

Research Paper

Identifying the factors affecting the system of recruitment and supply of professional manpower in Education: Hormozgan province

Fariba Rooien ¹, Serajaldin Mohebi ^{2*}, Parvaneh gelard ³

1. PhD Student in Human Resource Management, Department of Management, Qeshm Branch, Islamic Azad University, Qeshm, Iran

2. Assistant Professor, Department of Management, Qeshm Branch, Islamic Azad University, Qeshm, Iran.

3. Associate Professor Department of Public Administration, South Tehran Branch, Faculty of Management, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Received: 2022/02/20

Accepted: 2022/05/30

PP: 169-180

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2023.29961.5983](https://doi.org/10.30495/jedu.2023.29961.5983)

Keywords:

Human resource management, recruitment system, professional manpower supply, education..

Abstract

Introduction: The present study aimed to identify the factors affecting the system of recruitment and supply of professional manpower in education.

research methodology: The research method was mixed (qualitative-quantitative). In the qualitative section, 14 individuals experts and experts in the field of human resource management, managers and officials of education and cultural universities were interviewed using purposive sampling method. For adequate sampling in the qualitative part, the law of theoretical saturation used. In the quantitative part, the statistical population in the quantitative part of the study was including teachers working in education in Hormozgan province, 13228 people. That 386 people were selected as the sample population by Cochran's formula. The data collection tool in the qualitative part was a semi-structured interview and in the quantitative part a researcher-made questionnaire extracted from the interview, formal and content validity of the research data collection tool was confirmed, and reliability determined through Cronbach's alpha 0.88. Data Analysis in Qualitative Sector using open coding and in the quantitative part, exploratory factor analysis SPSS software was used.

Findings: The results showed that the effective factors on the system of recruitment and supply of professional manpower in education are organizational, contextual, individual, value and extra-organizational factors.

Conclusion: It seems that considering these factors and its continuous control in the education system, the basic and effective factors in attracting and providing professional manpower have been identified and by using it, the conditions of effectiveness and efficiency of the education system by attracting Provides professional staff

Citation: Rooien Fariba, Mohebi Serajaldin, gelard Parvaneh (2023). Identifying the factors affecting the system of recruitment and supply of professional manpower in Education: Hormozgan province. Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(5):169-180

Corresponding author: Serajaldin Mohebi

Address: Assistant Professor, Department of Management, Qeshm Branch, Islamic Azad University, Qeshm, Iran

Tell: 09173631575

Email: mohebi.abcd@gmail.com

Extended Abstract

Introduction:

Recruitment and training of human resources in organizations is one of the main pillars of human resource management. The teacher, as a human resource, is the main pillar and factor in the process of education, and achieving the goals of the education system is not possible without the presence of capable teachers with professional qualifications. Improving and upgrading education resources has been emphasized as the axis of change in the country's education system and improving human resource management in general policies to create change in the education system.

Goal:

The goal of The present study is identify the factors affecting the system of recruitment and supply of professional manpower in education.

Method:

The research method was mixed (qualitative-quantitative), in the qualitative part from the phenomenological method and in the quantitative part the descriptive-survey method was used. Statistical sample the qualitative section included experts in the field of human resources management, education managers and administrators, managers and officials of Farhangian universities. 14 individuals were interviewed using purposive sampling method. To determine the sample size in the qualitative part theoretical saturation law was used. The statistical population in the quantitative part included 13228 art students and teachers employed in Hormozgan province. Sample size was determined by Cochran formula and with by using random cluster sampling method, 386 individuals were selected for statistical study. To determine the desired sample size in the qualitative part Theoretical saturation law and in the quantitative part of the Morgan table was used. Research data collection tool in the qualitative part of the semi-structured interview and in the quantitative part, the researcher-made questionnaire was extracted from the interview, formal and content validity of the research data

collection tool was confirmed, and reliability of the questionnaire Cronbach's alpha coefficient in a pilot study was 0.88. Data Analysis in Qualitative Sector using open coding and in the quantitative part, exploratory factor analysis SPSS software was used.

Findings:

Based on the analysis of research data, five factors were identified: organizational, contextual, individual, value, and extra-organizational.

Results:

According to the finding:

In terms of organizational factors, it should be noted that the rules and regulations of the organization, supportive organizational culture and favorable organizational climate can provide a flexible organizational structure in terms of attracting and retaining professional human resources. The second factor that was identified were the underlying factors that provide the basis for strengthening the technical and technological infrastructure, developing a system of criticism, creating a healthy organizational environment, developing organizational visions and strategic planning with a human resources approach. The third factor was related to individual characteristics. People need a positive attitude to be absorbed in the education system. Given the existence of competing organizations for the education system in the field of absorption, this attitude is a key lever for the desire to be absorbed in the education organization. The next factor is related to the value aspect governing the structure of the education system. The education system to attract and provide professional manpower must strive to develop organizational reputation at various levels of society. Finally, one of the factors affecting the recruitment and supply of professional manpower in the education system is related to extra-organizational factors. In this regard, decentralization of the overall structure of the education system and reliance on local capacity and potential of each region can be an effective strategic strategy.

شاپا چاپی: ۲۰۰۸-۶۳۶۹- شاپا الکترونیکی: ۲۴۲۳۳X-۷۲۳

مقاله پژوهشی

شناسایی عوامل موثر بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی
حرفه‌ای در آموزش و پرورش: استان هرمزگانفریبا روئین^۱، سراج‌الدین محبی^{۲*} پروانه گلرد^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

۳. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل موثر بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای در آموزش و پرورش انجام شد.

روش شناسایی پژوهش: روش پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) بود، در بخش کیفی با ۱۴ نفر از متخصصان و صاحب نظران حوزه مدیریت منابع انسانی، مدیران و مسئولان آموزش و پرورش و دانشگاه‌های فرهنگیان با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند مصاحبه شد. برای کفایت نمونه‌گیری در بخش کیفی از قانون اشباع نظری استفاده شد و در بخش کمی جامعه آماری شامل هنر آموزان و دبیران شاغل در آموزش و پرورش استان هرمزگان ۱۳۲۲۸ نفر بود. که توسط فرمول کوکران ۳۸۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته مستخرج از مصاحبه بود، که روایی صوری و محتوایی آن مورد تأیید قرار گرفت و پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۸ تعیین شد. تجزیه و تحلیل داده در بخش کیفی از روش تحلیل تم مبتنی بر کدگذاری باز و در بخش کمی از تحلیل عاملی اکتشافی در نرم افزار SPSS انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد عوامل موثر بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای در آموزش و پرورش، عوامل سازمانی، زمینه‌ای، فردی، ارزشی و فراسازمانی می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد با توجه به این عوامل و کنترل مداوم آن در نظام آموزش و پرورش، عوامل اساسی و موثر در جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای را مشخص نموده و با استفاده از آن، شرایط اثربخشی و کارایی نظام آموزش و پرورش را با جذب نیروی متخصص و حرفه‌ای فراهم می‌آورد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۹

شماره صفحات: ۱۸۰-۱۶۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2023.29961.5983

واژه‌های کلیدی:

مدیریت منابع انسانی، نظام جذب، تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای، آموزش و پرورش.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

استناد: روئین فریبا، محبی سراج‌الدین، گلرد پروانه، (۱۴۰۲) شناسایی عوامل موثر بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای در آموزش و پرورش: استان هرمزگان.

دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۴ (۵): ۱۸۰-۱۶۹

* نویسنده مسوول: سراج‌الدین محبی

نشانی: استادیار، گروه مدیریت، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

تلفن: ۰۹۱۷۳۶۳۱۵۷۵

پست الکترونیکی: mohebi.abcd@gmail.com

مقدمه

بی شک داشتن آینده پویا و توسعه یافته و مقاومت اقتصادی در دنیای پر رقابت امروزی، به جذب و نگهداری نیروی انسانی کارآمد و توانمند نیاز دارد (Tatoglu et al, 2016). جذب بهترین نیروی انسانی، به عنوان اصلی ترین و مهمترین سرمایه در یک نهاد، اهمیتی فراوان دارد. به این منظور فرایند تأمین و جذب نیروی انسانی باید با ویژگیهای خاص نهادها و شرایط بازار رقابتی امروز سازگار شود (nargesian et al, 2017, p80). با توجه به اهمیت ویژه نیروی انسانی در سازمان‌ها، آموزش و پرورش نیز همانند سایر سازمان‌ها از این مهم مستثنی نیست. توجه به مسأله مهم نیروی انسانی به عنوان یکی از ابزارهای لازم برای تحقق اهداف برنامه پنج ساله کشور، این واقعیت را آشکار می‌سازد که این بخش از عوامل اصلی تولید و توسعه کشور با مشکلات روبروست (Mirzapour, 2014, p 33-41). و با توجه به اینکه نیروی انسانی کارآمد، از مهمترین دارائی‌های سازمانی محسوب می‌شود، تأکید بر فرایند جذب نیروی انسانی موثر در عرصه نظام‌های آموزشی رو به افزایش است. در این فرایند مدیریت منابع انسانی، به عنوان نقش کلیدی، ابزارهای بسیار ارزشمندی را فراهم می‌کند که برای مدیریت، توسعه و انتقال منابع انسانی، ضروری هستند (Eftekhari & Nadi, 2020, p 201-224). معلمان ستون اصلی نظام آموزشی محسوب شده (Shahmohammadi, 2014) و دستیابی به هدفهای نظام آموزش و پرورش، بدون وجود معلمانی توانمند و دارای صلاحیت‌های حرفه‌ای میسر نمی‌شود. بهسازی و اعتلای منابع آموزش و پرورش به عنوان محور تحول در نظام تعلیم و تربیت کشور و بهبود مدیریت منابع انسانی در درسیاستهای کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش تأکید شده است. بازنگری در شیوه‌های جذب، تربیت، نگهداشت و بکارگیری بهینه نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش و بسترسازی برای جذب معلمان کارآمد و دارای شایستگی‌های لازم آموزشی، تربیتی و اخلاقی بعد از گذراندن دوره مهارتی، در بند ۳-۲ همین سند اشاره شده است. نقش منابع انسانی در سازمان‌های دانش بنیان مانند آموزش و پرورش به طور ویژه ای والاتر است. چون که علاوه بر اینکه عاملی در جهت رشد و توسعه دانش و فناوری مورد نیاز جامعه می‌باشد، فرایندی است که طی آن نیرو یا منابع انسانی آتی جامعه را نیز آماده می‌کند (Wang, Wilson & Li, 2021). دقت پایین در فرایندهای جذب نیروی منابع انسانی در نهایت باعث خواهد شد تا نیروی انسانی توانمند کمتر جذب این نظام شوند و افرادی نیز که در نهایت وارد سیستم آموزش و پرورش به عنوان معلم می‌شوند، با توجه به شرایط پرداختی و رفاهی که خواهند داشت، برای تأمین نیازهای خود در زمینه‌هایی به غیر از تخصص خود فعالیت کنند.

سوال پژوهش

از این رو، باتوجه به هدف پژوهش و اهمیت شناسایی عوامل موثر بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این پرسش می‌باشد:

-عوامل موثر بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای در نظام آموزش و پرورش کدام هستند؟

مبانی نظری

جذب و تأمین نیروی انسانی

جذب و آموزش نیروی انسانی در سازمانها از ارکان اصلی مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود که شامل: مراحل برنامه ریزی، تعیین و تأمین نیروهایی است که باید با عبور از مراحل قانونی پذیرش و استخدام و و برای انجام وظایف مورد انتظار در مشاغل مختلف سازمانی آماده و به کار گرفته شوند (Rostamzadeh et al, 2016, p14). اعتقاد پژوهشگران بر این است که اقدام به جذب و تأمین نیروی انسانی باید پس از مشخص شدن نیاز به کارکنان در مشاغل مختلف صورت پذیرد. اولین قدم در این زمینه یافتن فردی مناسب برای پست خالی و استخدام اوست (Breaugh, 2008, p103-118). افرادی که دارای توانائی بالقوه برای استخدام در سازمان هستند و می‌توانند وظایف محول را انجام دهند، توسط فرایند نظام جذب شناسائی و شرایط جذب آنها از سوی سازمان فراهم می‌شود (Acikgoz, 2018, p1-13). جذب و تأمین کلیه اقدامات و فعالیت‌های سازمان برای شناسایی و جذب افرادی است که دارای توانایی کمک به سازمان برای تحقق اهداف راهبردی آن باشند (Teimouri et al, 2018).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی

الگوئی از فعالیت‌ها و صف‌آرائی‌ها ی برنامه ریزی شده منابع انسانی به منظور توانمند سازی سازمان درجهت دستیابی به هدف‌هایش است.

مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر سه اصل استوار است:

۱. منابع انسانی یا سرمایه انسانی هر سازمان در کامیابی آن نقش استراتژیک ایفا می‌کند و عنصری مهم در برتری رقابتی به شمار می‌آید.

۲- استراتژی‌های منابع انسانی باید با طرح‌های سازمانی در آمیخته شوند (پیوند عمودی). همان گونه که (Allen and White, 2007) می‌گویند، پیش فرض محوری نظریه مدیریت استراتژیک منابع انسانی آن است که عملکرد موفقیت آمیز سازمانی به همخوانی و هم سوئی بین استراتژی سازمانی و منابع انسانی بستگی دارد.

۳- استراتژی‌های انفرادی منابع انسانی باید با هم پیوند (پیوند افقی) داشته باشند و دو به دو از یکدیگر پشتیبانی کنند (Armstrong, 2008).

پیشینه تحقیق

(Tahmasebi et al. 2012) در پژوهش خود تحت عنوان "مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعداد های علمی" نشان دادند که عوامل فرصت برای توسعه حرفه ای و علمی، جو تحقیق و پژوهش، شرایط کاری، توسعه حرفه ای و شخصی، برند و شهرت، ارزش ها و فرهنگ، جو تدریس و آموزش، محیط فیزیکی و کاری به ترتیب مهم ترین عوامل اثر گذار بر جذب و نگهداشت استعداد های علمی است. پژوهش (Mirmousavi & Asgarnejad nouri, 2016)، با عنوان "چالش های مدیریت منابع انسانی در سازمان های مجازی هزاره سوم" نشان داد احساس انزوا و جدا شدن از تیم، عدم اعتماد، هویت سازمانی پایین، تعهد کاری پایین، نرخ ترک شغل بالا، تسهیم دانش، مسئولیت (پاسخگویی)، درک تفاوت های فرهنگی، انگیزه، هم افزایی یا به حداکثر رسیدن منافع فرایند، مهارت های فنی و بین فردی در میان اعضای تیم مجازی، ارزیابی عملکرد و غیره، از چالش های منابع انسانی در سازمان های مجازی می باشد.

نتایج پژوهش (Masoomzadeh & Mollai, 2015) با عنوان "عوامل مؤثر بر جذب و بکارگیری نیروی انسانی شایسته در آموزش و پرورش آذربایجان غربی" نشان داد که بین جذب نیروی انسانی شایسته و عوامل حقوق و مزایا، تسهیلات و امکانات رفاهی، امکان ارتقای تحصیلی و شغلی، ماهیت شغل معلمی، موقعیت اجتماعی معلمی و دسترسی سریع به شغل رسمی و سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد و همچنین حقوق و مزایای فعلی، تسهیلات و امکانات رفاهی ارائه شده به معلمان و فقدان فرصت ارتقای شغلی و تحصیلی از موانع عمده و موثر در جذب نیروی انسانی شایسته در آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی می باشد. برخی از مهم ترین راهکارهای بهینه سازی برنامه ریزی نیروی انسانی سازمان با توجه به نتایج تحقیقات (Gharezadeh & Hashemi, 2017)، عبارت اند از: پیش بینی میزان عرضه نیروی انسانی، وضع قوانین مناسب برای جذب و نگهداری نیروی انسانی، استانداردسازی نیروی انسانی، تربیت نیروی انسانی متفکر و خلاق، اصلاح نظام پرداخت حقوق نیروی انسانی، ایجاد فرصت های برابر آموزشی، تدوین نظام سنجش صلاحیت علمی کارکنان. (Ahmadi et al, 2017) در پژوهشی که با هدف بررسی عوامل اثر گذار بر نگهداشت معلمان نخبه و مستعد در دوره دوم متوسطه مدارس دولتی آموزش و پرورش شهر اردبیل انجام دادند به این نتیجه رسیدند که دو دسته از عوامل بر نگهداشت استعداد مؤثر هستند عوامل سازمانی و شغلی.

(Murray, 2017)، پژوهشی با عنوان "چالش ایجاد حامی برای برنامه های منابع انسانی" انجام داده که نتایج آن نشان داد که، مهمترین عامل، نگرش رهبران (مدیران) است. بدین معنا که وقتی یک رهبر یا یک تیم رهبری با احترام و نگرش مثبت به کارکنان و همکاران خود می نگرند، این می تواند بهترین حامی برای موفقیت آمیز بودن برنامه های توسعه کارکنان باشد.

(Garavan, 2016)، در تحقیقی با عنوان "توسعه منابع انسانی در کشور موری، زمینه ها، چالش ها، و فرصت ها" چالش های عمده کشور موریس در حوزه توسعه منابع انسانی، را تحصیلات آکادمیک پایین، عدم استقرار اثربخش سیستم های مدیریت دانش، تعهد پایین، فساد اداری منبع انسانی، حقوق و دستمزد ناکافی عنوان نمودند. پژوهش (Willie et al, 2017) با عنوان "چالش های سرمایه انسانی در صنعت هتلداری کانادا نشان داد صنعت هتلداری کانادا، با چالش پر کردن فرصت های شغلی و حفظ کارکنان در نقش های خود مواجه می باشد. راهکار پیشنهادی برای این چالش، همکاری مشترک صنعت و دانشگاه برای آموزش عمومی نیروی کار متخصص و ارائه پاداش های مناسب برای تشویق آنها جهت فعالیت در صنعت هتلداری کشور کانادا می باشد.

روش شناسی پژوهش:

پژوهش حاضر، پژوهش کیفی- کمی و از نظر هدف کاربردی می باشد. ابتدا در یک یک مطالعه کیفی عوامل اثر گذار بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه ای در آموزش و پرورش شناسایی شد. در این بخش از روش تحقیق پدیدارشناسی^۱ استفاده گردید، سپس پژوهش کمی انجام شد، برای اینکه مشخص کند کدام یک از عوامل مؤثر بر جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه ای در آموزش و پرورش معنی دارند و

کدامیک از آن معنی دار نیستند. در این بخش، از روش تحقیق توصیفی- پیمایشی استفاده شد. در بخش کیفی نمونه آماری شامل متخصصان و صاحب نظران حوزه مدیریت منابع انسانی، مدیران و مسئولان آموزش و پرورش و دانشگاههای فرهنگیان بود. در بخش کیفی نمونه آماری شامل متخصصان و صاحب نظران حوزه مدیریت منابع انسانی، مدیران و مسئولان آموزش و پرورش و دانشگاههای فرهنگیان بود. و برای نمونه گیری صاحب نظران و متخصصین، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. و برای کفایت نمونه گیری رویکرد اشباع نظری مورد استفاده قرار گرفت و بر مبنای آن (۱۴ نفر) تعیین شد. جامعه آماری پژوهش در مرحله کمی شامل هنر آموزان و دبیران شاغل در آموزش و پرورش استان هرمزگان تعداد ۱۳۲۲۸ بودند که نمونه آماری توسط روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۳۸۶ نفر انتخاب شدند و پرسشنامه پژوهش بین آنها توزیع شد و از فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه استفاده گردید. مصاحبه نیمه ساختار یافته ابزار گردآوری داده‌های پژوهش در بخش کیفی بود، از مشارکت کنندگان در جریان مصاحبه‌ها درخواست شد صحبت‌های آنها ضبط شود و پس از اتمام مصاحبه به صورت دقیق مطالب بررسی و به روی کاغذ برگردانده می‌شود و در این بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از کد گذاری (گزینشی، محوری و باز) انجام شد در نتیجه با کد گذاری و حذف داده‌های تکراری ۸۷ مقوله شناسایی و استخراج گردید و با توجه به نظرات صاحب نظران ۵۹ گویه مورد تأیید قرار گرفت. در نهایت مقوله‌هایی که روابط منسجم تری داشته و بیانگر یک مقوله کلی تر بودند، با یک عنوان کلی نام گذاری شدند. پرسشنامه محقق ساخته مستخرج از فرایند مصاحبه، ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی بود. برای بررسی روائی محتوایی از نظر گروهی از اساتید و متخصصین در حوزه مورد پژوهش استفاده شد. و میزان شاخصهای نسبت روائی محتوایی $CVR = 0/96$ و شاخص روائی محتوایی $CVI = 0/87$ بدست آمد که قابل قبول بودن روائی محتوایی را نشان داد. در روائی صوری شاخص‌ها و ضرایب محاسبه نمی‌شود. نظرات اصلاحی متخصصان در چک لیست گنجانده می‌شود و پرسش نامه اصلاح شده در اختیار کارشناسان قرار می‌گیرد و از نظرات اصلاحی آنان در مورد نحوهٔ تدوین سؤالات و گزینه‌ها استفاده می‌شود و به صورت صوری و با نظر گروه متخصص سؤالات حذف، اضافه و یا تغییر می‌کنند. و برای بررسی روائی سازه، روش تحلیل عاملی تأییدی به کار گرفته شد، مقدار شاخص پایایی ترکیبی $CR = 0/77$ و شاخص میانگین واریانس $AVE = 0/59$ به دست آمد و نشان دهندهٔ قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه بود. برای پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که در یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۴۰ نفری $0/88$ بدست آمد که ضریبی قابل قبول برای تأیید پایایی است. پرسشنامه شامل ۵۹ سوال بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه پنج بعد سازمانی، فراسازمانی، فردی، ارزشی و زمینه‌ها مورد سنجش قرار می‌دهد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی توسط نرم افزار آماری SPSS21 در دو سطح استنباطی و توصیفی صورت گرفت. در سطح استنباطی پس از اطمینان از رعایت پیش فرض‌های آمار پارامتریک از تحلیل عاملی اکتشافی و در سطح توصیفی از آماره‌هایی نظیر، انحراف استاندارد، میانگین، کجی و کشیدگی استفاده شد.

تحلیل داده‌ها و ارائه یافته‌های پژوهش: بخش کیفی:

جدول ۱- نمونه‌ای از کد گذاری داده‌های کیفی مستخرج از مصاحبه‌ها

کدهای انتخابی (گزینشی)	کدهای محوری	کدهای باز
	فردی	خلا قیت؛ اعتماد به نفس؛ توسعه فردی؛ روحیه استقلال طلبی؛
	سازمانی	قوانین و مقررات سازمان‌ها؛ جو سازمانی مطلوب؛ ساختار سازمانی منعطف؛ توانایی‌های پرداختی؛ توسعه امکانات رفاهی؛ پرداخت وام؛
عوامل مؤثر بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای	فراسازمان	تمرکز زدایی؛ ارزیابی جامع مدیریت منابع انسانی در زمان مشخص؛ توسعه منزلت اجتماعی معلمان در سطح جامع؛ تسهیل ادامه تحصیل نیروی منابع انسانی؛ توسعه نظام انتقادات و پیشنهادات؛ ثبات شغلی حمایت سازمانی از اعضای سازمان؛ مدیریت سرمایه فکری
	ارزشی	عدالت محوری در فرایند جذب؛ توسعه شهرت سازمانی در سطح جامعه؛ ترسیم شرایط ایده آل نیروی منابع انسانی

مفاهیم و عامل‌های فرعی و عامل‌های اصلی استخراج شده حاصل از بخش کیفی مبتنی بر مصاحبه نیمه ساختار یافته در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- یافته‌های مرحله کیفی

عامل اصلی	عامل‌های فرعی (تم)	مفاهیم (کد)
فردی	نگرش شغلی فردی	تیم‌گرایی
	انگیزش شغلی اعضای سازمان	مشارکت گروهی
	قوانین و مقررات سازمان‌ها	فرهنگ سازمانی حمایت‌گرایانه
	ملاحظات فرهنگی	نردبان شغلی
سازمانی	نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد	توجه به نیازهای روانشناختی محیط کار
	توسعه امکانات رفاهی	رهبری و مدیریت کارآمدی
	ساختار سازمانی	توجه جدی به سند تحول بنیادین
	توانایی‌های پرداختی	نیازسنجی نیروی انسانی
عوامل موثر	فرا سازمانی	روشن‌سازی معیارهای شایستگی
	تمرکز زدایی	حمایت سازمان‌های همکاری‌کننده
	تقویت زیرساخت‌های فنی و فناوریانه	توسعه نظام انتقادات و پیشنهادات
	حرکت بر اساس اسناد بالا دستی	ثبات شغلی
	زمینه‌ای	بهره‌مندی از مدیریت مبتنی بر وب
	ایجاد محیط سالم سازمانی	کاهش سطوح سازمانی
	ارزشی	توسعه شهرت سازمانی در سطح جامعه
	عدالت محوری در فرایند جذب	توسعه فرهنگ سازمانی
	به کارگیری نظام ارزیابی عملکرد جامع	توسعه چشم‌اندازهای سازمانی
	باور مدیران به تأثیر نیروی انسانی در کسب مزیت رقابتی	ترسیم شرایط ایده‌آل نیروی منابع انسانی

یافته داده‌های کمی:

همانطوری که کلاین (۲۰۱۱) پیشنهاد داده است در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. و میزان قابل قبول برای قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها نباید به ترتیب از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. در جدول شماره (۳) این برای همه متغیرها کمتر از مقادیر مشخص شده می باشد.

جدول ۳- شاخص‌های توصیفی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
فردی	۴/۳۳	۰/۴۵	-۰/۵۶	۰/۲۶
سازمانی	۴/۴۱	۰/۴۵	-۰/۵۸	۰/۱۳
فرا سازمانی	۴/۱۷	۰/۶۴	-۱/۱۵	۲/۸۸
زمینه‌ای	۴/۲۱	۰/۴۷	-۰/۸۳	۲/۹۹
ارزشی	۴/۳۴	۰/۵۶	-۰/۵۴	۰/۲۱

برای استفاده از روش تحلیل عاملی ابتدا برای حصول اطمینان از کافی بودن حجم نمونه، شاخص کفایت نمونه $kmo = ۰/۸۸$ را محاسبه می‌گردد. $kmo = ۰/۸۸$ بود و با توجه به اینکه مقدار این شاخص نزدیک به یک می باشد، داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند. در واقع اگر شاخص KMO بالاتر از ۰٫۶ باشد، ملاک «کفایت نمونه‌گیری» برآورد شده است و اگر پایین‌تر از ۰٫۶ باشد به این

معنی است که ملاک «کفایت نمونه گیری» برآورد نشده است. همچنین با توجه به اینکه مقدار آزمون بارتلت برابر با $17433/44$ در سطح $0/01$ معنی دار است پس ماتریس همبستگی در جامعه برابر صفر نمی‌باشد. بنابراین شرایط تحلیل عاملی حاصل شده است. جدول شماره ۴ نتایج مربوط به این دو را نشان می‌دهد.

جدول ۴- نتایج آزمون کفایت نمونه برداری و آزمون کرویت بارتلت

آزمون کفایت نمونه برداری	۰/۸۸
آزمون مجذور کای آزمون بارتلت	۱۷۴۳۳/۴۴
درجه آزادی	۱۷۱۱
سطح معنی داری	۰/۰۰۰

در جدول ۵، بارهای عاملی هر یک از عوامل موثر بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای در آموزش و پرورش ارائه شده است، در مطالعات مختلف برای پذیرش گویه‌ها در تحلیل عاملی مقادیر مختلفی عنوان شده است، اما بر روی مقدار $0/30$ اتفاق نظر بیشتری است. لذا حداقل میزان قابل قبول جهت پذیرش گویه در عوامل زیر بنایی، $0/30$ در نظر گرفته شد. بر این اساس گزاره‌ای که عامل نتوانسته اند بالاتر از $0/30$ از تغییرات آن را تبیین کنند، بایستی تعدیل یا حذف گردد، بر مبنای نتایج جدول ۵، بار عاملی همه گویه پرسشنامه بالاتر از مقدار $0/30$ و قابل قبول بودند.

جدول ۵- بارعاملی گویه‌ی عوامل موثر بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای

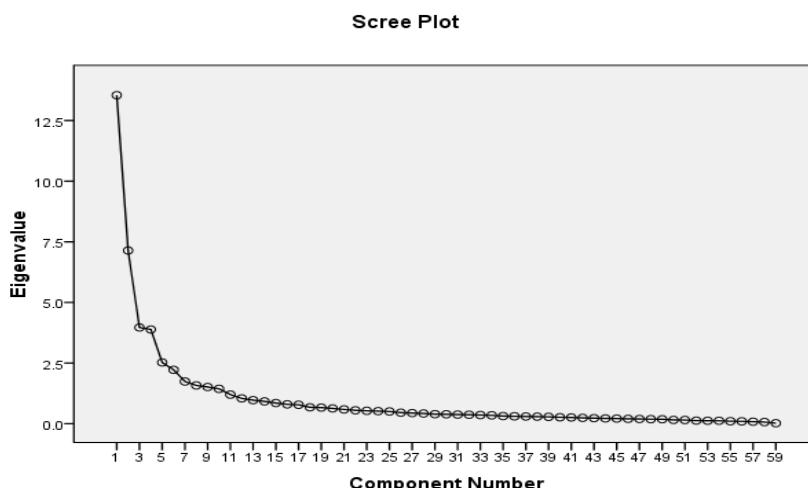
گویه	بارعاملی	گویه	بارعاملی	گویه	بارعاملی	گویه	بارعاملی
۱	۰/۷۰	۱۶	۰/۵۹	۳۱	۰/۵۴	۴۶	۰/۳۸
۲	۰/۴۵	۱۷	۰/۶۸	۳۲	۰/۶۶	۴۷	۰/۳۶
۳	۰/۴۶	۱۸	۰/۶۳	۳۳	۰/۵۳	۴۸	۰/۳۴
۴	۰/۵۰	۱۹	۰/۶۷	۳۴	۰/۳۵	۴۹	۰/۴۱
۵	۰/۳۹	۲۰	۰/۶۵	۳۵	۰/۳۲	۵۰	۰/۴۱
۶	۰/۵۰	۲۱	۰/۶۳	۳۶	۰/۳۶	۵۱	۰/۴۷
۷	۰/۴۰	۲۲	۰/۶۷	۳۷	۰/۳۴	۵۲	۰/۴۲
۸	۰/۵۵	۲۳	۰/۶۵	۳۸	۰/۴۳	۵۳	۰/۳۷
۹	۰/۶۸	۲۴	۰/۵۷	۳۹	۰/۴۷	۵۴	۰/۴۸
۱۰	۰/۴۵	۲۵	۰/۵۰	۴۰	۰/۳۸	۵۵	۰/۷۴
۱۱	۰/۵۲	۲۶	۰/۶۷	۴۱	۰/۴۲	۵۶	۰/۷۶
۱۲	۰/۴۷	۲۷	۰/۴۷	۴۲	۰/۴۵	۵۷	۰/۷۱
۱۳	۰/۴۴	۲۸	۰/۶۱	۴۳	۰/۴۸	۵۸	۰/۷۵
۱۴	۰/۶۴	۲۹	۰/۶۰	۴۴	۰/۴۶	۵۹	۰/۶۸
۱۵	۰/۶۴	۳۰	۰/۶۶	۴۵	۰/۳۹		

در مرحله بعد از تحلیل عاملی، ارزش‌های ویژه عامل، قدرت تبیین و درصد تجمعی واریانس آزمون مشخص شد، با توجه به جدول شماره ۶، ۵۲ درصد از واریانس کل گویه توسط ۵ عامل با ارزش ویژه بیشتر از یک، تبیین می‌شود، که قدرت تبیین نسبتاً قابل قبولی است.

جدول ۶- مجموع مجذورات بارهای عاملی

عامل	ارزش ویژه	درصد تبیین واریانس	درصد تجمعی واریانس	ارزش ویژه بعد چرخش
عامل اول	۱۳/۵۴	۲۲/۹۵	۲۲/۹۵	۱۳/۴۱
عامل دوم	۷/۱۴	۱۲/۱۰	۳۵/۰۶	۶/۹۹
عامل سوم	۳/۹۶	۶/۷۲	۴۱/۷۸	۴/۰۰
عامل چهارم	۳/۸۸	۶/۵۸	۴۸/۳۶	۳/۸۶
عامل پنجم	۲/۵۲	۴/۲۷	۵۲/۶۴	۲/۷۸

نمودار شماره ۱ شیب دامنه نتایج حاصل از متغیرهای آزمون را نشان می‌دهد.



نمودار ۱- نمودار سنگ ریزه برای تعیین تعداد عامل موثر بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی

جدول ۷، ماتریس دوران یافته گویه‌های عوامل موثر بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای بعد از چرخش واریماکس را نشان می‌دهد.

جدول ۷- ماتریس دوران یافته عوامل موثر بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی

عامل اول سازمانی	عامل دوم زمینه‌ای	عامل سوم فردی	عامل چهارم ارزشی	عامل پنجم فراسازمانی
۰/۸۲	۰/۶۰	۰/۸۳	۰/۸۵	۰/۵۱
۰/۶۲	۰/۶۵	۰/۶۷	۰/۸۷	۰/۵۰
۰/۷۲	۰/۵۸	۰/۶۷	۰/۸۳	۰/۴۵
۰/۶۴	۰/۶۲	۰/۷۰	۰/۸۶	۰/۴۸
۰/۷۹	۰/۶۴	۰/۶۲	۰/۸۲	
۰/۷۹	۰/۶۷	۰/۷۰		
۰/۷۹	۰/۶۶	۰/۶۲		
۰/۷۵	۰/۶۱	۰/۷۱		
۰/۸۲	۰/۵۹			
۰/۷۹	۰/۵۹			
۰/۸۱	۰/۵۸			
۰/۷۷	۰/۶۳			
۰/۷۹	۰/۶۳			
۰/۸۲	۰/۶۸			
۰/۷۹	۰/۶۴			
۰/۷۴	۰/۵۸			
۰/۵۸	۰/۶۶			
۰/۸۰				
۰/۵۵				
۰/۶۳				
۰/۵۹				
۰/۶۴				
۰/۶۱				
۰/۸۰				
۰/۶۴				
ضریب آلفای کرونباخ				
۰/۸۹	۰/۸۵	۰/۷۹	۰/۷۶	۰/۷۳

بحث و نتیجه گیری

نظام جذب و تأمین نیروی انسانی در حال حاضر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی یکی از مهمترین موضوعات استراتژیک سازمان می باشد (Cerdin & Brewster, 2014, P 245-252). کارکنان و مهارت‌ها، توانمندی‌ها و تجربه‌های جمعی آنها و بکارگیری این موارد در جهت منافع سازمان، در موفقیت سازمان سهم بزرگی داشته و منبع مهم رقابتی محسوب می‌شود (Armstrong & Baron, 2002). با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل موثر بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای صورت گرفت. بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، پنج عامل سازمانی، زمینه‌ای، فردی، ارزشی، فراسازمانی شناسایی شد. در مطالعه (Ahmadi et al. 2017) مشخص شد که عوامل سازمانی و عوامل شغلی عوامل اثرگذار بر جذب و نگهداشت معلمان نخبه و مستعد در نظام آموزش و پرورش می‌باشند. (Murray, 2017) گزارش کرد که نگرش مدیران و ساختار هماهنگ با تغییرات سازمانی عامل تاثیر گذار بر جذب و نگهداشت نیروی منابع انسانی است، بدین معنا که وقتی یک رهبر یا یک تیم رهبری با احترام و نگرش مثبت به نقش اعضای سازمان و همکاران خود می‌نگرند، این می‌تواند بهترین حامی برای موفقیت آمیز بودن برنامه‌های جذب و توسعه کارکنان و ایجاد ساختاری منعطف و کوتاه سازمانی شود. (Samar, 2013) گزارش کرد که جذب نیروی انسانی متخصص تحت تاثیر عوامل گسترده فردی، درون سازمانی و فراسازمانی است، که تسهیل کننده جذب و ایجاد تمایل برای ماندن در نیروی منابع انسانی متخصص می‌شود، این نتایج می‌تواند همسو با یافته‌های پژوهش حاضر باشد.

در راستای عوامل اثر گذار سازمانی باید عنوان کرد که قوانین و مقررات سازمان، فرهنگ سازمانی حمایت گرایانه و جو سازمانی مطلوب می‌تواند ساختار سازمانی منعطفی در خصوص جذب و نگهداشت منابع انسانی حرفه‌ای فراهم آورد، که در کنار توانایی‌های پرداختی، پرداخت وام، فراهم آوردن امکانات رفاهی، توجه به کارراهه شغلی، تفویض اختیار متناسب با توانمندی افراد، برنامه ریزی مدون برای عین شدن با شغل، نتایج چشمگیری را برای نظام آموزش و پرورش به همراه داشته باشد، از جمله پیش نیازهای جذب منابع انسانی حرفه‌نیاز سنجی نیروی انسانی به صورت مستمر می‌باشد، این مهم می‌تواند به ترسیم سیمای مطلوب آینده نظام آموزش و پرورش کمک شایانی کند، که با توجه جدی به سند تحول بنیادین، بومی‌گزینی و ملاحظات فرهنگی می‌تواند معیارهای شایستگی و بهره‌گیری از الگوهای مشخص جذب را برای نظام آموزش و پرورش روشن سازد. یکی از شاخص‌های کلیدی در این زمینه اعتماد سازمانی است که زمینه تعامل مثبت و همدلانه بین سازمان و اعضای سازمان را فراهم خواهد آورد، که تمایل به ماندن حرفه‌ای را افزایش می‌دهد، در آخر نباید نقش رهبری و مدیریت کارآمد نظام آموزش و پرورش را فراموش کرد، اهرم راهبردی که زمینه توجه به نیازهای روانشناختی محیط کار، تقدیر و تشکر از اعضای سازمان، مدیریت دانش، تسهیم دانش و یادگیری سازمانی را توسعه بخشد.

عامل دومی که شناسایی شد عوامل زمینه‌ای بود، این مهم زمینه تقویت زیر ساخت‌های فنی و فناوریانه، توسعه نظام انتقادات، ایجاد محیط سالم سازمانی، توسعه چشم اندازهای سازمانی و برنامه ریزی استراتژیک راهبردی با رویکرد منابع انسانی را فراهم می‌آورد، باید تاکید کرد که اقدام استراتژیک در خصوص جذب و تأمین نیروی انسانی گزینش تخصصی و حرکت بر اساس اسناد بالا دستی است، که راهنمای عملیاتی روشنی برای مدیران آموزش و پرورش خواهد بود، مدیران می‌بایست توجه جدی به مدیریت سرمایه فکری، چابک سازی مدارس و توسعه رویکردهای سازمان‌های پاسخگوی سریع داشته باشند، که به واسطه آن تسهیل ادامه تحصیل نیروی منابع انسانی، حمایت سازمانی، توجه به ویژگی‌های جمعیت شناختی فراهم شود، همچنین مدیران در برنامه ریزی کوتاه مدت و بلند مدت ثبات شغلی و کاهش سطوح سازمانی را در نظر داشته باشند، این مهم می‌تواند فضایی شاد، روحیه کاری بالا و تمایل به جذب در نظام آموزش و پرورش را به ارمغان آورد.

عامل سوم مرتبط با ویژگی‌های فردی بود، افراد برای جذب در نظام آموزش و پرورش نیازمند نگرش مثبت به آن هستند، با توجه به وجود سازمان‌های رقیب برای نظام آموزش و پرورش در حوزه جذب این نگرش اهرم کلیدی برای تمایل به جذب در سازمان آموزش و پرورش می‌باشد، همچنین افراد حرفه‌ای برای جذب شدن نیازمند روحیه تیمی، داشتن اعتماد به نفس، روحیه استقلال طلبی و انگیزه موفقیت طلبی هستند تا بتوانند در مسیر شغلی خود درخشان عمل کنند.

عامل بعد مرتبط با جنبه‌ی ارزشی حاکم بر ساختار نظام آموزش پرورش می‌باشد، نظام آموزش و پرورش برای جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای می‌بایست در تلاش برای توسعه شهرت سازمانی در سطوح مختلف جامعه باشد، افراد حرفه‌ای زمانی جذب خواهند شد که تصویری روشن و مثبت نسبت به سازمان داشته باشند، همچنین عدالت محوری در فرایند جذب، عمل کردن بر اساس ضابطه و دور شدن از رابطه گرابی از جمله پیش نیازهای کلیدی محقق شدن این مهم می‌باشد و در آخر باور مدیران به تاثیر نیروی انسانی دانشی و حرفه‌ای در کسب مزیت رقابتی می‌تواند به ترسیم شرایط ایده آل نیروی انسانی کمک کند.

در آخر از جمله عوامل اثر گذار بر جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای در نظام آموزش و پرورش مرتبط با عوامل فراسازمانی است، در این راستا تمرکز زدایی از ساختار کلی نظام آموزش و پرورش و تکیه بر ظرفیت و پتانسیل‌های بومی هر منطقه می‌تواند راهبردی استراتژیک موثری باشد. نظام آموزش و پرورش با توجه به اینکه در تعامل با تمامی سازمان‌های می‌باشد نیازمند همکاری و حمایت سازمان‌های مرتبط است، همچنین سازمان‌های همسو همچون صدا و سیما می‌بایست در تلاش برای توسعه منزلت اجتماعی معلمان در سطوح مختلف جامعه باشند و در نهایت نقش دولت بسیار مهم است چرا که می‌تواند به صورت سیستماتیک به ارزیابی جامع مدیریت منابع انسانی و تأمین بودجه مناسب برای توسعه نظام آموزش و پرورش بپردازد.

بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود:

- ۱- در آئین نامه های جذب و گزینش نیروی انسانی در آموزش و پرورش، معیارهای علمی بیشتر مورد تأکید قرار گیرد.
- ۲- پرداختها و ارائه امکانات رفاهی برای اعضای سازمان با سازمانهای رقیب همانند سازی شود.
- ۳- زمینه ای برای آسان سازی ادامه تحصیل منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش ایجاد گردد.
- ۴- برای توسعه عدالت محوری در فرایندهای جذب از اصول و مبانی اسلامی استفاده شود.
- ۵- برای جذب نیروی هر منطقه نیازسنجی انجام و از نیروی انسانی مستعد بومی استفاده گردد.
- ۶- برای گزینش افراد، شاخصها کاملا مشخص بوده و زمینه تخصصی بیشتر مورد توجه قرار گیرد.
- ۷- از ظرفیت صدا و سیما استفاده و با ساخت برنامه های حمایتی و تبلیغاتی، نقشها و کارکردهای آموزش جامعه معرفی گردد.

پیشنهادات برای تحقیقات آتی:

- ۱- پژوهش حاضر جزء اولین کوشش برای شناسایی عوامل موثر بر نظام جذب و تأمین نیروی انسانی حرفه‌ای در نظام آموزش و پرورش می‌باشد، که در استان هرمزگان انجام گرفت. توصیه می‌شود برای افزایش تعمیم پذیری نتایج بدست آمده، مطالعاتی مشابه در استان‌های دیگر و با نمونه‌ی دیگر تکرار شود.
- ۲- در مطالعات بعدی، عوامل موثر بر کاهش آسیب های نظام تأمین نیروی انسانی بررسی شود.
- ۳- همچنین در پژوهش های بعدی پیشنهاد می‌گردد، به شناسایی و اولویت آسیب های موجود در فرایندهای مدیریت منابع انسانی بر اساس رویکرد فازی و AHP پرداخته شود.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: فریبا روئین، سراج الدین محبی، پروانه گلرد؛ روش شناسی و تحلیل داده‌ها: فریبا روئین، سراج الدین محبی، پروانه گلرد؛ نظارت و نگارش نهایی: فریبا روئین، سراج الدین محبی، پروانه گلرد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Ahmadi, H., Babalan, z., Moradi, M., & Khaleqkhan, A. (2017). Factors Affecting the Retention of Elite and Talented Teachers in the Secondary Secondary School of Public Education in Ardabil in the direction of general policies (creating a change in the education system), *Journal of Strategic Studies of Public Policy*, 23, 95-115. [in persian]
- Acikgoz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Human Resource Management Review*, 29(1), 1-13.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2002). *Strategic HRM: The key to improved business performance*: CIPD Publishing.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management*, translated by Mohammad Saeb (2012), Tehran: Presidential Public Management Training Center Publications.
- Breaugh, J. A. (2008). Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research. *Human Resource Management Review*, 18(3), 103-118.
- Cerdin, J. L., & Brewster, C. (2014). Talent management and expatriation: Bridging two streams of research and practice. *Journal of World Business*, 49(2), 245-252.

- Eftekhari, Z., Nadi, M. A. (2020). Presenting the model of manpower recruitment and training in the preschool system based on the business schools model in selected countries using data theory of the foundation, *Journal of Research in Human Resources Management*, Imam Hossein University, 1, 201-224. [in persian]
- Garavan, T. N., Neeliah, H., Auckloo, R., & Ragaven, R. (2016). Human resource development in Mauritius: context, challenges and opportunities. *European Journal of Training and Development*, 40(4), 210-214.
- Masoomzadeh, T., & Mollai, A. (2015). Factors Affecting the Recruitment and Employment of Manpower Competent in West Azerbaijan Education, National Conference of the Third Millennium and Humanities, Shiraz the center for the development of modern education in Iran. [in persian]
- Murray, W. C., Elliot, S., Simmonds, K., Madeley, D., & Taller, M. (2017). Human resource challenges in Canada's hospitality and tourism industry: Finding innovative solutions. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 9(4), 391-401.
- Mirzapour, S. (2014). Identifying the Talent Management Syndrome and the Role of Managers in Identifying, Cultivating and Creating a Talent Culture in Shahrar Elementary Schools, M.Sc. Thesis in Educational Management, Tarbiat Moallem University. [in persian]
- Mirmousavi, M., & Asgarnejad Nouri, B. (2016). Challenges of Human Resource Management in Virtual Organizations of the Third Millennium, 3rd International Conference on Management and Economics, Torbat Heydariyeh, Tarbiat Heydariyeh University. [in persian]
- Nargesian, A., Pourezat, A. A., & Rasooli Parskooch, A. (2017). Study of the advantages and disadvantages of outsourcing the process of attracting human resources in Iran Mobile Communications Company, *Journal of Management of Government Organizations*, 79-90. [in persian]
- Saad, S. K. (2013). Contemporary challenges of human resource planning in tourism and hospitality organizations: A conceptual model. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12(4), 333-354.
- Qarahzadeh, V., & Hashemi, M. (2017). The role and challenges of human resource management in organizations in order to use strategies to optimize the human resource planning system, the first national conference on the role of accounting, economics and management, Institute of Education Higher Shams Science and Technology, Tabriz. [in persian]
- Rostamzadeh, R., Budaghi Khajeh Nobar, H., & Soltani, Z. (2016). The effect of human resources strategic management to attract, retain and empower human resources (case study: Agricultural Bank of Urmia), *Journal Future studies Management*, 107, 3-31. [in persian]
- Tahmasebi, R., Gholipour, A., & Javaherizadeh, E. (2012). Talent Management: Identifying and ranking factors Effective in attracting and retaining scientific talents, 5-26. [in persian]
- Tatoglu, E., Glaister, A. J., & Demirbag, M. (2016). Talent management motives and practices in an emerging market: A comparison between MNEs and local firms. *Journal of World Business*, 51(2), 278-293.
- Teimouri, N., Rangriz, H., Abdollahi, B., & Zeinabadi, H. R. (2018). Prioritizing the Factors Affecting the Recruitment of Human Resource and Providing an Appropriate Model Based on the Merit System, *Journal of Research in Human Resources Management*, Imam Hossein University, 9, 75-100. [in persian]
- Shahmohammadi, N. (2014). Qualifications and Competencies of the Present Teacher. *Primary Education Development Monthly Journal*, 18(1), 8-13. [in persian]
- Wang, X., Wilson, J., & Li, W. (2021). An Empirical Investigation of Leadership and Human Resources Capacities as Key Actors in the Implementation of Smart Education. *Education Sciences*, 11(3), 138.
- Willie, P. A., Connor, D., Sole, J., Forgacs, G., Grieve, R., & Mueller, J. (2017). Human capital challenges in the hotel industry of Canada: finding innovative solutions. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 9(4):402-410.