

جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاههای تازه تاسیس

نویسنده: احمد حیدری عبدی
عضو هیئت علمی مؤسسه پژوهش و
برنامه ریزی آموزش عالی

چکیده

اعضای هیئت علمی یکی از ارکان اصلی نظام آموزش عالی کشور محسوب می‌شوند، در این میان دانشگاههای تازه تاسیس نظیر اردبیل و لرستان نقش برجسته‌ای در تأمین نیازهای آموزشی و پژوهشی و همچنین تربیت نیروهای متخصص مورد نیاز مؤسسات دولتی و غیردولتی دارند و می‌توانند با تربیت نیروهای متخصص باعث رشد و توسعه آن مناطق شوند. براساس نتایج تحقیق انجام شده اکثر پاسخگویان از امکانات موجود آموزشی و پژوهشی، رفاهی - معیشتی و تسهیلات علمی دانشگاههای اردبیل و لرستان ابراز نارضایتی کرده‌اند که در این مقاله به موارد مطرح شده با ذکر درصد اشاره شده است.

در پایان مقاله نیز با توجه به مسائل و مشکلات مربوطه پیشنهادهایی برای جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاههای تازه تاسیس عرضه شده است. افزایش امکانات آموزشی و پژوهشی، کوتاه کردن مراحل تصویب و اجرای طرحهای پژوهشی، برقراری ارتباط میان دانشگاههای یاد شده با دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی داخل و خارج از کشور، گسترش ارتباط میان دانشگاهها و مراکز اجرایی و صنعتی، ایجاد رشته‌ها و دوره‌های آموزشی جدید، تقدیر و پشتیبانی مادی و معنوی از اعضای هیئت علمی، افزایش حقوق و مزایا، گسترش امکانات رفاهی - معیشتی، فراهم ساختن تسهیلات لازم جهت شرکت اعضای علمی در همایشها و گردهماییهای علمی داخلی و خارجی و افزایش بورسهای تحصیلی از جمله این پیشنهادات است.



مقدمه

اعضای هیئت علمی یکی از ارکان اصلی نظام آموزش عالی هر کشور محسوب می‌شوند و با آموزشهای خود نقش ارزنده‌ای در تربیت نیروهای متخصص مورد نیاز هر کشور و در نتیجه پیشرفت آن دارند. به همین سبب، طی سالهای اخیر وزارت فرهنگ و آموزش عالی در برنامه‌های خود توجه خاصی به تربیت متخصصان و تأمین اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی و تحقیقاتی کرده است.

هم‌اکنون ۲۱۰۶۵ نفر^۱ عضو هیئت علمی دانشگاههای وابسته به وزارت فرهنگ و آموزش عالی اند، در مقایسه با معیار جهانی این رقم کمتر از تعداد مورد نیاز است.

بدون تردید، جذب و نگهداری اعضای هیئت علمی دانشگاهها که از اندیشمندان، متفکران و متخصصان کشورند اهمیت بسیار دارد. این امر با توجه به اینکه قرار است در طول برنامه سوم توسعه گروه دیگری نیز به اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور افزوده شوند اهمیت بیشتری می‌یابد.

دانشگاههای تازه تأسیس مانند اردبیل، بیرجند، سمنان، شاهرود، لرستان و... در کنار دیگر دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی در تأمین نیازهای آموزشی و همچنین تربیت کارشناسان و تکنیسینهای مورد نیاز مؤسسات دولتی و غیردولتی نقش برجسته‌ای دارند. آنها با تربیت نیروهای متخصص مورد نیاز مناطق خود می‌توانند باعث رشد و توسعه آن مناطق شوند. بدیهی است که این دانشگاهها برای رسیدن به این هدفها باید از وجود کادر آموزشی قوی، پرتحرک و تمام‌وقت برخوردار باشند. علی‌رغم این واقعیت، دانشگاههای مذکور با کمبود اعضای هیئت علمی تمام‌وقت روبه‌رویند.

باتوجه به اهمیت جذب و نگهداری اعضای هیئت علمی در دانشگاههای تازه تأسیس ضرورت اجرای تحقیقی که مسائل و مشکلات آنها را در این زمینه بررسی کند، احساس می‌شد تا حتی الامکان برای حل آنها تدابیری اتخاذ گردد به نحوی که این

اندیشمندان با فراغت خاطر بیشتری به تربیت و آماده‌سازی نیروی انسانی متخصص مورد نیاز مناطق مربوطه بپردازند. از آنجاکه بررسی این مسئله در تمام دانشگاههای تازه تأسیس وقت زیادی می‌گرفت، تصمیم گرفته شد که دو دانشگاه تازه تأسیس اردبیل و لرستان انتخاب شوند و پرسشنامه‌های مربوط برای مدیران و اعضای هیئت علمی آنها ارسال شود. باید افزود که به‌طور کلی مسائل و مشکلات این دانشگاهها به دو دسته درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم می‌شوند، ولی این مطالعه به دلیل محدودیتهای فراوان صرفاً به بررسی مسائل درون‌سازمانی‌ای می‌پردازد که در افزایش توان دو دانشگاه اردبیل و لرستان در جذب و نگهداری اعضای هیئت علمی مؤثرند و دیدگاههای مدیران و اعضای هیئت علمی دانشگاههای یاد شده را در این زمینه بررسی می‌کند.

بیان مسئله

بیشتر دانشگاههای تازه تأسیس به دلایل مختلف موفق به جذب اعضای هیئت علمی تمام‌وقت مورد نیاز خود نشده‌اند به نحوی که بر اساس آمارهای موجود در مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی طی سالهای تحصیلی ۱۳۷۰-۷۱ بیش از یک‌سوم از اعضای هیئت علمی این دانشگاهها را مدرسان حق‌التدریس و نیمه‌وقت تشکیل می‌دادند^۲.

از این رو، این پرسش برای دست‌اندرکاران و صاحب‌نظران نظام آموزش عالی کشور مطرح است که به چه عللی این دانشگاهها با کمبود اعضای هیئت علمی روبه‌رویند؟ آیا آنها به دلیل دور بودن از مرکز قادر به جذب اعضای هیئت علمی تمام‌وقت مورد نیاز خود نشده‌اند یا عدم تخصیص اعتبارات کافی باعث بروز این مسئله شده است؟

از سوی دیگر، آیا ممکن است که این امر ناشی از عدم علاقه و تمایل اعضای هیئت علمی به تدریس در دانشگاههای یاد شده باشد؟ اگر پاسخ این پرسش مثبت باشد، این پرسش مطرح می‌شود که چه عواملی باعث کاهش انگیزه اعضای هیئت علمی

برای عضویت در کادر آموزشی این دانشگاهها شده است؟
آیا این دانشگاهها امکانات آموزشی، پژوهشی، مالی و رفاهی
مورد نیاز را برای جذب اعضای هیئت علمی دارند؟
بنابراین با توجه به مطالب یاد شده، احساس می شود پرداختن
به مسائل و مشکلات دانشگاههای تازه تأسیس وابسته به وزارت
فرهنگ و آموزش عالی برای جذب اعضای هیئت علمی مورد
نیاز ضروری است. تحقیق حاضر گامی در جهت شناخت این
نارساییهاست.

اهداف

الف. هدف کلی

شناسایی عوامل درونی مرتبط با جذب اعضای هیئت علمی و
مسائل و مشکلات درون سازمانی (آموزشی و پژوهشی، اداری،
امکانات مالی، رفاهی و تسهیلات علمی) دانشگاههای اردبیل و
لرستان در جذب اعضای هیئت علمی.

ب. اهداف جزئی

۱. مشخص کردن دیدگاهها و پیشنهادها مدیران و اعضای هیئت
علمی دانشگاههای اردبیل و لرستان در خصوص نقش امکانات
آموزشی و پژوهشی این دانشگاهها در توانایی آنها در جذب
اعضای هیئت علمی.

۲. شناسایی دیدگاهها و پیشنهادها مدیران و اعضای هیئت
علمی دانشگاههای اردبیل و لرستان در زمینه تأثیر خدمات
عرضه شده از سوی نظام اداری و مدیریتی دانشگاههای مورد
مطالعه در جذب اعضای هیئت علمی.

۳. مشخص کردن دیدگاهها و پیشنهادها مدیران و اعضای
هیئت علمی دانشگاههای اردبیل و لرستان در مورد نقش امکانات
مالی و رفاهی این دانشگاهها در جذب اعضای هیئت علمی.

۴. مشخص کردن دیدگاهها و پیشنهادها مدیران و اعضای
هیئت علمی دانشگاههای اردبیل و لرستان درباره نقش تسهیلات
علمی در جذب اعضای هیئت علمی.

الف. تقویت و گسترش برنامه‌های آماده‌سازی افراد برای
تدریس در دانشگاههای داخل و خارج کشور،
ب. استخدام استادان خارجی،

ج. اجرای برنامه‌های خاصی برای ترغیب به خدمت در
دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ایران با توجه به موارد زیر:
۱. محیط دانشگاهی محیطی سازنده و آزاد برای ازدیاد و

انتقال دانش تلقی شود.

۲. رفاه مادی استاد مدنظر قرار گیرد.^۳

مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی نیز کتابی به نام مراکز
توسعه کارایی اعضای هیئت علمی در دانشگاهها منتشر کرده
است.^۴

هرچند هدف این کتاب ارائه پیشنهادهایی برای ایجاد مراکز
برای بالا بردن سطح کارایی و توانمندی شغلی اعضای هیئت
علمی است، در آن نکاتی به چشم می‌خورد که می‌توان از آنها
برای جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاهها استفاده کرد.

به نوشته این کتاب نگهداری اعضای هیئت علمی دانشگاهها
که هم از علاقه و هم از دانش و آموزشی ویژه برای تدریس
مناسب در سطح آموزش عالی بهره‌مند باشند کار دشواری است.
اما دشوارتر از آن، یافتن اعضای هیئت علمی‌ای است که علاوه بر
توان تدریس در سطح عالی، توانایی انتقال این مهارت را به
دیگران نیز داشته باشند. افرادی که در مرکز توسعه کارایی اعضای
هیئت علمی مشغول به کارند نیاز مبرمی به درجه‌ای بالا از
شایستگی در ارتباطات بین فردی و توانایی برقراری ارتباط با
دیگر متخصصان، هم در داخل و هم در خارج از حوزه تخصصی
خود دارند. با توجه به همین ضرورت، این پرسش مطرح می‌شود
که چگونه می‌توان متخصصانی تمام‌وقت و دارای مهارت لازم را
پیدا کرد؟^۵

کتاب یاد شده سپس در پاسخ به پرسش مطرح شده سلسله

■ شاید بتوان گفت که علت

اساسی کمبود تحقیق در کشور،

نبودن انگیزه است. محیط دانشگاه

باید محیط علمی همراه با خلاقیت

و نوآوری باشد و استاد و دانشجو

در آن انگیزه منافع مالی داشته

باشند و مسائل جامعه را حل و

فصل کنند.

پیشینه تحقیق

تاکنون تحقیق مستقلی درباره مسئله جذب اعضای هیئت علمی
توسط دانشگاهها صورت نگرفته است ولی منابعی پراکنده منتشر
شده که به این موضوع اشاره‌هایی کرده‌اند، از جمله مؤسسه
تحقیقات و برنامه‌ریزی علمی و آموزشی گزارشی را با عنوان
«طرح تأمین هیئت آموزش دانشگاهی» منتشر کرده است.

در این طرح با اشاره به تلاش دانشگاهها و مؤسسات آموزش
عالی برای استخدام افراد واجد شرایط برای تأمین نیروی انسانی
گروههای آموزشی خاطر نشان شده است که کمبود استاد در تمام
رشته‌های دانشگاهی مشهود است و ادامه چنین وضعی مانع از
اجرای گسترش کمی و کیفی آموزش عالی است.

در طرح یاد شده، برای تأمین اعضای هیئت علمی دانشگاهها
پیشنهادهای زیر ارائه شده است:

پیشنهادهایی را برای جذب و نگهداری اعضای هیئت علمی مطرح کرده است که از جمله مهمترین آنها عبارت‌اند از:

«اجرای طرحهای جوایز تدریس ممتاز، انتقالات و جابه‌جاییها، پاداش و ترفیع، مهارت‌آموزی، پذیرش و حمایت سازمانی، برنامه‌های معتبر، مناسب و منظم، اشاعه صحیح اطلاعات، بودجه کافی و مناسب بودن شرایط کار»^۶.

در برخی از مقالات منتشر شده برای جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاهها، بر بهبود وضعیت رفاهی - معیشتی و افزایش حقوق و مزایای آنان تأکید شده است. از جمله، بخش اقتصاد کشاورزی دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز طی مقاله‌ای به بررسی مسئله کاهش قدرت خرید اعضای هیئت علمی دانشگاهها پرداخته است. در این مقاله با تأکید بر اینکه اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور مهمترین و ارزشمندترین سرمایه انسانی کشور محسوب می‌شوند، خواستار توجه به وضعیت معیشتی - رفاهی آنان شده است.^۷

به‌طور کلی، برای بررسی وضعیت زندگی، رفاه و چگونگی معیشت اعضای هیئت علمی باید به نکات فراوانی توجه داشت، اما این مقاله قدرت خرید اعضای هیئت علمی را به عنوان شاخصی کلی مورد توجه قرار داده است. قدرت خرید اعضای هیئت علمی نیز، مانند افراد دیگر تابع دو عامل اسمی و سطح عمومی قیمتهاست. از این‌رو، در مقاله یادشده ابتدا عوامل مؤثر بر درآمد اعضا و سپس چگونگی تغییرات قدرت خرید آنان طی سالهای ۱۳۵۳ تا ۱۳۷۰ بررسی و در خاتمه پیشنهادهای زیر ارائه شده است:

۱. ضریب حقوق اعضای هیئت علمی هر ساله با توجه به تورم اصلاح شود.
۲. برای جبران قدرت خرید از دست‌رفته اعضای هیئت علمی طی سالهای گذشته در یک دوره پنج یا ده‌ساله ضریب حقوق واقعی به سطح سال ۱۳۵۷ بازگردد.
۳. برای سهولت انجام کار، به وزارت فرهنگ و آموزش عالی اجازه داده شود که هر ساله ضریب حقوق را متناسب با سطح عمومی قیمتها بدون نیاز به تصویب قوه مقننه افزایش دهد.
۴. وزارت فرهنگ و آموزش عالی به‌نحو مقتضی خسارت ناشی از کنترل ضریب حقوق طی سالهای ۱۳۶۹-۱۳۵۷ را جبران نماید.^۸

محمد طیبیان نیز برای توسعه آموزش عالی، تأمین استاد خوب و تأمین مالی او را مهم شمرده و خواستار افزایش حقوق اعضای هیئت علمی در برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی شده است. وی در تشریح این امر می‌گوید تأمین مالی اعضای هیئت علمی لزومی ندارد که صرفاً از طریق افزایش حقوق صورت گیرد، زیرا افزایش حقوق رسمی، درآمد افراد با کیفیت خوب و افراد ضعیف را یکسان بالا می‌برد و این کار برای سرند کردن نیروهای علمی کشور و ایجاد انگیزه برای نیروهای کیفی کارآمد نیست. شاید بهترین کاری که می‌توان کرد این است که در کارهای علمی اندکی تمایز قائل شد، به این ترتیب که

پرداختهای اعضای هیئت علمی را منوط به کارهای تحقیقاتی آنان کرد.^۹

سازماندهی کارها در دانشگاهها برای فراهم ساختن آزادی عمل اعضای هیئت علمی برای بستن قراردادهای تحقیقاتی با مراکز مختلف و اصلاح آیین‌نامه در این زمینه از جمله پیشنهادهای نامبرده در جذب اعضای هیئت علمی و تأمین مالی آنان است.

هادی ندیمی، رئیس دانشگاه شهید بهشتی، در مصاحبه‌ای با نشریه شریف افزایش تورم و کمی حقوق اعضای هیئت علمی را از جمله مشکلات اعضای هیئت علمی دانسته و خاطر نشان کرده است که مؤسسات آموزش عالی وابسته به دستگاههای دولتی یا غیرانتفاعی با پرداخت حقوق و مزایای بیشتر به متخصصان دانشگاههای دولتی باعث جذب آنان به این‌گونه مؤسسات می‌شوند. وی این امر را یکی از مشکلات عمده دانشگاهها دانسته و خواستار اتخاذ اقدامات فوری از طرف دولت و مجلس در این زمینه برای حفظ جاذبه‌های موجود در دانشگاهها شده است.^{۱۰}

الگوی مورد بررسی

تاکنون الگوی خاصی برای بررسی راههای جذب اعضای هیئت علمی ارائه نشده است. اما در این پژوهش با توجه به مطالعات انجام شده مواردی به عنوان الگو انتخاب شده و با توجه به هدفهای پژوهش، پرسشهایی از آن بیرون کشیده شده و پرسشنامه بر اساس این پرسشها تنظیم شده است. مواردی که به عنوان الگو انتخاب شده عبارت‌اند از:

۱. امکانات آموزشی و پژوهشی

بدون شک پیشرفت هر کشوری از پیشرفت علوم، فنون و فناوری آن کشور ناشی می‌شود و پیشرفت علوم و فنون نیز مدیون دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی آن کشور است. دانشگاهها مرکز تولید علم (پژوهش) و انتقال علم (آموزش) اند. برخی معتقدند که پژوهش وظیفه درجه اول هر مؤسسه علمی است، زیرا از طریق پژوهش می‌توان به تولید علم دست یافت. در غیر این صورت، با آموزش صرف و بدون پژوهش، ارزش دانشگاه تنزل می‌یابد. از این‌رو، برنامه‌های آموزشی باید شامل گسترش آموزش و پژوهش باشد، زیرا اگر این دو وظیفه از دانشگاهها گرفته شود به ادارات معمولی تبدیل خواهند شد و در اجتماع به عنوان محل نشر دانش و مرکز آموزش و تحقیقات نقش چندانی ایفا نخواهند کرد. از این‌رو، باید سعی شود امکانات آموزشی و پژوهشی تا حد ممکن در اختیار اعضای هیئت علمی این دانشگاهها قرار داده شود.

۲. نظام اداری و مدیریتی

برخی ادارات تقریباً به صورت یک تشکیلات متمرکز اداره می‌شوند و این امر باعث می‌شود که آنها نتوانند از پیشنهادها و جدید استفاده کنند و در نتیجه کارایی آن دستگاهها کاهش می‌یابد.

در صورتی که ادارات از دیدگاههای اعضای هیئت علمی برای برنامه‌ریزیهای مختلف استفاده کنند، آنان خود را عامل تعیین‌کننده سرنوشت خویش می‌دانند و در نتیجه به تکاپوی بیشتری برای افزایش کارایی دانشگاه خود می‌افتند.

بدین ترتیب نظام اداری و مدیریتی دانشگاههای تازه‌تأسیس می‌توانند نقش مهمی را در جذب و نگهداری اعضای هیئت علمی ایفا نمایند. آنها بدین سبب باید سعی نمایند تا سازوکارهای درون‌سازمانی خود را برای ارائه خدمات به کادر آموزشی روانسازی کنند. سهل و روان نمودن خدمات اداری یا در حقیقت رفع مشکلات اداری اعضای هیئت علمی مسئله بسیار مهمی است که باید بدان توجه شود. زیرا شأن و مقام اعضای هیئت علمی بسیار بالاست و فکر و ذهن او باید صرف امور آموزشی و پژوهشی شود و این قبیل مشکلات نباید مانع پیشرفت و ترقی او گردد.

۳. امکانات رفاهی و مالی

فراهم کردن امکانات رفاهی و مالی مورد نیاز اعضای هیئت علمی باعث امنیت بیشتر فکری و رضایت شغلی آنان خواهد شد. از این‌رو، باید تا حد امکان سعی شود که سطح زندگی و آسایش خیال از نظر امور متعارف زندگی برای اعضای هیئت علمی دانشگاهها فراهم شود. این اقدامات خواه‌ناخواه باعث خواهد شد که علم و عالم در جامعه جایگاه واقعی خود را بیابد و بدین ترتیب بر کمیت و کیفیت فعالیتهای آموزشی و پژوهشی افزوده می‌شود. این امر نیز به نوبه خود به رشد خلاقیتها و نوآوریها در رشته‌های مختلف علمی منجر خواهد شد.

۴. تسهیلات علمی

سرمایه‌گذاریهای لازم برای تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد برای کادر آموزشی و پژوهشی مورد نیاز دانشگاهها و

مؤسسات آموزش عالی از جمله اقدامات مهمی است که همواره باید مد نظر سیاست‌گذاران وزارت فرهنگ و آموزش عالی باشد. یکی از این نوع سرمایه‌گذاریها ایجاد تسهیلات علمی برای اعضای هیئت علمی دانشگاههاست.

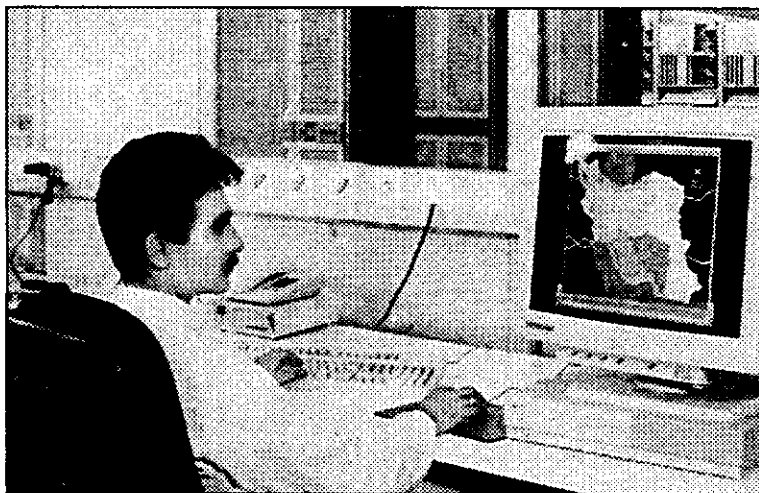
از جمله تسهیلات علمی اعطای فرصتهای مطالعاتی، مسافرتها علمی، بورسهای تحصیلی، برقراری ارتباطات علمی بین دانشگاههای داخلی و خارجی و مجامع علمی و ... است. این اقدامات خواه‌ناخواه باعث توسعه و تعمیق دانش و تجارب اعضای هیئت علمی، اعتلای سطح علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، کمک به حل مشکلات علمی و فنی کشور، تحقیق در زمینه‌های تخصصی، آشنایی با دستاوردها و دانشهای فنی جدید، استفاده از امکانات پیشرفته علمی و روشهای جدید آموزشی و پژوهشی، بهره‌مندی از تجارب و دستاوردهای علمی و فنی جهان، کمک به تقویت همکاریهای علمی و فنی منطقه‌ای و جهانی و نهادی کردن آنها می‌شود. از این‌رو، باید سعی شود با فراهم کردن این قبیل تسهیلات زمینه‌های رشد و ارتقای سطح علمی دانشگاهها را به‌وجود آورد.

روش تحقیق

برای دستیابی به هدفهای فوق، ویژگیهای جامعه آماری، وسیله جمع‌آوری اطلاعات و روش آماری مورد استفاده در این پژوهش به شرح زیر است:

الف. جامعه آماری و نمونه آماری

جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه مدیران و اعضای هیئت علمی دانشگاههای اردبیل و لرستان به تعداد ۸۸ نفر بوده است. تعداد و اسامی افراد جامعه آماری از بانک اطلاعات گروه آمار مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و همچنین دانشگاههای مربوط دریافت و برای آنان پرسشنامه ارسال شد. مجموعاً پس از تماسهای مکرر ۶۷ پرسشنامه، یعنی ۷۶ درصد از



جدول ۱. تعداد مدیران و اعضای هیئت علمی مورد بررسی دانشگاه‌های اردبیل و لرستان

سمت	دانشگاه اردبیل		دانشگاه لرستان		جمع	درصد
	تعداد	درصد	تعداد	درصد		
مدیر	۲	۷	۲	۵	۴	۶
عضو هیئت علمی	۲۴	۸۶	۳۳	۸۵	۵۷	۸۵
مدیر و عضو هیئت علمی	۲	۷	۴	۱۰	۶	۹
جمع	۲۸	۱۰۰	۳۹	۱۰۰	۶۷	۱۰۰

پرسشنامه‌های ارسالی، تکمیل و دریافت شد.

جدول ۱ تعداد مدیران و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های اردبیل و لرستان که پرسشنامه‌های ارسالی را تکمیل و عودت داده‌اند، نشان می‌دهد.

نمونه آماری شامل کل اعضای جامعه آماری است.

۲ نفر از آزمودنی‌ها زن و ۶۵ نفر دیگر مرد بودند. بنابراین زنان ۳ درصد و مردان ۹۷ درصد را تشکیل می‌دادند. ۴ نفر از آنان مدیر، ۵۷ نفر عضو هیئت علمی و ۶ نفر مدیر و عضو هیئت علمی بودند. بنابراین نسبت آنان بدین ترتیب است: مدیر ۶ درصد، عضو هیئت علمی ۸۵ درصد و مدیر و عضو هیئت علمی ۹ درصد. پراکندگی سن پاسخگویان بین ۲۵ تا بیشتر از ۵۱ سال بود: کمترین آنان به ترتیب ۴۶-۵۰ ساله (۶ درصد) و ۵۱ سال و بیشتر (۹ درصد)، بیشترین آنان ۳۱-۳۵ ساله و ۲۵-۳۰ ساله (۲۴ درصد). در مجموع ۷۳ درصد از آنان زیر ۴۰ سال دارند و زمینه برای سرمایه‌گذاری روی آنان مناسب است. مدرک تحصیلی نمونه مورد مطالعه بدین قرار بود: ۶۳ درصد کارشناسی ارشد، ۳۱ درصد دکتری و ۶ درصد کارشناسی. بدین ترتیب، بیشتر آنان دارای مدرک کارشناسی ارشد و مربی بوده‌اند. همچنین ۵۴ درصد از افراد مورد مطالعه کمتر از ۵ سال سابقه تدریس داشته‌اند.

۳۱ درصد از افراد جامعه آماری بیشتر از ۱۲ ساعت تدریس در هفته دارند. همچنین ۲۸ درصد آنان بین ۱۰ تا ۱۲ ساعت در هفته تدریس می‌نمایند. این امر نشان می‌دهد که بیشتر از نیمی از اعضای هیئت علمی (۵۹ درصد) مشغول تدریس اضافی (حق‌التدریسی)‌اند.

ب. وسیله جمع‌آوری اطلاعات

وسيلة جمع‌آوری اطلاعات در این مطالعه پرسشنامه بوده است. در تهیه پرسشنامه برای رسیدن به اهداف پژوهشی مجموعاً ۷۱ پرسش تهیه گردید. سپس برای پاسخ به پرسشها، گزینه‌های مناسب در یک طیف ۲ درجه‌ای (بلی و خیر) قرار داده شد. به‌طور کلی، با توجه به اهداف طرح، پرسشها در ۳ قسمت.

کلی مرتب شد:

در قسمت اول، پرسشهایی برای اطلاع از مشخصات فردی مدیران و اعضای هیئت علمی گنجانیده شده بود.

در قسمت دوم، پرسشنامه مخصوص اعضای هیئت علمی بود و در آن پرسشهایی درباره امکانات آموزشی و پژوهشی، خدمات ارائه‌شده از سوی نظام اداری، امکانات مالی و رفاهی و تسهیلات علمی دانشگاهی یاد شده، مطرح شده بود.

در قسمت سوم که مخصوص مدیران بود پرسشهایی در زمینه تنگناهای موجود در زمینه امکانات دانشگاه‌های اردبیل و لرستان پرسیده شده بود.

ج. روش تحلیل اطلاعات

در این تحقیق برای تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی استفاده شده است.

نتایج تحقیق

۱. به‌طور کلی اگر مجموع پاسخهای «بلی» را نشانه رضایت و پاسخهای «خیر» را نشانه نارضایتی پاسخگویان تلقی کنیم، می‌توان گفت که در مجموع نزدیک به ۵۰ درصد (۴۷ درصد) از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های اردبیل و لرستان از امکانات موجود آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌های یاد شده ابراز نارضایتی کرده‌اند. البته این نارضایتی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه اردبیل بیشتر به چشم می‌خورد، به‌طوری که ۵۸ درصد از مجموع پاسخ‌دهندگان این دانشگاه معتقد بودند که امکانات آموزشی و پژوهشی موجود کافی نیست.

عمده‌ترین مسائلی که باعث نارضایتی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های اردبیل و لرستان شده‌اند را می‌توان چنین برشمرد: - عدم دریافت حق‌الزحمه مناسب در قبال فعالیت‌های علمی (۷۵ درصد)؛

- کمبود وسایل کمک آموزشی برای برآورده ساختن نیازهای اعضای هیئت علمی (۶۷ درصد)؛

- کمبود وسایل مورد لزوم آزمایشگاهها و کارگاهها برای انجام دادن آزمایشها و کارهای علمی اعضای هیئت علمی و دانشجویان (۶۱ درصد)؛

- کمبود کتب، جراید، نشریات و مجلات برای استفاده اعضای هیئت علمی (۵۹ درصد)؛

- کمبود فضای مناسب برای مطالعه اعضای هیئت علمی (۵۵ درصد)؛

- قرار نداشتن دانشجویان شرکت کننده در کلاسهای درسی در سطح علمی مطلوب (۵۴ درصد)؛

- فراهم نساختن تسهیلات لازم برای استفاده از تجهیزات برون دانشگاهی توسط دانشگاه (۵۳ درصد)؛

- کمبود آزمایشگاهها و کارگاههای لازم (۵۱ درصد)؛

- نبودن زمینه انجام دادن فعالیتهای تحقیقاتی در دانشگاه و منطقه (۵۱ درصد)؛

- اجبار به تدریس دروس غیر تخصصی (۵۰/۵ درصد)؛

- کمبود امکانات برای انتشار فعالیتهای علمی اعضای هیئت علمی در دانشگاه و منطقه (۴۷/۵ درصد)؛

- بسنده نبودن خدمات کتابداری کتابخانه برای برآورده ساختن نیازهای علمی اعضای هیئت علمی (۴۶ درصد)؛

- قرار نگرفتن آسان کتابها و جزوات درسی در اختیار دانشجویان (۴۵/۵ درصد)؛

مدیران دانشگاههای اردبیل و لرستان نیز کمبود امکانات آموزشی و پژوهشی، کمبود فضای آموزشی و کمبود رشتههای تحصیلی را از جمله مهمترین تنگناهای موجود در جذب اعضای هیئت علمی دانشگاههای یاد شده دانسته اند.

۲. به طور کلی در مجموع بیشتر (۶۲ درصد) اعضای هیئت علمی از خدمات ارائه شده از سوی نظام اداری - مدیریتی، بجز خدمات ایاب و ذهاب اظهار رضایت کرده اند. این مسئله باعث خوشوقتی است که نظام اداری - مدیریتی توانسته رضایت اعضای

هیئت علمی این دانشگاهها را برآورده نماید. البته اعضای هیئت علمی دانشگاه اردبیل از مواردی نیز اظهار نارضایتی کرده اند که عمده ترین آنها را می توان چنین برشمرد:

- عدم تحرک و انعطاف ناپذیری نظام اداری برای حل مشکلات اداری اعضای هیئت علمی (۶۱ درصد)؛

- فراهم نساختن ارتباطات لازم بین دانشگاه و دیگر مؤسسات دولتی و غیردولتی برای انجام دادن فعالیتهای مورد نظر اعضای هیئت علمی (۵۰ درصد)؛

- عدم اختصاص اتاقهای مخصوص کار به اعضای هیئت علمی (۴۰ درصد)؛

مدیران دانشگاههای اردبیل و لرستان نیز ناقص بودن نمودار تشکیلاتی و کمبود کارکنان اداری را از جمله مهمترین تنگناهای موجود در جذب اعضای هیئت علمی ذکر کرده اند.

۳. حدود ۶۰ درصد از اعضای هیئت علمی دانشگاههای اردبیل و لرستان از امکانات مالی - رفاهی موجود این دانشگاهها اظهار نارضایتی کرده اند. مهمترین مسائلی که باعث نارضایتی اعضای هیئت علمی از امکانات مالی و رفاهی موجود دانشگاههای اردبیل و لرستان شده است را می توان چنین ذکر کرد:

- فراهم نساختن امکانات تفریحی برای اعضای هیئت علمی و خانواده آنان (۹۲ درصد)؛

- نامتناسب بودن حقوق و مزایای پرداختی با تورم موجود در منطقه (۸۴ درصد)؛

- در اختیار قرار ندادن کالاهای غیر نقدی (۷۴ درصد)

- فراهم نساختن مسکن مناسب برای اعضای هیئت علمی (۵۲ درصد)؛

- فراهم نکردن تسهیلات لازم برای دریافت وامهای درخواستی (۵۰ درصد)؛

- عدم پرداخت پاداشهای مناسب در قبال فعالیتهای اعضای هیئت

■ بیشتر دانشگاههای تازه تأسیس به دلایل مختلف موفق به

جذب اعضای هیئت علمی تمام وقت مورد نیاز خود نشده اند؛

به نحوی که بر اساس آمارهای موجود طی سالهای ۷۷-۱۳۷۰،

بیش از یک سوم از اعضای هیئت علمی این دانشگاهها را

مدرسان حق التدریس و نیمه وقت تشکیل می دادند.

علمی (۴۶ درصد).

مدیران دانشگاههای اردبیل و لرستان نیز کمبود بودجه، کمبود امکانات رفاهی - معیشتی، ناکافی بودن حقوق و مزایا و کم بودن درآمدهای اختصاصی این دانشگاهها را از جمله تنگناهای موجود در جذب اعضای هیئت علمی دانسته‌اند.

۴. بیشتر اعضای هیئت علمی دانشگاههای اردبیل و لرستان معتقدند این دانشگاهها تسهیلات علمی و آموزشی کافی برای اعطای به آنان در اختیار ندارند، به طوری که ۷۱ درصد آنان از امکانات موجود ابراز نارضایتی کرده‌اند. این نارضایتی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه اردبیل بیشتر به چشم می‌خورد، زیرا حدود ۸۱ درصد از این وضعیت ناراضی بوده‌اند.

عمده‌ترین مسائلی که باعث عدم رضایت اعضای هیئت علمی دانشگاههای اردبیل و لرستان شده است، را می‌توان چنین برشمرد:

- عدم وجود ارتباط میان دانشگاههای اردبیل و لرستان و دانشگاهها و مؤسسات پژوهشی خارج از کشور (۷۳ درصد)
- فراهم نساختن امکانات لازم برای شرکت اعضای هیئت علمی در همایشها، کنفرانسها و مجامع علمی خارجی از کشور (۶۷ درصد)؛

- فراهم نساختن فرصتهای مطالعاتی برای اعضای هیئت علمی (۶۱ درصد)؛

- برگزار نشدن منظم جلسه‌های گروههای آموزشی (۶۰ درصد)؛
- برگزار نکردن سخنرانیهای تخصصی، همایشها و گردهماییهای علمی (۵۳ درصد)؛

- فراهم نساختن امکانات لازم برای شرکت اعضای هیئت علمی در همایشها، کنفرانسها و مجامع علمی داخل کشور (۵۰ درصد)؛
- نداشتن امکانات لازم برای اعطای بورس تحصیلی در داخل و

خارج کشور به اعضای هیئت علمی (۴۸ درصد).

مدیران دانشگاههای اردبیل و لرستان نیز کمبود تسهیلات علمی، به‌ویژه بورسها و فرصتهای مطالعاتی را از جمله مهمترین تنگناهای موجود در جذب اعضای هیئت علمی ذکر کرده‌اند.

پیشنهادها

الف. در زمینه امکانات آموزشی و پژوهشی

۱. دانشگاههای اردبیل و لرستان که پس از انقلاب اسلامی تأسیس شده‌اند، هنوز برای رسیدن به وضعیت مطلوب به امکانات آموزشی و پژوهشی و حمایتهای بیشتر اعتباری نیاز دارند. این مراکز آموزشی که از سطح آموزشکده و مجتمع آموزش عالی به دانشگاه ارتقا یافته‌اند، هم‌اکنون با کمبود فضای آموزشی، تجهیزات و اعتبارات مالی و عمرانی روبه‌رویند، به طوری که امکانات دانشگاه اردبیل همچنان در حد یک آموزشکده باقی مانده و برای دانشجویان مشغول به تحصیل در این دانشگاه تنها ۷ کلاس درس وجود دارد. از این رو باید سعی شود تا حد ممکن امکانات آموزشی و پژوهشی بیشتری در اختیار این دانشگاهها قرار گیرد.

۲. سعی شود که نقش انگیزه در تحقیقات برای اعضای هیئت علمی روشن گردد. شاید بتوان گفت که علت اساسی کمبود تحقیق در کشور نبودن انگیزه است. محیط دانشگاه باید محیط علمی همراه با اخلاقیات و نوآوری باشد و استاد و دانشجو در آن انگیزه منافع مالی داشته باشند و مسائل جامعه را حل و فصل کنند. وضعیت کنونی نسبت به گذشته بسیار متفاوت است و پیشرفتهای زیادی صورت گرفته است. با وجود این، به دلیل نبودن شرایط مناسب و وجود گرفتاریهای شخصی در امر تحقیق کندی مشاهده می‌شود. بنابراین باید سعی کرد در اعضای هیئت علمی احساس



جدول ۲. توزیع فراوانی دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی مورد بررسی دانشگاه‌های اردبیل و لرستان درباره نقش امکانات آموزشی و پژوهشی در جذب اعضای هیئت علمی

ردیف	امکانات		دانشگاهها		دیدگاهها		بلی	خیر	ذکر نشده	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد				
										تعداد
۱	مناسب بودن تعداد دانشجویان شرکت‌کننده در کلاسهای درس				اردبیل	۲۱	۸۱	۵	۱۹	-
					لرستان	۲۷	۷۳	۸	۲۲	۲
۲	مطلوب بودن سطح علمی دانشجویان شرکت‌کننده در کلاس				اردبیل	۹	۳۵	۱۴	۵۴	۳
					لرستان	۱۴	۳۸	۲۰	۵۴	۳
۳	تدریس درون تخصصی مرتبط با رشته تحصیلی اعضای هیئت علمی				اردبیل	۱۷	۶۵	۸	۳۱	۱
					لرستان	۳۲	۸۷	۳	۸	۲
۴	علاقه به تدریس دروس مربوط به غیررشته تحصیلی				اردبیل	۳	۱۱	۲۲	۸۵	۱
					لرستان	۹	۲۵	۲۶	۷۰	۲
۵	اجبار به تدریس دروس غیرتخصصی				اردبیل	۱۶	۶۱	۸	۳۱	۲
					لرستان	۹	۲۵	۲۶	۷۰	۲
۶	سهولت دریافت کتب و جزوات توسط دانشجویان				اردبیل	۱۱	۴۲	۱۵	۵۸	-
					لرستان	۲۳	۶۲	۱۲	۳۳	۲
۷	زمینه انجام دادن فعالیتهای تحقیقاتی در دانشگاه و منطقه				اردبیل	۷	۲۷	۱۸	۶۹	۱
					لرستان	۲۳	۶۲	۱۲	۳۳	۲
۸	امکان نشر فعالیتهای علمی اعضای هیئت علمی در منطقه				اردبیل	۵	۱۹	۱۹	۷۳	۲
					لرستان	۲۴	۶۵	۸	۲۲	۵
۹	دریافت حق الزحمه در فعالیتهای تألیفی و ترجمه‌ای				اردبیل	-	-	-	۸۵	۴
					لرستان	۳	۸	۲۴	۶۵	۱۰
۱۰	مناسب بودن حق الزحمه دریافتی با کار انجام شده				اردبیل	-	-	۱	۴	۲۵
					لرستان	۱	۳	۳	۵	۳۴
۱۱	فراهم سازی تسهیلات لازم برای نشر فعالیتهای علمی اعضای هیئت علمی				اردبیل	۶	۲۳	۱۵	۵۸	۵
					لرستان	۲۶	۷۰	۶	۱۶	۵
۱۲	فراهم سازی تسهیلات لازم برای استفاده از تجهیزات برون دانشگاهی توسط دانشگاه				اردبیل	۴	۱۵	۱۹	۷۳	۳
					لرستان	۱۹	۵۱	۱۲	۳۳	۶
۱۳	وجود فضای مناسب برای مطالعه اعضای هیئت علمی				اردبیل	۵	۱۹	۲۰	۷۷	۱
					لرستان	۲۳	۶۲	۱۲	۳۳	۲
۱۴	وجود کتب، جراید، نشریات و مجلات مختلف برای استفاده در کتابخانه				اردبیل	۸	۳۱	۱۶	۶۱	۲
					لرستان	۹	۲۴	۲۱	۵۷	۷
۱۵	بسنده بودن خدمات کتابداری کتابخانه برای برآورده ساختن نیازهای اعضای هیئت علمی				اردبیل	۱۱	۴۲	۱۴	۵۴	۱
					لرستان	۱۹	۵۱	۱۴	۳۸	۴
۱۶	وجود وسایل کمک آموزشی برای برآورده ساختن نیازهای اعضای هیئت علمی و دانشجویان				اردبیل	۲	۸	۲۱	۸۰	۳
					لرستان	۱۱	۳۰	۲۰	۵۴	۶
۱۷	وجود آزمایشگاهها و کارگاههای لازم				اردبیل	۱۲	۴۶	۱۳	۵۰	۱
					لرستان	۱۶	۲۳	۱۹	۵۲	۲
۱۸	وجود وسایل مورد نیاز آزمایشگاهها و کارگاهها برای انجام آزمایشها و فعالیتهای علمی اعضای هیئت علمی و دانشجویان				اردبیل	۵	۱۹	۱۹	۷۳	۲
					لرستان	۱۲	۲۲	۱۸	۴۹	۷
میانگین					اردبیل	۸	۳۱	۱۵	۵۸	۳
					لرستان	۱۷	۴۶	۱۵	۴۱	۵
میانگین کل						۲۵	۴۰	۳۰	۴۷	۸

یافتن پاسخهای مناسب برای نیازهای موجود جامعه را تقویت کرد؛ این امر خودبه خود باعث تقویت روحیه تحقیق در بین آنان خواهد شد.

۳. طولانی بودن مراحل تصویب و به اجرا درآمدن طرحهای پژوهشی و تنگ نظرهای اعمال شده در بررسی طرحها از جمله مشکلات عدیده عدم پیشرفت طرحهای پژوهشی در دانشگاههاست و این امر را غالب کسانی که طرحهای پژوهشی انجام داده اند عنوان کرده اند. همچنین مشکلات مالی در ضمن اجرای طرح و عدم پرداختهای به موقع یا عدم دسترسی به اعتبارات ارزی و مسائلی از این قبیل، به نظر عده ای دیگر از ارائه دهندگان طرحهای پژوهشی از جمله دیگر عوامل رکود فعالیتهای تحقیقاتی است. از این رو، باید سعی کرد تا حد ممکن مشکلات یاد شده را حل کرد تا اعضای هیئت علمی رغبت بیشتری به فعالیتهای تحقیقاتی از خود نشان دهند.

۴. دانشگاههای اردبیل و لرستان نیز همانند برخی دیگر از مؤسسات آموزشی و پژوهشی کشور دارای توانهای بالقوه ای اند که احتمالاً شناسایی نشده و بنابراین از آنها به طور بهینه بهره برداری نمی شود. برای بهره گیری بیشتر از این قابلیتها می توان با ایجاد ارتباط بین دانشگاهها و دیگر مراکز آموزش عالی و پژوهشی و نیز صنایع کشور توانهای موجود را افزایش داد. برای

برقراری ارتباط آموزشی، علمی و تحقیقاتی در بین دانشگاهها و مراکز اجرایی و صنعتی کشور باید زمینه های همکاری آنها مورد بررسی کارشناسی و توافق طرفین قرار گیرد.

از آنجا که نیروی انسانی مهمترین عامل رشد، توسعه و انتقال فناوری است و تربیت نیروی انسانی متخصص باعث بهبودی روند فناوری و توسعه علوم و فنون در جامعه می شود، دانشگاههای یاد شده به عنوان مهمترین مراکز آموزش عالی منطقه می توانند برای تربیت نیروی انسانی متخصص منطقه با ادارات و سازمانهای مربوط همکاری کنند.

به نظر می رسد که طرحهای مشترک تحقیقاتی بین دانشگاهها و مؤسسات اجرایی و صنعتی نیز در صورت فراهم آوردن تسهیلات لازم برای آنها یکی از موفقترین فعالیتهای مشترک باشد. البته در حال حاضر، به لحاظ ساختارهای نظام آموزشی، ارتباط بین مراکز دانشگاهی با بخشهای صنعتی کم است و علی رغم وجود تحقیقات در دانشگاهها قسمت عمده ای از این تحقیقات به بخشهای تولیدی و صنعتی منتقل نمی شود. فقدان ارتباط تنگاتنگ بین تحقیقات دانشگاهی و صنایع باعث گردیده که هر کدام از این ۲ قطب مهم راه خود را بیمایند و دانشگاهها قادر به برآورده ساختن نیازهای فنی و تکنیکی صنایع کشور، از جمله دانش روز نباشند.

برای رفع مشکلات مزبور، لزوم قانونمند کردن تحقیقات

جدول ۳. توزیع فراوانی دیدگاههای اعضای هیئت علمی مورد بررسی دانشگاههای اردبیل و لرستان درباره نقش خدمات ارائه شده از سوی نظام اداری و مدیریتی در جذب اعضای هیئت علمی

ردیف	خدمات ارائه شده		دانشگاهها		تعداد		بلی	خیر	ذکر نشده
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد			
۱	توانایی مدیریت برای انجام کارهای محوله	اردبیل	۱۴	۵۲	۸	۳۱	۲	۱۵	
		لرستان	۳۱	۸۲	۳	۸	۳	۸	
۲	پشتیبانی مدیریت از اعضای هیئت علمی برای انجام دادن فعالیتهای علمی	اردبیل	۱۸	۶۹	۷	۲۷	۱	۴	
		لرستان	۳۰	۸۱	۴	۱۱	۳	۸	
۳	فراهم سازی ارتباطات لازم بین دانشگاه و دیگر مؤسسات دولتی و غیردولتی برای انجام دادن فعالیتهای مورد نظر اعضای هیئت علمی	اردبیل	۶	۲۳	۱۳	۵۰	۷	۲۷	
		لرستان	۲۵	۶۷	۸	۲۲	۴	۱۱	
۴	تحریک و انعطاف پذیری نظام اداری برای حل مشکلات اداری اعضای هیئت علمی	اردبیل	۹	۳۵	۱۶	۶۱	۱	۴	
		لرستان	۲۶	۷۰	۷	۱۹	۴	۱۱	
۵	تهیه اتاقهای مخصوص کار اعضای هیئت علمی	اردبیل	۲۳	۸۸	۳	۱۲	-	-	
		لرستان	۱۸	۴۹	۱۵	۴۰	۴	۱۱	
۶	برخورد مناسب کارکنان با اعضای هیئت علمی	اردبیل	۱۹	۷۳	۶	۲۳	۱	۴	
		لرستان	۲۵	۶۸	۷	۱۹	۵	۱۳	
۷	مناسب بودن خدمات ایاب و ذهاب	اردبیل	۷	۲۷	۱۷	۶۵	۲	۸	
		لرستان	۱۷	۴۶	۱۱	۳۰	۹	۲۲	
میانگین		اردبیل	۱۴	۵۴	۱۰	۳۸	۲	۸	
		لرستان	۲۵	۶۷	۸	۲۲	۴	۱۱	
میانگین کل			۳۹	۶۲	۱۸	۲۹	۶	۹	

جدول ۴. توزیع فراوانی دیدگاههای اعضای هیئت علمی مورد بررسی دانشگاههای اردبیل و لرستان درباره نقش امکانات مالی و رفاهی دانشگاههای اردبیل و لرستان در جذب اعضای هیئت علمی

ردیف	امکانات		دانشگاهها		تعداد		بلی	خیر	ذکر نشده
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد			
۱	پرداخت حقوق و مزایای مناسب	اردبیل	۱	۴	۲۵	۹۶	-	-	-
		لرستان	۲۱	۵۷	۱۴	۳۸	۲	۵	-
۲	تناسب حقوق و مزایا با نورم موجود در منطقه	اردبیل	-	-	۲۶	۱۰۰	-	-	-
		لرستان	۱۰	۲۷	۲۵	۶۸	۲	۵	-
۳	ارتقای شغلی و مراتب دانشگاهی طبق قواعد و مقررات وزارت فرهنگ و آموزش عالی	اردبیل	۷	۲۷	۱۵	۵۸	۴	۱۵	-
		لرستان	۲۴	۶۵	۴	۱۱	۹	۲۴	-
۴	پرداخت پادشهای مناسب در قبال فعالیتهای فوق العاده	اردبیل	۲	۸	۱۹	۷۳	۵	۱۹	-
		لرستان	۱۹	۵۱	۷	۱۹	۱۱	۳۰	-
۵	فراهم ساختن مسکن مناسب برای اعضای هیئت علمی	اردبیل	۸	۳۱	۱۶	۶۱	۲	۸	-
		لرستان	۱۵	۴۱	۱۶	۴۳	۶	۱۶	-
۶	فراهم ساختن تسهیلات لازم برای دریافت وامهای درخواستی	اردبیل	۳	۱۲	۱۹	۷۳	۴	۱۵	-
		لرستان	۱۷	۴۶	۱۰	۲۷	۱۰	۲۷	-
۷	در اختیار قرار دادن کالاهای غیر نقدی	اردبیل	۴	۱۵	۱۹	۷۳	۳	۱۲	-
		لرستان	۲	۵	۲۸	۷۶	۷	۱۹	-
۸	فراهم ساختن امکانات تفریحی برای اعضای هیئت علمی و خانواده هایشان	اردبیل	-	-	۲۶	۱۰۰	-	-	-
		لرستان	۲	۵	۳۱	۸۴	۴	۱۱	-
میانگین		اردبیل	۳	۱۱	۲۱	۸۱	۲	۸	-
		لرستان	۱۴	۳۸	۱۷	۴۶	۶	۱۶	-
میانگین کل			۱۷	۲۷	۳۸	۶۰	۸	۱۳	-

ضروری است و این امری است که دولت، مجلس و دیگر سازمانهای ذی ربط باید برای آن برنامه ریزی کنند.

۵. از جمله دیگر مشکلات دانشگاههای اردبیل و لرستان کمبود کتاب در کتابخانه مرکزی و نداشتن کتابخانه های تخصصی در دانشکده هاست. بدیهی است که کتابخانه ها علاوه بر داشتن امکانات لازم برای مطالعه اعضای هیئت علمی، باید کتب و مجلاتی متناسب با رشته های دانشگاهی مربوط داشته باشند. همچنین، این کتب و مجلات باید از نظر علمی متناسب با مسائل روز و بهنگام باشند.

طرح تعاون کتاب را که اخیراً در وزارت فرهنگ و آموزش عالی به اجرا درآمده می توان در این دانشگاهها گسترش داد. همچنین نزدیکتر ساختن مناطق دانشگاهی به یکدیگر باعث خواهد شد که آنها از امکانات کتابخانه های یکدیگر بیشتر استفاده کنند.

پرداخت حق اشتراک نشریات و فصلنامه های علمی، در اختیار قرار دادن بن کتاب، همانند بن یونسکو از جمله دیگر پیشنهادهایی است که در این زمینه باید مد نظر قرار گیرد.

۶. برگزاری نمایشگاههای دستاوردهای علمی و فرهنگی به منظور ارائه تواناییهای بالقوه و بالفعل دانشگاهها به مردم، به ویژه به صاحبان صنایع برای برآورده ساختن نیازهای آنان و نیز معرفی دستگاهها و قطعات ساخته شده در دانشگاههای یاد شده ضروری است. برگزاری چنین نمایشگاههایی در یک مرکز علمی می تواند ضمن عرضه توانمندیهای تحقیقاتی، از انجام شدن

تحقیقات به صورت موازی و تکراری جلوگیری کند. برای نشان دادن دستاوردهای تحقیقاتی، فرهنگی و هنری و آشنایی محققان از اقدامات یکدیگر و عرضه توان تحقیقاتی دانشگاهها به دست اندرکاران اجرایی کشور، این نمایشگاهها باید همه ساله برگزار شود.

۷. انسجام دستگاههای اطلاع رسانی دانشگاههای تازه تأسیس و شکل گیری مرکزی برای جمع آوری و تدوین اطلاعات نیز کاری مهم و به سزاست. در این خصوص لازم است دانشگاههای یاد شده طرحهایی ارائه دهند تا بر اساس آنها بتوانند از نظام اطلاع رسانی جدید مراکز دانشگاهی، دولتی و غیردولتی استفاده کنند، زیرا این بانکهای اطلاعاتی بر اساس موضوعاتی اصلی و فرعی و... طبقه بندی شده اند و این امر محققان و متخصصان را در انجام دادن سریعتر و آسانتر کارها یاری خواهد داد.

نقطه آرمانی این حرکت، تجهیز دانشگاههای یاد شده به فناوری نوین ارتباطی، کامپیوتری و اطلاع رسانی دنیاست. به همین سبب، این دانشگاهها باید برای توسعه هر چه بیشتر این مجموعه تلاش کنند و مجموعه ای قوی و پویا برای دستیابی به جدیدترین اطلاعات بین المللی ایجاد کنند.

۸. سرمایه گذاریهای لازم برای ایجاد رشته ها و دوره های جدید دانشگاهی بر اساس نیازهای کشور و منطقه نیز یکی از مسائلی است که باعث خواهد شد که اعضای هیئت علمی به تکاپوی بیشتری بیفتند و از امکانات دانشگاهها به نحو مطلوبتری

جدول ۵. توزیع فراوانی دیدگاههای اعضای هیئت علمی مورد بررسی دانشگاههای اردبیل و لرستان درباره نقش تسهیلات علمی و آموزشی در جذب اعضای هیئت علمی

ردیف	امکانات		تعداد		دیدگاهها		ذکر نشده			
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	بلی	خیر				
۱	فراهم سازی امکانات لازم برای شرکت اعضای هیئت علمی در همایشها، کنفرانسها و مجامع علمی داخل کشور	۴	۱۵	۷۰	اردبیل	۴	۱۵			
					لرستان	۲۲	۵۹			
۲	فراهم سازی امکانات لازم برای شرکت اعضای هیئت علمی در همایشها، کنفرانسها و مجامع علمی خارجی از کشور	۶	۱۶	۲۰	اردبیل	-	-			
					لرستان	۶	۱۶			
۳	وجود ارتباط بین دانشگاه و دیگر مؤسسات آموزشی و پژوهشی خارج از کشور	۵	۱۴	۲۰	اردبیل	-	-			
					لرستان	۵	۱۴			
۴	برگزاری سخنرانیهای تخصصی، همایشها و گردهماییهای خاص علمی	۶	۲۳	۲۰	اردبیل	-	-			
					لرستان	۶	۲۳			
۵	برگزاری منظم جلسه های گروه های آموزشی	۴	۱۵	۲۰	اردبیل	۲	۷۷			
					لرستان	۴	۱۵			
۶	فراهم سازی فرصتهای مطالعاتی برای اعضای هیئت علمی	۱۳	۳۵	۱۵	اردبیل	۳	۸۱			
					لرستان	۱۳	۳۵			
۷	داشتن امکانات لازم برای اعطای بورس داخل و خارج کشور برای اعضای هیئت علمی	۵	۱۹	۲۰	اردبیل	۱	۷۷			
					لرستان	۵	۱۹			
میانگین کل					اردبیل	۲	۸۱			
					لرستان	۱۵	۴۰			
					۱۸	۲۹	۳۵	۵۵	۱۰	۱۶

استفاده کنند.

فراغت خاطر بیشتری به امور آموزشی و تحقیقاتی خواهند پرداخت.

۴. اعضای هیئت علمی به علت طبیعت شغل خود نیاز مبرمی به برقراری ارتباط با همتایان خود، متخصصان، انجمنهای علمی و مؤسسات آموزشی و پژوهشی داخلی و خارجی دارند. طبیعی است که این قبیل برنامه ها به حمایتهای نظام اداری - مدیریتی دانشگاههای مربوط نیاز دارد. به عبارت دیگر، هیچ برنامه آموزشی و پژوهشی دانشگاهی، هر قدر هم که ضروری باشد و خوب طراحی شده باشد، بدون حمایت رسمی مدیریت دانشگاه موفق نخواهد بود. از سوی دیگر، دستورهای حمایتی هم به خودی خود بسنده نیستند، بلکه باید با تهیه و تدارک منابع لازم، اجرای درخواستها و برنامه های اعضای هیئت علمی را هماهنگ کرد و نیروی انسانی مناسب، تسهیلات، منابع کافی و مکان مطلوب را برای اجرای برنامه ها و فعالیتهای اعضای هیئت علمی در اختیار آنان قرار داد.

یکی از راههایی که مدیران دانشگاهها می توانند این مراکز آموزشی را بیشتر در منطقه مطرح کنند، ایجاد «مرکز مشورتی برنامه ریزی» است.

دانشگاهها باید سیاستهایی را در پیش گیرند که بین آنها و صنایع ارتباط مستقیمی به وجود آید، زیرا همکاری همه جانبه دستگاههای اجرایی و تولیدی کشور با مراکز آموزشی و پژوهشی ضروری است. «مرکز مشورتی برنامه ریزی» می تواند نقش مهمی

ب. در زمینه نظام اداری و مدیریتی

۱. داشتن تحرک و انعطاف پذیری لازم نظام اداری برای حل مشکلات اداری همچون امور استخدامی، درخواستها و وسایل مورد نیاز اعضای هیئت علمی و همچنین برای فعالیتهای مورد نظر اعضای هیئت علمی و اختصاص اتاق کار به آنان، از جمله اقداماتی است که باعث دلگرمی بیشتر اعضای هیئت علمی خواهد شد.

۲. قدردانی و پشتیبانی مادی و معنوی از فعالیتهای اعضای هیئت علمی باعث ایجاد رقابت سالم بین آنان خواهد شد. بدین ترتیب، آنان احساس می کنند که مورد توجه قرار دارند و بنابراین از این طریق امنیت شغلی و فکری برای آنان ایجاد خواهد شد. برخوردهای مناسب کارکنان با اعضای هیئت علمی نیز در این راستا باید مورد توجه قرار گیرد.

۳. تأمین وسایل ایاب و ذهاب، توجه به دیدگاههای تخصصی گروه های آموزشی و استفاده از آنها در امور اجرایی و استخدام کارشناسان تخصصی برای همکاری در طرحهای پژوهشی و استفاده از آنها در درس عملی از دیگر پیشنهادهایی است که در این زمینه باید مورد توجه قرار گیرد.

اساساً در صورتی که نظام اداری و مدیریتی خدمات پشتیبانی کننده اعضای هیئت علمی را به درستی انجام دهند، آنان با

را در این زمینه ایفا کند.

این مرکز باید سعی کند با برنامه‌ریزیهای مناسب، دانشگاهها و صنایع را از نیازها و امکانات یکدیگر مطلع سازد، زیرا این دو بخش، با درک نیازها و امکانات یکدیگر قادر خواهند بود که بسیاری از مشکلات منطقه را حل کنند.

«مرکز مشورتی برنامه‌ریزی» با تشکیل کمیته‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌تواند مسائل مختلف استان را شناسایی کند و راه‌حلهای مناسبی به دانشگاهها ارائه نماید و در واقع علم و عمل را باهم توأم کند.

در این مرکز باید اعضای هیئت علمی دانشگاهها، متخصصان و مدیران اجرایی سازمانهای ذی‌نفع که در استان فعالیت دارند، عضویت داشته باشند.

دستگاههای اجرایی منطقه نیز باید درخواستها و نیازهای خود را هر ساله به این مرکز بدهند تا در تصمیم‌گیریها مورد توجه قرار گیرند.

ج. در زمینه امکانات مالی و رفاهی

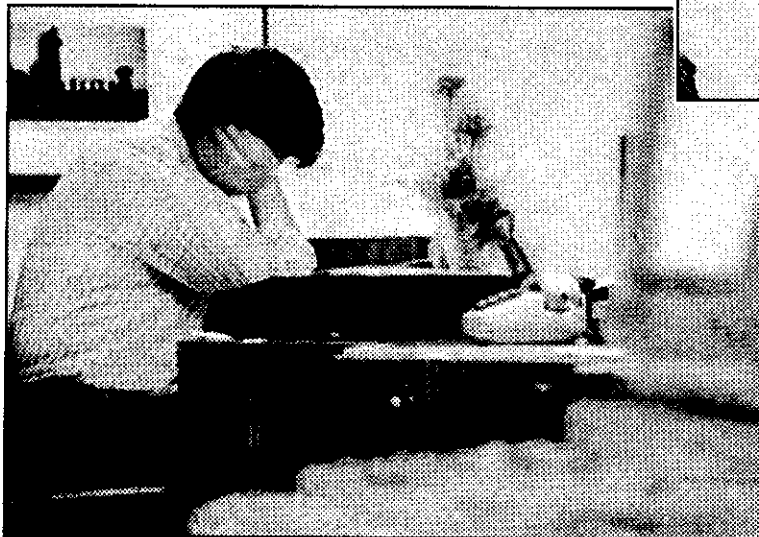
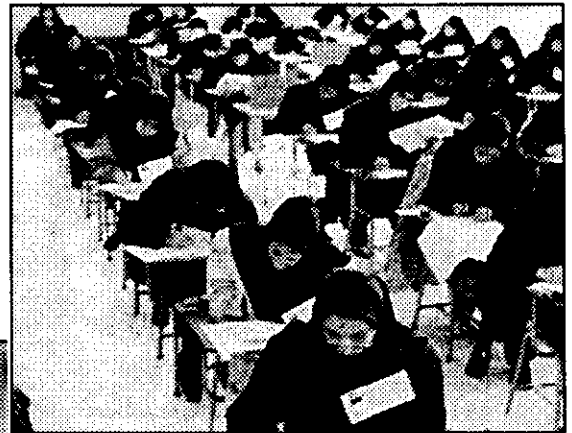
۱. از آنجا که دانشگاههای تازه‌تأسیس عمده هزینه‌هایشان را از بودجه دولتی تأمین می‌کنند، بنابراین مهمترین مسئله که باید بدان

توجه کرد افزایش بودجه و اعتبارات دولتی این دانشگاههاست. علاوه بر این، اختصاص درآمدي از استاندارها یا شهرداریها به دانشگاههای یاد شده می‌تواند بخشی از هزینه‌های آنها را تأمین کند.

۲. افزایش حقوق و مزایا، میزان حق‌التدریس یا حق‌التحقیق نیز باید مورد توجه قرار گیرد. در حال حاضر، متأسفانه میزان حقوق و مزایای پرداختی به اعضای هیئت علمی متناسب با هزینه‌های روزمره آنان نیست. در این راستا اختصاص درآمدي به نام «حق جذب» که به دیگر کارکنان دولتی تعلق می‌گیرد، در مورد اعضای هیئت علمی نیز می‌تواند اجرا شود.

۳. مسئله مهم دیگر تصویب قوانینی است که دست‌مدریان را در پرداخت کمکهای مالی به اعضای هیئت علمی باز بگذارد که آنها مدیران بتوانند در قبال درخواستها یا فعالیتهای فوق‌العاده اعضای هیئت علمی پرداختها یا پاداشهای مناسبی برای آنان در نظر بگیرند. همچنین، آنان را در دریافت وامهای کوتاه‌مدت، میان‌مدت یا بلندمدت از بانکهای مختلف یاری دهند.

۴. افزایش امکانات مالی و رفاهی دانشگاههای تازه‌تأسیس باعث خواهد شد تا این دانشگاهها بتوانند علاوه بر جذب بیشتر اعضای هیئت علمی، کمکها و امکانات بیشتری را نیز در اختیار



آنان قرار دهند. در این زمینه می‌توان پیشنهادهای زیر را مورد توجه و بررسی قرار داد:

۴. فراهم کردن امکانات رفاهی - معیشتی، ایجاد تسهیلات لازم برای واگذاری خودرو و دیگر کالاهای ضروری و بادوام، اتخاذ تصمیماتی در زمینه واگذاری زمین برای ساخت مسکن، افزایش خانه‌های سازمانی یا فراهم کردن مسکن مناسب، پرداخت وام و تسهیلات بانکی برای خرید یا ساخت واحدهای مسکونی و احداث مجتمع‌های مسکونی برای اعضای هیئت علمی (استادسرا) از جمله پیشنهادهایی است که در این زمینه می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. همچنین، ایجاد و گسترش فروشگاههای تعاونی مصرف برای تأمین مایحتاج ضروری روزمره اعضای هیئت علمی، ایجاد مراکز آموزشی ویژه فرزندان اعضای هیئت علمی و تأمین خدمات رفت و آمد آنان، از دیگر اقداماتی است که می‌توان در این خصوص انجام داد.

۵. کم‌بودن درآمدهای اختصاصی دانشگاههای تازه تأسیس از جمله دیگر مشکلات این دانشگاهها محسوب می‌شود و برای افزایش آنها می‌توان به اقدامات زیر مبادرت نمود: تصویب قوانین و مقرراتی در زمینه افزایش اختیارات رؤسای دانشگاهها برای انعقاد قراردادهایی با ادارات، صنایع و سازمانهای دولتی و خصوصی تا بر اساس آنها رؤسای دانشگاهها بتوانند با بستن قراردادهای مختلف منابع درآمدی برای اعضای هیئت علمی و دیگر کارکنان خود فراهم نمایند.

دانشگاههای تازه تأسیس می‌توانند خدمات آموزشی، مشاوره‌ای، فنی و... به ادارات و سازمانهای دولتی و خصوصی یا مردم ارائه دهند و در ازای آنها درآمدهایی برای خود کسب کنند. دانشگاههای یادشده در مراکز کشاورزی قرار گرفته‌اند، بنابراین می‌توانند با خرید زمینهای کشاورزی، هم دانشجویان را آموزش دهند و هم از آن زمینها برای انجام دادن تحقیقات کشاورزی استفاده کنند.

ایجاد مراکز گاو‌داری و مرغداری نیز در این راستا می‌تواند مورد توجه قرار گیرد و در نهایت، جذب کمکهای مردمی نیز می‌تواند تا اندازه زیادی در رفع مشکلات این دانشگاهها در خصوص کسب درآمدهای اختصاصی کارساز باشد.

د. در زمینه تسهیلات علمی و آموزشی

۱. یکی از زمینه‌های مهم فعالیت‌های دانشگاهها روابط آنها با دانشگاهها و مؤسسات عالی داخلی و خارجی است، زیرا هیچ مرکز آموزشی بدون داشتن ارتباط با مراکز معتبر علمی داخلی و خارجی نمی‌تواند به‌تنهایی به جایگاه حقیقی خود دست پیدا کند. متأسفانه، بیشتر اعضای هیئت علمی دانشگاههای اردبیل و لرستان از عدم وجود ارتباط بین این دانشگاهها و مراکز معتبر علمی خارجی ناراضی بوده‌اند، و ۷۳ درصد از آنان از این وضعیت اظهار نارضایتی کرده‌اند. امروزه روند ایجاد و گسترش دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی سیری صعودی دارد و هم‌اکنون هزاران انجمن علمی در ایران و خارج از ایران مشغول فعالیت‌اند. از

این‌رو، لازم است با این‌گونه مراکز با توجه به نقش حساسشان بیش از پیش ارتباط برقرار شود، زیرا در صورت داشتن ارتباط می‌توان از نوآوریها و یافته‌های جدید آنها اطلاع پیدا کرد و همچنین آنها را در جریان پیشرفتهای علمی دانشگاههای خود قرار داد.

از این‌رو، دانشگاهها باید سعی کنند با انعقاد قراردادهای و اجرای طرحهای مشترک علمی با دیگر مراکز آموزشی و پژوهشی از کارهای جدید یا نتایج تحقیقات آنها بهره‌مند شوند.

۲. شرکت اعضای هیئت علمی در همایشها، کنفرانسها، گردهماییها و مجامع علمی داخل و خارج کشور نیز علاوه بر آشنایی آنها با تازه‌های علم و دانش، باعث تلاش بیشتر اعضای هیئت علمی برای بالا بردن کمیت و کیفیت آموزشی دانشگاهها خواهد شد.

مسائل مطرح شده در این‌گونه مجامع علمی، گزارشهای افراد یا هیئت‌های شرکت‌کننده در کمیته‌های مختلف و نیز پیشنهادها یا قطعنامه‌های صادر شده می‌تواند هم منبعی مفید برای شناخت مسائل مختلف آموزشی و پژوهشی و تبادل تجارب تلقی شود و هم وسیله‌ای باشد برای استفاده از حاصل بحثها و مشورتها برای

■ دانشگاهها باید سیاستهایی را

در پیش گیرند که بین آنها و صنایع

ارتباط مستقیمی به وجود آید، زیرا

همکاری همه‌جانبه دستگاههای

اجرایی و تولیدی کشور با مراکز

آموزشی و پژوهشی ضروری است.

«مرکز مشورتی برنامه‌ریزی»

می‌تواند نقش مهمی در این زمینه

ایفا کند.



حل مسائل موجود و نیز استفاده از آنها در برنامه‌ریزیهای آینده علاوه بر این، بر اثر آشناییهایی که در این قبیل مجامع با مسائل مختلف حاصل می‌شود، زمینه آشنایی با علوم جدید دنیا فراهم می‌آید.

۳. افزایش بورسیه‌های تحصیلی داخل و خارج کشور برای اعضای هیئت علمی واجد شرایط ضروری است. این امر با توجه به این مسئله صورت می‌گیرد که وزارت فرهنگ و آموزش عالی درصدد کاهش رشد رشته‌های کارشناسی و افزایش تعداد دانشجویان دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری است. از آنجا که بازدیدها و سفرهای علمی نقش مهمی در شناسایی تازه‌های علمی دنیا دارند، دانشگاهها باید بتوانند برای تشویق اعضای هیئت علمی متخصص و متعهد و تأمین اعضای هیئت علمی در رشته‌های مورد نیاز خود و در حدود ضوابط و مقررات فرهنگ و آموزش عالی امکان فرصتهای مطالعاتی یا بازدیدهای علمی را برای تعدادی از اعضای هیئت علمی فراهم سازند و آنان را رأساً اعزام نمایند یا اینکه آنان را به وزارتخانه متبوع معرفی کنند تا ترتیب اعزامشان داده شود.

اختصاص ۲۰ درصد سهمیه اعزام به خارج و بورسیه‌های داخل برای ادامه تحصیلات مربیان دانشگاهها ناکافی است، بنابراین افزایش سهمیه مذکور یا گسترش دوره‌های دانشوری برای اعضای هیئت علمی دانشگاههای تازه‌تأسیس ضروری است. گفتنی است که در بیشتر دانشگاههای بزرگ تعداد کمی دانشجو در سطح دوره‌های دکتری مشغول به تحصیل اند و این تعداد با توجه به تعداد اعضای هیئت علمی مجرب موجود در این

دانشگاهها رقم بسیار ناچیزی است. از این رو، افزایش سهمیه مربیان در دوره‌های دکتری هم باعث ارتقای سطح علمی آنان و هم باعث بهره‌برداری بیشتر از امکانات موجود دانشگاههای برپاکنده دوره‌های دکتری خواهد شد. همچنین، برقراری فرصتهای مطالعاتی در دانشگاههایی که از امکانات آموزشی بیشتری برخوردارند برای اعضای هیئت علمی آغاز یک رقابت سالم خواهد بود که خواه‌ناخواه انگیزه‌های پیشرفت علمی در آنان و کسب مدارج بالاتر را ایجاد خواهد کرد و در گسترش و بهبود کیفیت دانشگاهها مؤثر خواهد بود.

۴. برگزاری منظم جلسه‌های گروه‌های آموزشی باعث خواهد شد تا اعضای هیئت علمی علاوه بر آگاهی از مسائل و مشکلات مبتلا به دانشگاه خود در جریان فعالیتهای آموزشی و پژوهشی یکدیگر نیز قرار گیرند. این امر موجب خواهد شد که از یکسو، کارها با کارشناسی لازم بررسی شوند و از سوی دیگر، اعضای هیئت علمی با احساس مسئولیت بیشتر و ارائه پیشنهادها، راه‌حلهایی برای رفع مشکلات و موانع موجود بیابند.

در ضمن، این‌گونه جلسه‌ها زمینه‌های برگزاری سخنرانیهای علمی، همایشها، گردهماییها و دیگر مجامع را فراهم می‌آورند و موجب افزایش اعتبار دانشگاه مردم منطقه و مجامع علمی مختلف می‌شوند. بدین ترتیب، برگزاری سخنرانیهای علمی، همایشها، گردهماییها، کنگره‌ها و... باعث آشنایی بیشتر اعضای هیئت علمی با تازه‌های علوم و فنون و در نتیجه ارتقای سطح علمی آنان می‌شود.

۵. تشکیل جلسه‌هایی در خصوص مسائل آموزشی و

برنامه‌ریزی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مختلف برای تبادل تجارب و دستاوردهای موفق و قابل انتقال و نیز هماهنگی برنامه‌های آموزشی و محتوی دروس از جمله مواردی است که ارتباط بین دانشگاه‌ها را علمی‌تر و عملی‌تر خواهد ساخت.

۶. مبادله اعضای هیئت علمی برای استفاده از آخرین و جدیدترین اطلاعات، پیشرفت‌ها و یافته‌های جدید علمی نیز بسیار مفید خواهد بود.

چنانچه امکاناتی فراهم شود که تعدادی از استادان دانشگاه‌های بزرگ و با سابقه یک یا دو سال به صورت نیمه‌وقت یا پاره‌وقت به دانشگاه‌های تازه‌تأسیس منتقل یا مأمور شوند، انتقال تجارب و نیز تازه‌های علوم و فنون، از جانب آنان به اعضای هیئت علمی و دانشجویان این دانشگاه‌ها به راحتی ممکن خواهد شد. استادان دانشگاه‌های بزرگ که دارای پتانسیل‌های قابل توجه در تربیت نیروهای متخصص‌اند، می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای را در جهت پرکردن خلاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تازه‌تأسیس ایفا نمایند. علاوه بر این، تبادل استاد از جمله مواردی است که خطوط ارتباطی سالم و کمک‌دهنده بین دانشگاه‌ها را برقرار می‌کند و باعث گسترش فعالیت‌ها و همکاری‌های آموزشی و پژوهشی میان مراکز آموزش عالی خواهد شد.

منابع و مأخذ

- ۱- مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. **آمار آموزش عالی ایران، سال تحصیلی ۷۷-۱۳۷۶**. تهران: ۱۳۷۷، ص ۴۰۸.
- ۲- برای اطلاع بیشتر نگاه کنید به:
- ۳- مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. **آمار آموزش عالی ایران، سال تحصیلی ۷۱-۱۳۷۰**. تهران: ۱۳۷۱، ص ۱۶۲-۱۶۰.
- ۴- همان، ۱۳۷۲، ص ۲۴۷-۲۴۵.
- ۵- همان، ۱۳۷۳، ص ۴۳۹-۴۳۶.
- ۶- همان، ۱۳۷۴، ص ۴۶۷-۴۶۷.

۷- همان، ۱۳۷۵، ص ۴۷۸-۴۷۶.

۸- همان، ۱۳۷۶، ص ۵۲۶-۵۲۳.

۹- همان، ۱۳۷۷، ص ۴۳۸-۴۳۶.

۱۰- مؤسسه تحقیقات و برنامه‌ریزی علمی و آموزشی. **طرح تأمین هیئت آموزشی دانشگاهی**. تهران: مؤسسه تحقیقات و برنامه‌ریزی علمی و آموزشی، ۱۳۵۲، ص ۴، ۳۹، ۴۰ و ۴۶.

۱۱- **مراکز توسعه کارایی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها**. ترجمه داود حسینی‌نسب. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۷۳.

۱۲- همان، صفحات ۱۲، ۴۴، ۴۵، ۴۷، ۴۹، ۵۰، ۵۲ و ۵۵.

۱۳- بخش اقتصاد کشاورزی دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز. «بررسی مسئله کاهش قدرت خرید اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و ارائه چند پیشنهاد». **شریف**، نشریه ماهانه علمی و پژوهشی دانشگاه صنعتی شریف، سال هشتم، دوره جدید، شماره سوم، آذر ۱۳۷۱، ص ۳۲.

۱۴- همان، ص ۳۵.

۱۵- محمد طبیبیان، «گفتگو با دکتر محمد طبیبیان». **شریف**، نشریه ماهانه علمی و پژوهشی دانشگاه صنعتی شریف، سال نهم، دوره جدید، شماره پنجم، شهریور - مهر ۱۳۷۲، ص ۵.

۱۶- هادی ندیمی. «گذشته، حال و چشم‌اندازهای آینده دانشگاه شهید بهشتی (گفتگو با هادی ندیمی رئیس دانشگاه شهید بهشتی)». **شریف**، نشریه ماهانه علمی و پژوهشی دانشگاه صنعتی شریف، سال نهم، دوره جدید، شماره پنجم، شهریور - مهر ۱۳۷۲، ص ۵۹.

در این مطالعه همچنین از منابع زیر استفاده شده است:

۱۷- وزارت فرهنگ و آموزش عالی. **بررسی تطبیقی وضعیت دانشگاه‌های مناطق محروم و در حال توسعه با چند دانشگاه نمونه**. تهران: وزارت فرهنگ و آموزش عالی، معاونت پژوهشی، دفتر امور پژوهشی، ۱۳۷۴.

۱۸- محمد، فیضیان [و دیگران]. **گزارش عملکرد مجتمع آموزش عالی لرستان از سال ۱۳۶۷ تا سال ۱۳۷۱**. خرم‌آباد: مجتمع آموزش عالی لرستان، ۱۳۷۱.

