

Prioritization of Organizational Factors on Recruitment of Human Resources on the Competency System in Education

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Abbasali Pourbafarani¹

Bahram Alishiri^{2*}

Amineh Ahmadi³

Asadollah Abbasi⁴

How to cite this article

Abbasali Pourbafarani, Bahram Alishiri, Amineh Ahmadi, Asadollah Abbasi, Prioritization of Organizational Factors on Recruitment of Human Resources on the Competency System in Education, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*, 2022:5(4): 718-729.

1. PhD student, Department of Educational Management, Kish Branch, Islamic Azad University, Kish, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Public Administration, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

3. Associate Professor, Department of Educational Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

4. Assistant Professor, Department of Educational Management, South Tehran Branch, Payame Noor University, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: b_alishiri@azad.ac.ir

Article History

Received: 2021/10/30

Accepted: 2021/12/04

ABSTRACT

Purpose: The main purpose of the current research is to validate the educational efficiency measurement model of Islamic Azad University faculty members.

Materials and Methods: The current research is applied in terms of goals and it is a mixed method study in terms of nature and type of study. The statistical population of this research includes 30 experts in the field of education. The tool used in the research includes a standard 6-question questionnaire for confirming qualitative models.

Findings: The results of the research show that, in the matching component, the calculated t statistic = 4.96 is significant at the 0.01 level. The comparison of the average of matching question M = 4.17 with the average of the community 3 shows that this component has high credibility according to experts and has been confirmed with 99% confidence. In the comprehensibility component, the calculated t-statistic is 5.23 t at the 0.01 level. It is meaningful. The comparison of the mean of comprehension ability M = 4.23 with the average of the community 3 shows that this component has a high credibility according to experts and has been confirmed with 99% confidence. In generalizability, the calculated t statistic = 4.00 is significant at the 0.01 level. Is. Comparing the generalizability average of M = 4.13 with the community average of 3 shows that this component has high credibility according to experts and has been confirmed with 99% confidence. In the control component, the calculated t-statistic of 5.03 is significant at the 0.01 level. Comparing the average of the control component M = 3.76 with the average of the population 3 shows that this component has high reliability according to experts and has been confirmed with 99% confidence.

Conclusion: In addition, the results of the final validation of the model show that executive mechanism with an average of 4.08, philosophy and goals with an average of 3.98, theoretical foundations with an average of 3.83, executive principles with an average of 3.69 and evaluation system with an average of 3.18 are the most important dimensions, respectively. They are considered a model (in the field of accreditation).

Keywords: Productivity, Educational Productivity, Accreditation, Model.

اولویت بندی عوامل موثر بر جذب نیروی انسانی

مبنتی بر نظام شایستگی در آموزش و پرورش

بستگی دارد؛ هر چه معلمان از شایستگی و توانمندی بیشتری بر خوردار باشند، سهم بیشتری در ارتقای سطح کارآمدی نظام ها خواهند داشت.

واژه های کلیدی: جذب و تأمین نیروی انسانی، شایستگی، آموزش و پرورش.

تاریخ دریافت: 1400/08/08

تاریخ پذیرش: 1400/09/13

* نویسنده مسئول: b_alishiri@azad.ac.ir

مقدمه

تغییرات سریع و پیچیده ای که هر روز در سازمان رخ می دهد، اهمیت منابع انسانی¹ را به منزله سرمایه اصلی سازمان و تنها منبع غیر قابل تقلید و غیر قابل جایگزین بیش از پیش آشکار ساخته است. ضرورت توجه جدی به جذب² نیروی انسانی از وظایف کارکردی و با اهمیت مدیریت منابع انسانی است که سازمان طی آن نیاز را شناسایی و برنامه تأمین را تدوین می کند (1). از آنجایی که تمام موفقیت و یا شکستهای سازمانی که ریشه در مسائل سازمانی دارد ناشی از کیفیت منابع انسانی است. در کیفیت، جذب افراد داوطلب واجد مهارت، توانایی و ویژگی های مورد نیاز برای مشاغل بلاتصدی سازمان مهم است (2). هر سازمانی باید افراد با انگیزه و مستعد را جذب نماید و آنها را ارتقا دهد. منظور از ارتقا فراهم نمودن توسعه حرفه ای کارکنان از طریق سیستم های رسمی است (3). تصمیم گیری برای انتخاب فرد شایسته به طور منطقی دارای چهار جنبه است. گاه فرد مناسب و در فرایند جذب³ می شود، گاه فرد مناسب اما رد می شود در بعد دیگر فرد نامناسب است گاه پذیرفته می شود و گاه فرایند او را نمی پذیرد. به کارگیری نیروی بی صلاحیت و یا رد کردن افراد شایسته مشکلاتی نظیر آموزش نادرست، زیان ناشی از افزایش هزینه ها و تکرار فرایند انتخاب را پدید می آورد. لذا در طراحی فرایند و معیار انتخاب باید دقت نظر لازم را به کار برد (4). برنامه ریزی برای جذب علاوه بر اینکه به شناسایی بهتر نیروها کمک می کند سبب کاهش هزینه ها شده و در نتیجه برخورد فعالانه با پیش بینی منابع انسانی، به بهره وری کمک می کند (5). بنابراین سازمانها نمی توانند یک نظام انتخاب ضعیف برای کارکنان داشته باشند، زیرا یک سازمان موفق باید افراد را متناسب با 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 (6). در سازمان هایی مثل آموزش و پرورش که دارای دو سطح «ستاد» و «صف/عملیاتی» هستند همواره انتخاب، چینش و توانمندسازی منابع انسانی آنها، جزء دغدغه ها و چالش های عمده مدیریت منابع انسانی بوده و هست. رعایت توازن و همبستگی بین این دو گونه سازماندهی منابع انسانی از جمله مهارت های مدیران سازمان است و بدیهی است حضور و نقش آفرینی مدیران زبده، کاردان و توانمندی که اشراف کامل به

عباسعلی پورباقرانی¹

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد بین المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، جزیره کیش، ایران.

بهرام علیشیری^{2*}

استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

امینه احمدی³

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

اسدالله عباسی⁴

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

هدف: تغییرات سریع و پیچیده ای که هر روز در سازمان اتفاق می افتد، منابع انسانی را به اصلی ترین دارایی سازمان و تنها منبع ارزشمند و غیر قابل تغییر تبدیل کرده است که بیش از پیش آشکار شده است. ضرورت توجه جدی به انتخاب و تعیین افراد واجد شرایط متناسب با موقعیت شغلی یکی از وظایف عملکردی و مدیریت منابع انسانی است که سازمان برای شناسایی و تدوین برنامه خود به آن نیاز دارد.

مواد و روش ها: پژوهش حاضر با شناسایی عوامل اثرگذار بر الگوی جذب منابع انسانی مبتنی بر شایستگی در آموزش و پرورش از طریق تحلیل محتوا و مصاحبه با پهل خبرگان و طبقه بندی آن در هفت بُعد اصلی شامل عوامل موثر در جذب نیروی انسانی، اهمیت انتخاب و انتصاب نیروی شایسته، منابع جذب نیروی انسانی شایسته، پیامدهای جذب نیروی شایسته، ساز و کارهای جذب نیروی شایسته، شاخص جذب نیروی انسانی شایسته و موانع جذب نیروی انسانی شایسته در عصر حاضر، به اولویت بندی این عوامل می پردازد.

یافته ها: نتایج اولویت بندی نشان داد که ارتقاء سطح علمی و بازدهی، ارتقاء کارایی و عملکرد سازمان، آموزش و آزمون، معیارهای علمی، نهادهای علمی و دانشگاهی، نبود قوانین مدون و فقدان ساز و کار مناسب دارای بالاترین اولویت بوده است. نتیجه گیری: کارآمدی و بقاء نظامهای آموزشی به دانش و تخصص های متنوع، مهارتها و توانایی های منابع انسانی به ویژه معلمان

³ Employment process

¹ Human resource

² Employment

با توجه به اینکه پژوهش حاضر از نوع آمیخته می باشد، لذا تجزیه و تحلیل داده ها شامل دو فاز کیفی و کمی می باشد. در فاز کیفی به تحلیل و تفسیر (کدگذاری) ادبیات موضوع و مفاهیم بیان شده توسط خبرگان پرداخته شده است که شامل کد گذاری باز، محوری می باشد. در بخش کمی تحقیق حاضر به عوامل موثر در جذب نیروی انسانی می پردازد. تعداد 119 پرسشنامه تکمیل شده و بی نقص که حاوی سؤالات مشخصات فردی و سؤالات مربوط به فرضیه های تحقیق است از میان نمونه جمع آوری شد. بعد از جمع آوری پرسشنامه ها مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. سپس با استفاده از جداول و نمودارهای فراوانی، توصیفی از وضعیت شاخص های دموگرافیک و سؤالات تحقیق ارائه گردید، سپس به منظور رد یا تأیید سؤالات، سوالهای تحقیق بر اساس نتایج بدست آمده از بررسی سؤالات با استفاده از آمار استنباطی مورد آزمون قرار گرفت. در آمار توصیفی تحقیق به بررسی متغیرهای تحقیق از قبیل میانگین، انحراف معیار و واریانس پرداخته می شود. پس از آن در آمار استنباطی، به منظور بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی و به منظور بررسی سؤالات تحقیق از مدل سازی معادلات ساختاری روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM)² با کمک نرم افزار SmartPLS 3 استفاده شده است.

شناسایی و استخراج مولفه ها از ادبیات موضوع تحلیل محتوای کیفی روش تحقیقی برای تفسیر ذهنی محتوایی داده های متنی از طریق فرایندهای طبقه بندی نظام مند، کدبندی و تم سازی یا طراحی الگوهای شناخته شده است. با تحلیل کیفی یک رویکرد تجربی، روش شناسانه و کنترل شده مرحله به مرحله با رعایت عناصر مورد مطالعه است. بنابراین در این تحقیق، با استفاده از تحلیل محتوای آشکار و پنهان به صورتی نظام دار، عینی و کمی برای اندازه گیری متغیرها به تجزیه و تحلیل در اسناد و متون پرداخته و یافته ها را از متن استخراج کرده است. در نهایت به تشریح محتوای پیام های ارتباطی در مقوله ها دسته بندی شده اند. با بررسی و مطالعه مقالات مرتبط با عوامل موثر در جذب نیروی انسانی را در جدول زیر ارائه نمود:

همه جوانب و گوشه و کنار سازمان (در سطح ستاد و صف) دارند، موجب رشد بیشتر سازمانی می شود. یک روش ارزیابی مؤثر برای تسهیل انتخاب، روش شایستگی¹ کارکنان است. این نوع انتخاب براین اساس است که در هر وضعیت که نیازمند انتخاب یک کارمند است، افراد دارای شایستگی به منظور اجرای حداکثر توانایی خود انتخاب شوند. شایستگی در واقع، ظرفیت و توانایی موفق شدن در یک شرایط خاص است که در متن سازمانی به صورت آگاهی، مهارت² و توانایی ارائه عالی در یک فرایند شغلی تعریف می شود (6). رویکرد شایستگی محوری به کارکنان، به عنوان یک اصل استراتژیک، به عنوان یک اصل بنیادین استراتژیک، در واقع حلقه رابط بین کارکنان و سازمانشان است که با در نظر داشتن شایستگیهای کارکنان سازمان میتواند در کل جهانی به رقابت با سایر سازمانها پردازد (7). در واقع، شایستگی مجموعه ای از دانش، توانایی ها، مهارت ها، تجربیات و رفتارهایی است که منجر به انجام موثرتر فعالیت های فرد می شود (8). لذا در جذب منابع انسانی، ابتدا باید شایستگیهای حرفه ای تعیین شوند و به عنوان معیارهای گزینش مدنظر قرار گیرند؛ چراکه جذب منابع انسانی فاقد شایستگی، علاوه بر تحمیل هزینه های سنگین و اتلاف وقت و منابع سازمان باعث میشود که سازمانها نتوانند به طور اثربخش به هدفها و راهبردها، جامعه عمل بپوشند (9, 10). با توجه به اینکه دستگاه تعلیم و تربیت از سازمانهایی است که همه عناصر دخیل در آن با انسان تربیت و رشد و تعالی او عجین شده لذا جذب نیروی انسانی در آموزش و پرورش با سایر سازمانها قدری متفاوت است و تنظیم نسخه واحد بدون توجه به ابعاد مختلف آن امکان پذیر نمی باشد. در میان منابع انسانی در آموزش و پرورش رکن اصلی و مهم و تاثیرگذار در فرایند تعلیم و تربیت معلم است و اگر منابع انسانی را قلب سازمان بدانیم معلم قلب منابع انسانی است که باید برای انتخاب او تمهیدات و تدابیر ویژه اندیشید. تحقیق حاضر با هدف ارائه الگوی جذب نیروی انسانی مبتنی بر نظام شایستگی در آموزش و پرورش انجام شد تا بتواند با ارائه الگوی مشخص نسبت به جذب نیروی انسانی شایسته اقدام نماید.

مواد و روش ها

جدول 1- عوامل موثر در جذب نیروی انسانی مستخرج از ادبیات تحقیق

نویسنده	زیر بعد	بعد اصلی
(گلک و کاهیا ⁴ ، 2007) (6)	بهبود امکانات رفاهی و امنیت شغلی ارتقاء سطح سازمان تأثیر گذاری بر عوامل درونی نیاز سازمان	عوامل موثر در جذب نیروی انسانی
(فانی و شیر، 1398) (1)	ارتقاء سطح علمی و بازدهی برطرف سازی مشکل کمبود نیرو ایجاد زمینه شغلی مطمئن	اهمیت انتخاب و انتصاب نیروی شایسته

³ Structural Equation Modeling

⁴ Golec and Kahya

¹ Competence

² Skill

استفاده بهینه از منابع سازمانی	
منابع جذب نیروی انسانی شایسته	نهادهای علمی و دانشگاهی آگهی استخدام برگزاری آزمون
(بوگاتووا ^۱ ، 2017) (11)	
منابع جذب نیروی انسانی شایسته	
ارتقاء کارایی و عملکرد سازمان	تربیت مناسب نسل آینده کشور
پيامدهای جذب نیروی شایسته	رشد و بلوغ علمی تشبیه نیروهای شایسته کاهش بار مالی سازمان
(استیوارت و براون ^۲ ، 2011) (5)	
آموزش و آزمون	
ساز و کارهای جذب نیروی شایسته	بهینه سازی روش های جذب نیرو ارزیابی های عملکردی تقویت زیرساخت های دانشگاه فرهنگیان
(بوگاتووا ^۲ ، 2017) (2) (سعادت، 1395) (4)	
بومی گزینی	
شاخص جذب نیروی انسانی شایسته	معیارهای علمی معیارهای اخلاقی دانش فنی
(پیتی رونهار ^۴ ، 2016)	
کمبود منابع مالی	
موانع جذب نیروی انسانی شایسته در عصر حاضر	نبود قوانین مدون فقدان ساز و کار مناسب عدم امنیت شغلی منابع مالی
(ماچادو ودویم ^۵ ، 2016) (3) (استیوارت و براون ^۶ ، 2011) (5)	

رمزها به صورت خوشه های معنادار دسته بندی شده است. بسته به کیفیت ارتباط بین زیرمقوله ها، با ترکیب و سازماندهی این زیرمقوله ها، آنها به شمار کمتری از دسته بندی (مقوله) تبدیل شده اند. بعلاوه، از نمودار درختی برای سازماندهی کردن این مقوله ها به صورت یک ساختار سلسله مراتبی استفاده شده است. در نهایت، تعاریفی برای هر مقوله و زیرمقوله و رمز صورت گرفته است.

مراحل کد گذاری

نخستین جزء در پژوهش کیفی داده ها هستند که در این پژوهش از طریق مصاحبه با خبرگان حاصل شده اند. جزء دوم گام هایی هستند که برای تفسیر و سازمان دادن به داده ها استفاده می شوند. این گام ها شامل مفهوم سازی، فروگاهی، تعیین مقوله ها با استفاده از ویژگی ها و ابعاد و در پایان ربط دهی یا نسبت دهی مقوله ها هستند. این عمل با استفاده از کدگذاری انجام شده است. بنابراین، تجزیه و تحلیل داده های حاصل از مصاحبه با شامل تحلیل

تحلیل مضمون مصاحبه ها برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده های کیفی به دست آمده از مصاحبه با خبرگان از تحلیل مضمون استفاده شده است. با بکارگیری این روش، داده های متنی تحلیل و داده های پراکنده و متنوع دسته بندی گردید است. عوامل موثر در جذب نیروی انسانی از طریق مصاحبه شناسایی گردیده است که جهت این کار مصاحبه نیمه ساختار یافته ای با 18 نفر از خبرگان صورت گرفته است. در این پژوهش، محقق برای تفسیر ذهنی محتوایی داده های متنی از طریق فرایندهای طبقه بندی نظام مند، کدبندی و تم سازی یا طراحی الگوهای شناخته شده یک رویکرد تجربی، روش شناسانه و کنترل شده را دنبال نموده و براساس ادراک از متن مورد مطالعه، نوشتن تحلیل اولیه را آغاز نموده و این کار را تا ایجاد پیش زمینه هایی برای ظهور رمزها ادامه داده است. این عمل موجب شده است که طرح ریزی رمزها از متن ظهور یابد و سپس براساس شباهتها و تفاوتهاشان مقوله بندی شوند. این مقوله بندی از سازماندهی و گروه بندی کردن

¹ Bogatova

² Stewart and Brown

³ Bogatova

⁴ Piety Runhaar

⁵ Machado and davim

⁶ Stiwart and brown

مقایسه شده اند. این روش برای این مساله که آیا کد جدید، قبلا ایجاد شده است یا خیر؟ انجام شده است.

در این مرحله مقوله های ایجاد شده در گام قبل براساس الگوی پارادایمی بسط و گسترش یافته اند. به عبارت بهتر، با توجه به پاسخ افراد، به کدگذاری محوری و مقوله بندی پاسخ آنان پرداخته شده است. این مفاهیم ویژگی های متمایز در پاسخ ها است که نشان دهنده اطلاعات مهم در رابطه با سوالات پژوهش بوده و الگویی است که در مجموعه داده ها یافت شده و به توصیف مشاهدات و سازماندهی و تفسیر جنبه هایی از پدیده مورد نظر می پردازد. ایجاد تم شیوه ای است که مضامین و معانی اساسی را در مقوله ها با هم مرتبط می سازد. بنابراین با توجه به نظر پولیت و هانگلر اصول تکراری ایجاد شده در درون مقوله ها یا گسست میان مقوله ها به عنوان کدهای محوری یا مضمون در نظر گرفته شده اند. این رشته از معانی برجسته یا واحدهای معنایی فشرده بر اساس سطوح تفسیری به وجود آمده اند که با توجه به مضامین سطوح پایین تر (کدهای باز) شکل گرفته اند. به عبارت بهتر، در این گام به تحلیل در سطحی کلان تر از کدها تمرکز گردیده است و کدهای باز یا مضامین فرعی مختلف در قالب مضامین اصلی مرتب شده اند و همه داده های کدگذاری شده مرتبط با هر یک از مضامین اصلی، شناخته و گردآوری گردیدند. خلاصه ای از نتایج دسته بندی کدهای باز با استفاده از کدگذاری محوری و شکل گیری مضامین اصلی بر اساس نظر هر یک از پاسخگویان مشتمل بر خبرگان در جدول 2 آورده شده است.

و تفسیر (کدگذاری) مفاهیم بیان شده بر اساس کد گذاری باز، محوری و انتخابی می باشد. با توجه به پاسخ 18 نفر از خبرگان، به کدگذاری باز و محوری و مقوله بندی پاسخ آنان پرداخته شده است.

در این مرحله نمونه گیری به حدی انجام گردید تا مفاهیم در موقعیت باز کشف گردد، سپس مفاهیم بر اساس ارتباط با موضوعات مشابه طبقه بندی شده اند. در این مرحله به بررسی دقیق مفاهیم درون مصاحبه ها بر اساس ارتباط با موضوع جذب نیروی انسانی پرداخته شده است. در نتیجه با اطلاعات کسب شده از مصاحبه های خبرگان نکات و مضامین کلیدی کدگذاری شده اند. پس از معرفی موضوع و اهداف پژوهش، محورهای بحث و سوالات مصاحبه به معلمان مصاحبه شونده در مصاحبه های ابتدایی، سوالات اولیه درباره تجارب هر یک از آن ها درباره جذب نیروی انسانی بوده است. مسائلی با انجام تحلیل مصاحبه های اولیه، پدیدار شدند، بنابراین سوالات بعدی در ارتباط با مسائل پدیدار شده تدوین شده و مصاحبه های بعدی بر روی آنها متمرکز شدند. بکارگیری این روند و بکارگیری مجموعه داده ها تا اشباع نظری ادامه یافته است. هر مصاحبه، جمله به جمله برای استخراج نکات کلیدی و کدگذاری باز مرور شده است. هر نکته مهم با یک کد باز مشخص شده و با بکارگیری روش مقایسه ثابت، کدهای جدید اختصاص داده شده است. همچنین، کدها با کدهای باز در نسخه های قبلی و مشابه

جدول 2- مضامین اصلی و فرعی بر اساس نظر هر یک از پاسخگویان

کد محوری / مضمون اصلی	کد باز / مضمون فرعی	فراوانی مطلق / تعداد تکرار
عوامل موثر در جذب نیروی انسانی	۱۳	۸
اهمیت انتخاب و انتصاب نیروی شایسته	۱۴	۸
منابع جذب نیروی انسانی شایسته	۱۵	۷
پیامدهای جذب نیروی شایسته	۳۲	۱۳
ساز و کارهای جذب نیروی شایسته	۳۳	۱۳
شاخص جذب نیروی انسانی شایسته	۴۶	۱۶
موانع جذب نیروی انسانی شایسته در عصر حاضر	۵۸	۱۷

یافته ها

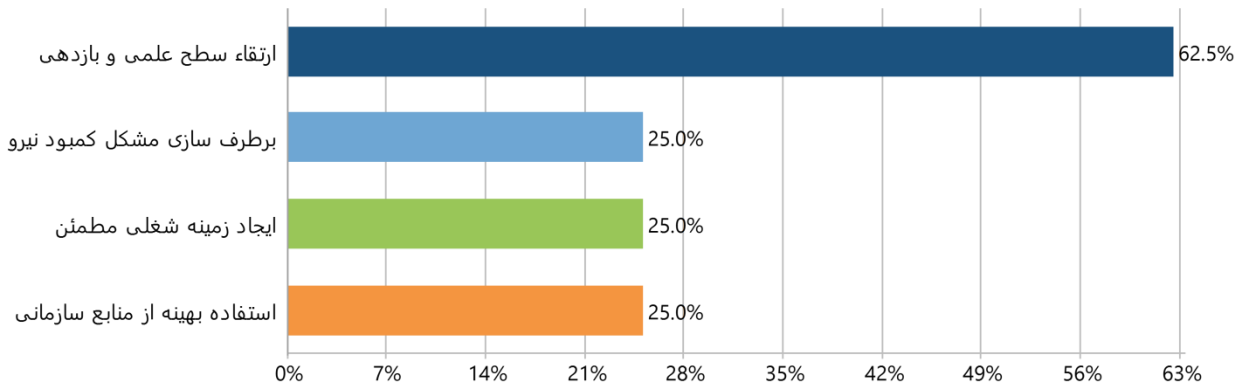
1- عوامل مربوط به اهمیت انتخاب و انتصاب نیروی شایسته در جدول زیر نشان داده شده است.

تحلیل داده ها مربوط به سوال تحقیق که ابعاد و مولفه های نظام جذب نیروی انسانی کدامند؟ به ترتیب در ذیل آمده است.

جدول 3- عوامل مربوط به اهمیت انتخاب و انتصاب نیروی شایسته

عوامل اهمیت انتخاب و انتصاب نیروی شایسته	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
ارتقاء سطح علمی و بازدهی	۵	۲۷.۷۸
برطرف سازی مشکل کمبود نیرو	۲	۱۱.۱۱
ایجاد زمینه شغلی مطمئن	۲	۱۱.۱۱
استفاده بهینه از منابع سازمانی	۲	۱۱.۱۱

Documents with code



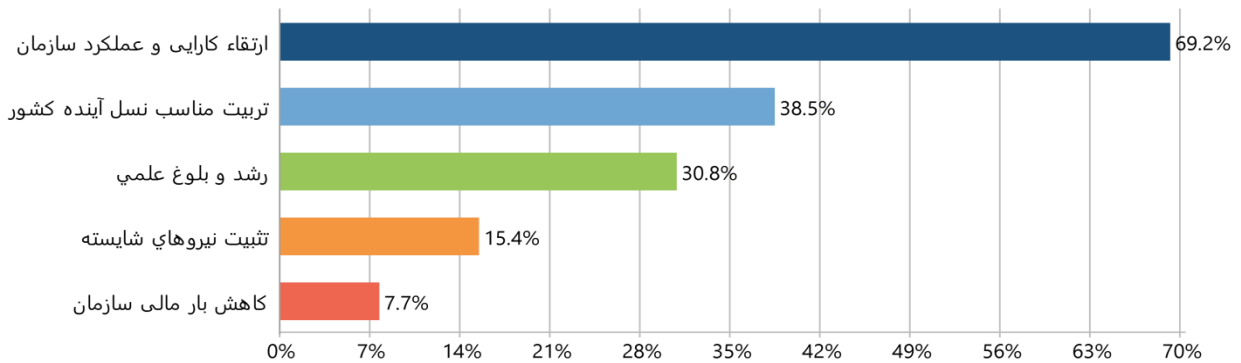
نمودار 1- فراوانی مطلق عوامل مربوط به اهمیت انتخاب و انتصاب نیروی شایسته

2- عوامل مربوط به پیامدهای جذب نیروی شایسته در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول 4- عوامل مربوط به پیامدهای جذب نیروی شایسته

عوامل مربوط به پیامدهای جذب نیروی شایسته	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
ارتقاء کارایی و عملکرد سازمان	۹	۵۰.۰۰
تربیت مناسب نسل آینده کشور	۵	۲۷.۷۸
رشد و بلوغ علمی	۴	۲۲.۲۲
تثبیت نیروهای شایسته	۲	۱۱.۱۱
کاهش بار مالی سازمان	۱	۵.۵۶

Documents with code



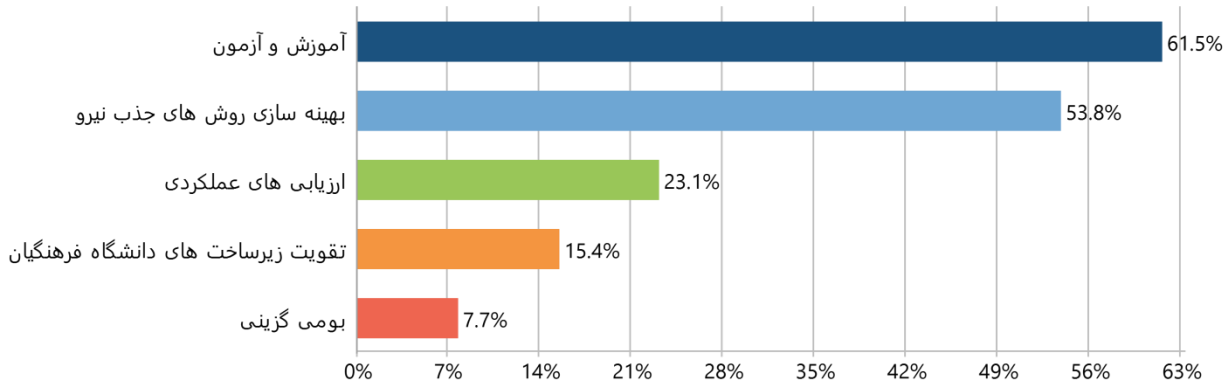
نمودار 2- فراوانی مطلق عوامل مربوط به پیامدهای جذب نیروی شایسته

3- عوامل مربوط به سازوکارهای جذب نیروی شایسته در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول 5- عوامل مربوط به سازوکارهای جذب نیروی شایسته

عوامل مربوط به سازوکارهای جذب نیروی شایسته	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
آموزش و آزمون	۸	۴۴.۴۴
بهینه سازی روش های جذب نیرو	۷	۳۸.۸۹
ارزیابی های عملکردی	۳	۱۶.۶۷
تقویت زیرساخت های دانشگاه فرهنگیان	۲	۱۱.۱۱
بومی گزینی	۱	۵.۵۶

Documents with code



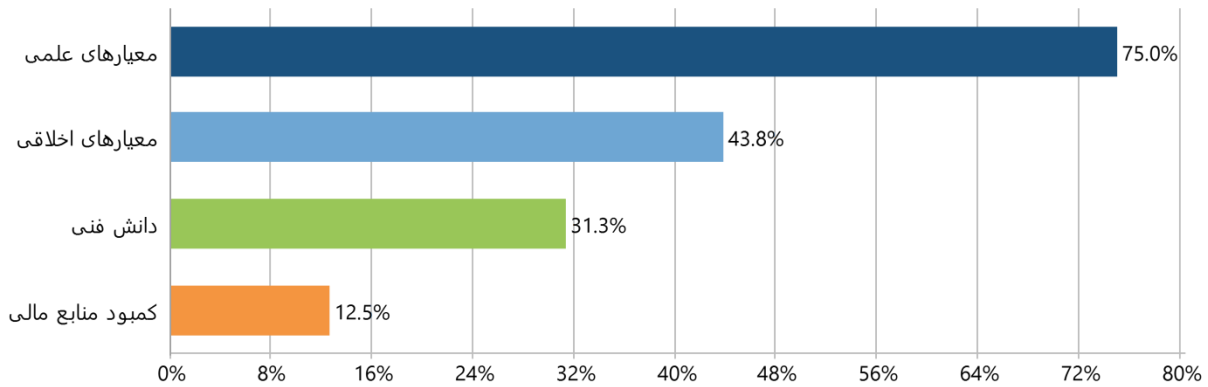
نمودار 3- فراوانی مطلق عوامل مربوط به سازوکارهای جذب نیروی شایسته

4- عوامل مربوط به شاخص جذب نیروی انسانی شایسته در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول 6- عوامل مربوط به شاخص جذب نیروی انسانی شایسته

عوامل مربوط به شاخص جذب نیروی انسانی شایسته	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
معیارهای علمی	۱۲	۶۶.۶۷
معیارهای اخلاقی	۷	۳۸.۸۹
دانش فنی	۵	۲۷.۷۸
کمبود منابع مالی	۲	۱۱.۱۱

Documents with code



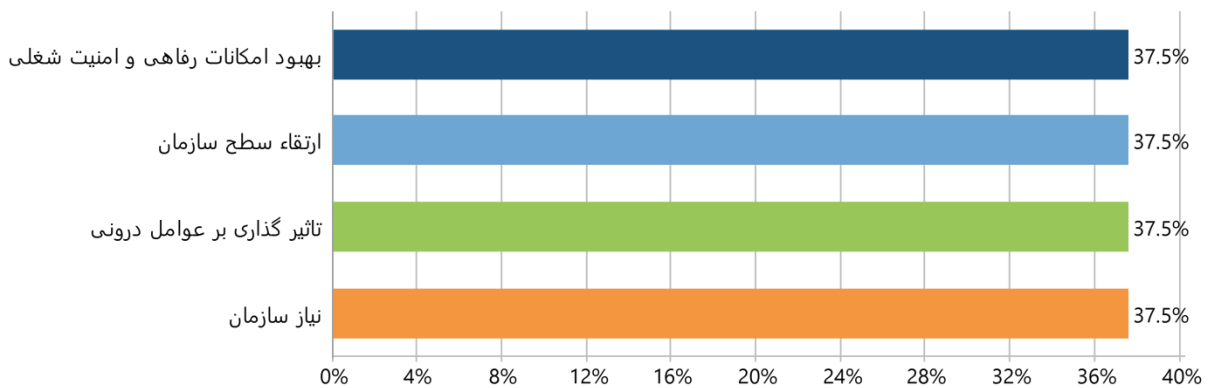
نمودار 4- فراوانی مطلق عوامل مربوط به شاخص جذب نیروی انسانی شایسته

5- مربوط به عوامل موثر در جذب نیروی انسانی در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول 7- مربوط به عوامل موثر در جذب نیروی انسانی

مربوط به عوامل موثر در جذب نیروی انسانی	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
بهبود امکانات رفاهی و امنیت شغلی	۳	۱۶.۶۷
ارتقاء سطح سازمان	۳	۱۶.۶۷
تاثیر گذاری بر عوامل درونی	۳	۱۶.۶۷
نیاز سازمان	۳	۱۶.۶۷

Documents with code



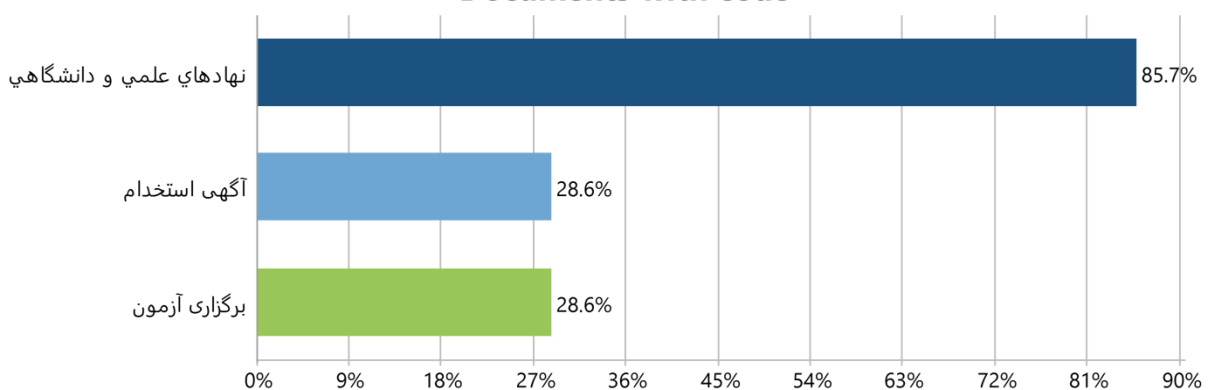
نمودار 5- فراوانی مطلق عوامل مربوط به عوامل موثر در جذب نیروی انسانی

6- عوامل مربوط به منابع جذب نیروی انسانی شایسته در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول 8- عوامل مربوط به منابع جذب نیروی انسانی شایسته

عوامل مربوط به منابع جذب نیروی انسانی شایسته	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
نهادهای علمی و دانشگاهی	۶	۳۳.۳۳
آگهی استخدام	۲	۱۱.۱۱
برگزاری آزمون	۲	۱۱.۱۱

Documents with code



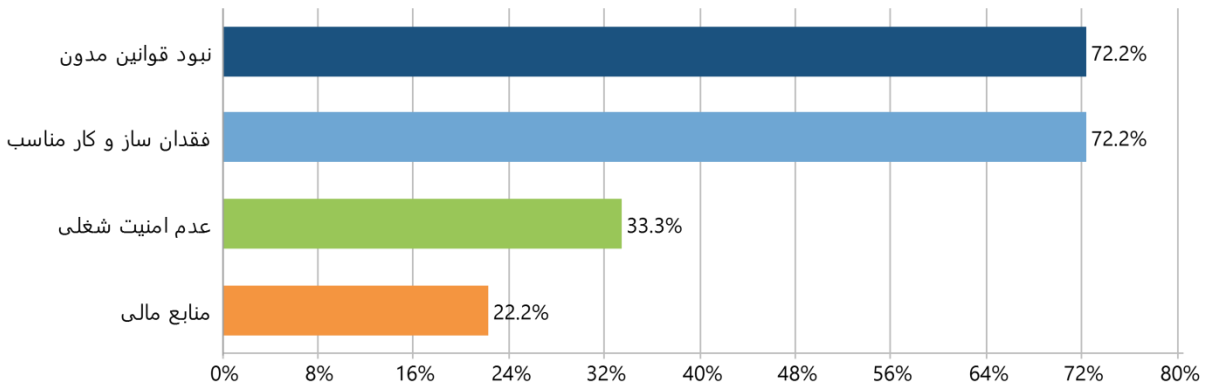
نمودار 6- فراوانی مطلق عوامل مربوط به منابع جذب نیروی انسانی شایسته

7- عوامل مربوط به موانع جذب نیروی انسانی شایسته در عصر حاضر در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول 9- عوامل مربوط به موانع جذب نیروی انسانی شایسته در عصر حاضر

عوامل مربوط به موانع جذب نیروی انسانی شایسته در عصر حاضر	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
نبود قوانین مدون	۱۳	۷۲.۲۲
فقدان ساز و کار مناسب	۱۳	۷۲.۲۲
عدم امنیت شغلی	۶	۳۳.۳۳
منابع مالی	۴	۲۲.۲۲

Documents with code



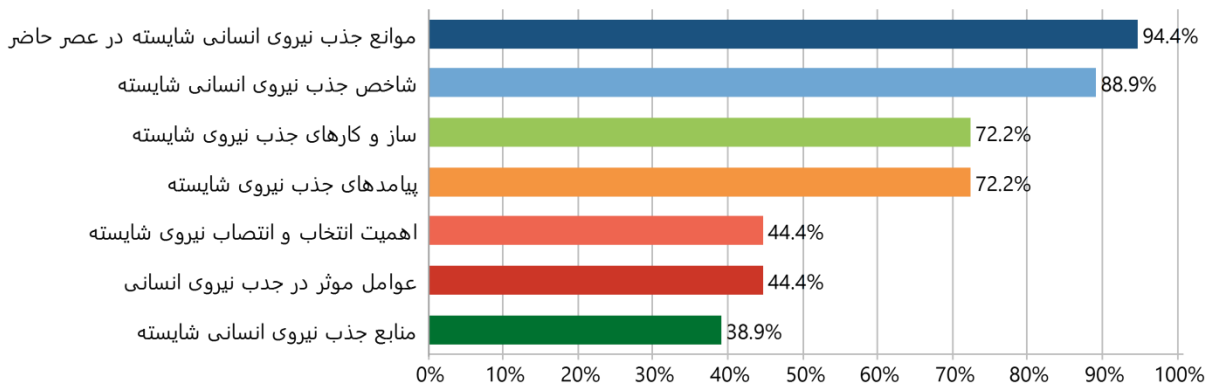
نمودار 7- فراوانی مطلق عوامل مربوط به موانع جذب نیروی انسانی شایسته در عصر حاضر

ترسیم شبکه مضامین شبکه های مضامین ابزاری، برای تحلیل روابط بین مضامین و تأکید بر وابستگی و ارتباط میان اجزا شبکه رسم شده است. بنابراین با استفاده از این شبکه ارتباط میان مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر نشان داده شده است.

جدول 10- عوامل موثر در جذب نیروی انسانی

عوامل موثر در جذب نیروی انسانی	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
موانع جذب نیروی انسانی شایسته در عصر حاضر	۱۷	۹۴.۴۴
شاخص جذب نیروی انسانی شایسته	۱۶	۸۸.۸۹
ساز و کارهای جذب نیروی شایسته	۱۳	۷۲.۲۲
پیامدهای جذب نیروی شایسته	۱۳	۷۲.۲۲
اهمیت انتخاب و انتصاب نیروی شایسته	۸	۴۴.۴۴
عوامل موثر در جذب نیروی انسانی	۸	۴۴.۴۴
منابع جذب نیروی انسانی شایسته	۷	۳۸.۸۹

Documents with code



نمودار 8- فراوانی مطلق عوامل موثر در جذب نیروی انسانی

سپاسگزاری

در پایان از اساتید بزرگوار سرکار خانم دکتر احمدی، جناب آقای دکتر علیشیری، و دکتر عباسی که در انجام پژوهش مرا یاری کرده- اند، کمال تشکر را دارم.

References

1. fani as, aliasghar. Human Resources planing: samt; 1398.
2. Bogatova M. IMPROVING RECRUITMENT, SELECTION AND RETENTION OF EMPLOYEES Case: Dpointgroup Ltd. 2017.
3. Machado C, Davim JP. Work organization and human resource management: Springer; 2014.
4. Saadat E. Human resources management: SAMT; 2016.
5. Stewart GL, Brown KG. Human resource management: John Wiley & Sons; 2019.
6. Golec A, Kahya E. A fuzzy model for competency-based employee evaluation and selection. Computers & Industrial Engineering. 2007;52(1):143-61.
7. Rothwell WJ. Competency-based human resource management. The Encyclopedia of Human Resource Management: HR Forms and Job Aids. 2012:45-7.
8. Maleki A. Organizational Competence (Managerial Competency Assessment and Development Model) Idehneqar; 2020.
9. afshar m, sharifi a, mirhashemi m. Designing the educational system for the management levels of Parsian Bank Branches (senior executives, senior executives) Competency-Based (CBT). Journal of Research in Educational Science. 2021;15(52):17-32.
10. Safari H, Jafarnejzad A, Bayati A. Relationship Between Competent Project Managers and Performance of Projects: Risk Management Competency, Important but Neglected. Strategic Studies in Petroleum and energy Industry. 2016;8(29):3-31.

نشان داد. بر این اساس الگوی مبتنی بر اصول و روش های علمی مورد پژوهش قرار گرفت. مصاحبه های انجام شده با خبرگان و متخصصین و همچنین پرسشنامه کمی توسط مدیران و کارشناسان حوزه منابع انسانی، نشان داد اگر نیروی انسانی شایسته جذب شود، ساختار متحول می شود، سطح آموزش و به تبع آن بهره وری بالا می رود، کارایی و اثربخشی افزایش می یابد، بهبود حداکثری عملکرد ایجاد می شود، دانش آموز توانمند تربیت می شود و در نتیجه تربیت انسان خوب شهروند خوب می سازد و شهروند خوب نیز جامعه خوب خواهد ساخت.

یافته های این پژوهش نشان داد که از بین عوامل شناسایی شده در انتخاب و انتصاب شایسته ارتقای سطح علمی و بازدهی دارای بالاترین تاثیر ناشی از جذب شایسته و استفاده بهینه سازمانی کمترین تاثیر را ناشی از جذب شایسته خواهند داشت. در بین پیامدهای جذب ارتقاء کارایی و عملکرد دارای بیشترین امتیاز و کاهش بار مالی کمترین امتیاز را داشته است. در میان ساز و کارهای جذب، آزمون ها و آموزش ها و آگهی ها بالاترین و بومی گزینی کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده است. در بین شاخص های جذب، معیارهای علمی بالاترین و منابع مالی کمترین تاثیر را داشته است. در عوامل موثر بر جذب، امکانات، ارتقا و غیره همگی دارای تاثیر مساوی بودند. در بین منابع جذب، نهادهای علمی و دانشگاهی بیشترین نقش و آزمون های خاص کمترین نقش را در جذب شایسته داشت. در خصوص موانع جذب، نیز فقدان قوانین و ساز و کار مناسب بیشترین و بالاترین امتیاز و منابع مالی کمترین امتیاز را به خود اختصاص داد.

در مدل ارائه شده نیز عوامل موثر در جذب شایسته مورد اولویت بندی قرار گرفتند که نتایج حاصل به شرح زیر ارائه می شود

1- تدوین قوانین مناسب و سازوکار جذب شایسته و بهینه سازی روش ها و ارزیابی عملکرد و تقویت زیرساخت ها برای اینکه بهترین ها را بتوان جذب کرد .

2- برگزاری آزمون ها و نشر آگهی و استفاده از آزمونهای خاص و همچنین شناسایی از طریق اساتید و معرفی نخبگان و تقویت زیرساخت ها و تربیت آنها در دانشگاه فرهنگیان و شهید رجایی ضمن اینکه منابع معرفی شده باید از بین روشهای مذکور انتخاب شوند.

3- شاخص های لازم برای جذب نیز عبارتند از صلاحیت های علمی و حرفه ای معیارهای اخلاقی و ارزشی علاقه، انگیزه و آشنایی به دانش روز.

4- در صورت وجود قوانین مناسب و ساز و کار درست و شناسایی و انتخاب درست منابع بر اساس شاخص های یاد شده می توان نیروی شایسته جذب کرد و همان طور که گفته شد، شایستگی سبب تحول در ساختار ارتقاء سطح آموزش بهره وری بالا، افزایش کارایی و اثربخشی و بهبود حداکثری عملکرد خواهد شد و منجر به پرورش دانش آموز توانمند و خوب که جامعه خوب را می سازد خواهد شد. لذا اگر درست جذب کنیم و خوب تربیت کنیم، جامعه خوب خواهیم داشت.

11. Bogatova M, Kangasniemi-Haapala M, editors. IMPROVING RECRUITMENT, SELECTION AND RETENTION OF EMPLOYEES 2017.
12. Setayeshmehr M, Askari A, Pardakhtchi MH. Designing a Competency Model to select the senior managers in the Ministry of Education: Qualitative Approach. Journal of Research in Educational Science. 2021;15(52):111-26.