شناسایی عوامل موثر در جذب و رفع موانع ورود دانشجویان به دانشگاه علوم پزشکی آجا

محمد رضا محمدیاری[1]، علیرضا خوشدل[2]، اصغر محسنی[3]، رضا یارمحمدی[4]، حسنا یارمحمدی[5]

۱- کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه علوم پزشکی آجا. ۲- دانشیار اپیدمیولوژی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی آجا. ۳- کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه علوم پزشکی آجا. ۴- کارشناسی ارشد مدیریت مالی، پژوهشگر دانشگاه علوم پزشکی آجا و دانش آموخته دانشگاه امام صادق (ع). ،نویسنده مسئول ۵- کارشناسی پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی آجا

اطلاعات مقاله

نوع مقاله
مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله
دریافت : ۱۳۹۴/۱/۲۳
پذیرش : ۱۳۹۴/۵/۲۰

کلید واژگان
منابع انسانی، آموزش، تحصیلات، رگرسیون.

نویسنده مسئول
Email:
yarmohammadi15@gmail.com

چکیده

مقدمه: امروزه اعتقاد بر این است که منابع انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی و سرمایه سازمانی است و به همین دلیل بر نقش ارزشمند استعدادها در سازمان تأکید شده و مدیریت مطلوب آن‌ها بسیار مهم و حساس تلقی می‌شود. هدف از این پژوهش احصاء عوامل موثر بر جذب دانشجویان در دانشگاه علوم پزشکی آجا است.

روش کار: نوع مطالعه، نیمه تجربی بود که روی ۲۶۹ دانشجوی دانشگاه علوم پزشکی آجا و ۴۲۰ دانش آموز در ایران انجام گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی آن به روش تحلیل محتوایی و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ تایید شد. در انتها، با استفاده از روش رگرسیون چند متغیره و با استفاده از نرم افزارSPSS داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: نتایج این مطالعه حکایت از آن داشت که مولفه های "عوامل جذب و تبلیغات"، "کیفیت نظام آموزش عالی دانشگاه" و همچنین "عوامل محیطی" نسبت به مولفه های دیگر تاثیر بیشتری بر جذب دانشجو دارد.

نتیجه گیری: به منظور بهبود عملکرد دانشگاه در جذب دانشجو، تمهیداتی باید اندیشیده شود تا توجه بیشتری به تبلیغات و بازاریابی و عوامل جذب صورت پذیرد.

مقدمه

برنامه‌ریزی نیروی انسانی، منابع انسانی لازم را برای انجام فعالیت‌های آینده مشخص می‌نماید و به مدیران کمک می‌کند تا نوع و میزان نیروهای انسانی مورد نیاز برای نیل به اهداف و برنامه‌های آینده سازمانی را جذب و گزینش نمایند و در صورت لزوم نیروهای انسانی موجود را جهت ایجاد قابلیت های لازم آموزش دهند(۱). عدم توجه به برنامه‌ریزی نیروی انسانی، امکان نیل به اهداف سازمانی را مختل نموده و در واقع آسیب‌پذیری سازمان و مدیریت را در مقابل تغییرات و دگرگونی‌های آینده افزایش می دهد. از این روست که برنامه‌ریزی نیروی انسانی را اساس دوام و بقای سازمان و مدیریت می‌دانند(۲).

حیدری در تحقیقی با عنوان «کار آفرینی دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی» نقش دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی را در کارآفرینی مورد بررسی قرار می‌دهد و اینگونه بیان می‌کندکه: این مراکز به علت داشتن امکانات آموزشی و پژوهشی پیشرفته و نیروهای کارشناس و کاردان می‌توانند در بخش‌های گوناگون بازار کار فعالیت نمایند، و با ارائه ی طرح‌های تولید سودآور به سازمان های دولتی و شرکت های خصوصی، زمینه‌ی ایجاد واحدهای مختلف تولیدی را فراهم آورند و از این راه کارآفرین باشند(۳).

کبیرزاده و همکاران، در تحقیقی با عنوان"عوامل مؤثر بر انتخاب رشته دانشجویان مدارک پزشکی و فناوری اطلاعات سلامت در دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال۱۳۸۹"بیان می‌کنند: از دیدگاه مدیران آموزش عالی شیوه انتخاب رشته می‌تواند عامل انگیزشی مهمی برای ادامه تحصیل باشد(۴).

شفیع زاد در تحقیقی با عنوان "بررسی مهم‌ترین چالش ها و راهبردهای جذب دانشجویان خارجی در ایران با استفاده از تکنیک گروه های کانونی"، بیان می‌کند که، آموزش عالی، از عوامل مهم تأثیرگذار بر جامعه به شمار می آید و از مهم‌ترین چالش‌های آموزش عالی، موضوع سیاست های جذب دانشجویان خارجی در کشورهای میزبان است. مهم ترین چالش‌ها به ترتیب اولویت عبارت است از: تعدد نهاد های تصمیم گیرنده در عرصه سیاست گذاری و برنامه ریزی؛ مشخص نبودن اهداف، فقدان مراکز مشاوره تخصصی برای راهنمایی و هدایت دانشجویان؛ معرفی زبان فارسی به عنوان تنها زبان برای آموزش و یادگیری؛ پایین بودن سطح امکانات آموزشی و رفاهی؛ جذب حداقلی دانشجو از کشورهای پیشرفته

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-08]

و عدم وجود فرهنگ تعامل و همدلی بین دانشجویان ایرانی و غیر ایرانی(۵).

آدامز[1] در پژوهش خود درباره نوجوانان ویرجینیای غربی تأیید می‌کند که علاوه بر انگیزه‌های شغلی، یکی از انگیزه‌های مهم ورود به دانشگاه جنبه‌های مهم محیطی از جمله تعامل با محیط تحصیلی است که می تواند در خودآگاهی و اعتماد به نفس دانشجویان مؤثر باشد(۶).

در پژوهشی که نولند[2] در سال ۱۹۹۹ در ایالت تنسی آمریکا انجام داد، دریافت که تصمیم برای ورود به دانشگاه در بین دانش آموزان بیشتر تصمیمی اقتصادی است و اهداف شغلی بیشترین انگیزه داوطلبان را تشکیل می‌دهد(۷).

در تحقیق دیگری که ماکسول[3] و همکاران در سال ۲۰۰۰ در استرالیا انجام داده اند، دستیابی به بهترین شغل و درآمد بالاتر از مهمترین انگیزه‌های دانش آموزان برای ورود به دانشگاه گزارش شده است. دومین انگیزه‌ی مهمی که آنها در مطالعه خود به آن اشاره کرده اند، "یادگیری بیشتر در زمینه‌های مورد علاقه در دانشگاه"است(۸).

با توجه به کاهش تعداد داوطلبان و همچنین افزایش مراکز آموزش عالی، رقابت اصلی بیشتر بر تعیین محل تحصیل تمرکز یافته است. دانشگاه آجا با توجه به شرایط تحصیلی و استخدامی که دارد تقریباً متفاوت با سایر مراکز آموزش عالی موجود در کشور می باشد. عوامل و فاکتورهای مهمی بر جذب دانشجو در دانشگاه تاثیر می گذارد که با توجه به شرایط کنونی، این فاکتورها اهمیت بیشتری برای روسای دانشگاه پیدا کرده است(۹).

روش کار

اطلاعات لازم در این تحقیق از طریق مطالعات کتابخانه ای و تحقیقات میدانی جهت گردآوری داده های مورد نیاز برای تحلیل و آزمون فرضیه ها صورت گرفته است(۱۰). ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته بود؛ بدین صورت که تعداد ۲۶۹ پرسشنامه در بین دانشجویان و ۴۲۰ عدد در بین دانش آموزان توزیع شد؛ و نمونه ها به صورت تصادفی انتخاب شده بودند. پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت به صورت پنج گزینه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملا موافقم (۵) تدوین گردید. روایی پرسشنامه به روش تحلیل محتوایی انجام گرفت. بدین صورت که پس از طراحی در اختیار چند تن از اساتید و کارشناسان فن قرار گرفته و پس از نقد و بررسی، تایید شد. پس از تایید روایی پرسشنامه، برای بررسی پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین صورت که تعداد ۳۰ پرسشنامه به صورت نمونه در بین دانشجویان و دانش آموزان توزیع گردید و نتایج با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل و مقدار آلفا کرانباخ برای دانشجویان ۰/۸۱ و برای دانش آموزان ۰/۸۹ بدست آمد که قابل قبول بود.

در مرحله بعد به منظور حصول نتیجه مناسب و استحکام پژوهش از دو روش تحلیل توصیفی و استنباطی به طور تکمیلی بهره گیری شد. در بخش توصیفی با استفاده از آمار توصیفی به ارائه نمودارهای لازم در توصیف جامعه و توزیع آن پرداخته شد. در تحلیل همبستگی نیز محقق با استفاده از مقادیر نمونه آماره‌ها را محاسبه کرد. سپس به کمک تخمین و آزمون فرض آماری، آماره ها به پارامترهای جامعه تعمیم داده شد.

در مورد اثبات یا رد و یا پیش بینی فروض این پژوهش از طریق تجزیه و تحلیل رگرسیون چند گانه عمل شد.

در حقیقت، فرضیات این پژوهش به دو دسته فرضیات مرتبط با دانش آموزان و دانشجویان در حال تحصیل تقسیم شده است؛ تصور بر این بود که این عوامل بر جذب دانشجو در دانشگاه علوم پزشکی آجا تاثیرگذار هستند:

۱- عامل مدیریت جذب.
۲- عوامل مادی همچون عامل تسهیلات و درآمد و حقوق.
۳- عامل مقررات و فرآیند سازمانی.
۴- عوامل محیطی.
۵- عوامل جذب و تبلیغات.
۶- کیفیت نظام آموزش عالی دانشگاه.
۷- عوامل انسانی.

یافته ها

بر اساس مطالعات کتابخانه ای معیارهای زیر احصاء شد:

- عوامل محیطی

دیویس[4] و همکاران به اهمیت ورود به دانشگاه برای به دست آوردن قابلیت های شهروندی علاوه بر مزایای شغلی اشاره می کنند. اندرسون[5] درباره علل انتخاب دانشگاه از سوی جوانان از انگیزه های منزلت اجتماعی، فرصت‌های شغلی و علاقه نام می برد. وی در تحقیق خود تأثیر دو متغیر جنسیت و عوامل محیطی و جغرافیایی را بررسی کرده است(۱۱).

- عوامل مادی

تحصیل در دانشگاه علوم پزشکی ارتش امتیازاتی را به همراه دارد که درآمد و حقوق پرسنل ارتش و هم‌چنین ارائه تسهیلات برای دانشجویان از این امتیازات می‌باشد(۱۲).

- مقررات و فرآیند سازمانی (همچون سختی کار)

برای این عامل می‌توان به شرایط اختصاصی ورود داوطلبان به

۱- Adams(1997)
۲- Noland(1999)
۳- Maxwell(2000)
۴- Davis(2001)
۵- Anderson(1988)

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-08]

دانشگاه اشاره کرد که به شرح زیر است:

* درصورت انصراف دانشجو و یا ارتکاب اعمالی که موجب اخراج وی از ارتش گردد علاوه برجبران خسارات مالی (دو برابر هزینه های آموزشی و آمادی) از ادامه تحصیل در رشته مربوطه در این دانشگاه محروم خواهد شد.
* معرفی ضامن معتبر و سپردن تعهد خدمتی برابرضوابط و مقررات ارتش در هر نقطه از کشور.
* پوشیدن لباس مصوب ارتش برای دانشجویان این دانشگاه الزامی است.
* بعد از قبولی در این دانشگاه امکان تغییر رشته و انتقال دائم در هیچ مقطع و رشته ای وجود ندارد(۱۳).

- شرایط اشتغال و بیکاری کشور

اشتغال دانش آموختگان یکی از مسائلی است که همواره مورد توجه برنامه ریزان و سیاست گذاران کشورهای مختلف بوده است. این توجه به لحاظ اهمیت بازار کار به عنوان مرکز ثقل اقتصادی و اجتماعی و هم به لحاظ نقش های اجتماعی است که به افراد دانش‌آموخته برای نیل به اهداف توسعه کشور محول می‌شود(۱۴).

برای یافتن معیارهای دیگر و صحت و سقم معیارهای قبلی از نظرات ۸ تن از اساتید و نخبگان در حوزه آموزشی و پژوهشی استفاده شده که این نخبگان همگی از مدیران و متخصصان دانشگاهی محسوب می شوند. در جدول ۱ خلاصه نظرات جمع آوری شده است.

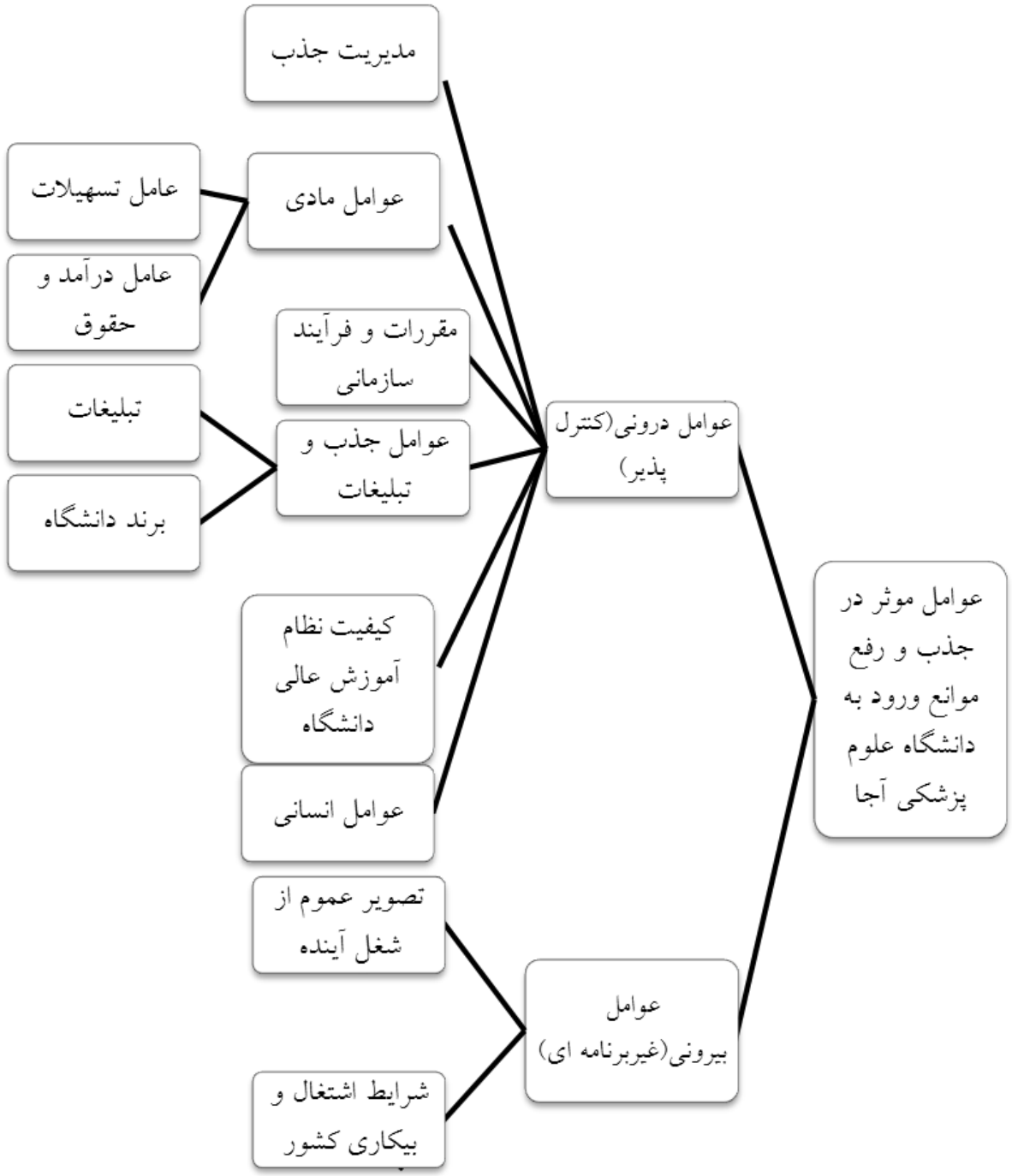
جدول ۱: خلاصه نظرات خبرگان در مورد معیارهای احصاء شده

ردیف	خلاصه نظرات
۱	تبلیغات خوب سبب جذب هر چه بیشتر افراد به دانشگاه می شود. به عنوان مثال برخی از دانشگاه ها از دانشجویان موفق مصاحبه گرفته و این عاملی جهت جذب بیشتر می گردد.
۲	سیاست زدگی برخی دانشگاه ها و فضای اقتصادی و اداری کشور عاملی جهت عدم ورود دانشجویان به دانشگاه می شود. می توان گفت سیاست زدگی به جای شایسته سالاری انتخاب می شود.
۳	برند دانشگاه و یا به عبارتی جایگاه علمی دانشگاه عاملی اساسی در جذب دانشجویان به حساب می آید. بدین منظور می توان از آموزش های ویژه یا استاندارد سازی امکانات آموزشی استفاده کرد. همچنین دادن تسهیلات بیشتر و تضمین آینده شغلی بر ورود دانشجویان به دانشگاه اثرگذار است.
۴	مدیریت جذب، به عنوان مثال تضمین آینده شغلی، ارتقای انگیزه جذب و محل خدمت می تواند بسیار تاثیرگذار باشد. همچنین عدم تناسب نظام آموزشی با نیازهای بومی کشور مانع ورود دانشجویان به دانشگاه می شود. نوع لباس پوشیدن نیز بر ورود دانشجویان به دانشگاه تاثیرگذار است.
۵	سختی کار، عدم تناسب نظام آموزشی با نیازهای بومی کشور و همچنین درآمد پایین مانع جذب دانشجویان به دانشگاه خواهد شد.
۶	ضعف در کیفیت آموزش عالی مانعی جهت ورود دانشجویان به دانشگاه علوم پزشکی ارتش خواهد شد. یا به عبارتی می توان گفت عدم استفاده از اساتید مبرز و مسلط به علوم نوین سبب کاهش ورود دانشجویان به دانشگاه می شود.
۷	ویژگی سازمانی عاملی اساسی در جهت جذب محسوب می شود. به عنوان مثال عدم حمایت مدیران از نخبگان و دانشجویان و کم توجهی به خواسته های آنان می تواند سبب کاهش دانشجویان شود.
۸	نظام بوروکراتیک حاکم بر ادارات و سخت گیری های غیرضروری در امور مربوط به دانشجویان نیز در کاهش دانشجو تاثیرگذار است. همچنین عوامل انسانی نیز بسیار بر جذب دانشجو اثرگذار است.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-08]

در نهایت عوامل زیر احصاء شد که از طریق پرسشنامه مورد آزمون قرار گرفتند.

نمودار ۱. معیارهای احصاء شده



در این قسمت از تحقیق، عمده مطالبی که مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت شامل:

- بررسی اطلاعات جمعیت شناختی پرسش نامه
- بررسی فرضیه های تحقیق

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-08]

بررسی اطلاعات جمعیت شناختی پرسشنامه:

جدول ۲: وضعیت پاسخ دهنده از نظر جنسیت

ردیف	جنسیت	تعداد	درصد
۱	دانشجویان زن	۱۲۱	۴۵
۲	دانشجویان مرد	۱۴۸	۵۵
جمع		۲۶۹	۱۰۰
۳	دانش آموزان زن	۱۳۰	۳۱
۴	دانش آموزان مرد	۲۹۰	۶۹
جمع		۴۲۰	۱۰۰

بررسی فرضیه های تحقیق:

پیش از آزمون فرضیه های تحقیق، مفروضات رگرسیون خطی مورد بررسی قرار گرفت:

الف): توزیع خطاها (پسماندها) باید دارای توزیع نرمال باشد. در توزیع نرمال میانگین صفر و انحراف معیار برابر ۱ است.

ب): خودهمبستگی بین خطاها

چنانچه آماره دوربین- واتسون بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار گیرد H0 پذیرفته می شود؛ یعنی رگرسیون قابل استفاده است. آماره دوربین واتسون برای دانشجویان ۱,۷۷ و برای دانش آموزان ۱,۹ بدست آمد و با توجه به اینکه بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار گرفته بنابراین خود همبستگی بین خطاها رد می شود.

ج): فرض هم خطی

با توجه به خروجی های نرم افزار، فرض هم خطی برقرار است.

آزمون فرضیه های تحقیق

با استفاده از روش های آزمون t استیودنت و ضریب همبستگی اسپرمن فرضیات تحقیق را مورد آزمون قرار گرفت. در آزمون t استیودنت، معنادار یا بی معنی بودن متغیرهای مستقل با متغیر وابسته بدست می آید و با استفاده از ضریب همبستگی اسپرمن، اندازه و نوع رابطه بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته برآورد می شود(۱۶).

- آزمون t استیودنت: نتایج خروجی نرم افزار در جدول ۳ آورده شده است.

سطح معنی داری مدل (۹۵ درصد) و سطح خطا (۰/۰۵) بود. همانطور که مشاهده می شود، در همه عوامل، میزان Sig مدل کوچکتر از سطح خطاست؛ بنابراین، فرض H0رد شده و فرضیه H1، تایید می گردد. به عبارت دیگر، کلیه فرضیه های تحقیق، تایید می شود.

جدول ۳. خروجی نرم افزاری آزمون t برای دانشجویان و دانش آموزان

برای دانشجویان Tآزمون		
متغیر	Tآماره	معنی داری متغیر
مدیریت جذب	۱۲۲,۳۵	۰,۰۰۰
عوامل مادی	۶۰,۲۵۰	۰,۰۰۰
مقررات و فرآیند سازمانی	۹۸,۵۵	۰,۰۰۰
عوامل محیطی	۹۰,۸۳	۰,۰۰۰
عوامل جذب و تبلیغات	۷۳,۶۳	۰,۰۰۰
کیفیت نظام آموزش عالی	۸۴,۶۶	۰,۰۰۰
عوامل انسانی	۹۱,۲۰	۰,۰۰۰
برای دانش آموزان T آزمون		
مدیریت جذب	۱۱۲,۴۲	۰,۰۰۰
عوامل مادی	۵۰,۵۰	۰,۰۰۰
مقررات و فرآیند سازمانی	۸۰,۰۵	۰,۰۰۰
عوامل محیطی	۹۰,۸۳	۰,۰۰۰
عوامل جذب و تبلیغات	۸۳,۹۵	۰,۰۰۰
کیفیت نظام آموزش عالی	۹۶,۴۲	۰,۰۰۰
عوامل انسانی	۹۴,۸۰	۰,۰۰۰

- برآورد ضریب همبستگی اسپیرمن

ضریب همبستگی اسپیرمن، ارتباط متغیر وابسته و مستقل مدل را نشان می دهد. همانطور که در جدول۴ ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی بین متغیر وابسته و مستقل به صورت جداگانه آورده شده است که نشان از ارتباط نسبی دو متغیر مستقل و وابسته دارد:

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-08]

جدول۴. ضریب همبستگی متغیر مستقل و وابسته مربوط به دانشجویان و دانش آموزان

عوامل مستقل	ضریب همبستگی و معنی داری	دانشجویان	دانش آموزان
مدیریت جذب	ضریب همبستگی دو متغیر	۰,۲۹۰	۰,۱۳۰
	معنی داری	۰,۰۳۰	۰,۰۰۰
عوامل مادی	ضریب همبستگی دو متغیر	۰,۴۵	۰,۰۸۳
	معنی داری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
مقررات و فرآیند سازمانی	ضریب همبستگی دو متغیر	۰,۶۳۳	۰,۱۲
	معنی داری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
عوامل محیطی	ضریب همبستگی دو متغیر	۰,۶۰	۰,۳۵
	معنی داری	۰,۰۳۱	۰,۰۳۱
عوامل جذب و تبلیغات	ضریب همبستگی دو متغیر	۰,۵۳	۰,۷۲
	معنی داری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
کیفیت نظام آموزش عالی دانشگاه	ضریب همبستگی دو متغیر	۰,۶۸	۰,۶۵
	معنی داری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
عوامل انسانی	ضریب همبستگی دو متغیر	۰,۵۷	۰,۳۱
	معنی داری	۰,۰۱۰	۰,۰۰۰

سطح معنی داری مدل (۹۵ درصد) و سطح خطا (۰/۰۵) می باشد. در همه متغیرها، میزان Sig مدل کوچکتر از سطح خطاست؛ بنابراین، فرض H0 رد شده و فرضیه H1، تایید می گردد. یعنی با توجه به آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، بین متغیرهای مستقل و جذب دانشجو رابطه معنادار وجود دارد (۱۷).

بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش با توجه به آزمون های t استیودنت و اسپیرمن، در جامعه آماری دانشجویان نشان می دهد که مؤلفه عوامل جذب و تبلیغات، کیفیت نظام آموزش عالی دانشگاه و عوامل محیطی نسبت به مؤلفه های دیگر تاثیر بیشتری بر جذب دانشجو دارد.

با توجه به این که بین میزان جذب دانشجو و مؤلفه های جذب رابطه معنی داری وجود دارد لذا پیشنهاد می شود: به منظور بهبود عملکرد دانشگاه در جذب دانشجو، تمهیداتی اندیشیده شود تا توجه بیشتری به تبلیغات و بازاریابی و عوامل جذب صورت پذیرد. بدین منظور باید بودجه بیشتری در این راستا صرف هزینه های آن نموده و در رسانه ها و ابزارهای دیگر، مخاطبان بیشتری را جذب نمود. همچنین با توجه به اینکه کیفیت نظام آموزش عالی تاثیر زیادی در جذب دانشجو دارد لذا استفاده از اساتید با تجربه و متخصص و همچنین استفاده از سیستم های کمک آموزشی جدید می تواند کمک زیادی به جذب دانشجو نماید.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله از دانشگاه علوم پزشکی آجا و همه مشارکت کنندگان تشکر می نمایند.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-08]

References

1-Forghani MM. set of articles of the first seminar of high education in Iran. Tehran, Allameh University, first volume; 1376 . [Persian]

2-Abtahi sh .human resource management. Management research and training institute depending department of energy, Tehran; 1381 [Persian]

3-Heidari A. universities' high education institute entrepreneurship, political and economic information magazine, no203 and 204, p 182-191 .[Persian]

4-Kabirzadeh A, Rezaei ghareh takan m. Tayeban mr, Alizadeh m. factors influencing course selection of medical students and health information technology at mazandaran medical science university in 1389. Iranian magazine of training in medical sciences; 1391.[Persian]

5-Shfizadeh H, studing the most important challenges and strategies of attracting foreign students in Iran using focal group technics, rahbord quarterly, 22nd year ; no 96, 1392 . [Persian]

6-Adams, J. A Study to Determine the Impact of a Precollege Intervention on Early Adolescent Aspiration and Motivation for College in West Virginia. Blacksburg, Virginia; 1997

7-Noland, D. & N. Deato.Tennessee Higher Education Comission Higher School Student Opinion Survey; 2001

8-Maxwell, G. & Colleague. How People Choose Vocational Education and Training Programs; NCVER Publ, Australia; 2000

9-Razini R. designing the model of human resource recruitment using MADM (case study of imam sadiq university), M.A thesis, Tehran, management faculty at imam sadiq university; 1384 .[Persian]

10-Ejtehadi m. an analysis on capabilities and defaults of high education system in Islamic republic of Iran. Legal and judicial magazine; no 17.[Persian]

11-Mohammadi ruzbahani K, Taremi A. applicants' inspiring factors for entering the university. Research and planning in high education magazine; no 37 and 38, p 103- 126; 1384 . [Persian]

12-Hamidia B. attracting and keeping genius students system with MCDM approach] Dissertation].M.A. thesis, Tehran: imam sadiq faculty of management; 1388 .[Persian]

13-[Homepage on the Internet ,]http:// www.ajaums.ac.ir/

14-Babaei m. increasing of graduate unemployment is worrying. Mardomsalari newspaper, no 2354 .[Persian]

15-Gogarati H. foundation of econometrics. Translated by Hamid Abrishami, Tehran university publication, first volume; 10 ed . [Persian]

16-Azar A, Rajabzade A. Practical decision making (MADM approach). 3th ed. Negahe Danesh; 1387.[Persian]

17-Derakhshan M. Econometrics. Samt publication; 1387.[Persian]

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-08]

Identifying the Effective Factors in absorbing and Eliminating the Barriers of Students Entrance to AJA

Mohammadyari MR(MSc), Khoshdel A(MD, MPH) , Mohseni A(MSc), Yarmohammadi R(MSc)
Yarmohmmadi H.(MSc)

Abstract

Introduction: Nowadays it is believed that human resources are the most important competence advantage and organizational capital. So it is emphasized on valid role of talents in organization and appropriate managing of them is considered too important. The purpose of this study recognizing the affecting factors on absorbing in medical university of AJA.

Methods: this kind on study is a semi experimental that was performed on 269 students of AJA University of medical sciences and 420 students in Iran. The data gathering tool of this study was a researcher made questionnaire that Validity of these questionnaires by content analysis method and stability of them by Cronbach's alpha are confirmed. Finally, with utilizing multi variable regression method and using SPSS software the data is analyzed.

Results: The result of the research is that components advertising and absorption factors, the quality of universities higher education system, and also environmental factors have more influence than the others on absorbing students.

Conclusion: to improve the performance of university in attracting students, more emphasis on advertising, marketing and absorption factors should be considered.

Key words: human resource, training, education, regression.

---

*Corresponding author:Researcher, AJA University of Medical Sciencess, Tehran, Iran
Email: yarmohammadi15@gmail.com

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-09-08]