

## دفاع از رساله دکتری

## عنوان: آسیب‌شناسی نظام مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌ها و طراحی و اعتباریابی الگویی برای آن

سخنران: خالد میراحمدی

## چکیده:

مطالعات نشان می‌دهند، علی‌رغم اهمیت مدیریت منابع انسانی و ضرورت ایفای نقش به‌عنوان شریک راهبردی دانشگاه‌ها، شکاف بزرگی هم از لحاظ تجربی و هم از لحاظ نظری و پژوهشی در رابطه با مدیریت منابع انسانی در آموزش عالی وجود دارد. هدف اصلی این پژوهش، آسیب‌شناسی نظام مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌ها و تدوین و اعتباریابی الگویی برای آن بود. پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و توسعه‌ای بود که بر اساس رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) و استراتژی طرح اکتشافی متوالی در سه مرحله انجام شد. در مرحله اول ۲۷ مطالعه مرتبط با پژوهش با بهره از مراحل سنتز پژوهی ساندالوسکی و باروسو (۲۰۰۶) بررسی شد، در مرحله دوم با بهره از روش پدیدارشناسی، دیدگاه‌ها و تجارب ۱۶ نفر از خبرگان و مطلعان این حوزه به‌صورت هدفمند ملاک‌محور و از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بررسی و تحلیل شد و در مرحله سوم با بهره از روش پیمایشی، ۹۸ نفر از مدیران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌های دولتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر تهران با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب و از طریق پرسشنامه محقق‌ساخته، مورد سؤال قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون و در بخش کمی، برای توصیف متغیرها و بررسی و اولویت‌بندی آسیب‌ها از توزیع فراوانی و درصد، آزمون‌های تی تک‌نمونه‌ای، تی مستقل، تجزیه و تحلیل واریانس یک راهه و آزمون فریدمن با استفاده از نرم‌افزار اس. پی. اس. و برای اعتباریابی الگوی تدوین شده از روش تحلیل حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس استفاده شد. برای اطمینان از روایی و پایایی داده‌های کیفی، چهار معیار ارائه شده توسط گوبا و لینکلن (۲۰۰۰) یعنی اعتبار، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری و در بخش کمی پژوهش نیز جهت پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و جهت روایی از روایی صوری و روایی سازه استفاده شد. در نتیجه تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها و اسناد پژوهش، ۴۵۴ کد ثانویه، ۷۵ مضمون پایه، ۳۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۵ مضمون فراگیر یا بعد شامل؛ زمینه‌ای (سیاسی، اقتصادی، استقلال دانشگاهی، فرهنگی اجتماعی و قوانین و اسناد بالادستی)، پیش‌آیندی (ساختار دانشگاه و مدیریت منابع انسانی، جهت‌گیری و یکپارچگی راهبردی، مدیریت و رهبری، پارادایم حاکم بر منابع انسانی، فن‌آوری اطلاعات و سیستم‌های منابع انسانی و منابع و امکانات)؛ فرآیندی (برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی، تجزیه و تحلیل مشاغل و شایستگی، برنامه‌ریزی منابع انسانی، کارمندیابی، انتخاب منابع انسانی، انتصاب و ارتقای منابع انسانی، آشناسازی و آگاهی‌بخشی به منابع انسانی، جبران خدمات، آموزش منابع انسانی، مدیریت عملکرد منابع انسانی، توسعه منابع انسانی، مدیریت دانش و تجارب، مدیریت استعداد و جانشین‌پروری، بهداشت، سلامت، ایمنی و محیط کار و بازنشستگی منابع انسانی)، پس‌آیندی (ادراکی منابع انسانی و عملکردی) و پی‌آمدی (کوتاه‌مدت و بلندمدت) استخراج شد. در نتیجه‌ی اولویت‌بندی آسیب‌ها؛ مؤلفه‌های سیاسی و استقلال دانشگاه‌ها از آسیب‌های زمینه‌ای؛ مؤلفه‌های جهت‌گیری و یکپارچگی استراتژیک و پارادایم حاکم بر منابع انسانی از آسیب‌های پیش‌آیندی؛ مؤلفه‌های جبران خدمات، انتخاب منابع انسانی، مدیریت عملکرد منابع انسانی و برنامه استراتژیک منابع انسانی از آسیب‌های فرآیندی به ترتیب بیشترین میانگین رتبه را از لحاظ آسیب‌زا بودن به خود اختصاص دادند و در اولویت اقدام برای بهبود قرار می‌گیرند. در نهایت بر اساس سازمان و ساختار داده‌های پژوهش، الگوی آسیب‌شناسی نظام مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌ها در قالب ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده تدوین و اندازه‌گیری شد. بر اساس نتایج به دست آمده؛ مدل‌های اندازه‌گیری از حیث پایایی، روایی همگرا و تشخیصی و سایر شاخص‌های مرتبط دارای سازگاری و اعتبار بود. هم‌چنین مدل ساختاری پژوهش بر اساس شاخص‌های ضریب تعیین، ارتباط پیش‌بین، ضرایب مسیر مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. نتایج شاخص نیکویی برازش، مطلوبیت الگوی پژوهش را در حد قوی مورد تأیید قرار داد. بر اساس الگوی برازش شده، ابعاد پیش‌آیندی، فرآیندی، پس‌آیندی و پی‌آمدی به ترتیب ۰/۵۳، ۰/۶۸، ۰/۷۰ و ۰/۷۷ درصد از الگوی تدوین شده را تبیین می‌کنند. بر اساس مدل ساختاری برازش شده، بعد زمینه‌ای بر پیش‌آیندی (با ضریب مسیر ۰/۷۳)، فرآیندی (با ضریب مسیر ۰/۳۵) و پی‌آمدی (با ضریب مسیر ۰/۳۳)؛ بعد پیش‌آیندی بر فرآیندی (با ضریب مسیر ۰/۵۵) و پس‌آیندی (با ضریب مسیر ۰/۳۴)؛ بعد فرآیندی بر پس‌آیندی (با ضریب مسیر ۰/۴۷) و پی‌آمدی (با ضریب مسیر ۰/۲۱) و پس‌آیندی بر پی‌آمدی (با ضریب مسیر ۰/۲۹) تأثیر می‌گذارند. اما ضریب مسیر بعد زمینه‌ای بر پس-آیندی (۰/۰۸) و بعد پیش‌آیندی بر پی‌آمدی (۰/۱۵) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار نبود. الگوی استخراج شده در این پژوهش، چهارچوب مناسبی برای بررسی، آسیب‌شناسی و بهبود نظام مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌ها فراهم می‌کند. لذا پیشنهاد می‌شود نهادهای سیاست‌گذاری در آموزش عالی و دانشگاه‌های دولتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ضمن اقدام برای بهبود بر اساس آسیب‌های شناسایی شده در این پژوهش، آسیب‌شناسی و پایش مستمر مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌ها بر اساس ابعاد و مؤلفه‌های الگوی استخراج شده را در دستور کار قرار دهند.

زمان برگزاری: چهارشنبه ۱۴۰۰/۱۲/۱۸ ساعت ۱۰ صبح

مکان برگزاری: مجازی