



Presenting a Model of Human Resources Productivity Management System for Recruitment of Efficient Force in Islamic Azad Universities of North East of Iran

Authors

Z. Yazdanpanah¹

M. Salehi^{2*}

N. Jabbar³

1. Ph.D. Student, Department of Educational Management, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Educational Management, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to present a model of human resource efficiency management in order to recruit efficient personnel in Islamic Azad University of Northeast of Iran. The purpose of this study was to apply an exploratory design mixed approach. The statistical population in the qualitative section consisted of 20 experienced and experienced experts from northeastern Azad universities who were selected by purposeful sampling with saturation law. The statistical population in the quantitative section also included 300 senior and middle managers in the Northeast and the whole method was used. The data collection tool in the qualitative part of the semi-structured interview was also quantitative in order to collect data from a researcher-made questionnaire of human resource productivity, 4 key components of individual, organizational, economic and cultural factors and efficient recruitment of 3 key components (giving Employee information, delegation, and payroll system) were used to derive qualitative data from interview results. For analysis of inferential statistics, to investigate the normality of the data distribution by Kolmogorov-Smirnov test and for significant relationship between variables of t-test and for sample adequacy test and correlation of KMO and Bartlett test as well as model design with Structural equation modeling was performed. Data were analyzed using SPSS21 and LISREL8.5 software. The results showed that out of 57 existing indicators, 7 main (later) factors were identifiable. Organizational factors with factor loadings of 0.89 had the highest impact factor and delegation of factor with authority factor of 0.51 had the least impact factors on effective factors in establishing HRM system in order to attract efficient staff in university.

Keywords: Efficient recruitment, human resource management, promotion, maintenance of talented individuals.

***Corresponding Author:** M. Salehi. Associate Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.. drsale@iausari.ac.ir

Citation: Yazdanpanah, z., Salehi, m., Jabbar, (2023). Presenting a Model of Human Resources Productivity Management System for Recruitment of Efficient Force in Islamic Azad Universities of North East of Iran. *Journal of Social Psychology*. 69(11), 54-65



ارائه مدل نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال شرق کشور

نویسندگان

- | | |
|---|------------------------------|
| ۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران | زهرا یزدان پناه ^۱ |
| ۲. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. | محمد صالحی ^{*۲} |
| ۳. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران | نگین جباری ^۳ |

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه مدل مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال شرق کشور انجام شد. پژوهش حاضر با هدف کاربردی و با رویکرد آمیخته با طرح اکتشافی انجام گرفت. جامعه آماری در بخش کیفی شامل ۲۰ نفر از خبرگان علمی و با تجربه دانشگاه‌های آزاد شمال شرق کشور بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع انتخاب شدند. همچنین جامعه آماری در بخش کمی شامل ۳۰۰ نفر مدیران عالی و میانی بودند که از روش تمام شماری استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته بود و بخش کمی نیز به منظور گردآوری داده از پرسشنامه محقق ساخته بهره‌وری منابع انسانی با ۴ مؤلفه اصلی (عوامل فردی، سازمانی، اقتصادی و فرهنگی) و جذب نیروی کارآمد با ۳ مؤلفه اصلی (دادن اطلاعات به کارکنان، تفویض اختیار و نظام حقوق دستمزد) برگرفته از نتایج مصاحبه در بخش کیفی بهره گرفته شد. جهت تجزیه و تحلیل در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و برای معنی‌داری رابطه بین متغیرها از آزمون t و برای آزمون کفایت نمونه و همبسته بودن از آزمون KMO و بارتلت و همچنین طراحی مدل با استفاده از مدل معادلات ساختاری انجام گردید و تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزارهای SPSS21 و LISREL8.5 صورت گرفت، نتایج نشان داد که از میان ۵۷ شاخص موجود، ۷ عامل اصلی (بعد) قابل شناسایی است. بعد عوامل سازمانی با بار عاملی ۰/۸۹ بیشترین ضریب تأثیرگذاری و بعد تفویض اختیار با بار عاملی ۰/۵۱ کمترین ضریب تأثیرگذاری را در عوامل مؤثر در استقرار نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه دارند.

واژه‌های کلیدی: جذب نیروی کارآمد، مدیریت منابع انسانی، ارتقاء، نگهداری افراد مستعد.

*نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. drsale@iausari.ac.ir

استناد به این مقاله: یزدان پناه، زهرا، صالحی، محمد، جباری، نگین. (۱۴۰۲). ارائه مدل نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال شرق کشور. روانشناسی اجتماعی، ۶۹ (۱۱)، ۵۴-۶۵

مقدمه

توسعه منابع انسانی یکی از مهم‌ترین اهداف راهبردی سازمان‌های پیشرو عصر کنونی است که به منظور ارتقای سطح دانش، مهارت، تجربه و کیفیت، تعالی و عملکرد سرمایه‌های سازمان و حتی تغییر ویژگی‌های فردی کارکنان، به مدیریت ارشد چنین سازمان‌هایی ابلاغ می‌گردد (دهقانیان، ۱۳۹۶). در دیدگاه مدیران، بهره‌وری تمام جنبه‌های سازمانی را که در کار مؤثر سازمان اهمیت دارند شامل می‌شود. امروزه کشورهایی برنده خواهند بود که بتوانند دانش، بینش و رفتار بهره‌وری را در مدیران و کارکنان خود ایجاد نمایند؛ بینشی که بتواند فکر کردن، اندیشیدن، آفریدن، نوآوری و خلاقیت را در سازمان‌ها خلق کنند. (رشیدپور و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۶) بنابراین در یک زمان سالم علاوه بر موضوعاتی همانند منابع مالی، تجهیزات و غیره جذب نیروی انسانی بر اساس دانش‌محوری اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد. معمولاً کارکنان سازمان‌هایی که نیروی انسانی خود را بر اساس دانش‌محوری جذب می‌نمایند در جایگاه اصلی سازمان نقش دارند و آن‌ها به خلاقیتی که باعث حرکت سازمان شود کمک می‌نمایند. (تیموری و همکاران، ۱۳۹۷: ۷۵) در ایران اهمیت توجه به مقوله بهره‌وری به دلایل مختلفی از جمله حاکم نبودن فرهنگ و نگرش درست به بهره‌وری در جامعه، مورد غفلت واقع گردیده است. بسیاری از کارشناسان بر این باورند که حلقه مفقوده اقتصاد ایران پیش از آنکه سرمایه و یا منابع طبیعی باشد، نبودن بهره‌وری نیروی کار است. (آرمسترانگ، ۲۰۱۴) نقش و جایگاه منابع انسانی و مدیریت آن در سازمان‌ها به گونه‌ای است که می‌توان از آن به عنوان یک کاتالیزور و تسریع‌کننده افزایش بهره‌وری یاد کرد. از این رو برای افزایش بهره‌وری، راهبردهای مناسبی را بایستی در نظر گرفت. علیرغم اینکه بهره‌وری یکی از شاخص‌های کلیدی در توسعه فعالیت‌های اقتصادی است؛ بهبود و ارتقای آن نیز به عنوان یکی از مزیت‌های رقابتی دانشگاه‌ها محسوب می‌شود (سینگه و همکاران، ۲۰۰۰).

افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشور می‌باشد، به طوری که در بسیاری از کشورها عمده برنامه‌های توسعه خود را بر مبنای افزایش بهره‌وری قرار داده‌اند. به نحوی که در طی پانزده سال اخیر افزایش بهره‌وری در سطح جهان ۴۵ برابر شده است (رسولی، ۱۳۹۳). موفقیت این راهکارها در رشد و توسعه اقتصادی، صاحب‌نظران را بر آن داشت تا آن‌ها را در بنیادی‌ترین نهادها و مراکز آموزشی بیازمایند. به طوری که، به‌کارگیری شیوه‌های ارتقای بهره‌وری در این نظامها نیز موفقیت آمیز بوده است. یکی از مهمترین این مراکز آموزشی، دانشگاه‌ها می‌باشند. کشور ما که نیز در جهت اقتصاد دانایی‌محور حرکت می‌کند و تمامی تلاش خود را برای افزایش سرمایه‌های انسانی به کار می‌گیرد؛ چاره‌ای جز ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی به ویژه در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ندارد. بنابراین، وجود کارکنانی و مدیرانی با بهره‌وری بالا برای دانشگاه‌ها الزامی است؛ زیرا چنین نیرویی، عامل مهمی در اثربخشی سازمانی می‌باشد. به‌طوریکه، زمینه را برای دستیابی به اهداف غایی آموزشی و تحقیقاتی فراهم می‌آورد (جهرمی، ۱۳۹۴) امروزه بهره‌وری و کارایی جایگاه ارزشمندی نزد مدیران دارد و یکی از منابعی که می‌تواند به بهره‌وری کمک کند منابع انسانی است حال آنکه برای جذب نیروی کارآمد، سازمان‌ها با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند مشکلات موجود در حوزه منابع انسانی نشان می‌دهد که صاحبان مشاغل حساسیت این بخش را به خوبی حس نکرده و غفلت از آن، باعث ائتلاف وقت و تحمیل هزینه‌های زیاد به سازمان می‌گردد. (حسینی، ۱۳۹۰) لذا با نگرش به این موارد، مسأله اصلی، ارائه مدل نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه‌های آزاد شمال شرق کشور است و راهکارهای پیشنهادی مناسب برای نظام مدیریت بهره‌وری در دانشگاه چه هستند؟

: مسعود نژاد و همکاران (۱۳۹۷) مدل مهندسی بهای تمام شده ایمنی جهت افزایش شاخص‌های بهره‌وری ارائه دادند و نتایج تحلیل آماری نشان می‌دهد که به ترتیب اولویت برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی، ایجاد تغییرات ایمنی در بخش‌های اداری و تولیدی، سرمایه‌گذاری در مراقبت‌های پزشکی، تجهیزات ایمنی و خرید ماشین آلات، تجهیزات و تکنولوژی جدید بیشترین تأثیر بر مهندسی بهای تمام شده ایمنی بر اساس شاخص‌های بهره‌وری را دارا می‌باشند. صدقی بوکانی و همکاران (۱۳۹۷) به آزمون مدل مفهومی برای بهره‌وری نیروی انسانی

¹ Singhi

در مراکز آموزش عالی استان آذربایجان غربی بر اساس متغیرهای رهبری اثربخش و برنامه ریزی راهبردی پرداختند و نتایج تحلیل نشان داد که بین رهبری اثربخش و برنامه ریزی راهبردی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. سارین (۲۰۱۸) به بررسی رابطه‌ی بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی پرداخته و نتایج نشان داد که استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و جبران خسارت و پاداش به‌طور مستقیم با رضایت شغلی ارتباط دارند. لیگو^۱ (۲۰۱۵) به بررسی روابط بین مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی (مطالعه موردی کشور تایلند) پرداخته و نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت دارد که شامل، روند استخدام، آموزش کارگران، توسعه شغلی حرفه‌ای و سیستم پاداش، دانش که باعث ایجاد نوآوری سازمانی می‌شود.

روش پژوهش

در این پژوهش، برای کشف عوامل مؤثر بر استقرار نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه‌های آزاد شمال شرق کشور از استراتژی یا روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد^۲ استفاده گردیده است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه مدیران عالی و میانی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال شرق کشور به تعداد ۳۰۰ نفر می‌باشد. با توجه به این که پژوهش حاضر از نوع آمیخته است، در بخش کیفی برای تعیین حجم نمونه از میان کلیه مدیران عالی و میانی، از روش نمونه‌گیری هدفمند جهت انجام مصاحبه به تعداد ۲۰ نفر استفاده شده است. در بُعد کیفی با توجه به گراند بودن روش از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. در بعد کمی روش نمونه‌گیری به دلیل تعداد کم جامعه از روش تمام شماری استفاده شده است

ابزار های پژوهش

در قسمت کیفی از ابزار فیش و مصاحبه نیمه ساختار یافته جهت شناسایی عوامل بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه‌های آزاد شمال شرق کشور استفاده شده است. در مرحله کدگذاری باز، مصاحبه‌های ضبط شده پس از پیاده‌سازی مفاهیم به صورت سطر به سطر بررسی، مفهوم‌پردازی، مقوله‌بندی و سپس برآیند مشابهت، ارتباط مفهومی و خصوصیات مشترک مقوله‌بندی گردید تعداد کدهای بدست‌آمده به صورت گزاره‌های مفهومی اولیه مشخص شدند. پس از تدوین پرسشنامه، در قالب طیف لیکرت پنج گزینه‌ای در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. در بخش کمی: ابزار نهایی گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه محقق ساخته است. حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص CVI برابر با ۰/۷۹ بوده است، نتیجه CVR محاسبه شده نشان داد سؤالاتی که مقدار CVR محاسبه شده کمتر از ۰/۷۹ بود، مطابق جدول استاندارد شاخص روایی از آزمون کنار گذاشته شد و از ۱۱۶ سؤال فقط ۵۶ گویه باقی ماند.

یافته ها

الف- فرآیند کدگذاری و تحلیل:

در بخش کیفی پژوهش سؤال اصلی مربوط به کاوش و اکتشاف عوامل یا مقوله‌های اصلی و مؤلفه‌های طراحی استقرار نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه‌های آزاد شمال شرق کشور بود که به‌منظور پاسخگویی به این سؤال، در مرحله اول مقوله‌های اصلی و مؤلفه‌های فرعی بر اساس فرآیند کدگذاری باز و محوری داده‌های حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی با مدیران عالی و میانی و انجام عمل پالایش کدهای مفهومی، ارائه شد و اولویت هر یک از عوامل بر اساس فراوانی مفاهیم ذکر شده در مصاحبه‌ها مشخص گردید. در طی این تحلیل‌ها، از تحلیل محتوا از نوع طبقه‌ای و همچنین از تکنیک تحلیلی پیشنهادی از

¹ Llego

² Grounded Theory

سوی اشتراوس و کوربین (۱۳۸۵) استفاده شد. بر این اساس برای انجام کدگذاری باز و محوری در مرحله اول، داده‌ها در سطح جمله و عبارت برای هر یک از مصاحبه‌ها مورد بررسی قرار گرفت و کدهای مفهومی از رونوشت مصاحبه‌ها استخراج شدند. با استخراج کدهای مفهومی مشترک و با پالایش و حذف موارد تکراری با بهره‌گیری از مبانی نظری و تطبیق برخی از کدهای مفهومی، مفاهیم شناسایی و مشخص شدند. در مرحله بعدی با انجام پالایش و عمل کاهش^۱ این مفاهیم در قالب مقوله‌های فرعی (مؤلفه‌ها) سازمان‌دهی و با بررسی مستمر این مقوله‌ها و مفاهیم آن‌ها مقوله‌های اصلی (ابعاد) به‌طور موقت نامگذاری شدند. به منظور اطمینان از سازمان‌دهی مناسب هر یک از مفاهیم و مقولات، مجدداً رونوشت مصاحبه‌ها واری گردیده و با مرور مفاهیم و مقوله‌ها به دقت مورد بررسی قرار گرفتند و تجزیه و تحلیل داده‌ها با دقت بیشتر، چندین بار به منظور رسیدن به اشباع منطقی^۲ برای مقوله‌های اصلی و مقوله‌های فرعی به صورت تکراری صورت گرفت. از آغاز تجزیه و تحلیل نیز حدود و حتی عناوین هر مقوله به‌صورت قطعی تعیین نشد و این مقوله‌ها در سراسر فرآیند تجزیه و تحلیل مورد تجدید نظر قرار گرفتند. کدگذاری باز و محوری هنگامی متوقف گردید که یک طبقه بندی معنادار پس از چندین بررسی درباره رونوشت مصاحبه‌ها حاصل شد، مقوله‌های فرعی تکراری شده بودند و اطلاعات مرتبط و جدیدی از رونوشت مصاحبه‌ها یافت نمی‌شد، حتی اگر اطلاعات جدیدی پیدا می‌شد با طبقه بندی موجود منطبق بود. نتایج حاصل از این تجزیه و تحلیل اکتشاف و تفسیر، طبقه بندی انجام‌شده به عنوان تنها طبقه‌بندی ممکن با حدود مطلق نبوده ولی می‌توان آن را برای مراحل بعدی تجزیه و تحلیل داده‌ها و طراحی پرسشنامه کافی دانست. در راستای سؤالات پژوهش چند سؤال از شرکت کنندگان در مصاحبه‌های انفرادی پیرامون عوامل نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه‌های آزاد شمال شرق کشور پرسیده شد. به طور مثال شرکت کنندگان در پاسخ به این سؤال که «به نظر شما مؤلفه‌های نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه‌های آزاد شمال شرق کشور کدام است؟» پاسخ‌های گوناگونی ارائه کردند که پژوهشگر از پاسخ‌های مشارکت کنندگان با تحلیل محتوای متن پیاده شده در سطح عبارت، جمله یا پاراگراف استخراج کدهای مفهومی، به شناسایی مفاهیمی مانند: درآمد، توانایی بازپرداخت، صداقت رفتار سازمانی، عزت‌نفس، هویت‌بخشی و قدردانی، بهبود رفاه فردی این کار ادامه پیدا کرد و با شناسایی مقوله‌های فرعی دیگر با منطق مقایسه و تطبیق داده‌ها این نوع مقوله‌های فرعی در مقوله اصلی یا بعد اصلی مقوله‌بندی شد. رونوشت مصاحبه‌ها چندین بار بررسی شد و چند مفهوم و مقوله فرعی دیگر که موجب افزایش اشباع این مقوله‌های کلان می‌گردید، یافت شد. سایر مقوله‌ها نیز به همین طریق ایجاد شدند. در مرحله کدگذاری باز، ضمن مطالعه دقیق رونوشت مصاحبه شرکت کنندگان، بسامد و فراوانی هر یک از مفاهیم اشاره‌شده توسط مشارکت کنندگان محاسبه شد و به این صورت اهمیت و اولویت هر یک از مفاهیم و مقولات استخراج شده از نظر مشارکت کنندگان مشخص گردید. به‌طور کلی از تحلیل داده‌های کیفی پژوهش در مرحله کدگذاری باز ۲۴۰ کد مفهومی اولیه حاصل شد. پس از بررسی و مطابقت این کدها و حذف کدهای تکراری، کدهای مشترک احصاء گردید.

ب- یافته‌های کدگذاری باز و کدگذاری محوری

بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی و کدگذاری و تحلیل محتوای متن مصاحبه‌ها و درعین حال مطابقت آن‌ها با مبانی نظری، طبق نظر مشارکت کنندگان مقوله‌ها و عوامل اصلی تأثیرگذار در استقرار نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه در ۷ مقوله ۵۷ عامل طبقه بندی نمود. ابعاد مؤثر عبارتند از: ۱- عامل فردی (۶ مؤلفه) ۲- عوامل سازمانی (۵ مؤلفه) ۳- عامل اقتصادی (۴ مؤلفه) ۴- عامل فرهنگی (۱۳ مؤلفه) ۵- عامل دادن اطلاعات به کارکنان (۵ مؤلفه) ۶- عامل تقویض اختیار (۸ مؤلفه) و ۷- عامل نظام حقوق و دستمزد (۱۶ مؤلفه)

¹ Reduction

² Reasonable Saturation

جدول ۱. تحلیل عاملی اکتشافی مبانی نظری

ابعاد (عوامل اصلی)	عدد آزمون تناسب کایزر مایر و آزمون بارتلت	مؤلفه‌ها (عوامل فرعی)	واریانس ابعاد	کل
فردی	KMo=0.758 Bartlett=591.955 Df=45 Sig=0/000	۶	۶۳/۷۵۸	
سازمانی	KMo=0.742 Bartlett=465.722 Df=45 Sig=0/000	۵	۶۹/۷۶۹	
اقتصادی	KMo=0.851 Bartlett=1106.611 Df=120 Sig=0/000	۴	۵۵/۱۰۵	
فرهنگی	KMo=0.841 Bartlett=1477.536 Df=136 Sig=0/000	۱۳	۶۴/۹۸۴	
دادن اطلاعات به کارکنان	KMo=0.742 Bartlett=465.722 Df=45 Sig=0/000	۵	۶۰/۱۴۵	
تفویض اختیار	KMo=0.851 Bartlett=1106.611 Df=120 Sig=0/000	۸	۵۲/۰۳۶	
حقوق و دستمزد	KMo=0.841 Bartlett=1477.536 Df=136 Sig=0/000	۱۶	۶۱/۷۱۵	
تحلیل عاملی اکتشافی کل	Kmo=0/843 Bartlett5410.737 Df=1378 Sig=0/000	۵۷	۶۸/۵۴۰	

همان‌گونه که در جدول (۱) ملاحظه می‌گردد، مقدار آماره آزمون تناسب کایزر- مایر در تمامی ابعاد بیشتر از ۰/۷ بوده و مقدار Sig نیز بیش از سطح معنی داری می‌باشد. این نشان‌دهنده این مطلب است که تحلیل عاملی برای این داده‌ها بسیار مناسب می‌باشد. درصد واریانس تبیین شده کل مؤلفه‌ها نیز در ستون آخر جدول ۱، درصدی از تغییرپذیری سؤالات را که توسط مؤلفه‌های استخراجی قابل توضیح است، بیان می‌کند که در تمامی ابعاد درصد واریانس تبیین شده نسبتاً بالاست. لذا داده‌های آزمون تناسب کایزر- مایر و آزمون بارتلت در تمامی ابعاد مناسب است بنابراین بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی از ۵۷ مؤلفه استخراج شده از مبانی نظری و بخش کیفی پژوهش، ۱- عامل فردی (۶ مؤلفه) ۲- عوامل سازمانی (۵ مؤلفه) ۳- عامل اقتصادی (۴ مؤلفه) ۴- عامل فرهنگی (۱۳ مؤلفه) ۵- عامل دادن اطلاعات به کارکنان (۵ مؤلفه) ۶- عامل تفویض اختیار (۸ مؤلفه) و ۷- عامل نظام حقوق و دستمزد (۱۶ مؤلفه) مبنای تحلیل آماری قرار گرفتند.

سؤال دوم پژوهش: درجه تناسب مدل استقرار مدیریت منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال شرق کشور کدامند؟

در ادامه نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، برای اولویت بندی کردن ابعاد اصلی، به نتایج تحلیل عاملی کل برای هر یک از ابعاد اصلی در استقرار نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه نقش دارند، پرداخته شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی کل، هر یک از ابعاد شناسایی شده

ردیف	بعد	بار عاملی استاندارد	ضریب تعیین R2	آماره t	نتیجه
۱	بعد فردی	۰/۷۷	۰/۲۳	۲/۷۵۳	معنی دار است.
۲	بعد سازمانی	۰/۸۹۱	۰/۴۳	۷/۵۶۱	معنی دار است.
۳	بعد اقتصادی	۰/۸۲۱	۰/۳۶	۳/۵۴۹	معنی دار است.
۴	بعد فرهنگی	۰/۸۲۸	۰/۵۰	۳/۳۶	معنی دار است.
۵	دادن اطلاعات	۰/۶۳۰	۰/۶۰	۴/۲۱۴	معنی دار است.
۶	تفویض و اختیار	۰/۵۱۴	۰/۴۸	۴/۵۶	معنی دار است.
۷	حقوق و دستمزد	۰/۶۱۲	۰/۵۸	۴/۳۶	معنی دار است.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بُعد عوامل سازمانی با بار عاملی ۰/۸۹ بیشترین ضریب تأثیرگذاری و بعد تفویض اختیار با بار عاملی ۰/۵۱ کمترین ضریب تأثیرگذاری را در عوامل مؤثر در استقرار نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه دارند.

سؤال سوم پژوهش: چه الگویی را می‌توان در جهت عوامل مؤثر در استقرار نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه ارائه نمود؟

جهت پاسخ به این سؤال، لازم بود تا چهار اقدام صورت پذیرد:

- تعیین وضعیت نرمال بودن یا نبودن داده‌های تحقیق از طریق آزمون کلموگروف-اسمیرنوف
- انجام آزمون کفایت نمونه
- تحلیل عاملی تأییدی سطح ۱ (تک تک متغیرها به صورت جداگانه)
- تحلیل عاملی تأییدی سطح ۲ (همه متغیرها در قالب یک مدل جامع)

پیش از آنکه روابط بین متغیرها آزمون شود، لازم است تا نرمال بودن متغیرها مورد بررسی قرار گیرد. یکی از روش‌های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است. نتایج این آزمون در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۳. نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

مؤلفه	کولموگروف-اسمیرنوف	معنی داری
بعد فردی	۱/۵۷۸	۰/۱۸۸
بعد سازمانی	۱/۲۳۸	۰/۰۷۶
بعد اقتصادی	۱/۶۵۵	۰/۳۳۳
بعد فرهنگی	۱/۳۴۹	۰/۰۸۸
دادن اطلاعات	۱/۶۶۱	۰/۱۳۹
تفویض اختیار	۱/۵۴۳	۰/۲۷۷
حقوق و دستمزد	۱/۶۵۹	۰/۹۰۵

نتایج این آزمون نشان می‌دهد سطح معناداری متغیرهای پژوهش بیشتر از (۰/۰۵) است و از این رو، فرض صفر مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در تجزیه تحلیل استنباطی، پیش از آزمون فرضیه‌ها می‌بایست با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی روایی سازه را مورد آزمون قرار داد. آزمون برازندگی در تحلیل تأییدی و مسیره، شاخص RMSEA، یا جذر برآورد واریانس خطای تقریب کمتر از هشت درصد شاخص $\frac{\chi^2}{df}$ کمتر از سه و (GFH, CFL, IFI, NNFI) بالاتر از ۹۰ درصد می‌باشد.

مقدار (T-Value) ضرایب معنی داری هر متغیر نیز بزرگتر از (+۱/۹۶) و کوچکتر از (-۱/۹۶) باشد، مدل از برازش خوبی برخوردار است یا به عبارتی تقریبی معقولی از جامعه برخوردار می‌باشد. در انجام تحلیل عاملی باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرارداد یا نه. به عبارت دیگر؛ آیا تعداد داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردیده است. براساس این دو آزمون داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از (۰/۶) و نزدیک به یک و sig آزمون بارتلت کمتر از (۰/۰۵) باشد. خروجی این آزمون‌ها در جداول زیر ارائه گردیده است.

جدول ۴. آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات

۰/۸۷۴	KMO	آزمون
۱۰۵۶.۳۲۰	χ^2	
۷۵	درجه آزادی	آزمون بارتلت
۰/۰۰۰	Sig	

با توجه به جدول فوق، مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۷۴ است (بیشتر از ۰/۶)، لذا تعداد نمونه (تعداد پاسخ-دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. همچنین مقدار sig آزمون بارتلت، کوچکتر از ۰/۰۵ است؛ که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است و فرض شناخته‌شده بودن ماتریس همبستگی، رد می‌شود.

از آنجا که در این بخش، خروجی نرم افزار بدون تغییر آورده شده است، قبل از مشاهده خروجی نرم افزار، جهت شناسایی علائم اختصاری متغیرهای مکنون و مشاهده ای، جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۵- راهنمای شناسایی علائم اختصاری متغیرهای مدل

متغیر	لیبل	تعداد سؤالات
بعد فردی	A	۶
بعد سازمانی	B	۵
بعد اقتصادی	C	۴
بعد فرهنگی	D	۱۳
دادن اطلاعات	E	۵
تفویض و اختیار	F	۸
حقوق و دستمزد	G	۱۶

در ادامه مقدار مسیر ارتباطی هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده در استقرار نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه (مربوط به متغیرهای آشکار (مشهود) و پنهان (نا مشهود) و همچنین ضرایب استاندارد و تی ولیوی معادله‌ی اندازه‌گیری نشان داده شده است.

جدول ۶- ضرایب مستقیم مسیر ارتباطی هر یک از ابعاد اثرگذار در الگوی نهایی پژوهش

ردیف	بعد	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه	رتبه
۱	بعد فردی	۰/۶۹	۵/۵۰	معنی دار است.	۲
۲	بعد سازمانی	۰/۷۶	۷/۶۳	معنی دار است.	۱
۳	بعد اقتصادی	۰/۵۷	۷/۹۸	معنی دار است.	۴
۴	بعد فرهنگی	۰/۶۰	۴/۹۱	معنی دار است.	۳
۵	دادن اطلاعات	۰/۴۷	۸/۲۳	معنی دار است.	۵
۶	تفویض و اختیار	۰/۲۸	۷/۰۷	معنی دار است.	۷
۷	حقوق و دستمزد	۰/۴۲	۷/۴۸	معنی دار است.	۶

با توجه به خروجی نرم افزار لیزرل و مقدار ضریب مسیر جدول فوق به دست آمده، بعد سازمانی با بار عاملی ۰/۷۶ در جهت عوامل شناسایی شده مؤثر در استقرار نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه بیشترین اهمیت را دارد بعد از آن، عامل فردی با بار عاملی ۰/۶۹ در مرتبه دوم اهمیت قرار دارد و دیگر ابعاد در درجات بعدی قرار گرفتند. برای برآورد مدل از روش حداکثر احتمال و به منظور بررسی برازش مدل از شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی ($\frac{\chi^2}{df}$)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم شده‌ی برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده‌ی برازندگی (NNFI)، خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شد.

جدول ۷- نتایج حاصل از بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری تحقیق

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
$\frac{\chi^2}{df}$ (شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی)	< ۳	۲/۷۹	مناسب
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	> ۰.۹	۰/۹۵	مناسب
GFI (شاخص برازندگی)	> ۰.۹	۰/۹۶	مناسب
AGFI (شاخص تعدیل برازندگی)	> ۰.۹	۰/۹۵	مناسب
NFI (شاخص نرم شده‌ی برازندگی)	> ۰.۹	۰/۹۷	مناسب
NNFI (شاخص نرم نشده‌ی برازندگی)	> ۰.۹	۰/۹۶	مناسب
RMSEA (خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب)	< ۰.۰۸	۰/۰۵۵	مناسب

نتایج بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش که در جدول شماره‌ی (۷) آمده است، نشان-دهنده‌ی برازش مدل است، چراکه میزان کمتر از $RMSEA = ۰.۰۸$ نشانگر برازش قابل قبول مدل ساختاری است.

همچنین مقادیر NNFI، NFI، AGFI، GFI، CFI همگی بالاتر از ۰/۹ هستند که نشان‌دهنده این است که الگوی به‌دست‌آمده از شاخص‌های انطباق بسیار خوبی برخوردار بوده و مناسب بودن الگوی پژوهش را نشان می‌دهد و این که روابط تنظیم شده متغیرها بر اساس چارچوب نظری پژوهش و بخش کیفی، منطقی و دارای برازندگی لازم بوده و کلیت آن مورد تأیید است.

بحث و نتیجه‌گیری

سؤال اول پژوهش: «ابعاد مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال شرق کشور از دیدگاه مدیران عالی و میانی کدامند؟». جهت پاسخ به این مصاحبه‌های عمیق با خبرگان، انجام داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری و در مرحله کدگذاری باز، مصاحبه‌ها بررسی، مفهوم پردازی و مقوله‌بندی شدند. نتایج تحلیل محتوا نشان داد که مقوله‌ها و عوامل اصلی تأثیرگذار در استقرار نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه را می‌توان در ۷ بعد اصلی و ۵۷ مؤلفه طبقه‌بندی نمود. ابعاد اصلی مؤثر: ۱- عامل فردی (۶ مؤلفه) ۲- عوامل سازمانی (۵ مؤلفه) ۳- عامل اقتصادی (۴ مؤلفه) ۴- عامل فرهنگی (۱۳ مؤلفه) ۵- عامل دادن اطلاعات به کارکنان (۵ مؤلفه) ۶- عامل تقویض اختیار (۸ مؤلفه) و ۷- عامل نظام حقوق و دستمزد (۱۶ مؤلفه) کسب شد.

سؤال دوم پژوهش: «درجه تناسب مدل استقرار مدیریت منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شمال شرق کشور کدامند؟». برای پاسخ به این پرسش، از رویکرد کمی کمک گرفته شد و سعی گردید با استفاده از متدولوژی مدلسازی معادلات ساختاری، تجزیه و تحلیل‌های لازم بر روی داده‌های حاصل از پرسشنامه بسته تحقیق صورت پذیرد. در این فرایند، نتایج بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش، نشان‌دهنده‌ی برازش مدل بود. همچنین مقادیر NNFI، NFI، AGFI، GFI، CFI همگی بالاتر از ۰/۹ هستند که نشان‌دهنده این است که الگوی به‌دست‌آمده از شاخص‌های انطباق بسیار خوبی برخوردار بوده و مناسب بودن مدل پژوهش را نشان می‌دهد. مدل ساختاری در حالت معناداری نیز معناداری ضرایب مؤلفه‌های شناسایی‌شده در استقرار نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه را نشان می‌دهد. بنابراین می‌توان گفت، ۵۷ مفهوم موجود در شناسایی مؤلفه‌های استقرار نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه در این مدل، تبیین‌کننده‌ی این مؤلفه‌ها می‌باشند.

سؤال سوم پژوهش: «چه الگویی را می‌توان در جهت عوامل مؤثر در استقرار نظام مدیریت بهره‌وری منابع انسانی جهت جذب نیروی کارآمد در دانشگاه ارائه نمود؟». جهت پاسخ به این سؤال، چهار اقدام صورت پذیرفت: تعیین وضعیت نرمال بودن یا نبودن داده‌های تحقیق از طریق آزمون کلموگروف اسمیرنوف، انجام آزمون کفایت نمونه، تحلیل عاملی تأییدی سطح ۱ (تک تک متغیرها به صورت جداگانه) و نهایتاً تحلیل عاملی تأییدی سطح ۲ (همه متغیرها در قالب یک مدل جامع). در تحلیل عاملی سطح یک، ارتباط همه مؤلفه‌ها با متغیرهای به اثبات رسید و همه آن‌ها تأیید شدند. در تحلیل عاملی سطح دو نیز، نتایج ضرایب استاندارد نشان داد که در میان ۷ بُعد شناسایی‌شده، بُعد سازمانی بیشترین اثرگذاری، بُعد فردی در مرتبه دوم و بُعد فرهنگی در مرتبه سوم اهمیت قرار دارد. نتیجه پژوهش حاضر با نتایج مسعودنژاد و همکاران (۱۳۹۷)، صدق بوکانی و همکاران (۱۳۹۷)، برادران (۱۳۹۵)، سارین (۲۰۱۸) و فستینگ و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد.

منابع:

- بابایی مهناز، ابراهیمی سعید (۱۳۹۵) مطالعه و بررسی مؤلفه‌های مدیریت یکپارچه در شهر اصفهان، *فصلنامه اقتصاد شهری*، مقاله ۲، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان ۱۳۹۵، صفحه ۱۷-۳۶
- تیموری نازنین، رنگریز حسن، عبدالمهی بیژن، زین آبادی حسن رضا (۱۳۹۷) اولویت بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی، *فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)*، سال دهم، شماره (۱) شماره پیاپی ۳۱.
- چهرمی، ایرج (۱۳۹۴) *ابزارهای خودارزیابی و بهبود در مدیریت منابع انسانی*، اصفهان: انتشارات ارکان دانش، چاپ اول
- حسینی سید عبدالرضا، اسکندری مجتبی، محمدیان ارسلان (۱۳۹۰) بررسی میزان بهره‌وری منابع انسانی و راه‌های افزایش آن، *نشریه: فصلنامه علمی ترویجی منابع انسانی ناجا*، شماره: ۲۵ دوره ششم پاییز ۱۳۹۰
- دهقانیان، فریده (۱۳۹۶). الگوی توانمندسازی زنان در سازمان‌های دولتی، *رساله دکترا، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران*.
- رسولی، رضا و یاسر بیرقی سالک، (۱۳۹۳)، استراتژی جذب و استخدام در ساختارهای چهارگانه منابع انسانی اقتصادی، *نخستین کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه، تهران*، مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران (متانا)، رشیدپور، محمد سجاد و افشین، مریم (۱۳۹۶). مدیریت بهره‌وری با رویکرد منابع انسانی. *نشر سخنوران*
- صدقی بوکانی، ناصر. سیدعباس‌زاده، میرمحمد. فلاوندی، حسن. حسنی، محمد (۱۳۹۷). تحلیل روابط چندگانه بهره‌وری اثربخش و برنامه‌ریزی راهبردی با بهره‌وری نیروی انسانی در مراکز آموزش عالی استان آذربایجان غربی. *علمی پژوهشی مدیریت بهره‌وری (ISC)*. شماره ۴۵. صص ۳۱-۶۹.
- طاهری، شهنام، (۱۳۸۰)، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، *نشر هوای تازه*. چ ۱۴.
- عباس‌پور، عباس (۱۳۹۳) مدیریت منابع انسانی پیشرفته: رویکردها، فرایندها و کارکردها، تهران: سازمان مسعودنژاد، مهرداد. رعیتی دماوندی، مرتضی. غلام‌پور، سیروس (۱۳۹۷). ارائه مدل مهندسی بهای تمام شده ایمنی جهت افزایش شاخص‌های بهره‌وری (ISC). *مجله علمی- پژوهشی. حسابداری مدیریت*. شماره ۳۷. صص ۱۵-۲۷.
- Armstrong, M.(4102), *Armstrong s Hand book of Human Resource Management Practice*, Ashford colour press Ltd, Thirteenth ed
- Llego, Bella (2015). The Relationships between Human Resource Management and Entrepreneurship: Case Study SME in Thailand, *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering* Vol: 9, No: 12, 2015.
- Sareen, B. (2018). Relationship Between Strategic human resource management and hob satisfaction. *International Journal of Current Research in life sciences*. Vol 07, No 03. Pp 1229-1233.
- Singh, H., Motwani, J., Kumar, A. (2000), a review and analysis of the state-of-the-art research on productivity measurement. *Industrial Management & Data System*, Vol.100, No.5, pp.235-41
- Wikhamn, W. (2019). Innovation, sustainable HRM and customer satisfication. *International Journal of Hospitality management*. No 76. Pp 102-110.