

بررسی وضع موجود و مطلوب نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی ماهشهر در سال ۹۷-۱۳۹۶

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی (سال سوم)
شماره ۱۰ / زمستان ۱۳۹۶ / ص ۳۲-۲۴

غلامحسین برکت^۱، خدیجه مرادیان^۲، محمد جواد دژمان^۳

^۱دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران
^۲دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران
^۳معاون عملیات شرکت خدمات بندری اندیشه نهد آریا، مجتمع بندری امام خمینی (ره)

نویسنده مسئول:

خدیجه مرادیان

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی وضعیت موجود و مطلوب نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماهشهر در استان خوزستان که در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ مشغول به خدمت بوده اند انجام گردید. روش انجام تحقیق توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماهشهر (اساتید) می باشند که در سال ۹۷-۱۳۹۶ مشغول به خدمت بوده اند که تعداد آنها بالغ بر ۷۵ نفر می باشد. نمونه آماری این پژوهش بر اساس سرشماری صورت پذیرفته است که برابر با تعداد کل جامعه مورد پژوهش می باشد و تعداد ۹ نفر از آنان به پرسشنامه ها پاسخ ندادند. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید.

روش پژوهش در این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده که با بهره گیری از روش آمار توصیفی (فراوانی، درصد میانگین و انحراف) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند عاملی) استفاده شده است.

نتایج نشان داد که با توجه به اینکه پاسخ ها بیشتر از میانگین بوده است، مولفه های کار راهه شغلی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماهشهر استان خوزستان در وضعیت مطلوب در زمینه های آموزشی، پژوهشی، قوانین و مقررات، مدیریتی، تحقیقات و فن آوری، توسعه شغلی و امنیت شغلی بوده است.

این پژوهش به دنبال آن بوده تا به بررسی وضعیت موجود و مطلوب نیروی انسانی در دانشگاه آزاد واحد ماهشهر پرداخته و اولویت های آن را مشخص سازد.

کلید واژه: وضعیت مطلوب، وضعیت موجود، کارکنان دانشگاه آزاد واحد ماهشهر.

۱- مقدمه

در دهه های اخیر با توجه به نقش حیاتی نظام آموزش عالی در تربیت نیروی انسانی متخصص، تولید دانش و ارائه خدمات تخصصی و از طرف دیگر با توجه به چالش های پیشروی آن از قبیل توسعه روزافزون دانشگاهها و موسسات آموزش عالی جهت پاسخگویی به تقاضای اجتماعی، دانش محور شدن اقتصاد و توسعه فناوری اطلاعات و ...، توجه به کیفیت دانشگاهها و موسسات آموزش عالی بیش از پیش ضرورت یافته است تا با توجه به محدودیت منابع، موفقیت در دستیابی به اهداف و حداکثر کارایی و اثربخشی تحقق یابد. در این شرایط چنانچه دانشگاه ها بخواهند به طور مطلوب به ایفای مأموریت های خود بپردازند، لازم است اطمینان ذینفعان خود (جامعه، دولت، هیأت علمی، دانشجویان و ...) را نسبت به این موضوع که کوشش های دانشگاهی از کیفیت لازم برخوردار است، جلب کنند و از سازوکارهای لازم برای بهبود کیفیت استفاده نمایند. از آنجا که ارزیابی از جمله سازوکارهای بهبود کیفیت می باشد، دانشگاه ها باید خود را مورد ارزیابی قرار داده و شرایط ارتقاء مستمر کیفیت خود را فراهم آورند. (زاهدی، ۱۳۸۰: ۲)

رشد و توسعه سازمانها بویژه عالی، بدون توجه به رکن اساسی نیروی انسانی امکان پذیر نمی باشد. همه سازمانها به عامل نیروی انسانی به عنوان عامل کلیدی توجه می نمایند. مدیران سازمان تلاش میکنند که در منابع انسانی خود چنان انگیزهای ایجاد نمایند، تا ضمن احساس سربلندی و خشنودی از کارکنان، در سازمان نهایت توان، مهارت و دانش تخصصی خود را برای دستیابی به هدفهای سازمان به کار گیرند. روش پرداخت مبتنی بر عملکرد، یکی از راه های شناخته شده و موثر ایجاد انگیزه در منابع انسانی سازمانهاست. در این روش، جهت ایجاد انگیزه، میزان دستمزد فرد، به تناسب سطح عملکرد وی تعیین میشود و از این طریق دریافتی فرد بطور کامل به عملکرد وی پیوند میخورد. طرح تبیین مسیر ارتقاء شغلی معلمان، یکی از طرحهای پرداخت مبتنی بر عملکرد است که در آن معلمان با توجه به عملکردشان اضافه حقوق دریافت مینمایند. در حالی که بسیاری از مردم واژه مسیر شغلی را تنها به معنای پیشرفت در سازمان می دانند اما با دیدگاهی گسترده تر باید آن را مجموعه متوالی نگرشها و رفتارهای فردی در زمینه فعالیت ها و تجربه های مربوط به کار در طول عمر معنا کرد. این واژه معنایی درونی دارد که به دیدگاه های شخصی نسبت به شغلش اشاره میکند و از سوی دیگر معنای بیرونی دارد و انواع شغلهای واقعی فرد را بر عهده دارد (دولان و شولر، ترجمه طوسی و صائبی ۱۳۸۴: ۳۹۵)

در واقع مدیریت مسیر شغلی فرایندی است که بوسیله آن افراد می توانند تصمیماتی در زندگی کاریشان اتخاذ کنند (گرینهوس، ۱۹۹۵: ۵) از این رو امروزه دانشگاه ها و نظام های آموزش عالی در کشورهای مختلف در پی آن هستند که با به کارگیری راهکارهای گوناگون و به طور مستمر به ارزیابی کیفیت خود بپردازند. یکی از این راهکارها استفاده از روش ارزیابی درونی است که زیربنای اعتبارسنجی است و یکی از این راهکارها استفاده از روش ارزیابی درونی است که زیربنای اعتبارسنجی ست و کاربرد وسیعی در آموزش عالی دارد.

۲- بیان مسئله و پیشینه تحقیق

دانشگاهها به عنوان موسسات علمی تعریف می شوند که متعهد به خلق و توزیع دانش در علوم و حوزه های مختلف علمی هستند و زیر ساخت های لازم را برای رشد آموزش و پژوهش در بالاترین سطح ممکن به وجود بیاورند. به طور کلی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به این نتیجه رسیده اند که دانشگاهها، ابزاری مهم برای موفقیت در حوزه های مختلف زندگی بشری می باشند و بدون نیروی انسانی کارآمد و ماهر، عملاً دانشگاه ها نمی توانند به درستی ایفای نقش کنند.

آموزش مبنای توسعه است و سرمایه های انسانی در دنیای امروز ارزشی گرانبها تر از ثروتهای طبیعی و زیر زمینی پیدا کرده اند، این از آن روست که انسانهای دانا و توانا سرمایه های حقیقی و واقعی هر کشور را تشکیل می دهند، چرا که منبع پایدار هر جامعه، نیروی انسانی آن است که از لحاظ فکری، عاطفی و اجتماعی تربیت شده باشد (فروند، ۱۹۷۳). از سوی دیگر بهبود کیفیت آموزش در گرو تهیه و تدوین برنامه های مناسب تحصیلی و آموزشی به منظور پاسخگویی به نیازهای دانش جویان و بهبود کیفیت آموزشی کارکنان است (باندی و وایلز ۱۳۸۲) و همه این موارد به دانشگاه برمی گردد. در میان ارکان دانشگاه، نقش استاد (عامل نیروی انسانی) از همه مهمتر و چشم گیر تر

است، اینکه به کار گیری استادان از چه فرآیندی پیروی می کند و چه مرحله ای را می پیماید، یا چه بخش ها و واحدهایی در وزارت آموزش عالی در گیر این مساله می باشند، اغلب از نظرها دور مانده است. چگونگی استخدام اساتید و دستگاه های دست اندرکاران، در نمودارهای مختلف تشکیلاتی نهاد آموزش عالی ایران، به طور معمول و بارها دستخوش تغییر شده است. با توجه به اینکه حجم عظیمی از فعالیت های وزارت آموزش عالی درگیر تامین و تربیت منابع انسانی مورد نیاز جامعه و از جمله برای خود این سازمان است، لذا توجه به نیروهای انسانی آن، در کلیه زمینه ها می تواند این وزارت خانه را در تحقق هدف های آن یاری رساند. (حیدری: ۱۳۸۲)

دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماهشهر به لحاظ ساختاری و آموزشی دارای فرآیندهایی است که باید به لحاظ مطلوب بودن مورد بررسی قرار گیرند. بنابر این شناخت کم و کیف نیروی انسانی به علت ممتاز بودن جایگاه آن در هر سازمانی، از ضروریات بوده و از اهمیت بالایی برخوردار است و پژوهشگر در این پژوهش بدنبال آن است که بررسی کند وضعیت موجود و مطلوب نیروی انسانی در دانشگاه آزاد ماهشهر چگونه است.

بر این اساس در ایران نیز با تاکید برنامه های سوم و چهارم توسعه کشور بر "ارزیابی مستمر دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی و مؤسسات پژوهشی دولتی و خصوصی توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری"، ماموریت ارزیابی و اعتبارسنجی علمی دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی از سال ۱۳۷۹ به سازمان سنجش آموزش کشور واگذار گردید. پیرو مسئولیت واگذار شده، سازمان سنجش بر مبنای الگوی اعتبارسنجی نسبت به برنامه ریزی و هدایت اجرای فرایند ارزیابی درونی در دانشگاه های کشور اقدام کرد. در این راستا این فرایند تا کنون در ۱۷۸ گروه آموزشی دانشگاهی به اجرا درآمده و گزارش آن تدوین شده است و در قریب به ۶۰۰ گروه آموزشی دیگر در حال اجرا می باشد. (نحاسی، ۱۳۸۰: ۶)

-نادری (۱۳۸۵) دریافته است که بین تکیه گاه های مسیر ترقی شغلی با رضایت شغلی کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد.

-نتایج حاصل از مطالعات کریمی (۱۳۸۹) نشان می دهد که طرح کارانه در انگیزش کارکنان تاثیر نداشته و پرداخت آن بر اساس اصل بهره وری و کارایی صورت نگرفته است. این عامل در روابط میان گروهی تاثیر منفی داشته است.

-عبادی (۱۳۸۴) نیز دریافته است که استفاده از پرداخت بر اساس شایستگی، بدلیل ارتباط مستقیم با سیستم ارزیابی عملکرد، چنانچه بطور صحیح ارزیابی نشده و روش اجرای آن بطور دلخواه و درهم و برهم انجام شود و عوامل امتیاز آور آن متناسب با ویژگی های شغل نباشد و میزان افزایش حقوق آن متناسب با عملکرد افراد نباشد؛ موجب ترک خدمت بالا، غیبت های بیشتر، فشارهای عصبی، عدم رضایت شغلی، کارائی پائین و برنامه های استراتژیک ناموفق میگردد.

-شایان جهرمی (۱۳۹۳) در پژوهش خود عنوان داشت که استراتژی سازمانی یک حرکت و یا یک سری حرکت های معین سازمان است. به عنوان مثال مانند یک برنامه توسعه محصول که سازمان آن را تعقیب می کند. استراتژی کلی و یا مختلط هم نشان دهنده یک قاعده تصمیم گیری آماری است مبنی بر اینکه سازمان در یک وضعیت معین کدام نوع از استراتژی صاف را انتخاب خواهد کرد.

-آمبروز^۱ در پژوهشی (۱۹۹۸) به بیان این مسئله پرداخته است که خدمات رفاهی به اساتید میتواند گویای ایجاد یک سیستم آموزشی مطلوب برای سازمان باشد و در این بین ارائه خدمات و امکانات رفاهی بسیار موثر است.

-بهارلویی، (۱۳۹۶) در پژوهش خود تحت عنوان تاثیر آموزش منابع انسانی بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی موجب می شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، به طور موثر فعالیت هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. استفاده صحیح از نیروی انسانی به مثابه ارزشمندترین و بزرگترین ثروت هر جامعه به صورت مسیله ی حایز اهمیت مورد توجه سازمان ها ها بوده است.

1. Ambrose

-سعیدی پور و حبیبی (۱۳۹۱) در مقاله خود از نقش آموزش در توانمندسازی و بهبود عملکرد منابع انسانی سازمان به بیان مفهوم آموزش فرایندها و رویکردهای اصلی آموزش نیازسنجی و طراحی برنامه آموزش کارکنان و توانمندسازی مدل‌های توانمندسازی و بررسی نقش آموزش در توانمندسازی و بهبود عملکرد منابع انسانی کارایی و اثربخشی آموزش در سازمان می‌پردازد نتایج این بررسی نشان می‌دهد آموزش نقش بسیار مهمی در توانمندسازی و ارتقا عملکرد کارکنان دارد و در صورتی که برنامه‌های آموزشی سازمان متناسب با نیازهای اساسی سازمان باشد موجب بهبود کارایی و اثربخشی نیروی انسانی سازمان گردیده و موجب تحقق اهداف سازمان در کسب سود و مزیت رقابتی پایدار خواهد شد.

۳- روش تحقیق

با توجه به اینکه هدف این پژوهش بررسی وضعیت موجود و مطلوب نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماهشهر است به همین دلیل روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و از لحاظ ماهیت روش کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان (اساتید) دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماهشهر در سال ۹۷-۱۳۹۶ که بالغ بر ۷۵ نفر می‌باشند تشکیل می‌دهد.

۴- ابزار پژوهش

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه‌ی محقق ساخته بوده است. جدول شماره ۱ شاخص‌ها، تعداد و توزیع سوالات در پرسشنامه را نشان می‌دهند.

جدول شماره ۱ شاخص‌ها، تعداد و توزیع سوالات در پرسشنامه

شماره سوال	تعداد سوال	شاخص
۱-۵	۵	آموزشی
۶-۱۰	۵	پژوهشی
۱۱-۱۵	۵	قوانین و مقررات
۱۶-۱۹	۴	فن آوری
۲۰-۲۵	۶	مدیریتی
۲۶-۳۰	۵	توسعه و بهسازی
۳۱-۳۵	۵	امنیت شغلی
۳۵		کل

به منظور تعیین اعتبار این پرسشنامه در اختیار ۵ نفر از کارشناسان مجرب قرار گرفت تا نسبت به قابلیت سنجش گویه‌ها و اعتبار صوری پرسشنامه و رعایت نکات دستوری و نگارشی، نظرات خود را اعلام نمایند. پس از جمع‌آوری نسبت به اصلاح و تعدیل گویه‌ها و حذف برخی گویه‌ها ی نامربوط اقدام شد. بعد از این مرحله بدنبال سنجش و تعیین روایی پرسشنامه به طور تصادفی بین ۳۵ نفر از پاسخگویان جامعه هدف توزیع گردید.

پس از اجرای آزمون مقدماتی، پرسشنامه‌ها وارد نرم افزار SPSS شد و برای قضاوت در مورد قابلیت سنجش هر گویه از ضریب آلفای کرنباخ استفاده شد و گویه‌های ناهماهنگ و نامناسب با سایر گویه‌ها مورد شناسایی قرار گرفت و سپس نسبت به تعدیل و اصلاح آن اقدام شد.

پس از برآورد حجم نمونه و انجام مراحل نمونه‌گیری نسبت به تدوین و طراحی پرسشنامه‌ای برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه اقدام شد. به لحاظ عدم دسترسی به پرسشنامه‌ای استاندارد شده در ارتباط با موضوع پژوهش، با تکیه بر اطلاعات حاصل شده از منابع مربوط به موضوع و اقتباس از پرسشنامه‌ها و منابع خارجی مرتبط با موضوع، پرسشنامه محقق ساخته‌ای مرکب از ۳۵ سوال تدوین شد که گویه‌های تدوین شده مبتنی بر مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تهیه و تنظیم شدند.

براساس داده‌های پرسشنامه‌های توزیع شده بین ۳۵ نفر که طی آزمون مقدماتی به منظور تعیین اعتبار پرسشنامه انجام گرفت از طریق نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرنباخ برابر با ۰/۸۲۹ تعیین گردید که اعتبار در حد مناسبی از این ابزار پژوهش را نشان می‌دهد.

در اجرای این ابزار سنجش لازم به توضیح است که پاسخگویان میزان رضایت خود را از وضعیت موجود و مطلوب براساس هر گویه بر پیوستاری پنج قسمتی که مبتنی بر مقیاس لیکرت می باشد، به صورت زیر بیان می کنند و بدین شکل نمره گذاری می شود:

خیلی خوب	خوب	متوسط	ضعیف	خیلی ضعیف	گویه های مثبت:
۱	۲	۳	۴	۵	نمره گویه:

جهت دستیابی به اهداف پژوهش از دو شیوه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است.

الف- کتابخانه ای: در این روش با استفاده از منابع کتابخانه ای شامل کتاب ها، نشریات، پایان نامه ها، مقالات نسبت به تکمیل ادبیات تحقیق و بررسی مباحث نظری مرتبط با موضوع اقدام شده است. و همچنین برای غنی سازی بیشتر از مجلات و مقاله های سایت های اینترنتی استفاده شده است.

ب- روش میدانی:

در این روش پرسش نامه ی محقق ساخته در بین کارکنان (اساتید) دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماهشهر توزیع گردید. در مورد پرسشنامه و سوالاتش به پاسخ گویان توضیحات لازم ارائه شده است و پس از پاسخگویی، پرسشنامه ها جمع آوری گردیده و با استفاده از نرم افزار SPSS به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته شده است.

روش تجزیه و تحلیل این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. پس از جمع آوری داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS، در سطح آمار توصیفی با استفاده از شاخص های آماری نظیر فراوانی، درصد فراوانی، درصد تراکمی، میانگین و انحراف به تجزیه و تحلیل پرداخته شده است. و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند عاملی استفاده شده است.

۵- نتایج تجزیه و تحلیل داده ها

۱- همانگونه که در جدول رگرسیون مشاهده می شود مقدار ضریب تی (۲۵/۸۷۷-) حاصل از آزمون تی دو نمونه مستقل با درجه آزادی ۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، معنادار شده است، از آنجا که مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین آموزش در وضعیت موجود و مطلوب کارکنان تاثیرگذار است.

۲- همانگونه که در جدول رگرسیون فوق مشاهده می شود مقدار ضریب تی (۲۵/۳۵۶-) حاصل از آزمون تی دو نمونه مستقل با درجه آزادی ۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، معنادار شده است، از آنجا که مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین مسائل پژوهش نیز در وضعیت موجود و مطلوب کارکنان تاثیرگذار است.

۳- همانگونه که در جدول فوق در قوانین و مقررات مشاهده می شود مقدار ضریب تی (۱۸/۷۷۴-) حاصل از آزمون تی دو نمونه مستقل با درجه آزادی ۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، معنادار شده است، از آنجا که مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین مسائل قوانین و مقررات نیز در وضعیت موجود و مطلوب کارکنان تاثیرگذار است.

۴- همانگونه که در جدول فوق مشاهده می شود مقدار ضریب تی (۲۲/۷۵۰-) حاصل از آزمون تی دو نمونه مستقل با درجه آزادی ۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، معنادار شده است، از آنجا که مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، لذا فرض فوق تایید می شود. بنابراین مسائل قوانین و مقررات نیز در وضعیت موجود و مطلوب کارکنان تاثیرگذار است.

۵- همانگونه که در جدول فوق مشاهده می شود مقدار ضریب تی (۲۳/۱۲۱-) حاصل از آزمون تی دو نمونه مستقل با درجه آزادی ۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، معنادار شده است، از آنجا که مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، لذا فرض فوق تایید می شود. بنابراین مسائل مدیریتی از دید کارکنان در ایجاد وضعیت مطلوب کارکنان تاثیرگذار است.

۶- همانگونه که در جدول فوق مشاهده می شود مقدار ضریب تی (۱۹/۶۶۲-) حاصل از آزمون تی دو نمونه مستقل با درجه آزادی ۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، معنادار شده است، از آنجا که مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، لذا فرض فوق تایید می شود. بنابراین مسائل برنامه ریزی از دید کارکنان در ایجاد وضعیت مطلوب کارکنان تاثیرگذار است.

۷- همانگونه که در جدول فوق مشاهده می شود مقدار ضریب تی (۱۹/۶۶۲-) حاصل از آزمون تی دو نمونه مستقل با درجه آزادی ۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، معنادار شده است، از آنجا که مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، لذا فرض فوق تایید می شود. بنابراین مسائل توسعه دانشگاه در ابعاد کمی و کیفی از دید کارکنان در ایجاد وضعیت مطلوب کارکنان تاثیرگذار است.

جدول ۲ آمار توصیفی شاخص ها

آمار توصیفی					
انحراف معیار	منظور داشتن	حداکثر	حداقل	تعداد نمونه	
۱۵۲۷۷۶	۳/۳۱۸۹	۴/۶۰	۱/۶۷	۶۶	آموزشی
۷۰۷۳۰	۲/۷۹۲۴	۴/۲۰	۱/۰۰	۶۶	پژوهشی
۶۳۹۲۴	۳/۵۲۲۷	۴/۸۰	۱/۶۰	۶۶	قوانین و مقررات
۷۳۳۵۸	۲/۹۴۵۷	۴/۰۰	۱/۰۰	۶۶	فناوری
۶۱۶۴۹	۳/۲۴۵۵	۴/۲۰	۱/۲۰	۶۶	مدیریتی
۵۷۹۴۰	۳/۵۹۷۷	۴/۸۳	۲/۴۰	۶۶	برنامه ریزی
۶۱۳۶۰	۳/۵۲۵۰	۴/۸۹	۲/۲۰	۶۶	توسعه دانشگاه

جدول آزمون نمونه بر اساس متغیر^t

میزان مطلوبیت=۵						
t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	سطح اطمینان ۹۵ درصد		
				پایین	بالا	
-۲۵/۸۷۷	۶۵	/۰۰۰	-۱/۶۸۱۰۶	-۱/۸۱۰۸	-۱/۵۵۱۳	آموزشی
-۲۵/۳۵۶	۶۵	/۰۰۰	-۲/۲۰۷۵۸	-۲/۳۸۱۵	۲/۰۳۳۷	پژوهشی
-۱۸/۷۷۴	۶۵	/۰۰۰	-۱/۴۷۷۲۷	-۱/۶۳۴۴	-۱/۳۲۰۱	قوانین و مقررات
-۲۲/۷۵۰	۶۵	/۰۰۰	-۲/۰۵۴۲۹	-۲/۲۳۴۶	-۱/۸۷۴۰	فناوری
-۲۳/۱۲۱	۶۵	/۰۰۰	-۱/۷۵۴۵۵	-۱/۹۰۶۱	-۱/۶۰۳۰	مدیریتی
-۱۹/۶۶۲	۶۵	/۰۰۰	-۱/۴۰۲۲۷	-۱/۵۴۴۷	-۱/۲۵۹۸	برنامه ریزی
-۱۹/۵۲۹	۶۵	/۰۰۰	-۱/۴۷۵۰۰	-۱/۶۲۵۸	-۱/۳۲۴۲	توسعه دانشگاه
۶۶						نمونه

جدول ۴ نمونه آماری

خطا	انحراف	متوسط	نمونه	
۰/۰۶۴۹۶	۰/۵۲۷۷۶	۳/۳۱۸۹	۶۶	آموزشی
۰/۸۷۰۶	۰/۷۰۷۳۰	۲/۷۹۲۴	۶۶	پژوهشی
۰/۰۷۸۶۹	۰/۶۳۹۲۴	۳/۵۲۲۷	۶۶	قوانین و مقررات
۰/۰۹۰۳۰	۰/۷۳۳۵۸	۲/۹۴۵۷	۶۶	فناوری
۰/۰۷۵۸۸	۰/۶۱۶۴۹	۳/۲۴۵۵	۶۶	مدیریتی
۰/۷۱۳۲	۰/۵۷۹۴۰	۳/۵۹۷۷	۶۶	برنامه ریزی
۰/۰۷۵۵۳	۰/۶۱۳۶۰	۳/۵۲۵۰	۶۶	توسعه دانشگاه

۶- نتیجه گیری

در این قسمت از پژوهش به بحث و تفسیر یافته‌های پژوهشی می‌پردازیم:

۱- بین وضعیت نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماهشهر از نظر آموزشی با وضع مطلوب آموزشی رابطه معنادار وجود دارد.

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار ضریب تی (۲۵/۸۷۷) - حاصل از آزمون تی دو نمونه مستقل با درجه آزادی ۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، معنادار شده است، از آنجا که مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض فوق تایید می‌شود. بنابراین آموزش در وضعیت موجود و مطلوب کارکنان تاثیرگذار است. این پژوهش با پژوهش بهارلویی (۱۳۹۶) و مقاله سعیدی پور و حبیبی (۱۳۹۱) همسو بوده است.

۲- بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماهشهر از نظر پژوهشی رابطه معنادار وجود دارد.

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار ضریب تی (۲۵/۳۵۶) - حاصل از آزمون تی دو نمونه مستقل با درجه آزادی ۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، معنادار شده است، از آنجا که مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض فوق تایید می‌شود. بنابراین مسائل پژوهش نیز در وضعیت موجود و مطلوب کارکنان تاثیرگذار است.

۳- بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماهشهر از نظر قوانین و مقررات رابطه معناداری وجود دارد

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار ضریب تی (۱۸/۷۷۴) - حاصل از آزمون تی دو نمونه مستقل با درجه آزادی ۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، معنادار شده است، از آنجا که مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض فوق تایید می‌شود. بنابراین مسائل قوانین و مقررات نیز در وضعیت موجود و مطلوب کارکنان تاثیرگذار است.

۴- بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماهشهر از نظر فن آوری رابطه معناداری وجود دارد.

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار ضریب تی (۲۲/۷۵۰) - حاصل از آزمون تی دو نمونه مستقل با درجه آزادی ۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، معنادار شده است، از آنجا که مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض فوق تایید می‌شود. بنابراین مسائل قوانین و مقررات نیز در وضعیت موجود و مطلوب کارکنان تاثیرگذار است.

۵- بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماهشهر از نظر مدیریتی رابطه معناداری وجود دارد.

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار ضریب تی (۲۳/۱۲۱) - حاصل از آزمون تی دو نمونه مستقل با درجه آزادی ۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، معنادار شده است، از آنجا که مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض فوق تایید می‌شود. بنابراین مسائل مدیریتی از دید کارکنان در ایجاد وضعیت مطلوب کارکنان تاثیرگذار است. این مسئله با پژوهش بزاز جزایری (۱۳۸۳) همسو می‌باشد.

۶- بین وضعیت موجود و مطلوب برنامه ریزی با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماهشهر رابطه معناداری وجود دارد.

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار ضریب تی (۱۹/۶۶۲) - حاصل از آزمون تی دو نمونه مستقل با درجه آزادی ۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، معنادار شده است، از آنجا که مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض فوق تایید می‌شود. بنابراین مسائل برنامه ریزی از دید کارکنان در ایجاد وضعیت مطلوب و امنیت شغلی کارکنان تاثیرگذار است. این پژوهش یا پژوهش حیدری (۱۳۸۲) همسو می‌باشد.

۷- بین وضعیت موجود و مطلوب برنامه ریزی با توسعه و بهسازی برای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معنادار وجود دارد.

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار ضریب تی (۱۹/۵۲۹) - حاصل از آزمون تی دو نمونه مستقل با درجه آزادی ۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، معنادار شده است، از آنجا که مقدار سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا فرض فوق تایید می‌شود. بنابراین مسائل توسعه دانشگاه در ابعاد کمی و کیفی از دید کارکنان در ایجاد وضعیت مطلوب کارکنان تاثیرگذار است.

منابع

- [۱] آمبروز، د (۱۹۹۸) سازمان و رقابت، مترجم کامران احمدی، تهران: نشر روز
- [۲] امین شایان جهرمی شاپور، امینی جعفر، جاهدی، اسکندر، (۱۳۹۳) مبانی مدیریت، شیراز: انتشارات کوشامهر
- [۳] باندی و وایلز (۱۳۸۲)، توسعه مدیریت، تهران: نشر فرارو
- [۴] بزاز جزایری، رضا (۱۳۸۳) روند توسعه سیاسی و فرهنگی در اروپا، تهران: نشر کارون
- [۵] ابهارلویی، محمد، ۱۳۹۶، تاثیر آموزش منابع انسانی بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان، دومین کنگره بین المللی علوم انسانی، مطالعات فرهنگی، تهران، مرکز توانمندسازی مهارتهای فرهنگی و اجتماعی جامعه.
- [۶] سعیدی پور، بهمن و سیامک حبیبی، ۱۳۹۱، نقش آموزش در توانمندسازی و بهبود عملکرد منابع انسانی سازمان، اولین کنفرانس ملی مهندسی صنایع و سیستم ها، نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد، گروه مهندسی صنایع
- [۷] حیدری، علی (۱۳۸۲) آموزش و توسعه، تهران: نشر نور
- [۸] زاهدی، شمس السادات؛ (۱۳۷۸) روابط صنعتی، تهران: مرکز نشر دانشگاهی
- [۹] دولان، شولر (۱۳۸۴) مدیریت منابع انسانی، مترجم: محمود صائی، تهران: انتشارات سمت
- [۱۰] عبادی، رسول (۱۳۸۴) آموزش و مدیریت، تهران: شبانویز
- [۱۱] فروند، داناوان (۱۹۷۳) سازمان و فراند، فصلنامه پگاه حوزه، شماره ۱۳
- [۱۲] کریمی، رضا (۱۳۸۹) ارتباط مدیریت منابع انسانی با علم اخلاق، تهران: انتشارات رفیع
- [۱۳] گرینپوس، ج (۱۹۹۵) مدیریت مطلوب، تهران: انتشارات باغ ابریشم
- [۱۴] نادری، رسول (۱۳۸۵) راهنمای عملی انجام ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی ایران، تهران: انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور.
- [۱۵] نحاسی، مهین؛ (۱۳۸۰) بررسی نقش آموزش در توسعه نیروی انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد به راهنمایی دکتر محمد رسول گلشن فومنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال