

Original Article (Quantified)

eISSN: 2980-8359

Designing the entrepreneurial government model in attracting and selecting public sector human resources

Atieh Sarayani¹ , Vahid Pourshahabi² , Nourmohammad Yaghobi³ , Amin Reza Kamaliyan⁴ 

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

2- Department of Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

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:

12 October 2023

Revise:

18 July 2024

Accept:

05 August 2024

Keywords:

Attraction and
Recruitment of human
resources,
Entrepreneurship,
entrepreneurial
Government,
individual
Consequences,
Social consequences

Abstract

The purpose of this research is to design an entrepreneurial government model in attracting and recruiting public sector human resources (case study: Sistan and Baluchistan province). The present research is applicable in terms of purpose; and exploratory in terms of nature; and it is specifically based on structural equation modeling. The statistical population of the research is all human resource managers and experts in government organizations located in Sistan and Baluchistan province, whose number in 2020 is about 700 people, and the sample size is based on the rule proposed by Bentler and Chu (1987), based on which a total of 390 people were selected by simple random sampling. The collection tool in this research is a researcher-made questionnaire, taken from the qualitative part. In order to analyze the data, structural equation technique was used using Lisrel statistical software and Spss statistical software. The results showed that for seven hypotheses out of the total of nine formulated hypotheses based on the research model, no evidence of rejection at the 5% error level has been obtained, and it has a positive and significant effect, and also the results of the average common values and the average values of R Squares show that the value of GOF is equal to 0.790, which indicates the strong fit of the model.

Please cite this article as (APA): Sarayani, A., Pourshahabi, V., Yaghobi, N. and Kamaliyan, A. R. (2025). Designing the entrepreneurial government model in attracting and selecting public sector human resources. *Journal of value creating in Business Management*, 4(4), 363-383.



<https://doi.org/10.22034/jvcbm.2024.420488.1220>

Publisher: Research Center of Resources
Management Studies and knowledge-Based Business

Creative Commons: CC BY 4.0



Corresponding Author: Vahid Pourshahab

Email: v.pourshahabi@iauzah.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

Human resources is the most valuable and important asset of an organization, and the individual and collective efforts of people are the result of the knowledge of thinking, creativity, and efficiency of human resource management that brings the organization closer or further away from the determined goals, and human resources management can play a key and vital role in the development of abilities and capabilities of the companies (Leroy et al, 2018); because it is almost impossible to achieve the goals of the organization without considering its human resources (Deljo et al, 2021). Therefore, the importance of human force management as the most prominent factor of competitive advantage in human resources management is effective directly in the efficiency and effectiveness of human resources (Soleimani Babadi et al, 2022). Today, entrepreneurship in the public sector has been able to improve productivity at various individual and organizational levels, which, of course, requires proper foundation. Therefore, currently, success belongs to organizations that establish a meaningful relationship between the managerial and entrepreneurial capabilities of their human and organizational resources (Kia Kojori & Ja'farian, 2012).

In recent years, the strategic and potential impact of the process of recruiting and providing people has been increasingly noticed; because human capital as the main source of sustainable competitive advantage is being replaced by other forms of capital (Teimouri et al, 2018). Recruiting and finding the right people for the job is perhaps the most important topic that has been widely studied in the literature related to large and small organizations. The lack of qualified employees is not only a threat to the plans and development of the organization, but also the most important threat to the survival of an organization (Ahmadi et al, 2018). Therefore, how to select human resources in the organization is of particular importance (Farhi Bozanjani et al, 2012), and recruiting competent human resources that can perform properly towards the strategic goals of the organization is one of the most important duties of managers (Khafelahi et al, 2014).

Therefore, according to the importance and position of the subject, the main question that can be raised in this research is; What is the model of the entrepreneurial government in recruiting and selecting public sector human resources with a qualitative approach (case study: Sistan and Baluchistan Province)?

Theoretical Framework

Recruitment and selection of human resources

The success or failure of the organization depends on how to attract and maintain its human resources. Also, choosing and employing the most qualified people in each job is considered one of the most important management issues and decisions. Recruiting and finding the right people for the job is perhaps the most important topic that has been widely studied in the literature related to large and small organizations. Although most small organizations do not have formal human resources departments, they all have recruitment and human resource policies. The lack of qualified employees is not only a threat to the plans and development of the organization, but it can also be the best threat to the survival of an organization (Ahmadi et al, 2018).

Entrepreneurial government

An entrepreneurial government organization means a major change in theory and practice, which by creating change and transformation in the government sector, improves the efficiency and effectiveness of government organizations. In other words, an entrepreneurial government is like a person who plans, gives, and implements new ideas in the government

(Mili & Nasrullah, 2014). On the other hand, the entrepreneurial government is evaluated by change, innovation and reaching beneficial conditions and delivery of government services that complement the capital of society (Rajbar et al, 2019). A government entrepreneur is a person who undertakes the targeted activities of one or more government departments (Rajbar et al, 2019).

Abidi et al, (2024) examined the purpose of the current research to identify and evaluate the components of human resource competence in the era of digital transformation. The results in the qualitative section showed that the competency of digital managers includes 7 components of individual factors, organizational factors, culture of change, digital attitude, communication factors, leadership and management, and technical and specialized factors. The results in the quantitative section showed that there is a significant correlation between all components. Also, among the components, the culture and change management component was given first priority. The results also showed that the research model has the required validity.

Sarayani et al, (2024) examined the presentation of the model of recruitment and selection of public sector human resources with the entrepreneurial government approach. According to data analysis, 545 final codes were extracted through open coding and then, categorized using axial coding 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 domestic resources in experience-based jobs, combined selection with external resources in knowledge-based jobs, individual consequences, organizational consequences, social consequences); and finally, in the selective coding stage, a process and multidimensional model is presented for the first time in the level of government organizations of Sistan and Baluchistan province.

Research methodology

The present research is applicable in terms of purpose; and exploratory in terms of nature; and it is specifically based on structural equation modeling. The statistical population of the research is all human resource managers and experts in government organizations located in Sistan and Baluchistan province, whose number in 2020 is about 700 people, and the sample size is based on the rule proposed by Bentler and Chu (1987), based on which a total of 390 people were selected by simple random sampling. The collection tool in this research is a researcher-made questionnaire, taken from the qualitative part.

Research findings

In order to analyze the data, structural equation technique was used using Lisrel statistical software and Spss statistical software. The results showed that for seven hypotheses out of the total of nine formulated hypotheses based on the research model, no evidence of rejection at the 5% error level has been obtained, and it has a positive and significant effect, and also the results of the average common values and the average values of R Squares show that the value of GOF is equal to 0.790, which indicates the strong fit of the model.

Conclusion

The current research was conducted with the aim of designing an entrepreneurial government model in attracting and recruiting public sector human resources (case study: Sistan and Baluchistan province). The results of this research are aligned with the results of Abidi et al, (2024), Sarayani et al, (2024), Gheiravani et al, (2023), Fazlali & Moazzami (2022), Munaty

et al, (2022), Orakwue & Iguisi (2020), Moustaghfir et al, (2020), Hasanzade et al, (2020), Jalili et al, (2020), Noroozian et al, (2020), and Akhavan Kharazian et al, (2019). Hasanzade et al, (2020) showed that 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.

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

- 1- 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.
- 2- The content of all employment tests and interviews should include all the job requirements and content, as well as the evaluation of the entrepreneurial characteristics of the applicants, so that the predictive and concurrent validity of the measurement tools have the appropriate desirability so as to have the necessary capabilities to screen the applicants according to the entrepreneurial requirements at the level of government organizations of Sistan and Baluchistan province.



طراحی الگوی دولت کارآفرین در جذب و گزینش منابع انسانی بخش دولتی

عطیه سرایانی^۱ ID، وحید پورشهابی^۲ ID، نورمحمد یعقوبی^۳ ID، امین رضا کمالیان^۳ ID

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

۲- 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 طراحی الگوی دولت کارآفرین در جذب و گزینش منابع انسانی بخش دولتی (مورد مطالعه؛ استان سیستان و بلوچستان) می باشد. تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت اکتشافی؛ و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری می باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران و کارشناسان منابع انسانی در سازمان‌های دولتی واقع در استان سیستان و بلوچستان می باشند که تعدادشان در سال ۱۳۹۹ بالغ بر حدود ۷۰۰ نفر می باشد و حجم نمونه با استفاده از قاعده پیشنهادی توسط بنتلر و چو (۱۹۸۷) تعداد ۳۹۰ نفر و به روش نمونه‌گیری، به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری در تحقیق حاضر پرسشنامه ساخته محقق، برگرفته از بخش کیفی می باشد. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری Lisrel و نیز نرم افزار آماری Spss استفاده شد. نتایج نشان داد که هفت فرضیه از مجموع نه فرضیه تدوینی طبق مدل پژوهش، در سطح خطای ۵٪ شواهدی مبنی بر رد آنها بدست نیامده است و تأثیر مثبت و معنی داری دارد و همچنین نتایج میانگین مقادیر اشتراکی و میانگین مقادیر R Squares نشان می‌دهد که مقدار GOF برابر است با ۰/۷۹۰ که نشان دهنده برازش قوی مدل می باشد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۴/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۱۵

کلید واژه‌ها:

جذب و گزینش منابع انسانی، کارآفرینی، دولت کارآفرین، پیامدهای فردی، پیامدهای اجتماعی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): سرایانی، عطیه، پورشهابی، وحید، یعقوبی، نورمحمد و کمالیان، امین رضا. (۱۴۰۳). طراحی الگوی دولت کارآفرین در جذب و گزینش منابع انسانی بخش دولتی. فصلنامه ارزش آفرینی در مدیریت کسب و کار. ۴(۴). ۳۶۳-۳۸۳.



<https://doi.org/10.22034/jvcbm.2024.420488.1220>

Creative Commons: CC BY 4.0



ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

ایمیل: v.pourshahabi@iauzah.ac.ir

نویسنده مسئول: وحید پورشهابی

مقدمه

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). 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 در بخش دولتی توانسته موجب ارتقای بهره‌وری در سطوح مختلف فردی و سازمانی گردد، که البته این امر نیازمند بسترسازی مناسب نیز می‌باشد. لذا، در حال حاضر، کامیابی نصیب سازمان‌هایی است که بین قابلیت‌های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی و سازمانی خود، رابطه معناداری برقرار سازند (Kia Kojori & Ja'farian, 2012). ولی، نتایج مطالعات (Hasanzade et al, 2020)، (Hosni Sadrabadi, 2017) و در سازمان‌های دولتی ایران نشان می‌دهند که تأسیس و استفاده از ابتکارات کارآفرینی در سازمان‌های دولتی ایران موفق نبوده و نخواهد بود، مگر اینکه تلاش‌هایی در جهت شکل‌دهی سیاست‌های توسعه مدیریت منابع انسانی صورت بگیرد که بتواند سبب تغییرات واقعی و کارآفرینانه در حالت و رفتار مدیران و کارکنان شود (Ahmadi et al, 2012). حتی، در قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه و سیاست‌های کلی نظام اداری و قانون مدیریت خدمات کشوری ایران هم، به ضرورت کارآفرینی در بخش‌های مختلف نظام اداری اشاره شد، 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 ایران، 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 پابندی 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 کارآفرینی در سازمان‌های دولتی، 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 نقش دولت کارآفرین در جذب و گزینش منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، طراحی الگویی در این خصوص از ضروریات بوده و می‌تواند گره‌گشای بسیاری از مشکلات مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی در کشور باشد. لذا، با توجه به اهمیت و جایگاه موضوع، سؤال اصلی قابل طرح شده در این پژوهش عبارت است از؛ الگوی دولت کارآفرین در جذب و گزینش منابع انسانی بخش دولتی (مورد مطالعه؛ استان سیستان و بلوچستان) چه می‌باشد؟

مبانی نظری

جذب و گزینش منابع انسانی

نیروی انسانی، سرمایه اصلی سازمان‌های عصر نوین است. در حقیقت، بازدهی و بهره‌وری هر سازمان به رفتار و عملکرد نیروی انسانی آن سازمان وابسته است و کارکنان شاغل در سازمان‌ها، از جمله شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم هستند. در بسیاری از مطالعات چنین ذکر شده است که منابع انسانی به عنوان عنصر اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی جوامع محسوب می‌گردد (Altman et al, 2018). منابع انسانی سرچشمه خلاقیت و تولید یک سازمان هستند. آن‌ها نقش مؤثری را در توسعه و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها ایفاء می‌کنند. در واقع نقش نیروی انسانی در یک سازمان به قدری مهم است که می‌توان گفت سازمان‌ها را باید از روی افرادشان شناخت. بدیهی است که سازمان‌ها می‌توانند به کمک عملکرد نیروی انسانی‌شان به موفقیت برسند (Ghaemi Talab & Ghudousi, 2018). پیشرفت تکنولوژی و انفجار اطلاعات در عصر کنونی باعث شده است که نیاز به مدیریت قوی و علمی منابع انسانی به منظور رقابت، ارتقاء، کنترل تکنولوژی و دانش، بیش از پیش احساس شود و نگرش به منابع انسانی، این سرمایه‌های گران‌بهای ناشناخته، به جای چرخ دنده‌های ماشینی، به عنصری کارآمد و واژه‌ای عمده برای رسیدن به اهداف ویژه و کاربردی در هر نهاد و سازمانی تبدیل گردد (Kavanagh & Johnson, 2017).

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 موردنظر 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).

دولت کارآفرین

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).

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)

پیشینه پژوهش

(Abidi et al, 2024) به بررسی هدف پژوهش حاضر شناسایی و ارزیابی مولفه‌های شایستگی منابع انسانی در عصر تحول دیجیتال پرداختند. نتایج در بخش کیفی نشان داد که شایستگی مدیران دیجیتال شامل ۷ مؤلفه عوامل فردی، عوامل سازمانی، فرهنگ تغییر، نگرش دیجیتال، عوامل ارتباطی، رهبری و مدیریت و عوامل فنی و تخصصی است. نتایج در بخش کمی نشان داد که، همبستگی معناداری بین تمامی مولفه‌ها وجود دارد. همچنین در میان مولفه‌ها، مؤلفه مدیریت فرهنگ و تغییر در اولویت اول قرار گرفت. نتایج همچنین نشان داد مدل پژوهش از اعتبار لازم برخوردار است.

(Sarayani et al, 2024) به بررسی ارائه مدل جذب و گزینش منابع انسانی بخش دولتی با رویکرد دولت کارآفرین می‌باشد. 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 چندبعدی برای نخستین بار در سطح سازمانهای دولتی استان سیستان و بلوچستان ارائه گردیده است.

(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 میانجی‌گر 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.

(Orakwue & Iguisi, 2020) در مطالعه‌ای به بررسی جایگاه کارآفرینی در مدیریت منابع انسانی پرداخته‌اند. در این مطالعه ضمن بررسی مدل‌های مختلف کارآفرینی در استخدام، مدیریت و سازماندهی منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی استراتژیک را به عنوان یک استراتژی کارآفرینی معرفی نموده که به موجب آن کارمندان به عنوان ابزاری مورد نیاز برای دستیابی کامل به اهداف سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرند. بنابراین سازمان‌ها تشویق می‌شوند که نقش کارآفرینی در مدیریت منابع انسانی را به منظور ایجاد نوآوری، و ایجاد پیشرفت‌های مستمر، در نظر بگیرند.

(Moustaghfir et al, 2020)، ارتباط میان شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، گرایش کارآفرینی و عملکرد شرکت مورد مطالعه قرار داده‌اند. نتایج تحقیق، 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. همچنین، شواهد نظری و تجربی تحقیق نشان داد که چگونه کارآفرینی شرکتی به فعالیت‌های ارزش افزوده، بهره‌وری فردی و گروهی و عملکرد کلی سازمانی قابل تبدیل می‌باشد.

(Hasanzade et al, 2020) مدل نظام جذب، تأمین و تعدیل منابع انسانی کارآفرین محور در سازمان‌های دولتی ایران را ارائه نموده‌اند، زیرا معتقدند که طبق تحقیقات انجام شده، به کارگیری مدل‌های رفتاری کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی ایران چندان موفق نبوده، و بهبود این شرایط نیازمند شکل‌دهی مجدد سیاست‌های توسعه مدیریت منابع انسانی در کشور است. طبق مدل ارائه شده، ابعاد جبران خدمت، مدیریت امور استخدامی و طراحی مشاغل بایستی به گونه‌ای تدوین شوند که بتوانند نوآوری، پیش‌کنشی و انعطاف‌پذیری را به عنوان ابعاد لحاظ‌شده جهت کارآفرینی در سازمان‌های دولتی ایران تقویت نمایند.

(Jalili et al, 2020) هم در پژوهشی به اعتباریابی الگوی نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان پرداخته‌اند. در بخش کیفی ۱۴ مقوله محوری شامل عوامل اجتماعی فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل نهادی، راهبردها، مدیریت، منابع مادی و غیرمادی، تأمین توسعه، انگیزش، جامعه دانشگاهی توسعه اجتماعی اکوسیستم کارآفرینی مطلوب، سطح دانشگاه و نظام تعلیم و تربیت در ارتقای نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان شناسایی نموده‌اند. در بخش کمی هم نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که الگوی طراحی شده برای نظام توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است. همچنین، براساس نتایج پژوهش استفاده از این الگو در راستای فراهم نمودن زیرساخت‌های لازم جهت توسعه منابع انسانی کارآفرین محور در دانشجویان پیشنهاد نموده‌اند.

(Noroozian et al, 2020) به بررسی طراحی مدل ارتقاء و بهینه‌سازی نظام گزینش و جذب منابع انسانی در سازمان‌های سلامت محور دولتی پرداختند. طبق یافته‌ها، 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.

(Akhavan Kharazian et al, 2019) به بررسی کشف الگوی بهینه استخدام کارکنان دانشی با استفاده از رویکرد تلفیقی CART و DEA پرداختند. نتیجه این پژوهش چارچوبی به منظور کشف قوانینی در حوزه استخدام کارکنان دانشی، در شغلی خاص و در سازمانی خاص ارائه کرده است. همچنین، طبق یافته‌ها، با توجه به شغل برگزیده، متغیرهای سابقه کار، معدل آخرین مقطع تحصیلی و سن با عملکرد افراد مرتبط هستند، و در نتیجه ضروری است در فرآیند استخدام‌های آتی مدنظر قرار گیرند.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از منظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی بوده و از نظر ماهیت اکتشافی می‌باشد چرا که در مورد وضعیتی که با آن روبرو هستیم، اطلاعات و آگاهی زیادی نداریم یا اطلاعاتی در مورد این که چگونه مسائل مشابه یا موضوعات پژوهشی در گذشته حل شده‌اند، در اختیار نداریم. در چنین مواردی نیاز است برای آشنایی با پدیده‌های موجود در وضعیت مورد نظر، مطالعات مقدماتی وسیعی انجام شود و نسبت به آنچه لازم است قبل از تدوین مدل بدانیم، آگاهی کسب کنیم. جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران و کارشناسان منابع انسانی در سازمان‌های دولتی واقع در استان سیستان و بلوچستان می‌باشند. که تعدادشان در سال ۱۳۹۹ بالغ بر حدود ۷۰۰ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه در بخش کمی، با توجه به استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی، حداقل سطح مطلوب نمونه توسط قاعده پیشنهادی توسط (Bentler & Cho, 1987) برآورد گردید طبق این فرمول، یک نمونه بیش از ۲۵۰ مورد از مطلوبیت مناسبی برخوردار خواهد بود به طوریکه در این تحقیق تعداد ۳۹۰ نمونه برگزیده شده است. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام شد. ابزارهای مورد استفاده پرسشنامه‌ای می‌باشد که به صورت میدانی در جامعه کمی پخش شد. پرسشنامه به صورت محقق ساخته، برگرفته از بخش کیفی می‌باشد. روش گردآوری داده‌ها، ترکیبی از روش میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد. داده‌های مربوط به مبانی نظری و مرور ادبیات این تحقیق از طریق مطالعه منابع اسنادی و کتابخانه‌ای شامل مقالات، کتب مرتبط فارسی و انگلیسی استفاده شد. پس از بررسی مبانی نظری و مرور ادبیات و تحلیل و نظر خبرگان اقدام به طراحی پرسشنامه کرده و داده‌های لازم با استفاده از این ابزار گردآوری شد. داده‌ها با استفاده از آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری Lisrel و نیز نرم افزار آماری Spss استفاده شد.

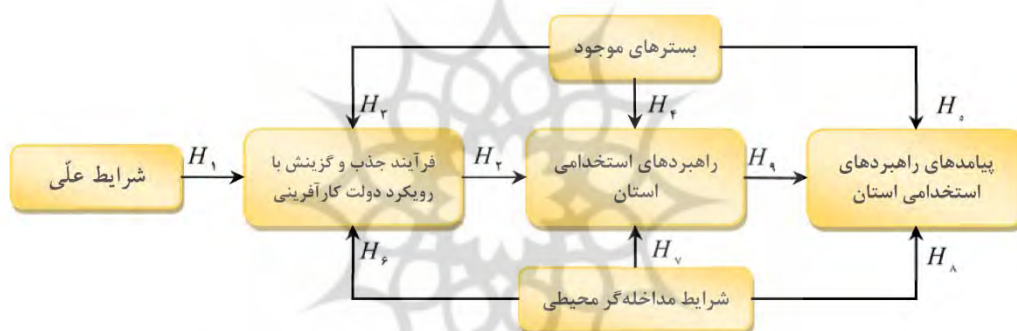
یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا با استفاده از تکنیک مدل‌سازی مسیری ساختاری (مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس‌محور) به آزمون همزمان فرضیات (تحلیل مسیر) پرداخته شد. همچنین، بر اساس این فرضیات می‌توان مدل مفهومی پژوهش را مطابق با شکل (۱) تدوین نمود. این مدل مفهومی، ارتباط میان سازه‌های موجود در مدل پژوهش را به صورت کمی مصور می‌نماید. پس از تدوین مدل مفهومی بر مبنای مدل نظری پژوهش، و با توجه به ترکیبی بودن مدل اندازه‌گیری سازه‌های مدل، از تکنیک مدل‌سازی مسیری ساختاری (مدل‌سازی معادلات ساختاری واریانس‌محور) برای آزمون فرضیات پژوهش استفاده می‌شود.

آزمون مدل ساختاری

مدل ساختاری، مدلی است که در آن روابط بین متغیرهای مکنون مستقل (یا برونزا) و وابسته (یا درونزا) مورد توجه قرار می‌گیرد. از آنجا که مدل ساختاری مدلی برآمده از رابطه بین مدل‌های اندازه‌گیری (انعکاسی یا ترکیبی) موجود در مدل می‌باشد، بعد از ارزیابی روایی مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به ارزیابی مدل ساختاری می‌رسد. لازم به ذکر است که یک مدل عمومی معادلات ساختاری از چندین مدل اندازه‌گیری و فقط یک مدل ساختاری تشکیل می‌شود؛ به عبارتی، در یک مدل مسیر فقط و تنها فقط یک مدل ساختاری وجود دارد. دو معیار اصلی برای آزمون مدل‌های ساختاری وجود دارد: (۱) شاخص ضریب تعیین و (۲) معنی‌داری ضرایب مسیر.

شاخص ضریب تعیین نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درونزا توسط متغیر برونزا صورت می‌پذیرد. طبق جدول (۱)، ضریب تعیین متغیرهای مکنون درونزا در وضعیت قابل توجه قرار دارند. لذا، این مقادیر نشانگر وضعیت مطلوبی می‌باشند.



شکل ۱. الگوی جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در استان سیستان و بلوچستان

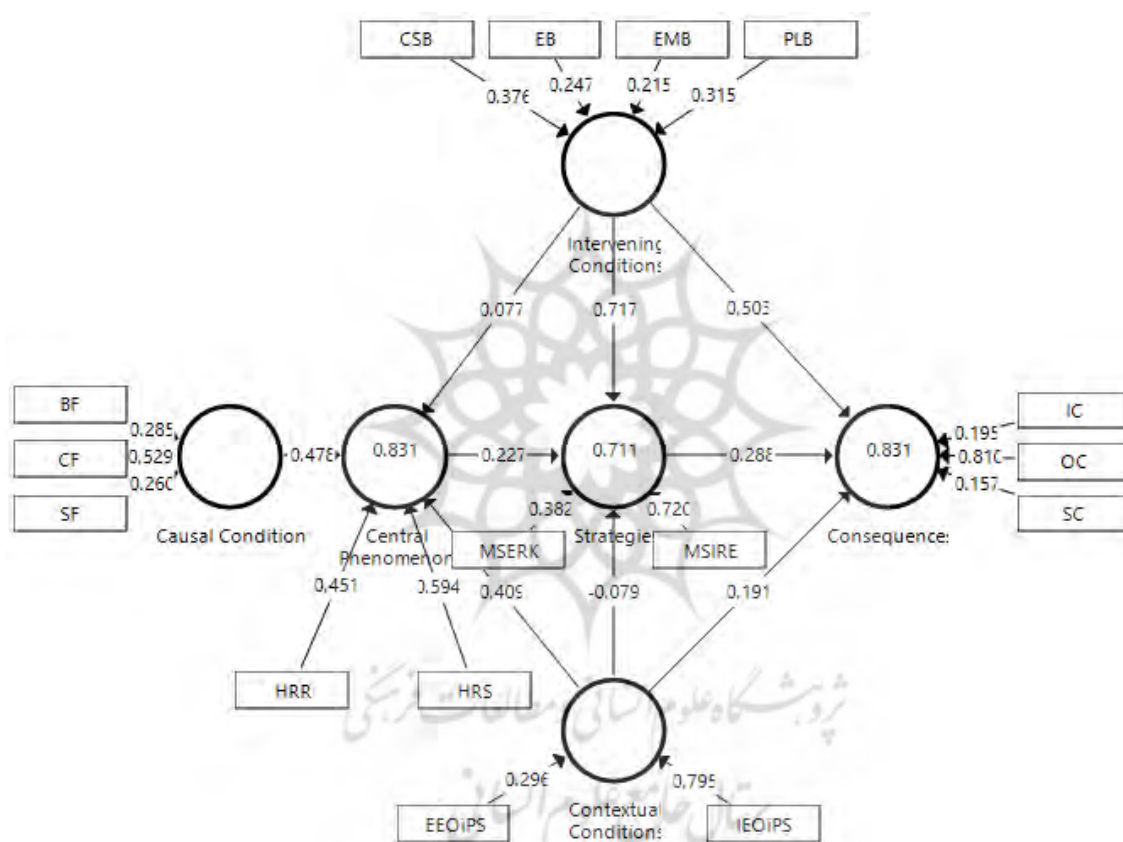
جدول ۱. ضرایب تعیین مربوط به متغیرهای مکنون درون‌زای مدل

	R Square	R Square Adjusted
پدیده اصلی	۰/۸۳۱	۰/۸۳۰
پیامدها	۰/۸۳۱	۰/۸۳۰
راهبردها	۰/۷۱۱	۰/۷۰۸

منظور از ضرایب مسیر همان بتای استاندارد شده در رگرسیون خطی می‌باشد. طبق جدول (۲) و شکل (۲)، تمامی مسیرهای بین متغیرهای مکنون بجز یک مورد دارای مقدار مثبت می‌باشند. همچنین، طبق جدول (۳) و شکل (۳) تمامی مسیرها، بجز دو مورد در سطح معنی‌داری ۹۹٪ می‌باشند.

جدول ۲. ضرایب مسیر مربوط به متغیرهای مکنون مدل

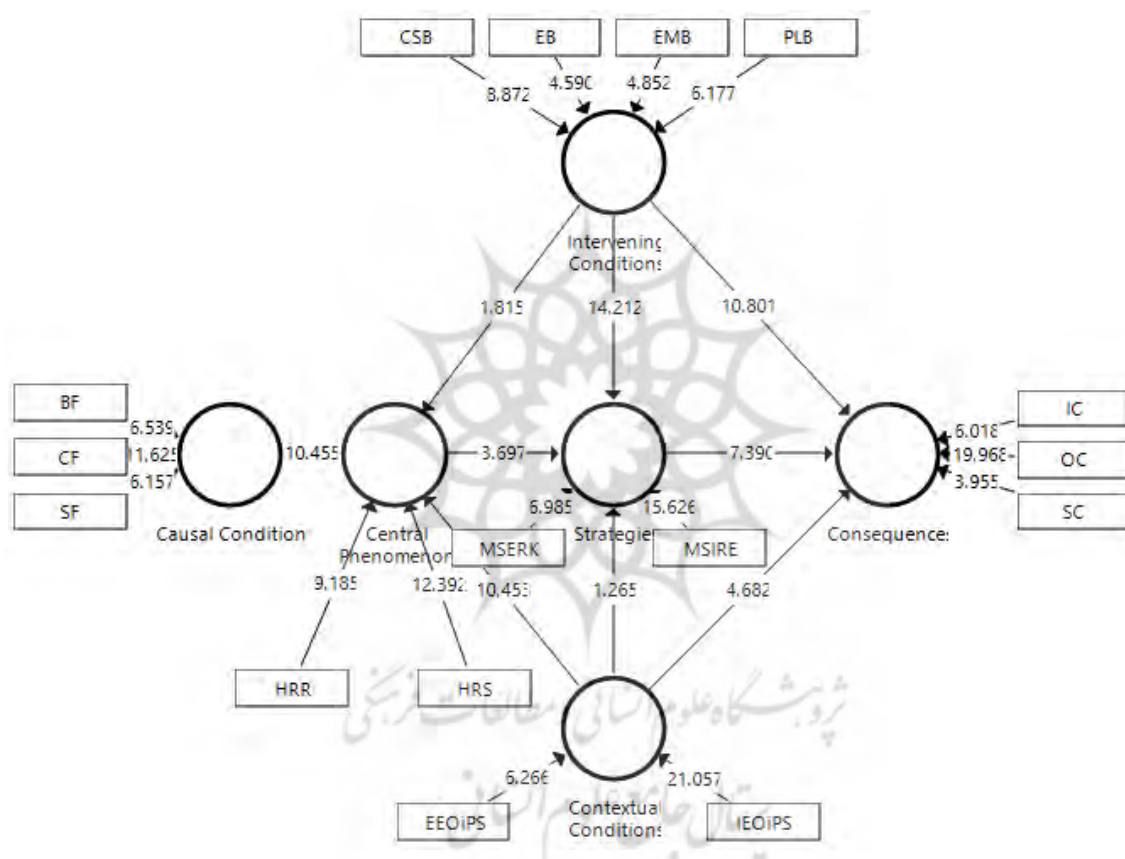
راهبردها	پیامد	پدیده اصلی	ابعاد اصلی مدل
		۰/۴۷۸	شرایط علی
۰/۲۲۷			پدیده اصلی
-۰/۰۷۹	۰/۱۹۱	۰/۴۰۹	بستر موجود
۰/۷۱۷	۰/۵۰۳	۰/۰۷۷	شرایط میانجی
	۰/۲۸۸		راهبردها



شکل ۲. ضرایب مسیر مربوط به متغیرهای مکنون مدل پژوهش

جدول ۳. اعداد معنی داری مربوط به متغیرهای مکنون مدل

راهِبردها	پیامد	پدیده اصلی	ابعاد اصلی مدل
		۱۰/۴۵۵	شرایط علی
۳/۶۹۷			پدیده اصلی
۱/۲۶۵	۴/۶۸۲	۱۰/۴۵۳	بستر موجود
۱۴/۲۱۲	۱۰/۸۰۱	۱/۸۱۵	شرایط میانجی
	۷/۳۹۰		راهِبردها



شکل ۳. اعداد معنی داری مربوط به متغیرهای مکنون مدل پژوهش

آزمون کلی مدل

در مدل سازی معادلات ساختاری به کمک روش حداقل مربعات جزئی بر خلاف روش های کوواریانس محور، شاخصی برای سنجش کل مدل وجود ندارد، ولی شاخصی به نام نیکویی برازش توسط (Tenenhaus et al, 2005) پیشنهاد شد. این شاخص هر دو مدل اندازه گیری و ساختاری را مدنظر قرار می دهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می رود. حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و (Wetzles et al, 2009) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی نمودند. با توجه به مقادیر جدول (۴)، مقدار

شاخص نیکویی برازش برابر ۰/۷۹۰ است، که از مطلوبیت بالای کل مدل حکایت دارد.

جدول ۴. مقادیر مربوط به ضریب تعیین و اشتراک متغیرهای مکنون در مدل

ابعاد اصلی مدل	Communality	R Square
راهبردها	۰/۸۰۵	۰/۷۱۱
شرایط علی	۰/۸۵۶	
پیامدها	۰/۶۲۶	۰/۸۳۱
بستر موجود	۰/۷۹۶	
شرایط میانجی	۰/۷۴۲	
پدیده اصلی	۰/۹۱۴	۰/۸۳۱

$$\overline{Communities} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n Communality_i = 0.790$$

$$\overline{R^2} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n R^2_i = 0.791$$

$$GOF = \sqrt{\overline{Communities} \times \overline{R^2}} = 0.790$$

آزمون فرضیه‌های پژوهش در مدل ساختاری

پس از مطلوبیت برازش مدل مسیری ساختاری، در این مرحله طبق جدول (۵) می‌توان به آزمون فرضیه‌های تدوینی پژوهش پرداخت:

جدول ۵. وضعیت ارتباط میان سازه مطروحه در مدل پژوهش

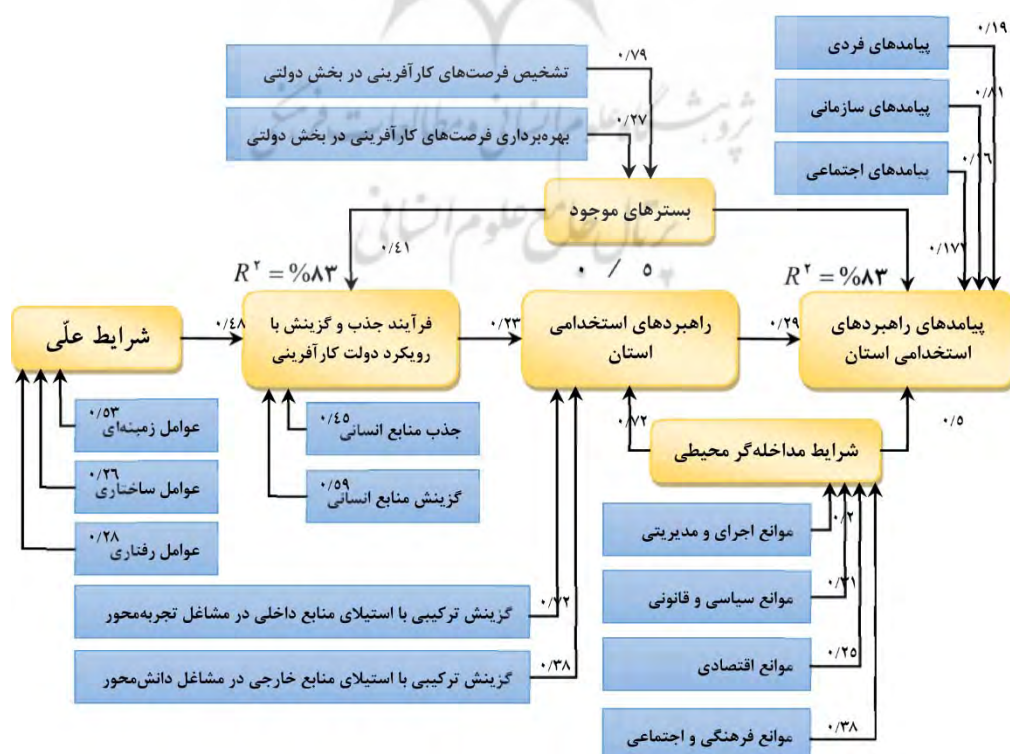
مقادیر آزمون			فرضیه‌های مدل پژوهش
نتیجه آزمون	ضریب تأثیر	عدد معناداری	
رد فرضیه صفر (H ₀)	۰,۴۷۸	۱۰,۴۵۵	فرضیه ۱: فرضیه صفر (H ₀): شرایط علی بر فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی استان با رویکرد دولت کارآفرین اثر مثبت و معنی‌داری ندارد. فرضیه مقابل (H ₁): شرایط علی بر فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی استان با رویکرد دولت کارآفرین اثر مثبت و معنی‌داری دارد.
رد فرضیه صفر (H ₀)	۰,۲۲۷	۳,۶۹۷	فرضیه ۲: فرضیه صفر (H ₀): توجه به فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی استان با رویکرد دولت کارآفرین بر اتخاذ راهبردی استخدامی استان اثر مثبت و معنی‌داری ندارد. فرضیه مقابل (H ₁): توجه به فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی استان با رویکرد دولت کارآفرین بر اتخاذ راهبردی استخدامی استان اثر مثبت و معنی‌داری دارد.
رد فرضیه	۰,۴۰۹	۱۰,۴۵۳	فرضیه ۳:

فرضیه ۷:	۱۴,۲۱۲	۰,۷۱۷	رد فرضیه صفر (H_0)
فرضیه صفر (H_0): شرایط مداخله گر محیط دولت کارآفرین بر اتخاذ راهبردهای استخدای استان اثر مثبت و معنی داری ندارد.			

فرضیه صفر (H_0): بسترهای موجود در حوزه دولت کارآفرین بر فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی استان با رویکرد دولت کارآفرین اثر مثبت و معنی داری ندارد.			فرضیه صفر (H_0)
فرضیه مقابل (H_1): بسترهای موجود در حوزه دولت کارآفرین بر فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی استان با رویکرد دولت کارآفرین اثر مثبت و معنی داری دارد.			
فرضیه ۴:	۱,۲۶۵	-۰,۰۷۹	عدم رد فرضیه صفر (H_0)
فرضیه صفر (H_0): بسترهای موجود در حوزه دولت کارآفرین بر اتخاذ راهبردهای استخدای استان اثر مثبت و معنی داری ندارد.			
فرضیه مقابل (H_1): بسترهای موجود در حوزه دولت کارآفرین بر اتخاذ راهبردهای استخدای استان اثر مثبت و معنی داری دارد.			
فرضیه ۵:	۴,۶۸۲	۰,۱۹۱	رد فرضیه صفر (H_0)
فرضیه صفر (H_0): بسترهای موجود در حوزه دولت کارآفرین بر پیامدهای حاصل از اجرای راهبردهای استخدای استان اثر مثبت و معنی داری ندارد.			
فرضیه مقابل (H_1): بسترهای موجود در حوزه دولت کارآفرین بر پیامدهای حاصل از اجرای راهبردهای استخدای استان اثر مثبت و معنی داری دارد.			
فرضیه ۶:	۱,۸۱۵	۰,۰۷۷	عدم رد فرضیه صفر (H_0)
فرضیه صفر (H_0): شرایط مداخله گر محیط دولت کارآفرین بر فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی استان با رویکرد دولت کارآفرین اثر مثبت و معنی داری ندارد.			
فرضیه مقابل (H_1): شرایط مداخله گر محیط دولت کارآفرین بر فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی استان با رویکرد دولت کارآفرین اثر مثبت و معنی داری دارد.			

			فرضیه مقابل (H ₁): شرایط مداخله گر محیط دولت کارآفرین بر اتخاذ راهبردهای استعدادی استان اثر مثبت و معنی داری دارد.
فرضیه ۸:			
فرضیه صفر (H ₀):	۰,۵۰۳	۱۰,۸۰۱	شرایط مداخله گر محیط دولت کارآفرین بر پیامدهای حاصل از اجرای راهبردهای استعدادی استان اثر مثبت و معنی داری ندارد.
فرضیه مقابل (H ₁):			شرایط مداخله گر محیط دولت کارآفرین بر پیامدهای حاصل از اجرای راهبردهای استعدادی استان اثر مثبت و معنی داری دارد.
فرضیه ۹:			
فرضیه صفر (H ₀):	۰,۲۸۸	۷,۳۹۰	راهبردی استعدادی استان بر پیامدهای حاصل از اجرای آن اثر مثبت و معنی داری ندارد.
فرضیه مقابل (H ₁):			راهبردی استعدادی استان بر پیامدهای حاصل از اجرای آن اثر مثبت و معنی داری دارد.

در جدول (۵)، ستون ضریب تأثیر نشانگر سطح تأثیر یک سازه بر سازه دیگر در مدل مفهومی پژوهش می باشد. در واقع، ضریب تأثیر، نشانگر میزان تأثیر و یا تعیین کنندگی یک متغیر بر روی دیگر متغیر می باشد، ستون عدد معناداری نیز، نشانگر معناداری مربوط به هر اثر می باشد. در نتیجه، برای هر هفت فرضیه از مجموع نه فرضیه تدوینی طبق مدل پژوهش، در سطح خطای ۵٪ شواهدی مبنی بر رد آنها بدست نیامده است. در مجموع، با توجه به نتایج حاصله از آزمون فرضیه های مدل می تواند مدلی مطابق با شکل (۴) پیشنهاد نمود.



بحث و نتیجه گیری

منابع انسانی به عنوان اصلی ترین مؤلفه سازمان های دولتی، مدیریت مؤثر و کارآمد آن مهمترین وظیفه مدیریت منابع انسانی محسوب می گردد. در عصر حاضر، مدیریت منابع انسانی به منظور دستیابی به اهداف سازمانی بایستی فعالیت های سستی مدیریت کارکنان را مورد بازنگری و بازتعریف قرار داده، و به وظایف اساسی که بایستی در حوزه مدیریت منابع انسانی انجام شود، به صورتی منسجم و راهبردی توجه نماید. یکی از نقش های نوین مدیریت منابع انسانی توسعه نوآوری و کارآفرینی بوده، در همین راستا بسیاری از دولت ها در سراسر جهان اعتقاد دارند که کارآفرینی کلید توسعه اقتصادی است، از همین رو دولت های زیادی به ارائه برنامه های توسعه کارآفرینی روی آورده اند. لذا، در شروع قرن جدید نگرش اکثر کشورهای جهان به موضوع کارآفرینی موجب گردیده تا موجی از سیاست های توسعه کارآفرینی در دنیا ایجاد شود، و پدیده کارآفرینی راهحلی برای فائق آمدن بر مشکلات اقتصادی اجتماعی شناخته شود، از این رو توسعه کارآفرینی به منظور ایجاد ثروت، رفاه و اشتغال موضوعی اجتناب ناپذیر است. کارآفرینی ترکیبی از عناصر اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی در یک منطقه است که از توسعه و رشد سرمایه گذاری های مبتنی بر خلاقیت و نوآوری حمایت می کنند. به عبارتی بهتر، کارآفرینی فرآیند تلفیق دانش، گردآوری اطلاعات، نوآوری، خلاقیت، کشف، توسعه، حرکت، برتری، فعالیت، خطرپذیری، نبود قطعیت و به دست آوردن سود است. کارآفرینی به عنوان پایه های شکل گیری اقتصاد نوین مورد توجه قرار گرفته است. بسیاری از اقتصاددانان اعتقاد دارند که علاوه بر عوامل اقتصادی همچون مزیت های بازار و سرمایه که بر کارآفرینی تأثیر می گذارد، عوامل غیراقتصادی نظیر شبکه روابط اجتماعی نیز می تواند بر پدیده کارآفرینی تأثیرگذار باشد. در حال حاضر کشور برای عملکرد بهره ورانه به شدت نیازمند تأمین، آموزش و بهسازی و نگهداشت کارکنان توانمند و کارآفرین است. بنابراین، لزوم توجه به جذب و گزینش منابع انسانی با رویکرد دولت کارآفرین در سازمان های دولتی ضروری بوده و مسئولان و تصمیم گیران ارشد سازمان های دولتی و در نگاهی خردتر، مدیریت سازمان های دولتی در استان های مختلف؛ بر اساس یافته های پژوهش می توانند گام مؤثری در اثربخشی بهتر جذب و گزینش کارکنان با توجه به نقش دولت کارآفرین بردارند.

نتایج نشان داد که شرایط علی بر فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی استان با رویکرد دولت کارآفرین اثر مثبت و معنی داری دارد. توجه به فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی استان با رویکرد دولت کارآفرین بر اتخاذ راهبردی استخدامی استان اثر مثبت و معنی داری دارد. بسترهای موجود در حوزه دولت کارآفرین بر فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی استان با رویکرد دولت کارآفرین اثر مثبت و معنی داری دارد. بسترهای موجود در حوزه دولت کارآفرین بر اتخاذ راهبردهای استخدامی استان اثر مثبت و معنی داری ندارد. بسترهای موجود در حوزه دولت کارآفرین بر پیامدهای حاصل از اجرای راهبردهای استخدامی استان اثر مثبت و معنی داری دارد. شرایط مداخله گر محیط دولت کارآفرین بر فرآیند جذب و گزینش منابع انسانی استان با رویکرد دولت کارآفرین اثر مثبت و معنی داری ندارد. شرایط مداخله گر محیط دولت کارآفرین بر اتخاذ راهبردهای استخدامی استان اثر مثبت و معنی داری دارد. شرایط مداخله گر محیط دولت کارآفرین بر پیامدهای حاصل از اجرای راهبردهای استخدامی استان اثر مثبت و معنی داری دارد. راهبردی استخدامی استان بر پیامدهای حاصل از اجرای آن اثر مثبت و معنی داری دارد. در واقع هفت فرضیه از مجموع نه فرضیه تدوینی طبق مدل پژوهش، در سطح خطای ۵٪ شواهدی مبنی بر رد آنها بدست نیامده است و تأثیر مثبت و معنی داری دارد و همچنین

نتایج میانگین مقادیر اشتراکی و میانگین مقادیر R Squares؛ نشان می‌دهد که مقدار GOF برابر است با ۰/۷۹۰ که نشان دهنده برازش قوی مدل می‌باشد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Abidi et al, 2024) (Sarayani et al, 2024) (Gheiravani et al, 2023) (Orakwue & Iguisi, 2020) (Munaty et al, 2022) (Fazlali & Moazzami, 2022) (Moustaghfir et al, 2020) (Hasanzade et al, 2020) (Jalili et al, 2020) (Noroozian et al, 2020) (Akhavan et al, 2019) (Kharazian et al, 2019) مطابقت دارد. (Hasanzade et al, 2020) نشان دادند که 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. (Orakwue & Iguisi, 2020) در پژوهش خود مدل‌های مختلف کارآفرینی در استخدام، مدیریت و سازماندهی منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی استراتژیک را به عنوان یک استراتژی کارآفرینی معرفی نموده که به موجب آن کارمندان به عنوان ابزاری مورد نیاز برای دستیابی کامل به اهداف سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرند. بنابراین سازمان‌ها تشویق می‌شوند که نقش کارآفرینی در مدیریت منابع انسانی را به منظور ایجاد نوآوری، و ایجاد پیشرفت‌های مستمر، در نظر بگیرند. (Moustaghfir et al, 2020)، نشان دادند که 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. همچنین، شواهد نظری و تجربی تحقیق نشان داد که چگونه کارآفرینی شرکتی به فعالیت‌های ارزش افزوده، بهره‌وری فردی و گروهی و عملکرد کلی سازمانی قابل تبدیل می‌باشد.

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

۱. 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.
۲. 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.
۳. 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
۴. بازنگری و تجدید نظر در شرح شغل در مشاغل بخش دولتی استان سیستان و بلوچستان، با تأکید بر جنبه‌های کارآفرینانه مشاغل
۵. بازنگری و تجدید نظر در تجزیه و تحلیل مشاغل و تأکید بر بُعد کارآفرینی در بخش دولتی استان سیستان و بلوچستان
۶. بازنگری و تجدید نظر در شرایط احراز مشاغل دولتی بر مبنای سطح برخورداری متقاضیان از خصایص فردی کارآفرینی
۷. 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).
- Abidi, M., & Zolfaghari Zafarani, R., & Haghighi, M. (2024). Identifying and Evaluating the Components of Human Resource Competence in the Era of Digital Transformation. *Management and Educational Perspective*, 6(2), 326-347. doi: 10.22034/jmep.2024.428335.1288. (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).
- Akhavan Kharazian, M., & Shahbazi, M. M., & Fatehi, M. (2019). Exploring the optimum pattern for knowledge workers selection using DEA and CART compilation approach. *Research in Production and Operations Management*, 10(1), 65-82. doi: 10.22108/jpom.2019.106503.1080. (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).
- 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)
- 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)
- 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).
- Jalili, H., & Mohammadi, M., & Yaghoobi, N.M., & Jarahi Feriz J. (2020). Validating pattern of entrepreneurial human resource development system in students. *3 JNE* 2020; 9 (2):37-53. URL: <http://jne.ir/article-1-1167-fa.html>. (in Persian).
- 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.
- 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).
- 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. doi: 10.22034/jmep.2024.431349.1301. (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).
- 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).