

سنة الفجر



دانشگاه تربیت معلم

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

پایان نامه

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت آموزشی

عنوان :

ارزیابی فرآیند استخدام هیأت علمی در دانشگاه تربیت معلم

استاد راهنما:

آقای دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم

استاد مشاور :

آقای دکتر بیژن عبداللهی

دانشجو:

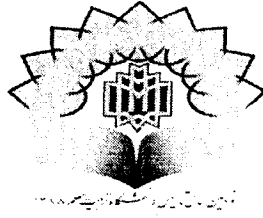
میترا واقف

اسفند ۱۳۸۸

۲
۱۳۸۹/۸/۱

کتاب اطلاعات درون سازمانی
قسمت درانک

۱۴۴۳۹۳

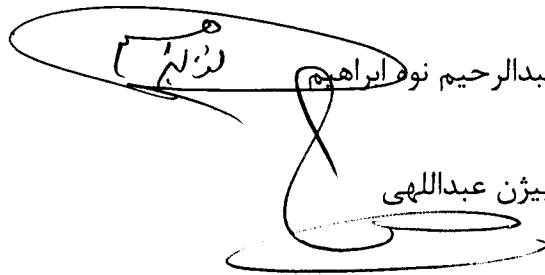


دانشگاه تربیت معلم

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

این پایان نامه با عنوان "ارزیابی فرآیند استخدام هیأت علمی در دانشگاه تربیت معلم" به منظور اخذ درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی توسط خانم میترا واقف گردآوری و تهیه شده است و در جلسه مورخ ۸۸/۱۲/۳ در حضور هیأت داوران، پس از دفاع با نمره ۱۹ و درجه عالی پذیرفته شد.



استاد راهنما : آقای دکتر عبدالرحیم نوه ابراهیم

استاد مشاور : آقای دکتر بیژن عبداللهی

داور داخلی : آقای دکتر بهرنگی

داور خارجی : آقای دکتر عسگریان

مدیر گروه و نماینده تحصیلات تکمیلی

آقای دکتر محمدرضا بهرنگی

تقدیم به عزیزانم :

پدر بزرگووارم، که با روح آسمانی اش درس مردانگی را زمزمه می کند .

مادرفداکارم ، که با دل دریایی اش ، تداعی بخش سخاوت است .

و

همسر عزیزم ، که با قلب زلال و نیلی اش ، آموزگار دانشکده عشق و

دوستی است .

تشکر:

فرصتی برای یاد کردن از تمامی عزیزانی که مرا در طول زندگی تحصیلی ام یاری نمودند پیش آمده است ، که در این فرصت از همه آنانی که پا به پای بودندم ، مرا همراهی نمودند ، تشکر می نمایم .

باکمال ادب از زحمات بی شائبه اساتید گردانقدر

جناب آقای دکتر نوه ابراهیم

که در تمام لحظات آموختنم مرا هدایت و راهنمایی نمودند .


جناب آقای دکتر عبداللهی

که کارگشای لحظات سخت در این پژوهش بودند .

و

جناب آقای دکتر بهرنگی و جناب آقای دکتر عسگریان

که زحمت داوری این پایان نامه را برعهده داشتند .



فصل اول :

کلیات

چکیده :

هدف از این پژوهش ، ارزیابی فرآیند استخدام هیأت علمی در دانشگاه تربیت معلم می باشد ، تحقیق مورد استفاده در این پژوهش روش توصیفی است . برای نیل به این منظور پرسشنامه ای بر مبنای ادبیات تحقیق و به شکل محقق ساخته تدوین شد که روایی آن به وسیله ده نفر از اساتید گروه مدیریت آموزشی و اساتید دانشکده های دیگر مورد بررسی قرار گرفت و پس از جمع آوری نظرات و پیشنهادهای اساتید اصلاح نهایی صورت گرفت ، به وسیله آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه نیز سنجیده شد که ۰/۹۱ می باشد ، این پرسشنامه شامل ۴ سازه و ۴۸ گویه می باشد . پرسشنامه ها بر اساس مقیاس ۵ درجه لیکرت نمره گذاری شدند . جامعه آماری این پژوهش همه اعضای هیأت علمی دانشگاه تربیت معلم می باشند که جمعاً ۲۵۶ نفر بودند. حجم نمونه نیز با استفاده از جدول مورگان و به وسیله نمونه گیری طبقه ای انجام گرفت که ۱۵۳ نفر هستند ، ولی برای دقیق تر شدن اطلاعات ، پرسشنامه بین ۱۷۰ نفر توزیع شد ، اما ۱۶۳ پرسشنامه جمع آوری گردید. داده ها با استفاده از آمار توصیفی به صورت جداول فراوانی (میانگین ، درصد ، انحراف معیار ، کمینه و بیشینه) تحلیل شد. در بخش آمار استنباطی نیز آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری در مراحل برنامه ریزی ، نیرویابی ، انتخاب ، به کارگیری ، به کار برده شد که نتیجه t تک نمونه ای برای هر یک از مراحل به تفکیک آمده است. نتیجه آزمون در بخش برنامه ریزی نشان می دهد که دانشگاه تربیت معلم در این زمینه کمتر از حد انتظار عمل می کند . نتایج

تحقیق نشان داد که دانشگاه در فرآیند نیرویابی برای استخدام هیأت علمی بالاتر از حد انتظار عمل می کند و در فرآیند انتخاب برای استخدام هیأت علمی نیز ، بالاتر از حد انتظار عمل می کند و در فرآیند به کار گماری جهت استخدام هیأت علمی پایین تر از حد انتظار عمل می کند. در نتیجه دانشگاه در مورد فرآیند برنامه ریزی و به کارگماری نقاط ضعف بیشتری دارد و در زمینه نیرویابی و انتخاب نقاط قوت بیشتری دارد. در آخر نیز پیشنهادهایی جهت بهبود فرآیند استخدام داده شده است .

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه.....	۱
بیان مسأله.....	۲
هدف تحقیق.....	۶
سؤالات تحقیق.....	۶
ضرورت انجام تحقیق.....	۷
تعاریف نظری و عملیاتی تحقیق.....	۱۰

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

مقدمه.....	۱۴
تعاریف مدیریت منابع انسانی.....	۱۵
ماهیت مدیریت منابع انسانی در سازمانهای دولتی و دانشگاه.....	۱۶
اهداف مدیریت منابع انسانی در سازمانهای دولتی و دانشگاه.....	۱۷
وظایف مدیریت منابع انسانی.....	۱۸
استخدام.....	۲۰
زمینه قانونی تصمیم های استخدامی.....	۲۱
مراحل استخدام.....	۲۲
مرحله اول، برنامه ریزی نیروی انسانی.....	۲۳

- ۲۴..... برنامه ریزی استراتژیک
- ۲۵..... برنامه ریزی راهبردی
- ۲۶..... برنامه ریزی راهبردی در آموزش
- ۲۷..... نقش و اهمیت تفکر و برنامه ریزی راهبردی
- ۲۸..... مرحله دوم ، نیرویابی (کارمندیابی)
- ۲۹..... فلسفه و پیام نیرویابی
- ۳۰..... مراحل نیرویابی
- ۳۱..... محدودیتهای فرآیند نیرویابی
- ۳۳..... چالشهای نیرویابی از نظر ورتن و دیویس
- ۳۴..... میزان کارمندیابی (نیرویابی)
- ۳۵..... تعیین ویژگی ها و شرایط کارکنان
- ۳۵..... الف (روشهای سنتی
- ۳۵..... - برنامه هفتگانه
- ۳۶..... - برنامه پنج گانه
- ۳۷..... - تواناییها و نیازها
- ۳۸..... ب) دیدگاه مکانیکی
- ۳۹..... بدیل های نیرویابی
- ۴۰..... اهداف نیرویابی
- ۴۱..... بخش سوم ، انتخاب
- ۴۲..... اجزای کلیدی تعریف انتخاب

تاریخچه انتخاب در ایران	۴۳
اهداف انتخاب	۴۴
مراحل و گامهای انتخاب	۴۴
- پذیرش و مصاحبه مقدماتی	۴۵
- آزمونهای استخدامی	۴۵
- مصاحبه استخدامی	۴۶
- تعریف و مفهوم مصاحبه	۴۶
- انواع مصاحبه	۴۷
- روش مصاحبه	۴۷
- نقش مصاحبه کننده	۴۸
- تلویح قانونی مصاحبه	۴۹
- تحقیقات محلی و بررسی سوابق	۴۹
- معاینات پزشکی	۴۹
- مصاحبه سرپرستان	۵۰
- مرور واقعی شغل	۵۱
- تصمیم استخدامی	۵۱
گامهای فرآیند انتخاب	۵۲
گامهای فرآیند انتخاب از دیدگاه ریور	۵۵
تجزیه و تحلیل شغل بخشی از فرآیند انتخاب	۵۶
مراحل تحلیل شغل	۵۷

- تنظیم شرح شغل و تنظیم شرایط احراز شغل ۶۱
- تدوین و استفاده از فرم درخواست کار ۶۱
- فرصت برابر و فرم درخواست کار ۶۲
- منابع استخدامی (استخدام خارجی) ۶۳
- آگهی ۶۳
- اهداف آگهی ۶۴
- انواع آگهی ۶۶
- انواع مؤسسات کاریابی ۶۷
- مؤسسات جایابی ۶۸
- مؤسسات فردیابی ۷۰
- دفاتر کارمندیابی در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی فنی و
حرفه ای ۷۱
- کارورزان ۷۱
- مراجعه مستقیم داوطلبان استخدام ۷۱
- توصیه و معرفی نیروی انسانی موجود سازمان ۷۱
- استفاده از اتحادیه های کارگری ۷۱
- پارتی بازی یا روابط کاری ۷۱
- قرار داد بلندمدت ۷۱
- مهندسی مجدد به عنوان الگویی برای استخدام ۷۲
- تاریخچه و سیر تکامل مهندسی مجدد ۷۴

- ۷۵..... مهندسی مجدد در دانشگاه ها
- ۷۷..... فن آوری و دانشگاه
- ۷۸..... مهندسی مجدد در فعالیتهای علمی
- ۸۰..... نقش و جایگاه دانشگاه ها
- ۸۲..... خصوصیات اعضای هیأت علمی
- ۸۲..... اهمیت و جایگاه اعضای هیأت علمی
- ۸۳..... هیأت مرکزی گزینش استاد
- ۸۳..... گزینش هیأت علمی
- ۸۵..... وظایف دفتر گزینش استاد دانشگاه
- ۸۵..... استخدام هیأت علمی
- ۸۶..... انواع استخدام هیأت علمی
- ۸۸..... استخدام هیأت علمی در دانشگاه تربیت معلم
- ۸۹..... منابع استخدامی در دانشگاه
- ۹۱..... مقررات ورود به خدمت و گزینش و تکالیف عمومی اعضای هیأت علمی
- ۹۲..... ورود به خدمت اعضای هیأت علمی
- ۹۳..... شرایط عمومی ورود به خدمت دانشگاه
- ۹۴..... سابقه علمی تحقیق در ایران و خارج از کشور
- ۱۰۰..... جمع بندی و نتیجه گیری

فصل سوم : روش تحقیق

مقدمه	۱۰۳
نوع و روش تحقیق	۱۰۳
جامعه آماری	۱۰۴
حجم نمونه و روش نمونه گیری	۱۰۵
ابزارهای جمع آوری اطلاعات	۱۰۶
روایی	۱۰۸
اعتبار (پایایی)	۱۰۸
محاسبه ضریب پایایی	۱۰۸
روش آماری تجزیه و تحلیل داده ها	۱۱۰

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

مقدمه	۱۱۳
معرفی نمونه آماری پژوهش	۱۱۳
توصیف داده ها	۱۲۲
تجزیه و تحلیل داده ها در راستای سؤالهای پژوهش	۱۲۳
تحلیل داده های مربوط به هر سؤال	۱۳۱
سایر تحلیل ها	۱۳۵

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۱۴۰.....	مقدمه
۱۴۱.....	بررسی سؤال اول پژوهش
۱۴۳.....	بررسی سؤال دوم پژوهش
۱۴۵.....	بررسی سؤال سوم پژوهش
۱۴۷.....	بررسی سؤال چهارم پژوهش
۱۴۹.....	نتیجه کلی پژوهش
۱۵۰.....	محدودیت های پژوهش
۱۵۲.....	پیشنهادات پژوهش
۱۵۶.....	منابع و مأخذ
۱۶۴.....	پیوست

فهرست نمودار ها

۱۱۴.....	نمودار ۴-۱ : توزیع نمونه ها از نظر مدرک تحصیلی
۱۱۵.....	نمودار ۴-۲ : توزیع نمونه ها از نظر جنسیت
۱۱۶.....	نمودار ۴-۳ : توزیع نمونه ها از نظر مرتبه علمی
۱۱۸.....	نمودار ۴-۴ : توزیع نمونه ها از نظر دانشکده
۱۱۹.....	نمودار ۴-۵ : توزیع نمونه ها از نظر وضعیت استخدامی
۱۲۰.....	نمودار ۴-۶ : توزیع نمونه ها از نظر عضویت در کمیته جذب

- نمودار ۴-۷ : توزیع نمونه ها از نظر عضویت در کمیته تخصصی هیأت ممیزه ۱۲۱
- نمودار ۴-۸ : توزیع نمونه ها از نظر عضویت در کمیته ترفیع و ارتقای اعضای هیأت علمی ۱۲۲
- نمودار ۴-۹ : مقایسه میانگین نمرات آزمودنی ها در هریک از مؤلفه های تحقیق ۱۲۳
- نمودار ۴-۱۰ : نمودار ستونی میانگین نهایی پاسخ افراد نمونه آماری به گویه های سؤال اول ۱۲۵
- نمودار ۴-۱۱ : نمودار ستونی میانگین نهایی پاسخ افراد نمونه آماری به گویه های سؤال دوم ۱۲۶
- نمودار ۴-۱۲ : نمودار ستونی میانگین نهایی پاسخ افراد نمونه آماری به گویه های سؤال سوم ۱۲۹
- نمودار ۴-۱۳ : نمودار ستونی میانگین نهایی پاسخ افراد نمونه آماری به گویه های سؤال چهارم ۱۳۰

فهرست اشکال

- شکل ۲-۱ : مراحل کارمندیابی ۳۱
- شکل ۲-۲ : سیستم پنج ضلعی خصوصیات فردی مونر و فریزر ۳۷
- شکل ۲-۳ : چشم اندازی از فرآیند کارمندیابی ۴۰
- شکل ۲-۴ : چارچوبی از فرآیند انتخاب ۵۶

فهرست جداول

- جدول ۳-۱ : آمار هیأت علمی دانشکده ها ۱۰۴
- جدول ۳-۲ : حجم جامعه و نمونه به تفکیک دانشکده ها ۱۰۶
- جدول ۳-۳ : گویه های مربوط به هر سازه ۱۰۸

- جدول ۳-۴ : ضریب پایایی مربوط به هر سازه ۱۱۰
- جدول ۴-۱ : توزیع نمونه ها از نظر مدرک تحصیلی ۱۱۴
- جدول ۴-۲ : توزیع نمونه ها از نظر جنسیت ۱۱۵
- جدول ۴-۳ : توزیع نمونه ها از نظر مرتبه علمی ۱۱۶
- جدول ۴-۴ : توزیع نمونه ها از نظر دانشکده ۱۱۷
- جدول ۴-۵ : توزیع نمونه ها از نظر وضعیت استخدامی ۱۱۸
- جدول ۴-۶ : توزیع نمونه ها از نظر عضویت در کمیته جذب ۱۱۹
- جدول ۴-۷ : توزیع نمونه ها از نظر عضویت در کمیته تخصصی هیأت ممیزه ۱۲۰
- جدول ۴-۸ : توزیع نمونه ها از نظر عضویت در کمیته ترفیع و ارتقای اعضای
هیأت علمی ۱۲۱
- جدول ۴-۹ : شاخص های آمار توصیفی برای هریک از مؤلفه های تحقیق ۱۲۲
- جدول ۴-۱۰ : توزیع فراوانی و درصد افراد به گویه های سؤال اول به تفکیک
سطوح پاسخ ۱۲۴
- جدول ۴-۱۱ : توزیع فراوانی و درصد افراد به گویه های سؤال دوم به تفکیک
سطوح پاسخ ۱۲۶
- جدول ۴-۱۲ : توزیع فراوانی و درصد افراد به گویه های سؤال سوم به تفکیک
سطوح پاسخ ۱۲۸
- جدول ۴-۱۳ : توزیع فراوانی و درصد افراد به گویه های سؤال چهارم به تفکیک
سطوح پاسخ ۱۳۰

جدول ۴-۱۴ : شاخص های آمار توصیفی برای مؤلفه فرآیند برنامه ریزی

برای استخدام.....۱۳۱

جدول ۴-۱۵ : آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین

نظری در فرآیند برنامه ریزی۱۳۲

جدول ۴-۱۶ : شاخص های آمار توصیفی برای مؤلفه فرآیند نیرویابی۱۳۲

جدول ۴-۱۷ : آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری

در مؤلفه فرآیند نیرویابی۱۳۳

جدول ۴-۱۸ : شاخص های آمار توصیفی برای فرآیند انتخاب۱۳۳

جدول ۴-۱۹ : آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری

در فرآیند انتخاب۱۳۴

جدول ۴-۲۰ : شاخص های آمار توصیفی برای فرآیند به کارگماری و استخدام۱۳۴

جدول ۴-۲۱ : آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری

در فرآیند به کارگماری و استخدام۱۳۵

جدول ۴-۲۲ : نتیجه آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین نظرات افراد نمونه

آماري در مورد فرآیندهای استخدام به تفکیک جنسیت۱۳۶

۴-۲۳ : نتیجه آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین نظرات افراد نمونه

آماري در مورد فرآیندهای استخدام به تفکیک جنسیت۱۳۷

۴-۲۴ : نتیجه حاصل از اجرای آزمون رتبه ای فریدمن به تفکیک فرآیندهای

استخدام بین اعضای هیأت علمی دانشگاه تربیت معلم۱۳۸

مقدمه

"رقابت های بین المللی و رشد سریع شرکت ها و پیچیدگی سازمانها، تغییر ارزشها، دغدغه های کاری و ساختار نیروی کار و دیگر عوامل همه رویکرد سستی به مدیریت انسانی و افراد را منسوخ کرده است. روندهای حاضر استراتژیهای جامع و کاملتری را برای استخدام کردن، بهره گیری و محافظت از منابع ارزشمند نیروی انسانی خواستار است. کارکنان یک شرکت جزء با ارزشترین منابع یک شرکت محسوب می شوند که منافعشان باید توسط مدیریت و مدیران شرکت در نظر گرفته شود.

"(پاتانایاک^۱، ۲۰۰۵، ص ۵۳). در سازمانی مانند دانشگاه اعضای هیأت علمی بزرگترین سرمایه محسوب می شوند که از کارکردهای اصلی آنها، تحقیق و آموزش در دانشگاه هاست. بی تردید دانشگاهی در پیشبرد وظایف و حرکت در راستای خط مشی خود موفق است که بهترین و زبده ترین افراد را به عنوان عضو هیأت علمی در اختیار داشته باشد، در اینجا مسئله استخدام هیأت علمی مطرح می شود که هدف از تحقیق حاضر نیز ارزیابی فرآیند استخدام هیأت علمی در دانشگاه تربیت معلم می باشد. استخدام به

معنی جذب نیروی انسانی و در اختیار داشتن و به خدمت گرفتن نیرویی است که واجد شرایط باشند و از بین بهترین متقاضیان کار برای مشاغل معین در دانشگاه برگزیده شده باشند. این فرآیند شامل مجموعه عملیات انتخاب و انتصاب در سازمان دانشگاه می باشد. (قنبری، ۱۳۸۳). در واقع فرآیند استخدام شامل مراحل (برنامه ریزی، نیرویابی، انتخاب و به کار گماری) می باشد. بعد از مرحله برنامه ریزی برای نوع و تعداد نیروی انسانی مورد نظر مسئله نیرویابی که یکی از مراحل استخدام می باشد مطرح می شود: "نیرویابی (کارمندیابی) فرآیند کشف و جذب متقاضیان توانا و شایسته برای استخدام است. (جزنی، ۱۳۸۴، ص ۲۴۱). بخش بعدی گزینش و انتخاب کارکنان می باشد که در واقع فرآیند شناسایی مجموعه متقاضیان جذب شده می باشد که به آنها یک شغل پیشنهاد خواهد شد، با این شرط که مشاغل کمتری نسبت به متقاضیان وجود داشته و بعضی از متقاضیان استخدام و بعضی دیگر استخدام نخواهند گردید. (ام موچنیسکی، ۱۳۸۵، ص ۱۷۵) در نهایت این مراحل به استخدام ختم می شود که با توجه به حساسیت نیروی انسانی مورد نظر، لازم است که افرادی شایسته، متفکر، خلاق، متخصص و نوآور برای اینکار به کار گمارده شود. لذا لازم است، از فرآیند استخدام در دانشگاه ارزیابی به عمل آید تا مطمئن شویم که مراحل خود را به درستی و به نحو احسن طی می نماید تا در نتیجه نیرویی شایسته در دانشگاه به خدمت گرفته شود.

۱-۲ بیان مسئله

دانشگاه یکی از مهمترین و حساس ترین سازمانها می باشد، اکنون دانشگاه مهمترین نهاد در فرآیند خلق و نشر دانش است. این نهاد نه تنها خاستگاه و جایگاه بسیاری از علوم بوده، بلکه مرکزی برای چرخش نظام پیچیده تحقیقات، نشریات، کتب و پایگاه های اطلاع رسانی می باشد که دانش را تولید و به سراسر جهان منتقل می کند" (جزنی، ۱۳۸۴، ص ۲۵۷)، این در حالی است که پیشبرد و هدایت حرکت