیگر دستگاه‌ها را فراهم آورد. پیشینه پژوهش در ادامه بیان شده است.

برای بررسی تاریخچه انتخاب و گزینش هیأت علمی در آموزش عالی ایران، بهتر است که آن را از نظر تاریخی در دو برهه تاریخ مورد نظر قرار دهیم که دوره پیش از انقلاب اسلامی و پس از انقلاب اسلامی را در بر می‌گیرد.

پیش از انقلاب اسلامی: بموجب قانون مصوب ۸ خرداد ۱۳۱۳ قانون تأسیس «دانشگاه» از تصویب مجلس شورای ملی گذشت. دانشگاه در آغاز تأسیس کاملاً تحت نظر وزرای معارف وقت اداره می‌شد و عزل و نصب رؤسا و استادان دانشکده‌ها و تمام امور مالی و اداری و تعلیماتی با وزارت معارف که بعدها وزارت فرهنگ نام گرفت بود. در سال ۱۳۲۱ رسماً مسئله تفکیک دانشگاه از وزارت فرهنگ و استقلال آن اعلام شد (کتاب راهنمای دانشگاه تهران، ۱۳۴۵).

بعداً به تدریج تغییراتی اساسی در جهت تدوین مقررات و قوانین چگونگی انتخاب هیأت علمی به وجود آمد از جمله: طبق ماده ۳۲ لایحه قانونی استخدام هیأت آموزشی دانشگاه مصوب ۱۳۴۲/۶/۱۶ هیأت وزیران، دانشگاه دارای یک هیأت ممیزه است. که سازوکار انتخاب اعضاء آن از طریق دانشکده‌ها و ریاست دانشگاه بوده و وظیفه بررسی صلاحیت اساتید و ارتقاء آنان را دارا است (کتاب راهنمای دانشگاه تهران، ۱۳۴۵).

بعد از انقلاب اسلامی به موجب بند «الف» تبصره «۳۶» قانون بودجه سال ۱۳۵۸ کل کشور، از اول شهریور ماه ۱۳۵۸ قوانین و مقررات استخدامی کادر آموزشی و هیأت علمی

دانشگاه تهران دربارهٔ کلیهٔ دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی (اعم از دولتی و غیردولتی) که نام آن‌ها در قانون مذکور در ردیف دانشگاه‌های دولتی درج شده است اجرا شده و مقررات استخدامی مغایر با آن لغو شد (ابراهیمی، ۱۳۸۵).

نحوهٔ پذیرش عضو هیأت علمی تا سال ۱۳۵۹ که انقلاب فرهنگی به وقوع پیوست به همین صورت باقی ماند. در ۲۲ خرداد سال ۵۹ به خاطر جو فوق‌العاده سیاسی دانشگاه‌ها و درگیری‌های لفظی و بدنی که در دانشگاه‌ها رخ داده بود، با فرمان رهبر انقلاب دانشگاه‌ها تعطیل شده و ستاد انقلاب فرهنگی بوجود آمد که از جمله وظایف این ستاد «تدوین ضوابط برای گزینش استادان و معلمان دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و تعیین مرجع برای گزینش آنان» بوده است (روابط عمومی شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۶۶). از سال ۱۳۶۶ با همکاری دفتر نظارت وزارت فرهنگ و آموزش عالی و هیأت مرکزی گزینش استاد که در سازمان سنجش مستقر بود، پرونده اولیه برای متقاضی تشکیل شده و سپس برای دانشگاه ارسال می‌گردید، بعد از این مرحله، دانشگاه اعلام نیاز خود را فرستاده و روال تکمیل پرونده در هیأت مرکزی گزینش تکمیل می‌گردید. سپس فرم پر شده را به هیأت مرکزی گزینش استاد می‌فرستادند تا صلاحیت عمومی و علمی او مورد بررسی قرار گیرد (رحیمی، ۱۳۷۷).

ایجاد آخرین تغییرات: ورود مجدد شورای عالی انقلاب فرهنگی: شورای عالی انقلاب فرهنگی بار دیگر در سال ۱۳۸۶ مسئله جذب هیأت علمی را مورد بررسی قرار داده و ضوابط جدیدی را برای آن تصویب و ابلاغ کرد. ضوابطی که از سال ۱۳۸۷ اجرایی شده و هم‌اکنون فرآیند جذب را شکل دهی کرده است. طبق مصوبات جلسات ۶۰۸ و ۶۲۳ مورخ ۸۶/۴/۱۹ و ۸۷/۲/۱۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی، مقرر کرد که از این پس شیوهٔ جذب اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌ها بر طبق مصوبات جدید شورا انجام پذیرد.

در این مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، حکم به تأسیس سه هیأت داده و کار جذب را به این هیأت‌ها واگذار کرده است:

- اوّل: هیأت عالی جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور
- دوّم: هیأت مرکزی جذب اعضای هیأت علمی وزارتین علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

– سوّم: هیأت‌های اجرایی جذب اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در این تقسیم بندی، هیأت عالی در رأس امور قرار داشته که دبیرخانه آن نیز در شورای عالی انقلاب فرهنگی قرار گرفته است. وظیفه کلی این شورا سیاستگذاری کلان در امور جذب اعضای هیأت علمی است. در طول این هیأت، هیأت مرکزی جذب وزارتین قرار داشته و در مرحله بعد هیأت‌های اجرایی جذب که در تمامی دانشگاه‌ها شعبه داشته و همگی ذیل مرکز اجرایی جذب وزارت علوم فعالیت می‌کنند. اهداف، وظایف و اعضای هر یک از هیأت‌های سه گانه تعریف شده در مصوّبات شورای عالی انقلاب فرهنگی و هیأت عالی جذب، به‌خوبی مشخص شده است. یکی از اهدافی که برای این مدل جدید استخدام بیان شده بود، ایجاد سازوکاری برای افزایش تعداد کمی استخدام هیأت علمی بود (مردانی و همکاران، ۱۳۹۲).

نسبت دانشجو به استاد: بر اساس ماده ۱۶ برنامه پنج ساله پنجم، دولت به‌منظور دستیابی به جایگاه بهتر علوم و فناوری باید برنامه‌ریزی لازم را انجام بدهد که بتواند در شاخص‌های علم و فناوری ارتقا یابد؛ به‌طور مثال باید بر مبنای این برنامه؛ شرایط به‌گون‌های باشد که نسبت دانشجو به استاد در دانشگاه‌های غیردولتی و غیرانتفاعی تا پایان برنامه (پایان سال ۹۴) به حداکثر یک به ۴۰ و در پیام نور یک به ۲۵۰ و در دانشگاه‌های دولتی یک به ۱۷ برسد (برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۰).

نسبت دانشجو به استاد همواره دو سو دارد، یکی تعداد استاد و دیگری تعداد دانشجو است، لکن شاخص دیگری که در اسناد بالادستی به آن اشاره شده است، تعداد اعضای هیأت علمی به جمعیت کشور است. بر طبق نقشه علمی کشور تعداد اعضای هیأت علمی تمام وقت در سال ۱۴۰۴ باید به ازاء هر یک میلیون نفر، ۲۰۰۰ نفر باشد. این بدان معناست که چنانچه جمعیت سال ۱۴۰۴، ۹۱ میلیون نفر باشد (مرکز مطالعات و پژوهش‌های جمعیتی آسیا و اقیانوسیه (۱۳۹۴) بر اساس سناریوهای مختلف به پیش‌بینی جمعیت ایران در سال ۱۴۰۵ پرداخته که متوسط اعداد سناریوهای مختلف جمعیت، ۹۱ میلیون نفر است). تعداد کل اعضای هیأت علمی کشور باید حدود ۱۸۲ هزار نفر باشد. که بر طبق آمار مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی، در حال حاضر تعداد اعضای هیأت علمی تمام وقت کشور در سال ۹۳-۹۲ تعداد

۷۰۸۴۰ نفر بوده است که از این تعداد ۲۸۰۷۰ متعلق به دانشگاه‌های وزارت علوم و پیام نور و غیر انتفاعی است (۲۸ درصد کل). که چنانچه همین نرخ ۲۸ درصدی کنونی را برای سال ۱۴۰۴ دانشگاه‌های وزارت علوم و پیام نور و غیر انتفاعی لحاظ کنیم، تعداد اعضای هیأت علمی باید حدود ۵۱ هزار نفر باشد، در حالی که این تعداد در حال حاضر ۲۸۰۷۰ نفر است. نسبت دانشجو به استاد در دانشگاه‌های برتر:

بر اساس رتبه بندی تایمز در سال ۲۰۱۶ از نظر شاخص نسبت دانشجو به استاد دانشگاه‌هایی از مناطق آمریکای شمالی، اروپا، آسیا و خاورمیانه در میان برترین‌ها مشاهده می‌شود. اسامی ۱۰۰ دانشگاهی که در این رتبه بندی به‌عنوان دانشگاه‌های برتر از نظر شاخص نسبت دانشجو به استاد معرفی شده‌اند در فهرست کلی دانشگاه‌های برتر این نظام در سال ۲۰۱۶ میلادی نیز قرار دارد. که هیچ یک از دانشگاه‌های ایران جزء ۱۰۰ دانشگاه برتر از لحاظ نسبت دانشجو به استاد نبودند. متوسط نسبت دانشجو به استاد در فهرست تمامی رتبه بندی تایمز برای ۸۰۰ دانشگاه برتر ۱۶/۵ دانشجو به هر عضو هیأت علمی است. که بهترین نسبت در دانشگاه لیسکانسین آمریکا با ۰/۶ است که رتبه نخست این رتبه را به خود اختصاص داده است و تعداد اعضای هیأت علمی این دانشگاه بیشتر از دانشجویان آن است. در جدول ۱ نسبت دانشجو به استاد در برخی دانشگاه‌های برتر دنیا که جزء ۱۰۰ دانشگاه برتر تایمز بوده‌اند ارائه شده است (برگرفته از وب سایت تایمز، ۲۰۱۶).

جدول ۱. نسبت دانشجو به استاد در برخی از دانشگاه‌های برتر دنیا
 (دارای رتبه‌های زیر ۱۰۰ در رتبه بندی تایمز)

نام دانشگاه	نسبت	نام دانشگاه	نسبت	نام دانشگاه	نسبت	نام دانشگاه	نسبت
دانشگاه جان	۳/۵	دانشگاه	۲/۵	دانشگاه	۴/۱	دانشگاه اکول	۴/۸
هاپکینز		کپنهاک		علوم		پلی تکنیک	
آمریکا		دانمارک		کشاورزی		فرانسه	
				سوئد			

نام دانشگاه	نسبت	نام دانشگاه	نسبت	نام دانشگاه	نسبت	نام دانشگاه	نسبت
دانشگاه ملی	۵/۴	دانشگاه داکا	۶	دانشگاه ملی	۷/۸	دانشگاه کاپیتال چین	۷/۱
یانگ مینگ	کانال	بنگلادش	سونز مصر	علوم و فناوری	پاکستان		

سیاست‌های کلان جذب هیأت علمی در خصوص رشته‌ها و دانشگاه‌های مختلف نقشه جامع علمی کشور، در بخش اولویت‌های علم و فناوری به اولویت بندی تمامی رشته‌های علمی کشور در سه الویت پرداخته است. لکن در مستندات و قوانین مصوب شورای عالی جذب و یا هیأت مرکزی جذب وزارت علوم هیچ ردی از اولویت بخشی به رشته‌های مختلف در خصوص جذب هیأت علمی وجود ندارد. همین مسئله در خصوص دانشگاه‌های مختلف و شهرهای مختلف نیز وجود دارد و اساساً توزیع مجوزهای استخدامی توسط وزارت علوم بین دانشگاه‌ها و رشته‌ها توسط کمیته ۵ نفره ای در دفتر نظارت و ارزیابی وزارت علوم و به صورت کاملاً کیفی انجام می‌شود، بدین معنی که هیچ ملاک و یا استاندارد دقیق و مصوبی که امکان رجوع به آن وجود داشته باشد، نیست بلکه این کمیته ۵ نفره بر اساس ملاک‌هایی از جمله میزان نیازمندی دانشگاه‌ها و یا رشته‌ها و یا نیاز توسعه شهر و غیره تصمیم گیری می‌کند (مصاحبه با صفری کارشناس دفتر نظارت، بهمن ۱۳۹۴). ناگفته مشخص است که نبود ملاک‌های عینی خود می‌تواند منجر به اعمال سلیقه و نفوذ افراد و دانشگاه‌های مختلف شود. ولی تاکنون پژوهشی در این زمینه انجام نشده است.

نحوه استخدام، متکلف^۱ و همکاران بیان کرده‌اند که در ۲۰ سال اخیر به دلیل تغییرات رخ داده از جمله افزایش تقاضا برای ورود به دانشگاه، کاهش بودجه‌های دولتی و تغییرات مشابه منجر به رخداد تغییراتی در دانشگاه‌های انگلستان شده است، از جمله سخت‌تر شدن شرایط کاری اساتید، افزایش انتظارات از تدریس و پژوهش‌های آنان، کاهش حقوق و تمایل دانشگاه‌ها به سمت استخدام‌های کوتاه مدت و کاهش استخدام دائم بوده است. در این بررسی، شش در صد مؤسّساتی که در سال ۱۹۹۸ مورد بررسی قرار گرفتند، بیان کردند که

1. Metcalf

در خصوص استخدام با مشکلاتی روبرو هستند، این درصد در سال ۲۰۰۱ به ۱۸ درصد رسید. مشابه همین نتیجه در خصوص مسئله نگهداشت نیز است به نحوی که نرخ مشکلات از ۲/۲ به ۷/۵ درصد رسید. بر اساس قانون آموزش در سال ۱۹۸۸، استخدام هیات علمی رسمی به شدت کاهش یافته و متعاقب آن قراردادهای موقت افزایش یافته است. اتفاقی که به گفته هاسپندس و داویس (۲۰۰۰) منجر به رشد نحوه به کارگیری مدرسان حق التدریس برای تدریس‌های عادی نیز شده است. بدین نحو که اساساً دانشگاه هادینگر برای تدریس درس‌های ساده و معمولی اقدام به استخدام نمی‌کنند و از توان مدرسان حق التدریسی استفاده می‌کنند. این مسئله مهم‌ترین دغدغه افراد در هنگام استخدام و ماندن در مؤسسه یا دانشگاه است. پژوهش‌های هاسلوک^۱ در اسکاتلند نیز نشان می‌دهد که مسئله استخدام دائم در دانشگاه‌های اسکاتلند نیز کم شده است (متکلف و همکاران، ۲۰۰۵).

اندرسون^۲ (۲۰۰۲)، بالدوین و چرونیستر^۳ (۲۰۰۱)، کنلی^۴ (۲۰۰۲) به این مسئله اشاره می‌کنند که در دو دهه آخر قرن بیستم، استخدام‌های نیمه وقت در انگلستان رشد داشته است (اندرسون، بالدوین و چرونیستر، کنلی، نقل شده به وسیله رونالد و لیانگ زنگ^۵، ۲۰۰۵). و یا الخواس^۶ در پژوهش خود، بیان می‌کند که مهم‌ترین علتی که دانشگاه‌های آمریکایا به سمت استخدام‌های پاره وقت می‌روند، مشکلات مالی است (الخواس، ۲۰۱۰). البته این راهکار تبعات مثبت و منفی را به همراه خواهد داشت که لازم است قبل از اقدام، بررسی‌های لازم در این زمینه انجام شود. چنانچه وینتر^۷ و کجورلین^۸ (۲۰۰۱) در مقاله خود با عنوان بررسی استخدام پاره وقت و تمام وقت در دانشکده‌های اقتصادی، به مطالعه میدانی در بین ۱۵۰ نفر پرداخته‌اند و برای هر کدام از این نوع استخدام، نکات مثبت و منفی را بیان کرده‌اند، که مورد بحث این مقاله نمی‌باشد.

1. Hasluck
2. Anderson
3. Baldwin and Chronister
4. Conley et al
5. Ronald G. Ehrenberg and Liang Zhang
6. EL-Khawas
7. Winter
8. Kjorlien

جذب هیأت علمی خارجی

سیاست‌های کلان آموزش عالی ایران مخالف جذب هرگونه هیأت علمی خارجی است به نحوی که بند اول صلاحیت‌های عمومی استخدام هیأت علمی، داشتن تابعیت جمهوری اسلامی الزامی است (هیأت عالی جذب، دیماه ۹۴). این محدودیت قانونی عملاً هرگونه اقدامی برای جذب هیأت علمی خارجی را نیز غیر ممکن کرده است. لکن بررسی سیاست‌های استخدامی دیگر کشور و دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که بسیاری از کشورها و دانشگاه‌های مطرح دنیا سیاست‌های استخدامی خود در خصوص جذب هیأت علمی خارجی را تعریف کرده و پذیرای آن می‌باشند. به‌طور مثال دانشگاه شانگ‌های جی آیو تنگ چین، دانشگاه میسوری کلمبیا، دانشگاه کانزاس، دانشگاه مسکو و فاصله بسیاری دیگر از دانشگاه‌های که با مراجعه به وب سایت‌های آن‌ها این مسئله مبرز است (وب سایت‌های دانشگاه‌ها، ۲۰۱۵). همچنین بسیاری از تحقیقات خارجی به اهمیت مقوله تنوع^۱ در جذب اعضای هیأت علمی اشاره کرده‌اند که یکی از آن موارد، توجه به جذب هیأت علمی خارجی است. این موضوع در تحقیقات بسیاری از جمله بابکوک^۲ (۲۰۰۳)، بوئر^۳ (۲۰۰۲)، بیرنات^۴ (۱۹۹۷)، هیلمن^۵ و همکاران (۲۰۰۴)، کتزnelson^۶ (۲۰۰۶)، اسمید^۷ (۲۰۰۰)، سامرز^۸ (۲۰۰۶) و بسیاری از نویسندگان دیگر مشاهده شده است.

هدف اصلی: تعیین مشخصه‌های متقاضیان و وضعیت دانشگاه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری در جذب اعضای هیأت علمی
پرسش‌های پژوهش از قرار زیر است:

1. diversify
2. Babcock
3. Bauer
4. Biernat
5. Heilman
6. Katznelson
7. Smith
8. Sommers

- تعداد اعضاء هیأت علمی و میزان رشد آن و نسبت دانشجوی به استاد در سال‌های اخیر چگونه بوده است؟
- نسبت متقاضی به اعلام نیاز دانشگاهها و تعداد مجوزهای استخدام در سال‌های اخیر چگونه بوده است؟
- بیشترین نسبت متقاضی به اعلام نیاز دانشگاه‌های دولتی در سال‌های ۸۹ تا ۹۳ برای کدام دانشگاه‌ها بوده است؟
- بیشترین نسبت متقاضی به اعلام نیاز رشته‌های دانشگاهی از طرف دانشگاه‌ها در سال‌های ۸۹ تا ۹۳ به چه نحوی بوده است؟
- سیمای متقاضیان استخدام هیأت علمی از لحاظ جنسیت و وضعیت تأهل چگونه است؟
- سیمای صلاحیت‌های علمی و اجرایی متقاضیان هیأت علمی چگونه است؟
- آیا سیمای صلاحیت‌های متقاضیان هیأت علمی زنان و مردان متفاوت است؟
- درصد متقاضیان خارجی برای عضویت هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران چقدر است؟

روش پژوهش

از نظر هدف تحقیق با توجه به این که پژوهش حاضر به دنبال بررسی سیمای جذب هیأت علمی در ایران است، در حیطه تحقیقات کاربردی طبقه بندی می‌شود. از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی است که مبتنی بر داده‌های واقعی که از مرکز اطلاعات مرکز جذب هیأت علمی وزارت علوم و مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی دریافت شده است، استفاده شده است. برای تحلیل‌های آماری از نرم‌افزار SPSS و Excel استفاده شده است. برای تفسیر هر یک از آمارهای ارائه شده، مصاحبه‌های پاره ساختار یافته با کارشناسان امر انجام پذیرفت و تناقضات و نکات مبهم تفسیر گردید.

جامعه آماری این تحقیق عبارت بود از کلیه متقاضیان سال‌های گذشته جذب هیأت علمی که در فراخوان‌های سراسری جذب شرکت کرده‌اند و بسته به نوع دسترسی‌های محقق به آمارهای موجود در برخی سؤالات دانشگاه‌های دولتی وزارت علوم و در برخی دیگر کلیه

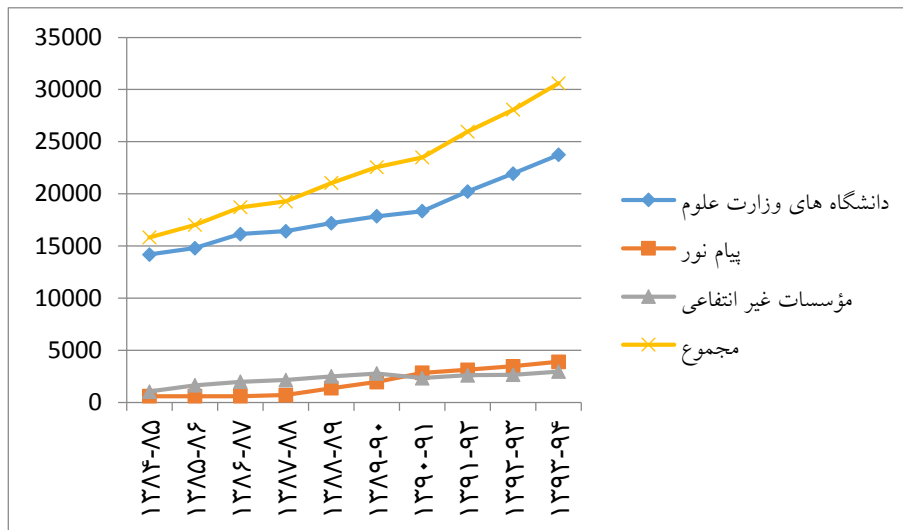
دانشگاه‌های وزارت علوم (دانشگاه‌های دولتی، دانشگاه پیام نور و دانشگاه‌های غیر انتفاعی) بود.

یافته‌ها

با توجه به نوع دسترسی به آمارهای ارائه شده، بخشی از تحلیل‌ها فقط برای دانشگاه‌های دولتی وزارت علوم بوده و برخی همه دانشگاه‌های ذیل وزارت علوم (پیام نور و غیر انتفاعی را هم شامل می‌شود) را در بر می‌گیرد. بنابراین، دانشگاه‌های آزاد، علمی کاربردی و دانشگاه‌های ذیل وزارت بهداشت را شامل نمی‌شود.

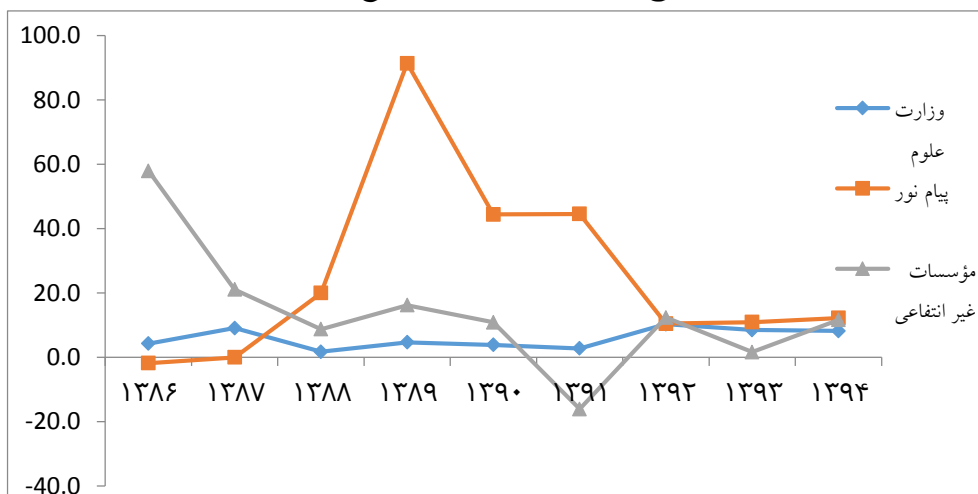
سؤال اول پژوهش: تعداد اعضای هیأت علمی و میزان رشد آن و نسبت دانشجوی به استاد در سال‌های اخیر چگونه بوده است؟

تعداد کل اعضای هیأت علمی تمام وقت دستگاه‌های مرتبط به وزارت علوم (دولتی، پیام نور و غیر انتفاعی) در سال ۹۳-۹۲ عدد ۲۸۰۷۰ و در سال ۹۴-۹۳ عدد ۳۰۵۹۸ بوده است. در این میان با توجه به دسترسی دقیقتری که به آمارهای تعداد اعضای هیأت علمی در سال‌های اخیر بوده است در نمودار ۱ تعداد اعضای هیأت علمی تمام وقت از سال ۱۳۸۴ تاکنون به تفکیک نوع سازمان مربوطه مطرح شده است (تمامی آمارهای ارائه شده در این بخش از کتاب‌های آمار آموزش عالی که توسط مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی در سال‌های ۹۳-۸۴ چاپ شده است، اخذ شده است).



نمودار ۱. تعداد اعضای هیأت علمی تمام وقت در دهه گذشته به تفکیک سازمانی همانطور که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، این تعداد همواره رشد صعودی داشته است و بیشترین آن متعلق به دانشگاه‌های وزارت علوم و کمترین نیز متعلق به دانشگاه‌های غیر انتفاعی است.

در نمودار ۲. به بررسی نرخ رشد این تعداد بر اساس نوع سازمان مربوطه پرداخته شد.

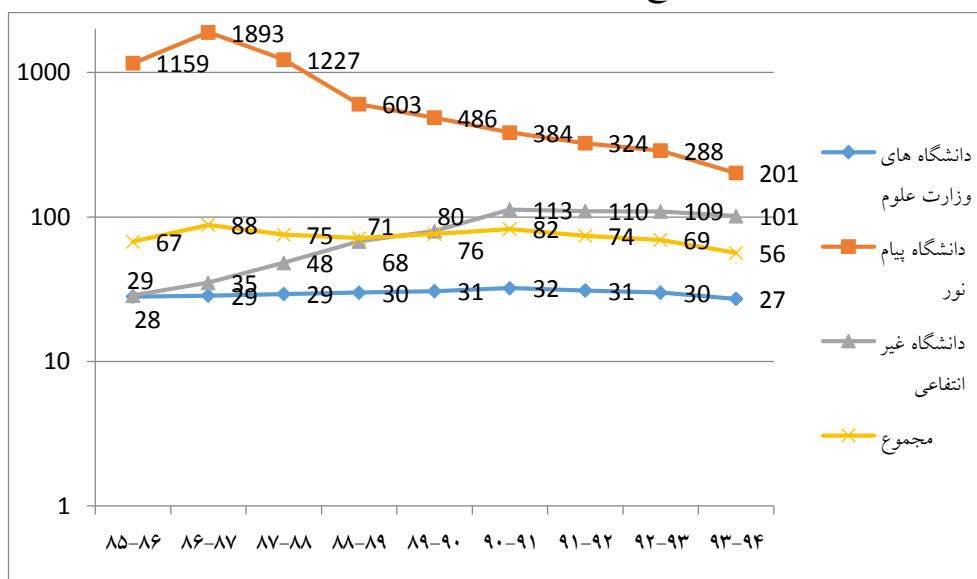


نمودار ۲: بررسی نرخ رشد اعضای هیأت علمی تمام وقت بر اساس نوع سازمان مربوطه

در نمودار ۲ به بررسی نرخ رشد اعضای هیأت علمی پرداخته شده است، در تفسیر این اعداد لازم است که این توضیح بیان شود که نرخ رشد مثبت به معنای افزایش تعداد اعضای در آن سال بوده است و نرخ رشد منفی به معنای کاهش اعضای، و شیب هر یک از این نرخ‌های ارائه شده، نشان دهنده میزان سرعت افزایش اعضای بوده است، به طور مثال نرخ رشد مؤسسات غیر انتفاعی در سال ۱۳۸۶، میزان ۶۰ درصد بوده است که به معنای افزایش ناگهانی ۶۰ درصدی اعضای خود بوده است، لکن در سال بعد این نرخ رشد به ۲۰ درصد رسیده است، که چون مثبت است به معنای افزایش تعداد اعضای بوده است، ولی این افزایش به میزان افزایش سال قبل نبوده، بلکه ۲۰ درصد سال قبل بوده است.

این نرخ برای سازمان‌های مختلف فراز و نشیب‌هایی داشته است. مؤسسات غیر انتفاعی و دانشگاه پیام نور بی نظم‌ترین شکل افزایش اعضای هیأت علمی را داشته‌اند، به نحوی که همانطور که در نمودار مشاهده می‌شود، نرخ رشد مؤسسات غیر انتفاعی در سال ۱۳۸۶، ۶۰ درصد بوده است و در سال‌های بعد کاهش چشمگیری داشته و جالب آنکه این نرخ در سال ۱۳۹۱ منفی نیز شده است، یعنی ۲۰ درصد از تعداد اعضای هیأت علمی این مؤسسات کاهش یافته است و در سال بعد در مجموع ۴۰ درصد افزایش یافته است. دانشگاه پیام نور نیز در سال ۱۳۸۸ به طور ناگهانی افزایش ۶۰ درصدی اعضای هیأت علمی خود را داشته و پس از آن با کاهش نرخ روبرو شده است، هر چند این نرخ همچنان مثبت است. این تکانه‌ها در خصوص دانشگاه‌های دولتی کمتر است و نرخ این دانشگاه‌ها همواره مثبت بوده است. ولی در برخی سال‌ها تغییرات ناگهانی داشته است، از جمله در سال ۱۳۸۸ به یکباره نرخ رشد نزدیک به صفر شده، و در سال ۱۳۹۲ نزدیک ۱۵ درصد رشد داشته است. البته شیب‌های تند و کند این نرخ‌ها رابطه مستقیمی به تعداد اعضای هیأت علمی اولیه آن‌ها نیز دارد، و یکی از علت‌های اصلی تکانه‌های کم دانشگاه‌ها دولتی، تعداد زیاد اعضای هیأت علمی خود بوده است (مطابق نمودار ۱).

بررسی صرف تعداد اعضاء هیأت علمی و رشد این تعداد ممکن است تا حدی گمراه کننده باشد، از اینرو که مسئله مهم دیگر در این خصوص تعداد دانشجویان و نسبت دانشجو به استادی باشد. برای این منظور با توجه به آمارهای تعداد دانشجویان (همه مقاطع) دستگاه‌های مختلف در سال‌های ۸۵-۸۶ الی ۹۴-۹۳ و آمار اعضاء هیأت علمی به بررسی این نسبت پرداخته شد که نتایج در نمودار ۳ بیان شده است.

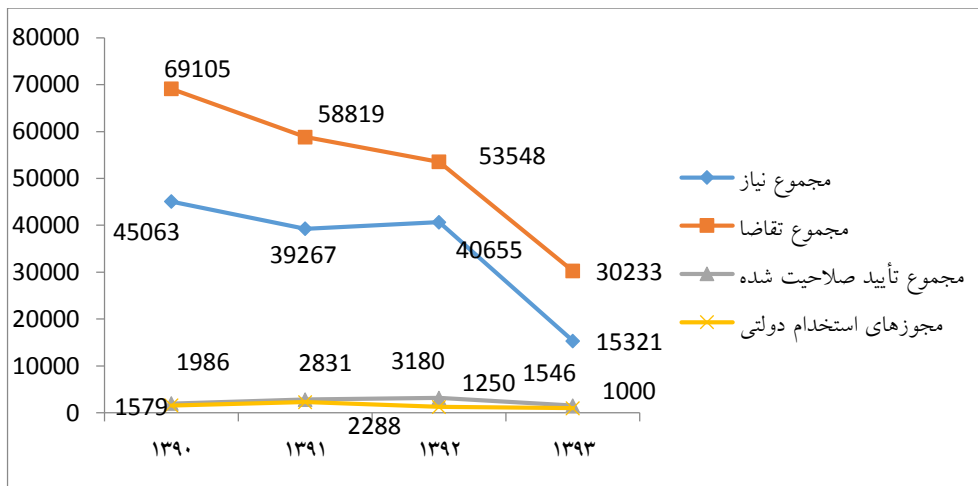


نمودار ۳. بررسی نسبت دانشجو به استاد در نُه سال اخیر

آنچنان که از نمودار ۳ به دست می‌آید، علیرغم رشد تعداد هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی در سال‌های اخیر که در نمودار ۱ اشاره شد، نسبت دانشجو به استاد برای دانشگاه‌های دولتی تغییر چندانی نکرده است و از نسبت یک به ۲۸ به نسبت یک به ۲۷ رسیده است، یعنی به ازاء هر یک استاد، ۲۷ دانشجو. این نسبت برای دانشگاه پیام نور از نسبت بسیار زیاد ۱۱۵۹ به ۲۰۱ رسیده است که کاهش قابل ملاحظه‌ای داشته است و در نقطه مقابل این نسبت برای دانشگاه غیر انتفاعی افزایشی بوده است به نحوی که از ۲۹ به ۱۰۱ رسیده است که نشان دهنده این است که علیرغم اینکه نرخ رشد اعضاء هیأت علمی این دانشگاه در ده سال اخیر

مثبت بوده است، ولی نرخ رشد دانشجویان آن به شدت بیشتر بوده به نحوی که در نهایت منجر به افزایش نسبت دانشجو به استاد شده است. در مجموع سه نوع دانشگاه نیز این نسبت رو به کاهش بوده است که از نسبت ۶۷ به ۵۶ رسیده است. که این نرخ مستقیماً تحت تأثیر کاهش نرخ دانشگاه پیام نور بوده است. در ضمن، برای بهتر نشان دادن داده‌ها، نمودار فوق بر مبنای لگاریتم ۱۰ ترسیم شده است.

سؤال دوم پژوهش: نسبت متقاضی به اعلام نیاز دانشگاه‌ها و تعداد مجوزهای استخدام در سال‌های اخیر چگونه بوده است؟



نمودار ۴. نسبت تقاضا به نیاز و صلاحیت‌های تأیید شده داوطلبان و تعداد مجوزهای استخدام صادر شده

همانطور که در نمودار ۴ مشخص است، همواره تعداد تقاضا از نیازهای اعلام شده بیشتر است، این شکاف در مقایسه با تعداد صلاحیت‌های تأیید شده و تعداد مجوزهای استخدام بسیار بیشتر است. قابل ذکر است که منظور از صلاحیت‌های تأیید شده، تعداد افرادی می‌باشند که صلاحیت‌های علمی و عمومی آنان مورد موافقت دانشگاه و وزارت علوم قرار گرفته است. لکن با توجه به محدودیت‌های تعداد مجوزهای استخدام، استخدام یا عدم استخدام نهایی آن‌ها مشخص نیست. تعداد مجوزهای صادر شده استخدام، نشان از حداقل تعداد استخدام شدگان دارد، ولی تفاوت بین تأیید صلاحیت و مجوزهای استخدام، افرادی

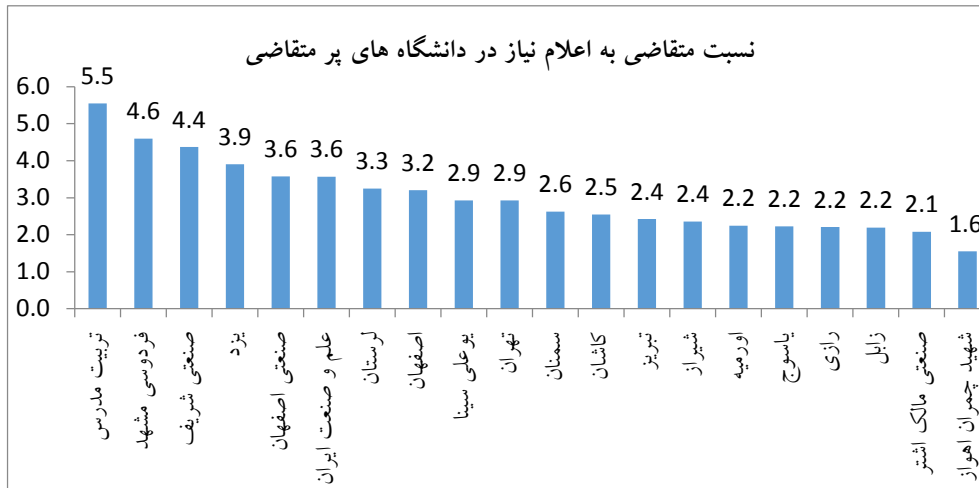
می‌باشند که استخدام آن‌ها در آن سال نامشخص است، چرا که بسته به شرایط دانشگاه‌ها متفاوت است، برخی دانشگاه‌ها که از شرایط مالی خوبی برخوردار می‌باشند، برای این افراد حکم موقت داخلی صادر کرده و به نوعی استخدام شده‌اند و برخی نیز منتظر برای صدور مجوز استخدام از وزارت خانه می‌باشند (مصاحبه با نوده، رئیس دبیرخانه مرکز جذب اعضاء هیأت علمی وزارت علوم، آذرماه ۹۴).

داده‌های تعداد افراد تأیید صلاحیت شده و تعداد مجوزهای استخدام حداکثر و حداقل استخدام‌ها را در این سال‌ها نشان می‌دهد، و فاصله این دو نوع داده نشان از تعداد افرادی دارد که بین چند ماه تا چند سال به صورت حق التدریسی باید منتظر صدور حکم استخدامی خود باشند. مشکل بزرگی که زمینه نارضایتی تعداد زیادی از نخبگان کشور را ایجاد کرده است، آنچنانکه تجربه شخصی محقق نیز در ملاقات با این افراد زیاد بوده است.

تعداد مجوزهای استخدام و اعلام نیازهای دانشگاه‌ها در سه سال اخیر کاهش یافته است، که بخشی از آن به مشکلات مالی دولت و بخشی دیگر به رویکردهای دولت جدید بر می‌گردد (مصاحبه با عزیزی، رئیس واحد برنامه ریزی مرکز جذب وزارت علوم، دیماه ۹۴). کاهش تعداد اعلام نیاز دانشگاه‌ها خود به خود کاهش تعداد متقاضیان را به همراه خواهد داشت، به دلیل اینکه زمانی که گزینه‌های انتخابی افراد کم باشد، تعداد افراد شرکت کننده در فراخوان نیز کاهش می‌یابد، و از این رو کاهش تعداد متقاضیان به معنی کم شدن متقاضیان نیست. آمارهای تعداد اعلام نیاز و تقاضا و تعداد تأیید صلاحیت‌ها از مرکز جذب وزارت علوم، و تعداد مجوزهای استخدام از دفتر نظارت و ارزیابی وزارت علوم اخذ شده است. نتایج بیشتری از نمودار قابل استخراج است که به دلیل محدودیت فضا از بیان آن خودداری شده است.

سؤال سوم پژوهش: بیشترین نسبت متقاضی به اعلام نیاز دانشگاه‌های دولتی در سال‌های ۸۹ تا ۹۳ برای کدام دانشگاه‌ها بوده است؟

نمودار ۵ نشان دهنده نسبت تقاضا به تعداد اعلام نیاز در هر دانشگاه است. قابل ذکر است که در نمودار ۵ فقط دانشگاه‌هایی بیان شده است که هم آمار نیاز و هم تقاضای آن‌ها در اختیار بوده است.

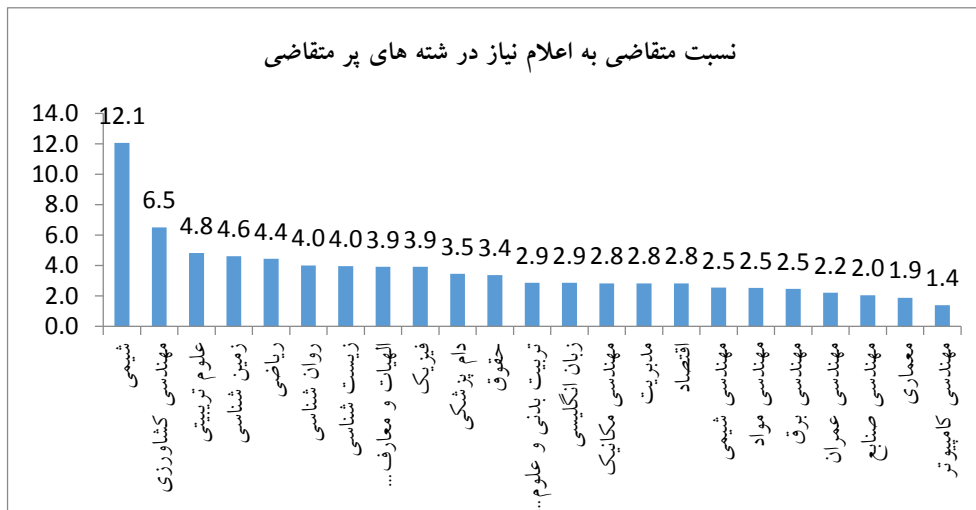


نمودار ۵. نسبت متقاضی به اعلام نیاز در دانشگاه‌های پر متقاضی، در دوره شهریور ۸۹ تا بهمن ۹۳

بیشترین نسبت متقاضی به نیاز متعلق به دانشگاه تربیت مدرس بوده و کمترین متعلق به دانشگاه شهید چمران نکته مهمی که منجر شده است که نام برخی دانشگاه‌های بزرگ تهران در نمودار فوق ذکر نشده باشد، عدم پذیرش و اقبال برخی دانشگاه‌ها از مدل جدید فرآیند جذب در سال‌های ابتدایی فرایند بوده است. این مقاومت دانشگاه‌ها منجر به آن شد که دانشگاه‌ها و به خصوص دانشکده‌ها در فراخوان شرکت نکنند و یا با تعداد اعلام نیاز خیلی کم حضور پیدا کنند، و برای همین در نمودار ۵ نام برخی از دانشگاه‌های مطرح بیان نشده است (مصاحبه با الماسی فر، مسئول فراخوان‌های مرکز جذب وزارت علوم در سال‌های ۸۹ تا ۹۲، مهرماه ۹۰).

سؤال چهارم پژوهش: بیشترین نسبت متقاضی به اعلام نیاز رشته‌های دانشگاهی از طرف دانشگاه‌ها، در سال‌های ۸۹ تا ۹۳ به چه نحوی بوده است؟

برای پاسخ به این سؤال نمودار ۶ رسم شده است که نشان دهنده بیشترین نسبت تقاضا به تعداد اعلام نیاز رشته‌ها است.



نمودار ۶. رشته‌های برتر دانشگاه‌های دولتی از لحاظ نسبت متقاضی به اعلام نیاز در دوره شهریور ۸۹ تا بهمن ۹۳

همان طور که در نمودار ۶ مشخص است، بیشترین نسبت متعلق به رشته شیمی و کمترین نسبت متعلق به رشته مهندسی کامپیوتر است. البته قابل ذکر است که نسبت‌های ارائه شده در یافته‌ها مربوط به رشته‌هایی است که داده‌های آن در تعداد متقاضیان و اعلام نیازها موجود بوده و جزء رشته‌های با تعداد تقاضای بالا و تعداد اعلام نیاز بالا بوده است.

بررسی سیمای متقاضیان جذب هیأت علمی در فراخوان بهمن ۱۳۹۰: برای بررسی سؤالات ۵ تا ۸ پژوهش، با توجه به محدودیت دسترسی به اطلاعات، فقط اطلاعات یک فراخوان که موجود بود مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت، هر چند این اطلاعات متعلق به سال ۱۳۹۰ است، لکن این اطلاعات از دو جنبه با ارزش است، اول اینکه این اطلاعات برای اولین بار است که منتشر می‌شود و در اختیار عموم قرار می‌گیرد، و دوم اینکه با توجه به یکسانی نسبی شرایط هم اکنون دانشگاه‌ها با سال ۱۳۹۰، احتمالاً نتایج به دست آمده تا حدی مشابه وضعیت کنونی است. قابل ذکر است که آمارهای بیان شده مبتنی بر تمامی متقاضیان دانشگاه‌های

وزارت علوم (دولتی، پیام نور و غیر انتفاعی) بوده و تفکیکی از لحاظ نوع دانشگاه و نوع درخواست استخدام و غیره لحاظ نشده است.

سؤال پنجم پژوهش: سیمای متقاضیان استخدام هیأت علمی از لحاظ جنسیت و وضعیت تأهل چگونه است؟

پاسخ به این سؤال در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. بررسی تعداد متقاضیان به تفکیک جنسیت و وضعیت تأهل

جنسیت	وضعیت تأهل	تعداد	درصد معتبر
مرد	مجرد	۵۴۱۷	۴۰
	متأهل	۸۱۲۴	۶۰
	مجموع	۱۳۵۴۲	۶۲ درصد از کل
زن	مجرد	۴۱۵۰	۵۰/۵
	متأهل	۴۰۷۱	۴۹/۵
	مجموع	۸۲۲۱	۳۸ درصد از کل
مجموع		۲۱۷۶۳	۱۰۰

همانطور که مشاهده می‌شود، اکثریت متقاضیان را آقایان تشکیل داده‌اند، همچنین میزان تأهل در بین آقایان بیشتر از خانم‌ها است.

۱-۱. سؤال ششم و سؤال هفتم پژوهش

سیمای صلاحیت‌های متقاضیان هیأت علمی چگونه است؟ آیا تفاوتی بین زنان و مردان است؟

برای پاسخ به این سؤال به بررسی متغیرهایی که در فراخوان مورد سؤال واقع شده بود پرداختیم. این متغیرها شامل؛ تعداد سوابق پژوهشی، تعداد سوابق اجرایی، تعداد عضویت در سازمان‌ها و نهادها، تعداد جوایز کسب شده، تعداد مدارک زبان اخذ شده، معدل کارشناسی ارشد، معدل دکتری و نمره پایان‌نامه دکتری است. در این خصوص ذکر دو نکته لازم است:

اول اینکه برخی از این عامل‌ها در عوامل صلاحیت‌های علمی یک متقاضی که مورد امتیاز دهی توسط دانشگاه‌ها و وزارت علوم قرار می‌گیرد نمی‌باشد و یا متفاوت است، و بنابراین ادعایی بر آن وجود ندارد.

دوم اینکه داده‌های بیان شده خود اظهاری متقاضیان بوده است.

برای آزمون متغیرهای بیان شده، با توجه به تفاوت ماهوی متغیرهای اسمی و فاصله‌ای، نوع آزمون‌ها نیز متفاوت است، که برای متغیرهای اسمی از آزمون ناپارامتریک خی دو و برای آزمون متغیرهای فاصله‌ای معدل از آزمون پارامتریک تی مستقل استفاده شده است. که نتایج آزمون خی دو در جدول ۳ و نتایج آزمون تی در جدول ۵ بیان شده است.

جدول ۳. بررسی اخلاف تعداد کار پژوهشی افراد به تفکیک جنسیت با آزمون خی دو

گروه برتر	مقدار خی دو	مجموع	زن	مرد	تعداد کل متقاضیان به تفکیک جنسیت
	-----		۸۲۲۱	۱۳۵۴۱	
			۴۸۶۷۷	۱۱۴۶۹۱	تعداد سوابق پژوهشی مشاهده شده
مردان	۴۴۲۶/۶	۱۶۳۳۶۸	۶۱۷۱۵	۱۰۱۶۵۳	تعداد سوابق پژوهشی مورد انتظار
			۸۹۷۷	۲۱۷۱۹	تعداد سوابق اجرایی مشاهده شده
مردان	۹۵۰/۶	۳۰۶۹۶	۱۱۵۹۶	۱۹۱۰۰	تعداد سوابق اجرایی مورد انتظار
			۴۸۵۰	۱۲۸۲۲	تعداد عضویت مشاهده شده
مردان	۸۰۲/۶	۱۷۶۷۲	۶۶۷۶	۱۰۹۹۶	تعداد عضویت مورد انتظار
			۷۱۵۳	۱۵۲۱۲	تعداد جوایز مشاهده شده
مردان	۳۱۹/۵	۲۲۳۶۵	۸۴۴۹	۱۳۹۱۶	تعداد جوایز مورد انتظار
			۳۹۷۶	۶۸۴۱	تعداد مدارک زبان مشاهده شده
-----	۴/۷	۱۰۸۱۷	۴۰۸۶	۶۷۳۱	تعداد مدارک زبان مورد انتظار

با توجه به آنکه جداول ۲ خی دو شکل گرفته دو در دو می‌باشند، درجه آزادی آن‌ها ۱ است، بنابراین برای سنجش معناداری یا عدم معناری مقادیر خی دو به دست آمده در سطح اطمینان ۹۹٪، لازم است که مقدار خی دو به دست آمده را با مقدار عددی جدول که عدد ۶/۶۳ است مقایسه کنیم (دلاور، ۱۳۸۳).

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، به استثناء تعداد مدارک زبان که مقدار خوبی دو کوچکتر از حد ملاک (۶/۶۳) است، در دیگر متغیرها این مقدار بزرگتر از حد ملاک شده و بنابراین اختلاف به دست آمده معنادار شده است. که با توجه به مقادیر داده‌ها و مقایسه با مقدار مورد انتظار هر گروه، کاملاً مشخص است که در متغیرهای چهارگانه تعداد سوابق پژوهشی و اجرایی و تعداد عضویت در سازمان‌ها و همچنین تعداد جوایز کسب شده، برتری با گروه مردها است.

هر چند که محاسبه میانگین متغیرهای فوق، از نظر روش شناسی ممکن است مورد انتقاد باشد، لکن با توجه به اینکه بیان میانگین نمرات وضعیت کلی یک متغیر را نشان می‌دهد، در جدول ۴ به آن اشاره شده است.

جدول ۴. میانگین نمرات هر کدام از متغیرهای مورد بررسی به تفکیک جنسیت

تعداد سوابق پژوهشی	تعداد سوابق اجرایی	تعداد سوابق عضویت در نهادها و ارگان‌ها	تعداد جوایز کسب شده	تعداد مدارک زبان خارجی	
۸/۴۹	۱/۶۲	۰/۹۵	۱/۱۳	۰/۵۱	مرد
۵/۹۳	۱/۱۰	۰/۵۹	۰/۸۷	۰/۴۸	زن
۷/۵۳	۱/۴۲	۰/۸۱	۱/۰۳	۰/۵۰	کل

همانطور که در جدول ۴ مشخص است در عمده موارد میانگین گروه مردان از زنان بیشتر است.

بررسی متغیرهای معدل متقاضیان: جهت پی بردن به وضعیت اختلافی نمرات بین دو گروه زنان و مردان، از آزمون تی مستقل استفاده شده و نتایج آن در جدول ۵ بیان گردیده است. قابل ذکر است که پیش از استفاده از آزمون تی مستقل، نرمال بودن داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت که تأیید گردید.

جدول ۵. بررسی تفاوت نمرات معدلی مردان و زنان

گروه برتر	Sig(P) سطح معنی‌داری به دست آمده	حد معناداری	میانگین	تعداد	گروه	نتایج متغیر
زنان	۰/۰۰۰	۰/۰۱	۱۸/۸۴	۱۲۵۷۴	مرد	نمره پایان نامه ارشد
			۱۹/۰۵	۷۶۹۰	زن	
زنان	۰/۰۰۰	۰/۰۱	۱۹/۰۵	۲۷۰۲	مرد	نمره پایان نامه دکتری
			۱۹/۲۱	۱۲۸۱	زن	
زنان	۰/۰۰۰	۰/۰۱	۱۷/۸۹	۳۳۴۵	مرد	معدل دکتری
			۱۸/۱۴	۱۶۷۷	زن	

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، سطح معناداری به دست آمده از مقدار حد معناداری کوچکتر است که این نتیجه نشان دهنده آنست که با اطمینان ۹۹٪ می‌توان بیان کرد که وضعیت نمره و معدل زنان از مردان مناسب‌تر است. هر چند که آنچنان که از نمرات مشخص است این تفاوت‌ها چندان فاحش نیست.

سؤال هشتم پژوهش: درصد متقاضیان خارجی برای عضویت هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران چقدر است؟

بررسی این سؤال نیازمند محاسبات آماری نبود، چرا که از مجموع ۲۱۷۶۳ متقاضی، فقط یک نفر ایرانی الاصل که هم زمان اقامت کانادا را هم دارا بوده است و یک نفر ایرانی الاصل که هم زمان اقامت سوئد را داشته است، برای این فراخوان تقاضا داده بودند که درصد آن به صفر میل می‌کند.

البته دلایل زیادی برای علت این امر وجود دارد که مهم‌ترین آن‌ها منع قانونی است، به نحوی که بند اول صلاحیت‌های عمومی استخدام هیأت علمی، داشتن تابعیت جمهوری اسلامی است (برگرفته از وب سایت هیأت عالی جذب، ۱۳۹۴) و مسئله دیگر عدم چند زبانه بودن وب سایت مرکز جذب وزارت علوم است که اساساً امکان شرکت را نیز برای هر فرد غیر فارسی زبان بسیار مشکل می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که در یافته‌های پژوهش بیان شد، بالاترین نسبت متقاضی به اعلام نیاز به دانشگاه تربیت مدرس و بعد از آن به دانشگاه فردوسی مشهد و در رتبه سوم دانشگاه صنعتی شریف بیان شده است. این نسبت‌ها شانس متقاضیان را برای پذیرش یا عدم پذیرش تغییر می‌دهد. برخی دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه تهران، هر چند دارای بیشترین تقاضا می‌باشند، ولی به دلیل اینکه دارای بیشترین اعلام نیاز نیز بوده است، نسبت متقاضی به اعلام نیاز کاهش می‌یابد. و بنابراین، شانس دریافت پذیرش را بیشتر از دانشگاه‌هایی همچون تربیت مدرس و یا صنعتی شریف می‌کند. مشابه همین تحلیل‌ها را می‌توان در خصوص رشته‌های مختلف مشاهده کرد، بدین شکل که بالاترین نسبت در رشته شیمی و کمترین نسبت در رشته مهندسی کامپیوتر است. با توجه به چند برابری بودن نسبت متقاضیان به نیاز دانشگاه‌ها و محدودیت‌های استخدامی حال حاضر کشور، پیشنهاد می‌شود، سیاست‌هایی در خصوص اولویت دهی به رشته‌های با اولویت بالاتر (مطابق با نقشه علمی کشور) تدوین گردد که متناسب آن تعداد مجوزهای استخدامی در رشته‌های با اولویت بالاتر بیشتر شود.

در خصوص وضعیت استخدام، با شکاف بزرگی بین تعداد متقاضیان و تعداد مجوزهای استخدام مواجه می‌باشیم، این شکاف بزرگ که با توجه به آمار دانشجویان دکتری در سال ۹۴ که حدود ۷۲ هزار نفر است و اکثر آنان سال‌های آینده بر این تعداد متقاضیان اضافه می‌شوند نشان از آن دارد که کشور ناخواسته با موج فارغ‌التحصیلان دکتری‌ای مواجه شده و می‌شود که امکان جذب در پست هیأت علمی را نداشته و یا باید جذب سازمان‌های دیگر شوند و یا اینکه گزینه مهاجرت از کشور را انتخاب کنند، امری که همواره تحت عنوان فرار مغزها و یا اصطلاحاتی مشابه آن، به عنوان یکی از مشکلات کشور مطرح می‌گردیده است، با این تفاوت که قبلاً سطح فرار مغزها بیشتر در مقطع لیسانس بوده و کم کم به سطوح ارشد رسیده و الان در حال در نوردیدن مرزهای دکتری است (مصدق، ۱۳۹۵).

در این خصوص پیشنهادهای ذیل بیان می‌شود:

– وزارت علوم با همکاری سازمان برنامه و بودجه و مبتنی بر اسناد بالادستی از جمله نقشه علمی کشور، ظرفیت استخدام را افزایش دهد.

سیاست استخدام تمام وقت را به استخدام نیمه وقت تغییر دهد، با این کار می‌تواند ظرفیت استخدام هر ساله خود را دو برابر کند.

آنچنان که متکلف و همکاران (۲۰۰۵)، هاسلوک (۲۰۰۵)، اندرسون (۲۰۰۲)، بالدوین و چرونیستر (۲۰۰۱)، کنلی (۲۰۰۲) والخواس (۲۰۱۰) نیز به آن اشاره کرده‌اند. البته این راه کار تبعات مثبت و منفی را به همراه خواهد داشت که لازم است قبل از اقدام، بررسی‌های لازم در این زمینه انجام شود. در این زمینه وینتر و کجورلین (۲۰۰۱) در مقاله خود به بررسی نکات مثبت و منفی آن پرداخته‌اند که مورد بحث این مقاله نمی‌باشد.

موافقت و تشویق اساتید مسن و اساتید با فعالیت علمی کم به بازنشستگی زود هنگام و یا تبدیل وضعیت به هیأت علمی نیمه وقت.

به گفته رضوان طلب (رئیس وقت مرکز جذب وزارت علوم) نظام بازنشستگی اعضای هیأت علمی خیلی کند است، به طوری که در یک سال گذشته در کل دانشگاه‌های دولتی کشور فقط ۲۰۰ نفر بازنشسته شده‌اند (خبرگزاری مهر، ۱۳۹۴)، با توجه به این مشکل، تشویق سیاست بازنشستگی می‌تواند بسیار موثر باشد.

تغییر قوانین بازنشستگی اساتید

ماده ۹۶ تا ۹۸ آیین نامه نحوه پایان خدمت وزارت علوم (مصوب ۱۳۹۰) به بحث طول مدت خدمت مجاز پرداخته که شرایط برای استاد تمام، دانشگاه امکان همکاری تا سن ۷۰ سالگی را بیان کرده، علاوه بر آن با درخواست فرد و موافقت رئیس مؤسسه و تصویب هیأت امانا، امکان تمدید پست تا ۳ سال نیز وجود دارد. علاوه بر آن بر طبق مصوبه ۷۲۷ سال ۱۳۹۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی، با درخواست اعضاء و موافقت گروه امکان تمدید خدمت تا ۵ سال نیز است. این بدان معنی است که چنانچه فردی در سن ۳۰ سالگی به استخدام هیأت علمی در آمده باشد، با کسب مدارج علمی و موافقت مسئولین می‌تواند تا ۷۵ سالگی، یعنی به مدت ۴۵ سال در سمت خود باقی بماند. و با توجه به اینکه استاد مربوطه از جایگاه و احترام خاصی نزد دیگر اساتید برخوردار است، به نظر می‌رسد، بدون توجه به صلاحیت‌های لازمه، با درخواست وی موافقت خواهد شد. در شرایط کنونی و با نرخ بالای فارغ‌التحصیلان جوان و بیکار، به نظر می‌رسد، این قانون خود مانعی برای به کارگیری اساتید جوان باشد. از

این رو لازم است که سن بازنشستگی کاهش یافته و راه کارهای دیگری برای تکریم اساتید در نظر گرفته شود.

ماده ۱۰۴ قانون که به بازنشستگی پیش از موعد پرداخته است، شرایط سختی (از جمله محدودیت‌های سنی و طول مدت خدمت) را قرار داده است که باید اصلاح شوند.

- موافقت و تشویق اساتید پر مشغله به تبدیل شدن به هیأت علمی نیمه وقت.

نکته دیگر اختلاف تعداد افراد تأیید صلاحیت شده و تعداد مجوزهای استخدام است، که خود نشان از اساتیدی دارد که بعد از گذر مراحل نسبتاً طولانی صلاحیت‌های عمومی و علمی و مصاحبه در دانشگاه و غیره، در نهایت باید مدت نامشخصی را به عنوان حق التدریسی به کار تدریس اشتغال داشته و منتظر ردیف استخدامی باشند، که این خود زمینه نارضایتی فراوان افراد را پدید می‌آورد. برای رفع این مشکل دو راه حل وجود دارد:

اول: هماهنگی دقیقتری بین دفتر نظارت و ارزیابی وزارت علوم و مرکز جذب وزارت علوم برقرار شده و قبل از هر فراخوان سراسری تعداد دقیق ظرفیت‌های استخدامی دانشگاه‌ها مشخص شده و دانشگاه‌ها مبتنی بر آن اقدام به اعلام نیاز نمایند، امری که متأسفانه در فراخوان بهمن ۹۵ نیز هم‌چنان مغفول واقع شده (فایل اعلام نیاز دانشگاه‌ها توسط مرکز جذب وزارت علوم، ۱۳۹۵). و هر کدام از دانشگاه‌ها هر تعداد اعلام نیاز که مورد نظر خود بوده است را بدون لحاظ مجوز وزارت علوم بارگزاری کرده و در مقابل مرکز جذب تنها اقدام به اعلام کلی تعداد مجوز هر دانشگاه کرده است، امری که تا حدی نیز منجر به تشویش اذهان متقاضیان شده است، چرا که بررسی فایل اعلام نیازهای بهمن ۹۵ نشان می‌دهد که عمده اعلام نیازهای دانشگاه‌ها بیشتر از تعداد مجوزهای استخدامی آنها بوده و مشخص نیست که نتیجه نهایی این اختلاف اعلام نیاز و مجور، چگونه حل می‌شود. این ناهماهنگی بین دفتر نظارت و مرکز جذب وزارت علوم و هیأت‌های اجرایی دانشگاه‌ها ریشه در علت‌هایی دارد که مهم‌ترین آن خلاء قانونی است، از این رو لازم است هیأت عالی جذب شورای عالی انقلاب فرهنگی این خلاء قانونی را بر طرف کند.

دوم: چنانچه دانشگاه‌ها تمایل دارند که مبتنی بر درآمدهای اختصاصی دانشگاه، بیش از ظرفیت استخدامی اعطائی وزارت علوم، استخدام داشته باشند، لازم است که قبل از

بارگذاری این تعداد بر روی وب سایت مرکز جذب وزارت علوم، تضمین‌های لازم در خصوص استخدام این افراد اخذ شود، چرا که برای متقاضیان بسیار نا مطلوب است که در دانشگاهی اقدام کنند که وضعیت استخدام آن نامشخص است، و با این کار دیگر شانس‌های خود را از دست می‌دهند.

در خصوص نسبت دانشجو به استاد، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بر خلاف برنامه پنجم توسعه این نسبت در برخی موارد نتوانسته است به استانداردهای موجود برسد، در حالی که این نسبت باید در دانشگاه‌های دولتی ۱۷ به یک باشد، ۲۷ به یک است یعنی به ازاء هر ۲۷ دانشجو یک استاد وجود دارد. و این نسبت نه تنها با ۱۰۰ دانشگاه برتر دنیا فاصله زیادی دارد بلکه با نسبت متوسط ۸۰۰ دانشگاه برتر جهان که ۱۶/۵ است نیز تفاوت معناداری دارد. این نسبت در دانشگاه غیر انتفاعی به جای ۴۰، عدد ۱۰۱ بوده و تنها در دانشگاه‌های پیام نور است که این نسبت از وضع مطلوب نیز بهتر شده و به جای ۲۵۰، به عدد ۲۰۲ رسیده است. در این میان، نکته دیگر کاهش تعداد دانشجو در سال گذشته بوده است، به نحوی که بر طبق آمارهای مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، تعداد کل دانشجویان وزارت علوم که تا سال ۱۳۹۲ سیر صعودی داشته است، در سال اخیر کاهش یافته و از ۱۹۴۷۳۸۳ در سال ۹۲-۹۳ به تعداد ۱۷۲۷۱۸۳ در سال ۹۳-۹۴ رسیده است. حال اینکه مسئولین وزارت علوم چه سیاستی را برای کاهش نسبت دانشجو به استاد در نظر گرفته‌اند، افزایش استخدام هیأت علمی و یا کاهش تعداد دانشجو، به نظر می‌رسد گزینه دوّم باشد، چرا که آمارهای چند سال اخیر نشان از کاهش تعداد مجوزهای استخدام (نمودار ۴) و کاهش تعداد دانشجو در یک سال اخیر دارد. لکن ملاک نقشه علمی کشور، تعداد اعضاء هیأت علمی است که برای وزارت علوم باید تا سال ۱۴۰۴ به حدود ۵۱ هزار نفر برسد، بنابراین لازم است که بر خلاف رویه سه سال اخیر، وزارت علوم اقدام به افزایش تعداد استخدام‌های سالانه خود کند تا بتواند در زمان مقرر به تعداد مورد نظر نقشه جامع علمی کشور دست یابد.

بررسی تعداد متقاضیان بهمن ۹۰ نشان می‌دهد که درصد متقاضیان مرد تقریباً دو برابر درصد متقاضیان زن بوده است، و تقریباً نیمی از متقاضیان متأهل بوده‌اند. در خصوص صلاحیت‌های علمی و اجرایی و تعداد جوایز و مدارک زبان و عضویت افراد، در تمامی

موارد به استثناء تعداد مدارک زبان در دیگر موارد، برتری نسبی در بین مردان نسبت به زنان وجود دارد، و در نقطه مقابل نمرات پایان‌نامه ارشد و دکتری و معدل دکتری زنان از مردان بیشتر به دست آمده است. این مسئله نشان می‌دهد که در مجموع در فعالیت‌های علمی و اجتماعی مردان برتری دارند، لکن در کسب نمرات کمی که در شکل معدل نمود پیدا می‌کند زنان برتری دارند. با توجه به تعداد بالای متقاضیان حال حاضر و تعداد افزایش آن در سال‌های آتی و با لحاظ این که در نظام اسلامی اولویت کار با مردان است، پیشنهاد می‌شود سهم مجوزهای اسخدامی مردان با لحاظ دیگر عوامل لازم از سهم زنان افزایش داده شود.

وضعیت متقاضیان خارجی نیز همانطور که در بالا نیز بیان شده است به صفر میل می‌کند، که علت اصلی آن ممنوعیت‌های قانونی است. بنابراین، هرگونه تمایلی برای حرکت به سمت جذب عضو هیأت علمی خارجی در اولین گزینہ نیازمند زیرساخت‌های حقوقی آن است. این موضوع بر خلاف رویه دانشگاه‌های مطرح دنیا است که زیرساخت‌های حقوقی لازم برای جذب هیأت علمی خارجی را لحاظ کرده‌اند.

۲. محدودیت‌های پژوهش:

۱. دست یابی به تمامی آمارهای دقیق جذب با محدودیت‌هایی مواجه بود.
۲. ادبیات تحقیق در این زمینه ضعیف بود.
۳. امکان مصاحبه و استفاده از نظرات مسئولین دانشگاه‌ها و وزارت علوم کم بود.

منابع

- دانشگاه تهران (۱۳۴۵). *راهنمای دانشگاه تهران*. انتشارات دانشگاه تهران. کتابخانه دیجیتال دانشگاه تهران. ۱۳۹۳.
- دلاور، علی (۱۳۸۳). *احتمالات و آمار کاربردی در روانشناسی و علوم تربیتی*. تهران: انتشارات رشد.
- روابط عمومی شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۴). برگرفته از آدرس الکترونیکی <http://sccr.ir/pages> / خرداد ۱۳۹۴.

خبرگزاری مهر (۱۳۹۴). مصاحبه با دکتر رضوان طلب. بازیابی شده از
<http://www.mehrnews.com/news> بهمن ۱۳۹۴.

مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۰). برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران، برگرفته
شده از <http://www.parliran.ir/index.aspx?fkeyid=&siteid=>

[1&pageid=3362](http://www.parliran.ir/index.aspx?fkeyid=&siteid=1&pageid=3362) در بهمن ۹۴.

مرکز جذب وزارت علوم (۱۳۹۴). فایل اعلام نیاز دانشگاه‌ها، برگرفته در تاریخ به تاریخ
بهمن ۹۴ از آدرس <http://www.mjazb.ir/detail/News/122>

مرکز مطالعات و پژوهش‌های جمعیتی آسیا و اقیانوسیه (۱۳۹۴).

تحولات جمعیتی، چالش‌های پیش‌رو و لزوم تجدیدنظر در سیاست‌های جمعیتی ایران،
برگرفته از وب سایت مؤسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور

به آدرس www.psri.ac.ir در بهمن ۱۳۹۴.

مردانی، محمدرضا؛ حکیم، امین؛ خالقیان، امیر (۱۳۹۲). آشنایی با عملکرد و فرآیند جذب
و تبدیل وضعیت اعضاء هیأت علمی. مرکز جذب اعضاء هیأت علمی وزارت علوم،
تحقیقات و فناوری.

هیأت عالی جذب (۱۳۹۴). صلاحیت‌های عمومی متقاضیان جذب. برگرفته از آدرس
<http://jz.farhangolm.ir>، دیماه ۱۳۹۴.

نقشه جامع علمی کشور (۱۳۸۹). برگرفته از <http://sccr.ir/pages> در بهمن ۹۳.

Babcock, L. and Laschever, S. (2003). *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press

Bauer, C.C. and Baltes, B.B. (2002). Reducing the effects of gender stereotypes on performance evaluations. *Sex Roles*, 9/10, 465-476

Biernat, M. and Kobrynowicz, D. (1997). Gender- and race-based standards of competence: Lower minimum standards but higher ability standards for devalued groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72 (3), 544-557.

Camblin, L. D. and Steger, J. A. (2000). "Rethinking faculty development". *Higher Education*, 39 (1), 1-18.

Columbia university.?. Guide to Best Practices in Faculty Search and Hiring. Retrieved from: <http://facultydiversity.columbia.edu/>.

- EL-Khawas, E. (2010). Human Resource Issues in Higher Education. 527-532. Downloaded from <http://www.elearnica.ir>.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., and Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 416-427.
- Metcalf, H and Heather Rolfe, Philip Stevens and Martin Weale. (۲۰۰۵). Recruitment and Retention of Academic Staff in Higher Education. National Institute of Economic and Social Research. Moscow State University. retrieved from: <http://cas.hse.ru/faq> at 2015.
- Ronald G. Ehrenberg and Liang Zhang. (2005). The changing nature of faculty employment. In (Robert L. Clark, Jennifer Ma), Recruitment, Retention and Retirement in Higher Education (32-46). Published by Edward Elgar Publishing Limited Glenside House Montpellier Parade Cheltenham Glos GL50 1UA, UK.
- Smith, D. (2000). How to diversify the faculty. *Academe*, 86, no. 5. Washington, D.C.: AAUP.
- Sommers, S. (2006). On Racial Diversity and Group Decision Making: Identifying Multiple Effects of Racial Composition on Jury Deliberations. *Journal of Personality and Social Psychology* 90, no. 4:597-612.
- Shanghai Jiao Tong University. (2015). Retrieved from: <http://en.sjtu.edu.cn/join-us/faculty-positions/chair-professors-and-accredited-professors/sjtu-accredited-professors-recruitment/> at 2015.
- Times Ranking University. (2016). Retrieved from: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2016/world-ranking#!/page/0/length/25>.
- UCIA University. (2014). Faculty Search Toolkit 43014. retrieved at 2014.
- University of Illinois. (2008). Understanding Recruiting and Hiring Processes at the University of Illinois. retrieve at 2014 from: <http://illinois.edu>.
- University of Houston. (2013). Faculty Handbook. Compiled and distributed by the Office of the Faculty Senate, University of Houston. Revised, 24th Edition. Retrieved at 2014 from www.uh.edu/.
- University of Kansas. (2010). Handbook for Faculty and Other Unclassified Staff. Office of the Provost and Executive Vice Chancellor University of Kansas.
- Winter, A.P, and Kjørliien, C.L. (2001). Business Faculty Recruitment: The Effects of Full-Time versus Part-Time Employment. *Community College Review*. Retrieved from <http://www.sagepublications.com> at 2015. 29: 18.