مقاله پژوهشی

ارزیابی توانایی علمی متقاضیان جذب هیأت‌علمی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

نصراله علیمحمدی، مریم توکلی*، مریم نصیریان

چکیده

مقدمه: انتخاب و به‌کارگیری نیروهای متعهد خدمت مقطع دکترای تخصصی و متخصصین بالینی از مسائل اساسی تامین نیروی انسانی مورد نیاز دانشگاه‌ها است. این مطالعه با هدف، بررسی وضعیت توانایی علمی متقاضیان فراخوان‌های استخدام هیأت‌علمی پیمانی و تعهدات قانونی مقطع دکترای تخصصی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (سال‌های ۹۹-۹۶) انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه به صورت توصیفی مقطعی و با روش سرشماری برروی اطلاعات موجود در پرونده کلیه متقاضیان استخدام هیأت‌علمی پیمانی (۲۲۲ نفر) و تعهدات قانونی مقطع دکترای تخصصی (۱۷۰ نفر) در طی سال‌های ۹۹- ۹۶ انجام شد. امتیاز پذیرفته شدگان مندرج در "فرم امتیازات توانایی علمی داوطلب عضویت در هیأت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور" مصوب وزارت متبوع, توصیف و عوامل مرتبط با امتیاز کسب شده مورد بررسی قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های کای دو، تی مستقل، آنالیز واریانس تحلیل شد.

نتایج: در هر دو نوع فراخوان متقاضیان استخدامی هیأت‌علمی پیمانی و تعهدات قانونی ، بالاترین نمرات مربوط به بندهای ۲۰(توانایی بالینی و مهارتی)، ۱(توانایی تدریس) و ۳(چاپ مقالات) بود. یافته‌های پژوهش نشان داد متقاضیان از بندهای ۱۷ و ۱۹کم‌ترین امتیاز را کسب نموده است. در نمره زبان با یکدیگر تفاوت معناداری نداشتند ($p>0/05$) اما در نمرات مصاحبه و مستندات با یکدیگر تفاوت معنادار داشتند($p<0/05$). در آزمون استخدامی هیأت‌علمی پیمانی، نمرات علم سنجی، مصاحبه علمی، و زبان انگلیسی افراد شرکت کننده در آزمون ۱۵ بالاتر از آزمون ۱۶ بود($p<0/05$).

نتیجه‌گیری: براساس نتایج حاصله مشخص گردید متقاضیان جذب هیأت‌علمی از نظر توانایی تدریس از نظر گروه‌های آموزشی وضعیت مطلوبی داشته اند و این که توجه خود را به جمع‌آوری مقالات و مستندات معطوف می‌نمایند. در صورتی که در طراحی آموزشی که لازمه عضویت در کادر هیأت‌علمی است کم‌ترین تجربه دارند، لذا به برنامه‌ریزان و مسؤولین دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌گردد در برنامه‌ریزی‌های توانمندسازی به این امر توجه نمایند.

واژه‌های کلیدی: جذب هیأت‌علمی، علوم پزشکی، توانایی علمی.

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ اردیبهشت ۱۴۰۱؛ ۲۲(۱۳): ۸۹ تا ۹۷

DOI: 10.48305/22.42

مقدمه

تولید علم یکی از شاخص‌های تفاوت و تمایز بین کشورها تلقی

* **نویسنده مسؤول:** مریم توکلی، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، رئیس اداره جذب هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
tavakoli@mui.ac.ir
دکتر نصراله علیمحمدی (دانشیار) مرکز تحقیقات پرستاری و مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
(alimohammadi@nm.mui.ac.ir) دکتر مریم نصیریان (دانشیار) مرکز تحقیقات بیماری‌های عفونی و گرمسیری، گروه آمار و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
(maryamnasirian@gmail.com)؛

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۲۳، تاریخ اصلاحیه: ۱۴۰۰/۱۲/۲، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱/۳۱

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: DOI: 10.48305/22.42]

می‌شود زیرا از این طریق است که توسعه کشورها میسر می‌شود(۱). در این راستا اعضای هیأت‌علمی به عنوان نیروهای اصلی در به ثمر رسیدن ماموریت و اهداف آموزش عالی و گسترش دانش و فناوری به شمار می‌روند(۲). براین اساس جذب اعضای هیأت‌علمی توانمند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است(۳). وجود اعضای هیأت‌علمی بالقوه توانمندتر، موجب خواهد شد که دانشجویان بیش‌تر بیاموزند و عملکرد بهتری داشته باشند(٤). از طرفی ارزش هر سازمان به داشتن نیروی انسانی متخصص، خلاق و نوآور بستگی دارد و بدون آن قادر به ادامه حیات نخواهد بود(٥). بنابراین از طریق یک فرایند کارآمد است که، سازمان اطمینان می‌یابد گروهی از داوطلبان واجد شرایط برای هر شغلی را در اختیار بگیرد(٦). بدین منظور بایستی فرایند اجرایی منسجم به‌کار گرفته شود(۷). از این رو دانشگاه‌های ایران همواره در تلاش هستند که با اصلاح و ارتقای قوانین، بهترین اساتید را جذب کنند، این تغییر و تحولات قوانین جذب، همواره سیر تکاملی داشته به نحوی که از انتخاب صرفا مبتنی بر مدرک تحصیلی(۸)، به یک ساختار منظم و مشخصی جهت ارزیابی صلاحیت‌های علمی و عمومی افراد رسیده است. در این تغییر و تحولات آخرین آن مربوط به تدوین مجموعه قوانین شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۸٦) است، که از سال ۱۳۸۷ اجرایی شده است(۹).

جذب هیأت‌علمی در دانشگاه‌های سراسر دنیا، از سیر تاریخی تکاملی برخوردار است(۱۰). هم اکنون اکثر دانشگاه‌ها دستورالعمل‌هایی مفصل در خصوص نحوه استخدام ارائه کرده‌اند(۱۱). در ایران نیز، با تصویب تفکیک دانشگاه‌ها از وزارت معارف در سال ۱۳۲۱، استخدام اعضای هیأت‌علمی به عهده خود دانشگاه‌ها گذاشته شد. در سال ۱۳٤۲ با تصویب هیأت ممیزه برای دانشگاه‌ها، انتخاب استاد به این هیأت واگذار و این روند تا پیروزی انقلاب اسلامی ادامه داشت(۱۲). بعد از انقلاب اسلامی، بر اساس برگزاری فراخوان عمومی و مبتنی بر یک فرایند و با استفاده از "فرم مربوط به امتیازات توانایی علمی داوطلب عضویت در هیأت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور"انجام می‌گیرد(۸). این فرم متشکل از ۲۰ بند و دارای ۱۸۳ امتیاز است. با توجه به ضرورت بررسی شرایط موجود وبه منظور ارتقای کیفیت جذب هیأت‌علمی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، این مطالعه با هدف "بررسی وضعیت توانایی علمی متقاضیان فراخوان‌های استخدام هیأت‌علمی پیمانی و تعهدات قانونی مقطع دکترای تخصصی از سال ۹٦ لغایت ۹۹ در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد.

روش‌ها

این مطالعه به صورت مطالعه توصیفی مقطعی بر روی کلیه مستندات متقاضیان استخدام هیأت‌علمی پیمانی و تعهدات قانونی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال‌های ۱۳۹۹-۱۳۹٦ و به روش سرشماری انجام شد. تعداد کل متقاضیان فراخوان‌های هیأت‌علمی پیمانی ٦٥٤ نفر بودند که فقط تعداد ۲۲۲ نفر از آنها شرایط ورود به مطالعه را داشتند. همچنین تعداد کل متقاضیان فراخوان‌های تعهدات قانونی دکترای تخصصی(PhD)، ۳٥٤ نفر بودند که تعداد ۱۷۰ نفر از آنها واجد شرایط برای ورود به مطالعه بودند. معیارهای واجد شرایط شامل شرکت در کلیه مراحل فراخوان جذب بود. معیارهای خروج شامل عدم وجود شرایط اولیه ثبت نام، عدم شرکت متقاضی در مصاحبه‌های علمی در کارگروه‌های آموزشی، عدم هم‌خوانی رشته متقاضی با رشته مورد نیاز دانشگاه بود.

ابزار گردآوری داده‌ها "فرم امتیازات توانایی علمی داوطلب عضویت در هیأت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور" بود که دارای ۲۰ بند است. این بندها شامل موارد زیر است. ۱-توانایی تدریس ۲- سوابق تدریس ۳- چاپ مقالات در مجلات علمی، پژوهشی، علمی، ترویجی ٤- ارائه مقالات در کنگره‌ها ٥- تألیف و ترجمه کتاب در زمینه تخصصی فرد ٦- مجری یا همکار در پروژه‌های پژوهشی، ۷- عضویت در هیأت تحریریه و یا داوری در مجله معتبر علمی و یا هیأت‌علمی کنگره، ۸- عضویت در بنیاد ملی نخبگان و دفاتر استعدادهای درخشان، ۹- اخذ جایزه از جشنواره یا المپیاد معتبر علمی،

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: DOI: 10.48305/22.42]

افتخارات علمی، رتبه‌های اول تا سوم آزمون ورودی و فارغ‌التحصیل رتبه اول کارشناسی ارشد و دکتری و تخصصی و فوق تخصصی، ۱۰- توانایی استفاده از توانمندی‌های نوین الکترونیک و بانک‌های اطلاعاتی، ۱۱- تسلط به زبان رایج در مجامع علمی ۱۲- معدل نمرات کارشناسی، ارشد و دکتری ۱۳- کیفیت دانشگاه محل تحصیل در آخرین مقطع تحصیلی، ۱٤- کیفیت دانشگاه محل تحصیل در مقطع تحصیلی قبلی، ۱۵- فعالیت‌های فناوری، ۱٦- راه اندازی فعالیت‌های آموزشی، ۱۷- سابقه به عنوان عضو هیأت‌علمی، ۱۸- گواهی علمی اضافه بر مدرک و شرکت در کارگاه‌های تخصصی، ۱۹- طراحی بسته‌های آموزشی و ۲۰- مهارت فنی/ بالینی در رشته تخصصی.

این ابزار توسط وزارت متبوع تهیه و پس از ارزیابی اعتبار و پایایی به طور رسمی جهت اجرا به دانشگاه‌ها ابلاغ شده است(۱۳)

لازم به ذکر است که امتیازات مربوط به بندهای ۱و ۲۰ با مصاحبه علمی در گروه و دانشکده، به افراد تعلق گرفته است. امتیاز مربوط به بند ۱۰ بر اساس آزمون علم سنجی و امتیاز بند۱۱ مربوط به ارزیابی مستقیم زبان انگلیسی به علاوه مدرک زبان متقاضی است. امتیازات سایر بندها بر اساس مستندات ارائه شده متقاضی و بر اساس آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیأت‌علمی بررسی قرار گرفت.

این مطالعه در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی اصفهان مورد بررسی قرار گرفت و با کد IR.MUI.RESEARCH.REC.1399522 تصویب شد. به منظور محرمانه ماندن اطلاعات، به هریک از متقاضیان یک کد اختصاص یافته و نام ایشان در هیچک از مراحل تحقیق فاش نشد. همچنین نتایج نهایی به صورت جمعی ارائه شد و از ارائه نتایج به صورت فردی خودداری شد.

داده‌های کمی و همچنین کیفی پس از کد گذاری وارد نسخه SPSS-24 (IBM, Armonk USA NY,) شدند. به منظور توصیف داده‌های کمی از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و برای توصیف داده‌های کیفی از شاخص‌های فراوانی و درصد فراوانی استفاده شد. به منظور مقایسه متغیرهای کیفی در گروه‌ها از آزمون کای اسکور استفاده شد. از آزمون تی دو نمونه‌ای مستقل برای مقایسه متغیرهای کمی بین دو فراوخوان هیأت‌علمی پیمانی و همچنین نمرات کلی بین دو گروه هیأت‌علمی پیمانی و تعهدات قانونی PhD استفاده شد. از آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه برای مقایسه متغیرهای کمی بین شش فراخوان تعهدات قانونی PhD استفاده شد. همچنین بعد از معنادار شدن آنالیز واریانس، به منظور تشخیص گروه‌های متفاوت از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد. در تمام تحلیل‌ها سطح معناداری ۵ درصد لحاظ شد.

نتایج

تعداد کل مستندات افراد مورد بررسی ۳۹۲ مورد بود که ۲۲۲ نفر متقاضی شرکت در پانزدهمین و شانزدهمین فراخوان استخدام هیأت‌علمی پیمانی که در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ توسط وزارت متبوع برگزار شده و تعداد ۱۷۰ نفر متقاضی شرکت در سومین تا هشتمین فراخوان تعهدات قانونی مقطع PhD که در فاصله سال‌های ۱۳۹٦ تا ۱۳۹۹ توسط دانشگاه علوم پزشکی اصفهان برگزار گردیده، بودند. میانگین سنی، درصد جنسی و وضعیت تاهل در افراد شرکت کننده در دو نوع فراخوان با یکدیگر تفاوت معناداری نداشت (p=۰/۷۹۷، P=۰/۱۹٦، P=۰/۱۲۵). درصد فارغ‌التحصیلان از دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در متقاضیان فراخوان هیأت‌علمی پیمانی (٤۸/٦۵درصد) نسبت به متقاضیان فراخوان تعهدات قانونی (۳۲/۹٤درصد) به طور معناداری بالاتر بود (p=۰/۰۰۲). همچنین نتایج نشان داد که در فراخوان استخدام هیأت‌علمی پیمانی نمره کل متقاضیان مجرد به طور معناداری بیش‌تر از متقاضیان متأهل بود(p=۰/۰۳۳) این در حالی است که سن و جنسیت در هیچکدام از انواع فراخوان‌ها ارتباط معناداری با نمره کل شرکت کنندگان نداشت(p>۰/۰۵). لازم به ذکر است که در فراخوان استخدام هیأت‌علمی پیمانی تعداد ٦ نفر (۲/۷۰درصد) و در فراخوان تعهدات قانونی تعداد ۲۲ نفر (۱۲/۹٤ درصد) متقاضی فعالیت در مراکز تحقیقاتی و مابقی

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: DOI: 10.48305/22.42]

متقاضی فعالیت در دانشکده‌ها بودند(جدول۱).

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: DOI: 10.48305/22.42]

جدول۱: مشخصات افراد شرکت کننده در فراخوان‌های هیأت علمی پیمانی و تعهدات قانونی مقطع PhD

نوع	هیأت علمی پیمانی			تعهدات قانونی مقطع Ph.D							
نوبت فراخوان	۱۵	۱۶	P-value	آماره (chi2,t)*	۳	٤	٥	٦	۷	۸	P-value	آماره (chi2,F)
تعداد	۹۲	۱۳۰			۲۹	۳۰	٥۰	۳۰	۲۹	۲		
سن(سال)- میانگین±انحراف معیار	۳٦/٥±۷/۱	۳۷/٤±۳/٥	۰/۳۳٤	-۰/۹۸۷	۳٦/٥±٤/٤	۳٥/٥±۸/۷	۳٦/٦±۸/٤	۳٤/٤±۳/٤	۳۷/٦±۲/٦	۳۷/۳±٥/٥	۰/۳۳۳	۱/۱٦
جنسیت- تعداد(درصد)												
مرد	٤۱(٤٦/٦)	٥۰ (۳۹/۷)	۰/٤۷٤	۰/۸۲۹	۸(۲۷/٦)	۱٥(٥۰/۰)	۱٥(۳۰/۰)	۱۷(٥٦/۷)	٥(۱۷/۲)	۰(۰)	۰/۰۰۹*	۱٥/٤۳
زن	٥۱ (٥٥/٤)	۸۰(٦۱/٥)			۲۱(۷۲/٤)	۱٥(٥۰/۰)	۳٥(۷۰/۰)	۱۳(٤۳/۳)	۲٤(۸۲/۸)	۲(۱۰۰)		
وضعیت تاهل تعداد(درصد)												
مجرد	۲۱(۲۲/۸)	۲۳(۱٦/۷)	۰/۲٥٥	۰/۸۹۳	۷(۲٤/۱)	۲(٦/۷)	۱۲(۲٤/۰)	٥(۱٦/۷)	٤(۱۳/۸)	۱(٥۰/۰)	۰/۲۸۱	٦/۲۷
متاهل	۷۱(۷۷/۲)	۱۰۷(۸۲/۳)			۲۲(۷٥/۹)	۲۸(۹۳/۳)	۳۸(۷٦/۰)	۲٥(۸۳/۳)	۲٥(۸٦/۲)	۱(٥۰/۰)		
محل تحصیل در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان-تعداد(درصد)	٥۱(٥٥/٤)	٥۷(٤۳/۹)	۰/۰۸٦	۲/۸۹	۸(۲۷/٦)	۸(۲٦/۷)	۱۳(۲٦/۰)	۳(۳۳/۳)	۱٦(٥٥/۲)	۱(٥۰/۰)	۰/۱۱۹	۸/۷٦
داشتن سابقه تدریس-تعداد(درصد)	۷۹(۸٥/۹)	۱۰۷(۸۲/۳)	۰/٤۱۸	۰/٥۰۳	–	–	–	–	–	–	–	–
مدت تدریس(سال)-میانگین(حداقل-حداکثر)												
به عنوان هیأت علمی	۱۱-(۰) ۱/۳	۱/۸(۱٥-۰)	۰/۲۱۸	۰/۳٦٦	–	–	–	–	–	–	–	–
غیر هیأت علمی	۲۱-(۰) ۳/۲	۲/٦(۳۰-۰)	۰/۲٦۹	۰/۱۸۷	–	–	–	–	–	–	–	–

*به منظور مقایسه متغیرهای کیفی از آزمون کای اسکور و برای مقایسه متغیرهای کمی از آزمون تی دو نمونه‌ای مستقل و یا آنالیز واریانس استفاده شد. سطح معنی داری ٥ درصد لحاظ شد.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: DOI: 10.48305/22.42]

نتایج نشان داد که شرکت کنندگان در هر دو نوع فراخوان، از بندهای ۱۲ تا ۱۵ و از بندهای ۱۷ و ۱۹ به طور متوسط حدود ۹۰ درصد امتیاز صفر کسب کرده بودند. همچنین در بندهای ۵، ۷ و ۸ بیش از ۵۰ درصد امتیاز صفر داشتند. درصد امتیاز صفر در بند ۹ در متقاضیان تعهدات قانونی PhD نیز قابل توجه بود. همچنین بالاترین نمرات در متقاضیان استخدام هیأت‌علمی پیمانی به ترتیب مربوط به بندهای ۲۰، ۱ و ۳ با میانگین نمره (۵/۱۵)۱۴/۸۵، (۳/۴۲) ۱۵/۱۷ و (۵/۶۰) ۹/۹۷ بود. در گروه متقاضیان گذراندن تعهدات، اگرچه بالاترین نمره مربوط به بندهای ۱و۳و ۲۰ بود اما تفاوت قابل ملاحظه‌ای بین آنها وجود نداشت و در نوبت‌های مختلف فراخوان رتبه‌بندی این سه بند متفاوت بود (جدول۲).

جدول۲: میانگین (انحراف معیار) نمرات به تفکیک بند در فراخوان‌های هیأت علمی و تعهدات قانونی

نوع	هیأت علمی پیمانی		تعهدات قانونی مقطع Ph.D					
نوبت فراخوان	۱۵	۱۶	۳	٤	٥	٦	۷	۸
تعداد	۹۲	۱۲٦*	۲۹	۳۰	٥۰	۳۰	۲۹	۲
بند	میانگین±انحراف معیار امتیازات							
۱	۱٦/۱±٦/۸	۱٤/۳±۱/۹	۱۳/۳±۱/٤	۱۰/۳±۳/۸	۹/٦±۸/۱	۱۰/٦±۲/۳	۱۱/٥±۸/٤	۱٦/۰±٦/۲٤
۲	۳/۲±٤/۲	۳/۲±٥/۲	۲/۳±۹/۳	۲/۲±۷/۳	۲/٤±۱/۳	۲/۳±۹/۷	٤/۲±۰/۹	۳/۲±۱/۸
۳	۱۰/٥±۱/۸	۹/٥±۹/٥	۱۱/٥±٥/٥	۱۱/٤±۲/۹	۱۰/۹±٦/۳	۱۱/٤±٦/۹	۹/٥±۰/۸	۲/۸±۰/۹
٤	۱/۱±۲/٥	۰/۱±۹۳/۳	۲/۱±۱/۹	۰/۱±۹٥/۲	۱/٦±٦/۲	۰/۱±۹٦/۲	۲/٥±٦/٦	۰/۰±٦۳/۱۹
٥	۱/۲±٦/۷	۱/۲±٦/۷	۰/۰±۳۲/٦٦	۰/۱±٦٤/۲	۰/۱±٦٥/۸	۰/۱±۹۰/٤	۱/۱±۱/٤	۰±۰
٦	۳/۳±۲/٦	۲/۲±۱/۸	۲/۳±۸/۷	۲/۳±۷/۲	۱/۲±٥/۹	۱/۲±۹/٥	۲/۳±۲/۳	۰/۰±۲٥/۳٥
۷	۲/۲±۷/۳	۱/۲±۹/۲	۱/۲±۸/۷	۱/۱±۳/۸	۰/۱±۳٤/۰	۱/۱±۲/۹	۱/۱±۳/۸	۲/۲±۲/۸
۸	۱/۳±٦/۰	۰/۱±۸۲/٦	۱/۳±٦/۳	۰/۲±۹۳/۷	۰/۱±٥۲/٦	۱/۲±۰/۳	۰/۱±٦۲/٦	۰±۰
۹	۳/۱±٤/٤	۲/۳±٥/٤	۲/۲±۱/٦	۱/۲±۳/۸	۱/۱±۱/۹	۱/۲±۸/۷	۱/۲±٥/٤	۲/۳±۳/۲
۱۰	٤/۰±۰/۷۹	۳/۱±٤/۲	۳/۱±۱/٦	۲/۲±۱/۰	۳/۱±۲/٦	۳/۱±۰/۸	۳/۱±٦/۲	۳/۰±۳/٤۳
۱۱	۳/۱±۰/۸	۲/۱±٥/٥	۲/۲±۷/۲	۱/۱±۷/۹	۳/۱±۲/۸	۲/۱±۸/۸	۳/۱±۹/٦	٥/۰±۱/۱۹
۱۲	۰±۰	۰/۱±۲٥/۳	۰/۱±۸٦/۳	۰/۰±۱٥/٦۳	۳/۷±٤/٤	۰/۰±۲۱/٦۹	۰/۰±۰٦/۳۷	۰±۰
۱۳	۰±۰	۰/۰±۱٥/۷۷	۰±۰	۰/۰±۱٦/۹۱	۰±۰	۰±۰	۰±۰	۰±۰
۱٤	۰±۰	۱/۱±٦/۹	۰±۰	۰/۰±۱٦/۹۱	۰±۰	۰±۰	۰±۰	۰±۰
۱٥	۰/۰±۰۷/٤۷	۰/۱±۲٥/۳	۱/۳±۱/۰	۰/۰±۰۲/۱۲	۰/۱±۳٦/۷	۰/۰±۱۰/٤۰	۰/۰±۰۳/۰۱۸	۰±۰
۱٦	۰/۰±۰۸/٥٥	۰/۰±۱٥/۷۷	۰/۰±۱۰/٥٥	۰±۰	۰±۰	۰/۰±۱۰/٥٤	۰/۰±۰۲/۱۳	۰±۰
۱۷	۱/۱±۳/۸	۱/۱±٦/۹	۰±۰	۰±۰	۰/۰±۰٤/۲۸	۰/۱±٦٦/٥	۰±۰	۰/۰±۲٥/۳٥
۱۸	٥/٤±٦/۲	٦/٤±۷/۲	٤/٤±۳/۸	٥/٤±٤/٤	۳/٤±۸/٤	٥/٤±۱/٥	٥/۳±۰/۰	۸/۱±٤/۹
۱۹	۰/۰±۰۷/۲۹	۰/۰±۱۱/۳۹	۰/۰±۰۷/۲٥	۰/۰±۰۳/۱۲	۰±۰	۰/۰±۲٥/٦۱	۰/۰±۱۰/۳۸	۰±۰
۲۰	۱٦/۱±۹/۸	۱۳/٦±۳/۲	۱۰/٦±۹/۲	۹/٦±۲/٥	۱۱/٦±۹/٦	۹/۷±٤/۱	۱۱/٥±۰/۹	۱۸/۱±٦/۱

* از بین افراد متقاضی فعالیت در مراکز تحقیقاتی، تعداد ٤ نفر شرکت کننده در فراخوان شانزدهم استخدامی هیأت علمی پیمانی، به دلیل نحوه نمره‌دهی متفاوت از تحلیل حذف شدند

نتایج نشان داد که متقاضیان استخدامی هیأت‌علمی پیمانی و تعهدات قانونی PhD در نمره زبان با یکدیگر تفاوت معناداری نداشتند (p>۰/۰۵)؛ در حالی که در بقیه نمرات از جمله مصاحبه‌های درون گروهی و دانشکده‌ها و مستندات با یکدیگر تفاوت معنادار داشتند (p<۰/۰۵). در آزمون استخدامی هیأت‌علمی پیمانی، افراد شرکت کننده در فراخوان ۱۵و۱٦ فقط از نظر مدارک و مستندات با یکدیگر تفاوتی نداشتند (p>۰/۰۵) در حالی که نمرات علم‌سنجی، مصاحبه علمی، و زبان انگلیسی افراد شرکت‌کننده در فراخوان ۱۵ بالاتر از فراخوان ۱٦ بودند (p<۰/۰۵). همچنین نمره علم‌سنجی و زبان انگلیسی در افراد شرکت‌کننده در نوبت‌های مختلف فراخوان تعهدات قانونی با یکدیگر تفاوت معناداری داشت، به طوری که در نمره زبان در فراخوان ۳ به طور معناداری کم‌تر از فراخوان ۸ بود و نمره زبان در فراخوان ٤ به طور معناداری کم‌تر از فراخوان ٥و۷و۸ بود. نمره علم سنجی در فراخوان ٤ به طور معناداری کم‌تر از فراخوان ۷ بود (p<۰/۰۵) (جدول۳).

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: DOI: 10.48305/22.42]

جدول۳: میانگین امتیازات مصاحبه علمی، زبان انگلیسی، علم سنجی، مدارک و مستندات متقاضیان استخدام هیأت علمی پیمانی و گذراندن تعهدات قانونی مقطع Ph.D به تفکیک فراخوان*

نوع	هیأت علمی پیمانی					تعهدات قانونی مقطع Ph.D									مقایسه هیأت علمی و تعهدات P-value	آماره(t)
نوبت	کل	۱۵	۱۶	P-value	آماره(t)	کل	۳	٤	٥	٦	۷	۸	P-value	آماره(F)		
تعداد	۲۱۸	۹۲	&۱۲٦			۱۷۰	۲۹	۳۰	٥۰	۳۰	۲۹	۲				
نوع امتیاز	میانگین±انحراف معیار امتیازات					میانگین±انحراف معیار امتیازات										
مصاحبه علمی	۳۰/۸±۰/۰	۳۳/۳±٦/۱	۲۷/۹±٤/٤	<۰/۰۰۰۱*	۳٦/۲۱	۲۱/۱۱±۷/٦	۲٤/۸±۰/۲	۱۹/۱۳±٥/۲	۲۱/۱۱±۷/۸	۱٦/۱۲±٦/۷	۲۲/۳۸±۸/۳	۳٥/۰±۲/۸۳	۰/۲۹۱	۱/۲٤	<۰/۰۰۰۱*	۸/۳٥
زبان انگلیسی	۲/۱±۷/۷	۳/۱±۰/۸	۲/۱±٥/٥	۰/۰۲۹*	٤/۸۰	۲/۱±۹/۹	۲/۲±۷/۲	۱/۱±۷/۹	۳/۱±۲/۸	۲/۱±۸/۸	۳/۳±۹/۹	٥/۰±۱/۱۹	<۰/۰۰۰۱*	٥/۰٥	۰/۲۸۷	−۱/۰٦
علم سنجی	۳/۱±٦/۱	٤/۰±۰/۷۹	۳/۱±٤/۲	۰/۰۰۰۱*	۱٥/٤۱	۳/۱±۰/۷	۳/۱±۱/٦	۲/۲±۲/۰	۳/۱±۲/٦	۳/۱±۰/۸	۳/٤±٦/۰	۳/۰±۳/٤۸	۰/۰۳۳*	۲/٤۹	<۰/۰۰۰۱*	٤/۳٥
مدارک و مستندات	۳٤/۱۸±٤/۹	۳٤/۱۹±٤/٦	۳٤/۱۸±۳/۳	۰/۹۸۱	۰/۰۱۲	۲۸/۱۷±۰/٤	۳۱/۱٥±۷/۸	۲۷/۱٥±٦/۲	۲٦/۲۲±۰/۳	۲۸/۱۲±۸/۸	۲۷/٤۱±٤/۳	۲٥/۰±۸/۸۳	۰/۸۳۸	۰/٤۱٥	<۰/۰۰۷*	۳/٤۱
کل امتیاز	۷۰/۲۲±۲/۷	۷٤/۲۰±۹/۸	٦۷/۲۳±۷/٦	۰/۰۱۹*	٥/٥٦	٥٥/۲۳±٦/۹	٦۱/۲۱±٥/٦	٥۱/۲۲±۰/۹	٥٤/۲۸±۱/۳	٥٤/۱۹±۳/۰	٥۷/٤۲±۷/۳	٦۹/۰±٥/۲٥	۰/٥۳۸	۰/۸۲۳	<۰/۰۰۰۱*	٦/۳٦

از آزمون تی دو نمونه‌ای مستقل برای مقایسه دو فراخوان هیأت علمی و آنالیز واریانس برای مقایسه شش فراخوان تعهدات قانونی پی اچ دی استفاده شد. سطح معنی داری ٥ درصد لحاظ شد.

* از بین افراد متقاضی فعالیت در مراکز تحقیقاتی، تعداد ٤ نفر شرکت کننده در فراخوان شانزدهم استخدامی هیأت علمی پیمانی، به دلیل نحوه نمره دهی متفاوت از تحلیل حذف شدند

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-24]
[DOI: DOI: 10.48305/22.42]

بحث

به منظور ساماندهی فرآیند جذب اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها، دستورالعمل هیأت‌عالی جذب از تاریخ ۱۳۸۷/۵/۲۸ تاکنون در کلیه مراکز علمی، از جمله دانشگاه علوم پزشکی اصفهان اجرایی و فرم "امتیازات توانایی علمی داوطلبین عضویت در هیأت‌علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور" معیار انتخاب است. به همین منظور این مطالعه، اقدام به بررسی توانایی متقاضیان در شاخص‌های مطروحه با استفاده از مستندات متقاضیان نمود تا مبنای مستند و موثقی جهت برنامه‌ریزان دانشگاه باشد.

یافته‌های به دست آمده حاکی از آن است که امتیازات بندهای ۱(توانایی تدریس) و بند۲۰ (مهارت فنی/ بالینی در رشته تخصصی) که در قالب مصاحبه در گروه‌های آموزشی و دانشکده‌ها انجام شده است، نشان می‌دهد که از دیدگاه مسؤولین آموزشی دانشکده‌ها افراد شرکت‌کننده دارای توانایی لازم و مورد قبول برای همکاری و عضویت درکادر هیأت‌علمی را دارا هستند. همچنین نتایج نشان داد متقاضیان به چاپ مقاله در مجلات و کسب امتیاز این بخش اهمیت زیادی می‌دهند. این در حالی است که از دیدگاه برنامه‌ریزان کشوری همچون شورای عالی انقلاب فرهنگی همه ابعاد موجود در فرم به عنوان معیار و شاخص توانایی جهت عضویت در کادر علمی کشور مورد نیاز است. همسو با نتایج مطالعه حاضر، اسکندرپور از دیدگاه متقاضیان جذب می‌نویسد، از آنجایی که چاپ مقالات علمی و پژوهشی، برای معرفی استعدادهای علمی و دانشی بیش‌تر به‌کار می‌رود، فعالیت‌های خود را بیش‌تر درشکل چاپ مقالات علمی و پژوهشی ارائه می‌نمایند(۱٤).

بند ۱۱(تسلط به زبان انگلیسی) مورد توجه متقاضیان است. البته یادگیری زبان انگلیسی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. زبان انگلیسی، زبان علم است و آموزش رشته‌های مختلف در سطوح عالی و تولید علم به زبان انگلیسی صورت میگیرد، به همین دلیل تسلط به زبان انگلیسی در جذب هیأت‌علمی مهم انگاشته می‌شود.

نتایج مطالعه نشان داد که بیش از نیمی از متقاضیان از بند ۵ (تألیف و ترجمه کتاب)، بند ۷ (عضویت در هیأت تحریریه) و بند ۸ (عضویت در بنیاد ملی نخبگان) کم‌ترین فعالیت را داشته‌اند. این در حالی است که یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های دانش، با توجه به رشد سریع علم، نیاز به تألیف کتاب‌های علمی روزبه روز بیش‌تر احساس می‌شود.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که متقاضیان از بندهای ۱۷– ۱۲ و همچنین ۱۹ کم‌ترین نمره را کسب نموده‌اند. البته بندهای ۱۲ و۱۳ و بند ۱٤ از مواردی است که طبق نظر وزرات متبوع به دلیل این که رتبه‌بندی قابل استنادی جهت دانشگاه‌های کشور وجود ندارد محاسبه نمی‌گردد. ولی بند ۱۷ و بند ۱۹ از مواردی است که نشان می‌دهد متقاضیان کم‌ترین تجربه و فعالیت را در امر طراحی بسته‌های آموزشی و فعالیت به عنوان عضو هیأت‌علمی داشته‌اند. این امر می‌تواند بدیهی باشد زیرا همان‌طوری که نتایج مطالعه نشان می‌دهد میانگین سنی متقاضیان استخدام پیمانی و گذراندن تعهدات قانونی حدود ۳٦–۳۷ بوده است که نشان دهنده این است که اغلب مشارکت کنندکان بلافاصله پس از گذراندن مقاطع تحصیلی، سربازی فرصت پرداختن به مواردی همچون سابقه همکاری عضویت هیأت‌علمی راکم‌تر داشته‌اند.

نتیجه‌گیری

همان‌طوری که نتایج نشان داد از نظر متقاضیان عضویت در کادر هیأت‌علمی دانشگاه، پرداختن به مقالات نسبت به مواردی که حاکی از فعالیت و توجه به امر آموزش است بیش‌تر مورد توجه بوده است. ضعف متقاضیان در این امر هشداری است به برنامه‌ریزان تا در تدوین برنامه‌های بازتوانی و کارگاه‌های مربوط به موضوعات آموزشی و برنامه‌ریزی بیش‌تر توجه نمایند. لذا به برنامه‌ریزان پیشنهاد می‌گردد کارگاه‌های آموزشی (روش تدریس و طراحی آموزشی) لازم برای ایشان پیش بینی گردد.

قدردانی

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی به شماره ۵۲۰۵۲ دانشگاه

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: DOI: 10.48305/22.42]

علوم پزشکی اصفهان است. بدین وسیله مراتب قدردانی از مسؤولین و کلیه افراد ذی‌ربط به عمل می‌آید. همچنین از کلیه کارشناسان حوزه جذب هیأت‌علمی دانشگاه که در انجام این پژوهش صمیمانه همکاری نمودند، کمال تشکر را داریم.

منابع

1. Razeghi N. [Sociological study of the factors affecting research activities Case study of research activities of professors of sociology, economics, political science, Tehran universities].Tehran: Tarbiat Modares University ; 1996.[Persian]
2. Ahmadabadi A, Karami M, Ahanchian MR. [Naghshe Toseeye Herfeiye Azae Heyate Elmi Dar Moasesate Amoozeshe Ali]. Proceedings of the 1st National Conference on New Approaches in Business Management; 2014 Nov 20; Tabriz, Iran; 2014[Persian]
3. Rahimi Kinchaa D, Abbaspour M,Taheri E, Zaraii Zavaraki E, Khorsandi A. [Challenges of professional development of faculty members of Allameh Tabataba'i University in online teaching]. Technology of Education Journal. 2021; 15(3): 479-490.[Persian]
4. Tofighi J. [The Necessity of Quality Improvement In Iran Higher Education]. Journal of industry and university. 2009; 5 (6): 5-10.[Persian]
5. Motahari Nejad H.[Competence-Based Employment of Human Resource]. Journal of Research in Human Resources Management. 2017; 9(1): 21-50.[Persian]
6. Farasatthab M,Ghazi M,Buzargan A.Quality a challenge in Iranian's Higher education. Iranian studies. 2008; 41(2):114-137.
7. YarahmadiKhorasani M. [Modiriyate Manabe Ensani:Olaviyate Modiran Ayandeh saz]. Management Monthly. 2008: 129-130.[Persian]
8. Rahimi H, Rajaipour S, Salimi GH. [A Study On The Quality Of Work Life Of Faculty Members Of Isfahan Public Universities]. Research In Curriculum Planning. 2007; 20(12): 41-54.[Persian]
9. 9. Mossadegh H. [Baresiye Farayande Jazbe Azae Heyate Elmi Daneshgahhaye Bartare Jahan]. Proceedings of the 1st conference on governance and public policy; 2017 Jan 3; Tehran, Iran; 2017.[Persian]
10. Alstete JW. Post-Tenure Faculty Development: Building a System for Faculty Improvement and Appreciation. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass; 2000.
11. Eskandarpour B, Ahmadi H. [The Criteria For Attracting Faculty Members In Iran: (Mixed Method)]. Management In The Islamic University. 2018; 7(1): 129 -146.[Persian]
12. 12. Education Development Center.[Aeen Nameha Va Dastoorolamalhaye Jazbe Heyate Elmi]. [cited 2022 Apr 20]. available from: https://edu.mui.ac.ir/fa/ha/%D8%A2%D8%A6%DB%8C%D9%86-%D9%86%D8%A7%D9%85%D9%87-%D9%87%D8%A7-%D8%AC%D8%B0%D8%A8-%D9%87%DB%8C%D8%A7%D8%AA-%D8%B9%D9%84%D9%85%DB%8C.[Persian]
13. 13. Sabri MR, Alimohammadi NA, Khademian M, Tavakoli M, Shams M, Khalili A, et al.[Majmooe Aeennamehaye Edari Estekhdamiye Azaew Heyate Elmi Daneshgah: Mosavabate Keshvari Va Daneshgahi]. 1st ed. Isfahan: Chaharbagh Publishing; 2020: 114-120.[Persian].
14. 14. Eskandarpour B,Naghshavan H,Saebnia S.[Baresiye Taasire Fanavariye Novine Etelaati Bar Toseeye Estedadhaye Karkonane Sherkathaye Tejarate Electronic]. Proceedings of the 5th National Conference on Economics, Management and Accounting; 2021 Mar 1; Ahvaz, Iran. 2021.[Persian]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: DOI: 10.48305/22.42]

Evaluation of academic ability of faculty applicants in Isfahan University of Medical Sciences

Maryam Tavacoli[1], Maryam Nasirian[2], Nasrollah Alimohammadi[3]*

Abstract

Introduction: *Selection and employment of Ph.D. service personnel and clinical specialists is one of the basic issues in providing the manpower required for universities. This study endeavored to investigate the academic competence of applicants for contract faculty recruitment calls and legal obligations for Ph.D.in Isfahan University of Medical Sciences from the academic years 2016 to 2020.*

Methods: *This descriptive cross-sectional study was performed by collecting information from the uploaded files and documents of 222 faculty applicants and the legal obligations of the PhD from among 170 applicants during the academic years 2016 to 2020. The scores of the admitted students were obtained from the analysis of data in the "national form designed to assess the academic competence of the applicants for membership in the departments of the universities and higher education centers. This form was approved by the Ministry of Health, Treatment and Medical education. Data were analyzed using chi-square, independent t-test, and analysis of variance.*

Results: *The total number of people surveyed was 392 (222 PhD holder applicants for contract faculty and 170 PhD holders' applicants for legal obligations). In the two groups, the highest scores were related to clinical competence and skill (n=20), teaching ability and published articles. Research findings showed that applicants have obtained the lowest score from options 17 and 19, which were mentioned in the form. Faculty application requirements and PhD legal obligations were not significantly different in language scores ($p<0.05$) but were significantly different in interview scores and documentation ($p<0.05$). In the contract faculty recruitment test, the scores of scientometrics, scientific interview, and English language of the participants in test 15 were higher than test 16 ($p<0.05$). The scientometrics and English language scores of the participants in different periods of summon for legal obligations were significantly different from each other ($p<0.05$)*

Conclusion: *The results revealed that the applicants for faculty recruitment in terms of ability to teach, teaching according to educational departments did not act favorably but they paid more attention to publishing articles and obtaining academic certificates. Thus, it is recommended to policy makers and university officials to consider this key point in empowerment planning for academic members employed.*

Keywords: Faculty Recruitment - Isfahan University of Medical Sciences, Scientific Ability

Addresses:

1. Head of faculty recruitment office Isfahan University of Medical Sciences Isfahan, Iran. E-mail: tavakoli@mui.ac.ir
2. Associate professor of epidemiology, Epidemiology and Biostatistics Department, Health School; and Infectious Diseases and Tropical Medicine Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. Email: maryamnasirian@gmail.com
3. (✉) Associate professor, nursing and Midwifery care Research Center, Faculty of Nursing and Midwifery, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. Email: alimohammadi@nm.mui.ac.ir

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: DOI: 10.48305/22.42]