

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی*^۱ ❖ عادل زاهد بابلان^۲ ❖ مهدی معینی کیا^۳

صفحه: ۷۹-۲۱

چکیده:

این پژوهش با هدف شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه یاسوج انجام گرفته است و در آن میزان سهم هر یک از این عوامل بر بالندگی کارکنان دانشگاه یاسوج تعیین گردیده است. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه یاسوج می‌باشند که تعداد آن‌ها برابر ۴۰۰ نفر می‌باشد و با جدول کرجسی مورگان نمونه آماری این پژوهش ۱۹۶ نفر به دست آمده است. برای سنجش متغیر بالندگی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. برای بررسی روایی ابزار پژوهش از روایی محتوایی و برای سنجش پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار آن برابر ۰/۹۶۶ است. جهت بررسی سؤالات پژوهش برای پاسخگویی به سؤال اول پژوهش، ابتدا به ارزیابی پیش فرض‌های مورد نیاز با فن‌های آماری نرم‌افزار SPSS^{۲۱} پرداخته شده است و به روش تحلیل عاملی به ادامه فرآیند پژوهش پرداخته شده است که به شناسایی دوازده عامل تأثیرگذار بر بالندگی منجر شده است و برای پاسخگویی به سؤال دوم پژوهش، از طریق آزمون رتبه‌بندی فریدمن به میزان سهم هر یک از این عوامل بر بالندگی کارکنان پرداخته شده است. نتایج این پژوهش منجر به شناسایی دوازده عامل اصلی تأثیرگذار بر بالندگی کارکنان شده است و این نتایج نشان داد که از دیدگاه کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج عوامل شناسایی شده به میزان مشخصی بر بالندگی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارند که عامل توجه به سلامت جسمانی و روانی کارکنان و بهداشت و درمان بیشترین تأثیر و عامل مناسب‌سازی محل کار و فضای آموزش کمترین تأثیر را بر بالندگی کارکنان این دانشگاه داشته است.

واژگان کلیدی: بالندگی، بالندگی کارکنان، دانشگاه یاسوج، کارکنان.

■ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۲۰

■ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۰۷

۱. دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. Email: .saberi@student.uma.ac.ir

۲. دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۳. دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

مقدمه

در جهان کنونی با توجه به تغییراتی که در دانشگاه‌ها ایجاد شده است، رشد و توسعه کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. عوامل مختلفی مانند معرفی فناوری‌های الکترونیکی در دانشگاه‌ها، رشد و توسعه قابل توجه دانش و پیشرفت‌های آن‌ها، تعهد دانشگاه‌ها برای پاسخگویی به ملل مختلف، کمبود منابع مالی کافی در مؤسسات دانشگاهی، رواج دانشگاه آموزش، رقابت و رویارویی بین دانشگاه‌های مختلف با یکدیگر و ... همه این عوامل باعث شده است تا دانشگاه‌ها به رشد و پیشرفت روزافزون کارکنان خود فکر کنند. پرسنل در دانشگاه‌ها باید از سطح مطلوب رشد و توسعه برخوردار باشند، به طوری که از تمام منابع دانشگاه‌ها، به ویژه منابع انسانی، به طور عملی استفاده شود و در نتیجه، کیفیت فعالیت‌ها و وظایف دانشگاه‌ها را می‌توان افزایش داد. کارکنان دانشگاه منابع اصلی آن در دانشگاه هستند و یکی از معتبرترین راه‌های دستیابی به کیفیت مورد نیاز برای رشد در دانشگاه می‌تواند افزایش سطح دسترسی به خدمات، آموزش، رفتار، دانش و مهارت کارکنان آن باشد (Gappa, 2008).

بالندگی کارکنان دانشگاه، اغلب برای توصیف فعالیت‌ها و برنامه‌های طراحی شده به منظور بهبود مهارت‌های آموزشی کارکنان استفاده می‌شود ولی اخیراً محققین و صاحب نظران این حوزه، بالندگی کارکنان را مشتمل بر توسعه فعالیت‌ها و برنامه‌هایی که نقش‌های چندگانه کارکنان در نظر گرفته و برای اینکه آن‌ها را در نقش‌های چندگانه همانند آموزش و پژوهش و خدمات حمایت کنند، چهار نوع بالندگی (فردی، آموزشی، سازمانی و حرفه‌ای) را جزء برنامه‌های خود قرار می‌دهند (Amundsen & etal, 2020). در کل، هدف عمده از بالندگی کارکنان، رفع نقایص عملکرد جاری و یا آینده است. ضرورت مهم دیگر بالندگی افزایش کمی و کیفی خدمات است. پژوهش‌ها نشان داده است که هزینه‌های بالندگی کارکنان به وسیله افزایش بهره‌وری جبران می‌شود (Toor & Ratzilif, 2020). بهبود کیفیت مداوم ضرورت دیگری برای پرداختن به فعالیت‌های بالندگی به عنوان یک هدف مهم در دانشگاه‌ها است؛ و پژوهش‌های انجام شده توسط پیشگامان مدیریت کیفیت یادگیرنده مؤید این ضرورت است. آنان معتقدند که انجام هزینه‌های گزاف برای بالندگی برای ایجاد و غالب شدن کیفیت در دانشگاه‌ها الزام و ضروری است (Jaiswal & Bajaj, 2020) علاوه بر این موارد، بالندگی از این جهت برای دانشگاه‌ها ضرورت داشته و با اهمیت تلقی

می‌شود که دانشگاه‌ها سریعاً رشد نموده و با تغییرات روزافزون توسعه، ضرورت استفاده مستمر کارکنان از عناصر برنامه بالندگی بیشتر احساس می‌شود. بنابراین احتمال عقب‌ماندگی کارکنان از عناصر برنامه بالندگی، در صورت نداشتن برنامه‌های بالندگی مستمر بالا می‌رود (Bone & etal, 2020). از عناصر یا خرده سیستم‌های بارز دانشگاه‌ها که بایستی به صورت راهبردی به آن‌ها نگریسته شود، برنامه‌های بالندگی کارآمد هستند. رهبران و مدیران در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با اتخاذ شیوه‌های متنوع و انجام اقدامات راهبردی در راستای بهبود برنامه‌های بالندگی، باید تحولاتی در راستای تطبیق با تحولات محیطی و نیاز اکنون جوامع به وجود آورند (Jahangiri & etal, 2021).

از آنجا که رشد و پیشرفت کارکنان یکی از مهم‌ترین اهداف دانشگاه است کارکنان می‌توانند یکی از مؤثرترین ابزارها برای دستیابی به کیفیت مناسب در زمینه‌های یادگیری، تحقیق، فرهنگ و فناوری باشند. فعالیت‌های مربوط به رشد کارکنان می‌تواند بیشترین تأثیر را بر توسعه و افزایش کیفیت خدمات داشته باشند؛ بنابراین، دانشگاه باید دارای ابزارهایی برای مدیریت و رهبری مسئولیت‌ها و برنامه‌ریزی مؤثر برای رشد و بالندگی کارکنان باشند (Dee & Daly, 2009). در دانشگاه‌ها از آنجا که تغییرات سریع امروزی به تصمیم‌گیری‌های فوری نیاز دارند و برای رقابت و بقا و کارایی و بهره‌وری مناسب دانشگاه‌ها امروز تمامی این مؤسسات نیازمند بالندگی سازمانی یا همان توسعه سازمانی هستند و این مهم جز با دگرگونی و تحول دانشگاه‌ها و عنصر کلیدی و اساسی این دگرگونی که همان نیروی انسانی است میسر نخواهد بود. برای بالندگی دانشگاه‌ها، کاملاً ضرورت دارد کارکنان درون هر دانشگاه به بالندگی دست پیدا کنند تا این کارکنان بالنده موجبات دانشگاه و جامعه بالنده را فراهم کنند (Salehian, 2004). به منظور ایجاد رشد برای کارکنان و برنامه‌های مرتبط با آن در دانشگاه، یکی از اقدامات مؤثر ایجاد تغییرات مفید در همه واحدها و بخش‌های مختلف آن است که مستلزم فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده و هدفمند و افزایش دانش شخصی و مهارت‌های تخصصی موردنیاز در کارکنان دانشگاه می‌باشد (Ghiathund, Tagvai & Salimi, 2017) افزایش نگرش‌ها، دیدگاه‌ها، مهارت‌ها و رفتارهای کارکنان برای افزایش توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان برای برآوردن نیازهای اساسی دانشجویان، دانشگاه و کارکنان؛ یکی از زیرساخت‌ها و عوامل رشد و توسعه آموزش عالی است که نیاز به تقویت، توجه و حمایت از رهبران و

مدیران آموزش عالی دارد. همچنین، برنامه‌های آموزش و توسعه کارکنان باید با برنامه‌های استراتژیک دانشگاه هماهنگ باشد تا بتوان به رشد، توسعه و رشد پایدار دست یافت و باید شامل اشکال مختلف جذب کارمند باشد (Williams, 2008). یک برنامه بالندگی خوب می‌تواند زمینه‌ای برای شناسایی، حمایت و رشد حرفه‌ای ایجاد کند و به بهبود، توسعه و افزایش مهارت‌های کارکنان در انجام مأموریت و اهداف دانشگاه و مراکز آموزشی کمک کند و از فرسودگی شغلی جلوگیری کند و تحولات دانشگاه در آینده می‌تواند منجر به توسعه شایستگی‌ها، نوآوری‌ها، ایده‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای برای کارکنان شود (Mohibzadegan & etal, 2017)؛ بنابراین، اهداف اصلی این مطالعه شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج و تعیین سهم هر یک از عواملی است که بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج تأثیر می‌گذارد.

پیشینه پژوهش نظری:

بالندگی به معنای کوشش‌های برنامه‌ریزی شده برای خلق و ایجاد نوعی از تحولات است که مقصد آن یاری رساندن به تمام کارکنان سازمان‌ها است تا توانایی و قدرت انجام کارها را که مسئول آن می‌باشند به شیوه‌ای کارآمدتر و اثربخش‌تر از پیش انجام دهند. باید گفت بالندگی ابزاری برای روزرسانی بخش‌ها و اطلاعات و توسعه سریع و گسترش سازمان است (Sobhani & etal, 2018). بالندگی کارکنان، یعنی شکل‌دهی کلیه ظرفیت‌های موردنیاز در یادگیری، آگاهی، اطلاعات و حرفه‌های تخصصی در نیروی انسانی برای توانمند کردن آن‌ها به خلق موقعیت خدمات با کیفیت و ارزش‌آفرینی در سازمان و انجام مطلوب وظایف و مسئولیتی که در سازمان به آن تعهد دارند و همراه با کارآمدی و اثربخشی است (Droodi & Kangari, 2014).

اهداف بالندگی در سازمان‌های آموزشی:

- ارتقا راندمان شناسایی مشکلات و مقابله با سختی‌های موجود در سازمان، هم‌داخل تیم‌ها و هم‌میان تیم‌ها.
- به وجود آوردن مکانی که اختیار نشات گرفته از مسئولیت رسمی با اختیار به دست آمده از علم و تخصص هر فرد بهبود یابد.

- افزایش مقدار گشایش و آزاد بودن انواع ارتباطات پرسنل در درون سازمان با یکدیگر و افزایش سطح اشتیاق و رضایت فردی پرسنل در بخش‌های مختلف سازمان.
- خلق راهکارها و راهبردهای فن آورانه تیمی جهت از بین بردن مشکلاتی که در سازمان زیاد رخ می‌دهد و افزایش سطح اعتماد و حمایت پرسنل در سازمان از یکدیگر.
- افزایش سطح وظیفه‌شناسی فردی و تیمی در طراحی برنامه‌ها و اجرا کردن فعالیت‌ها (Kiffer & Tchibozo, 2013).

ابعاد بالندگی کارکنان:

در سازمان‌های بالنده، رشد و بالندگی پرسنل سازمانی یک فعالیت جهت‌دار و دو سویه می‌باشد؛ در این سازمان‌ها پرسنل برای بالنده شدن خود و سازمان در فعالیت‌هایشان هم باید به پیشرفت و توسعه حرفه‌ای خود و هم به موفقیت و توسعه فردی خود اهمیت بدهند و شرایط و الزامات لازم را برای برند بودن خود در تخصصی که دارند و همین‌طور شکوفا شدن و هم‌افزایی سازمان مهیا کنند. در بعد فردی بالندگی، پرسنل دست به ایجاد رابطه دوستانه با همکاران، مشارکت و تعامل با آن‌ها می‌زنند؛ همین‌طور به همکاران و سلامت و رفاه آن‌ها کمک می‌کنند و در تلاش برای برقراری رابطه دوستانه با مدیران سازمانی هستند و آستانه تحملات کاری خود را بالا می‌برند؛ اما در بعد رشد حرفه‌ای بیشتر بر جایگاه فعالیت‌های خدماتی، آموزشی، یادگیری و رشد حرفه‌ای تمرکز می‌کنند. برای رسیدن به رشد و توسعه در این بعد، پرسنل بیشتر به دنبال مطالعه و افزایش آگاهی علمی خود هستند و در تیم‌های سازمانی عضو می‌شوند و در دوره‌های آموزشی، تخصصی و دوره‌های ضمن خدمت شرکت می‌کنند. (Rezaian & etal, 2014).

دلایل نیاز به بالندگی کارکنان:

- سازمان‌های آموزشی به دلایل ذیل نیاز به پرسنل بالنده دارند:
- کمک به پرسنل جهت ارتقا مهارت‌های حرفه‌ای، پژوهش و به کارگیری آن‌ها در خدمات‌رسانی که سه هدف عمده در دانشگاه‌ها می‌باشند.
- تعداد زیاد محصلین دانشگاهی و رفع انتظارات و نیاز آنان.

- محقق ساختن انتظارات جامعه؛ یعنی شرایطی که دانشگاه‌ها در آن به فعالیت خود ادامه دهند و خدمات موردنیاز این بستر را ارائه نمایند.
- موفقیت‌ها و پیشرفت‌های سریع تکنولوژیکی (فن آورانه) هستند که رشد پرسنل را بیش از پیش الزامی می‌کنند (Homaini & etal, 2016).

شاخص‌های سنجش بالندگی کارکنان:

- مشخصه‌ها و عامل‌های سنجش رشد و بالندگی پرسنل عبارت‌اند از:
 - تعهد شغلی و انگیزه پرسنل همراه با توانایی درگیر شدن و مقابله با مشکلات و پیامدهای آن‌ها.
 - مأموریت‌ها، استراتژی‌ها، خط‌مشی‌گذاری‌ها و راهبردهای تبیین شده و مورد تأیید و پشتیبانی پرسنل.
 - عمل به قوانین و مقررات، ضابطه داری و نظم شغلی در سازمان در راستای مرتفع سازی فعالیت‌ها و کم کردن اختلافات و مشکلات موجود.
 - دادن پاسخ قانع‌کننده نسبت به انتظارات ارباب‌رجوع‌ها و توجه به شایسته‌گزینی و گسترش شایسته‌سالاری و ایجاد امنیت در محیط کار جهت ارتقا شغلی.
 - انجام اعمال قابل دفاع و نوآوری‌های کارآمد و پربازده و توانایی سازگاری با محیط همراه با انعطاف در فعالیت‌های آموزشی و یادگیری مطلوب.
 - تولیدات مطلوب و بهره‌مندی از فن‌آوری و ابداعات بروز و بوروکراسی اثربخش و کارآمد همراه با فرهنگ مطلوب و به‌روز سازمانی.
 - اتخاذ تصمیمات مناسب در حل کردن مشکلات و موانع موجود و بازرسی و نظارت، کنترل، هدایت و ارزیابی مطلوب برحسب شغل (Lauer & King, 2018).

پیشینه پژوهش تجربی:

- بنابر پژوهشی که (Zirak & e tal, 2017) تحت عنوان «فاکتورهای سازمانی و اقتصادی اثرگذار بر رشد منابع آدمی در نظام آموزشی» با هدف شناسایی و نقش فاکتورهای سازمانی و اقتصادی اثرگذار بر رشد دبیران مدارس متوسطه دوره دوم منطقه یک و دو آموزش و تربیت شهر اردبیل، انجام دادند. یافته‌های به دست آمده از گفت‌وگوهای گروه‌های اصلی، نشان داد که رشد و بالندگی دبیران، از مؤلفه‌های دیگر

مانند دوره‌های آموزشی، فرهنگ نهادی، نقش مدیران، نظام ارزیابی عملکرد، دستگاه‌های دستمزد پاداش و ارتقاء، وضعیت معیشتی و مالی، تسهیلات و امکانات که بر اساس یافته‌ها، میزان اثر آن از هر یک از فاکتورهای در رشد و بالندگی دبیران بیشتر است. رشد حرفه‌ای دبیران، به شکل کاربردی‌ترین نسخه در راستای افزایش و بهبود اثربخشی و سلامت سیستم‌های آموزشی به کار برده می‌شود. مدیران سازمان‌های آموزشی می‌توانند با بهره‌گیری از یافته‌های این مطالعه، به طراحی، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی در سازمان‌های آموزشی خود در راستای رشد و بالندگی کارکنان اقدام کنند و باعث تغییرات بنیادین در کیفیت کارکنان، آموزش و یادگیری دانش آموزان بشوند.

در تحقیقی که (Nikofar & Mazaheri, 2017) با عنوان «نقش بعدهای بالندگی سازمانی در تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی مملکت» انجام دادند بیان کرده بودند که؛ هدف تحقیق حاضر مطالعه نقش بعدهای بالندگی سازمانی در تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی مملکت است. نتایج تحقیق آشکار ساخت که بین بالندگی سازمانی و تمامی بعدهای آن و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی در سطح اعتماد ۹۹ درصد رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد؛ و نیز نتایج آنالیز رگرسیون گام به گام آشکار ساخت که بعدهای بالندگی سازمانی در بعد ارتباطات بین فردی، خودکارآمدی و رهبری قادر به پیش‌بینی معنی دار تعهد سازمانی می‌باشند.

در تحقیقی (Parker & et al, 2016) پیشرفت حرفه‌ای و بلوغ اعضای هیئت علمی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیقات آن‌ها نشان داد که پس از اجرای توسعه حرفه‌ای در شیوه‌های کلاسی دانشکده، تغییر قابل توجهی در درک دانشی از بلوغ ایجاد شده است.

در پژوهشی (Campion & et al, 2016) توسعه حرفه‌ای و بلوغ در بین اعضای هیئت علمی پزشکی را بررسی کردند. نتایج تحقیقات آن‌ها نشان داد که برنامه توسعه دانشگاه بر رشد اعضای هیئت علمی تأثیر می‌گذارد. دانش و مهارت اعضای هیئت علمی افزایش یافته است.

در پژوهشی (Alex & et al, 2016) به بررسی نقش آموزش در توسعه حرفه‌ای و بالندگی اعضای هیئت علمی قلب و عروق در دانشگاه‌های آمریکا پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آن‌ها نشان داد،

اکثریت اعضای هیئت علمی توانایی بالایی در طراحی اصول آموزشی در محیط‌های چهره به چهره دارند؛ و این خود تأثیر زیادی در بالندگی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دارد.

سؤالات پژوهش:

در این پژوهش محقق به دنبال پاسخ گویی به سؤالات ذیل است:

- عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج کدامند؟

- سهم هر یک از عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج به چه میزان است؟

روش شناسی پژوهش:

پژوهش موجود، از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، پژوهشی توصیفی-پیمایشی از گونه همبستگی است. داده‌های این تحقیق کمی بوده و به صورت میدانی گردآوری شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه یاسوج در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ تشکیل داده‌اند که در این دانشگاه استخدام رسمی می‌باشند و در دانشکده‌ها و واحدهای مختلف آن در حال فعالیت هستند و تعداد آن‌ها برابر ۴۰۰ نفر می‌باشد. با توجه به این موضوع که اجرای پژوهش با همه افراد جامعه تحقیق ممکن نیست، تلاش شده است تا حجم نمونه انتخاب شده متناسب و همگن با افراد جامعه باشد به همین دلیل از جدول گرجسی و مورگان برای تعیین حجم نمونه استفاده شده است که تعداد حجم نمونه بر اساس جدول گرجسی و مورگان با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۹۶ نفر به دست آمده است. شیوه‌ها و راه‌های جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش موجود شامل اطلاعات کتابخانه‌ای و آرشیوی و اطلاعات میدانی است. در حیطه مباحث نظری و ادبیات پژوهش از شیوه کتابخانه‌ای و رجوع به کتاب‌های مرتبط با موضوع پژوهش و آرشیو مجلات و مقالات موجود در رابطه با موضوع پژوهش و اینترنت و سایت‌های مربوط به علوم تربیتی استفاده شده است اما به منظور اطلاعات لازم در رابطه با اهداف و سؤالات تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته بالندگی کارکنان استفاده شده است. ابزار اندازه‌گیری این تحقیق پرسشنامه‌ای دارای ۷۱ گویه است. این پرسشنامه عوامل شناسایی شده مؤثر یا اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه یاسوج را نشان می‌دهد و با استفاده از مقیاس لیکرت در پنج سطح (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) تهیه

شده است و نمره‌ها و داده‌های مربوط به هر یک از این گویه‌ها بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها مورد بررسی قرار گرفته است.

در رابطه با روایی و پایایی پرسشنامه: منظور از روایی این است که محتوای ابزار و یا سؤال‌های مندرج در پرسشنامه، به‌طور دقیق متغیرها و موضوع مورد مطالعه را می‌سنجد یا نه. جهت سنجش روایی پرسشنامه از اعتبار محتوایی استفاده شده است، به همین دلیل به منظور تعیین روایی این پرسشنامه از ۱۰ نفر از اساتید و متخصصان این دانشگاه نظرخواهی شد که روایی این پرسشنامه به تائید آن‌ها رسیده است. پایایی عبارت است از اینکه اگر یک وسیله اندازه‌گیری که برای سنجش متغیر و صفتی ساخته شده است در شرایط مشابه در زمان یا مکان دیگر مورد استفاده قرار بگیرد، نتایج مشابهی از آن حاصل بشود. برای اندازه‌گیری پایایی از شاخصی بنام ضریب پایایی استفاده شده است، ضریب پایایی نشانگر آن است که تا چه اندازه ابزار اندازه‌گیری ویژگی‌های با ثبات آزمودنی و یا ویژگی‌های متغیر و موقتی آن را می‌سنجد و اندازه آن معمولاً بین صفر تا یک تغییر می‌کند، ضریب پایایی صفر معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک معرف پایایی کامل است. یکی از معروف‌ترین معیارهای سنجش پایایی، معیار آلفای کرونباخ است:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{sum}^2} \right)$$

رابطه ۱. محاسبه ضریب آلفای کرونباخ

در این فرمول S_i انحراف معیار سؤال i ام، \sum انحراف معیار مجموع سؤال‌ها و K تعداد سؤال‌های پرسشنامه است. هرچه مقدار آلفا، به مقدار یک نزدیک باشد، نشان‌دهنده میزان پایایی بالا است. در این تحقیق برای محاسبه میزان پایایی از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در این شیوه ابتدا واریانس نمره‌های هر یک از سؤال‌های پرسشنامه و واریانس کل محاسبه شده است و سپس مقدار ضریب آلفا محاسبه شده است. بر اساس نتایج حاصله پرسشنامه تحقیق از قابلیت اعتماد (پایایی) کافی برخوردار

است و می توان به نتایج حاصل از آن اعتماد کرد به گونه ای که اگر پرسشنامه با حفظ شرایط بار دیگر به کار برود همین نتایج حاصل گردد، نتایج محاسبه آلفای کرونباخ در جدول زیر مشاهده می شود.

جدول ۱. شاخص آلفای کرونباخ

| متغیر تحقیق | گویه های تحقیق | آلفای کرونباخ |
|-------------|----------------|---------------|
| بالندگی | ۷۱-۱ | ۰/۹۶۶ |

با توجه به جدول (۱) ملاحظه می شود؛ شاخص آلفای کرونباخ دارای مقداری بزرگ تر از حداقل مقدار مجاز آن (۰/۷) می باشد، لذا پرسشنامه مورد استفاده از پایایی کافی برخوردار است.

در این تحقیق از آمار توصیفی و آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده ها استفاده شده است. روش های توصیفی مورد استفاده: شامل آزمون های زیادی مانند میانگین، درصد، انحراف معیار، شاخص های کشیدگی، چولگی و جداول است.

روش های مورد استفاده در آمار استنباطی؛ تجزیه و تحلیل عوامل اکتشافی، تجزیه و تحلیل معادلات ساختاری، استفاده از آزمون رتبه بندی فریدمن برای رشد کارکنان و سایر اجزای مورد نیاز در این تحقیق است؛ بنابراین، به منظور تعیین سهم و ابعاد هر یک از عوامل مؤثر بر رشد کارکنان دانشگاه یاسوج، از آزمون های آماری رگرسیون و آزمون فریدمن استفاده شده است.

یافته های پژوهش:

آمار توصیفی پژوهش:

در این بخش از تحقیق با استفاده از جداول فراوانی و شاخص های گرایش به مرکز نظیر میانگین و میانه و همچنین با استفاده از شاخص های پراکندگی نظیر انحراف معیار و واریانس و مینیمم و ماکزیمم وضعیت عینی متغیرها مشخص گردیده است. چگونگی توزیع فراوانی ها بر حسب متغیر جنسیت:

جدول ۲. جدول فراوانی متغیر جنسیت

| جنسیت | فراوانی | درصد فراوانی |
|-------|---------|--------------|
| مرد | ۱۳۷ | ۶۹/۷ |
| زن | ۵۹ | ۳۰/۳ |
| کل | ۱۹۶ | ۱۰۰ |

در جدول فراوانی (۲) مشاهده می‌شود که در نمونه ۱۹۶ نفر در پژوهش، ۶۹/۷ درصد از افراد مرد و ۳۰/۳ درصد زن بوده‌اند.

چگونگی توزیع فراوانی‌ها بر حسب متغیر گروه سنی:

جدول ۳. جدول فراوانی متغیر گروه سنی

| گروه سنی | فراوانی | درصد فراوانی |
|-----------------|---------|--------------|
| زیر ۲۵ سال | ۳۴ | ۱۷/۴ |
| ۲۵-۳۰ سال | ۳۶ | ۱۸/۵ |
| ۳۰-۳۵ سال | ۴۶ | ۲۳/۱ |
| ۳۵-۴۰ سال | ۳۷ | ۱۹ |
| ۴۰-۴۵ سال | ۲۳ | ۱۱/۸ |
| بیشتر از ۴۵ سال | ۲۰ | ۱۰/۳ |
| کل | ۱۹۶ | ۱۰۰ |

در جدول فراوانی (۳) مشاهده می‌شود که در نمونه ۱۹۶ نفر حاضر در نظرسنجی در پژوهش ۱۷/۴ درصد زیر ۲۵ سال، ۱۸/۵ درصد ۲۵ تا ۳۰ سال، ۲۳/۱ درصد ۳۰ تا ۳۵ سال و ۱۹ درصد ۳۵ تا ۴۰ سال، ۱۱/۸ درصد ۴۰ تا ۴۵ سال و ۱۰/۳ درصد بیشتر از ۴۵ سال سن دارند.

چگونگی توزیع فراوانی‌ها بر حسب متغیر تحصیلات:

جدول ۴. جدول فراوانی متغیر سطح تحصیلات

| درصد فراوانی | فراوانی | تحصیلات |
|--------------|---------|------------------|
| ۱۰/۳ | ۲۱ | فوق دیپلم و کمتر |
| ۶۲/۱ | ۱۲۱ | لیسانس |
| ۲۴/۱ | ۴۷ | فوق لیسانس |
| ۳/۵ | ۷ | دکتر |
| ۱۰۰ | ۱۹۶ | کل |

در جدول فراوانی (۴) مشاهده می‌شود که در حجم ۱۹۶ نفر از حاضران در عملیات میدانی پژوهش، ۱۰/۳ درصد فوق دیپلم و کمتر؛ ۶۲/۱ درصد لیسانس و ۲۴/۱ درصد فوق لیسانس و ۳/۶ درصد در مقطع دکترا بوده‌اند.

چگونگی توزیع فراوانی‌ها برحسب متغیر سابقه کار:

جدول ۵. جدول فراوانی متغیر سابقه کار

| درصد فراوانی | فراوانی | سابقه کار |
|--------------|---------|---------------|
| ۹/۷ | ۱۹ | ۵ سال و کمتر |
| ۲۷/۲ | ۵۴ | ۶ تا ۱۰ سال |
| ۲۰ | ۳۹ | ۱۱ تا ۱۵ سال |
| ۲۸/۷ | ۵۶ | ۱۶ تا ۲۰ سال |
| ۱۴/۴ | ۲۸ | بیش از ۲۰ سال |
| ۱۰۰ | ۱۹۶ | کل |

در جدول فراوانی (۵) مشاهده می‌شود که در حجم ۱۹۶ نفر از حاضران در عملیات میدانی پژوهش، ۹/۷ درصد ۵ سال و کمتر، ۲۷/۲ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۲۰ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۸/۷ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال، ۱۴/۴ درصد بیش از ۲۰ سال سابقه کار دارند.

محاسبه شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش:

جدول ۶. شاخص‌های توصیفی فاکتورهای پژوهش

| کشیدگی | چولگی | انحراف معیار | میانگین | فاکتورهای تحقیق |
|--------|--------|--------------|---------|---|
| ۰/۱۲۲ | -۰/۶۲۶ | ۱/۷ | ۳/۵۵ | ۱. تفکر و فرهنگ حاکم بر سازمان دانشگاه. |
| -۰/۵۴ | -۰/۴۶۵ | ۰/۹۶ | ۳/۶۳ | ۲. فرهنگ یادگیری و دانش محوری. |
| -۰/۲۷۱ | -۰/۴۱۳ | ۱ | ۳/۶۴ | ۳. تکریم کارکنان و حفظ منزلت آن‌ها. |
| -۰/۵۰۲ | -۰/۴۰۳ | ۱/۱۱ | ۳/۴۸ | ۴. تسلط فرهنگ رفاقتی و ضد یادگیری. |
| ۰/۶۹۱ | -۰/۸۲ | ۰/۹۲ | ۳/۹۱ | ۵. شرایط و بستر مناسب سازمانی جهت انجام فعالیت‌ها و وظایف محوله. |
| -۰/۲۴ | -۰/۵۰۸ | ۱/۷ | ۳/۴۴ | ۶. حمایت سازمانی و پشتیبانی مناسب. |
| -۰/۵۹۵ | -۰/۳۰۳ | ۱/۱۵ | ۳/۳۲ | ۷. فرهنگ پذیرش افراد با مهارت، دانش و مدرک تحصیلی بالا. |
| -۰/۴۸۷ | -۰/۳۴۷ | ۱/۱۲ | ۳/۴۱ | ۸. شرایط و جو مناسب سازمانی. |
| -۰/۴ | -۰/۵۹۱ | ۱/۶ | ۳/۶۶ | ۹. ضابطه مداری و عدم دخالت سیاست در آموزش. |
| -۰/۸۰۲ | -۰/۱۴۹ | ۱/۱۷ | ۳/۲۴ | ۱۰. مناسب بودن نگاه مدیران ارشد و رفتار آنان. |
| -۰/۴۷ | -۰/۴۱ | ۱/۱۱ | ۳/۳۹ | ۱۱. شایستگی‌های مدیران و کارکنان. |
| -۰/۳۱۵ | -۰/۳۱۶ | ۱/۳ | ۳/۴۲ | ۱۲. رفتارها و برخوردهای مناسب مدیران. |
| -۰/۷۹۴ | -۰/۱۱۶ | ۱/۱۸ | ۳/۱۹ | ۱۳. نگرش منفی مدیران نسبت به حضور کارکنان در دوره‌های آموزشی. |
| -۰/۸۵۵ | -۰/۱۳۳ | ۱/۱۸ | ۳/۳۷ | ۱۴. همایش‌ها و کارگاه‌های تخصصی. |
| -۰/۸۲۷ | -۰/۲ | ۱/۱۹ | ۳/۳۴ | ۱۵. لزوم بالا بودن سطح علمی کارکنان و توجه به رشته تحصیلی و تخصص کارکنان. |
| -۰/۸۴۵ | -۰/۹۶ | ۱/۱۸ | ۳/۲۰ | ۱۶. عدم تشویق کارکنان برای آموزش از سوی برخی مدیران. |
| -۰/۸۲۷ | -۰/۳۰۵ | ۱/۲۱ | ۳/۳۸ | ۱۷. نقش سازنده کارکنان و رفتار آنان. |
| -۰/۱۰۲ | -۰/۶۳۴ | ۱/۴ | ۳/۶۶ | ۱۸. اجرای برنامه‌های رشد حرفه‌ای کارکنان. |
| -۰/۲۴۴ | -۰/۵۹۹ | ۱/۱۱ | ۳/۶۱ | ۱۹. عدم برگزاری مطلوب دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های ضمن خدمت. |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | |
|--------|--------|------|------|---|
| ۰/۳۳۵- | ۰/۴۷۲- | ۱/۷ | ۳/۶۳ | ۲۰. عدم تأثیر ساعات دوره‌های آموزشی در دریافتی و ارتقای سازمانی. |
| ۰/۸۰۱- | ۰/۲۴۶- | ۱/۱۹ | ۳/۳ | ۲۱. ناکافی بودن و نامناسب بودن محتوای دوره‌های آموزشی. |
| ۰/۲۸۲- | ۰/۳۷۶- | ۱/۵۵ | ۳/۴۴ | ۲۲. عدم توجه به شایستگی کارکنان در دوره‌های آموزشی. |
| ۰/۷۰۴- | ۰/۳۶۳- | ۱/۱۹ | ۳/۲۶ | ۲۳. عدم تأکید بر محتوای به روز آموزش‌ها و کاربردی نمودن دوره‌های ضمن خدمت. |
| ۰/۱۴- | ۰/۶۲۸- | ۱/۱۲ | ۳/۶۴ | ۲۴. نامناسب بودن ساعات برگزاری دوره‌های آموزشی. |
| ۰/۶ | ۰/۸۶۲- | ۱/۱۴ | ۳/۷۱ | ۲۵. عدم توجه به فراهم کردن آموزش یکسان برای تمام کارکنان. |
| ۰/۲۰۷ | ۰/۷۴۵- | ۰/۹۷ | ۳/۷۲ | ۲۶. عدم انطباق محتوا با نیازهای شغلی. |
| ۰/۷۱ | ۰/۶۹۱- | ۰/۹۶ | ۳/۸۵ | ۲۷. نبودن ضمانت اجرایی و مقررات حمایتی از دوره‌های آموزشی. |
| ۰/۶۹ | ۰/۷۵۳- | ۱/۱ | ۳/۷ | ۲۸. نبود یک برنامه مناسب آموزشی بلندمدت در طی مراحل شغلی یک کارمند. |
| ۰/۵۱۸- | ۰/۳۳۲- | ۱/۱۴ | ۳/۴ | ۲۹. الکترونیکی نبودن آموزش. |
| -۱/۱۶ | ۰/۳۱۲- | ۱/۲۸ | ۳/۴۷ | ۳۰. ایجاد شرایط مناسب در دوره‌ها برای تسلط کارکنان به مهارت‌ها. |
| -۱/۱ | ۰/۷۹- | ۱/۲۶ | ۳/۲۶ | ۳۱. فراهم ساختن امکان دسترسی کارکنان به منابع علمی روز. |
| ۰/۸۶- | ۰/۷۹- | ۱/۱ | ۳/۶۷ | ۳۲. طراحی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت با توجه به سرعت نوآوری‌ها. |
| ۰/۳۸ | ۰/۷۲- | ۱/۸ | ۳/۷۱ | ۳۳. توجه به سبک‌های یادگیری و برنامه نیازسنجی آموزشی. |
| ۰/۵۱- | ۰/۴۹۵ | ۱/۱۴ | ۳/۵۶ | ۳۴. نظام ارزیابی ضعیف فعلی کارکنان. |
| ۰/۱۶۷- | ۰/۶۸۹ | ۱/۱۳ | ۳/۷۳ | ۳۵. تدوین نظام ارزشیابی مطلوب و کار را با هدف بروزرسانی سیستم آموزشی. |
| ۰/۷۵ | ۰/۳۹۵ | ۱/۲ | ۳/۵۲ | ۳۶. افزایش انگیزه کارکنان با ارائه بازخورد سازنده و عادلانه. |
| ۰/۸۳- | ۰/۳۰۹- | ۱/۲۱ | ۳/۴ | ۳۷. تغییر جو سازمانی به نفع کارکنان دارای امتیاز بالا در ارزیابی. |
| ۰/۳۴۸ | ۰/۵۰۴- | ۱/۹ | ۳/۶۲ | ۳۸. کم رنگ کردن نقش مچ‌گیری در فرآیند آموزشی و ارزیابی کیفی مسئولان از کارکنان. |
| ۰/۵۶- | ۰/۴۴۸- | ۱/۱۴ | ۳/۵۲ | ۳۹. وجود ملاک و شاخص‌های کیفی و دقیق و علمی. |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | |
|--------|--------|------|------|--|
| ۰/۳۵- | ۰/۶۴۳- | ۱/۱۸ | ۳/۵۸ | ۴۰. گنجاندن مؤلفه‌های مرتبط با فعالیت‌های آموزشی و تحقیقی کارکنان. |
| ۰/۴۷- | ۰/۳۶۲- | ۱/۱ | ۳/۴۶ | ۴۱. تأثیر دادن امتیازهای حاصله از فرم ارزیابی در سازمان‌دهی کارکنان. |
| ۰/۵۶۴- | ۰/۴۱۴- | ۱/۸ | ۳/۵۷ | ۴۲. فرصت‌های اندک برای ارتقاء. |
| ۰/۱۱۱- | ۰/۵۹۸- | ۱/۱ | ۳/۷۳ | ۴۳. نظام پرداخت‌های ناعادلانه. |
| ۰/۴۳۲- | ۰/۵۱۶- | ۱/۱۷ | ۳/۴۳ | ۴۴. نامناسب بودن نظام پرداخت‌ها. |
| ۰/۱۵۶- | ۰/۶۹۴- | ۱/۱۴ | ۳/۵۶ | ۴۵. ارائه پاداش و اضافه کار. |
| ۰/۷۱۶- | ۰/۴۶- | ۱/۱۴ | ۲/۸۴ | ۴۶. دستورالعمل تشویقی. |
| ۰/۱۷ | ۰/۵۳۸- | ۱ | ۳/۴۴ | ۴۷. بهبود و ارتقای سیستم‌های پاداش و ارتقاء. |
| ۰/۵۸۷- | ۰/۶۳- | ۱/۱۹ | ۳/۷۳ | ۴۸. تأثیر مدرک تحصیلی و دوره‌های ضمن خدمت در دریافتی و ارتقای سازمانی. |
| ۰/۴۴۲- | ۰/۳۱۹- | ۱/۳ | ۳/۴۶ | ۴۹. عدم کفایت بودجه‌های تخصیص داده شده. |
| ۰/۳۹۳- | ۰/۷۳۹- | ۱/۱۶ | ۳/۸۲ | ۵۰. لزوم ارتقای منزلت جامعه‌ای. |
| ۰/۲۵۱- | ۰/۷۱۶- | ۱/۱۶ | ۳/۷۷ | ۵۱. حقوق و مزایای اندک. |
| ۰/۳۱- | ۰/۱۹۶- | ۱/۵ | ۳/۱۶ | ۵۲. نظام انگیزشی نامناسب. |
| ۰/۵۷۶- | ۰/۵۲۱ | ۱/۴ | ۲/۷۶ | ۵۳. عدم تأمین مالی مناسب و در شأن کارکنان. |
| ۰/۵۹۳- | ۰/۶۱ | ۱/۱۶ | ۲/۶۹ | ۵۴. بهبود و افزایش حقوق. |
| ۰/۶۱۵- | ۰/۴۲۲- | ۱/۱۴ | ۳/۴۹ | ۵۵. تکریم کارکنان از طریق بهبود وضع معیشتی آن‌ها. |
| ۰/۶۰۳ | ۰/۹۳۳- | ۱/۳ | ۳/۷۸ | ۵۶. وجود تبعیض در پرداختی‌ها بین کارکنان و سایر کارکنان سازمان‌های دیگر. |
| ۰/۵۲۶ | ۰/۶۴۴ | ۱/۲۹ | ۳/۴۶ | ۵۷. بهبود وضع معیشت و درآمد کارکنان. |
| ۰/۵ | ۰/۷۴۵- | ۱/۹ | ۳/۷۱ | ۵۸. عدم ارائه تحصیلات و امکانات رفاهی. |
| ۰/۷۹۹- | ۰/۱۸۱- | ۱/۱۳ | ۳/۳۵ | ۵۹. تبعیض در ارائه تحصیلات و امکانات رفاهی. |
| ۰/۴۵۴- | ۰/۲۲۱- | ۱/۲ | ۳/۲۴ | ۶۰. نبود سیاست‌ها و بسته‌های تشویقی. |
| ۰/۴۴۹- | ۰/۵- | ۱/۶ | ۳/۶ | ۶۱. عدم ارائه پاداش و اضافه کاری. |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | |
|-------|--------|------|------|---|
| ۰/۱۱۵ | ۰/۳۶۵ | ۰/۹۷ | ۳/۵۱ | ۶۲. عدم کفایت بودجه‌های تخصیص داده شده. |
| ۱/۶ | -۱/۱۹ | ۰/۹۶ | ۴/۱ | ۶۳. عدم پرداخت کارانه و پشتیبانی مناسب در ماه‌های پایانی سال. |
| ۱/۱ | -۰/۸۹۸ | ۰/۹۱ | ۳/۹۲ | ۶۴. نبود تجهیزات فنی و کمک آموزشی کافی و متناسب با شرایط روز. |
| ۰/۷۹۶ | -۰/۹۰۱ | ۰/۹۷ | ۳/۹۵ | ۶۵. لزوم ارائه امکانات و تجهیزات متناسب با پیشرفت‌های علمی و سریع. |
| ۱/۷۷ | -۱/۲۷ | ۰/۸۷ | ۴/۲۶ | ۶۶. عدم تناسب تجهیزات با وضعیت جسمانی و روانی کارکنان. |
| -۰/۲۵ | -۰/۴۲ | ۱/۱ | ۲/۹۴ | ۶۷. نامناسب بودن محل و فضای کار و دوره‌های آموزشی. |
| -۰/۹۹ | -۰/۳۷ | ۱/۲۳ | ۳/۴۱ | ۶۸. نبود تسهیلات مسکن در نتیجه نداشتن مسکن و معضل مستأجر بودن. |
| -۰/۹۲ | ۰/۴۹ | ۱/۱۵ | ۲/۸۹ | ۶۹. نظام بیمه‌ای کارآمد و خدمات بیمه‌ای مطلوب و پایدار. |
| ۱/۶ | -۰/۹۹ | ۰/۹۸ | ۳/۸۲ | ۷۰. استفاده از ظرفیت‌های تکنولوژیکی در ارائه دوره‌ها و سایر خدمات. |
| -۰/۷۸ | -۰/۱۷ | ۱/۲۱ | ۳/۱۷ | ۷۱. بحث درمان و بهداشت و عدم قراردادهای مطلوب بیمه‌ای به نفع کارکنان. |

همان‌طور که در جدول (۶) ملاحظه می‌شود شاخص گرایش به مرکز (میانگین) و شاخص پراکندگی (انحراف معیار) و شاخص توزیع شامل کشیدگی و چولگی برای فاکتورهای تحقیق محاسبه شده است. با توجه به شاخص میانگین متغیرهای تحقیق که برحسب طیف پنج امتیازی اندازه‌گیری شدند، وضعیت فاکتورها در ارزیابی انجام شده برحسب طیف لیکرت در وضعیت متوسط قرار دارند زیرا میانگین این شاخص‌ها دارای مقداری در بازه (۴، ۲/۶۹) است. شاخص‌های کمینه و بیشینه، همچنین انحراف معیار نشان از عدم وجود داده پرت و نزدیک بودن میزان پراکندگی متغیرها به هم دارد. شاخص‌های توزیع نظیر کشیدگی و چولگی برای سنجش نرمال بودن توزیع استفاده و محاسبه شده است. برای داده‌های با ماهیت تحقیق حاضر باید از شاخص‌های کشیدگی و چولگی استفاده نمود که اگر شاخص کشیدگی در دامنه (۵، -۵) باشد و شاخص چولگی در دامنه (۳، -۳) باشد و اگر این دو شرط به‌طور هم‌زمان برقرار باشند؛ متغیرها

از توزیع نرمال انحراف معناداری ندارند و امکان استفاده از تحلیل عاملی وجود دارد. در پژوهش حاضر دو شرط مذکور برقرار است و امکان استفاده از روش تحلیل عاملی وجود دارد.

آزمون سؤالات پژوهش (آمار استنباطی پژوهش):

سؤال اول پژوهش:

عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان در دانشگاه یاسوج کدامند؟

در پاسخ به این سؤال پژوهش، قبل از استفاده از روش تحلیل عاملی جهت ارزیابی پیش فرضها ابتدا با کمک فن های آماری موجود در نرم افزار ۲۱ spss شرایط پیش فرض لازم بررسی شده است و بعد از اطمینان از برقراری شرایط، به ادامه فرآیند پرداخته شده است که در رابطه با حجم نمونه باید تأکید کرد که تعداد نمونه ها در این تحقیق ۱۹۶ است؛ بنابراین شرط استفاده از تحلیل عاملی برقرار است. سه گام اصلی در تحلیل عاملی وجود دارد که عبارت اند از:

محاسبه ی ماتریس همبستگی تمام متغیرها:

ابتدا تحلیل عاملی بر اساس همبستگی های بین متغیرها اندازه گیری شده است که به تحلیل عاملی نوع R^1 معروف است. لذا ماتریس همبستگی را که حاوی ضرایب همبستگی درونی متغیرها است، محاسبه کرده و به دلیل عظیم بودن جدول به دلیل وجود ۷۱ گویه از درج آن در متن خودداری شده است. برای بررسی اینکه آیا ماتریس همبستگی مناسب است یا خیر؛ ضمن محاسبه ماتریس همبستگی به بررسی آزمون بارتلت نیز پرداخته شده است.

جدول ۷. جدول آزمون بارتلت و شاخص KMO

| | |
|----------|---------------------|
| ۰/۹۱۹ | KMO |
| ۱۴۳۲۳/۵۰ | بارتلت ^۲ |
| ۲۴۸۵ | درجه آزادی |
| ۰/۰ | سطح معناداری |

1. R.Type factor analysis
2. Bartlett's Test of Sphericity

همان‌طور که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، مقدار شاخص KMO بیشتر از $0/7$ می‌باشد و همبستگی موجود بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب است. از سوی دیگر سطح معنی‌داری آزمون بار تلت برابر $0/0$ شده است و کمتر از خطای $0/5$ است؛ لذا همبستگی متغیرها باهم تأیید می‌شود و شرایط برای تحلیل نتایج حاصل از اجرای تحلیل عاملی مناسب است.

استخراج عامل‌های اولیه:

در این مرحله، تعداد عامل‌های موردنیاز برای تبیین و توضیح مناسب داده‌ها مشخص می‌شوند. برای انجام این کار، محقق باید دو تصمیم بگیرد:

- ۱- روش استخراج را مشخص کند؛ که در این پژوهش از روش مؤلفه‌های اصلی استفاده شده است.
- ۲- تعداد عامل‌هایی که می‌بایستی استخراج شوند را برای نشان دادن ساختار اساسی داده‌ها مشخص کند. یکی از موارد مهم در تحلیل عاملی، تعیین تعداد عامل‌های قابل استخراج است. از آنجا که بسیاری از محققان از جمله کیسر^۱ روش استفاده از مقدار ویژه را پیشنهاد می‌دهد لذا در تحقیق حاضر روش مقدار ویژه مورد استفاده قرار گرفته است که قبل از آن مقدار آماره اشتراک^۲ و بارهای عاملی هر متغیر برحسب جدول (۸) محاسبه شده است. در این جدول مقادیر آماره اشتراک برای کلیه فاکتورها برابر ۱ بوده است لذا وجود همه فاکتورها مؤثر و معنادار است و هیچ یک از موارد نیاز به حذف از لیست ندارند. همین‌طور در این جدول مقادیر بار عاملی برای کلیه فاکتورها بزرگ‌تر از $0/5$ بوده است؛ لذا همه فاکتورها به‌عنوان عاملی مؤثر در بالندگی کارکنان محسوب می‌شوند اما جهت تلخیص این فاکتورها به ادامه روند پرداخته شده است.

1. Kaiser
2. Commuality

جدول ۸. جدول بارهای عاملی و آماره اشتراکی در فاکتورهای مورد مطالعه

| آماره اشتراک | بار عاملی | فاکتورهای مورد مطالعه |
|--------------|-----------|--|
| ۱ | ۰/۷۸۵ | تفکر و فرهنگ حاکم بر سازمان دانشگاه. |
| ۱ | ۰/۸۲۰ | فرهنگ یادگیری و دانش محوری. |
| ۱ | ۰/۸۴۰ | تکریم کارکنان و حفظ منزلت آن‌ها. |
| ۱ | ۰/۸۴۵ | تسلط فرهنگ رفاقتی و ضد یادگیری. |
| ۱ | ۰/۷۸۱ | شرایط و بستر مناسب سازمانی جهت انجام فعالیت‌ها و وظایف محوله. |
| ۱ | ۰/۸۳۹ | حمایت سازمانی و پشتیبانی مناسب. |
| ۱ | ۰/۸۷۴ | فرهنگ پذیرش افراد با مهارت، دانش و مدرک تحصیلی بالا. |
| ۱ | ۰/۸۴۹ | شرایط و جو مناسب سازمانی. |
| ۱ | ۰/۸۶۲ | ضابطه مداری و عدم دخالت سیاست در آموزش. |
| ۱ | ۰/۸۶۴ | مناسب بودن نگاه مدیران ارشد و رفتار آنان. |
| ۱ | ۰/۸۶۷ | شایستگی‌های مدیران و کارکنان. |
| ۱ | ۰/۸۳۲ | رفتارها و برخوردهای مناسب مدیران. |
| ۱ | ۰/۸۹۲ | نگرش منفی مدیران نسبت به حضور کارکنان در دوره‌های آموزشی. |
| ۱ | ۰/۸۴۱ | همایش‌ها و کارگاه‌های تخصصی. |
| ۱ | ۰/۸۴۰ | لزوم بالا بودن سطح علمی کارکنان و توجه به رشته تحصیلی و تخصص کارکنان. |
| ۱ | ۰/۸۰۲ | عدم تشویق کارکنان برای آموزش از سوی برخی مدیران. |
| ۱ | ۰/۷۶۴ | نقش سازنده کارکنان و رفتار آنان. |
| ۱ | ۰/۸۷۶ | اجرای برنامه‌های رشد حرفه‌ای کارکنان. |
| ۱ | ۰/۷۴۴ | عدم برگزاری مطلوب دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های ضمن خدمت. |
| ۱ | ۰/۸۳۷ | عدم تأثیر ساعات دوره‌های آموزشی در دریافتی و ارتقای سازمانی. |
| ۱ | ۰/۸۳۸ | ناکافی بودن و نامناسب بودن محتوای دوره‌های آموزشی. |
| ۱ | ۰/۸۶۴ | عدم توجه به شایستگی کارکنان در دوره‌های آموزشی. |
| ۱ | ۰/۷۸۷ | عدم تأکید بر محتوای به روز آموزش‌ها و کاربردی نمودن دوره‌های ضمن خدمت. |
| ۱ | ۰/۷۳۱ | نامناسب بودن ساعات برگزاری دوره‌های آموزشی. |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | |
|---|-------|--|
| ۱ | ۰/۸۴۳ | عدم توجه به فراهم کردن آموزش یکسان برای تمام کارکنان. |
| ۱ | ۰/۷۱۱ | عدم انطباق محتوا با نیازهای شغلی. |
| ۱ | ۰/۷۵۷ | نبودن ضمانت اجرایی و مقررات حمایتی از دوره‌های آموزشی. |
| ۱ | ۰/۸۱۰ | نبودن یک برنامه مناسب آموزشی بلندمدت در طی مراحل شغلی یک کارمند. |
| ۱ | ۰/۸۰۲ | الکترونیکی نبودن آموزش. |
| ۱ | ۰/۷۰۲ | ایجاد شرایط مناسب در دوره‌ها برای تسلط کارکنان به مهارت‌ها. |
| ۱ | ۰/۸۰۵ | فراهم ساختن امکان دسترسی کارکنان به منابع علمی روز. |
| ۱ | ۰/۸۱۴ | طراحی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت با توجه به سرعت نوآوری‌ها. |
| ۱ | ۰/۸۴۶ | توجه به سبک‌های یادگیری و برنامه نیازسنجی آموزشی. |
| ۱ | ۰/۸۲۶ | نظام ارزیابی ضعیف فعلی کارکنان. |
| ۱ | ۰/۸۰۳ | تدوین نظام ارزشیابی مطلوب و کار را با هدف بروزرسانی سیستم آموزشی. |
| ۱ | ۰/۸۲۰ | افزایش انگیزه کارکنان با ارائه بازخورد سازنده و عادلانه. |
| ۱ | ۰/۷۸۹ | تغییر جو سازمانی به نفع کارکنان دارای امتیاز بالا در ارزیابی. |
| ۱ | ۰/۷۸۶ | کم رنگ کردن نقش میج گیری در فرآیند آموزشی و ارزیابی کیفی مسئولان از کارکنان. |
| ۱ | ۰/۵۵ | وجود ملاک و شاخص‌های کیفی و دقیق و علمی. |
| ۱ | ۰/۷۲۷ | گنجاندن مؤلفه‌های مرتبط با فعالیت‌های آموزشی و تحقیقی کارکنان. |
| ۱ | ۰/۶۵۱ | تأثیر دادن امتیازهای حاصله از فرم ارزیابی در سازمان‌دهی کارکنان. |
| ۱ | ۰/۵۸۵ | فرصت‌های اندک برای ارتقاء. |
| ۱ | ۰/۷۱۲ | نظام پرداخت‌های ناعادلانه. |
| ۱ | ۰/۶۰۲ | نامناسب بودن نظام پرداخت‌ها. |
| ۱ | ۰/۵۵۹ | ارائه پاداش و اضافه کار. |
| ۱ | ۰/۷۵۲ | دستورالعمل تشویقی. |
| ۱ | ۰/۶۸۳ | بهبود و ارتقای سیستم‌های پاداش و ارتقاء. |
| ۱ | ۰/۷۴۰ | تأثیر مدرک تحصیلی و دوره‌های ضمن خدمت در دریافتی و ارتقای سازمانی. |
| ۱ | ۰/۷۴۲ | عدم کفایت بودجه‌های تخصیص داده شده. |
| ۱ | ۰/۷۹۷ | لزوم ارتقای منزلت جامعه‌ای. |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | |
|---|-------|--|
| ۱ | ۰/۷۰۱ | حقوق و مزایای اندک. |
| ۱ | ۰/۵۶۰ | نظام انگیزشی نامناسب. |
| ۱ | ۰/۷۱۴ | عدم تأمین مالی مناسب و در شأن کارکنان. |
| ۱ | ۰/۷۶۳ | بهبود و افزایش حقوق. |
| ۱ | ۰/۷۳۹ | تکریم کارکنان از طریق بهبود وضع معیشتی آن‌ها. |
| ۱ | ۰/۷۳۵ | وجود تبعیض در پرداختی‌ها بین کارکنان و سایر کارکنان سازمان‌های دیگر. |
| ۱ | ۰/۶۷۴ | بهبود وضع معیشت و درآمد کارکنان. |
| ۱ | ۰/۶۹۶ | عدم ارائه تحصیلات و امکانات رفاهی. |
| ۱ | ۰/۷۳۴ | تبعیض در ارائه تحصیلات و امکانات رفاهی. |
| ۱ | ۰/۶۸۱ | نبود سیاست‌ها و بسته‌های تشویقی. |
| ۱ | ۰/۶۲۸ | عدم ارائه پاداش و اضافه کاری. |
| ۱ | ۰/۵۶۱ | عدم کفایت بودجه‌های تخصیص داده شده. |
| ۱ | ۰/۶۲۱ | عدم پرداخت کارانه و پشتیبانی مناسب در ماه‌های پایانی سال. |
| ۱ | ۰/۶۷۰ | نبود تجهیزات فنی و کمک آموزشی کافی و متناسب با شرایط روز. |
| ۱ | ۰/۷۲۹ | لزوم ارائه امکانات و تجهیزات متناسب با پیشرفت‌های علمی و سریع. |
| ۱ | ۰/۶۱۲ | عدم تناسب تجهیزات با وضعیت جسمانی و روانی کارکنان. |
| ۱ | ۰/۶۷۶ | نامناسب بودن محل و فضای کار و دوره‌های آموزشی. |
| ۱ | ۰/۵۷۳ | نبود تسهیلات مسکن در نتیجه نداشتن مسکن و معضل مستأجر بودن. |
| ۱ | ۰/۵۷۶ | نظام بیمه‌ای کارآمد و خدمات بیمه‌ای مطلوب و پایدار. |
| ۱ | ۰/۶۷۱ | استفاده از ظرفیت‌های تکنولوژیکی در ارائه دوره‌ها و سایر خدمات. |
| ۱ | ۰/۷۰۸ | بحث درمان و بهداشت و عدم قراردادهای مطلوب بیمه‌ای به نفع کارکنان. |

معیار مقدار ویژه^۱:

جدول ۹. جدول مقادیر ویژه برای فاکتورهای مورد مطالعه

| فاکتورهای مورد بررسی | س | مقادیر ویژه | واریانس تبیین شده | واریانس تبیین شده تجمعی |
|---|-----|-------------|-------------------|-------------------------|
| اجرای برنامه‌های رشد حرفه‌ای کارکنان | ۲۱۸ | ۲۷/۲۹ | ۳۸/۴۴ | ۳۸/۴۴ |
| لزوم بالا بودن سطح علمی کارکنان و توجه به رشته و تخصصشان | ۲۱۵ | ۷/۱۶ | ۱۰/۹ | ۴۸/۵۳ |
| نگرش منفی مدیران نسبت به حضور کارکنان در دوره‌های آموزشی | ۲۱۳ | ۳/۵۹ | ۵/۶ | ۵۳/۶ |
| فرهنگ پذیرش افراد با مهارت، دانش و مدرک بالا | ۲۱۷ | ۲/۸۳ | ۳/۹۹ | ۵۷/۶ |
| مناسب بودن نگاه مدیران ارشد و رفتار آنان | ۲۱۰ | ۲/۲۳ | ۳/۱۴ | ۶۰/۷۴ |
| عدم توجه به شایستگی کارکنان در دوره‌های آموزشی | ۲۲۲ | ۲ | ۲/۸۲ | ۶۳/۵۷ |
| تکریم کارکنان و حفظ منزلت آن‌ها | ۲۱۳ | ۱/۵۸ | ۲/۲۲ | ۶۵/۷۹ |
| الکترونیکی نبودن آموزش | ۲۲۹ | ۱/۵۲ | ۲/۱۵ | ۶۷/۹۴ |
| تسلط فرهنگ رفاقتی و ضد یادگیری | ۲۱۴ | ۱/۴۳ | ۲/۲ | ۶۹/۹۷ |
| همایش‌ها و کارگاه‌های تخصصی | ۲۱۴ | ۱/۱۹ | ۱/۶۷ | ۷۱/۶۵ |
| نظام ارزیابی ضعیف فعلی کارکنان | ۲۳۴ | ۱/۱۵ | ۱/۶۲ | ۷۳/۲۷ |
| تغییر جو سازمانی به نفع کارکنان دارای امتیاز بالا در ارزیابی | ۲۳۷ | ۱/۶ | ۱/۵۰۷ | ۷۴/۷۸ |
| عدم برگزاری مطلوب دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های ضمن خدمت | ۲۱۹ | ۰/۹۸۸ | ۱/۳۹ | ۷۶/۱۷ |
| ناکافی بودن و نامناسب بودن محتوای دوره‌های آموزشی | ۲۲۱ | ۰/۹۰ | ۱/۲۷ | ۷۷/۴۵ |
| فراهم ساختن امکان دسترسی کارکنان به منابع علمی روز | ۲۳۱ | ۰/۸۶ | ۱/۲۱ | ۷۸/۶۶ |
| عدم تشویق کارکنان برای آموزش از سوی برخی از مدیران | ۲۱۶ | ۰/۷۸ | ۱/۱۰۴ | ۷۹/۷۶ |
| تدوین نظام ارزشیابی مطلوب و کارا با هدف بروز رسانی سیستم آموزشی | ۲۳۵ | ۰/۷۴ | ۱/۴۵ | ۸۰/۸۱ |
| شرایط و جو مناسب سازمانی | ۲۱۸ | ۰/۶۹ | ۰/۹۷۴ | ۸۱/۷۸ |
| افزایش انگیزه کارکنان با ارائه بازخورد سازنده و عادلانه | ۲۳۶ | ۰/۶۵ | ۰/۹۲۹ | ۸۲/۷۱ |
| عدم تأثیر ساعات دوره‌های آموزشی در دریافتی و ارتقای سازمانی | ۲۲۰ | ۰/۶۵ | ۰/۹۲۳ | ۸۳/۶۶۳ |
| تفکر و فرهنگ حاکم بر سازمان دانشگاه | ۲۱ | ۰/۶۱ | ۰/۸۶۲ | ۸۴/۵ |

1. Eigenvalue Criterion

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | |
|-------|--------|-------|-----|---|
| ۸۵/۳ | ۰/۸۰۲ | ۰/۵۶ | ۲۳۲ | طراحی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت |
| ۸۶/۷ | ۰/۷۷۳ | ۰/۵۴ | ۲۲۸ | نبود یک برنامه مناسب آموزشی بلندمدت |
| ۸۶/۸۲ | ۰/۷۵ | ۰/۵۳ | ۲۱۷ | نقش سازنده کارکنان و رفتار آنان |
| ۸۷/۵۲ | ۰/۷۰۳ | ۰/۴۹ | ۲۱۱ | شایستگی‌های مدیران و کارکنان |
| ۸۸/۱۹ | ۰/۶۶۲ | ۰/۴۶ | ۲۳۳ | توجه به سبک‌های یادگیری و برنامه نیازسنجی |
| ۸۸/۸۴ | ۰/۶۵۵ | ۰/۴۶ | ۲۲۷ | نبودن ضمانت اجرایی و مقررات حمایتی از دور |
| ۸۹/۴۷ | ۰/۶۲۹ | ۰/۴۴ | ۲۱۲ | رفتارها و برخوردهای مناسب مدیران |
| ۹۰/۷ | ۰/۶ | ۰/۴۲ | ۲۲۶ | عدم انطباق محتوا با نیازهای شغلی |
| ۹۰/۶۳ | ۰/۵۶۶۴ | ۰/۴ | ۲۵ | شرایط و بستر مناسب سازمانی جهت انجام فعالیت‌ها و وظایف محوله |
| ۹۱/۱۶ | ۰/۵۲۵ | ۰/۳۷ | ۲۲۴ | نامناسب بودن ساعات برگزاری دوره‌های آموزشی |
| ۹۱/۶۷ | ۰/۵۱۳ | ۰/۳۶ | ۲۲ | فرهنگ یادگیری و دانش‌محوری |
| ۹۲/۱۷ | ۰/۵۰۱ | ۰/۳۵ | ۲۶ | حمایت سازمانی و پشتیبانی مناسب |
| ۹۲/۶۷ | ۰/۴۹۵ | ۰/۳۵ | ۲۲۵ | عدم توجه به فراهم کردن آموزش یکسان برای تمام کارکنان |
| ۹۳/۱۲ | ۰/۴۵۴ | ۰/۳۲ | ۲۲۳ | عدم تأکید بر محتوای بروز آموزش‌ها و کاربردی نمودن دوره‌های ضمن خدمت |
| ۹۳/۵۴ | ۰/۴۱۵ | ۰/۲۹ | ۲۹ | ضابطه مداری و عدم دخالت سیاست در آموزش |
| ۹۳/۹۴ | ۰/۴۰۳ | ۰/۲۸ | ۲۴۳ | نظام پرداخت‌های ناعادلانه |
| ۹۴/۳۳ | ۰/۳۹۴ | ۰/۲۷ | ۲۳۰ | ایجاد شرایط مناسب در دوره‌ها برای تسلط کارکنان |
| ۹۴/۷۱ | ۰/۳۷۹ | ۹/۲۶ | ۲۴۲ | فرصت‌های اندک برای ارتقاء |
| ۹۵/۹ | ۰/۳۷۴ | ۰/۲۶۵ | ۲۴۱ | تأثیر دادن امتیازهای حاصله از فرم ارزیابی در سازمان‌دهی کارکنان |
| ۹۵/۴۴ | ۰/۳۵۷ | ۰/۲۵۳ | ۲۳۹ | وجود ملاک و شاخص‌های کیفی و دقیق و علمی |
| ۹۵/۷۸ | ۰/۳۳۸ | ۰/۲۳۹ | ۲۳۸ | کاهش نقش مچ‌گیری در فرآیند آموزشی و ارزیابی کیفی مسئولان از کارکنان |
| ۹۶/۱۱ | ۰/۳۲۹ | ۰/۲۳۳ | ۲۴۰ | گنجاندن مؤلفه‌های مرتبط با فعالیت‌های آموزشی |
| ۹۶/۳۹ | ۰/۲۸۴ | ۰/۲۰۱ | ۲۴۴ | نامناسب بودن نظام پرداخت‌ها |
| ۹۶/۶۷ | ۰/۲۷۷ | ۰/۱۹۶ | ۲۴۵ | ارائه پاداش و اضافه کار |
| ۹۶/۹۵ | ۰/۲۷۴ | ۰/۱۹۴ | ۲۵۰ | لزوم ارتقای منزلت جامعه‌ای |
| ۹۷/۲ | ۰/۲۵۴ | ۰/۱۸۰ | ۲۵۵ | تکریم کارکنان از طریق بهبود وضع معیشتی آن‌ها |

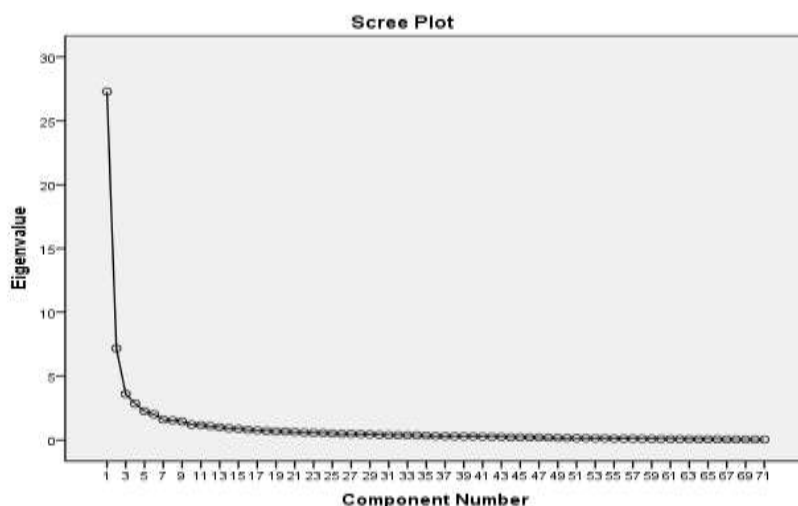
شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | |
|-------|-------|-------|-----|---|
| ۹۷/۴۳ | ۰/۲۲۸ | ۰/۱۶۱ | ۲۵۱ | حقوق و مزایای اندک |
| ۹۷/۶۴ | ۰/۲۱۶ | ۰/۱۵۳ | ۲۴۸ | تأثیر مدرک تحصیلی و دوره‌های ضمن خدمت در دریافتی و ارتقای سازمانی |
| ۹۷/۸۴ | ۰/۲۰۱ | ۰/۱۴۲ | ۲۵۹ | تبعیض در ارائه تحصیلات و امکانات رفاهی |
| ۹۸/۴ | ۰/۱۹۴ | ۰/۱۳۷ | ۲۵۸ | عدم ارائه تحصیلات و امکانات رفاهی |
| ۹۸/۲۲ | ۰/۱۸۴ | ۰/۱۳۰ | ۲۵۶ | وجود تبعیض در پرداختی‌ها بین کارکنان |
| ۹۸/۳۹ | ۰/۱۷۲ | ۰/۱۲۲ | ۲۵۷ | بهبود وضع معیشت و درآمد کارکنان |
| ۹۸/۵۶ | ۰/۱۶۷ | ۰/۱۱۸ | ۲۴۹ | عدم کفایت بودجه‌های تخصیص داده شده |
| ۹۸/۷۱ | ۰/۱۴۴ | ۰/۱۰۲ | ۲۶۹ | نظام بیمه‌ای کارآمد و خدمات بیمه‌ای |
| ۹۸/۸۴ | ۰/۱۳۹ | ۰/۹۸ | ۲۶۱ | عدم ارائه پاداش و اضافه کاری |
| ۹۸/۹۸ | ۰/۱۳۴ | ۰/۹۵ | ۲۶۰ | نبود سیاست‌ها و بسته‌های تشویقی |
| ۹۹/۱۰ | ۰/۱۲۲ | ۰/۸۶ | ۲۶۲ | عدم کفایت بودجه‌های تخصیص داده شده |
| ۹۹/۲۲ | ۰/۱۱۶ | ۰/۸۲ | ۲۶۵ | لزوم ارائه امکانات و تجهیزات متناسب با پیشرفت‌های علمی و سریع |
| ۹۹/۳۲ | ۰/۱۰۵ | ۰/۷۴ | ۲۷۱ | بحث درمان و بهداشت و عدم قراردادهای مطلوب |
| ۹۹/۴۲ | ۰/۹۹ | ۰/۷ | ۲۶۶ | عدم تناسب تجهیزات با وضعیت جسمانی و روانی |
| ۹۹/۵۱ | ۰/۹ | ۰/۶۴ | ۲۶۳ | عدم پرداخت کارانه و پشتیبانی مناسب در ماه‌های پایانی سال |
| ۹۹/۶ | ۰/۸۵ | ۰/۶۱ | ۲۶۴ | نبود تجهیزات فنی و کمک آموزشی کافی |
| ۹۹/۶۷ | ۰/۷۳ | ۰/۵۲ | ۲۵۲ | نظام انگیزشی نامناسب |
| ۹۹/۷۴ | ۰/۷ | ۰/۵ | ۲۶۸ | نبود تسهیلات مسکن در نتیجه نداشتن مسکن |
| ۹۹/۸ | ۰/۶۲ | ۰/۴۴ | ۲۷۰ | استفاده از ظرفیت‌های تکنولوژیکی در ارائه دوره‌ها و سایر خدمات |
| ۹۹/۸۵ | ۰/۴ | ۰/۳۴ | ۲۴۷ | بهبود و ارتقای سیستم‌های پاداش و ارتقاء |
| ۹۹/۸۹ | ۰/۴۵ | ۰/۳۲ | ۲۴۶ | دستورالعمل تشویقی |
| ۹۹/۹۳ | ۰/۴ | ۰/۲۸ | ۲۶۷ | نامناسب بودن محل و فضای کار و دوره‌های آموزشی |
| ۹۹/۹۷ | ۰/۳۵ | ۰/۲۵ | ۲۵۴ | بهبود و افزایش حقوق |
| ۱۰۰ | ۰/۲۷ | ۰/۱۹ | ۲۵۳ | عدم تأمین مالی مناسب و در شأن کارکنان |

این معیار ساده‌ترین روش برای تعیین تعداد عوامل‌ها است، در این روش تنها، عامل‌هایی که مقدار ویژه آن‌ها بزرگ‌تر از ۱ است را به‌عنوان عامل‌های معنی‌دار در نظر می‌گیرند و کلیه عامل‌ها با مقادیر ویژه کمتر از ۱ از نظر آماری معنی‌دار نیستند از تحلیل کنار گذاشته می‌شوند. همان‌طور که در جدول (۹) مشهود است، مقادیر ویژه، مقادیر واریانس تبیین شده عوامل و واریانس تبیین شده تجمعی درج گردیده است، با توجه به اینکه فقط برای دوازده عامل از این ۷۰ فاکتور مورد بررسی مقدار ویژه دارای مقدار عددی بزرگ‌تر از ۱ است لذا این فاکتورها در دوازده خوشه اساسی دسته‌بندی می‌شوند و این ۱۲ عامل به‌طور کلی ۷۵ درصد (دقیقاً ۷۴/۷۸ درصد) از واریانس مربوطه را تبیین و توجیه می‌کنند. همان‌طور که در (نمودار سنگریزه) ملاحظه می‌شود بعد از عامل دوازدهم، نمودار به شدت روند یکنواخت کاهشی را طی می‌کند که این نشانگر این است بیشترین تغییرات مربوط به دوازده عامل اول است و عامل دوازدهم به بعد از اهمیت کمتری برخوردار هستند.



نمودار ۱. نمودار سنگریزه تحلیل متغیرهای بالندگی (روند به شدت یکنواخت کاهشی بعد از عامل دوازدهم)

جدول ۱۰. جدول بار عاملی برای فاکتورهای مورد مطالعه قبل از دوران

| فاکتور | گویه | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ | ۹ | ۱۰ | ۱۱ | ۱۲ |
|--|------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| اجرای برنامه‌های رشد حرفه‌ای کارکنان | ۲۱۸ | ۰/۸۷ | | | | | | | | | | | |
| لزوم بالا بودن سطح علمی کارکنان و توجه به رشته تحصیلی و تخصص آن‌ها | ۲۱۵ | ۰/۸۶ | | | | | | | | | | | |
| نگرش منفی مدیران نسبت به حضور کارکنان در دوره‌های آموزشی | ۲۱۳ | ۰/۸۶ | | | | | | | | | | | |
| فرهنگ پذیرش افراد با مهارت، دانش و | ۲۷ | ۰/۸۶ | | | | | | | | | | | |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------|------------------|--|
| | | | | | | | | | | | | | مدرک تحصیلی بالا | |
| | | | | | | | | | | | | ۰/۸۶ | ۲۱۰ | مناسب بودن نگاه مدیران ارشد و رفتار آنان |
| | | | | | | | | | | | | ۰/۸۶ | ۲۲۲ | عدم توجه به شایستگی کارکنان در دوره‌های آموزشی |
| | | | | | | | | | | | | ۰/۸۶ | ۲۳ | تکریم کارکنان و حفظ منزلت آنها |
| | | | | | | | | | | | | ۰/۸۵ | ۲۲۹ | الکترونیکی نبودن آموزش |
| | | | | | | | | | | | | ۰/۸۴ | ۲۴ | تسلط فرهنگ رفاقتی و ضد یادگیری |
| | | | | | | | | | | | | ۰/۸۴ | ۲۱۴ | همایش‌ها و |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | کارگاه‌ها ی تخصصی |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | نظام ارزیابی ضعیف فعالی کارکنان |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | تغییر جو سازمانی به نفع کارکنان دارای امتیاز بالا در ارزیابی |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | عدم برگزاری مطلوب دوره‌های آموزشی و کارگاه‌ها ی ضمن خدمت |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ناکافی بودن و نامناسب بودن محتوای دوره‌های آموزشی |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------|-----|--|
| | | | | | | | | | | ۰/۸۳ | ۲۳۱ | فراهم ساختن امکان دسترسی کارکنان به منابع علمی روز |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۳ | ۲۱۶ | عدم تشویق کارکنان برای آموزش از سوی برخی مدیران |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۲ | ۲۳۵ | تدوین نظام ارزشیابی مطلوب و کارا با هدف بروزرسانی سیستم آموزشی |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۲ | ۲۸ | شرایط و جو مناسب سازمانی |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۱ | ۲۳۶ | افزایش انگیزه کارکنان با |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------|-----|--|
| | | | | | | | | | | | | ارائه بازخورد |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۱ | ۲۲۰ | عدم تأثیر ساعات دوره‌های آموزشی در دریافتی و ارتقا سازمانی |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۱ | ۲۱ | تفکر و فرهنگ حاکم بر سازمان دانشگاه |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۰ | ۲۳۲ | طراحی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۰ | ۲۲۸ | نبود یک برنامه مناسب آموزشی بلندمدت |
| | | | | | | | | | | ۰/۷۹ | ۲۱۷ | نقش سازنده کارکنان و رفتار آنان |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------|-----|--|
| | | | | | | | | | | ۰/۷۹ | ۲۱۱ | شایستگی ای مدیران و کارکنان |
| | | | | | | | | | | ۰/۷۹ | ۲۳۳ | توجه به سبک‌های یادگیری و برنامه نیازسنجی |
| | | | | | | | | | | ۰/۷۹ | ۲۲۷ | نبودن ضمانت اجرائی و مقررات حمایتی از دور |
| | | | | | | | | | | ۰/۷۹ | ۲۱۲ | رفتارها و برخوردها ی مناسب مدیران |
| | | | | | | | | | | ۰/۷۸ | ۲۲۶ | عدم انطباق محتوا با نیازهای شغلی |
| | | | | | | | | | | ۰/۷۸ | ۲۵ | شرایط و بستر مناسب سازمانی جهت انجام فعالیت‌ها و |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| وظایف محوه | | | | | | | | | | | | |
|--|-----|------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| نامناسب بودن ساعات برگزاری دوره‌های آموزشی | ۲۲۴ | ۰/۷۸ | | | | | | | | | | |
| فرهنگ یادگیری و دانش‌محوری | ۲۲ | ۰/۷۷ | | | | | | | | | | |
| حمایت سازمانی و پشتیبانی مناسب | ۲۶ | ۰/۷۶ | | | | | | | | | | |
| عدم توجه به فراهم کردن آموزش یکسان برای تمام کارکنان | ۲۲۵ | ۰/۷۶ | | | | | | | | | | |
| عدم تأکید بر محتوای به روز آموزش‌ها و کاربردی نمودن دوره‌های | ۲۲۳ | ۰/۷۳ | | | | | | | | | | |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------|----------|--|
| | | | | | | | | | | | | ضمن خدمت | |
| | | | | | | | | | | | ۰/۷۲ | ۲۹ | ضابطه مداری و عدم دخالت سیاست در آموزش |
| | | | | | | | | | | | ۰/۶۸ | ۲۴۳ | نظام پرداخت‌های ناعادلانه |
| | | | | | | | | | | | ۰/۶۶ | ۲۳۰ | ایجاد شرایط مناسب در دوره‌ها برای تسلط کارکنان |
| | | | | | | | | | | | ۰/۶۵ | ۲۴۲ | فرصت‌های اندک برای ارتقاء |
| | | | | | | | | | | | ۰/۶۲ | ۲۴۱ | تأثیر دادن امتیازهای حاصله از فرم ارزیابی در سازماندهی کارکنان |
| | | | | | | | | | | | ۰/۵۹ | ۲۳۹ | وجود ملاک و شاخص‌ها |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|--|--|--|--|--|------|--|--|------|------|-----|---|
| | | | | | | | | | | | | ی کیفی و دقیق و علمی |
| ۰/۴۳۴ | | | | | | | | | | ۰/۵۶ | ۲۳۸ | کم رنگ کردن نقش میج گیری در فرآیند آموزشی و ارزیابی کیفی مسئولان از کارکنان |
| ۰/۴۳ | | | | | | | | | | ۰/۴۹ | ۲۴۰ | گنجاندن مؤلفه های مرتبط با فعالیت های آموزشی |
| | | | | | | ۰/۳۷ | | | | ۰/۴۷ | ۲۴۴ | نامناسب بودن نظام پرداخت ها |
| | | | | | | | | | | ۰/۴۳ | ۲۴۵ | ارائه پاداش و اضافه کار |
| | | | | | | | | | ۰/۷۸ | | ۲۵۰ | لزوم ارتقای منزلت جامعه ای |
| | | | | | | | | | ۰/۷۱ | | ۲۵۵ | تکریم کارکنان از طریق بهبود |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|------------|--|------|--|-----|--|
| | | | | | | | | | | | | وضع معیشتی آن‌ها |
| | | | | | | | | | ۰/۷۰ | | ۲۵۱ | حقوق و مزایای اندک |
| | | | | | | | | | ۰/۶۹ | | ۲۴۸ | تأثیر مدرک تحصیلی و دوره‌های ضمن خدمت در دریافتی و ارتقا سازمانی |
| | | | | | | | | | ۰/۶۲ | | ۲۵۹ | تبعض در ارائه تحصیلات و امکانات رفاهی |
| | | | | | | | ۰/۳۷ -۰ | | ۰/۶۲ | | ۲۵۸ | عدم ارائه تحصیلات و امکانات رفاهی |
| | | | | | | | ۰/۳۹ -۰ | | ۰/۵۹ | | ۲۵۶ | وجود تبعض در پرداختی‌ها بین کارکنان |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|------|------|------|------|--|-----|-------------------------------------|
| | | | | | | | ۰/۳۷ | | | ۰/۵۸ | | ۲۵۷ | بهبود وضع معیشت و درآمد کارکنان |
| | | | | | | | -۰ | | | | | | |
| | | | | | | | | | | ۰/۵۰ | | ۲۴۹ | عدم کفایت بودجه‌های تخصیص داده شده |
| | | | | | | | | | | ۰/۵۰ | | ۲۶۹ | نظام بیمه‌ای کارآمد و خدمات بیمه‌ای |
| | | | | | | | | | ۰/۳۵ | ۰/۴۹ | | ۲۶۱ | عدم ارائه پاداش و اضافه کاری |
| | | | | | | | | | | ۰/۴۳ | | ۲۶۰ | نبود سیاست‌ها و بسته‌های تشویقی |
| | | | | | | | ۰/۳۴ | ۰/۳۳ | | ۰/۴۲ | | ۲۶۲ | عدم کفایت بودجه‌های تخصیص داده شده |
| | | | | | | | -۰ | | | | | | |
| | | | | | | | | ۰/۴۶ | ۰/۵۷ | | | ۲۶۵ | لزوم ارائه امکانات و تجهیزات |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|------|------|------|-------|--|-----------------------------------|--|
| | | | | | | | | | | | متناسب با پیشرفت‌ها ی علمی و سریع | |
| | | | | | | ۰/۳۶ | | ۰/۴۹ | -۰/۳۶ | | ۲۷۱ | بحث درمان و بهداشت و عدم قراردادهای مطلوب |
| | | | | | | ۰/۳۷ | | ۰/۳۸ | ۰/۳۵ | | ۲۶۶ | عدم تناسب تجهیزات با وضعیت جسمانی و روانی |
| | | | | | | | ۰/۵۸ | ۰/۴۵ | | | ۲۶۳ | عدم پرداخت کارانه و پشتیبانی مناسب در ماه‌های پایانی سال |
| | | | | | | | ۰/۵۵ | ۰/۵۲ | | | ۲۶۴ | نبود تجهیزات فنی و کمک آموزشی کافی |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------|------|------|------|--|------|--|------|--|-----|--|
| | | | | | | | ۰/۴۰ | | ۰/۳۹ | | ۱۵۲ | نظام انگیزشی نامناسب |
| | | | | | | | ۰/۵۱ | | | | ۱۶۸ | نبود تسهیلات مسکن در نتیجه نداشتن مسکن |
| | | | ۰/۳۷ | | ۰/۴۳ | | | | ۰/۳۵ | | ۱۷۰ | استفاده از ظرفیت‌های تکنولوژی کی در ارائه دوره‌ها و سایر خدمات |
| | | | ۰/۳۳ | ۰/۴۴ | | | | | | | ۱۴۷ | بهبود و ارتقای سیستم‌های پاداش و ارتقاء |
| | | | ۴۲ | ۰/۴۵ | ۰/۳۶ | | | | ۰/۳۵ | | ۱۴۶ | دستورالعمل تشویقی |
| | | ۰/۴۰ | ۴۲ | | | | | | ۰/۳۹ | | ۱۶۷ | نامناسب بودن محل فضای کار و |

| | | | | | | | | | | | | | |
|------|--|-----|----|--|--|--|--|--|------|--|--|-----|---------------------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | دوره‌های آموزشی |
| ۰/۳۶ | | ۱۶۰ | | | | | | | ۰/۳۷ | | | ۲۵۴ | بهبود و افزایش حقوق |
| | | ۱۴۰ | ۳۷ | | | | | | | | | ۲۵۳ | عدم تأمین مالی مناسب و در شأن کارکنان |

با توجه به مقادیر بارهای عاملی هر فاکتور در جدول (۱۰) که درصدی از واریانس عامل شناخته شده را تبیین می کند، ملاحظه می شود برخی از فاکتورها دارای بارهای متقاطع می باشند به عبارت دیگر در بیش از یک گروه بار عاملی حاصل شده است، بر این اساس با استفاده از فن چرخش واریمکس مجدد به بررسی بارهای عاملی در فاکتورها پرداخته شده است و با توجه به اینکه عامل ۱۱ فقط دارای یک گویه بوده است تعداد عوامل از ۱۲ مورد به ۱۱ مورد تقلیل پیدا کرده است و نتایج در گام سوم شرح داده شده است.

دوران (چرخش) عامل های استخراج شده:

تفسیر عامل هایی که در مرحله ی استخراج آغازین تولید می شوند، معمولاً مشکل است. چون در این مرحله، امکان این که متغیرها یا عامل هایی که قبلاً استخراج شده اند، همبستگی بالایی داشته باشند، نادیده گرفته می شوند که در نتیجه بارهای متقاطع معناداری را سبب می شوند، به طوری که بسیاری از عامل ها با بسیاری از متغیرها همبسته اند. همین علت باعث می شود که تفسیر هر عامل سخت شود، چون عامل های مختلف با متغیرهای یکسان نشان داده شده اند. به وسیله دوران، متغیرهایی که روی یک عامل در نظر

گرفته شده‌اند، دیگر روی عامل دیگر به کار نمی‌روند. در این پژوهش از روش چرخش واریماکس^۱ استفاده شده است.

جدول ۱۱. جدول بار عاملی برای فاکتورهای مورد مطالعه بعد از دوران واریماکس

| ۱۲ | ۱۱ | ۱۰ | ۹ | ۸ | ۷ | ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | گویه | فاکتور |
|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|------|------|--|
| | | | | | | | | | | | ۰/۸۸ | ۲۱۸ | اجرای برنامه‌های رشد حرفه‌ای کارکنان |
| | | | | | | | | | | | ۰/۸۷ | ۲۱۵ | لزوم بالا بودن سطح علمی کارکنان و توجه به رشته تحصیلی و تخصص آن‌ها |
| | | | | | | | | | | | ۰/۸۶ | ۲۱۳ | نگرش منفی مدیران نسبت به حضور کارکنان در دوره‌های آموزشی |
| | | | | | | | | | | | ۰/۸۶ | ۱۷ | فرهنگ پذیرش افراد با مهارت، دانش و مدرک تحصیلی بالا |

1. Varimax with Kaiser Normalizatio

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-------|-----|--|
| | | | | | | | | | | ۰/۸۶ | ۲۱۰ | مناسب بودن نگاه مدیران ارشد و رفتار آنان |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۶۶ | ۲۲۲ | عدم توجه به شایستگی کارکنان در دوره‌های آموزشی |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۵ | ۲۳ | تکریم کارکنان و حفظ منزلت آن‌ها |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۵ | ۲۲۹ | الکترونیکی نبودن آموزش |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۴ | ۲۴ | تسلط فرهنگ رفاقتی و ضد یادگیری |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۴ | ۲۱۴ | همایش‌ها و کارگاه‌های تخصصی |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۳ | ۲۳۴ | نظام ارزیابی ضعیف فعلی کارکنان |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۳ | ۲۳۷ | تغییر جو سازمانی به نفع کارکنان دارای امتیاز بالا در ارزیابی |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۲ | ۲۱۹ | عدم برگزاری مطلوب دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های ضمن خدمت |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|------|------|------|-----|--|
| | | | | | | | | | | ۰/۸۱ | ۲۲۱ | ناکافی بودن و نامناسب بودن محتوای دوره‌های آموزشی |
| | | | | | | | | | | ۰/۸۰ | ۲۳۱ | فراهم ساختن امکان دسترسی کارکنان به منابع علمی روز. |
| | | | | | | | | | | -/۸۰ | ۲۱۶ | عدم تشویق کارکنان برای آموزش از سوی برخی مدیران |
| | | | | | | | | | | ۰/۷۶ | ۲۳۵ | تدوین نظام ارزشیابی مطلوب و کارا با هدف ارتقا سیستم آموزشی |
| | | | | | | | | | | ۰/۷۵ | ۲۸ | شرایط و جو مناسب سازمانی |
| | | | | | | | | ۰/۳۷ | ۰/۷۴ | ۰/۷۴ | ۲۳۶ | افزایش انگیزه کارکنان با ارائه بازخورد |
| | | | | | | | | | | ۰/۷۳ | ۲۲۰ | عدم تأثیر ساعات دوره‌های آموزشی در دریافتی و ارتقا سازمانی |
| | | | | | | | | ۰/۴۳ | ۰/۷۳ | ۰/۷۳ | ۲۱ | تفکر و فرهنگ حاکم بر سازمان دانشگاه |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|------|------|------|-----|--|
| | | | | | ۰/۴۰ | ۰/۶۷ | ۱۳۲ | طراحی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت |
| | | | | | | ۰/۶۷ | ۱۲۸ | نبودن یک برنامه مناسب آموزشی بلندمدت |
| | | | | | ۰/۶۰ | ۰/۶۵ | ۱۱۷ | نقش سازنده کارکنان و رفتار آنان |
| | | | | ۰/۳۳ | ۰/۳۹ | ۰/۶۵ | ۱۱۱ | شایستگی‌های مدیران و کارکنان |
| | | | | | ۰/۴۹ | ۰/۶۲ | ۱۳۳ | توجه به سبک‌های یادگیری و برنامه نیازسنجی |
| | | | | ۰/۴۶ | ۰/۳۳ | ۰/۵۸ | ۱۲۷ | نبودن ضمانت اجرایی و مقررات حمایتی از دور |
| | | | | ۰/۳۴ | ۰/۳۶ | ۰/۵۳ | ۱۱۲ | رفتارها و برخوردهای مناسب مدیران |
| | | | | ۰/۳۳ | | ۰/۴۸ | ۱۲۶ | عدم انطباق محتوا با نیازهای شغلی |
| | | | | | ۰/۸۳ | ۰/۳۴ | ۱۵ | شرایط و بستر مناسب سازمانی جهت انجام فعالیت‌ها و وظایف محوله |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------|------|-----|---|
| | | | | | | | | | ۰/۷۹ | ۰/۴۵ | ۱۲۴ | نامناسب بودن ساعات برگزاری دوره‌های آموزشی |
| | | | | | | | | | ۰/۷۸ | ۰/۴۲ | ۱۲ | فرهنگ یادگیری و دانش‌محوری |
| | | | | | | | | | ۰/۷۵ | ۰/۵۱ | ۳۶ | حمایت سازمانی و پشتیبانی مناسب |
| | | | | | | | | | ۰/۷۳ | ۰/۴۸ | ۱۲۵ | عدم توجه به فراهم کردن آموزش یکسان برای تمام کارکنان |
| | | | | | | | | | ۰/۷۲ | ۰/۵۷ | ۱۲۳ | عدم تأکید بر محتوای به روز آموزش‌ها و کاربردی نمودن دوره‌های ضمن خدمت |
| | | | | | | | | | ۰/۷۱ | ۰/۵۷ | ۱۹ | ضابطه مداری و عدم دخالت سیاست در آموزش |
| | | | | | | | | | ۰/۶۹ | ۰/۵۷ | ۱۴۳ | نظام پرداخت‌های ناعادلانه |
| | | | | | | | | | ۰/۶۹ | ۰/۶۱ | ۱۳۰ | ایجاد شرایط مناسب در دوره‌ها برای تسلط کارکنان |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|------|--|------|------|------|------|-----|---|
| | | | | | | | | | ۰/۶۰ | ۰/۵۸ | ۱۴۲ | فرصت‌های اندک برای ارتقاء |
| | | | | | | | | | ۰/۵۴ | ۰/۴۳ | ۱۴۱ | تأثیر دادن امتیازهای حاصله از فرم ارزیابی در سازمان‌دهی کارکنان |
| | | | | | | | | ۰/۷۷ | | | ۱۳۹ | وجود ملاک و شاخص‌های کیفی و دقیق و علمی |
| | | | | | | | | ۰/۷۶ | | | ۱۳۸ | کاهش نقش میچ‌گیری در فرآیند آموزشی و ارزیابی کیفی مستولان از کارکنان |
| | | | | | | | | ۰/۷۴ | | | ۱۴۰ | گنجاندن مؤلفه‌های مرتبط با فعالیت‌های آموزشی |
| | | | | | | | | ۰/۷۰ | | | ۱۴۴ | نامناسب بودن نظام پرداخت‌ها |
| | | | | | | | | ۰/۶۹ | | | ۱۴۵ | ارائه پاداش و اضافه‌کار |
| | | | | | ۰/۳۴ | | | ۰/۶۶ | | | ۱۵۰ | لزوم ارتقای منزلت جامعه‌ای |
| | | | | | ۰/۴۴ | | ۰/۸۱ | | | | ۱۵۵ | تکریم کارکنان از طریق بهبود وضع معیشتی آن‌ها |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|-----|--|---|-----|--|--|--|--|--|--|-----|--------------------|--|
| | | | | | | | | ۰ | ۷۶/ | | | | | | | ۲۵۱ | حقوق و مزایای اندک | |
| | | | | | | | | ۰ | ۷۵/ | | | | | | | | ۲۴۸ | تأثیر مدرک تحصیلی و دوره‌های ضمن خدمت |
| | | | | | | | | ۰ | ۷۱/ | | | | | | | | ۲۵۹ | تبعیض در ارائه تحصیلات و امکانات رفاهی |
| | | | | | | | | ۰ | ۵۸/ | | | | | | | | ۲۵۸ | عدم ارائه تحصیلات و امکانات رفاهی |
| | | | | | | | | ۰ | ۷۸/ | | | | | | | | ۲۵۶ | وجود تبعیض در پرداختی‌ها بین کارکنان |
| | | | | | | | | ۰ | ۷۳/ | | | | | | | | ۲۵۷ | بهبود وضع معیشت و درآمد کارکنان |
| | | | | | | | | ۰ | ۷۰/ | | | | | | | | ۲۴۹ | عدم کفایت بودجه‌های تخصیص داده شده |
| | | | | | | | | ۰ | ۶۳/ | | | | | | | | ۲۶۹ | نظام بیمه‌ای کارآمد و خدمات بیمه‌ای |
| | | | | | ۰ | ۳۵/ | | ۰ | ۵۹/ | | | | | | | | ۲۶۱ | عدم ارائه پاداش و اضافه کاری |
| | | | | | | | | ۰ | ۷۲/ | | | | | | | | ۲۶۰ | نبود سیاست‌ها و بسته‌های تشویقی |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|------|------|--|------|------|--|--|------|------|-----|---|
| | | | | | | ۰/۶۲ | | | | | | ۱۶۲ | عدم کفایت بودجه‌های تخصیص داده شده |
| | | | | | | ۰/۴۶ | ۰/۳۵ | | | | | ۱۶۵ | لزوم ارائه امکانات و تجهیزات متناسب با پیشرفت‌های علمی و سریع |
| | | | | | | ۰/۳۴ | ۰/۳۳ | | | ۰/۳۴ | | ۱۷۱ | بحث درمان و بهداشت و عدم قراردادهای مطلوب |
| | | | | ۰/۶۴ | | | | | | | ۰/۳۳ | ۱۶۶ | عدم تناسب تجهیزات با وضعیت جسمانی و روانی |
| | | | | ۰/۴۹ | | | | | | ۰/۳۴ | ۰/۴۷ | ۱۶۳ | عدم پرداخت کارانه و پشتیبانی مناسب در ماه‌های پایانی سال |
| | | | | ۰/۳۹ | | | | | | | ۰/۳۷ | ۱۶۴ | نبود تجهیزات فنی و کمک آموزشی کافی |
| | | | ۰/۷۶ | | | | | | | | | ۱۵۲ | نظام انگیزشی نامناسب |
| | | | ۰/۷۳ | | | | | | | | | ۱۶۸ | نبود تسهیلات مسکن در نتیجه نداشتن مسکن |

شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی یاسوج

۲۱-۷۹

❖ احسان صابری نصر آباد سفلی ❖ عادل زاهد بابلان ❖ مهدی معینی کیا

| | | | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|--|------|--|--|--|--|------|-----|--|
| | | | ۰/۵۲ | | ۰/۴۷ | | | | | | ۲۷۰ | استفاده از ظرفیت‌های تکنولوژیکی در ارائه دوره‌ها و خدمات |
| | | ۰/۷ | | | | | | | | | ۲۴۷ | بهبود و ارتقای سیستم‌های پاداش و ارتقاء |
| | | ۰/۴۹ | | | | | | | | ۰/۳۵ | ۲۴۶ | دستورالعمل تشویقی |
| | ۰/۷۸ | | | | | | | | | | ۲۶۷ | نامناسب بودن محل و فضای کار و دوره‌های آموزشی |
| | ۰/۷۰ | | | | | | | | | | ۲۵۴ | بهبود و افزایش حقوق |
| ۰/۶۴ | | | | | | | | | | ۰/۴۹ | ۲۵۳ | عدم تأمین مالی مناسب و در شأن کارکنان |

نام‌گذاری عامل‌ها و استنتاج اشتراک مفهومی:

با توجه به نتایج حاصل از چرخش ماتریس، ۱۲ عامل به صورت منفک شده در بین ۷۱ فاکتور به صورت کلی مشاهده شده است؛ که هر یک از فاکتورها به یک عامل خاص تعلق دارند اگرچه در روش‌های چرخش استفاده شده با این حال بارهای متقاطع در برخی موارد وجود دارد که این به دلیل همبستگی بالای متغیرهاست و دلیل اصلی استفاده از چرخش نیز کاهش بارهای متقاطع برای تصمیم‌گیری بهتر است؛ بنابراین دوازده عامل بررسی شده به ترتیب به صورت ذیل است:

تغییر فضای حاکم بر سازمان و گسترش فرهنگ پذیرش افراد با مهارت، دانش و مدرک و تلاش برای ارتقا پرسنل، ضابطه مداری و عدم دخالت سیاست در آموزش، گنجاندن مؤلفه‌های مرتبط با فعالیت‌های آموزش، تکریم پرسنل و دوره‌های ضمن خدمت، توجه به معیشت پرسنل و عدم تبعیض بین پرسنل در ارائه پاداش، اختصاص بودجه کافی برای سیاست‌های پشتیبانی از پرسنل و تجهیز سازی امکانات جهت رفاه بیشتر، توجه به سلامت جسمانی و روانی پرسنل و بهداشت و درمان، ارائه تسهیلات مناسب و انگیزه برای ادامه فعالیت پرسنل، استفاده از ظرفیت‌های فناورانه، ترغیب و تشویق پرسنل، مناسب‌سازی محل کار و فضای آموزشی، تأمین مالی مناسب و در شأن پرسنل.

سؤال دوم پژوهش:

سهم هر یک از عوامل اثرگذار بر بالندگی پرسنل در دانشگاه یاسوج به چه میزان است؟ در پاسخ گویی به این سؤال ابتدا با کمک آزمون فریدمن در این بخش به اولویت‌بندی هر یک از عوامل جهت تعیین سهم هر یک از عوامل بر توجیه بالندگی پرداخته شده است.

جدول ۱۲. جدول اولویت‌بندی فاکتورهای مؤثر بر بالندگی

| ردیف | رتبه بر اساس اولویت از کم به زیاد | عوامل اصلی شناسایی شده برحسب اولویت |
|------|--------------------------------------|---|
| ۱۱ | ۴/۲۱ | مناسب‌سازی محل کار و فضای آموزشی |
| ۱۲ | ۴/۴۴ | تأمین مالی مناسب و در شأن کارکنان |
| ۱۰ | ۵/۳۴ | ترغیب و تشویق کارکنان |
| ۵ | ۵/۷۶ | توجه به معیشت کارکنان و عدم تبعیض بین کارکنان در ارائه پاداش |
| ۸ | ۵/۸۱ | ارائه تسهیلات مناسب و انگیزه برای ادامه فعالیت کارکنان |
| ۶ | ۶/۶۰ | اختصاص بودجه کافی برای تأسیسات پشتیبانی از کارکنان و مجهز سازی امکانات جهت رفاه بیشتر |
| ۱ | ۶/۷۰ | تغییر فضای حاکم بر سازمان و گسترش فرهنگ پذیرش افراد با مهارت، دانش و مدرک |
| ۳ | ۷/۱۱ | گنجاندن مؤلفه‌های مرتبط با فعالیت‌های آموزش |
| ۲ | ۷/۲۵ | ضابطه مداری و عدم دخالت سیاست در آموزش |
| ۴ | ۷/۲۸ | تکریم کارکنان و دوره‌های ضمن خدمت |
| ۹ | ۸/۳۰ | استفاده از ظرفیت‌های تکنولوژیکی |
| ۷ | ۹/۲۱ | توجه به سلامت جسمانی و روانی کارکنان و بهداشت و درمان |
| | آماره فریدمن | سطح معناداری |
| | ۳۶۹/۸ | ۰/۰ |
| | نتیجه | تائید تفاوت در اولویت |

با توجه به نتیجه آزمون فریدمن در جدول (۱۲) ملاحظه می‌شود که در اثرگذاری عوامل شناسایی شده در بالندگی سازمان تفاوت وجود دارد به طوری که برحسب روند صعودی عوامل مرتب‌سازی شده و در جدول (۱۲) نشان داده شده است. بنابراین عامل‌های توجه به سلامت جسمانی و روانی کارکنان و بهداشت و درمان، استفاده از ظرفیت‌های تکنولوژیکی بیشترین سهم را در بالندگی کارکنان دارند و کمترین سهم در بالندگی کارکنان مربوط به عامل مناسب‌سازی محل کار و فضای آموزش است.

بحث و نتیجه‌گیری:

در دنیای پیشرفته کنونی سازمانی توسعه می‌یابد که علیرغم جذب نیروی پرسنل متخصص و کارآمد بتواند با اجرای سیستم شایسته‌سالاری در بدنه خود بهترین پرسنل را بر مشاغل کاربردی گمارده و برای آینده سازمان برنامه‌ریزی بلندمدت و کارآمد داشته باشد. سیستم رشد و بالندگی سازمان‌ها یک امر بلندمدت و ریشه‌دار است و از این قاعده مستثنی نیست و با شکوفایی توانایی‌ها و توسعه مهارت‌های پرسنل کارآمد در آن می‌تواند رشد و توسعه ملی را در سازمان‌ها به وجود بیاورد و این امر با کمک دانشگاه‌های آموزشی پیشرفته و توسعه یافته که خود از امکانات و منابع آموزشی پیشرفته و پرسنل متخصص و نیرومند بهره می‌برند میسر می‌شود.

در بخش یافته‌های پژوهش، برای پاسخ‌گویی به سؤال اول پژوهش ابتدا حجم نمونه در تحلیل عاملی تعیین گشته است و با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی در مرحله اول به محاسبه ماتریس همبستگی تمام متغیرها پرداخته شده است. در این مرحله ماتریس همبستگی که حاوی ضرایب همبستگی درونی متغیرها است، محاسبه شده است؛ سپس برای بررسی مطلوب بودن ماتریس همبستگی، ضمن محاسبه ماتریس همبستگی به بررسی شاخص KMO و آزمون بارتلت پرداخته شده است؛ مطابق با (جدول ۷) که نشان داد همبستگی متغیرها باهم تائید می‌گردد و شرایط برای تحلیل نتایج حاصل از اجرای تحلیل عاملی مناسب است. در مرحله دوم ابتدا عامل‌های اولیه استخراج شده است. در این مرحله، تعداد عامل‌های موردنیاز برای تبیین و توضیح مناسب داده‌ها مشخص گردید؛ که از روش مؤلفه اصلی و از نرم‌افزار SPSS ۲۱ استفاده شده است. بعد از آن تعداد عامل‌هایی که باید استخراج می‌شدند جهت نشان دادن ساختار اساسی داده‌ها مشخص گردید که برای تعیین معیار استخراج تعداد عامل‌ها از شیوه مقدار ویژه که در بردارنده آماره اشتراک، بارهای عاملی و معیار مقدار ویژه است استفاده شده است. با توجه به مقادیر بارهای عاملی هر فاکتور در (جدول ۱۰) که درصدی از واریانس عامل شناخته‌شده را تبیین می‌کند، ملاحظه می‌شود برخی از فاکتورها دارای بارهای متقاطع می‌باشند به عبارت دیگر در بیش از یک گروه بار عاملی حاصل شده است، بر این اساس با استفاده از فن چرخش واریمکس مجدد به بررسی بارهای عاملی در فاکتورها پرداخته شده است و با توجه به اینکه عامل یازدهم فقط دارای یک گویه بوده تعداد عوامل از

دوازده مورد به یازده مورد تقلیل پیدا کرده است. در دوران (چرخش) عامل‌های استخراج‌شده، تفسیر عامل‌هایی که در مرحله‌ی استخراج آغازین تولید می‌شوند، معمولاً مشکل است. چون در این مرحله، امکان این که متغیرها با عامل‌هایی که قبلاً استخراج شده‌اند، همبستگی بالایی داشته باشد، نادیده گرفته می‌شود که در نتیجه بارهای متقاطع معناداری را سبب می‌شود، به طوری که بسیاری از عامل‌ها یا بسیاری از متغیرها همبسته‌اند. همین علت باعث می‌شود که تفسیر هر عامل سخت شود، چون عامل‌های مختلف با متغیرهای یکسان نشان داده شده‌اند. به وسیله‌ی دوران، متغیرهایی که روی یک عامل در نظر گرفته شده‌اند، دیگر روی عامل دیگر به کار نمی‌روند؛ بنابراین در این پژوهش از روش چرخش واریماکس استفاده شده است که با توجه به نتایج حاصل از چرخش ماتریس، دوازده عامل به صورت منفک شده در بین ۷۱ فاکتور شناسایی شده است که در جدول (۱۲) نشان داده شده‌اند. نتایج این قسمت از پژوهش با یافته‌های پژوهش زیرک و همکاران (۱۳۹۷) دارای همسویی بود.

در رابطه با سؤال دوم پژوهش هم می‌توان گفت؛ در پاسخ‌گویی به این سؤال از طریق آزمون فریدمن، به اولویت‌بندی هر یک از مؤلفه‌ها جهت تعیین سهم هر یک از عوامل بر توجیه بالندگی پرسنل پرداخته شده است؛ در بررسی صورت گرفته و با توجه به نتیجه آزمون فریدمن ملاحظه می‌شود که در اثرگذاری عوامل شناسایی شده بر بالندگی پرسنل تفاوت وجود دارد. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده از دیدگاه پرسنل دانشگاه یاسوج عامل‌های توجه به سلامت جسمانی و روانی کارکنان و بهداشت و درمان با (۹/۲۱) درصد و استفاده از ظرفیت‌های تکنولوژیکی با (۸/۳۰) درصد بیشترین سهم در بالندگی پرسنل دانشگاه را دارند و کمترین سهم در بالندگی پرسنل دانشگاه مربوط به عامل مناسب‌سازی محل کار و فضای آموزش با (۴/۲۱) درصد است.

در تبیین این سؤال می‌توان گفت که اگر عامل‌های مناسب‌سازی محل کار و فضای آموزش، تأمین مالی مناسب و در شأن پرسنل، ترغیب و تشویق پرسنل و شاخص‌های آن‌ها در دانشگاه یاسوج مورد توجه قرار بگیرند و افزایش یابند بالندگی پرسنل افزایش خواهد یافت که در نهایت منجر به توسعه دانشگاه در همه زمینه‌ها و افزایش بهره‌وری، خدمات‌دهی، قدرت رقابت بالا، انعطاف‌پذیری و ارزش‌آفرینی آن در سطح

داخلی و بین‌المللی خواهد شد. نتایج این قسمت از پژوهش با یافته‌های پژوهش زیرک و همکاران (۱۳۹۷) و کامپیون (۲۰۱۶) دارای همسویی بود.

محدودیت‌های پژوهش:

در این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها محدودیت‌هایی وجود داشته است که احتمالاً بر نتایج پژوهش تأثیر گذاشته است و یا اینکه در تعمیم نتایج آن دخالت دارند. از جمله محدودیت‌های این پژوهش عبارت‌اند از:

- ارزیابی انجام گرفته از شناسایی عوامل اثرگذار بر بالندگی کارکنان دانشگاه یاسوج محدود به دیدگاه کارکنان این دانشگاه است و چنانچه در این ارزیابی کارکنان سایر دانشگاه‌های کشور مشارکت داده می‌شدند احتمالاً نتایج حاصل از ارزیابی مطلوب‌تر بود.
- پژوهش‌های انجام شده در خصوص موضوع پژوهش تاکنون دارای نظر مشترکی نسبت به مفاهیم و متغیرهای بالندگی و بالندگی کارکنان نیستند؛ از این رو مؤلفه‌های مختلفی در هر کدام از پژوهش‌ها در این خصوص مورد بررسی قرار گرفته‌اند که مقایسه آن‌ها را با یکدیگر را دشوار می‌سازد.
- عدم مشارکت، بی‌علاقگی و اظهارنظرهای منفی بعضی از شرکت‌کنندگان در مورد پژوهش.
- سوگیری احتمالی پاسخ‌دهندگان که ممکن است بر دقت پاسخ دادن به پرسشنامه اثر گذاشته باشد.
- برخی از پاسخگویان در مورد پاسخگویی به سؤال‌ها، دقت نمی‌کردند یا پرسشنامه‌ها را ناقص تحویل دادند که تقاضا شد با حوصله و به صورت کامل به پرسش‌ها جواب دهند.
- در جامعه ما غالباً نگرش منفی نسبت به تحقیق‌های میدانی مشاهده می‌گردد که می‌تواند به‌عنوان محدودیت در جهت پژوهش‌های از این دست باشد.
- برخی از کارکنان دانشگاه یاسوج به علت مشغله کاری بسیار بالا و وقت گیر بودن سؤالات حاضر به پاسخ‌گویی به سؤالات پرسشنامه پژوهش نمی‌شدند که این مورد می‌تواند بر نتایج حاصل از پژوهش تأثیر گذاشته باشد.

پیشنهادات پژوهشی:

- به پژوهش‌گرانی که در آینده قصد دارند در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی پژوهش‌های از این دست را انجام دهند توصیه می‌گردد؛
- تأثیر دیگر انواع فاکتورهای شخصیتی، روحی و هوشی را نیز بر بالندگی کارکنان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مورد مطالعه قرار دهند.
- پیشنهاد می‌گردد که در تحقیق‌های آینده از دیگر مدل‌ها و روش‌های نظری مربوط به بالندگی کارکنان استفاده شود.
- پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آینده به موضوعاتی پرداخته شود که باعث نوآوری و خلاقیت در حوزه بالندگی کارکنان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی شود.

ملاحظات اخلاقی

در جریان اجرای این پژوهش و تهیه مقاله کلیه قوانین کشوری و اصول اخلاق حرفه‌ای مرتبط با موضوع پژوهش از جمله رعایت حقوق آزمودنی‌ها، سازمان‌ها و نهادها و نیز مؤلفین و مصنفین رعایت شده است. پیروی از اصول اخلاق پژوهش در مطالعه حاضر رعایت شده و فرم‌های رضایت‌نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است و این مقاله قبلاً در هیچ نشریه‌ای اعم از داخلی یا خارجی چاپ نشده است و صرفاً جهت بررسی و چاپ به نشریه علمی مدیریت دانشگاهی ارسال شده است.

References:

Alex J., Auseon, Patrick T., O’Gara, Elizabeth Klodas, David, R., Holmes, Jr., Marcia, J., Jackson, Joseph S., Green, Marvin, A., Konstam, Rick, A., & Nishimura. (2016). "The Essential Role of Educator Development JAm Coll Cardiol, 67(18):2177-2182. doi:10.1016/j.jacc.2016.02.052.

Amundsen, C., Abrami, P., McAlpine, L., Weston, C., Krbavac, M., Mundy, A., & Wilson, M. (2020). The what and why of faculty development in higher education: An in-depth review of the literature. In Presentation at the annual meeting of the American Educational Research Association (AERA), Montreal, Canada.

Bone, M. F., Mink, R., Marcdante, K., Czaja, A. S., Storgion, S. A., Turner, D. A., & Education in Pediatric Intensive Care (EPIC) Investigators. (2020). Expanding faculty development of teaching skills: a national needs assessment of pediatric critical care medicine faculty. *Pediatric Critical Care Medicine*, 21(5), 486-493.

Campion, MaryAnn W., Bhasin, Robina M., Beaudette, Donald J., Shann, Mary, H., & Benjamin, Emelia J. (2016), "Mid-career Faculty Development in Academic Medicine: How Does it Impact Faculty and Institutional Vitality?", *The Journal of Faculty Development*, 30, 3, 49-64(16).

Dee, J., & Daly, Ch. (2009). Innovative models for organizing faculty development programs. *Human Architecture. Journal of the Sociology of Selfknowledge*, 13 (2) .16 -154

Droodi, Hema; & Kangari, Sohaila. (2014). Clarifying the relationship of organizational culture in the development of human resources (case study: General Administration of Tax Affairs of Tabriz). *Quantitative Studies in Management*, Year 5, (1), 103-120. {in persian}

Gappa, J. M. (2008). Today's Majority: Faculty outside the Tenure System. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 40 (4), 50 -54

Ghiathund, Reza; Tagvai, Reza and Salimi, Fereydoun. (2017). The relationship between employee empowerment and organizational growth of Kausar Hamadan Credit Institution. *Public Administration Mission Quarterly*, 8, (25), 59-70. {in persian}

Homaini Demirchi; Amin. Majhoub; Ashratabadi, Hassan; Mehri, Dariush and Voshoughi Nairi, Abdullah. (2016). Evaluating the growth status of faculty members and providing optimal solutions to improve it (case study: a military university). *Military Management Quarterly*, 16, (1), 29- 59. {in persian}

Jahangiri, S., Charabin, M., Karimi, M., & Saatchian. (2021), Explaining the contextual model of strategies and consequences of competitive advantage based on

the empowerment of faculty members and university professors. *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*, 15. {in persian}

Jaiswal, D., Vagha, D., Rawekar, D., & Bajaj, D. (2020). To Study The Effectiveness Of Faculty Development Programme in Teaching Techniques: Questionnaire Based Study. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(7), 1711-1720.

Kiffer, S., & Tchibozo, G. (2013). Developing the Teaching Competences of Novice Faculty Members: A Review of International Literature. *Policy Futures in Education*, 11 (3), 270 -289

Lauer, Patricia; & King, Kathleen. (2018). Effective planning for the growth of faculty members using adult learning strategies. Publisher: Shahid Beheshti University, Tehran, 148. {in persian}

Mohibzadegan, Yusuf; Payer, Mohammad Hasan; Ghahrani, Mohammad and Frost Khah, Maqsood, (2016). Validation of the growth pattern of faculty members of Tehran universities. *Human Resources Training and Development Quarterly*, third year, (10), 73-94. {in persian}

Nikoofar, Morteza, and Mazaheri, Mehrdad. (2017). "The Role of Organizational Development Dimensions in Organizational Commitment of Faculty Members of Physical Education Faculties Across the Country", *Journal of General Management Researches*, 10, 36: 211-232. {in persian}

Parker, Carolyn; Morrell, Claudia; Morrell, Christopher; Chang, Lillian. (2016), "Shifting Understandings of Community College Faculty Members: Results of an Equity-Focused Professional Development Experience", *The Journal of Faculty Development*, 30, 3, 2016, 41-48(8).

Rezaian, Ali; Khandan, Ali Asghar; Ganjali, Asadullah and Meridian, Hassan. (2014). The growth of faculty members in universities; Study subject: Faculty members of Imam Sadiq University (AS). *Culture in Islamic University*, 4, (4): 1-24. {in persian}

Salehian, Alireza. (2004). The growth of the organization. *Management*, 91 - 92, (91 and 92), 31-34. {in persian}

Sobhani, Seyyed Mohammad Javad; Chizari, Mohammad; Sediqi, Hassan and Alam Beigi, Amir, (2018). Investigating the effect of talent management components on organizational growth in Iran's agricultural higher education system. *Journal of Agricultural Education and Extension Sciences of Iran*, 14, (1), 53-67. {in persian}

Toor, R., Cerimele, J. M., Farnum, M., & Ratzliff, A. (2020). Longitudinal Faculty Development in Curriculum Design: Our Experience in the Integrated Care Training Program. *Academic Psychiatry*, 44(6), 761-765.

Williams, K. (2008). Troubling the concept of the "Academic Profession" in 21st Century higher education. *Higher Education*. 56, 533-544.

Zirk, R., Zahid Bablan, A., Rezai Sharif, A., & Moeini Kia, Mehdi. (2018). Organizational and economic factors affecting the development of human resources in the educational system, *Journal of Educational Strategies in Pejeshki Sciences*, 11, 4, 122-111. {in persian}

Identifying Factors Affecting The Development of Employees of Yasuj State University

Ehsan Saberi Nasrabad Sofla*¹, Adel Zahed Bablan², Mehdi Moeinikia³

Abstract:

This research was conducted with the aim of identifying factors affecting the growth of employees of Yasouj State University, and in it, an attempt was made to determine the contribution of each of these factors to the growth of employees of Yasouj State University. This research is applied in terms of research purpose and descriptive-survey of correlation type in terms of data collection. The statistical population of the current research is all the employees of Yasouj State University in 2022, whose number is estimated to be 400 people, and according to Morgan's table, the statistical sample size of this research is equal to 196 people. In order to measure growth variables (factors affecting employee growth), a researcher-made questionnaire was used in this research. To check the validity of research tools, the content validity method was used and to measure their reliability, Cronbach's alpha test was used, the value of which was obtained for (factors affecting employee growth = 0.966). In order to check the results of this research to answer the first question of the research, firstly, the presuppositions in the research were evaluated with the help of the statistical techniques in the spss software. The conditions have been used to continue the research process using the factor analysis method, the results of which lead to the identification of 12 main factors (change in the atmosphere governing the organization, regulation and non-interference of politics in education, inclusion of components related to education activities, respect for employees) and in-service courses, paying attention to the livelihood of employees, allocating sufficient funds for employee support policies, paying attention to the physical and mental health of employees, providing suitable facilities and motivation for employees to continue their activities, using technological capacities, persuading and encouraging employees, Adaptation of the workplace and educational environment and appropriate financing and in the dignity of the employees) have an impact on the growth of the employees in Yasouj State University. Also, in this research, in order to answer the second question of the research, through Friedman's ranking test, we determined the contribution of each of these identified factors on the growth of the employees of Yasouj State University. The results of this research showed that from the point of view of the

1. Mohaqeqh Ardabili University, Ardabil, Iran. Email:..saberi@student.uma.ac.ir

2. Mohaqeqh Ardabili University, Ardabil, Iran.

3. Mohaqeqh Ardabili University, Ardabil, Iran.

employees of Yasuj State University, each of the identified factors has a positive and meaningful effect on the growth of employees to a certain extent, among which the factor is attention to the physical and mental health of employees and health and treatment. The greatest contribution to the growth of employees and the factor of adapting the workplace and training environment have the least contribution to the growth of employees of Yasouj State University.

Key words: employees, employee growth, growth, Yasouj University.