

## تأثیر ابعاد سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه منابع انسانی بر نگهداشت کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی، ایران

مرضیه محمدی<sup>۱</sup> - مسعود پورکیانی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی تأثیر ابعاد سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه منابع انسانی بر نگهداشت کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی ایران می‌باشد. تحقیق حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی می‌باشد که به روش پیمایشی انجام شده است. همچنین این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل شامل رؤسا و معاونین دانشگاه‌های تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزرات بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران می‌باشد که با استفاده جدول کرجسی و مورگان، ۲۱۷ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه می‌باشد و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه منابع انسانی در بدنه نظام آموزش عالی در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و اعمال این سیاست‌ها، بر نگهداشت کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی تأثیر مثبت می‌گذارند. همچنین در این پژوهش، ابعاد سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه منابع انسانی در راستای تأثیرگذاری بر ماندگاری کارکنان دانش‌محور نظام آموزش عالی، الویت بندی شده اند.

**واژگان کلیدی:** کارکنان دانش‌محور، سیاست‌های کلی نظام اداری، نظام آموزش عالی، ایران

<sup>۱</sup> عضو هیات علمی، بخش مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران (مسئول مکاتبات)

<sup>۲</sup> استادیار، بخش مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

## ۱- مقدمه

هزاره سوم، هزاره توسعه دانش و حرکت سازمان‌ها، کشورها و نهادها به سوی دانایی محوری است. دانایی بدون تردید مهم‌ترین سرمایه برای ملت‌ها به حساب می‌آید و هر ملتی از این موهبت بیشتر برخوردار باشد یقیناً در مواجهه با چالش‌های جهانی شدن خوش اقبال تر و بخت یارتر خواهد بود (مؤمنی، ۱۳۸۸: ۱۰). از سوی دیگر، سازمان‌ها در حال وارد شدن به اقتصاد مبتنی بر دانش هستند. با ورود به اقتصاد دانشی، دانش در مقایسه با سایر عوامل تولید مانند زمین و سرمایه و ماشین از ارجحیت بیشتری برخوردار شده است به طوری که در این اقتصاد، دانش به عنوان اصلی‌ترین عامل تولید محسوب می‌شود و از آن به عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها یاد می‌شود (ایبلی، ۱۳۹۰: ۱۲). در واقع، کارکنان دانش‌محور، در قرن بیست و یکم، به عنوان مهم‌ترین عضو سازمانی شناخته می‌شوند که نه تنها به دلیل کارشان، بلکه به خاطر آنچه که می‌دانند، ارزش افزوده برای شرکت ایجاد می‌کنند. آن‌ها به علت توانایی در کار اثربخش و مؤثر با ایده‌ها، ارزش‌مند هستند و نقشی تعیین‌کننده در اینکه چه شرکت‌هایی برجسته و شناخته شده شوند، دارند (لی و مائورر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷).

کارکنان دانش‌محور دارای سطوح بالای مهارت، آموزش، سواد تکنولوژیکی، مهارت‌های شناختی، نتیجه‌گیری‌های انتزاعی، ترکیب و تفسیر داده‌ها و ارتباط با دیدگاه‌ها و بینش‌های جدید هستند. این توانایی‌ها و مهارت‌ها منجر به تصمیمات، فرایندها و راه‌حل‌های مؤثر بیشتری برای سازمان می‌شود (هورویتز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). کارکنان دانش‌محور، افرادی هستند که می‌توانند در سطح بین‌المللی بیندیشند و جهانی فکر کنند (دیوید<sup>۳</sup>، ۱۳۸۶: ۲۰۳). کارکنان دانش‌محور، به کارکنانی گفته می‌شود که علاوه بر دارا بودن مدارج دانشگاهی، دارای قابلیت و تخصص خاص می‌باشند که مشارکت آن‌ها در سازمان می‌تواند در ارزش آفرینی

و ایجاد مزیت رقابتی، مؤثر باشد (تدین، ۱۳۸۴: ۱۰۶). کارکنان دانش‌محور دارای سطوح بالای مهارت، آموزش، سواد تکنولوژیکی، مهارت‌های شناختی، نتیجه‌گیری‌های انتزاعی، ترکیب و تفسیر داده‌ها و ارتباط با دیدگاه‌ها و بینش‌های جدید هستند. این توانایی‌ها و مهارت‌ها منجر به تصمیمات، فرایندها و راه‌حل‌های مؤثر بیشتری برای سازمان می‌شود (هورویتز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶: ۲۱).

از سوی دیگر، نگهداری کارکنان دانش‌محور در این زمانه که عصر دانش لقب گرفته است، بسیار حیاتی است و بی توجهی به نیازها و شرایط آن‌ها ممکن است منجر به این شود که داوطلبانه یا به اجبار، سازمان را ترک کنند (هورویتز و همکاران، ۲۰۰۶).

در راستای مسائل مذکور، سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران تاکید دارد که کشور ایران در افق ۱۴۰۴ از نظر علمی و فناوری در منطقه رتبه اول را دارا می‌باشد و از آنجایی که منابع انسانی دانش‌مدار به عنوان سرمایه فکری می‌توانند نقش بسیار مهمی در پیشرفت و توسعه کشور ایفا نمایند، لذا فراهم ساختن شرایط مناسب برای ایشان از پیش‌شرط‌های افق ۱۴۰۴ در کشور می‌باشد. از اینرو باید ساختار مناسبی جهت جذب و حمایت از کارکنان دانش‌محور به کار گرفته شود و از آنان برای توسعه علمی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی استفاده شود (صادقی، ۱۳۸۸: ۹). در واقع، استفاده از نخبگان در بدنه دولت در تصمیم‌گیری‌ها و اجرایی کردن ایده‌هایی که موجب رشد و توسعه کشور می‌شود به عنوان مساله‌ای جدی مورد توجه مسئولان نظام قرار گرفته است. اهمیت این مساله به اندازه‌ای است که در ۵ بند از ۲۶ بند "سیاست‌های کلی نظام اداری جمهوری اسلامی ایران" که توسط مقام معظم رهبری به رؤسای قوای سه‌گانه، رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام و رئیس ستاد کل نیروهای مسلح ابلاغ شده است، بر دانش‌گرایی و حفظ و تداوم

۷- آیا بین زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص و ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

۸- الویت بندی تاثیر سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه منابع انسانی بر ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی ایران چگونه است؟

## ۲- روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی بوده که به روش پیمایشی<sup>۹</sup> انجام شده است. همچنین این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه رؤسا و معاونین دانشگاه‌های تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری و وزرات بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران است که تعدادشان حدود ۵۰۰ نفر می‌باشد و از این تعداد با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۲۱۷ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند. در جدول ۱، دانشگاه‌های استان تهران به تفکیک تعداد و نوع آن و تعداد پاسخ‌دهندگان در هر واحد دانشگاهی مشخص شده است:

جدول ۱: وضعیت دانشگاه‌های استان تهران به تفکیک تعداد و نوع دانشگاه‌ها و تعداد پاسخ‌دهندگان در هر واحد دانشگاهی

نوع دانشگاه	تعداد مراکز در استان تهران	تعداد پاسخ‌دهندگان
آزاد اسلامی (مناطق ۸ و ۱۲)	۲۷	۳۷
دولتی	۱۳	۱۸
علوم پزشکی	۶	۱۱
غیرانتفاعی	۱۱	۱۶
پیام نور	۱۸	۲۵
علمی کاربردی	۱۰۳	۱۱۰
جمع	۱۷۸	۲۱۷

خدمت نیروهای دانشی و متخصص سازمان‌ها در تاکید شده است، که این ۵ بند عبارتند از:

- ۱- عدالت‌محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای نیروهای متخصص؛
- ۲- شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقا؛
- ۳- ایجاد زمینه رشد معنوی نیروهای متخصص؛
- ۴- رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات نیروهای متخصص؛
- ۵- زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص و دانشی.

با توجه به مطالب گفته شده، سوالات پژوهش حاضر عبارتند از:

- ۱- وضعیت اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری در بدنه نظام آموزش عالی چگونه است؟
- ۲- آیا بین اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه منابع انسانی و ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- ۳- آیا بین عدالت‌محوری و ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- ۴- آیا بین شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی و ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- ۵- آیا بین رشد معنوی منابع انسانی و ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- ۶- آیا بین عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات و ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

ساختاری یک فن تحلیل چند متغیره نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیره است که به پژوهشگران امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به طور هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد (هومن، ۱۳۹۰، ص ۱۱). در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شده است.

### ۳- یافته‌های تحقیق

۱) پاسخ سوال اول پژوهش: وضعیت اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری در خصوص نگهداشت کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی، نامطلوب است.

با توجه جدول ۴، ستون سطح معنی داری ۰،۰۰۰ کوچکتر از  $(\alpha = 5\%)$  یعنی  $(sig < \alpha)$  بنابراین فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  تأیید می‌شود. به عبارت دیگر میانگین نمرات متغیر، اختلاف معناداری با عدد ۳ دارند. با توجه به مقادیر حد بالا و حد پایین می‌توان گفت هرگاه حد پایین منفی و بالا مثبت باشد، میانگین با مقدار مورد آزمون تفاوت معنی داری ندارد. بنابراین اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. همچنین با توجه به جدول آمار توصیفی میانگین اجرا سیاست‌های کلی نظام اداری ۳/۰۷ و انحراف معیار ۰/۷۹ می‌باشد.

جدول ۳: آمار توصیفی توجه به سیاست‌های کلی نظام اداری

مؤلفه	تعداد میانگین	انحراف معیار	انحراف میانگین معیار
سیاست‌های کلی نظام اداری	۲۱۷	۳،۰۷	۰،۷۹
			۰،۰۵۳

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه استفاده شده است، پرسشنامه اول جهت بررسی وضعیت اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری در بدنه نظام آموزش عالی و پرسشنامه دوم جهت بررسی رابطه سیاست‌های کلی نظام اداری با ماندگاری کارکنان دانش‌محور، بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. جدول ۲ سوال‌های مربوط به ابعاد سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه منابع انسانی را نشان می‌دهد.

جدول ۲: ابعاد سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه

منابع انسانی و نحوه سنجش آن‌ها

ردیف	ابعاد سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه منابع انسانی	شماره سوال‌ها
۱	عدالت محوری	۳-۲-۱
۲	شایسته‌سالاری	۷-۶-۵-۴
۳	رشد معنوی منابع انسانی	۱۱-۱۰-۹-۸
۴	عدالت در نظام پرداخت	۱۵-۱۴-۱۳-۱۲
۵	زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص	۱۸-۱۷-۱۶

الف) روایی<sup>۱</sup>: به منظور اطمینان از روایی محتوایی پرسشنامه‌ها، از نظرات متخصصین در این حوزه بهره گرفته شد. هم‌چنین روایی سازه پرسشنامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید گرفته است.

ب) پایایی<sup>۲</sup>: برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ<sup>۳</sup> استفاده شد. ضریب پایایی آزمون برای کل سوالات پرسشنامه‌ها ۰/۹ محاسبه شده است.

در این پژوهش، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، از روش آمار توصیفی و استنباطی (آزمون t تک نمونه‌ای<sup>۴</sup> و مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۵</sup>) استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات

جدول ۴: آزمون t برای توجه به سیاست‌های کلی نظام اداری

سطح بررسی = ۳						
مؤلفه	آماره تی	درجه آزادی	سطح معنی داری	میانگین تفاوت‌ها	حد پایین	حد بالا
سیاست‌های کلی نظام اداری	۱،۵۲	۲۱۶	۰،۱۱۷	۰،۰۸۱	-۰،۰۲۴	۱،۸۶۷

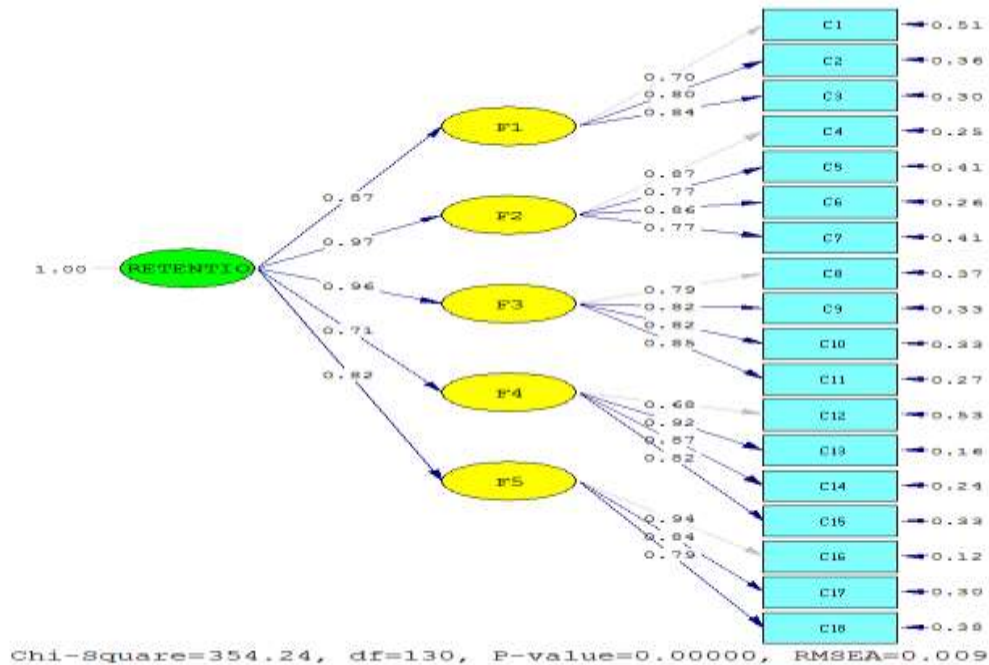
جدول ۵: شاخص‌های برازش شکل اندازه‌گیری

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
$\chi^2/df$ (شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی)	$< 3$	۲,۷۲	مناسب
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	$> 0,9$	۰,۹۶	مناسب
GFI (شاخص برازندگی)	$> 0,9$	۰,۹۸	مناسب
AGFI (شاخص تعدیل برازندگی)	$> 0,9$	۰,۹۷	مناسب
NFI (شاخص نرم شده برازندگی)	$> 0,9$	۰,۹۵	مناسب
NNFI (شاخص نرم نشده برازندگی)	$> 0,9$	۰,۹۴	مناسب
RMSEA (خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب)	کمتر از ۰,۰۸	۰,۰۰۹	مناسب

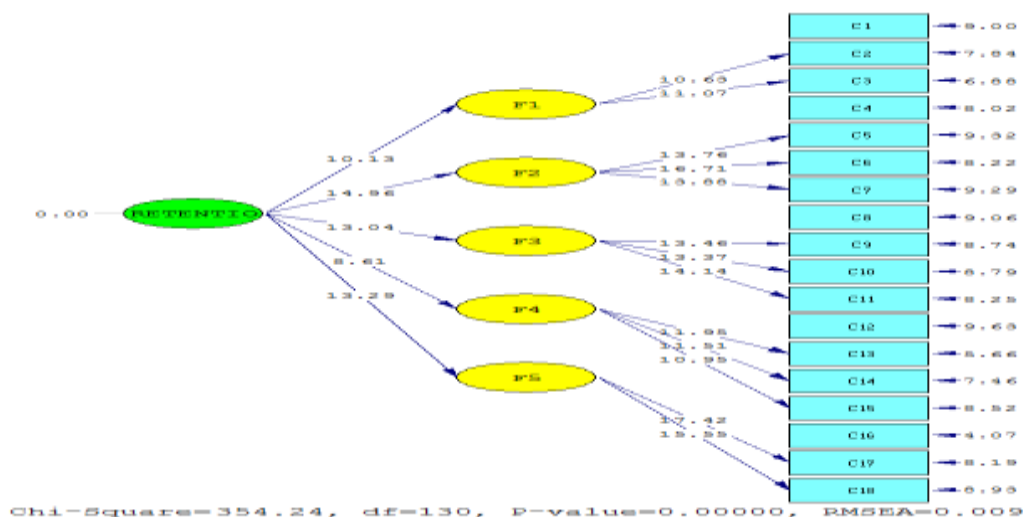
همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، تمامی ضرایب برازش در آستانه مورد قبول قرار دارند. بنابراین شاخص‌ها نشان از برازش مدل و مناسب بودن آن دارد.

۲) پاسخ سوال دوم پژوهش: بین اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه منابع انسانی و ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

در این جا نقش متغیرهای ابعاد سیاست‌های نظام اداری در ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی مورد توجه هستند. در شکل ۲، شکل برازش یافته، برای بررسی فرضیات پژوهش آمده است. بر اساس این شکل و همچنین شکل ۵ که مقدار  $t$  برای بررسی معنی‌داری این ضرایب آمده است، می‌توان فرضیات پژوهش را بر اساس این مقادیر مورد آزمون قرار داد. نتایج بررسی شاخص‌های برازش نشان می‌دهد که این شکل، از برازش مناسبی برخوردار است. نتایج مندرج در جدول ۵ برای بررسی برازش شکل اندازه‌گیری، نشان از برازش مناسب شکل اندازه‌گیری دارد.



شکل ۱: ساختاری برازش‌یافته برای بررسی روابط بین متغیرها



شکل ۲: مقادیر t برای بررسی معنی داری روابط بین متغیرها

جدول ۶: ضرایب مسیر، تعیین و معنی داری سیاست‌های کلی نظام اداری بر ماندگاری کارکنان

سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه منابع انسانی	بارعاملی (R)	ضریب تعیین (R <sup>2</sup> )	مقدار t
عدالت محوری	۰،۸۷	۰،۷۶	۱۰،۱۳
شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی	۰،۹۷	۰،۹۴	۱۴،۹۶
رشد معنوی منابع انسانی	۰،۹۶	۰،۹۲	۱۳،۰۴
عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات	۰،۷۱	۰،۵۰	۸،۶۱
زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص	۰،۸۲	۰،۵۲	۱۳،۲۹

تعیین می‌توان گفت که عدالت محوری به میزان ۷۶ درصد ماندگاری کارکنان دانش محور را تبیین می‌کند.

**پاسخ سوال چهارم پژوهش:** بین شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی و ماندگاری کارکنان دانش محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بر اساس جدول ۶، بارعاملی این مسیر برابر ۰،۹۷ دارای مقدار t، بالاتر از ۱،۹۶ است. لذا فرض صفر رد می‌شود و فرض مقابل پذیرفته می‌شود که بیان می‌دارد بین شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی و ماندگاری کارکنان دانش محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به ضریب تعیین می‌توان گفت که شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق

بر اساس نتایج شکل ساختاری برآورد شده، بین اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه منابع انسانی و ماندگاری کارکنان دانش محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

**پاسخ سوال سوم پژوهش:** بین عدالت محوری و ماندگاری کارکنان دانش محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بر اساس جدول ۶، بارعاملی این مسیر برابر ۰،۷۶ دارای مقدار t، بالاتر از ۱،۹۶ است. لذا فرض صفر رد می‌شود و فرض مقابل پذیرفته می‌شود که بیان می‌دارد بین ماندگاری کارکنان دانش محور و عدالت محوری و ماندگاری کارکنان دانش محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به ضریب

می‌شود و فرض مقابل پذیرفته می‌شود که بیان می‌دارد بین زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص و ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به ضریب تعیین می‌توان گفت که زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص به میزان ۵۲ درصد ماندگاری کارکنان دانش‌محور را تبیین می‌کند.

**پاسخ سوال هشتم پژوهش:** الویت تاثیر ابعاد سیاست‌های کلی نظام اداری بر ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی ایران به ترتیب، شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی، رشد معنوی منابع انسانی، عدالت محوری، جذب و نگهداری نیروهای متخصص و عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات می‌باشند.

#### ۴- نتایج و بحث

نتایج و یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که وضعیت اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری در خصوص نگهداشت کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی، نامطلوب است، همچنین ابعاد سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه منابع انسانی یعنی عدالت محوری، شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی، عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات و زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص بر ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی تاثیر مثبت معنادار می‌گذارند و از بین این ابعاد، شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی بیشترین تاثیر را بر ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی دارد و ابعاد رشد معنوی منابع انسانی، عدالت محوری، جذب و نگهداری نیروهای متخصص و عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

اسلامی به میزان ۹۴ درصد ماندگاری کارکنان دانش‌محور را تبیین می‌کند.

**پاسخ سوال پنجم پژوهش:** بین رشد معنوی منابع انسانی و ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بر اساس جدول ۶، بارعاملی این مسیر برابر ۰،۹۶، دارای مقدار  $t$ ، بالاتر از ۱،۹۶ است. لذا فرض صفر رد می‌شود و فرض مقابل پذیرفته می‌شود که بیان می‌دارد بین رشد معنوی منابع انسانی و ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به ضریب تعیین می‌توان گفت که رشد معنوی منابع انسانی به میزان ۹۲ درصد ماندگاری کارکنان دانش‌محور را تبیین می‌کند.

**پاسخ سوال ششم پژوهش:** بین عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات و ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس جدول ۶، بارعاملی این مسیر برابر ۰،۷۱، دارای مقدار  $t$ ، بالاتر از ۱،۹۶ است. لذا فرض صفر رد می‌شود و فرض مقابل پذیرفته می‌شود که بیان می‌دارد بین عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات و ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به ضریب تعیین می‌توان گفت که عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات به میزان ۵۰ درصد ماندگاری کارکنان دانش‌محور را تبیین می‌کند.

**پاسخ سوال هفتم پژوهش:** بین زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص و ماندگاری کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس جدول ۶، بارعاملی این مسیر برابر ۰،۸۲، دارای مقدار  $t$ ، بالاتر از ۱،۹۶ است. لذا فرض صفر رد

## یادداشت‌ها

## منابع و مأخذ

<sup>1</sup> Lee and Maurer<sup>2</sup> Horwitz<sup>3</sup> David<sup>4</sup> Horwitz<sup>5</sup> Survey<sup>6</sup> Validity<sup>7</sup> Reliability<sup>8</sup> Cronbach's Alpha<sup>9</sup> One-Sample T-Test<sup>10</sup> Structural Equation Modeling

- ایلی و دیگران (۱۳۹۰). نقش عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش سازمانی. تهران: فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۴.
- تدین، شبنم (۱۳۸۴)، شناخت، بکارگیری و پرورش نخبگان با رویکرد نوین، مجموعه مقالات دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران، ص ۱۰۶
- صادقی، علی. (۱۳۸۸). استراتژی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، مجله نفت نیوز.
- مومنی، ساسان و مولوی، لیلی (۱۳۸۸). تحلیل سه عاملی در استخدام و نگهداشت. مجله ی تدبیر. شماره ی ۲۰۵ --- نقطه نظرات نخبگان گیلانی، خبرگزاری جمهوری اسلامی.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۹۰). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ چهارم.
- David. Mayer., (2000). Trusted unit manager and business unit performance: empirical evidence of a competitive advantage, Strategic Management.
- Horwitz, Frank M., et al. (2006). Human Resource Strategies For Managing Knowledge Workers: An Afro-Asian Comparative Analysis, International Journal of Human Resource Management, Vol. 17, pp. 775-811.
- Lee, Thomas W., Maurer, Steven D. (1997). The Retention Of Knowledge Workers With The Unfolding Model Of Voluntary Turnover, Human Resource Management Review, Vol. 7, pp. 247-275.