

جهت یابی مقالات در حوزه جذب و استخدام در بخش دولتی با استفاده از روش فراترکیب

محمدنادر کوهستانی قرائی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گرایش: خط مشی گذاری عمومی، دانشگاه پیام نور مرکز سمنان، سمنان، ایران

چکیده

تصمیمات کارمندیابی باید منصفانه و عاقلانه باشد که متاسفانه آموزه های اولیه اسلام فرآیند جذب افراد مناسب به صورت مستقیم بیان نشده، بلکه کلیات آن مطرح شده است و پژوهش ها و مقالات علمی بدلیل اعوجاج و نداشتن یکپارچگی، توانستند این خلا را پر نمایند. در سال های اخیر، سازمانها به علت جذب گسترده نیروی انسانی و بدون رعایت و در نظر گرفتن مولفه های شیوه مطلوب جذب و تامین نیروی انسانی با چالش های بزرگی در اداره ی امور خود مواجه شده اند. که پیامد آن، تلاش های بعدی برای ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد می باشد. براین اساس سؤال اساسی این پژوهش عبارت است از مدل های جذب نیروی انسانی در مطالعات و مقالات انجام شده در ایران کدامند؟ بنابراین هدف از پژوهش حاضر جهت یابی مقالات در حوزه جذب و استخدام در بخش دولتی با استفاده از روش فراترکیب در ایران است. در راستای این هدف، این پژوهش با استفاده از روش کیفی فراترکیب انجام شده است. ابزار گردآوری داده ها و اطلاعات در پژوهش حاضر، اسناد و مدارک گذشته در این زمینه است که به تعداد ۳۵ مقاله در حوزه جذب و استخدام ارزیابی و در نهایت ۱۶ مقاله، برای کد گذاری انتخاب شد. عوامل مرتبط و موثر بر جذب نیروی انسانی در سه مقوله عمده بازشناسایی شدند که عبارتند از: ۱- مقوله فردی، ۲- مقوله محیطی و ۳- مقوله سازمانی. مقوله فردی با زیر مقوله های مانند (انطباق پذیری شخصی، علاقه به سازمان، هماهنگی مشوق ها با ارزشهای فرد، تناسب شخصیت با شغل، مدت اشتغال و مؤمن، دارای شخصیت و اخلاق خوب، روحیه کار تیمی، شایستگی و صلاحیت فردی، صلاحیت خانوادگی، تخصص، مهارت و تجربه، ارائه اطلاعات و مدارک صادق، متعهد، پاک، سختکوش، باهوش، مسئولیت پذیر، قابل اعتماد، شجاع، با اعتماد به نفس و با اراده، صداقت، وفادار، منظم) کشف شد. مقوله محیطی با تمرکز مقوله های فرعی (محل خدمت، تطابق فرصت شغلی با شرایط محیطی، جابه جایی و انتقال و عدم درخواست کار اجباری و بدون دستمزد، عمل به وعده ها، آگاهی استخدام واقعی، ارائه اطلاعات شفاف از شغل مورد نظر) حول آن استخراج گردید. مقوله سازمانی جذب نیروی انسانی با معرف های (تنوع وظایف، قوانین و مقررات حمایتی، آموزش و توسعه سیاست ها و قوانین سازمان، مشارکت در اهداف سازمان، ارتقای سازمانی و عدم تبعیض و پارتی بازی، مصاحبه منصفانه، روشهای مناسب انتخاب، رفتار عادلانه، رفتار و تصمیمات عاقلانه، ایمان و تقوا، پاک و صالح، قانونمند، امانت داری و صداقت، حفظ اطلاعات محرمانه افراد، انجام وظایف مذهبی، واکنش منطقی و پاسخ شفاف، اعلام دلایل رد افراد، اعلام حقوق و دستمزد) مورد شناسایی واقع شد.

واژه های کلیدی: جذب و استخدام نیروی انسانی، فراترکیب، مقالات فراترکیب و استخدام نیروی انسانی

مقدمه

صرف وجود تجهیزات نظامی پیشرفته، یک ارتش قوی و نیرومند پدید نمی آورد؛ چنین ارتشی نیازمند فرماندهان و سربازان آموزش دیده، با تجربه و شجاع است. به همین ترتیب، وجود منابع سرشار مادی نیز به تنهایی سازمان و تشکیلات منسجم و کارآمد ایجاد نمی کند؛ عنصر ضروری و اجتناب ناپذیر دیگر، وجود نیروی انسانی کارآمد و اثربخش است و ویژگیهای کیفی مدیران و کارکنان، عامل تعیین کننده ای در ادامه کامیابی یک سازمان به شمار می رود. از این رو در مطالعات و پژوهشهای مربوط به مدیریت منابع انسانی به ویژه در عصر کنونی که تنوع و افزایش سرسام آور اطلاعات و ارتباطات در کنار تغییرات، پیچیدگی ها، تضادها و بحرانهای روزافزون در عرصه مدیریت و سازمان، مدیران و نظامهای مدیریتی را در جوامع مختلف به چالشی عظیم کشانده است یکی از موضوعاتی که مورد توجه فزاینده صاحبانظران قرار گرفته و از خطیرترین و مهمترین اقدامات لازم در فراگرد مدیریت شمرده شده است، مسأله «انتخاب» یا «گزینش» نیروی انسانی (مدیران و کارکنان) برای سازمان است. (سعادت، ۱۳۷۵: ۱۱۹) استقرار نظام شایسته سالاری در جذب و استخدام سازمان ها سبب رضایت شغلی، شکوفایی استعدادها، وفاداری و تعهد کارکنان به کار و سازمان می شود. شناسایی فعالیت های علمی و مقالات در این زمینه می تواند راهگشای جامعه ما برای رفع ناهنجاری های ناشی از عدم رعایت عدالت در سازمان ها و پیاده سازی نظامی کارا مبتنی بر شایسته سالاری باشد. استخدام و جذب نیرو فرایند نیرویابی کشف و جذب متقاضیان توانا برای اشتغال در سازمان است. همچنین عبارتست از پویایی بر جذب افراد مورد نظر و آماده سازی آنها در جهت به کار گماشتن آنها در مشاغل سازمانی است. پایه و اساس لازم برای جذب استعدادها، تدوین یک طرح است. استخدام از مهمترین اقدامات و تصمیمات در حوزه مدیریت منابع انسانی است، آنقدر مهم که برخی صاحبانظران استخدام را سنگ بنای موفقیت سازمان ها می دانند. (سید جوادین، ۱۳۹۳: ۳۹) به عقیده آقای پیتز دراکر هیچ سازمانی نمی تواند کاری بیش از توانایی کارکنانش انجام دهد. استخدام افراد مناسب و شایسته کمک می کند تا استراتژی های سازمان بخوبی تحقق یابد. استخدام کارکنان خلاق سازمان را خلاق و استخدام کارکنان منظم سازمان را منظم می کند، سازمان ها و مدیران آن ها مایلند کسانی را استخدام کنند که با فضا، فرهنگ و ارزش های سازمان سازگارند و به تقویت و تحکیم آن کمک می کنند. امروزه منابع انسانی با ارزش ترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان و ایجاد کننده قابلیت های انسانی هر سازمانی است. مدیریت منابع انسانی شامل تمام تصمیم گیری های مدیریتی و اقداماتی است که روی ماهیت ارتباط بین سازمان و کارمندان آن یا منابع انسانی تأثیر می گذارد. هر سازمان با در اختیار داشتن افرادی توانمند و شایسته و مستعد، می تواند به رفع کاستی ها و نقص ها بپردازد و توانایی جبران آنها را نیز داشته باشد. در محیط رقابتی و پویای امروز که نوآوری یکی از مهمترین مشخصات آن است، تنها سازمان هایی موفقیت خود را تضمین می کنند که نقش موثر و استراتژیک منابع انسانی خود را درک کرده باشند و دارای منابع انسانی ماهر، دانش محور، شایسته، نخبه و توانمند باشند. شرط داشتن قدرت رقابت سازمانی بر مبنای هزینه، کیفیت، انعطاف پذیری و نوآوری، بکارگیری کارکنان مناسب و با مهارت در زمان مناسب و در جایگاه شغلی مناسب است (سجادی پارسا و همکاران، ۱۳۱۸۸: ۱۲) در دو دهه ی اخیر، دولت ها به علت جذب گسترده نیروی انسانی و بدون رعایت و در نظر گرفتن مؤلفه های شیوه مطلوب جذب و تأمین نیروی انسانی با چالش های بزرگی در اداره ی امور خود مواجه شده اند. طی این دوره ها تشکیلات حجیم دولت ها از کارایی لازم برخوردار نبود و از هدف اصلی خود یعنی خدمت رسانی به مردم و جامعه دور ماند. اندازه ی دولت در کشورهای مختلف بیش از حد رشد کرد، به همین دلیل مخارج مربوط به اداره ی نظام مدیریت دولتی سنگین شد و فشار زیادی بر بودجه ی این کشورها وارد کرد؛ همچنین نارضایتی مردم از شیوه ی ارائه خدمات دولتی و مشکلات اقتصادی

موجب ایجاد مشکلات اساسی در اداره امور عمومی شده است. به علاوه، به دلیل استخدام های فراوان باندی و گروهی، بخش دولتی بسیار متورم شد (هلر ۱۳۸۳: ۲۳) بنابراین تأثیر راهبردی و بالقوه فرایند جذب و تأمین افراد به نحو فزاینده ای مورد توجه دولت قرار گرفته است؛ زیرا سرمایه انسانی به مثابه منبع اصلی مزیت رقابتی پایدار در حال جایگزینی با اشکال دیگر سرمایه است (هلر ۱۳۱۸۰: ۱۸۸) سازمان فقط هنگامی می تواند به موفقیت و اهداف راهبردی خود برسد که افرادی را جذب کرده باشد که از توانایی و عاقله برای ایفای رسالت خویش برخوردار باشند. بنابراین، فرایند جذب و تأمین، نقش مهمی در تسهیل موفقیت سازمان دارد (عباسپور ۱۳۱۸۳: ۷۸) سازمانها معمولاً مشکل زیادی در استخدام و نگهداری کارکنان خود دارند. افزایش رقابت جهانی و ادغام شرکتها به این معناست که سازمانها نمی توانند یک نظام انتخاب ضعیف برای کارمندان داشته باشند، زیرا یک سازمان موفق باید افراد صحیح را در زمان صحیح قرار داده و افراد را مناسب اهداف، فرهنگ و راهبردهای شغلی انتخاب کند. به عبارت دیگر، تعیین عوامل انتخاب، باید با در نظر گرفتن جهت راهبرد سازمان و فرهنگ آن باشد (گلک و کاهیا ۲۰۰۶: ۱۱۸۳)

اهمیت و ضرورت بحث

با توجه به اهمیت استخدام و نگهداشت منابع انسانی توانمند و شایسته، مطالعات زیادی توسط پژوهشگران صورت گرفته است. اگرچه هریک از پژوهش ها از عمق و دقت نظر مناسبی در کار خود برخوردارند اما نتایج کاملاً پراکنده اند. بعلاوه، در میان پژوهش های انجام شده اثری از روش فراترکیب ملاحظه نمی شود. لذا برای پر کردن این خلاء ها مقالات مرتبط با موضوع با یکدیگر مقایسه و از میان نتایج پراکنده و گاهاً ناهماهنگ، دقیقترین، جامع ترین و منطقی ترین نتیجه با تدوین الگوی مطلوب با رویکرد فراترکیب ارائه می شود.

۱- تعاریف مفهومی مبانی و ادبیات پژوهش

۱-۱- فراترکیب تحقیقی

فراترکیب تحقیقی؛ متاسنتر تحقیقی یا سنتز تحقیقی، فرایند ترکیب نتایج چندین مطالعه دست اولی با هدف آزمایش یک فرضیه مفهومی است. این روش ممکن است برای تحقیقات کمی یا کیفی استفاده شود. اهداف کلی آن این است که یافته های حاصل از چندین مطالعه مختلف را قابل تعمیم تر و کاربردی تر کند. هدف این روش تولید دانش جدید با ترکیب و مقایسه نتایج مطالعات متعدد در یک موضوع معین است و یک رویکرد استفاده از روش مرور سیستماتیک است.

۱-۲- جذب و تأمین نیروی انسانی

جذب و تأمین، شامل اقدامات و فعالیت های انجام شده توسط یک سازمان به منظور شناسایی و جذب افرادی در سازمان می شود که دارای توانایی کمک به سازمان برای تحقق اهداف راهبردی آن باشند. به طور خاص، چنین فعالیت هایی باید جمعی از نامزدهای مطلوب را ایجاد کرده؛ علاقه آنها و جاذبه به سازمان را به عنوان یک کارفرما بالا ببرد و احتمال اینکه آنها یک پیشنهاد کاری را بپذیرند را افزایش دهد (رینز و باربر ۲۰۰۷: ۶۳) جذب و تأمین نیروی انسانی، فرایند یافتن و درگیر شدن افراد در سازمان مورد نظر است. انتخاب که بخشی از روند جذب و تأمین نیروی انسانی در رابطه با تصمیم گیری در مورد متقاضیان و داوطلبانی است که باید در شغل مورد نظر منصوب شوند. این فرایند دارای ۴ مرحله است: تعریف نیاز، برنامه ریزی استخدام، جذب متقاضیان و انتخاب متقاضیان (آرمسترانگ ۲۰۱۴: ۷۲) منابع انسانی نیز مجموعه ای از فعالیت ها و اقدامات یک سازمان

1- Research synthesis

برای جذب متقاضیان شغل و ارتقای آنان که برای دستیابی به اهداف و کمک به سازمان صورت می گیرد. به عبارت دیگر هدف کلی مدیریت منابع انسانی تضمین این امر است که سازمان بتواند به کمک کارکنانش موفق شود (سجادی پارسا و همکاران ۱۳۱۸۸: ۵۶) جذب و کارمندیابی مشتمل بر کلیه فعالیت هایی است که جهت شناسایی تعداد کافی از افراد صالحیت دار جهت استخدام در سازمان انجام می شود هدف ابتدایی فرایند جذب و کارمندیابی اطمینان حاصل کردن از این امر است که متقاضیان مورد نیاز در زمان الزم در دسترس باشند.

۱-۳- فرایند کارمند یابی و استخدام دولتی

« فرایند گردآوری اطلاعات به قصد ارزیابی و تصمیم گیری در این مورد که چه کسی با رعایت موازین قانونی و با در نظر گرفتن منابع دور و نزدیک فردی و سازمانی، به کار پذیرفته شود.» مطابق این تعریف در استخدام، انتخاب افراد برای شغل خاص صورت می گیرد. همچنین به بیان دیگر، انتخاب مرحله ای است برای تشخیص و مقایسه شرایط متقاضیان شغلی با شرایط احراز مشاغل، به منظور انتخاب بهترین نامزد از میان نامزدهای موردنظر برای تصدی شغل مربوطه. به طور کلی مدیریت منابع انسانی، مجموعه ای از وظایف و اقدامات مدیریتی مرتبط با حفظ و توسعه منابع انسانی بوده و قادر به تسهیل ارتقای قدرت رقابتی سازمان، بهره وری و رشد و توسعه فردی است. علاوه بر تمامی این موارد، داشتن توان رقابت سازمانی بر مبنای هزینه، کیفیت، انعطاف پذیری و نوآوری، منوط به استخدام و به کارگیری کارکنان مناسب بامهارت های مناسب، در زمان مناسب و در جایگاه های شغلی مناسب است. استخدام و گزینش، فرآیندهایی معطوف به شناسایی جذب و انتخاب افراد مناسب؛ برای رودررویی با نیازهای منابع انسانی یک سازمان هستند. در این راستا «استخدام» معطوف به شناسایی و جذب داوطلبان موردنظر و گزینش معطوف به انتخاب مناسب ترین ها است. (سجادی پارسا و همکاران ۱۳۱۸۸: ۴۶)

۱-۴- گزینش

گزینش نیز از واژه های مرتبط با جذب نیروی انسانی در دستگاه های و سازمانهاست. گزینش را عمل یا فرآیند بررسی صلاحیت متقاضیان استخدام یا ورود به سازمان و برگزیدن آنان بر اساس ملاکها و معیارهای مشخص تعریف کرده اند که هدف آن گزینش نیرو در بدو استخدام، شایسته گزینی و گزینش نیروهای توانمند و واجد شرایط علمی، اخلاقی و حرفه ای است. فرایند شناسایی دانش، مهارت و توانایی های فردی و آنچه فرد قابلیت انجام آن را دارد به شرط انطباق با نیازهای سازمان را انتخاب گویند. گزینش کارکنان عبارت است از برگزیدن افراد از میان کسانی که از بیشترین شایستگی مطابق با ضوابط و معیارهایی که برای احراز شغل معین شده است، برخوردارند. فرایند انتخاب بهترین متقاضی جهت پرکردن یا تصدی جای خالی تعریف شده در یک سازمان یا شرکت را گزینش گویند. گزینش کارکنان فرآیند انتخاب افرادی است که با شرایط مورد نیاز برای انجام یک وظیفه تعریف شده، بهترین مطابقت را دارند .

۱-۵- بکارگماری

بکارگماری به مجموعه ای از فعالیتهای یک سازمان برای جذب متقاضیان شغل اشاره دارد که برای کمک به سازمان برای دستیابی به اهداف صورت می گیرد. به کارگماری مناسب ترین افراد در متناسبترین جایگاه ها در یک سازمان بیان می شود، در سازمانهای رشد یافته یا در حال رشد، بسیار با اهمیت و در میان مدیران این اهمیت بیشتر است (عباس پور ۱۳۱۸۳: ۲۷)

۲- پیشینه پژوهش

معیارهای گزینش در نامه ۵۳ نهج البلاغه

یکی از منابعی که در این زمینه پیامهای ارزشمند و فراوانی دارد، کلام و سیره حضرت علی(ع) است. ایشان که زندگی پرافتخارش به عنوان الگوی انسان کامل و اولین امام معصوم، جلوه ای خاص به تاریخ صدر اسلام بخشیده است، پس از آنکه زمام اداره امور جامعه را به دست گرفت، در راستای پیاده کردن احکام الهی و متجلی ساختن ارزشهای اصیل اسلامی در ارکان جامعه، حکومت ایده آل مکتبی را بر پایه های «دین محوری»، «حق مداری» و «عدالت جویی» بنیان نهاد. او که از مقتدای خود، پیامبر گرامی اسلام(ص)، شنیده بود «صلاح و فساد امت در گرو صلاح و فساد علما و مدیران آن است»، به خوبی می دانست که تحقق عینی این شاخصها در جامعه، علاوه بر وجود «صلاحیت و شایستگی» لازم در شخص رهبر و پیشوای جامعه، بستگی تمام به وجود زمامداران، کارگزاران و مدیران «صالح و شایسته» ای دارد که زیر ساخت تفکر، ایمان و عملکردشان، منطبق با احکام الهی و مبانی و اصول اسلامی باشد. از این رو، در طول مدت حکومت خویش، ملاک عزل و نصبهایش را شایسته سالاری مبتنی بر تعهد در مقابل خداوند، خود و دیگران قرار داد. البته از سیره آن حضرت آشکار است پس از آن که کارگزاران سیاسی، نظامی، اقتصادی، قضایی خود را براساس معیارهای متناسب با آن مقام از میان نیروهای صالح و بر اساس اصل «انتخاب اصلح» گزینش می کرد و به کار می گماشت، در هدایت و کنترل آنها نیز می کوشید و از جمله، پیوسته معیارهای گزینش زیردستان را به آنان گوشزد می کرد و از این طریق، «حفظ» و «تداوم» معیارهایی را که بر اساس آن نیرو جذب کرده بود، در افراد پیگیری می نمود. نمونه مفصل و جامعتر اعمال خط مشی یاد شده در گزینش، هدایت و حفظ و نگهداری نیروهای تحت فرمان در ارکان مختلف حکومتی در نامه ۵۳ نهج البلاغه، معروف به عهدنامه مالک اشتر، به تصویر کشیده شده است.

رجبی و همکاران(۱۳۱۸۶)

در تحقیقی دیگر با عنوان اولویت بندی معیارها و ضوابط گزینش کارکنان ناجا به بررسی و اولویت بندی معیارهای موثر بر گزینش کارکنان در این سازمان پرداخته اند، در نهایت نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نشان داد که به ترتیب معیار اخلاقی اولین و مهمترین معیار، سپس معیارهای عقیدتی و معیارهای سیاسی و اجتماعی و نهایتاً استخدامی در معیارهای گزینش کارکنان ناجا باید در جذب و گزینش پلیس مورد توجه قرار گیرد.

حسن پور و همکاران(۱۳۱۸۵)

در تحقیقی با عنوان شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر استخدام نیروی انسانی، در سازمانهای دولتی ایران به شناسایی عوامل در شش بعد پرداخته اند که عبارتند از - ۱ ویژگی ظاهری - ۲ ویژگی شخصیتی ۳ - سرمایه اجتماعی ۴ - مهارت شناختی ۵ - سرمایه انسانی ۶ - نوع نگاه به مسائل. نتایج این پژوهش، بیانگر آن است که عواملی چون توانایی شبکه سازی و تعامل با دیگران، تخصص حرفه ای، آگاهی از توانمندی های خود، ارتباط با افراد با نفوذ و قدرتمند اداری و سیاسی و تجربه کار پنج عامل اصلی هستند که بیشترین تأثیر را بر استخدام یک فرد در سازمان های دولتی ایران دارند.

حسینی و همکاران(۱۳۸۸)

در تحقیقی با عنوان شناسایی و اولویت بندی شاخص های تناسب شغل و شاغل در جذب نیروی انسانی متخصص به رابطه بین شاخص ها و عوامل موثر بر تناسب شغلی با استفاده از محاسبه و مقایسات زوجی مورد بررسی پرداخته و معیارها را در هفت بعد شناسایی و اولویت بندی نموده اند، که عبارتند از - ۱: مشخصات فردی - ۲ خصوصیات روحی و روانی ۳ - مهارت و تواناییها ۴ - دانش و تحصیلات ۵ - سوابق و تجربیات ۶ - عوامل اجتماعی و اقتصادی ۷- استخدام و جذب

۳- معیارهای گزینش

معیارهای گزینش حداقل از دو جهت قابل بررسی و مطالعه است:

الف) مطابقت کلی ویژگیهای شغل مورد نظر با ویژگیهای فرد مورد گزینش

گزینش مدیر به گونه ای اثربخش نیازمند آن است که درک صحیح و روشنی از ماهیت مقامهایی که باید تصدی شوند، در دست باشد. نخست باید تحلیلی عینی از شرایط مورد نیاز آن مقام انجام گیرد و تا حد امکان شغل سازوار با نیازهای فردی و سازمانی طرح ریزی شود. از میان عاملهایی که باید در نظر گرفته شوند، «مهارتهای لازم» فنی، انسانی، ادراکی و طراحی و نیز «ویژگیهای شخصی لازم» است که برای سطوح مختلف سازمانی متفاوت می باشد. در ذیل، این مهارتها و ویژگیها توضیح داده می شود: ۸:

مهارتها:

۱. مهارت فنی عبارت است از دانشها و زبردستی و کاردانی در فعالیتهای مربوط به روشها، فراگردها و نحوه انجام دادن کار و بهره گیری از ابزار و فنون خاص.
۲. مهارت انسانی عبارت است از توانایی کارکردن با مردم. این مهارت، کوشش در همکاری، انجام دادن کار گروهی و مهارت در پدیدآوردن محیطی است که افراد با اطمینان و آزادانه بتوانند عقیده و نظر خود را بیان کنند.
۳. مهارت ادراکی عبارت است از توانایی برداشت کلی و شناخت عناصر برجسته و مهم موقعیتهای پیوند میان آنها.
۴. مهارت طراحی عبارت است از توانایی مهندسی حل مشکلات به شیوه ای که به سود سازمان یا مؤسسه باشد.

ویژگیهای شخصی:

علاوه بر مهارتهای مختلفی که مدیران اثربخش بدانها نیاز دارند، ویژگیهای شخصی چندی نیز شایان اهمیت است. این ویژگیها عبارتند از: ۱. دلبستگی به مدیریت ۲. توانایی ارتباط با مردم از راه همدلی با آنان (ابراز دلسوزی و مهربانی) ۳. درستی و یکرنگی و ۴. تجربه شخصی و عملکرد گذشته وی در سمت یک مدیر. بنابراین، به طور خلاصه می توان گفت اصول و ضوابط گزینش که در آغاز فراگرد گزینش تعیین می شود، در برگزیده میزان تحصیلات، دانشها، مهارتها و تجربه است. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۶: ۹۸)

ب) وجود تناسب بین اهمیت مقام و سنگینی مسئولیت نهفته در آن با سختی شرایط احراز

همیشه معیار گزینش افراد و شرایط و صفات لازم در آنها، بستگی و تناسب نزدیکی با میزان مسئولیت های آنان دارد، چرا که هر نوع مسئولیتی یک نوع شرایط و صفات را ایجاب می کند. مسلماً هر اندازه مسئولیت ها سنگین تر و گسترده تر باشد، باید شرایط احراز آن نیز به همان نسبت سخت تر و بیشتر باشد.

معیار کلی «صلاحیت و شایستگی»

از مجموع مطالب گذشته می توان نتیجه گرفت که برای گزینش، یک معیار اساسی و کلی وجود دارد که از آن با عنوان «شایستگی» یا «صلاحیت» یاد می شود و همه معیارهای جزئی از آن منشعب می گردد. از آنجا که صلاحیت و شایستگی ابعاد مختلف دارد، معیارهای منشعب شده از آن نیز قابلیت تقسیم به دسته های متمایز را دارد. در اینجا به یک نوع دسته بندی اشاره می شود:

۱. صلاحیت از نظر ابعاد علمی، فنی و تجربی؛ هر مقام باید به کسی واگذار گردد که از دانش، مهارت، تخصص و تجربه بیشتر در آن زمینه بهره مند باشد و به عبارت دیگر، در ابعاد یاد شده «توانمند» باشد.

۲. صلاحیت از نظر ابعاد ارزشی، اعتقادی و اخلاقی؛ برحسب نظام ارزشی حاکم، احراز هر مقام، شرایط اعتقادی، اخلاقی و ارزشی خاصی را برای شاغل آن الزام می‌کند.

روشن است که شرط تحقق صلاحیت به مفهوم جامع و کامل آن، وجود هر دو دسته ابعاد یاد شده می‌باشد نه صرفاً یک دسته از آنها. علت اساسی سوء استفاده از تعبیر «انتخاب اصلح» نیز از یک سو، خلط این دو دسته معیار و از سوی دیگر، بر هم زدن تعادل در لحاظ کردن هر دو دسته معیار و نادیده گرفتن یکی از آن دو به نفع دیگری است.

البته خلط و بر هم زدن تعادل یاد شده نیز به نوبه خود ریشه‌ای اساسی‌تر دارد و آن اینکه چون «صلاحیت» و به تبع آن، «انتخاب اصلح» فی‌نفسه تعبیری سربسته است و به این صورت کلی قابل پیاده کردن نیست، بلکه به تعداد نگرشها و دیدگاهها و نظامهای فکری و ارزشی، مفهوم متفاوت می‌یابد، افراد، احزاب و گروهها و بلکه جوامع مختلف برحسب نوع نگرش و دیدگاه ارزشی، اغراض و اهداف مکتبی، سیاسی و اجتماعی خود، مفهوم «صلاحیت و شایستگی» و در نتیجه «اصلحیت» را در راستای تأمین آن اهداف، به گونه‌ای خاص تفسیر می‌کنند. اسلام نیز در این زمینه دیدگاهی روشن دارد که به آن اشاره خواهد شد. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۶: ۱۱۸)

اصل تخصص و اصل تعهد

در نگاه تحلیلی می‌توان گفت: دسته نخست معیارهای یاد شده به موضوع «تخصص» و دسته دوم آنها به موضوع «تعهد، مسؤولیت و تکلیف» مربوط می‌شود. گرچه در مکاتب مادی و نظامهای الحادی بیشتر بر تخصص تأکید می‌شود و از موضوع تعهد، به ویژه در مقابل خداوند، سخنی به میان نمی‌آید، ولی براساس دیدگاه توحیدی در مدیریت و رهبری و اصول و فروع آن، از جمله مسأله «گزینه‌ش»، تعهد و تخصص در کنار هم و همراه هم در چارچوب نظام ارزشی خاص ملاحظه می‌شود و شرط موفقیت و سعادت، توجه و عمل به هر دو معیار شمرده می‌شود.

۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و از نظر ماهیت، کیفی است. که محقق برای اکتشاف مقوله‌ها و ابعاد آنها از تکنیک فراترکیب (سنتز پژوهی) استفاده نموده است. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی می‌باشد که اطلاعات و یافته‌های استخراج شده از مطالعات مرتبط با موضوع و مشابه را بررسی می‌کند (زیمیر ۲۰۰۴: ۷۶) استفاده از روش فراترکیب، برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه به منظور ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری استفاده می‌شود. (ویچ و همکاران ۲۰۱۷: ۱۶۲) پژوهش‌های این روش شناسی را به سه دسته‌ی نظریه‌ها، مدل‌ها و توصیف‌های غنی از پدیده‌ها تقسیم بندی می‌کنند. در این پژوهش، برای بهره‌گیری از تکنیک فراترکیب، از گام‌های هفتگانه معرفی شده توسط سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷ استفاده شده است. اولین گام روش فراترکیب، موضع‌گیری فلسفی و تصور درباره موضوع اصلی فراترکیب است. در این مرحله محقق پرسش پژوهشی خود را که می‌تواند دربرگیرنده ابعاد مختلفی مثل چه چیزی؟ چگونه؟ چه روشی و... باشد، طراحی می‌کند پرسش پژوهشی طراحی شده - که بیش از حد محدود و گسترده نیست - باید به وضوح به مسأله پژوهشی اشاره کند. سندلوسکی و باروسو ۲۰۰۳، و ۲۰۰۷. براین اساس سؤال اساسی این پژوهش عبارت است از مدل‌های جذب نیروی انسانی در مطالعات و مقالات انجام شده در ایران کدامند؟ چگونه می‌توان آنها را دسته بندی کرد؟

۴- شناسایی جهت یابی مقالات در حوزه‌ی جذب و استخدام

در این مرحله، محقق به دنبال شناسایی و تصمیم‌گیری در مورد منابع و رویدادهایی است که با موضوع پژوهش مشابهت دارد. براساس سوال اساسی پژوهش، معیارهایی که در مرور مقالات لحاظ بدین صورت بود که؛

الف) مقالاتی که در نشریه های علمی - پژوهشی چاپ شده اند.

ب) مقالاتی که با عنوان « جذب و استخدام نیروی انسانی » مرتبط هستند.

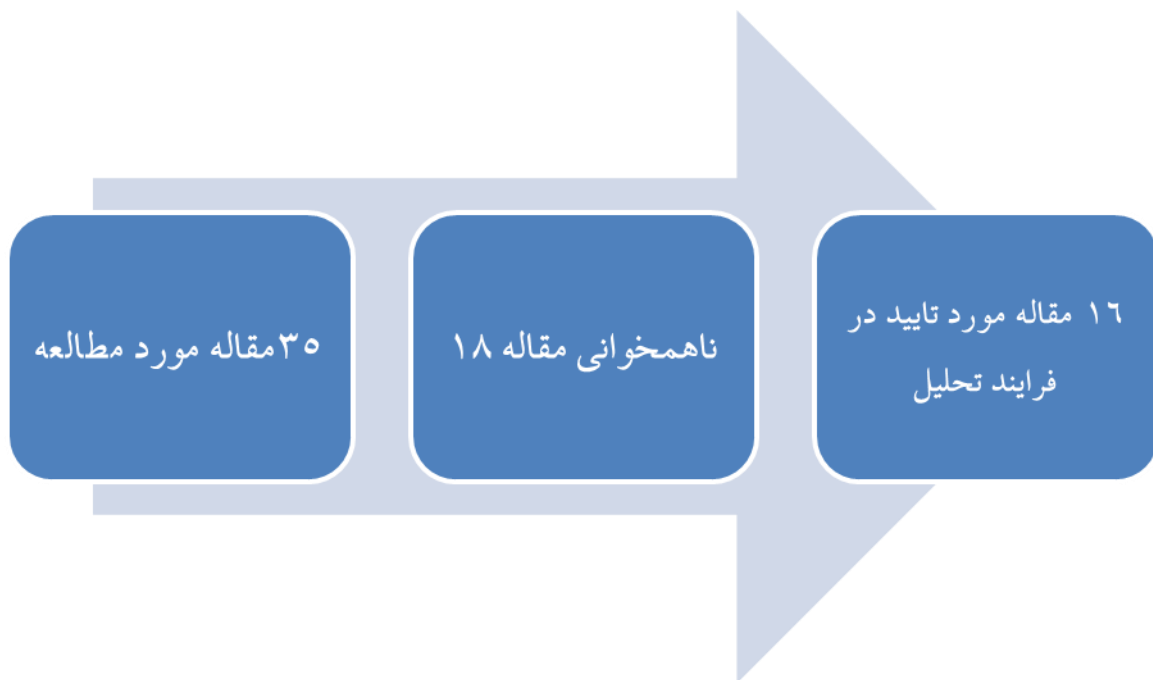
ج) مقالاتی که در نتایجش به مؤلفه ها و مقوله هایی در قالب الگو و مدل پرداخته اند. جستجوی مقالات در سایت های اینترنتی و پایگاههای الکترونیکی داخلی با کلید واژه هایی که در جدول شماره ۱ آمده، انجام شد:

ردیف	عناوین	پایگاههای اطلاعاتی و اسنادی
1	جذب نیروی انسانی	پورتال علوم انسانی / جهاد
2	/پورتال علوم انسانی / جهاد دانشگاهی / ایران داک	دانشگاهی / ایران داک / نورمگز /
3	نورمگز / سیویلیکا	سیویلیکا
4	استخدام نیروی انسانی	
5	جذب نیروی انسانی	
6	مدل جامع جذب استخدام نیروی انسانی	

صاحب نظران معتقدند در تحلیل های کیفی برای انتخاب حجم نمونه ای از رویدادها و منابع می بایست در هر مرحله از جستجو، افق جدیدی به سمت جستجوهای بعدی گشوده شود تا پدیده ها و منابع متنوعی در اختیار محقق قرار گیرد که اصطلاحاً به این شیوه « دست چینی » گفته می شود (باروسو و همکاران ۲۰۰۳: ۱۸۰) برای این اساس شیوه نمونه گیری در این پژوهش هدفمند، از نوع « حداکثر اختلاف » است تا ویژگی ها و ابعاد مقوله های مرتبط با موضوع بیشتر مورد استخراج و سپس مورد دسته بندی قرار گیرد.

۵- جستجو و انتخاب مقالات مناسب با حوزه ی جذب

در این مرحله محقق به دنبال تعیین مقاله ها و متونی است که با اهداف و سوالات پژوهش متناسب و مرتبط است. به عبارتی مقالات و متونی که ارتباط کمتری با موضوع دارند در این مرحله پالایش و با بازبینی های دقیق و چند نوبته، مقالاتی که حاوی مطالب و مفاهیم مرتبط با موضوع است به عنوان حجم نمونه باقی می ماند. در این پژوهش در مرحله اول با احصاء ۳۵ مقاله از پایگاههای اطلاعاتی و اسنادی و بررسی و مطالعه آنها، تعداد ۱۸ مقاله که با معیارهای شمول پژوهش حاضر همخوانی نداشتند حذف، و تعداد ۱۶ مقاله وارد فرایند تحلیل قرار گرفت



ردیف	عنوان مقاله	نویسندگان	نام نشریه
۱	عوامل سازمانی مؤثر بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمانهای دولتی	شمس السادات زاهدی، طاهر روشندل اربطانی، اکبر حسن پور	نشریه مدیریت دولتی
۲	پژوهشی پیرامون عوامل فردی مؤثر بر قابلیت استخدام کارکنان در بخش دولتی ایران	شمس السادات زاهدی، اکبر حسن پور	فصلنامه علوم مدیریت ایران
۳	شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر جهت استخدام و ارتقای پست سازمانی، در ارگان های دریایی	سیدجعفر سجادی پارسا، مصطفی اعلائی محرز، مرتضی اعلائی محرز	فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی
۴	اولویت بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی	ازنین تیموری، حسن رنگریز، بیژن عبدالهی، حسن رضا زین آبادی	فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)
۵	بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر جذب، نگه داشت و توانمندسازی نیروی انسانی	رضا رستم زاده، حسین بوداقي خواجه نوبر	فصلنامه آینده پژوهی مدیریت
۶	عوامل مؤثر بر ترک خدمت و نگهداشت کارکنان دانش محور	سیدعلی اکبر افجه، عادل صالح غفاری	راهبرد فرهنگ
۷	عوامل مؤثر بر جذب، نگهداشت و ترک خدمت منابع انسانی	محسن طیبی، فریدون خودنیا، ابراهیم شریفیپور	کنفرانس نخبگان مدیریت

۸	بررسی راهکارهای مناسب جذب نیروی انسانی کیفی در ارتش جمهوری اسلامی ایران	محسن خوشدل امامی، احمد خادم حسینیه، محمد لطفی	فصلنامه علوم و فنون نظامی
۹	بررسی ضرورت تناسب شخصیت شاغل با مشاغل عملیاتی پرخطر	غلامرضا معمارزاده، احمد مهرنی	ژوهشهای مدیریت در ایران
۱۰	بررسی عوامل مؤثر در استخدام تازه فارغ التحصیلان دانشگاهی در واحدهای حسابرسی داخلی شرکتهای ایرانی	مهری بختیاری، کیومرث بیگلر	پژوهشهای تجربی حسابداری
۱۱	تحلیل سه عاملی در استخدام و نگهداشت	ساسان مومنی، لی لی مولوی	تدبیر
۱۲	شناسایی شاخصهای جذب، حفظ و نگهداشت نیروی انسانی مستعد در صنعت بانکداری	علی رضاییان، مریم کاظم صداعی، منیژه قره چه، عباسعلی حاجی کریمی	چشم انداز مدیریت دولتی
۱۳	شناسایی و اولویتبندی عوامل مؤثر بر استخدام نیروی انسانی، در سازمان های دولتی ایران	اکبر حسن پور، رضا یوسفی زوز، پریسا موسوی	چشم انداز مدیریت دولتی
۱۵	کشف الگوی بهینه استخدام کارکنان دانشی با استفاده از رویکرد تلفیقی	مریم اخوان خرازیان، محمد مهدی شهبازی، محمد فاتحی	مدیریت تولید و عملیات
۱۵	تعیین شاخص های مؤثر بر گزینش منابع انسانی با رویکرد داده کاوی	عادل آذر، پرویز احمدی، محمد وحید سبط	فصلنامه تعلیم و تربیت
۱۶	جذب منابع انسانی بر مبنای شایستگی	حسین مطهری نژاد	فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)

عوامل جذب..... عوامل سازمانی تطبیق مهارت با وظایف شغلی

عوامل جذب	عوامل فردی علاقه
عوامل جذب /عوامل سازمانی	تنوع وظایف
عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی حرفه ای	دانش فنی
عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی حرفه ای	توانایی حل مسئله
عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی حرفه ای	اخلاق حرفه ای

بومی بودن	عوامل استخدام\ساختار\شرایط اجتماعی
تیم گرایی	عوامل استخدام\ساختار\شرایط سازمانی
مهارت اجتماعی	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی اخلاقی
روحیه مناسب با شغل	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی حرفه ای
اعتماد به نفس	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی اخلاقی
تطابق فرصت شغلی با	عوامل جذب\عوامل محیطی
	شرایط
سیاست ها و قوانین	عوامل جذب\عوامل سازمانی
	سازمان
توانمندسازی کارکنان	پیامد بهینه استخدام و جذب\ادرون سازمانی
کاهش هزینه ها	پیامد بهینه استخدام و جذب\ادرون سازمانی
چابک شدن سازمان	پیامد بهینه استخدام و جذب\ادرون سازمانی
عدالت محوری	پیامد بهینه استخدام و جذب\ایرون سازمانی
روز آمدی فرایند گزینش	پیامد بهینه استخدام و جذب\ایرون سازمانی
جذب برای مناطق محروم	پیامد بهینه استخدام و جذب\ایرون سازمانی
مشارکت در تصمیم گیری ها	عوامل جذب\عوامل سازمانی
آموزش	عوامل جذب\عوامل سازمانی
نظام پرداخت	عوامل جذب\عوامل سازمانی
مشارکت در اهداف سازمان	عوامل جذب\عوامل سازمانی
تصمیم سازی	عوامل جذب\عوامل سازمانی
زمان حضور در سازمان	عوامل جذب\عوامل فردی
حضور منعطف	عوامل جذب\عوامل فردی
ارتقای سازمانی	عوامل جذب\عوامل سازمانی
توسعه دانش فردی	عوامل جذب\عوامل فردی
ازادی	عوامل جذب\عوامل فردی
استقلال	عوامل جذب\عوامل فردی
زمان جذب	عوامل جذب\عوامل سازمانی
تعیین مکان خدمت	عوامل جذب\عوامل محیطی
تعیین پست سازمانی	عوامل جذب\عوامل سازمانی
سن	عوامل جذب\عوامل فردی
جنس	عوامل جذب\عوامل فردی
روحیه انضباط	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی اخلاقی داشتن

جمع پذیری	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی اخلاقی
مدیریت جمعی	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی اخلاقی
انعطاف پذیری	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی اخلاقی
ریسک پذیری	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی اخلاقی
سعه صدر	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی اخلاقی
تناسب شغل و تیپ های	عوامل جذب\عوامل فردی
	شخصیتی
حرفه ای تحصیلات	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی
تجارب پیشین	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی حرفه ای
گواهی نامه های حرفه ای	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی حرفه ای
هماهنگی ارزشهای حاکم سازمان با تصورات فردی	عوامل جذب\عوامل سازمانی
شناسایی مشوقها برمبنای ارزشهای فردی	عوامل جذب\عوامل فردی
توجه به توانمندسازی افراد	عوامل جذب\عوامل سازمانی
حرفه ای رشته تحصیلی	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی
تجربه حرفه ای	عوامل استخدام\ساختار\شرایط سازمانی
جمعیت شناختی تاهل	عوامل استخدام\ساختار\شرایط سازمانی\عوامل
جنسیت	عوامل استخدام\ساختار\شرایط سازمانی\عوامل جمعیت شناختی
سمت اجرایی	عوامل جذب\عوامل سازمانی
مدت اشتغال	عوامل جذب\عوامل فردی
محل خدمت	عوامل جذب\عوامل محیطی
تناسب شخصیت	عوامل جذب\عوامل فردی
استعداد	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی حرفه ای
نوع شخصیت	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی اخلاقی
هوش	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی حرفه ای
مهارت	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی حرفه ای
ویزگیهای شخصیتی	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی اخلاقی
دانش و تجربه	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی حرفه ای
ایده محوری	عوامل استخدام\ساختار\شرایط سازمانی
استعداد در ایده پردازی	عوامل استخدام\ساختار\شرایط سازمانی
خلاقیت	عوامل استخدام\ساختار\شرایط سازمانی
قدرت تحلیل	عوامل استخدام\ساختار\شرایط سازمانی
شبکه سازی و تعامل با دیگران	عوامل استخدام\ساختار\شرایط اجتماعی

تخصص حرفه ای	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی حرفه ای
آگاهی از توانمندی های خود	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی حرفه ای
ارتباط با افراد با نفوذ	عوامل استخدام\ساختار\شرایط اجتماعی
داشتن تجربه کاری	عوامل استخدام\عاملیت\شایستگی حرفه ای
استقلال	پیامد بهینه استخدام و جذب\فردی
آموزش و توسعه	پیامد بهینه استخدام و جذب\فردی
جبران خدمات	پیامد بهینه استخدام و جذب\ادرون سازمانی

مدل طراحی شده شامل ۳ مقوله عمده (عوامل جذب، عوامل استخدام، پیامد بهینه استخدام و جذب) (۱۲)، مقوله فرعی و ۹۹ مفهوم اولیه (رویداد) می باشد. پس از تکمیل مراحل متدولوژی فراترکیب، تم های استخراج شده و مقوله های برچسب خورده به سه نفر از خبرگان مدیریت منابع انسانی ارائه شد تا نظرشان نسبت به ارتباط هر تم به مقوله های ارائه شده اظهار نمایند.

نتیجه گیری

این پژوهش باهدف شناسایی و ترکیب عوامل موثر بر استخدام و جذب نیروی انسانی در پژوهش های انجام شده در داخل کشور با روش فراترکیب انجام شد. با تحلیل و بررسی ۱۶ مقاله چاپ شده مرتبط با موضوع در نشریه های علمی-پژوهشی تعداد ۹۹ کد شناسایی و با تمرکز بر حول سه مقوله عمده (-۱ عوامل استخدام، -۲ عوامل جذب-۳، پیامدها) مقوله هسته ای « مولفه های استخدام و جذب نیروی انسانی » را تعریف نمودند. براین اساس پیشنهاد می شود متولیان امر در استخدام و جذب نیروی انسانی به شرایط فردی، اجتماعی، محیطی و سازمانی توجه و عنایت داشته باشند تا موجب هدر رفت سرمایه های اجتماعی و سازمانی نشود. عوامل مرتبط و موثر بر جذب نیروی انسانی در سه مقوله عمده بازناسایی شدند که عبارتند از: ۱- مقوله فردی، ۲- مقوله محیطی و ۳- مقوله سازمانی. مقوله فردی با زیر مقوله های مانند (انطباق پذیری شخصی، علاقه به سازمان، هماهنگی مشوق ها با ارزشهای فرد، تناسب شخصیت با شغل، مدت اشتغال و مؤمن، دارای شخصیت و اخلاق خوب، روحیه کار تیمی، شایستگی و صلاحیت فردی، صلاحیت خانوادگی، تخصص، مهارت و تجربه، ارائه اطلاعات و مدارک صادق، متعهد، پاک، سختکوش، باهوش، مسئولیت پذیر، قابل اعتماد، شجاع، با اعتماد به نفس و با اراده، صداقت، وفادار، منظم) کشف شد. مقوله محیطی با تمرکز مقوله های فرعی (محل خدمت، تطابق فرصت شغلی با شرایط محیطی، جابه جایی و انتقال و عدم درخواست کار اجباری و بدون دستمزد، عمل به وعده ها، آگاهی استخدام واقعی، ارائه اطلاعات شفاف از شغل مورد نظر) حول آن استخراج گردید. مقوله سازمانی جذب نیروی انسانی با معرف های (تنوع وظایف، قوانین و مقررات حمایتی، آموزش و توسعه سیاست ها و قوانین سازمان، مشارکت در اهداف سازمان، ارتقای سازمانی و عدم تبعیض و پارتی بازی، مصاحبه منصفانه، روشهای مناسب انتخاب، رفتار عادلانه، رفتار و تصمیمات عادلانه، ایمان و تقوا، پاک و صالح، قانونمند، امانت داری و صداقت، حفظ اطلاعات محرمانه افراد، انجام وظایف مذهبی، واکنش منطقی و پاسخ شفاف، اعلام دلایل رد افراد، اعلام حقوق و دستمزد) مورد شناسایی واقع شد.

منابع فارسی

۱. نهج البلاغه
۲. حسینی، محسن؛ رحمانی، زهرا؛ حبیبی، فاطمه (۱۳۸۸)، شناسایی و اولویت بندی شاخص های تناسب شغل و شاغل در جذب نیروی انسانی متخصص، مجله مدیریت توسعه و تحول، دوره اول شماره ۳
۳. رجبی، فرجاد؛ شهرودی، مجید؛ محمد، خوشرو (۱۳۹۶) اولویت بندی معیارها و ضوابط گزینش کارکنان ناجا. هلم،
۴. رابرت (۱۳۸۳)، مدیریت کارکنان، ترجمه سعید علی میرزایی، نشر سارگل.
۵. سجادی پارسا سیدجعفر؛ اعلاهی محرزوی، مصطفی؛ اعلاهی محرزوی، مرتضی (۱۳۹۸) شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر جهت استخدام و ارتقای پست سازمانی، در ارگان های دریایی، فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، شماره ۲۲.
۶. سعادت، اسفندیار، (۱۳۷۵) مدیریت منابع انسانی، تهران، چاپ اول، انتشارات سمت.
۷. سید جوادین، سیدرضا، (۱۳۹۳) برنامه ریزی نیروی انسانی، تهران، چاپ اول، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
۸. عباس پور، عباس (۱۳۹۹)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته: رویکردها، فرایندها و کارکردها، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).
۹. کرسول، جان (۱۳۹۶) انتخاب از میان پنج رویکرد (روایت پژوهی، پدیدارشناسی، نظریه داده بنیاد، قوم نگاری، مطالعه موردی)، ترجمه دکتر حسن دانایی فرد؛ تهران: نشر صفار، ویرایش دوم.
۱۰. محمدپور، احمد (۳۹۷)، ضد روش، تهران: لوگوس.
۱۱. مکارم شیرازی، ناصر، (۱۳۷۶) مدیریت و فرماندهی در اسلام، قم، چاپ یازدهم، مدرسه الامام امیرالمؤمنین (ع)
۱۲. هالند ال. جان (۱۳۹۰)، حرفه مناسب شما چیست؟؛ ترجمه سیمین حسینیان و سیده منور یزدی، تهران: ناشر مترجمین.

منابع لاتین

13. (A fuzzy model for competency-based employee evaluation and selection, Computers 2007Golec,A,Kahya,E Industrial Engineering 25
14. motherhood in HIV-positive women, Research in Nursing & Health, 26(2): p153-170
15. 'The core competence of the corporation', Harvard Business Review, Vol. 2006Pralhad, C.K. and Hamel, G.. 34-1826, No. 1, pp.
16. Applicant attraction strategies: An organizational perspective. Academy of 2007Rynes, S. L., & Barber, A. E.. 462-101.10Management Review

Orientation of articles in the field of recruitment and employment in the public sector using metacombination method

Abstract

Hiring decisions should be fair and wise, unfortunately, the basic teachings of Islam about the process of recruiting suitable people are not directly stated, but its generalities are presented, and researches and scientific articles were able to fill this gap due to distortion and lack of integrity. In recent years, organizations have faced great challenges in managing their affairs due to the widespread recruitment of human resources and without observing and considering the components of the optimal method of recruiting and supplying human resources. The consequence of which is the subsequent efforts to improve the health of the administrative system and fight against corruption. Therefore, the basic question of this research is what are the models of recruiting human resources in the studies and articles done in Iran? Therefore, the aim of the current research is to find the direction of articles in the field of recruitment and employment in the public sector using the meta-combination method in Iran. In line with this goal, this research has been conducted using a qualitative method. The tool for collecting data and information in the current research is past documents in this field, 35 articles were evaluated in the field of recruiting and hiring, and finally 16 articles were selected for coding. Related and effective factors on the recruitment of human resources were identified in three major categories, which are: 1- individual category, 2- environmental category and 3- organizational category. Individual category with sub-categories such as (personal adaptability, interest in the organization, coordination of incentives with individual values, fit of personality with job, duration of employment and faith, having good character and morals, teamwork spirit, individual competence and competence, family competence, Expertise, skill and experience, providing information and documents, honest, committed, clean, hardworking, intelligent, responsible, reliable, brave, self-confident and strong-willed, honest, loyal, orderly) were discovered. The environmental category with the focus of subcategories (place of service, matching the job opportunity with environmental conditions, relocation and transfer and not asking for forced and unpaid work, fulfilling promises, real employment awareness, providing clear information about the desired job) is extracted around it. became The organizational category of recruiting human resources with indicators (diversity of tasks, supporting rules and regulations, training and development of organization policies and rules, participation in organization goals, organizational promotion and non-discrimination and party games, fair interview, appropriate selection methods, fair treatment, wise behavior and decisions, faith and piety, pure and righteous, lawful, trustworthiness and honesty, keeping confidential information of people, performing religious duties, logical response and clear answer, announcing the reasons for rejecting people, announcing salaries and wages) were identified.

Key words: recruitment and recruitment of human resources, extracomposition, articles on extracomposition and recruitment of human resources
