



Original Article (Qualitative)

## Presenting the model of recruitment and selection of human resources of the public sector with the approach of the entrepreneurial government

Atieh Sarayani<sup>1</sup>, Vahid Pourshahabi<sup>2</sup>, Nourmohammad Yaghobi<sup>3</sup>, Amin Reza Kamaliyan<sup>4</sup>

1- Phd student, Department Of Management, Zahedan Branch Islamic Azad University, Zahedan, Iran

2- Assistant Professor, Department Of Management, Zahedan Branch Islamic Azad University, Zahedan

3- Profesoor, Faculty of Management and Economics, University of sistan and Baluchestan, Zahedan ,Iran

4- Profesoor, Faculty of Management and Economics, University of sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

**Receive:**

19 November 2023

**Revise:**

29 December 2023

**Accept:**

01 February 2024

**Keywords:**

recruitment of human resources,  
selection of human resources,  
entrepreneurial government,  
entrepreneurship,  
organizational consequences,  
social consequences

**Abstract**

The purpose of this research is the model of recruitment and selection of human resources of the public sector with the approach of the entrepreneurial government. This research is applicable in terms of its purpose, qualitative in terms of the data collection method, and a meta-composite approach in terms of the research implementation method. The statistical population of the research includes all elites and university professors and relevant experts in the field of human resources and entrepreneurial government in Sistan and Baluchistan province, whose number in 2020 is about 200 people, who were selected non-randomly in a purposeful way. Meta-composition method was used for data analysis. Extraction of components and indicators was obtained from background investigation and theoretical foundations, and then coding was used for analysis. According to the data analysis, 545 final codes were extracted through open coding and then, using axial coding were categorized in the form of 121 concepts and 16 categories; contextual (environmental) factors, structural (organizational) factors, behavioral (content) factors, Recruiting human resources, selecting human resources, identifying entrepreneurial opportunities in the public sector, exploiting entrepreneurial opportunities in the public sector, executive and managerial obstacles, political and legal obstacles, economic obstacles, cultural and social obstacles, combined selection with domination of internal resources in experience-based jobs, combined selection with the domination of external resources in knowledge-based jobs, individual consequences, organizational consequences, social consequences, and finally, in the stage of selective coding, the process and multidimensional model has been presented for the first time at the level of government organizations of Sistan and Baluchistan province.

**Please cite this article as (APA):** Sarayani, A., Pourshahabi, V., Yaghobi, N., Kamaliyan, A. R. (2024). Presenting the model of recruitment and selection of human resources of the public sector with the approach of the entrepreneurial government. *Management and Educational Perspective*, 6(1), 159-188.

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Publisher:</b> Iranian Business Management Association | <a href="https://doi.org/10.22034/jmep.2024.431349.1301">https://doi.org/10.22034/jmep.2024.431349.1301</a> |  |
| <b>Corresponding Author:</b> Vahid Pourshahabi            |   |  |
| <b>Email:</b> pourshahabi@iauzah.ac.ir                    | <b>Creative Commons:</b> CC BY 4.0  |  |

## Extended abstract

### Introduction

Human resource management is often considered as an effective approach in managing people, and its function has evolved from being only responsible for keeping records to being a strategic partner. One of the new roles of human resource management is the development of innovation and entrepreneurship. In this regard, many governments around the world believe that entrepreneurship is the key to economic development; therefore, many governments have started to offer entrepreneurship development programs. Since the theories of "entrepreneurial government" or "government entrepreneurship" were proposed by Osborn & Geabler (1992), government organizations have been keenly seeking to make changes in their management patterns, so that they can benefit from hidden advantages within these theories, which are partly derived from the management of the private sector. One of the necessary changes in this field is related to the field of human resources management as one of the internal components of government organizations (Narula & Chaudhary, 2018). Today, organizational entrepreneurship improves productivity at various individual and organizational levels, which requires a suitable foundation in the organization, therefore, flourishing in today's evolving world belongs to the societies and organizations that establish a meaningful relationship between their management capabilities and entrepreneurship of their human resources and organization; in the other word, any society or organization can move forward in the direction of development provided that by creating suitable platforms, manage the valuable human resource management system of other resources of society and organization so as to create value and acquire growth and development. The results of the studies of Hasanzade et al, (2019, 2020) and Hasani Sadrabadi (2017) in Iran's government organizations show that the establishment and use of entrepreneurial initiatives in Iran's government organizations have not been successful, and the improvement of management characteristics and entrepreneurship in these organizations requires structural and sustainable changes in public administration. Unfortunately, the current situation cannot be improved, unless efforts are made to develop human resource management development policies that can cause real and entrepreneurial changes in the state and behavior of managers and employees. Despite the mentioned issues, it seems that the human resource management system can help to promote organizational entrepreneurship in government organizations (Ahmadi et al, 2012). Therefore, according to the issues raised, the current research intends to answer the question; what is the model of recruitment and selection of human resources in the public sector with the entrepreneurial government approach?

### Theoretical Framework

#### Recruitment and selection of human resources

Recruitment and selection includes actions and activities carried out by an organization in order to identify and attract people in the organization who have the ability to help the organization to achieve its strategic goals. Specifically, such activities should create a pool of desirable candidates; increase their interest and attraction to the organization as an employer, and increase the likelihood that they will accept a job offer (Teimouri et al, 2018).

#### Entrepreneurial government

According to Morris & Jonse (1999), entrepreneurship in the public or government sector is the process of creating value for citizens by bringing together a unique combination of public or private resources in order to take advantage of social opportunities. In the other word; Government entrepreneurship is an organizational process that includes the improvement and development of current and new services and programs, technological innovation (techniques,



procedures and laws and new administrative and selection processes) and organizational innovation (new management processes and new structuring methods) in the public sector, through the application of a new model of resource allocation to create value for citizens (Hasanzade et al, 2019).

Gheiravani et al, (2023) investigated the purpose of providing a smart governance model focusing on the development and training of human resources in the public sector. The results showed that all the components of smart governance in the public sector were identified and their significance was confirmed in the research, and by examining themes, concepts and quantitative and qualitative research, the smart governance model was explained with a focus on the development and training of human resources in the public sector.

Fazlali & Moazzami (2022) investigated the effect of organizational leadership style on human resource management while emphasizing the mediating role of competitive work environment. The results of the research show that organizational leadership style has no significant effect on human resource management and has been rejected; however, the significant effect of organizational leadership style on the competitive work environment, the competitive work environment on human resource management, and the organizational leadership style on human resource management with the mediating role of the competitive work environment has been confirmed.

### **Research methodology**

This research is applicable in terms of its purpose, qualitative in terms of the method of data collection, and a meta-composite approach in terms of the research implementation method. The statistical population of the research includes all elites and university professors and relevant experts in the field of human resources and entrepreneurial government in Sistan and Baluchistan province, whose number in 2020 is about 200 people, who were selected non-randomly in a purposeful way.

### **Research findings**

For data analysis, meta-combination method was used. Extraction of components and indicators was obtained from background investigation and theoretical foundations, and then coding was used for analysis. According to the data analysis, 545 final codes were extracted through open coding and then, using axial coding, were categorized in the form of 121 concepts and 16 categories; contextual (environmental) factors, structural (organizational) factors, behavioral (content) factors, Recruiting human resources, selecting human resources, identifying entrepreneurial opportunities in the public sector, exploiting entrepreneurial opportunities in the public sector, executive and managerial obstacles, political and legal obstacles, economic obstacles, cultural and social obstacles, combined selection with domination of internal resources in experience-based jobs, combined selection with the domination of external resources in knowledge-based jobs, individual consequences, organizational consequences, social consequences, and finally, in the stage of selective coding, the process and multidimensional model has been presented for the first time at the level of government organizations of Sistan and Baluchistan province.

### **Conclusion**

The current research was conducted with the aim of recruiting and selecting human resources of the public sector with the entrepreneurial government approach. According to the obtained results, the present research is aligned with the results of Gheiravani et al, (2023), Fazlali & Moazzami (2022), Munaty et al, (2022), Fitri et al, (2021), Orakwue & Iguisi (2020),

Moustaghfir (2020), Barani et al, (2022), Hasanzade et al, (2020), Noroozian et al, (2020), Tabatabai Mazdabadi et al, (2020), Sajadi Parsa et al, (2020), Narula & Chaudhary (2018). Narula & Chaudhary (2018) showed that entrepreneurship is a commitment in which a certain person goes through favorable opportunities by successfully exploiting available resources. Entrepreneurs cannot run a business alone. An entrepreneur must hire, assign people to various tasks, influence employees and retain and prepare them for the growth and development of the company. Since there are many things that need to be done from the establishment to the growth of a company, the entrepreneurial process facilitates the needs of human resource management practices. This research highlighted the relationship between human resource management methods and context and entrepreneurship.

According to the obtained results, the following suggestions are provided:

All recruitment processes in government organizations should have scientific and legal processes, so that in addition to reducing administrative corruption, employment justice is also established in the government departments of the province.

Double emphasis on the necessity of meritocracy in the appointment of public sector managers of Sistan and Baluchistan province and paying attention to their entrepreneurial personality traits at the time of selection

Revision of the job description in the public sector jobs of Sistan and Baluchistan province, emphasizing the entrepreneurial aspects of the jobs.



علمی پژوهشی (کیفی)

## ارائه مدل جذب و گزینش منابع انسانی بخش دولتی با رویکرد دولت کارآفرین

عطیه سرایانی<sup>۱</sup> ID، وحید پورشهابی<sup>۲</sup> ID، نورمحمد یعقوبی<sup>۳</sup> ID، امین رضا کمالیان<sup>۳</sup> ID

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران

۲- استادیار، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران

۳- استاد، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

## چکیده

هدف این پژوهش ارائه مدل جذب و گزینش منابع انسانی بخش دولتی با رویکرد دولت کارآفرین می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه جمع آوری داده‌ها به شکل کیفی و از نظر روش اجرای پژوهش با رویکرد فراترکیب می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه نخبگان و اساتید دانشگاهی و کارشناسان مربوطه در حوزه منابع انسانی و دولت کارآفرین در استان سیستان و بلوچستان که تعدادشان در سال ۱۳۹۹ بالغ بر حدود ۲۰۰ نفر می باشد که به روش نمونه گیری، به صورت غیرتصادفی هدفمند انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش فراترکیب استفاده گردید. استخراج مؤلفه‌ها و شاخصها از بررسی پیشینه و مبانی نظری به دست آمد و سپس برای تحلیل از کدگذاری استفاده شد. طبق تحلیل داده‌ها، ۵۴۵ کد نهایی از طریق کدگذاری باز استخراج و سپس، با استفاده از کدگذاری محوری در قالب ۱۲۱ مفهوم و ۱۶ مقوله (عوامل زمینه‌ای (محیطی)، عوامل ساختاری (سازمانی)، عوامل رفتاری (محتوایی)، جذب منابع انسانی، گزینش منابع انسانی، تشخیص فرصت‌های کارآفرینی در بخش دولتی، بهره‌برداری فرصت‌های کارآفرینی در بخش دولتی، موانع اجرایی و مدیریتی، موانع سیاسی و قانونی، موانع اقتصادی، موانع فرهنگی و اجتماعی، گزینش ترکیبی با استیلای منابع داخلی در مشاغل تجربه‌محور، گزینش ترکیبی با استیلای منابع خارجی در مشاغل دانش‌محور، پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی، پیامدهای اجتماعی) دسته‌بندی گردید و در نهایت، در مرحله کدگذاری انتخابی، مدل فرآیندی و چندبُعدی برای نخستین بار در سطح سازمانهای دولتی استان سیستان و بلوچستان ارائه گردیده است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۸




تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۰/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۲

## کلید واژه‌ها:

جذب منابع انسانی،  
گزینش منابع انسانی،  
دولت کارآفرین،  
کارآفرینی،  
پیامدهای سازمانی،  
پیامدهای اجتماعی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): سرایانی، عطیه، پورشهابی، وحید، یعقوبی، نورمحمد، کمالیان، امین رضا. (۱۴۰۳). ارائه مدل جذب و گزینش منابع انسانی بخش دولتی با رویکرد دولت کارآفرین. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۱۶(۱). ۱۵۹-۱۸۸.

|   |   |                                    |
|---|---|------------------------------------|
|  | <a href="https://doi.org/10.22034/jmep.2024.431349.1301">https://doi.org/10.22034/jmep.2024.431349.1301</a> | ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران |
|  |   | نویسنده مسئول: وحید پورشهابی       |
|  | Creative Commons: CC BY 4.0   | ایمیل: pourshahabi@iauzah.ac.ir    |



## مقدمه

سرمایه‌های هر سازمانی شامل پول، تجهیزات فناوری و زمین می‌شود ولی امروزه منابع انسانی به عنوان بهترین سرمایه مطرح‌اند (Evazkhah, 2020) و منابع انسانی ارزشمندترین و مهمترین دارایی یک سازمان است و تلاش فردی و جمعی افراد حاصل از دانش تفکر، خلاقیت و کارآیی مدیریت نیروی انسانی می‌باشد که سازمان را به اهداف تعیین شده نزدیک یا دور می‌نماید و مدیریت منابع انسانی در توسعه تواناییها و قابلیت‌های شرکت‌ها می‌تواند نقش کلیدی و حیاتی ایفا کند (Leroy et al, 2018)؛ زیرا تحقق اهداف سازمان بدون توجه به منابع انسانی آن تقریباً غیر ممکن است (Deljo et al, 2021). منابع انسانی مؤید این مطلب است که کارکنان منابع کمیاب هستند و می‌توانند برای سازمان ارزش افزوده داشته باشند برخلاف بسیاری از منابع دیگر سازمان که پس از استهلاک و از بین رفتن به راحتی می‌توان آنها را با قطعات یا فناوری یا تجهیزات جدید جایگزین کرد. جایگزینی منابع انسانی شایسته چندان راحت نیست و به سهولت انجام نمی‌گیرد (Gholipur, 2020). لذا اهمیت مدیریت نیروی انسانی به عنوان برجسته‌ترین عامل مزیت رقابتی در مدیریت منابع انسانی که به نحو مستقیم در کارآمدی و اثر بخشی نیروی انسانی است، مؤثر می‌باشد (Soleimani Babadi et al 2022). مدیریت منابع انسانی غالباً به منزله رویکردی اثرگذار در امر مدیریت انسان‌ها در نظر گرفته می‌شود و کارکرد آن از اینکه فقط در قبال نگهداری سوابق پاسخگو باشد، به سمت شریک راهبردی تحول یافته است. یکی از نقش‌های نوین مدیریت منابع انسانی توسعه نوآوری و کارآفرینی بوده، در همین راستا بسیاری از دولت‌ها در سراسر جهان اعتقاد دارند که کارآفرینی کلید توسعه اقتصادی است، از همین رو دولت‌های زیادی به ارائه برنامه‌های توسعه کارآفرینی روی آورده‌اند. از زمانی که نظریه‌های مربوط به «دولت کارآفرین» یا «کارآفرینی دولتی» از سوی (Osborn & Geabler, 1992) مطرح شد، سازمان‌های دولتی بشدت به دنبال این بودند که در الگوهای مدیریتی خود تغییراتی ایجاد کنند، تا بتوانند از مزایای نهفته در درون این نظریه‌ها که تا حدودی برگرفته از مدیریت بخش خصوصی است، منتفع شوند. یکی از تغییرات لازم در این زمینه مربوط به حوزه مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های درونی سازمان‌های دولتی است (Narula & Chaudhary, 2018). امروزه کارآفرینی سازمانی موجب ارتقای بهره‌وری در سطوح مختلف فردی و سازمانی می‌شود که این امر نیازمند بستری مناسب در سازمان است، بنابراین در دنیای در حال تحول امروز، کامیابی از آن جوامع و سازمان‌هایی است که بین قابلیت‌های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی و سازمانی خود، رابطه معناداری برقرار سازند، به عبارتی دیگر جامعه و سازمانی می‌تواند در مسیر توسعه، حرکتی روبه جلو داشته باشد که با ایجاد بسترهای لازم، نظام مدیریت منابع انسانی و ارزشمند، سایر منابع جامعه و سازمان را بسوی ایجاد ارزش و حصول رشد و توسعه، مدیریت کنند (Kia Kojori & Ja'farian, 2012). کارآفرینی یک نگرش مدیریتی است که مفاهیمی چون نوآوری و انعطاف‌پذیری و پاسخگویی را در سایه درک فرصت‌های محیطی معنی می‌بخشد. کارآفرینی سازمانی زمانی رخ می‌دهد که یک سازمان متکی بر رشد و استفاده از فرصت‌های جدید فاکتورهای داخلی و خارجی سازمان خود باشد (Davali et al, 2022). کارآفرینی از جمله مهارت‌های قرن بیست و یکم است که طی آن افراد می‌آموزند چگونه کسب و کار جدیدی را شروع کنند و در مسیر شغلی و حرفه‌ای خود موفق شوند (Amiri, 2020). کار آفرینی به عنوان یک حوزه عمل که مرتبط با تمام جوامع و اقتصادهاست، از زمان ظهور آن در طول انقلاب صنعتی قرن‌های هجدهم و نوزدهم به طور مستمر رشد کرده است. کار آفرینی همچنین عنصر کلیدی افزایش ظرفیت نوآوری شرکت‌ها و تحقق مزیت رقابتی آنهاست (Burujali, 2022).

نتایج مطالعات (Hasanzade et al, 2019, 2020) و (Hasani Sadrabadi, 2017) در سازمان‌های دولتی ایران نشان می‌دهند که تأسیس و استفاده از ابتکارات کارآفرینی در سازمان‌های دولتی ایران موفق نبوده، و بهبود ویژگی‌های مدیریت و کارآفرینی در این سازمان‌ها نیازمند تغییرات ساختاری و پایدار در مدیریت دولتی است. متأسفانه وضعیت حاضر نمی‌تواند بهبود یابد، مگر اینکه تلاش‌هایی در جهت شکل‌دهی سیاست‌های توسعه مدیریت منابع انسانی صورت بگیرد که می‌تواند سبب تغییرات واقعی و کارآفرینانه در حالت و رفتار مدیران و کارکنان شود. علی‌رغم مسائل ذکر شده به نظر می‌رسد، نظام مدیریت منابع انسانی بتواند به ارتقای کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های دولتی، کمک شایانی کند (Ahmadi et al, 2012). قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه و همچنین، سیاست‌های کلی نظام اداری و قانون مدیریت خدمات کشوری ایران نیز به کارآفرینی در بخش‌های مختلف نظام اداری اشاره کرده است، ولی نتایج مطالعات مختلف در سطح کشور، اثرگذاری آن را تصدیق نکرده است (Hasanzade et al, 2019)

در سالهای اخیر تأثیر راهبردی و بالقوه فرایند جذب و تأمین افراد به نحو فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته است؛ زیرا سرمایه انسانی به مثابه منبع اصلی مزیت رقابتی پایدار در حال جایگزینی با اشکال دیگر سرمایه است (Teimouri et al, 2018). کارمندیابی و یافتن افراد مناسب برای شغل شاید مهمترین موضوعی باشد که به طور وسیع در متون مربوط به سازمانهای بزرگ و کوچک مورد بررسی قرار گرفته است. فقدان کارکنان واجد شرایط نه تنها تهدیدی برای برنامه‌ها و توسعه سازمان است، بلکه مهمترین تهدید برای بقای یک سازمان نیز محسوب می‌گردد (Ahmadi et al, 2018). بنابراین، چگونگی انتخاب نیروهای انسانی در سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (Farhi Bozanjani et al, 2012) و گزینش نیروی انسانی شایسته که بتواند عملکرد مناسبی در جهت اهداف استراتژیک سازمان داشته باشد یکی از مهمترین وظایف مدیران است (Khaefelahi et al, 2014).

مشکل اساسی بسیاری از سازمان‌های دولتی امروزی در کشور و استان سیستان و بلوچستان، عدم شایسته‌سالاری و حاکم بودن ضوابط در جذب و گزینش منابع انسانی بوده که سازمان‌های دولتی را با مشکلات زیادی مواجه ساخته، چرا که کارکنان غیرمتخصص و ناتوان، در عمل و پایبندی به وظایف سازمانی، عاجز بوده و قادر به تحقق اهداف سازمان نیستند. این مشکل بزرگ، باعث شده که رویکردهایی مانند دولت کارآفرین هم تحقق پیدا نکند. عدم توجه به رویکرد دولت کارآفرین در سازمان‌های دولتی، به ویژه بخش دولتی در استان سیستان و بلوچستان، سال‌هاست که مورد بحث اندیشمندان اقتصادی و سازمانی کشور است، چرا که ریشه مشکل بیکاری و بسیاری از معضلات وابسته به آن، عدم نگاه کارآفرینی است. با توجه به اهمیت حیاتی «جذب و گزینش منابع انسانی» و «رویکرد دولت کارآفرین» در سازمان‌های امروزی، توجه به ارتباط بین این دو مقوله از ضروریات بوده و می‌تواند گره‌گشای بسیاری از مشکلات مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی در کشور و همچنین، استان سیستان و بلوچستان باشد. لذا با توجه به مسائل مطرح شده پژوهش حاضر در نظر دارد تا به این سؤال پاسخ دهد که مدل جذب و گزینش منابع انسانی بخش دولتی با رویکرد دولت کارآفرین چگونه می‌باشد؟

## مبانی نظری

### جذب و گزینش منابع انسانی

منابع انسانی مهمترین عامل موفقیت و مزیت اصلی هر سازمانی محسوب می‌شود. البته، یافتن کارمندان شایسته و انتخاب افرادی که بتوانند بیشترین تأثیر را در دستیابی به اهداف شرکت داشته باشند، به یکی از چالش‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها مبدل شده است (Klepić, 2019). مدیریت منابع انسانی یک رویکرد استراتژیک برای مدیریت مؤثر کارکنان در یک سازمان است به نحوی که به عملکرد مناسب آنها کمک کند تا یک مزیت رقابتی داشته باشند. این رویکرد برای ماکزیمم کردن عملکرد کارکنان در راستای اهداف استراتژیک کارفرمایان طراحی شده است (Alirezai et al, 2022). فرآیند شناسایی، انتخاب، استخدام، بکارگیری، بسیج منابع و امکانات و هدایت و کنترل است که به منظور دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزش و عدل و انصاف صورت می‌گیرد، که مهمترین کلید موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌گردد (Terrey, 2016; Albino, et al, 2015).

جذب و گزینش، شامل اقدامات و فعالیت‌های انجام شده توسط یک سازمان به منظور شناسایی و جذب افرادی در سازمان می‌شود که دارای توانایی کمک به سازمان برای تحقق اهداف راهبردی آن باشند. به طور خاص، چنین فعالیت‌هایی 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 (Teimouri et al, 2018). 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 تصمیم‌گیری در مورد متقاضیان و داوطلبانی است که باید در شغل مورد نظر منصوب شوند. این فرایند دارای چهار مرحله است: تعریف نیاز، برنامه‌ریزی استخدام، جذب متقاضیان و انتخاب متقاضیان (Armstrong, 2021). جذب و گزینش در نقطه مرکزی فرآیند کارمندیابی قرار دارند و سبب می‌شوند، تا سازمان مزیت رقابتی پایدار را ایجاد کرده، نگهداری کند و ارتقا دهد (Hasanzade et al, 2020). موفقیت یا شکست سازمان، بستگی به چگونگی جذب و نگهداری منابع انسانی آن دارد. همچنین انتخاب و به کارگیری شایسته‌ترین افراد در هر شغل یکی از مهمترین مسائل و تصمیم‌های مدیریتی محسوب می‌شود. کارمندیابی و یافتن افراد مناسب برای شغل شاید مهمترین موضوعی باشد که به طور وسیع در متون مربوط به سازمان‌های بزرگ و کوچک مورد بررسی قرار گرفته است. اگر چه بیشتر سازمان‌های کوچک فاقد دپارتمان‌های رسمی برای منابع انسانی هستند، اما همه آنها کارمندیابی و سیاست‌های منابع انسانی را دارند. فقدان کارکنان واجد شرایط نه تنها تهدیدی برای برنامه‌ها و توسعه سازمان است، بلکه بهترین تهدید برای بقای یک سازمان نیز می‌تواند باشد (Ahmadi et al, 2018). جذب و کارمندیابی مشتمل بر کلیه فعالیت‌هایی است که جهت شناسایی تعداد کافی از افراد صلاحیت‌دار جهت استخدام در سازمان انجام می‌شود. هدف ابتدایی فرایند جذب و کارمندیابی اطمینان حاصل کردن از این امر است که متقاضیان مورد نیاز در زمان لازم در دسترس باشند (Sajadi Parsa et al, 2020). در مجموع؛ یافتن کارمندان مناسب برای هر سازمان نیاز به ترکیبی پیچیده از سیستم‌های پشت سر هم دارد. سازمان برای جذب یک گروه مناسب و قابل توجه از متقاضیان، به سیستم‌های مؤثری نیاز دارد. سازمان باید مناسب‌ترین داوطلبان را غربال و انتخاب کند و در نهایت باید افراد انتخاب شده را متقاعد کند که پیشنهاد کار را بپذیرند.



علی‌رغم وابستگی متقابل این سیستم‌ها، بیشتر ادبیات مربوط به سازمان‌های کارمندی بر روی غربالگری و انتخاب متمرکز است و توجه کمتری به عملکردهای جذب توجه می‌شود (Klepić, 2019).

## دولت کارآفرین

کارآفرینی دولتی فرآیندی سازمانی است که در بردارنده بهبود و توسعه خدمات و برنامه‌های کنونی و جدید، نوآوری تکنولوژیکی (فنون، رویه‌ها و قوانین و فرآیندهای اداری و انتخابی جدید) و نوآوری سازمانی (فرآیندهای مدیریتی جدید و شیوه‌های ساختاردهی جدید) در بخش دولتی از طریق بکارگیری الگوی نوین تخصیص منابع جهت خلق ارزش برای شهروندان است (Hasanzade et al, 2019). از زمانی که نظریه‌های مربوط به دولت کارآفرین از سوی (Azbour & Gabler, 1992) مطرح شد سازمان‌های دولتی به شدت به دنبال این بودند که در الگوهای مدیریتی خود تغییراتی ایجاد کنند تا بتوانند از مزایای نهفته در درون این نظریه‌ها که تاحدودی برگرفته از مدیریت بخش خصوصی است، منتفع شوند. یکی از این تغییرات، مربوط به حوزه جذب و گزینش منابع انسانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های درون سازمان‌های دولتی است (Narula & Chaudhary, 2018).

سازمان‌های دولتی کارآفرین به معنای ایجاد تغییر عمده در نظریه و عمل است که با ایجاد تغییر و تحول در بخش دولتی موجب بهبود کارایی و اثربخشی سازمان‌های دولتی می‌شود، به عبارت دیگر، دولت کارآفرین همچون فردی است که طرح می‌دهد و ایده‌های جدیدی را در دولت اجرا می‌نماید (Mili & Nasrullah, 2014). از طرفی دیگر دولت کارآفرین با تغییر، نوآوری و رسیدن به شرایط مفید و تحویل خدمات دولتی که تکمیل کننده سرمایه جامعه است، ارزیابی می‌شود (Rajbar et al, 2019). کارآفرین دولتی فردی است که فعالیت‌های هدفمند یک یا چند بخش دولتی را بر عهده می‌گیرد (Rajbar et al, 2019). به نظر (Morris & Jonse, 1999) کارآفرینی بخش دولتی یا دولتی فرآیند ایجاد ارزش برای شهروندان با گرد هم آوردن ترکیبی منحصر به فرد از منابع دولتی و یا خصوصی به منظور بهره برداری از فرصت‌های اجتماعی است. به تعریفی دیگر؛ کارآفرینی دولتی فرآیندی سازمانی است که در بردارنده بهبود و توسعه خدمات و برنامه‌های کنونی و جدید، نوآوری تکنولوژیکی (فنون، رویه‌ها و قوانین و فرآیندهای اداری و انتخابی جدید) و نوآوری سازمانی (فرآیندهای مدیریتی جدید و شیوه‌های ساختاردهی جدید) در بخش دولتی از طریق بکارگیری الگوی نوین تخصیص منابع جهت خلق ارزش برای شهروندان است (Hasanzade et al, 2019).

## پیشینه پژوهش

(Gheiravani et al, 2023) به بررسی هدف ارائه مدل حکمرانی هوشمند با تمرکز بر توسعه و آموزش منابع انسانی در بخش دولتی پرداختند. نتایج نشان داد که تمامی مولفه‌های حکمرانی هوشمند در بخش دولتی شناسایی و از بعد معناداری در پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند و با بررسی مضامین، مفاهیم و تحقیقات کمی و کیفی الگوی حکمرانی هوشمند با تمرکز بر توسعه و آموزش منابع انسانی در بخش دولتی تبیین گردید.

(Fazlali & Moazzami, 2022) به بررسی تأثیر سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی ضمن تأکید بر نقش میانجی گر محیط کار رقابتی پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی تأثیر

معناداری ندارد و رد شده است اما سبک رهبری سازمانی بر محیط کار رقابتی، محیط کار رقابتی بر مدیریت منابع انسانی و سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی محیط کار رقابتی تأثیر معناداری دارند و تأیید شده است.

(Munaty et al, 2022) تحقیقی تحت عنوان «تأثیر فرآیند جذب، گزینش و آموزش بر عملکرد کارکنان» انجام داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که دو متغیر انتخاب، آموزش کارکنان بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد، در حالی که متغیر استخدام دارای منفی و معنادار است. همچنین، درصد واریانس تبیین شده نشان داد که ۹۸.۶ درصد تغییرات تحت تأثیر متغیرهای مستقل (استخدام، انتخاب و آموزش کارکنان) بر عملکرد کارکنان و ۱۱.۴ درصد تحت تأثیر سایر متغیرهای بررسی نشده است.

(Fitri et al, 2021) تحقیقی تحت عنوان «تأثیر استخدام، انتخاب و جابجایی بر عملکرد کارکنان» انجام داده‌اند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که استخدام تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد دارد، در مرحله بعد، انتخاب اثر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد کارکنان دارد. همچنین، جابجایی هم اثر مثبت و معناداری بر عملکرد دارد. از لحاظ نظری، نتایج این مطالعه به توسعه دانش، به ویژه در زمینه توسعه شایستگی‌های منابع انسانی، یعنی عملکرد کارکنان کمک می‌کند.

(Orakwue & Iguisi, 2020) تحقیقی تحت عنوان «تصور و ایده کارآفرینی در مدیریت منابع انسانی» انجام داده‌اند. محققان نتیجه‌گیری کردند که در راه‌اندازی یک شرکت جدید یا حفظ سازمانی از قبل تأسیس شده که منابع در آن محدود است، کارآفرینی و نقش یک کارآفرین به یک عملکرد مدیریتی مهم در انتخاب و توسعه شخصی شایستگی‌های منابع انسانی تبدیل می‌شود. بنابراین سازمان‌ها تشویق می‌شوند که نقش کارآفرینی در مدیریت منابع انسانی را به منظور ایجاد نوآوری، و ایجاد پیشرفت‌های مستمر، در نظر بگیرند.

(Moustaghfir, 2020) مطالعه‌ای با عنوان «شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، گرایش کارآفرینی و عملکرد شرکت: ارتباط بین آنها چگونه است؟» انجام داده‌اند. در این تحقیق، یک بررسی ادبیات سیستماتیک برای ساختن گزاره‌های زیربنای یک چارچوب نظری یکپارچه که بین عملکردهای مدیریت منابع انسانی، جهت‌گیری کارآفرینی و عملکرد شرکت ارتباط ایجاد کند، اتخاذ شد. یک موردی واحد برای آزمایش گزاره‌های چارچوب نظری یکپارچه در شرکت‌های کوچک و متوسط اجرا شد و برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه، مصاحبه و داده‌های بایگانی استفاده کرد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به دنبال روش‌های یک روش تطبیق الگو انجام شد. نتایج ضمن تقویت دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های متمایز کارکنان در چارچوب استراتژی مبتنی بر نوآوری شرکت، نقش استراتژیک روش‌های مدیریت منابع انسانی را در پرورش تمایل به کارآفرینی شرکت تأیید می‌کند. روش‌های مدیریت منابع انسانی از طریق همسویی استراتژیک با استراتژی تجاری شرکت، به شکل‌گیری نگرش‌های سازمانی، رفتارها و عوامل تعیین‌کننده فرهنگی کمک می‌کند که به نوبه خود منجر به ایجاد نوآوری بهتر، گرایش به ریسک و ابتکار عمل می‌شوند. شواهد نظری و تجربی نشان داد که چگونه چنین کارآفرینی شرکتی سپس به فعالیت‌های ارزش افزوده، بهره‌وری فردی و گروهی و عملکرد کلی سازمانی تبدیل می‌شود.

(Barani et al, 2022) پژوهشی تحت عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی استراتژی‌های جذب، گزینش و استخدام در دانشگاه‌های افسری ارتش ج.ا.ا» انجام داده‌اند. نتایج تحقیق حاکی از شناسایی و تأیید هشت استراتژی برای جذب و

استخدام در دانشگاه‌های افسری آجا بوده است که بر اساس نتایج آزمون فریدمن این استراتژی‌ها به ترتیب اولویت عبارتند از: (۱) افزایش جذابیت سازمانی؛ (۲) توسعه دفاتر استخدام و عضوایی در سطح کشور؛ (۳) انجام تبلیغات در نشانه‌ها مانند مدارس و دانشگاه‌ها و رسانه‌های جمعی و اجتماعی؛ (۴) تنوع بخشی به شیوه‌های استخدامی؛ (۵) توسعه هماهنگی بین مدیریت‌های گزینش نیروها به منظور جذب حداکثری؛ (۶) انعطاف پذیری و تسهیل شرایط استخدامی؛ (۷) جذب از بین کارکنان وظیفه.

(Hasanzade et al, 2020) در پژوهشی تحت عنوان «ارائه مدل نظام جذب، تأمین و تعدیل منابع انسانی کارآفرین محور در سازمان‌های دولتی ایران»، به دنبال ارائه مدلی مناسب در حوزه نظام جذب، تأمین و تعدیل منابع انسانی بوده‌اند. بعد از بررسی موانع کارآفرینی نظام جذب، تأمین و تعدیل منابع انسانی در وزارتخانه‌های کشور بر اساس نظر خبرگان با استفاده از نرم‌افزار لیزرل، مدل مناسب ارائه شد که در آن ابعاد جبران خدمت، مدیریت امور استخدامی و طراحی مشاغل بایستی به گونه‌ای تدوین شده که بتوانند نوآوری، پیش‌کنشی و انعطاف‌پذیری را به عنوان ابعاد لحاظ‌شده جهت کارآفرینی در سازمان‌های دولتی ایران تقویت نمایند.

(Noroozian et al, 2020) پژوهشی تحت عنوان «طراحی مدل ارتقاء و بهینه‌سازی نظام گزینش و جذب منابع انسانی در سازمان‌های سلامت محور دولتی»، انجام داده‌اند. نتایج تحلیل داده‌ها نشانگر آن است که مدل گزینش شامل مؤلفه‌هایی جهت استفاده از ابزار نوین و کارآمد در جمع‌آوری اطلاعات در خصوص متقاضیان استخدام است. همچنین، برای استقرار کامل مدل گزینش نیازمند اصلاح برخی قوانین و مقررات و آئین‌نامه‌های مورد عمل گزینش و اصلاح معیارهای احراز صلاحیت متقاضیان جذب در سازمان‌های سلامت محور در سه بُعد سازمانی، اجتماعی و فردی است. و در نهایت، مدل فرایندی گزینش بر مبنای اصول اخلاقی و علمی بنا نهاده شده تا برای تعیین و پایش مداوم صلاحیت تعهدی بعنوان مهم‌ترین بعد تضمین کیفیت خدمات سلامت در کنار کسب مهارت‌های تخصصی عمل نماید. این مدل بسیار پویا و کمی بوده تا از امکان اعمال تعصبات شخصی جلوگیری نماید. همچنین، استقرار مدل نیازمند طراحی و استقرار سیستم مدیریت اطلاعات گزینش و بازنگری در قوانین و مقررات گزینش و اداری است.

(Tabatabai Mazdabadi et al, 2020) در پژوهشی با عنوان «ارائه راهکارهای جذب استعداد‌های منابع انسانی در شهرداری تهران»، پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان دادند که سازوکارهای جذب استعداد‌های نیروی انسانی در شهرداری تهران؛ شامل وجود فرصت‌های پیشرفت فردی و شغلی، مزایای رقابتی، شهرت و برند سازمان، تسهیل قوانین اداری، طراحی و استقرار کانون ارزیابی در جذب، وجود برنامه سیستماتیک برای جذب، ساخت گزاره ارزش کارکنان، تدوین شرح شغل و شرایط احراز مشاغل مختلف می‌باشند.

(Sajadi Parsa et al, 2020) در پژوهشی تحت عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر جهت استخدام و ارتقای پست سازمانی در ارگان‌های دریایی (مورد کاوی بندر خرمشهر)»، با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر استخدام و ارتقاء پست سازمانی در ارگان‌های دریایی انجام شده است. در این پژوهش زیر معیارها در سه بُعد، الف) بُعد اخلاقی و رفتاری، ب) بُعد ارزشی و اعتقادی، ج) بُعد سازمانی شناسایی و از طریق آزمون فریدمن اولویت‌بندی شده‌اند.

(Narula & Chaudhary, 2018) مطالعه‌ای با عنوان «مدیریت منابع انسانی به عنوان ابزاری کارآفرینانه: مروری بر ادبیات» انجام داده‌اند. محققان اظهار داشتند که کارآفرینی تعهدی است که در آن یک انسان خاص با بهره‌برداری

موفقیت آمیز از منابع موجود، از طریق فرصت‌های مطلوب پیش می‌رود. کارآفرینان نمی‌توانند یک تجارت را بطور انفرادی اداره کنند. یک کارآفرین باید استخدام کند، افراد را به کارهای مختلف گمارد، بر کارمندان تأثیر بگذارد و آنها را برای رشد و توسعه شرکت حفظ و آماده کند. از آنجا که کارهای زیادی وجود دارد که باید از تأسیس تا رشد یک شرکت انجام شود، فرایند کارآفرینی تسهیل کننده نیازهای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی است. این تحقیق رابطه روش‌های مدیریت منابع انسانی با زمینه و کارآفرینی را برجسته نمود.

### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها به شکل کیفی و از نظر روش اجرای پژوهش از نوع پژوهش به صورت فراترکیب می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه نخبگان و اساتید دانشگاهی و کارشناسان مربوطه در حوزه منابع انسانی و دولت کارآفرین در استان سیستان و بلوچستان می‌باشد، که تعدادشان در سال ۱۳۹۹ بالغ بر حدود ۲۰۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری، به صورت غیر تصادفی هدفمند می‌باشد و فرآیند نمونه‌گیری تا جایی که مدل به حد اشباع برسد، ادامه پیدا کرده است. (یعنی، جایی که منابع جدید دربرگیرنده مطالب جدید نبوده، و تکراری بودن منابع توسط اساتید تأیید گردیده‌اند)، به طوری که در این تحقیق تعداد ۵۶ منبع برگزیده شده است. به منظور بررسی و تحلیل منابع برگزیده (۵۶ منبع) ابزارهای گردآوری داده‌ها به صورت روش فیش برداری می‌باشد و روش گردآوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای می‌باشد که مستلزم بررسی منابع که شامل مقالات و کتب معتبر بوده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش «فراترکیب» استفاده می‌شود. روش فراترکیب به عنوان یکی از روش‌های جدید سنتز مطالعات کیفی می‌تواند در توسعه و ایجاد نظریه‌ها مورد استفاده پژوهشگران علوم اجتماعی قرار گیرد. روش فراترکیب، در واقع نوعی مطالعه کیفی است که یافته‌های مربوط به سایر تحقیقات کیفی که حول یک موضوع مشخص بوده را به عنوان داده وارد فرآیند تحلیل می‌نماید. در نتیجه، نمونه‌های مورد استفاده در مطالعه فراترکیب را مطالعات کیفی پیشین تشکیل می‌دهند که پژوهشگر با توجه به سؤال پژوهشی مورد نظر، آنها را انتخاب می‌نماید (Sandelowski, 2008). به عبارتی دیگر، فراترکیب به مجموعه‌ای از رویکردها و روش‌هایی اطلاق می‌شود که برای سنتز یافته‌های مطالعات کیفی با هدف ارزیابی تفسیر جدیدی از موضوع انجام می‌پذیرد. یعنی، فراترکیب به دنبال تفسیر، مقایسه و برگردان مطالعات کیفی متنوع توسط یک چارچوب مفهومی متفاوت بوده، تا دانشی جامع راجع به پدیده مورد ایجاد نماید.

### یافته‌های پژوهش

فرآیند فراترکیب، شامل گام‌های گسسته‌ای است که پژوهشگر را قادر می‌سازد تا یک سؤال پژوهشی را شناسایی، و سپس به کنکاش، انتخاب، ارزیابی، تلخیص و ترکیب شواهد برای پاسخگویی به آن سؤال بپردازد (Abedijafari & Amiri, 2019). فرآیند فراترکیب لحاظ شده در پژوهش حاضر مطابق با فرآیند پیشنهادی توسط (Arvin et al, 2014) عبارت است از؛

**مرحله اول) طرح سؤال؛** در این مرحله، همچون تمامی تحقیقات، سؤال (یا سؤالات) اصلی پژوهش تدوین می‌گردد. در این مرحله جهت طرح سؤالات پژوهش به طور متداول می‌توان از سه معیار کلی (چه چیزی، چه کسی یا

چه زمانی، چه طوری) استفاده نمود. در جدول (۱) با توجه به سه معیار مذکور، سؤالات مطروحه در راستای دستیابی به اهداف پژوهش حاضر ارائه گردیده است.

جدول ۱. سؤالات پژوهش

| معیارها           | مؤلفه‌های مربوطه  |
|-------------------|---|
| چه چیزی           | ابعاد و مؤلفه‌های مدل جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین کدامند؟  |
| چه کسی (چه زمانی) | ابعاد و مؤلفه‌های مدل‌های جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین طی سال‌های ۱۹۷۰ الی ۲۰۲۱ در کتب و مقالات خارجی، و طی سال‌های ۱۳۸۰ الی ۱۴۰۰ در کتب و مقالات داخلی منتشر شده در پایگاه‌های علمی معتبر و قابل دسترس کدامند؟ |
| چگونه             | ابعاد مدل جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین چگونه با یکدیگر ارتباط دارند؟  |

مرحله دوم) جستجوی جامع ادبیات پژوهش؛ در این مرحله، پژوهشگران اصولاً با شناسایی «کلمات کلیدی پژوهش» می‌توانند به تمام پایگاه‌های موجود در داخل محدوده زمانی مورد نظر، دسترسی پیدا کنند (Arvin et al, 2011). طبق جدول (۲)، واژگان کلیدی مختلفی، همچون؛ جذب، گزینش، استخدام و دولت کارآفرین در هر دو زبان فارسی و لاتین برای جستجوی منابع پژوهش در پایگاه‌های علمی معتبر مورد استفاده قرار گرفتند، که در نهایت، پژوهشگر موفق به یافتن ۲۴۵ منبع گردید که این منابع جهت ارزیابی بیشتر و گزینش نهایی وارد مرحله بعدی (مرحله سوم) فرآیند پژوهش شدند.

جدول ۲. کلید واژگان و پایگاه‌های علمی برگزیده

| واژگان   | پایگاه علمی برگزیده                             | زبان برگزیده | آدرس پایگاه علمی  |
|--|---|--------------|---|
| جذب و گزینش، استخدام، کارمندیابی، دولت کارآفرین                                    | مرکز منطقه‌ای اطلاع‌رسانی علوم و فناوری (رایست) | فارسی        | <a href="https://ricest.ac.ir/">https://ricest.ac.ir/</a>             |
|  | پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID)    | فارسی        | <a href="https://www.sid.ir/">https://www.sid.ir/</a>                 |
|  | بانک اطلاعات نشریات کشور (مگیران)               | فارسی        | <a href="http://www.magiran.com/">http://www.magiran.com/</a>         |
|  | مرجع دانش (سیولیکا)                             | فارسی        | <a href="https://civilica.com/">https://civilica.com/</a>             |
|  | پرتال جامع علوم انسانی                          | فارسی        | <a href="http://www.ensani.ir/">http://www.ensani.ir/</a>             |
|  | پایگاه اطلاعات علمی ایران (گنج)                 | فارسی        | <a href="https://ganj.irandoc.ac.ir/">https://ganj.irandoc.ac.ir/</a> |
| Recruitment and selection, Hiring, Employment Staffing, Entrepreneurial government | کتابخانه دیجیتالی گیگا (گیگالیب)                | لاتین        | <a href="http://www.gigalib.org/">http://www.gigalib.org/</a>         |



**مرحله سوم) ارزیابی و گزینش منابع ورودی به فرآیند سنتز؛** در این مرحله بایستی مشخص گردد که کدام یک از منابع موجود دارای شرایط لازم جهت ورود به فرآیند سنتز می‌باشند. قبل از انجام فرآیند سنتز، منابع اولیه بایستی مورد نقد و ارزیابی قرار گیرند. (Bondas & Hall, 2007). در پژوهش حاضر نیز، پژوهشگر نخست به بررسی تناسب مقالات یافت شده در مرحله قبلی با توجه به معیارهای پیشنهادی توسط (Arvin et al, 2011) پرداخته است. یعنی، نخست منابع حاصل از جستجو را مرور نموده، و آنتهایی را که به لحاظ مسأله و هدف تحقیق تناسب نداشته‌اند، حذف و سپس مقالات باقی‌مانده را به ترتیب از نظر روش، یافته‌ها و پیشنهادها مورد بررسی قرار داده، و در هر بار مقالات دارای کیفیت سطح پایین کنار گذاشته شده‌اند. به عبارتی دقیق‌تر، در این مرحله پژوهشگر معیارهای ۱۵ گانه (Arvin et al, 2011) را مدنظر قرار داده است. یعنی، پژوهشگر با بررسی هر منبع به صورت جداگانه و تخصیص یک نمره به آن منبع، فرآیند ارزیابی فرایند منابع اولیه را اجراء نموده است. مجموع نمرات قابل تخصیص به هر منبع ۱۵ نمره بوده، که نمرات کسب شده توسط مقالات با استفاده از چک لیست پیشنهادی جهت ارزیابی کیفیت فرآیند تحقیقات کیفی در جدول (۳) خلاصه گردیده است. پژوهشگر با توجه به نمرات و نتایج حاصله صرفاً نسبت به بررسی منابعی اقدام کرده که استانداردهای کلی کیفیت و اعتبار را در سطح بالا و متوسط رعایت نموده‌اند. نمونه برگزیده در این پژوهش ۵۶ منبع است که طبق بررسی محقق و نظر خبرگان، پژوهش حاضر با همین تعداد منبع به نقطه اشباع نظری هم رسیده است. روند کلی طی شده در این مرحله و تعداد مقالات حذف شده در هر پایش در نمودار (۱) به صورت خلاصه ارائه گردیده است.

نمودار ۱. روند پایش و حذف منابع اولیه



## جدول ۳. دسته‌بندی منابع برحسب مجموع امتیازات در روش CAQRP

| دسته مربوطه   | تعداد مقالات تخصیص یافته |
|---|--------------------------|
| دارای استانداردهای کلی کیفیت و اعتبار در سطح پایین (۵-۱)  | ۱۸۹                      |
| دارای استانداردهای کلی کیفیت و اعتبار در سطح بالا (۱۰-۶)  | ۱۷                       |
| دارای استانداردهای کلی کیفیت و اعتبار در سطح بالا (۱۵-۱۱) | ۳۹                       |

**مرحله چهارم) سنتز نتایج تحقیقات کیفی؛** در مرحله تجزیه و تحلیل یافته‌های مطالعات فراترکیب، روش تحلیل منابع بر اساس چارچوبی از پیش تعیین شده، یعنی چارچوب مربوط به نظریه داده‌بنیاد می‌باشد. در این روش کدهای از قبل تعیین شده‌ای جهت تجزیه و ترکیب مفاهیم و ایجاد ارتباط بین آنها وجود دارد. طبق این روش، پژوهشگر می‌تواند قبل از کدگذاری داده‌ها، با یک چارچوبی از کدها شروع نماید و هر منابع را به طور منفرد مورد بررسی و تحلیل قرار دهد. فراترکیب کیفی، همچون سایر تحلیل‌های کیفی، مستلزم ترکیب نهایی یافته‌ها می‌باشد (Timulak, 2009). سنتز نهایی یافته‌ها بستری فراهم می‌نماید که طبق آن ارزش مطالعات فراترکیبی مورد قضاوت قرار می‌گیرد (Walsh & Downe, 2005).

در پژوهش حاضر، پژوهشگر در سرتاسر فرآیند تحلیل، به طور مستمر مقالات برگزیده را به منظور کشف یافته‌های درون محتوایی مطالعات، چندین مرتبه مورد بررسی قرار داده است. روش دسته‌بندی منابع در این پژوهش بدین صورت است؛ نخست، مرجع هر منبع، شامل نام نویسندگان و سال انتشار ثبت شده، و سپس، عوامل مرتبط با مدل جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در آن منبع نیز شناسایی و ثبت گردیده است. دوم، عوامل شناسایی شده (به عنوان کد) با تخصیص یک شماره ارجاع به منبع مربوطه مورد یکپارچه‌سازی قرار گرفته‌اند. شایان ذکر است تقریباً تمامی عوامل (کدهای) شناسایی شده دارای بیش از یک شماره ارجاع می‌باشند. و در نهایت، طبق یک چارچوب مفهومی از پیش تعیین شده، یعنی؛ شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و اقدامات و پیامدهای مربوط به مدل جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین، این عوامل به یکی از مقوله‌های اصلی و فرعی موجود در چارچوب مذکور با توجه به مضمون آن تخصیص یافته و یک طبقه‌بندی منسجم از عوامل (کدها) ایجاد گردید.

فرآیند کدگذاری در این پژوهش مبتنی بر فرآیند پیشنهادی توسط (Strauss & Corbin, 1998) است، که رویه‌ای نظام‌مند برای کشف مقوله‌ها، مشخصه‌ها و ابعاد داده‌ها محسوب می‌گردد. طبق این فرآیند کدگذاری، مدلی نظری توسعه خواهد یافت، تا الگوی جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در سازمان‌های دولتی منتخب استان سیستان و بلوچستان را تشریح و تبیین کند. به منظور تدوین الگوی مذکور، پژوهشگر به صورت پیوسته و جهت‌دار در طی فرآیند تحلیل داده‌ها بین کدگذاری باز و محوری حرکت کرده است، تا مفاهیم و مقولات با دقت کافی شناسایی و دسته‌بندی شوند. در جداول (۴) الی (۹) زیر مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با اجزای اصلی مدل به همراه منابع ثانویه مربوطه نشان داده شده است. در این الگو، شرایط علی اشاره به حوادث و وقایعی دارد که منجر به وقوع یا توسعه پدیده اصلی؛

یعنی، الگوی جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در سطح استان، می‌شود. طبق جدول (۴)، این شرایط علی به سه مقوله فرعی زمینه‌ای (محیطی)، ساختاری (سازمانی) و عوامل رفتاری (محتوایی) قابل دسته‌بندی می‌باشند:

۱. **عوامل زمینه‌ای (محیطی)؛** محرک‌هایی که در سطح جامعه (فراسازمانی) می‌توانند بر الگوی جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در سازمان‌های دولتی استان اثرگذار باشند.
۲. **عوامل ساختاری (سازمانی)؛** محرک‌هایی که در سطح سازمان‌ها (درون سازمانی) می‌توانند بر الگوی جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در سازمان‌های دولتی استان اثرگذار باشند.
۳. **عوامل رفتاری (محتوایی)؛** محرک‌هایی که در سطح افراد (متقاضیان جذب و گزینش) می‌توانند بر الگوی جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در سازمان‌های دولتی استان اثرگذار باشند.

جدول ۴. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با شرایط علی

| مقوله اصلی             | مقوله فرعی | مفهوم   | مراجع                      |
|------------------------|------------|---|----------------------------|
| عوامل زمینه‌ای (محیطی) | ۱          | محدودیت‌های قانونی در حوزه جذب و گزینش سازمان‌های دولتی (قوانین سازمان اداری و استخدامی کشور) | [۶]، [۷]، [۲۲]، [۴۷]       |
|                        | ۲          | اصلاح ساختارهای بوروکراتیک در سازمان‌های دولتی  | [۶]، [۴۶]، [۴۷]            |
|                        | ۳          | اندازه سازمان‌های دولتی   | [۶]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]      |
|                        | ۴          | سطح دخالت‌های سیاسی در فرآیندهای جذب و گزینش سازمان‌های دولتی                                 | [۶]، [۲۲]، [۴۵]، [۴۷]      |
|                        | ۵          | نظام تربیتی خانواده و مدرسه   | [۶]، [۲۲]، [۴۵]، [۴۷]      |
|                        | ۶          | شرایط و ضوابط آموزش عالی در کشور  | [۶]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]      |
|                        | ۷          | میزان حمایت رسانه‌ای از کارآفرینی   | [۶]، [۲۵]، [۴۷]            |
|                        | ۸          | شرایط و عملکرد بنگاه‌های کاربایی در سطح جامعه   | [۷]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]      |
|                        | ۹          | شرایط حاکم بر بازار کار و نرخ بیکاری در جامعه   | [۷]، [۲۳]، [۴۷]            |
|                        | ۱۰         | میزان ثبات اقتصادی و انتظارات تورمی در سطح جامعه  | [۶]، [۷]، [۲۳]، [۴۸]       |
|                        | ۱۱         | میزان عدم اطمینان محیطی در خصوص شرایط و روابط سیاسی کشور                                      | [۶]، [۷]، [۲۲]             |
|                        | ۱۲         | میزان توسعه یافته‌گی کشور به لحاظ زیرساخت‌های فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات                      | [۶]، [۷]، [۱۲]             |
|                        | ۱۳         | قانون برنامه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران                              | [۶]، [۷]، [۲۲]             |
|                        | ۱۴         | فرهنگ حاکم بر جامعه   | [۶]، [۷]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸] |
|                        | ۱۵         | وضعیت و چشم‌انداز صنعت  | [۷]، [۹]، [۲۲]             |
|                        | ۱۶         | ایجاد فرهنگ کارآفرینی در سطح ملی  | [۲۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]     |
|                        | ۱۷         | تقویت نگرش مثبت در دولت نسبت به موضوعات کارآفرینی و کارآفرینان                                | [۲۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]     |
|                        | ۱۸         | ایجاد تناسب میان برنامه‌های آموزشی رشته‌های تحصیلی با نیازهای بازار کار و جامعه               | [۲۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]     |

ادامه جدول ۴. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با شرایط علی

| مقوله اصلی | مقوله فرعی              | مفهوم   | مراجع                                   |
|------------|-------------------------|---|---|
| شرایط علی  | عوامل ساختاری (سازمانی) | ۱۹ ایجاد و توسعه برند کارفرما یا شهرت سازمانی برای بخش دولتی  | [۳]، [۴۵]، [۴۷]                         |
|            |                         | ۲۰ کسب مزیت رقابتی در حوزه مزایای استخدامی در سازمان‌های دولتی  | [۳]، [۴۵]، [۴۷]                         |
|            |                         | ۲۱ بازننگری و تسهیل قوانین اداری در حوزه جذب و گزینش نیرو برای بخش دولتی  | [۳]، [۲۲]، [۴۵]، [۴۷]                   |
|            |                         | ۲۲ ساخت گزاره ارزش کارکنان (EVP)  | [۳]، [۲۲]، [۴۵]، [۴۷]                   |
|            |                         | ۲۳ شفاف‌سازی در خصوص کارراهه شغلی (مسیر پیشرفت شغلی) مشاغل در بخش دولتی   | [۳]، [۴۵]                               |
|            |                         | ۲۴ ترجیحات و اولویت‌های مدیران بخش دولتی در چارچوب قوانین اداری کشور  | [۶]، [۱۴]، [۲۲]، [۲۳]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸] |
| شرایط علی  | عوامل رفتاری (محتوایی)  | ۲۵ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی متقاضیان استخدام (مانند؛ جنسیت، سن، وضعیت تأهل، ملیت و غیره)  | [۴]، [۵]، [۲۲]، [۲۴]، [۲۷]، [۲۸]، [۲۹]  |
|            |                         | ۲۶ ویژگی‌های روان‌شناختی متقاضیان استخدام (مانند؛ اخلاقیت، روحیه رقابت‌طلبی، داشتن صداقت، سطح تلاش و پشتکار، هوش تحلیلی و ارتباطی و غیره) | [۴]، [۱۷]، [۲۲]، [۲۴]، [۲۸]             |
|            |                         | ۲۷ ویژگی‌های اعتقادی و ارزشی متقاضیان استخدام (مانند؛ اخلاص در کار، روحیه ظلم‌ستیزی، ایثار، از خود گذشتگی و غیره)                         | [۴]، [۱۷]، [۲۲]، [۲۴]، [۲۷]             |
|            |                         | ۲۸ سطح سواد، دانش، تجربه و تخصص متقاضیان استخدام  | [۴]، [۱۷]، [۲۲]، [۲۴]، [۲۷]، [۲۸]، [۲۹] |
|            |                         | ۲۹ قابلیت استخدام متقاضیان  | [۲۴]، [۲۹]                              |

پدیده به معنای ایده، رویداد و واقعه اصلی است که مجموعه‌ای از کنش‌ها به آن مربوط است. طبق جدول (۵)، پدیده اصلی هم به دو مقوله فرعی قابل تفکیک است:

۱. **جذب منابع انسانی**؛ مجموعه فعالیت‌هایی که بایستی به منظور جذب منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در سازمان‌های دولتی استان مورد توجه قرار گیرند.
۲. **گزینش منابع انسانی**؛ مجموعه فعالیت‌هایی که بایستی به منظور گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در سازمان‌های دولتی استان مورد توجه قرار گیرند.

جدول ۵. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با پدیده اصلی

| مقوله اصلی         | مقوله فرعی | مفهوم   | مراجع   |
|--------------------|------------|---|---|
| جذب منابع انسانی   | ۱          | تشخیص نیاز به جذب نیرو در سازمان‌های دولتی                                | [۹]، [۱۰]، [۱۸]، [۱۹]، [۲۰]، [۳۲]، [۳۳]، [۳۴]، [۳۶]، [۳۸]، [۴۱]، [۴۲]                                     |
|                    | ۲          | به روزرسانی شرح، مشخصات و نیمرخ مشاغل در سازمان‌های دولتی                 | [۱۸]، [۳۰]، [۳۲]، [۳۳]، [۳۴]، [۳۵]، [۳۶]، [۴۱]، [۴۲]  |
|                    | ۳          | تعیین حوزه‌های کلیدی عملکرد در برنامه‌ریزی شغل/جذب در سازمان‌های دولتی    | [۳۵]، [۳۶]، [۳۸]، [۴۱]، [۴۳]  |
|                    | ۴          | کنکاش خط‌مشی‌ها و رویه‌های جذب در سازمان‌های دولتی                        | [۹]، [۱۰]، [۳۲]، [۳۵]، [۳۸]، [۴۱]   |
|                    | ۵          | بررسی یا جستجوی منابع جذب در سازمان‌های دولتی                             | [۹]، [۱۰]، [۱۸]، [۳۲]، [۳۳]، [۳۴]، [۳۵]، [۳۶]، [۴۱]   |
|                    | ۶          | جستجو و انتخاب روش مناسب جذب منابع انسانی در سازمان‌های دولتی             | [۱۹]، [۲۰]، [۳۲]، [۳۳]، [۳۴]، [۳۶]، [۴۲]  |
|                    | ۷          | تدوین آگهی استخدام و توسعه رویه‌های استخدامی در سازمان‌های دولتی          | [۹]، [۱۰]، [۱۸]، [۳۲]، [۳۳]، [۳۴]   |
|                    | ۸          | اتخاذ یک تصمیم در خصوص درج آگهی در مناسب‌ترین و متناسب‌ترین رسانه ارتباطی | [۳۲]، [۳۶]، [۴۱]  |
|                    | ۹          | کسب اطمینان از موجودیت جاهای خالی در سازمان‌های دولتی                     | [۳۶]، [۴۱]  |
|                    | ۱۰         | دریافت و حفظ از درخواست‌های متقاضیان                                      | [۱۹]، [۲۰]، [۳۲]، [۳۳]، [۳۴]، [۳۶]، [۴۲]  |
|                    | ۱۱         | ارزیابی و کنترل فرآیند جذب منابع انسانی در سازمان‌های دولتی               | [۱۸]، [۳۶]، [۳۸]، [۴۱]  |
| گزینش منابع انسانی | ۱۲         | پذیرش اولیه / مصاحبه غربال‌گری مقدماتی متقاضیان                           | [۹]، [۱۰]، [۳۲]، [۳۳]، [۳۴]، [۳۶]، [۳۸]، [۳۹]، [۴۰]، [۴۲]   |
|                    | ۱۳         | پُر کردن فرم‌های درخواست متقاضیان در سازمان‌های دولتی                     | [۱۸]، [۳۶]، [۳۷]، [۳۹]، [۴۰]  |
|                    | ۱۴         | انجام آزمون‌ها معتبر و مصاحبه گزینش عمیق با متقاضیان                      | [۹]، [۱۰]، [۱۴]، [۱۸]، [۲۲]، [۲۷]، [۳۰]، [۳۱]، [۳۲]، [۳۳]، [۳۴]، [۳۶]، [۳۷]، [۳۹]، [۴۰]، [۴۱]، [۴۲]، [۴۳] |
|                    | ۱۵         | بررسی پیشینه و معرف‌های متقاضیان  | [۹]، [۱۰]، [۱۸]، [۲۲]، [۳۲]، [۳۳]، [۳۴]، [۳۶]، [۳۷]، [۳۹]، [۴۰]، [۴۱]، [۴۲]، [۴۳]                         |

فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی کارآفرین  
(پدیده اصلی یا مقوله محوری)



ادامه جدول ۵. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با پدیده اصلی

| مقوله اصلی                               | مقوله فرعی         | مفهوم   | مراجع  |
|--|--------------------|---|--|
| فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی کارآفرین | گزینش منابع انسانی | انجام معاینه پزشکی و آزمایشات فیزیکی<br>پیش از استخدام در خصوص متقاضیان         | [۱۴]، [۱۸]، [۳۲]، [۳۳]، [۳۴]، [۳۷]، [۳۹]، [۴۱]               |
|  |                    | استفاده از مراکز ارزیابی / نمونه کار جهت<br>تسهیل و تقویت فرایند گزینش متقاضیان | [۱۴]، [۳۰]، [۳۱]، [۳۷]، [۴۰]، [۴۱]، [۴۲]، [۴۳]               |
|  |                    | اتخاذ تصمیم نهایی استخدام در خصوص<br>متقاضیان برگزیده                           | [۹]، [۱۰]، [۱۸]، [۱۹]، [۲۰]، [۳۲]، [۳۳]، [۳۴]،<br>[۳۹]، [۴۲] |
|  |                    | نهایی سازی تصمیم و ارائه یک پیشنهاد شغلی<br>منصفانه به متقاضیان                 | [۹]، [۱۰]، [۱۸]، [۳۲]، [۳۳]، [۳۴]، [۳۶]، [۴۳]                |

همچنین، زمینه بیانگر مجموعه خاصی از ویژگی‌های مربوط به پدیده است که به شکل عمومی به مکان رویدادها و وقایع مربوطه اشاره دارد. طبق جدول (۶)، بسترها یا زمینه‌های موجود در رویکرد دولت کارآفرین به دو مقوله فرعی قابل تفکیک است:

۱. **تشخیص فرصت‌های کارآفرینی در بخش دولتی؛** اقداماتی که می‌توانند منجر به کشف یا شناسایی فرصت‌ها در دولت کارآفرین شوند.
۲. **بهره‌برداری فرصت‌های کارآفرینی در بخش دولتی؛** اقداماتی که می‌توانند منجر به بهره‌برداری از فرصت‌های دولت کارآفرین شوند.

جدول ۶. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با بستر یا زمینه

| مقوله اصلی   | مقوله فرعی                            | مفهوم   | مراجع   |
|--------------|---------------------------------------|---|---|
| بستر (زمینه) | تشخیص فرصت‌های کارآفرینی در بخش دولتی | جایگزینی مفهوم مشتری به جای مفهوم ارباب رجوع                  | [۷]، [۸]، [۱۵]، [۲۱]، [۲۶]، [۴۴]،<br>[۴۶]، [۴۷]، [۴۸] |
|              |                                       | جستجوی انجام فعالیت‌های درآمدزا                               | [۷]، [۸]، [۱۵]، [۲۱]، [۲۶]، [۴۴]،<br>[۴۶]، [۴۷]، [۴۸] |
|              |                                       | تأکید بر عدم تمرکز و مدیریت مشارکتی                           | [۷]، [۸]، [۱۵]، [۲۶]، [۴۴]                            |
|              |                                       | کم کردن کنترل‌های بوروکراتیک به منظور<br>توانمندسازی شهروندان | [۷]، [۸]، [۱۲]، [۱۵]، [۲۱]، [۴۴]،<br>[۴۶]، [۴۷]، [۴۸] |
|              |                                       | جایگزینی نقش هدایت‌گری به جای تصدی‌گری                        | [۷]، [۲۱]، [۴۴]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]                     |

ادامه جدول ۶. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با بستر یا زمینه

| مقوله اصلی                                  | مقوله فرعی | مفهوم  | مراجع  |
|---|------------|--|--|
| تشخیص فرصت‌های کارآفرینی در بخش دولتی       | ۶          | استقرار شاخص‌های حکمرانی خوب در سطح جامعه  | [۸]، [۱۲]، [۱۵]، [۲۱]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]            |
|   | ۷          | ایفای نقش کمک‌کننده و تسهیل‌کننده، به جای ارائه‌دهنده خدمات و تدوین گر بودجه                           | [۷]، [۲۱]، [۲۶]، [۴۴]                              |
|   | ۸          | توجه به مردم‌سالاری، متعلق بودن به مردم و جلب اعتماد عمومی   | [۸]، [۱۵]، [۲۱]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]                  |
|   | ۹          | تدوین سیاست‌هایی به منظور جذب فارغ التحصیلان نخبه  | [۲۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]                             |
|   | ۱۰         | پاسخگویی به نیازهای کارآفرینان به منظور پیشگیری از جذب آنها توسط کشورهای خارجی                         | [۲۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]                             |
|   | ۱۱         | توسعه شبکه‌ها و بسترهای قانونی کارفرآینی   | [۱۲]، [۲۵]، [۴۴]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]                 |
|   | ۱۲         | تأکید بیشتر بر نتایج حاصله در مقایسه با رعایت قوانین   | [۲۱]، [۲۶]، [۴۴]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]                 |
|   | ۱۳         | ایجاد رقابت بین ارائه‌کنندگان خدمات عمومی در جهت خدمت‌رسانی کارآفرینانه                                | [۲۱]، [۲۵]، [۲۶]، [۴۴]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]     |
|   | ۱۴         | ترجیح مکانیسم‌های بازار بر مکانیسم‌های بوروکراتیک  | [۷]، [۸]، [۱۵]، [۲۱]، [۲۶]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸] |
|   | ۱۵         | ایجاد عکس‌العمل‌های پیش‌کنشی در فعالیت‌های اجرایی، به طوری که اهمیت پیش‌گیری بیشتر از درمان خواهد بود. | [۲۱]، [۲۶]، [۴۴]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]           |
| بهره‌برداری فرصت‌های کارآفرینی در بخش دولتی | ۱۶         | تأکید بر ستادها به جای داده‌ها در ارزیابی عملکرد   | [۲۶]، [۴۴]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]                 |
|   | ۱۷         | جلوگیری از تغییر متعدد قوانین و مقررات   | [۲۵]، [۴۴]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]                 |
|   | ۱۸         | اشاعه اخلاق حرفه‌ای  | [۸]، [۱۲]، [۱۵]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]            |
|   | ۱۹         | توسعه مدیریت جهادی   | [۸]، [۱۵]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]                  |
|   | ۲۰         | برقراری عدالت اجتماعی  | [۸]، [۱۵]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]                  |
|   | ۲۱         | تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های شهروندی  | [۷]، [۸]، [۱۲]، [۱۵]، [۴۴]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸] |
|   | ۲۲         | کاهش تشریفات زاید اداری برای فعالیت‌های کارآفرینانه  | [۲۵]، [۴۴]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]                 |

شرایط میانجی، به شرایط عامی همچون زمان، فضا و فرهنگ اشاره دارد که به عنوان تسهیل‌گر یا محدودکننده راهبردها عمل می‌کنند. طبق جدول (۷)، شرایط مداخله‌گر در حوزه دولت کارآفرین به چهار مقوله فرعی قابل تفکیک است: (۱) موانع اجرایی و مدیریتی، (۲) موانع سیاسی و قانونی، (۳) موانع اقتصادی، (۴) موانع فرهنگی و اجتماعی.

جدول ۷. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با شرایط میانجی (دخیل)

| مقوله اصلی                         | مقوله فرعی   | مفهوم  | مراجع                              |
|------------------------------------|--|--|------------------------------------|
| مقوله اصلی (دخیل)<br>راابطه میانجی | موانع اجرایی و مدیریتی   | ۱ نامناسب بودن روش‌ها، جهت‌گیری‌ها و ضوابط گزینشی در بخش دولتی   | [۹]، [۲۲]، [۴۴]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]  |
|                                    |  | ۲ نامناسب بودن ترکیب نیروی انسانی به لحاظ تخصص و مهارت متناظر با نیازهای دولت  | [۹]، [۲۲]، [۴۴]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]  |
|                                    |  | ۳ تعدد و ابهام در اهداف بخش عمومی که موجب ناتوانی مدیریت مؤثر می‌گردد.   | [۲۱]، [۲۲]، [۴۴]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸] |
|                                    |  | ۴ وجود محدودیت‌هایی در اختیارات مدیران بخش دولتی که منجر به کاهش خلاقیت و نوآوری می‌گردد.  | [۲۱]، [۲۲]، [۴۴]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸] |
|                                    |  | ۵ نمایانی خیلی زیاد بخش دولتی که موجب بروز رفتارهای مدیریتی محتاطانه می‌گردد.  | [۲۱]، [۲۲]، [۴۴]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸] |
|                                    |  | ۶ نظام پاداش نادرست در بخش دولتی که می‌تواند باعث کاهش ریسک-پذیری مدیران گردد.   | [۲۲]، [۲۳]، [۴۴]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸] |
|                                    |  | ۷ جهت‌گیری کوتاه‌مدت در بخش دولتی (عمدتاً ۴ ساله) که می‌تواند باعث کاهش دیدگاه‌های بلندمدت و ابتکارات کارآفرینانه با پیامدهای طولانی مدت در بین مدیران گردد. | [۲۱]، [۲۲]، [۴۴]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸] |
| موانع سیاسی و قانونی               | ۸ سیاست‌های منابع انسانی محدودکننده در بخش دولتی که می‌تواند باعث کاهش توان مدیران ارشد در برانگیختن کارکنان گردد. | [۲۱]، [۲۲]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]   |                                    |
|                                    | ۹ بی‌توجهی به خصایص کارآفرینانه در انتصاب مدیران و سرپرستان واحدی بخش دولتی، علی‌الخصوص مدیران سطح کلان کشور       | [۱]، [۴۴]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]  |                                    |
|                                    | ۱۰ عدم تناسب قانون مدیریت خدمات کشوری با ابعاد کارآفرینی در نظام جذب و گزینش منابع انسانی                          | [۱]، [۴۴]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]  |                                    |
|                                    | ۱۱ تغییرات پیوسته در انتصاب مدیران کلان کشور   | [۱]، [۲۱]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]  |                                    |
|                                    | ۱۲ وجود قوانین و مقررات زائد حاکم بر نظام اداری کشور   | [۱]، [۲۱]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]  |                                    |
|                                    |  | بی‌توجهی به مؤلفه‌های کارآفرینی در فرآیند استخدام و بکارگیری کارکنان بخش دولتی   | [۱]، [۴۴]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]        |

ادامه جدول ۷. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با شرایط میانجی (دخیل)

|   |  |    |                        |                     |
|---|--|----|------------------------|---------------------|
| [۱]، [۲۱]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۴]، [۵۵] | عدم تناسب نظام جبران خدمات با الزامات کارآفرینی        | ۱۴ | منابع اقتصادی          | رابطه میانجی (دخیل) |
| [۱]، [۲۱]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۴]، [۵۵] | عدم تناسب نظام جبران خدمت با هزینه‌های زندگی کارکنان   | ۱۵ |                        |                     |
| [۱]، [۴۴]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۴]، [۵۵] | عدم توجه به کارآفرینی در ارتقاء و مسیر پیشرفت شغلی     | ۱۶ |                        |                     |
| [۱]، [۴۴]، [۴۵]، [۴۶]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۴]، [۵۵] | عدم تناسب نظام پاداش با الزامات کارآفرینی در کارکنان   | ۱۷ |                        |                     |
| [۱]، [۴۴]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۶]                   | وجود فرهنگ محافظه کارانه در سازمان‌های دولتی           | ۱۸ | منابع فرهنگی و اجتماعی |                     |
| [۱]، [۲۱]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۶]                   | وجود اعمال کنترل و نظارت‌های شدید سازمانی در بخش دولتی | ۱۹ |                        |                     |
| [۱]، [۴۴]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۶]                   | عدم رعایت عدالت سازمانی در بخش دولتی                   | ۲۰ |                        |                     |
| [۱]، [۲۱]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۶]                   | وجود سیاست تبعیض آمیز در مدیریت منابع انسانی بخش دولتی | ۲۱ |                        |                     |
| [۱]، [۲۱]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۶]                   | عدم شفافیت در کارراهه شغلی کارکنان بخش دولتی           | ۲۲ |                        |                     |

راهبردهای موجود در الگوی پیشنهادی، به مجموعه تدابیری اشاره دارد که برای مدیریت، اداره و یا پاسخ به پدیده تحت بررسی اتخاذ می‌شود. طبق جدول (۸)، این راهبردها در بخش‌های زیر قابل توجه می‌باشند:

۱. **گزینش ترکیبی با استیلای منابع داخلی در مشاغل تجربه‌محور؛** طبق این راهبرد، فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی در مشاغل تجربه‌محور بایستی با اولویت‌دهی به کارکنان فعلی که شناخت مناسبی نسبت به سازمان دارند، صورت پذیرد، تا مقدمات پیاده‌سازی دولت کارآفرین در سازمان دولتی در استان سیستان و بلوچستان فراهم گردد.
۲. **گزینش ترکیبی با استیلای منابع خارجی در مشاغل دانش‌محور؛** طبق این راهبرد، فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی در مشاغل دانش‌محور بایستی با اولویت‌دهی به متقاضیان برون‌سازمانی که دارای ظرفیت‌های دانشی مطلوبی هستند، صورت پذیرد، تا مقدمات پیاده‌سازی دولت کارآفرین در سازمان دولتی در استان سیستان و بلوچستان فراهم گردد.

جدول ۸. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با راهبردها و اقدامات

| مقوله اصلی                | مقوله فرعی  | مفهوم  | مراجع                      |
|---------------------------|---|--|----------------------------|
| راهبردها (کنش/کنش متقابل) | گزینش ترکیبی با استیلاي منابع داخلی در مشاغل تجربه‌محور | ۱ وجود یک برنامه نظام‌مند جهت جذب و گزینش مبتنی بر عملکرد  | [۳]، [۷]، [۱۵]، [۲۳]، [۵۳] |
|                           |   | ۲ طراحی و استقرار کانون ارزیابی (۳۶۰ درجه) جهت جذب و گزینش   | [۳]، [۷]، [۵۳]             |
|                           |   | ۳ تدوین شایستگی‌های حرفه‌ای و رفتاری مورد نیاز جهت تصدی مشاغل تجربه-محور بر مبنای شرح، مشخصات و نیمرخ مشاغل مورد نظر در سازمان‌های دولتی | [۳]، [۹]، [۵۳]             |
|                           |   | ۴ تأکید و تشویق بر سیاست‌های جانشین‌پروری در سازمان‌های دولتی  | [۱۴]، [۵۳]                 |
|                           |   | ۵ حمایت از سیاست‌های توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های دولتی   | [۱۴]، [۵۳]                 |
|                           | گزینش ترکیبی با استیلاي منابع خارجی در مشاغل دانش‌محور  | ۶ طراحی و نهادینه‌سازی سیستم مدیریت اطلاعات گزینش  | [۲]، [۲۷]، [۵۳]            |
|                           |   | ۷ استفاده از بانک‌های اطلاعاتی موجود در بخش دولتی  | [۲]، [۲۷]، [۵۳]            |
|                           |   | ۸ استفاده از ابزارهای نوین و برخط جمع‌آوری اطلاعات متقاضیان شغل‌های دولتی  | [۲]، [۲۷]، [۵۶]            |
|                           |   | ۹ تدوین شایستگی‌های حرفه‌ای و رفتاری مورد نیاز جهت تصدی مشاغل دانش-محور بر مبنای شرح، مشخصات و نیمرخ مشاغل مورد نظر در سازمان‌های دولتی  | [۳]، [۹]، [۵۶]             |
|                           |   | ۱۰ استفاده از تکنیک‌های داده‌های و کشف الگوهای موفقیت استخدامی (بر اساس تجربیات قبلی سازمان)   | [۵]، [۲۷]، [۵۶]            |

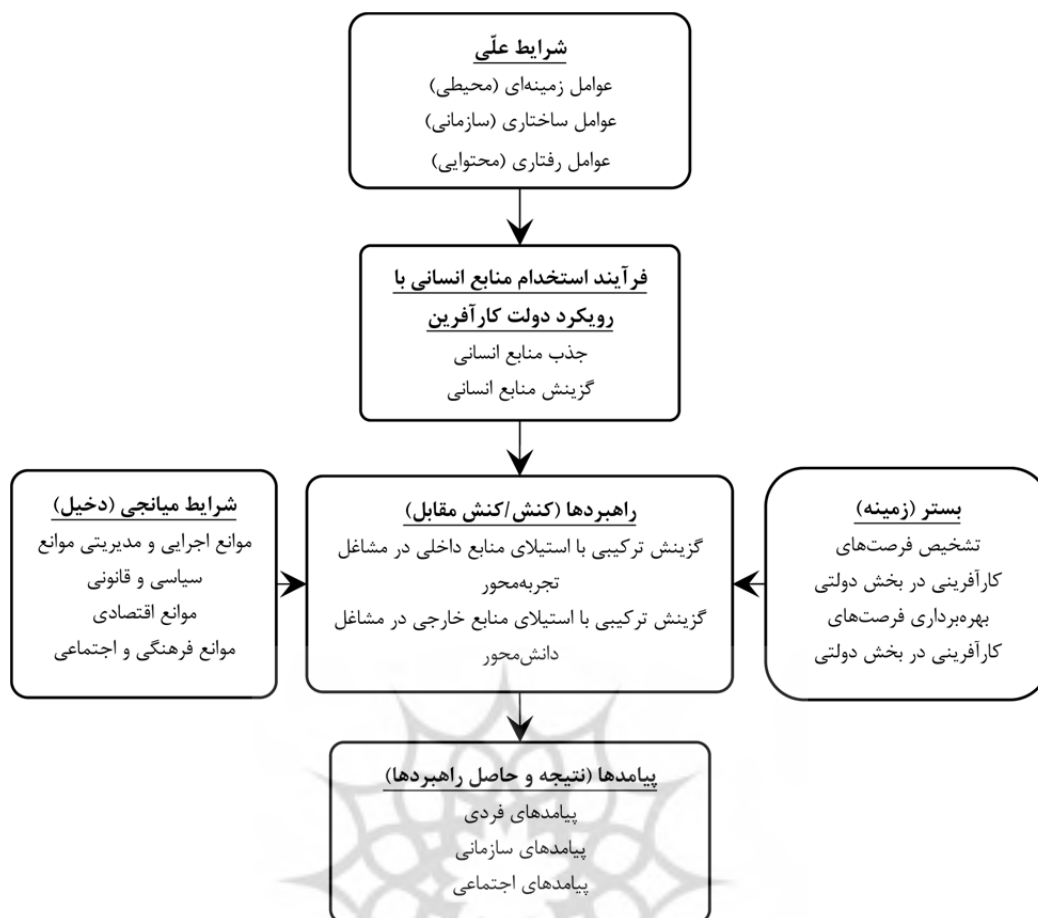
و در نهایت، پیامدها همان برون‌دادها، و یا نتایج کنش‌ها و واکنش‌ها هستند. در جدول (۹)، پیامدهای متصور پژوهشگر در سه بخش قابل دسته‌بندی می‌باشند:

۱. **پیامدهای فردی**؛ نشاندنده دستاوردهای فردی الگوی جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در سطح سازمان‌های دولتی استان سیستان و بلوچستان می‌باشد.
۲. **پیامدهای سازمانی**؛ دستاوردهای سازمانی الگوی جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در سطح سازمان‌های دولتی استان سیستان و بلوچستان را نشان می‌دهد.
۳. **پیامدهای اجتماعی**؛ بیانگر دستاوردهای اجتماعی (در سطح جامعه) الگوی جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در سطح سازمان‌های دولتی استان سیستان و بلوچستان می‌باشد.



جدول ۹. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با پیامدها یا نتایج

| مقوله اصلی                          | مقوله فرعی       | مفهوم  | مراجع                             |
|-------------------------------------|------------------|--|-----------------------------------|
| پیامدها (نتیجه و حاصل‌گش/کش متقابل) | پیامدهای فردی    | ۱ افزایش مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی کارکنان بخش دولتی                    | [۲]، [۴۴]، [۴۷]، [۴۸]             |
|                                     |                  | ۲ افزایش تعهد سازمانی در کارکنان دولت                                  | [۲]، [۴۴]، [۴۷]، [۴۸]             |
|                                     |                  | ۳ افزایش انگیزه در کارکنان بخش دولتی                                   | [۲]، [۴۴]، [۴۷]، [۴۸]             |
|                                     |                  | ۴ توانمندسازی کارکنان در بخش دولتی                                     | [۹]، [۴۴]، [۴۷]، [۴۸]             |
|                                     |                  | ۵ توسعه قابلیت‌های کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها                        | [۷]، [۱۲]، [۴۷]، [۴۸]، [۴۹]، [۵۰] |
|                                     | پیامدهای سازمانی | ۶ ضابطه‌گرایی و شایسته‌سالاری در بخش دولتی                             | [۷]، [۱۵]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۱]       |
|                                     |                  | ۷ بهبود تناسب و سازگاری فرد با محیط شغلی در سازمان دولتی               | [۱۱]، [۱۴]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۱]      |
|                                     |                  | ۸ چابک‌سازی سازمان‌های بخش دولتی                                       | [۹]، [۴۴]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۱]       |
|                                     |                  | ۹ افزایش سطح مشارکت کارکنان و اثربخشی فعالیت‌های گروهی                 | [۱۳]، [۴۴]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۱]      |
|                                     |                  | ۱۰ جذب و حفظ افراد با استعداد در بخش دولتی                             | [۳]، [۷]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۱]        |
|                                     |                  | ۱۱ بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان در بخش دولتی                         | [۱۳]، [۴۴]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۱]      |
|                                     |                  | ۱۲ افزایش کارایی و بهره‌وری در بخش دولتی                               | [۲]، [۴۴]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۱]       |
|                                     |                  | ۱۳ ارتقای سلامت اداری در بخش دولتی                                     | [۲]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۱]             |
|                                     |                  | ۱۴ کاهش رانت‌های استخدامی در بخش دولتی                                 | [۲]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۱]             |
|                                     |                  | ۱۵ کاهش نارضایتی مراجعین به ادارات بخش دولتی                           | [۲]، [۴۷]، [۴۸]، [۵۱]             |
|                                     | پیامدهای اجتماعی | ۱۶ کاهش هزینه‌های ناشی از پدیده «فرار مغزها»                           | [۲]، [۱۵]، [۴۴]، [۵۱]، [۵۲]       |
|                                     |                  | ۱۷ ارتقای سطح رضایت‌مندی شهروندان                                      | [۲]، [۱۵]، [۴۴]، [۵۱]، [۵۲]       |
|                                     |                  | ۱۸ افزایش سطح اعتماد عمومی به نظام اداری کشور                          | [۲]، [۱۵]، [۴۴]، [۵۱]، [۵۲]       |
|                                     |                  | ۱۹ بهبود پاسخگویی سازمان‌های دولتی به مسئولیت اجتماعی و انتظارات جامعه | [۱۳]، [۱۵]، [۴۴]، [۵۱]، [۵۲]      |



نمودار ۲. الگوی جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در سازمان‌های دولتی منتخب استان سیستان و بلوچستان

**کدگذاری انتخابی:** در مرحله آخر، مقوله اصلی به شکلی نظام‌مند به سایر مقوله‌ها ارتباط داده می‌شود و مقوله‌هایی که نیاز به پالایش و توسعه بیشتری داشته، مورد بازنگری قرار می‌گیرند. البته، مراحل کدگذاری در حالتی رفت و برگشتی انجام می‌پذیرند. لذا، تمامی مراحل مذکور کاملاً مجزا از یکدیگر نمی‌باشند و از طریق یک فرآیند تعاملی بین کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام می‌شود. نتایج تحلیل داده‌های پژوهش در این مرحله، منجر به یک الگوی نظری گردید، که دربرگیرنده شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و اقدامات و پیامدها است. در نمودار (۲)، الگوی نظری جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در سازمان‌های دولتی منتخب استان سیستان و بلوچستان قابل مشاهده است.

**مرحله پنجم) اعتباربخشی و ارائه یافته‌های سنتز بین مطالعه‌ای؛** در این مرحله، اعتبار مطالعه فراترکب، همچون هر تحقیق علمی دیگر، بایستی مورد بررسی قرار گیرد. در این پژوهش با توجه به انتخاب منابع از مقالات علمی و پژوهشی معتبر داخلی و خارجی و همچنین، انتخاب کتب لاتین با ناشر معتبر که حاصل بررسی تقریباً تمامی پایگاه‌های علمی در داخل کشور بوده، لذا، اعتبار یافته‌های تحقیق، با توجه به کیفیت بسیار بالای منابع کیفی آغارین، مورد تصدیق

قرار می‌گیرند. همچنین، در این پژوهش نیز، ضمن تشریح دقیق و شفاف تمامی مراحل فاز کیفی پژوهش، فرآیند جمع‌آوری منابع توسط نمودار (۲) ارائه مصور گردیده است. یکی دیگر از روش‌های اعتباربخشی به یافته‌های تحقیق، استفاده از ارزیابان یا ارزیابان جهت بررسی تمامی مراحل فرآیند فراترکیب می‌باشد (Abedijafari & Amiri, 2019). ارزیابان برگزیده، علاوه بر صلاحیت پژوهشی، بایستی در حوزه مربوطه نیز دارای تخصص کافی باشند. این ارزیابان نه تنها بایستی فرآیند گام به گام تحلیل را بدون هرگونه تعصب مورد بررسی قرار دهند، بلکه بایستی به این نکته توجه داشته باشند که آیا روش‌های جایگزینی برای جمع‌آوری داده‌ها و مفهوم‌سازی بهتر آنها وجود دارد یا خیر؟، لذا در صورت لزوم، ارزیابان بایستی به تمامی داده‌های موجود و تمامی تحلیل‌های اولیه دسترسی داشته باشند (Teymolak, 2009). در این پژوهش، به منظور بازبینی مجدد یافته‌های فاز کیفی پژوهشی از فن دلفی استفاده شده است. طبق یافته‌های حاصل از دوره‌های دلفی مطابق با جدول (۱۰)، شاخص‌های باقی مانده از روایی مطلوبی برخوردار می‌باشند.

جدول ۱۰. نتایج دوره‌های دلفی به تفکیک مؤلفه‌های سازه‌های موجود در مدل پژوهش

| شاخص روایی<br>محتوا در سطح<br>مؤلفه (S-CVI) | میانگین | بیشترین | کمترین | تعداد شاخص‌های |        |      |        |       | مؤلفه‌های موجود در مدل نظری<br>پژوهش                       |
|---|---------|---------|--------|----------------|--------|------|--------|-------|--|
|   |         |         |        | باقی مانده     | افزوده | حذفی | اصلاحی | اولیه |  |
| ۰/۹۵۰                                       | ۴/۷۶    | ۵       | ۳      | ۱۲             | ۱      | ۷    | ۳      | ۱۸    | عوامل زمینه‌ای (محیطی)                                     |
| ۰/۹۴۱                                       | ۴/۵۶    | ۵       | ۳      | ۹              | ۳      | ۰    | ۱      | ۶     | عوامل ساختاری (سازمانی)                                    |
| ۰/۸۱۷                                       | ۴/۴۵    | ۵       | ۳      | ۴              | ۰      | ۱    | ۱      | ۵     | عوامل رفتاری (محتوایی)                                     |
| ۰/۸۰۰                                       | ۴/۴۷    | ۵       | ۳      | ۱۱             | ۰      | ۰    | ۵      | ۱۱    | جذب منابع انسانی   |
| ۰/۸۵۰                                       | ۴/۶۲    | ۵       | ۳      | ۶              | ۰      | ۲    | ۱      | ۸     | گزینش منابع انسانی   |
| ۰/۹۷۰                                       | ۴/۷۳    | ۵       | ۳      | ۱۱             | ۵      | ۴    | ۱      | ۱۰    | تشخیص فرصت‌های کارآفرینی<br>در بخش دولتی                   |
| ۰/۹۱۱                                       | ۴/۵۶    | ۵       | ۳      | ۹              | ۰      | ۳    | ۲      | ۱۲    | بهره‌برداری فرصت‌های<br>کارآفرینی در بخش دولتی             |
| ۰/۸۰۰                                       | ۴/۴۵    | ۵       | ۳      | ۸              | ۱      | ۱    | ۴      | ۸     | موانع اجرایی و مدیریتی                                     |
| ۰/۸۲۵                                       | ۴/۵۳    | ۵       | ۳      | ۸              | ۳      | ۰    | ۲      | ۵     | موانع سیاسی و قانونی                                       |
| ۰/۸۲۲                                       | ۴/۴۷    | ۵       | ۳      | ۳              | ۰      | ۱    | ۰      | ۴     | موانع اقتصادی  |
| ۰/۹۲۰                                       | ۴/۷۲    | ۵       | ۳      | ۵              | ۰      | ۰    | ۳      | ۵     | موانع فرهنگی و اجتماعی                                     |
| ۱/۰۰۰                                       | ۴/۷۶    | ۵       | ۳      | ۵              | ۰      | ۰    | ۱      | ۵     | گزینش ترکیبی با استیلای منابع<br>داخلی در مشاغل تجربه‌محور |
| ۰/۹۳۳                                       | ۴/۵۳    | ۵       | ۳      | ۵              | ۰      | ۰    | ۰      | ۵     | گزینش ترکیبی با استیلای منابع<br>خارجی در مشاغل دانش‌محور  |
| ۰/۹۳۳                                       | ۴/۶۴    | ۵       | ۳      | ۵              | ۰      | ۰    | ۰      | ۵     | پیامدهای فردی  |
| ۰/۸۰۰                                       | ۴/۴۳    | ۵       | ۳      | ۱۲             | ۲      | ۰    | ۰      | ۱۰    | پیامدهای سازمانی   |
| ۰/۸۵۰                                       | ۴/۶۳    | ۵       | ۳      | ۴              | ۰      | ۰    | ۰      | ۴     | پیامدهای اجتماعی   |

**مرحله ششم) ارائه بازخورد به فرآیند؛** در طی فرآیند فراترکیب بایستی پژوهشگر همواره برای ایجاد اصلاحات در مراحل قبل آمادگی داشته باشد، چرا که ضرورت دارد که بازخورد هر مرحله، در مراحل قبلی نیز لحاظ گردد. در واقع، فرآیند تحقیق حالت خطی نداشته و امکان دارد مشکلاتی در هر مرحله از تحقیق حادث گردد که نیازمند بازبینی و تصمیم‌گیری در خصوص اعمال تغییراتی در مراحل قبلی باشد. در این مرحله، حتی شاید ضرورت یابد که معیارهای ورودی و خروجی منابع هم مورد بازنگری قرار گیرند (Arvin et al, 2011). در پژوهش حاضر نیز، طبق نظرات حاصل از دوره‌های حاصل از فن دلفی اصلاحاتی در الگوی جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین اعمال گردیده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در بین عوامل تولید (زمین، نیروی انسانی، فن‌آوری و سرمایه) با ارزش‌ترین، کمیاب‌ترین و نادرترین عامل، منابع انسانی است. بی‌توجهی به بهره‌وری منابع انسانی و توجه صرف به دیگر عوامل، نه تنها باعث کاهش کارآیی و اثربخشی در سازمان می‌گردد، بلکه باعث افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی می‌شود، به عبارتی دیگر، پویایی و سرزندگی هر نهاد و سازمانی به منابع انسانی که در آن نهاد فعالیت می‌کنند، بستگی دارد. فرآیند جذب و گزینش، به عنوان نخستین گام در برنامه‌زیری منابع انسانی، روند ایجاد گروهی از نامزدهای واجد شرایط برای جای خالی در سازمان‌ها تعریف می‌شود. لذا، جذب و گزینش مستلزم تلاش‌های پیچیده و گسترده‌ای از وظایف مختلف به منظور استخدام بهترین و شایسته‌ترین افراد می‌باشد. البته، جذب و گزینش منابع انسانی خلاق و توانمند در تمامی سطوح سازمان، مستلزم وجود یک محیط کارآفرینانه بوده، تا زمینه‌ساز شکوفایی و بروز خلاقیت گردد، که دولت کارآفرین در ایجاد چنین محیطی می‌تواند نقش بسزایی داشته باشد.

در این پژوهش ابتدا استخراج مؤلفه‌ها و شاخصها از بررسی پیشینه و مبانی نظری به دست آمد و سپس برای تحلیل از کدگذاری استفاده شد. طبق تحلیل داده‌ها، ۵۴۵ کد نهایی از طریق کدگذاری باز استخراج و سپس، با استفاده از کدگذاری محوری در قالب ۱۲۱ مفهوم و ۱۶ مقوله (عوامل زمینه‌ای (محیطی)، عوامل ساختاری (سازمانی)، عوامل رفتاری (محتوایی)، جذب منابع انسانی، گزینش منابع انسانی، تشخیص فرصت‌های کارآفرینی در بخش دولتی، بهره‌برداری فرصت‌های کارآفرینی در بخش دولتی، موانع اجرایی و مدیریتی، موانع سیاسی و قانونی، موانع اقتصادی، موانع فرهنگی و اجتماعی، گزینش ترکیبی با استیلاي منابع داخلی در مشاغل تجربه‌محور، گزینش ترکیبی با استیلاي منابع خارجی در مشاغل دانش‌محور، پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی، پیامدهای اجتماعی) دسته‌بندی گردید و در نهایت، در مرحله کدگذاری انتخابی، مدل فرآیندی و چندبُعدی برای نخستین بار در سطح سازمانهای دولتی استان سیستان و بلوچستان ارائه گردیده است. باتوجه به نتایج به دست آمده، پژوهش حاضر با نتایج (Gheiravani et al, 2023) (Fazlali & Moustaghfir, 2022) (Moazzami, 2022) (Munaty et al, 2022) (Fitri et al, 2021) (Orakwue & Iguisi, 2020) (Noroozian et al, 2020) (Hasanzade et al, 2020) (Barani et al, 2022) (2020) (Sajadi Parsa et al, 2020) (Narula & Chaudhary, 2018) همسو می‌باشد. (Narula & Chaudhary, 2018) (2020) نشان دادند که کارآفرینی تعهدی است که در آن یک انسان خاص با بهره‌برداری موفقیت‌آمیز از منابع موجود، از

طریق فرصت‌های مطلوب پیش می‌رود. کارآفرینان نمی‌توانند یک تجارت را بطور انفرادی اداره کنند. یک کارآفرین باید استخدام کند، افراد را به کارهای مختلف گمارد، بر کارمندان تأثیر بگذارد و آنها را برای رشد و توسعه شرکت حفظ و آماده کند. از آنجا که کارهای زیادی وجود دارد که باید از تأسیس تا رشد یک شرکت انجام شود، فرایند کارآفرینی تسهیل‌کننده نیازهای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی است. این تحقیق رابطه روش‌های مدیریت منابع انسانی با زمینه و کارآفرینی را برجسته نمود. (Moustaghfir, 2020) نتایج آنها ضمن تقویت دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های متمایز کارکنان در چارچوب استراتژی مبتنی بر نوآوری شرکت، نقش استراتژیک روش‌های مدیریت منابع انسانی را در پرورش تمایل به کارآفرینی شرکت تأیید می‌کند. روش‌های مدیریت منابع انسانی از طریق همسویی استراتژیک با استراتژی تجاری شرکت، به شکل‌گیری نگرش‌های سازمانی، رفتارها و عوامل تعیین‌کننده فرهنگی کمک می‌کند که به نوبه خود منجر به ایجاد نوآوری بهتر، گرایش به ریسک و ابتکار عمل می‌شوند. شواهد نظری و تجربی نشان داد که چگونه چنین کارآفرینی شرکتی سپس به فعالیت‌های ارزش افزوده، بهره‌وری فردی و گروهی و عملکرد کلی سازمانی تبدیل می‌شود.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

کلیه فرآیندهای استخدامی در سازمان‌های دولتی بایستی دارای روندهای علمی و قانونمند باشند، تا اینکه علاوه بر کاهش فساد اداری، عدالت استخدامی نیز در بخش‌های دولتی استان نیز برقرار شود.

محتوای تمامی آزمون‌ها و مصاحبه‌های استخدامی بایستی علاوه بر شمول کلیه الزامات و محتوای شغلی، دربرگیرنده سنجش خصایص و ویژگی‌های کارآفرینانه متقاضیان هم نیز باشد. به طوری که روایی پیش‌بین و همزمان ابزارهای سنجش از مطلوبیت مناسبی برخوردار بوده، تا دارای قابلیت‌های لازم جهت غربالگری متقاضیان با توجه به الزامات کارآفرینانه در سطح سازمانهای دولتی استان سیستان و بلوچستان باشند.

تأکید مضاعف بر لزوم شایسته سالاری در انتصاب مدیران بخش دولتی استان سیستان و بلوچستان و توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه آنان در زمان گزینش بازنگری و تجدید نظر در شرح شغل در مشاغل بخش دولتی استان سیستان و بلوچستان، با تأکید بر جنبه‌های کارآفرینانه مشاغل

بازنگری و تجدید نظر در تجزیه و تحلیل مشاغل و تأکید بر بُعد کارآفرینی در بخش دولتی استان سیستان و بلوچستان بازنگری و تجدید نظر در شرایط احراز مشاغل دولتی بر مبنای سطح برخورداری متقاضیان از خصایص فردی کارآفرینی با توجه به اهمیت کارکردهای دولت کارآفرین، مدیران سازمان‌های دولتی در جذب و گزینش متقاضیان خلاق و کارآفرین با استفاده از درایت لازم، سعی نمایند در فرآیند استخدام صرفاً بر تحصیلات دانشگاهی و یا تجربه کاری اکتفاء نشود، و به ایده‌ها و طرح‌های کارآفرینانه و اقدامات پژوهشی و نوآورانه متقاضیان نیز توجه ویژه‌ای صورت پذیرد.

## Reference

Abedijafari, A., & Amiri, M. (2019). Meta-Synthesis as a Method for Synthesizing Qualitative Researches. *Methodology of Social Sciences and Humanities*, 25(99), 73-87. doi: 10.30471/mssh.2019.1629. (In Persian).





- Ahmadi, S., & Akhavan Mahdavi, M., & Mokhtari, M. (2018). Identifying Entrepreneurial Opportunities in Social Sciences and Sociological Explanation of Factors Affecting the Exploitation of Opportunities in Iran. *Journal of Applied Sociology*, 29(3), 181-202. doi: 10.22108/jas.2018.107627.1219. (In Persian).
- Amiri, A. (2020). The role of school atmosphere and emotional intelligence in the entrepreneurial self-efficacy of female students in Mashhad vocational schools. *Management and Educational Perspective*, 1(2), 15-36. doi: <http://dx.doi.org/10.22034/jmep.2020.227912.1010>. (In Persian).
- Alirezaei, A., & Abbasqolizadeh, A., & Shul, A., & Korhani, M. (2022). Structural modeling of the impact of green transformational leadership on environmental performance with the mediating role of green human resource management and environmental awareness. *Quarterly Journal of Value Creation in Business Management*, 2(3), 82-108. doi: 10.22034/jvcbm.2023.376957.1044. (In Persian)
- Albino, V., & Berardi, U., & Dangelico, R.M. (2015) Smart cities: Definitions, dimensions, performance, and initiatives. *Journal of Urban Technology*. 22(1):3-21.
- Armstrong, M. (2021), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, Ashford colour press Ltd, Thirteenth ed
- Barani, P., & Suleimanzadeh, M., & Basiri, M. (2022). Identification and prioritization of recruitment, selection and recruitment strategies in J.A.A. Army officer universities. *Scientific Quarterly Journal of Marine Science Education*, published online. (In Persian)
- Davali, M., & Razavi, R., & Masoom Zadeh Jozdani, R. (2022). The impact of information technology and innovation on performance with the mediation of organizational entrepreneurship (case study: Capital Bank). *Industrial Technology Development Quarterly*. Number 48. pp. 63-76 (in Persian)
- Deljo, M., & Hosseini, S., & Karmi, A., & Senobar, N., & Nikkhah, Y. (2021). The effect of green human resource management on green innovation with the moderating role of green intellectual capital. *Journal of human resource management development and support*. 16(61). 1-28. SID. <https://sid.ir/paper/962492/fa>. (In Persian)
- Evazkhah, R. (2020). A review of the literature on green human resource management in organizations. *International Conference on Interdisciplinary Studies in Management and Engineering*, Tehran, <https://civilica.com/doc/1178738>. (In Persian)
- Farhi Bozanjani, B., & Soltani, M., & Samvati, M. (2012). Pathology of the selection system of government agencies of the Islamic Republic of Iran. *Human resource management research*. 4(2). 100-124. (In Persian)
- Fazalali, B., Moazzami, M. (2022). The effect of organizational leadership style on human resource management while emphasizing the mediating role of competitive work environment. *Education Management and Perspective Quarterly*, 4(4), 114-142. doi: 10.22034/jmep.2023.378676.1149. (in Persian)
- Fitri, R. L., Handaru, A. W., & Yohana, C. (2021). The Effect of Recruitment, Selection, and Placement on Employee Performance. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(2), 90-97.
- Gheiravani, G., & Montazari, M., & Zahedi, S. S. (2023). Providing a smart governance model with a focus on the development and training of human resources in the public sector. *Management and Educational Perspective*, 5(1), 111-141. doi: 10.22034/jmep.2023.388453.1171 (in Persian)
- Gholipour, A. (2020). *Human resource management (concepts, theories and applications)*. Samit Publications, Tehran. (in Persian)
- Hasanzade, H., & Mir Sepasi, N., & Fghihi, A., & Najafbagy, R., & Afshar Kazemi, M. A. (2020). Presenting an Entrepreneurship-oriented Model for Human Resource Absorption, Supply and Adjustment in Iranian Public Sectors. *The Journal of Productivity Management*, 14(1), 75-96. doi: 10.30495/qjopm.2020.519374.1135. (in Persian)
- Hasanzade, H., & Mirsepasi, N., & Faghihi, A., & Najafbagy, R. (2019). Designing a framework for Entrepreneur -oriented Human Resource Management in the Public Sector. *Public Administration Perspective*, 10(2), 159-185. doi: 10.48308/jpap.2019.96510. (in Persian)

- Hosni Sadrabadi, c. (2017). Entrepreneurship and effectiveness of human resource management. *Management and Accounting Studies Quarterly*, Volume 3, Number 1, 93-100. <https://civilica.com/doc/705478>. (in Persian)
- Khaefelahi, A., & Ghasemi Banabari, H., & Shahmohammadi, A. (2014). Personnel Selection Criteria in Fuzzy Environment (Rating Method Close to Ideal Solution). *ORMR* 2014; 4 (1):30-52 URL: <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-6544-fa.html>. (in Persian).
- Kia Kojori, K., Ja'farian, S. (2012). Investigating the Role of Human Resource Management in Organizational Entrepreneurship Development. National Conference on Knowledge-Based Entrepreneurship and Business Management, Tehran (In Persian).
- Klepić, I. Correlation of Recruitment and Selection of Human Resources and the Performance of Small and Medium Enterprises. (2019). *Naše gospodarstvo/Our Economy*, 65(4), 14–26.
- Leroy, H., & Segers, J., & Van Dierendonck, D., & Den Hartog, D. (2018). Managing people in organizations: integrating the study of HRM and leadership. *Journal of Human Resource Management Review*, 28(3), 249-257. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.002>
- Moustaghfir, K., El Fatihi, S. and Benouarrek, M. (2020), Human resource management practices, entrepreneurial orientation and firm performance: what is the link? *Measuring Business Excellence* .24(2). 267-283.
- Munaty, S., Dandono, Y. R., & Setiasih, S. (2022). The Effect of Recruitment, Selection and Training Process on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 37–51.
- Noroozian, M., rangriz, H., & rabiee mondjin, M. R. (2020). Designing a Model for Upgrading and Optimizing the System of Selection and Recruitment of Human Resources in Government-Oriented Health Organizations. *Journal of healthcare management*, 11(no37), 45-54. (in Persian).
- Narula, N., & Chaudhary, N. (2018); Human Resource Management as Entrepreneurial Tool: A Literature Review. *Amity Journal of Entrepreneurship of Iranian Organization for Standardization and Industrial Research*. *Journal of Management Tomorrow*. 3(1). 66-72.
- Orakwue, A., & Iguisi, O. (2020). Conceptualizing entrepreneurship in human resource management. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(3), 85–93.
- Rajbar, R., & Naderpoor, B., & Hosseininia, G., & Houshmandyar, N. (2019). Conceptual Modeling of the Entrepreneurial Government in Iran With the Qualitative Meta-Analysis Approach. *Public Organizations Management*, 8(1), 33-50. doi: 10.30473/ipom.2019.48893.3817 .(in Persian).
- Sajadi Parsa, S. J., & Alaye mohrezi, M., & Alaye mohrezi, M. (2020). Identifying and ranking effective factors for recruitment and promoting organizational positions in maritime organizations (case study: khoramshahr port). *JOURNAL OF TEACHING IN MARINE SCIENCE*, 7(22), 167-175. SID. <https://sid.ir/paper/952127/en> .(in Persian).
- Soleimani Babadi, A., & Khani, A., & Ranjbar Nisiani, M. J. (2022). Review of school transformation based on human resource management in schools: 3rd International Conference on Humanities, Law, Social Studies and Psychology. <https://civilica.com/doc/1537967> .(in Persian).
- Tabatabai Mazdabadi, Seyed Mohsen, Seyed Ordobadi, Seyed Alireza, & GHAMARI, AZADEH. (2020). Providing Solutions for Attracting Human Resources' Talents in Tehran Municipality. *JOURNAL OF IRANIAN SOCIAL DEVELOPMENT STUDIES (JISDS)*, 12(4), 25-36. SID. <https://sid.ir/paper/950466/en> .(in Persian).
- Teimouri, N., Rangriz, H., Abdollahi, B., & Zeinabadi, H. (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*, 10(2), 207-230 .DOI: 20.1001.1.82548002.1397.10.2.9.4 .(in Persian).
- Tracey WR. (2016) *The human resources glossary: The complete desk reference for HR executives, managers, and practitioners*: CRC Press.