



دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل  
رساله برای دریافت درجه دکتری (Phd)  
در رشته مدیریت دولتی

عنوان :

ارائه ی الگوی انتخاب نیروی انسانی با رویکرد اسلامی -ایرانی در دانشگاه های علوم  
پزشکی کشور

استاد راهنما :

دکتر اسحاق رسولی

دکتر حبیب ابراهیم پور

استاد مشاور:

دکتر محمد روحی عیسی لو

دکتر محمد خیر اندیش

تاریخ دفاع:

۹۹/۸/۱۴

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## عنوان

ارائه ی الگوی انتخاب نیروی انسانی با رویکرد اسلامی -ایرانی در دانشگاه های علوم پزشکی کشور

## Title

# Presenting a model of human resources selection with Iranian Islamic approach in Medical universities of the country

اکنون که به یاری پروردگار و یاری و راهنمایی اساتید بزرگ موفق به پایان این رساله شده‌ام؛ به مصداق «من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق» بسی شایسته است که نهایت سپاسگزاری را از تمامی عزیزانی که در این راه به من کمک کرده‌اند را به عمل آورم:

در آغاز از اساتید بزرگوارم آقایان دکتر اسحاق رسولی و دکتر حبیب ابراهیم پور که راهنمایی این رساله را به عهده داشته‌اند کمال تشکر را دارم.

از اساتید گرانقدرم آقایان دکتر محمد روحی عیسی‌لو و دکتر محمد خیر اندیش که اساتید مشاور این رساله بوده‌اند نیز قدردانی می‌نمایم.

از داوران گرامی آقایان دکتر فرزاد ستاری، دکتر داود ادهم و دکتر باقر عسگر نژاد نوری که زحمت داوری و تصحیح این رساله را به عهده داشتند کمال سپاس را دارم.

از زحمات تمامی اساتید محترم و خانواده عزیزم صمیمانه سپاسگزاری می‌نمایم و همچنین از سایر همکاران و دوستانی که هر کدام به نحوی در تهیه این مجموعه با اینجانب همکاری نمودند، تشکر نموده و موفقیت همه آنها را از خداوند متعال خواستارم.

## تقدیم

این رساله را تقدیم میکنم به:

روح ملکوتی امام شهیدان حضرت امام خمینی (ره)

شهدای انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی،

شهدای مدافع حرم و امنیت کشور،

شهدای مدافع سلامت که هر روز در راه مبارزه با ویروس منحوس کرونا شاهد ایثارگری و جانفشانی  
این عزیزان هستیم،

جانبازان و آزادگان عزیز کشورمان،

و در نهایت به روح پدر و مادر عزیزم که اخیراً توسط همین ویروس منحوس برای همیشه دیده از  
جهان فرو بست.

## Contents

|   |    |
|---|----|
| فصل اول کلیات .....                       | ۴  |
| ۱-۲- بیان مسئله .....                     | ۱۰ |
| ۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق .....            | ۱۲ |
| ۱-۴- نوآوری در تحقیق .....                | ۱۳ |
| ۱-۵- اهداف .....                          | ۱۳ |
| ۱-۵-۱- اهداف کلی .....                    | ۱۳ |
| ۱-۵-۲- هدف نهایی .....                    | ۱۳ |
| ۱-۵-۳- اهداف اختصاصی .....                | ۱۴ |
| ۱-۵-۴- هدف کاربردی .....                  | ۱۴ |
| ۱-۶- سوال تحقیق .....                     | ۱۴ |
| ۱-۶-۱- سوال اصلی .....                    | ۱۴ |
| ۱-۶-۲- سوال های فرعی .....                | ۱۵ |
| ۱-۷- روش تحقیق .....                      | ۱۵ |
| ۱-۷-۱- جامعه آماری و نمونه گیری .....     | ۱۶ |
| ۱-۷-۲- ابزار گردآوری داده ها .....        | ۱۶ |
| ۱-۷-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها .....    | ۱۶ |
| ۱-۸- تعاریف واژه ها .....                 | ۱۶ |
| ۱-۸-۱- تعریف نظری نیروی انسانی .....      | ۱۷ |
| ۱-۸-۲- تعریف عملیاتی نیروی انسانی .....   | ۱۷ |
| ۱-۸-۳- تعریف نظری انتخاب کارکنان .....    | ۱۸ |
| ۱-۸-۴- تعریف عملیاتی انتخاب کارکنان ..... | ۱۸ |
| ۱-۸-۵- تعریف نظری معیار .....             | ۱۸ |
| ۱-۸-۶- تعریف عملیاتی معیار .....          | ۱۹ |
| ۱-۹- جمع بندی .....                       | ۲۰ |
| مبانی نظری و پیشینه تحقیق .....           |    |
| ۲-۱- مقدمه .....                          |    |

|    |  |
|----|--|
| ۲۱ | ۲-۲-مبانی نظری .....                                     |
| ۲۱ | ۲-۲-۱- مدیریت منابع انسانی .....                         |
| ۲۴ | ۲-۲-۲- اهمیت مدیریت منابع انسانی .....                   |
| ۲۵ | ۲-۲-۳- مدیریت منابع انسانی در کارمندیابی و استخدام ..... |
| ۲۶ | ۲-۲-۴- نیروی انسانی .....                                |
| ۲۹ | ۲-۲-۵- انتخاب و استخدام .....                            |
| ۳۲ | ۲-۲-۶- فرآیند کارمند یابی .....                          |
| ۳۶ | ۲-۲-۷- گزینش و استخدام در ایران .....                    |
| ۴۲ | ۲-۲-۷-۱- شرایط عمومی استخدام در ایران .....              |
| ۴۲ | ۲-۲-۷-۲- شرایط اختصاصی استخدام در ایران .....            |
| ۴۳ | ۲-۲-۸- گزینش نیروی انسانی قبل از انقلاب .....            |
| ۴۴ | ۲-۲-۹- مطالعه تطبیقی استخدام در ایران و جهان .....       |
| ۴۵ | ۲-۲-۹-۱- « ایالات متحده آمریکا » .....                   |
| ۴۶ | ۲-۲-۹-۱-۲- مراحل انتخاب .....                            |
| ۴۷ | ۲-۲-۹-۱-۳- زمان و مراحل گزینش .....                      |
| ۴۷ | ۲-۲-۹-۱-۴- آزمایشات روانی و پزشکی .....                  |
| ۴۸ | ۲-۲-۹-۱-۴- اقدامات انتخاب .....                          |
| ۴۹ | ۲-۲-۹-۲- «انگلستان» .....                                |
| ۴۹ | ۲-۲-۹-۱- اقدامات لازم جهت صدور تاییدیه گزینش .....       |
| ۵۲ | ۲-۲-۹-۳- «استرالیا» .....                                |
| ۵۴ | ۲-۲-۹-۴- «ایتالیا» .....                                 |
| ۵۵ | ۲-۲-۱۰- معیارهای استخدام و گزینش .....                   |
| ۵۸ | ۲-۲-۱۰-۱- بعد شخصی- فردی .....                           |
| ۵۸ | ۲-۲-۱۰-۲- بعد کارآفرینانه .....                          |
| ۵۸ | ۲-۲-۱۰-۳- بعد تخصصی- حرفه ای .....                       |
| ۵۹ | ۲-۲-۱۰-۴- بعد مدیریتی .....                              |
| ۵۹ | ۲-۲-۱۱- اجباری .....                                     |
| ۵۹ | ۲-۲-۱۲- معیارهای اساسی .....                             |
| ۵۹ | ۲-۲-۱۳- معیار مطلوب .....                                |



|    |  |
|----|--|
| ۶۰ | ۲-۲-۱۴- استخدام و گزینش از دیدگاه اسلام (قرآن) .....                           |
| ۶۲ | ۲-۲-۱۵- استخدام و گزینش از دیدگاه اسلام (نهج البلاغه) .....                    |
| ۶۴ | ۲-۲-۱۵-۱- معیار ها را میتوان به 3 قسمت تقسیم بندی کرد: .....                   |
| ۶۴ | ۲-۲-۱۵-۱-۱- معیار های ایدئولوژیکی .....  |
| ۶۴ | ۲-۲-۱۵-۱-۱-۱- تقوا .....   |
| ۶۶ | ۲-۲-۱۵-۱-۱-۲- ایمان .....  |
| ۶۷ | ۲-۲-۱۵-۱-۱-۳- مراتب ایمان از نظر امام علی (ع) .....                            |
| ۶۷ | ۲-۲-۱۵-۱-۱-۴- اعتقاد به آخرت و روز حساب .....                                  |
| ۶۸ | ۲-۲-۱۵-۱-۱-۵- اندیشناکی در باب مرگ .....                                       |
| ۶۹ | ۲-۲-۱۵-۱-۱-۶- عدم تعلق به دنیا .....   |
| ۷۰ | ۲-۲-۱۵-۱-۱-۷- یاد خداو استعانت و بندگی او .....                                |
| ۷۱ | ۲-۲-۱۵-۱-۲- معیار های زمینه ساز .....  |
| ۷۱ | ۲-۲-۱۵-۱-۲-۱- حسن سابقه .....  |
| ۷۱ | ۲-۲-۱۵-۱-۲-۲- پاکی و صلاحیت خانوادگی .....                                     |
| ۷۲ | ۲-۲-۱۵-۱-۳- معیار های تخصص .....   |
| ۷۲ | ۲-۲-۱۵-۱-۳-۱- عبرت از پیشینیان .....   |
| ۷۳ | ۲-۲-۱۵-۱-۳-۲- تجربه کاری .....   |
| ۷۴ | ۲-۲-۱۵-۱-۴- معیار های تخصصی .....  |
| ۷۴ | ۲-۲-۱۵-۱-۴-۱- دارای تخصص .....   |
| ۷۴ | ۲-۲-۱۵-۱-۴-۳- مطیع و اطاعت کننده .....   |
| ۷۵ | ۲-۲-۱۵-۱-۴-۴- امین و امانت دار .....   |
| ۷۵ | ۲-۳- الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت .....  |
| ۷۶ | ۲-۴- مقایسه انتخاب نیروی انسانی بر اساس الگوی غربی و الگوی اسلامی ایرانی ..... |
| ۷۷ | ۲-۵- ضرورت و اهمیت موضوع .....   |
| ۷۹ | ۲-۶- پیشینه تحقیق .....  |
| ۸۰ | ۲-۶-۱- پیشینه خارجی .....  |
| ۸۴ | ۲-۶-۲- پیشینه داخلی .....  |
| ۸۸ | ۲-۷- خلاصه .....   |
|    | فصل سوم روش شناسی .....  |

|     |   |
|-----|---|
| ۹۰  | ۱-۳- مقدمه  |
| ۹۱  | ۲-۳- مبانی فلسفی روش تحقیق                            |
| ۹۲  | ۱-۲-۳- هستی شناسی                                     |
| ۹۲  | ۲-۲-۳- شناخت شناسی                                    |
| ۹۳  | ۳-۲-۳- روش شناسی                                      |
| ۹۳  | ۳-۳- تاریخچه و معرفی داده بنیاد                       |
| ۹۴  | ۴-۳- فرآیند نظریه پردازی داده بنیاد                   |
| ۹۵  | ۵-۳- در نظر گرفتن یک فرآیند برای بررسی و مطالعه       |
| ۹۵  | ۶-۳- جمع آوری داده ها و انتخاب نمونه ها               |
| ۱۰۱ | ۷-۳- تجزیه و تحلیل                                    |
| ۱۰۱ | ۸-۳- کدگذاری ها                                       |
| ۱۰۱ | ۱-۸-۳- کدگذاری باز                                    |
| ۱۰۳ | ۲-۸-۳- کد گذاری محوری                                 |
| ۱۰۴ | ۳-۸-۳- استفاده از کد گذاری انتخابی و خلق نظریه        |
| ۱۰۵ | ۹-۳- اعتبار سنجی نظریه                                |
| ۱۰۷ | ۱۰-۳- صحت و دقت روش                                   |
| ۱۰۷ | ۱۱-۳- خلاصه   |
|     | فصل چهارم یافته های پژوهش                             |
| ۱۰۹ | ۱-۴- مقدمه  |
| ۱۰۹ | ۲-۴- نحوه ظهور مفاهیم، مقوله ها و طبقات               |
| ۱۱۰ | ۱-۲-۴- مرحله اول کد گذاری باز                         |
| ۱۱۵ | ۲-۲-۴- مرحله دوم کد گذاری محوری                       |
| ۱۱۹ | ۱-۲-۲-۴- دیدگاه مدیران درباره بازنگری در فرآیند گزینش |
| ۱۱۹ | ۲-۲-۲-۴- راهبرد های مدیریتی                           |
| ۱۱۹ | ۳-۲-۲-۴- مسایل اقتصادی                                |
| ۱۱۹ | ۴-۲-۲-۴- مسایل قانونی                                 |
| ۱۱۹ | ۵-۲-۲-۴- معایب نظام فعلی گزینش                        |

|     |   |
|-----|---|
| ۱۲۰ | ۴-۲-۲-۶- برنامه ریزی راهبردی.....           |
| ۱۲۰ | ۴-۲-۲-۷- عوامل سازمانی.....                 |
| ۱۲۰ | ۴-۲-۲-۸- مدیریت سازمانی.....                |
| ۱۲۰ | ۴-۲-۲-۹- عوامل فردی.....                    |
| ۱۲۰ | ۴-۲-۲-۱۰- الگوی ارتباطی.....                |
| ۱۲۰ | ۴-۲-۲-۱۱- استراتژی مدیریت نیروی انسانی..... |
| ۱۲۱ | ۴-۲-۲-۱۲- نیازسنجی دقیق.....                |
| ۱۲۱ | ۴-۲-۲-۱۳- شایسته گزینی.....                 |
| ۱۲۱ | ۴-۲-۲-۱۴- پایداری سازمان.....               |
| ۱۲۱ | ۴-۳- خلاصه.....                             |
|     | فصل پنجم نتیجه گیری و پیشنهادات .....       |
| ۱۲۳ | ۵-۱- مقدمه.....                             |
| ۱۲۴ | ۵-۲- مرحله کد گذاری انتخابی .....           |
| ۱۲۸ | ۵-۲-۱- مقوله محوری.....                     |
| ۱۳۰ | ۵-۲-۲- شرایط مداخله گر.....                 |
| ۱۳۱ | ۵-۲-۲-۱- تعهد .....                         |
| ۱۳۱ | ۵-۲-۲-۲- تعهد سازمانی.....                  |
| ۱۳۲ | ۵-۲-۲-۲- تعهد حرفه ای.....                  |
| ۱۳۲ | ۵-۲-۲-۲- تخصص.....                          |
| ۱۳۳ | ۵-۲-۲-۲-۱- تخصص علمی.....                   |
| ۱۳۳ | ۵-۲-۲-۲-۲- تخصص عملی.....                   |
| ۱۳۵ | ۵-۲-۳- شرایط علی.....                       |
| ۱۳۷ | ۵-۲-۴- شرایط زمینه ای.....                  |
| ۱۳۹ | ۵-۲-۵- راهبردها .....                       |

|          |   |
|----------|---|
| ۱۳۹..... | ۵-۲-۶- پیامد ها   |
| ۱۴۵..... | ۵-۳- نتیجه گیری   |
| ۱۴۶..... | ۵-۴- پیشنهادات  |
| ۱۴۶..... | ۵-۴-۱- پیشنهادات کاربردی برای دانشگاه های علوم پزشکی کشور |
| ۱۴۸..... | ۵-۴-۲- پیشنهادات آتی                                      |
| ۱۴۹..... | ۵-۵- محدودیت ها   |
| ۱۵۰..... | پیوست ها  |
| ۱۹۲..... | منابع فارسی   |
| ۱۹۵..... | منابع انگلیسی   |
| ۲۰۱..... | چکیده انگلیسی   |

## فهرست جداول

|   |     |
|---|-----|
| جدول ۱-۲- تعاریف در مورد معیار شایستگی.....                                       | ۵۷  |
| جدول ۱-۳- مشخصات شرکت کنندگان .....   | ۹۸  |
| جدول ۲-۳- سوالات مصاحبه .....   | ۱۰۰ |
| جدول ۳-۳- جدول استرواس ۱۹۸۶.....  | ۱۰۴ |
| جدول ۴-۳- جدول استرواس ۱۹۸۷.....  | ۱۰۵ |
| جدول ۱-۴- فهرست مجموعه کد های اولیه برجسته از داده ها.....                        | ۱۱۰ |
| جدول ۱-۵- کدگذاری محوری الگوی انتخاب نیروی انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی .....   | ۱۱۶ |
| جدول ۲-۵- کد گذاری انتخابی الگوی انتخاب نیروی انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی..... | ۱۲۵ |

## فهرست نمودارها

نمودار ۱-۲- الگوریتم انتخاب و استخدام..... ۳۵

نمودار ۵-۱- مدل براساس الگوی پارادایم..... ۱۴۴

## فهرست شکل ها

- شکل ۲-۱- مدل دابیوس و راسول..... ۸۳
- شکل ۲-۲- چهارچوب مفهومی انتخاب و جذب و نگهداشت ..... ۸۴
- شکل ۲-۳- مدل الگوی توسعه مدیریت منابع انسانی ..... ۸۶
- شکل ۲-۴- الگوی توسعه راهبردی مدیریت منابع انسانی..... ۸۷
- شکل ۳-۱- انواع طرح های تحقیق کیفی -کرسول..... ۹۰
- شکل ۳-۲- فرآیند نظریه پرداز داده بنیاد ..... ۹۵

منابع انسانی مهم ترین دارایی یک سازمان است و انتخاب اثر بخش آنها کلید موفقیت سازمان هاست. تمام اقدامات مربوط به استخدام و جذب و نگهداشت نیروی انسانی در حیطه وظایف مدیریت منابع انسانی است که فعالیت هایی از قبیل: شناسایی کارکنان، انتخاب، استخدام و آموزش نیروی انسانی را انجام میدهد. اگر سیاست ها و روش های مربوط به انتخاب و اداره کارکنان با هم تطابق داشته باشند؛ بی شک سهم قابل ملاحظه ای در دستیابی به اهداف سازمانی و برنامه های استراتژیکی خواهند داشت.

انتخاب و استخدام نیروی انسانی برای سازمان بسیار حایز اهمیت است؛ خصوصا در جوامعی مانند کشور ایران که اصول اسلامی حاکم است و در سازمان هایی مانند دانشگاه های علوم پزشکی که با جان انسان ها سرو کار دارند بسیار اهمیت دارد.

با توجه به اینکه در سازمان های دانشگاه های علوم پزشکی، سیستم مدیریت منابع انسانی به جهت وظیفه خطیر در انتخاب نیروی انسانی شایسته حایز اهمیت است و از سوی موفقیت و توسعه سازمان در گرو انتخاب و عملکرد نیروی انسانی است، توجه به مقوله های شایستگی و معیارهای انتخاب نیروی انسانی سازمان ها، خصوصا دانشگاه های علوم پزشکی بایستی مد نظر قرار گیرد.

با توجه به حساسیت این موضوع، این مطالعه با محوریت این پرسش که «معیارهای انتخاب نیروی انسانی در دانشگاه های علوم پزشکی کدامند؟»، «آیا انتخاب نیروی انسانی در دانشگاه های علوم پزشکی کشور بر اساس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت است یا نه؟»، «چالش های اصلی در انتخاب نیروی انسانی در دانشگاه های علوم پزشکی کدامند؟»، «موانع انتخاب نیروی انسانی شایسته کدامند؟»، «عوامل تسهیل در فرآیند انتخاب نیروی انسانی کدامند؟» طراحی گردید.

به منظور یافتن پاسخ پرسش های مذکور به تجارب و نگرش مدیران حوزه انتخاب نیروی انسانی و گزینش پرداخته شد. از آنجاییکه یکی از راه های استخراج نگرش و دیدگاه و تجربیات افراد استفاده از روش کیفی است، در این مطالعه از نظریه داده بنیاد استفاده شد. به منظور جمع آوری داده ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. ۱۳ مصاحبه انجام شد و بعد از اشباع نظری در مصاحبه ۸، داده های ضبط شده جهت آنالیز بر روی کاغذ پیاده سازی شدند و کد گذاری انجام گردید.



مجموعه داده های حاصل بعد از طی فرآیند مستمر کد گذاری های باز، محوری و انتخابی در قالب ۲۱۹ کد باز، ۵۸ مفهوم، ۱۴ مقوله و ۶ طبقه سازماندهی شدند. یافته های حاصل در واقع معیارهای انتخاب نیروی انسانی در دانشگاه های علوم پزشکی را نمایان کرده و بیان کرده است که انتخاب نیروی انسانی نباید صرفاً به اساس مدرک تحصیلی باشد؛ بلکه توجه به معیار های اخلاقی مانند تقوا و ایمان و وجدان کاری، تخصص و تبحر در شغل مورد تصدی بایستی مد نظر قرار گیرد. همچنین معایب و عوامل مداخله گر در انتخاب نیروی انسانی، شرایط علی و پیامدهای انتخاب نیروی انسانی بر اساس معیارهای کنونی را بررسی کرده و بعد از مقایسه معیارهای انتخاب نیروی انسانی در کشور ایران و کشورهای غربی به اهمیت انتخاب نیروی انسانی بر اساس الگوی اسلامی -ایرانی پیشرفت پرداخته و الگوی جدیدی بر اساس اسلامی ایرانی پیشرفت ارائه گردید.

واژگان کلیدی: معیار انتخاب نیروی انسانی، مدیریت نیروی انسانی، الگوی اسلامی -ایرانی پیشرفت

# فصل اول

## کلیات

چالشهای موجود در سازمانها و مراکز دولتی بویژه در دانشگاه های علوم پزشکی بیانگر وجود یکسری مشکلات سازمانی می باشد و وجود این مشکلات سبب کاهش کارایی و اثر بخشی کارکنان و در نهایت بهره وری آنان خواهد شد. بخش قابل توجهی از این مشکلات مربوط به نظام انتخاب نیروی انسانی در سازمان ها است. با توجه به وظایف خطیر کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی بویژه در بخش بهداشت و درمان اعم از پزشکان ، پیراپزشکان ، پرستاران و... که به عنوان محوری ترین بخش سلامت جامعه، اگر بدرستی انتخاب نشوند؛ خسارت جبران ناپذیری را به سیستم بهداشت و درمان وارد خواهند کرد. لذا قصد بر این است که در این فصل به کلیات پژوهش و بیان مسئله ، ضرورت اهمیت موضوع و تعاریف واژگان کلیدی پرداخته شود.

## ۱-۲- بیان مسئله

در دنیای امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدفها و رسالتهای مورد نظر عنصر انسان است. نقش مهمی که نیروی انسانی در سازمان ایفا می کند باعث شده است که این نیرو بالاترین سرمایه یک سازمان بشمار رود. اهمیت نیروی انسانی در آن است که میتوان آن را مهمترین عامل در عملکرد سازمان بیان کرد؛ بطوریکه با نگاهی به مراحل تمدن بشریت میتوان اظهار کرد که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده به سرمایه انسانی تکامل یافته است. با بیان این مسئله میتوان نیروی انسانی را به عنوان قلب تپنده سازمان معرفی کرد. نیروی انسانی از با ارزشترین منابع هر سازمان می باشد؛ این نیرو بر سایر منابع برتری دارد؛ زیرا روش های مدیریتی خاصی را می طلبد (الگا استارینسا<sup>۱</sup>؛ ۲۰۱۶). سازمان های امروزی نیز در سطح جهانی با چالش هایی در این زمینه روبه رو هستند ، در صورتی می توانند موفق باشند که به برتری در عملکرد دست یابند و آن را حفظ نمایند. برتری عملکردی در سازمانها زمانی حاصل میشود که عامل این برتری ویژگی های ارزش، کمیابی، غیرقابل تقلید و بدون جانشینی را دارا باشند. براساس دیدگاه محققان، کارکنان سازمان تنها منبعی هستند که از ویژگی های مذکور برخوردارند و از آنان به عنوان شریک راهبردی سازمان یاد میشود (مهدی زاده و همکاران؛ ۱۳۹۴). بنابراین انتخاب نیروی انسانی یکی از مهمترین وظایف مدیران در سازمان است (اوادروس و همکاران<sup>۲</sup>؛ ۲۰۱۶).

---

1- Olga Starineca

2- Eva Derous at at

انتخاب و استخدام اثر بخش نیز برای سازمانها یک موضوع حیاتی و راهبردی است؛ به همین دلیل انتخاب و استخدام کارکنان یکی از سخت ترین بخش های هر سازمان بشمار میرود (اوانیسینیکولو و همکاران<sup>۳</sup>؛ ۲۰۱۴). از طرفی اکثر فرایندهای مرتبط با نیروی انسانی در حیطه وظایف نظام مدیریت نیروی انسانی می باشد. که از جمله این فرایندها شامل جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و نگهداشت منابع انسانی می باشد که در این میان مرحله ی انتخاب و استخدام، حیاتی ترین و مهم ترین فرآیندی است که توسط مدیریت منابع انسانی انجام می شود. (مهدی زاده و همکاران؛ ۱۳۹۴). در همین راستا یکی از اهداف مهم سازمان ها جستجوی راهکارهای مناسب جهت انتخاب افراد و کارکنان با توجه به شایستگی آنها می باشد چرا که انتخاب منابع انسانی با صلاحیت، عاملی کلیدی برای موفقیت سازمان ها بشمار میرود (کلمنیس و همکاران<sup>۴</sup>؛ ۲۰۱۰).

فرآیند انتخاب کارکنان نیز به معنای مصاحبه با داوطلبان جهت تصدی یک شغل معین می باشد (سیترا باجپای و همکاران<sup>۵</sup>؛ ۲۰۱۵).

انتخاب کارکنان، فرآیند انتخاب بهترین متقاضی از میان متقاضیان مختلف برای تصدی یک پست بلاتصدی در یک سازمان یا شرکت براساس یکسری معیارها تعریف شده است (بالنزتیس و همکاران<sup>۶</sup>؛ ۲۰۱۲).

فرآیند انتخاب، به معنای انتخاب افراد براساس معیارهای تعیین شده جهت انجام یک وظیفه می باشد (آگاروال<sup>۷</sup>؛ ۲۰۱۳).

معیار انتخاب نیز به عنوان یک اصل یا شاخص از آنچه که هست و براساس آن قضاوت صورت میگیرد، تعریف شده است. به همین دلیل جهت حل مسئله و تصمیم گیری، شناسایی معیارها امری ضروری می باشد (مهدی زاده و همکاران؛ ۱۳۹۴).

این معیارها و شاخص های انتخاب نیروی انسانی در کشورها و حتی از یک سازمان به سازمان دیگر متفاوت است. ولی تمام اینها در راستای انتخاب شایسته ترین افراد برای سازمان خود تلاش می کنند.

---

3- Ioannis Nikolaou et al

4-Kelemenis, A et al

5- Chitra Bajpai et al

6- Balezentis et al

7- Aggarwal