

Identifying the Base of Attraction of Human Force in Medical Science University of Birjand City

Adele Deghati¹, Mohammad Mohammadi², * Mohsen Yaghoubi³

1-Ph.D. Candidate of Public Administration, Human resource management, Faculty of Management and Economics, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

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

3- Ph.D. Candidate of Management, Human Resources Management, Faculty of Management and Economics, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. Email: Mohsen.yaghoubi@gmail.com. (Corresponding Author)

Received: 08/04/2017 ; Accepted: 21/10/2017

Abstract

Supply of manpower is one of the main tasks of human resource management in each organization and other management tasks will be done correctly when the competent manpower exist. Due to the importance of manpower in organizations, the main purpose of this study is to identify the bases for attraction of manpower in the Medical Science University of Birjand city.

Introduction

Universities, as the main centers of knowledge production, research and science, are important in every community and play a significant role in the development of each region. Accordingly, they require planning for the recruitment of specialized workforce. Therefore, identifying the factors that encourage knowledge workers to join the organizations is crucial. There is only a handful of studies that focused to this issue specially in Iran and this study is first to investigate it on a university context.

Case study

The population of this study is employees of Medical Science University of Birjand City

Materials and Methods

Using judgmental sampling, 143 of employees of Medical Science University of Birjand City were selected as sample of study. The is an applied study that used descriptive - survey method. In order to evaluate the variables on the attraction system of manpower one-sample t-test was used.

Discussion and Results

The results show, organizational climate, job characteristics, work conditions and environment, have the most favorable status than other variables, and salary and benefits, social responsibility have the least favorable status. The results of this study is in consistent with the findings of other studies (e.g. Uggerslev, et al., 2012; Chapman, & Mayers, 2015; Collins, & Stevens, 2001).

Conclusion

According to the results of study, it is recommended to senior managers to consider salary and benefits, social responsibility in decision making and determination of manpower recruitment strategies in Birjand University of Medical Sciences more than other variables. Moreover, to generalize the finding of this paper, future studies can use other population such as unemployed people or senior students that plan to join to labor market soon.

Key Words: Attraction system, Manpower, Medical Science University, Birjand

زمینه‌های جذب نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند

عادلہ دقتی* - دکتر محمد محمدی** - محسن یعقوبی***

چکیده

تأمین نیروی انسانی یکی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی هر سازمانی محسوب می‌شود و سایر وظایف مدیریت وقتی در عمل به درستی تحقق می‌یابد که نیروی انسانی شایسته برای اجرای آن وجود داشته باشد. از این رو، با توجه به اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌ها، هدف اصلی این پژوهش شناسایی زمینه‌های جذب نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند است. این مطالعه از نظر هدف کاربردی است که به شیوه توصیفی-پیمایشی انجام شده است. نمونه آماری از میان کارکنان این دانشگاه به تعداد ۱۴۳ نفر با استفاده از نمونه‌گیری قضاوتی انتخاب شد. به منظور بررسی وضعیت زمینه‌های نظام جذب نیروی انسانی شناسایی شده، از آزمون تی تک متغیره استفاده شده است. نتایج آزمون نشان داد، متغیرهای جو سازمان، ویژگی‌های شغلی و شرایط و محیط کار نسبت به سایر متغیرها دارای وضعیت مطلوب‌تری هستند و متغیرهای حقوق و مزایا، و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در جامعه مورد مطالعه نسبت به سایر زمینه‌ها از مطلوبیت کمتری برخوردار می‌باشند. در نتیجه، به مدیران عالی پیشنهاد می‌شود، در تصمیم‌گیری‌ها و تعیین راهبردهای جذب نیروی انسانی در این دانشگاه، به دو عامل حقوق و مزایا و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر از سایر عوامل توجه کنند.

واژه‌های کلیدی: نظام جذب، نیروی انسانی، دانشگاه علوم پزشکی، شهرستان بیرجند

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان،

زاهدان، ایران

** استادیار گروه مدیریت، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران

*** نویسنده مسوول - دانشجوی دکتری مدیریت، مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان

و بلوچستان، زاهدان، ایران. Mohsen.yaeghoubi@gmail.com

مقدمه

امروزه بیش از هر زمان دیگری مشخص شده است که رشد و توسعه سازمان‌ها و در پی آن یک جامعه و یک کشور در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است. بر همین اساس، در وضعیت رقابتی موجود و در محیطی که تغییرات پی در پی و نوآوری مداوم اصلی‌ترین ویژگی آن است؛ تنها سازمان‌هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک نموده (Armstrong, 2008: 18) و بتوانند منابع انسانی ماهر را در اختیار گرفته (Jahangiri, & Mehrali, 2008:38) و به واسطه این مزیت رقابتی و پیروزی در جنگ استعدادها، نیروهای شایسته را به استخدام سازمان در بیاورند (Duarte, Gomes, & Das Neves, 2014: 27). از این رو، به منظور جذب نیروهای شایسته بین سازمان‌ها رقابت شدیدی صورت می‌گیرد. ضمن اینکه تلاش برای بهتر شدن در سیستم‌های تحقیقاتی و مؤسسات آموزش عالی، یک اولویت مهم برای دولت‌هاست (Abramo, D'Angelo, Rosati, 201: 31) که این پژوهش بر نظام جذب در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند تمرکز کرده است.

جذب نیروی انسانی، به عنوان اصلی‌ترین و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان به شمار می‌رود و باید فرآیندهای تأمین و جذب نیروی انسانی با ویژگی‌های خاص هر سازمان و شرایط بازار رقابتی امروز سازگار شود (Asili, Hendi, 2011: 71). از طرف دیگر، در حال حاضر دانشگاه‌ها نقش اساسی در زمینه آموزش و توسعه هر کشوری ایفا می‌کنند. با توجه به رقابت شدید این مؤسسات در عرصه‌های مختلف و اهمیت موضوع جذب نیروی انسانی در این حوزه (Akhtar, et al., 2015: 252) توجه به مسئله جذب در این مؤسسات ضرورت می‌یابد. با این وجود، مطالعات انگشت شماری در زمینه جذب کارکنان در دانشگاه‌های کشور صورت گرفته است. به همین منظور، هدف از انجام پژوهش حاضر این است که زمینه‌های جذب نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند را شناسایی کرده و بر اساس اهمیتشان، اولویت‌بندی نماید.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نظام جذب منابع انسانی

برخی از محققین، نظام جذب را شامل مراحل برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی و گزینش می‌دانند (Abbaspour, 2009: 100). البته برخی از دانشمندان که تجزیه و

تحلیل شغل را نیز درون خرده سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی قرار می‌دهند (Decenzo & Robbins, 2005: 126)، جذب را شامل تجزیه و تحلیل و طراحی شغل، برنامه‌ریزی منابع انسانی، کارمندیابی، گزینش، ارزیابی عملکرد و برنامه‌ریزی و توسعه شغلی می‌دانند (Caruth & Pean, 2009: 156) و برخی نیز در فرآیندهای مدیریت منابع انسانی مرحله‌ای را به صورت مجزا به عنوان جذب در نظر نگرفته، صرفاً آن را محدود به موضوعی سازمانی کرده و وارد ادبیات آکادمیک خود نکرده‌اند (Gholipour, 2014: 140). به رغم اینکه نظام جذب افراد تنوع گسترده‌ای از کارکردهای منابع انسانی را دربرمی‌گیرد، ولی بیشتر گزینه‌هایی که باید با توجه به این کارکردها اتخاذ شود تا حد زیادی تحت تأثیر انتخاب اساسی و منحصر به فردی قرار دارد که با عنوان تصمیم ساختن (بازار نیروی کار داخلی) یا خریدن (بازار نیروی کار بیرونی) شناخته می‌شود (Abbaspour, 2014: 103). همچنین، همراستایی نظام جذب با راهبردهای سازمان، و توجه به مؤلفه‌های کلیدی مدیریت استعداد در سازمان در فرایند جذب، دارای اهمیت زیادی است و این مسئله بدلیل وجود نیاز به اقدامات خاص در مدیریت منابع انسانی هر سازمان است (Siekkinen, Pekkola, & Kivistö, 2016). در نهایت می‌توان گفت، جذب اثربخش می‌تواند هر مؤسسه و سازمانی را فارغ از اداره، صنعت، حوزه یا اهداف زنده نگه دارد (Caruth & Pean, 2009: 172).

زمانی که از عوامل مرتبط با نظام جذب نیروی انسانی در سازمان بحث می‌شود، لازم است؛ ابعاد گوناگون آن مورد بررسی قرار گیرد. اگرچه محققین تعدادی مدل کارمندیابی و گزینش را توسعه داده‌اند (Monavrian, Gholipour, Ahmadi, & Shabani, 2011)، و مطالعات متعددی در فرایند پالایش و انتخاب صورت گرفته است ولی تحقیقات انگشت شماری در باب موضوع فرآیند جذب صورت گرفته است (Chapman, & Mayers, 2015: 27). به همین منظور، این پژوهش با نگاهی موشکافانه به مسئله جذب نیروی انسانی در سازمان پرداخته و عواملی را برای افزایش کمیت و کیفیت زمینه‌های جذب افراد متقاضی مورد نیاز است را مورد شناسایی قرار داده است، که در ادامه به بررسی هر کدام از این عوامل پرداخته می‌شود.

حقوق و مزایا

یکی از نکاتی که باید در اداره امور کارکنان به آن توجه خاصی نمود؛ این است که به مستخدمین، حقوق و مزایای متناسب با کیفیت وظایف و مسئولیت‌های مشاغل آنها

پرداخت گردد. مزایا و خدمات، شکلی از پاداش‌های اضافی و تکمیلی است، زیرا نشان‌دهنده پرداخت‌های (مالی و غیرمالی) بیشتر و بالاتر از حقوق و دستمزد می‌باشند (Seydjavadeyn, 2006:124). از اینرو، هنگامی که سازمانی اقدام به جذب نیرو می‌نماید، یکی از مهم‌ترین عواملی که سبب نگرش مثبت افراد نسبت به سازمان می‌شود، میزان حقوق و مزایایی است که سازمان به کارکنانش پرداخت می‌کند. به عنوان مثال، نتایج مطالعه‌ای در انگلستان نشان داد که حقوق پایین سازمان، باعث شده بود که نامزدهای خوبی برای مشاغل مورد نظر سازمان برای مصاحبه استخدامی اقدام نکنند (May & Askham, 2005:433).

جو سازمان

به فضای پیرامون فرد در سازمان که در آن کارکنان به کار خود می‌پردازند، جو سازمان گفته می‌شود (Davidson, 1977). جو سازمانی نمایی از ویژگی‌های ظاهری فرهنگ است که از ادراکات و نگرش‌های کارکنان ناشی می‌شود. در اغلب موارد نیروهای انسانی جذب سازمان‌هایی می‌شوند که جو پرسش و مطالعه در زمینه کاریشان و همچنین زمینه‌های مورد علاقه آنها حاکم باشد و در بین کارکنان جو همکاری و دوستی برقرار باشد. ممکن است متقاضی، در حین فرایند استخدام و برخورد با نیروهای جذب و احتمال اینکه مصاحبه کننده در آینده همکار وی خواهد بود، در مورد جو آن سازمان تصمیم‌گیری کند (Uggerslev, et al., 2012: 607).

شرایط و محیط کار

یک متقاضی شغل ممکن است از تعاملی که با استخدام‌کنندگان دارد، در مورد شرایط و محیط کاری آن سازمان قضاوت کند (Uggerslev, et al., 2012: 603). بررسی محیط کار در سازمان‌ها از عوامل مهم در فرآیند جذب نیروی انسانی است که همواره بر اهمیت و چگونگی ایجاد محیط کار مناسب و کارا چه از نظر فیزیکی و چه از نظر روانی برای نیروی انسانی تأکید می‌شود؛ واضح است که یک محیط کار خوب، هم از بعد فیزیکی با تلاش مستمر برای ایمن بودن محیط کاری و هم از بعد روانی با ایجاد اعتبار و احترام و رعایت عدالت باعث بروز افتخار در مورد کار گردیده و مجموع این عوامل می‌تواند بر رشد ارزش‌های پرسنلی، افزایش توان و بهره‌وری آنان اثرگذار باشد. همچنین شرایط کار مطلوب به عنوان عاملی مؤثر می‌تواند موجب جذب سریع‌تر و راحت‌تر نیروی انسانی در سازمان شود.

همین مسائل باعث می‌شود، متقاضی تلاش کند تا پیش از ورود به سازمان در مورد محیط کاری و سازمان و شغل اطلاعات کسب کند (Uggerslev, et al., 2012: 607).

شهرت و اعتبار سازمان

خوش‌نامی یا بدنامی سازمان یکی از عوامل مهم در جذب یا دفع افراد است. سازمانی که دارای آوازه، وجهه و تشخیص اجتماعی و تصویر اجتماعی بالایی باشد، تأثیر معناداری در جذب نیروهای کیفی خواهد داشت و مرور ادبیات نشان می‌دهد که تغییر زیادی در نظر متقاضیان در رابطه با این ویژگی‌های سازمانی ایجاد نشده است (Chapman, & Mayers, 2015:29). برعکس، سازمانی که دارای تصویر منفی است؛ در جذب نیروهای کیفی دچار مشکل خواهد شد. داوطلبان شغلی به استخدام چنین سازمانی در نمی‌آیند، یا اگر بیکار و مجبور به کار باشند؛ در اولین فرصت و با یافتن سازمانی خوشنام، آن را ترک می‌کنند (Gholipour, 2014: 144).

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی به ارزش‌ها، باورها، و رویه‌هایی گفته می‌شود که بین اکثر اعضای سازمان مشترک است (Van Oudenhoven, 2001: 92). فرهنگ سازمانی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر جذب و حفظ کارکنان است. یک مسئله مهم رفتار شایسته و محترمانه مدیر با کارکنان است. یکی از اصول مهم جذب، انگیزش کارکنان کلیدی، نگرش اندیشمندانه و مثبت نسبت به کارکنان است. هنگامی که در مورد رابطه فرهنگ سازمانی و جذب بحث می‌شود، تناسب بین اهداف، ارزش‌ها، و شخصیت فرد با سازمان دارای اهمیت زیادی است (Chapman, & Mayers, 2015:31). از این رو، در زمان جذب افراد باید به این موضوع توجه نمود که تضاد بین فرهنگ فرد و فرهنگ سازمان به حداقل ممکن کاهش یابد. همچنین، فرهنگ سازمان ممکن است یک فرهنگ حمایت‌گر یا یک فرهنگ رقابتی باشد (Catanzaro, Moore, & Marshall, 2010: 649).

مسئولیت‌پذیری اجتماعی

سازمان‌ها در رویکرد خود نسبت به مسئولیت‌پذیری اجتماعی، طرز برخورد‌های بسیار متفاوتی دارند و این مسئله اغلب یا به فشارهای سیاسی و دولت بر می‌گردد که سازمان‌ها را ملزم به رعایت آن مسئولیت‌ها می‌کنند و یا برگرفته از ارزش‌های مدیران عالی آن سازمان است (Gupta, Briscoe, & Hambrick, 2017:1118). اغلب نیروی‌های متخصص مجذوب وظایف و مأموریتی‌هایی می‌شوند که به کمک افراد فقیر تأکید دارند و

بیانگر ارزش شهروند جهانی هستند ، *(Mirsapasi, Gholamzadeh, & Rashidi, 2010: 13)* . همچنین، نتایج یک مطالعه اخیر، اهمیت دادن سازمان به مسئولیت اجتماعی را مزیت رقابتی دانسته و تأثیر آن را بر جذب نیرو توسط آن سازمان نشان داده است *(Duarte, Gomes, & Das Neves, 2014: 22)*. از این رو، برخی متقاضیان شایسته سازمان‌هایی را برای قبول فعالیت انتخاب می‌کنند، که خط‌مشی‌هایی در زمینه انجام مسوولیت اجتماعی داشته و بدان پایبند باشند.

ویژگی‌های شغل

نظریه ویژگی‌های بر این اساس است که کارکنان هنگامی برای انجام دادن کار انگیزه خواهند داشت که احساس کنند شغلشان با ارزش است و از چگونگی عملکرد خود، بازخور می‌گیرند. در این نظریه ابعاد کار شامل پنج ویژگی اهمیت وظیفه، هویت وظیفه، تنوع وظیفه، وجود استقلال و آزادی در انجام کار، و وجود بازخور از عملکرد می‌باشد *(Saadat, 2009: 52)*. هرگاه سازمانی دارای مشاغلی باشد که این پنج ویژگی را دارا باشد، نیروی انسانی راحت‌تر و سریع‌تر جذب آن سازمان خواهد شد. پیش از این تأثیر رویکرد انگیزشی که مبتنی بر ویژگی‌های شغلی است، بر نظام جذب در مطالعات گذشته مورد تأیید قرار گرفته است *(Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007: 1332)*. البته با توجه به حوزه فعالیت سازمان، ممکن است نیاز به طراحی شغل متفاوتی برای جذب نیروهای شایسته وجود داشته باشد *(Chapman, & Mayers, 2015: 28)*.

خدمات و امکانات سازمانی و شهری

موقعیت مکانی سازمان که مواردی از قبیل نزدیکی به دوستان و اقوام، فرصت‌های محیطی، سبک زندگی می‌شود؛ تأثیر معناداری در جذب متقاضیان دارد *(Chapman, & Mayers, 2015: 29-31)*. خدمات، شکلی از پاداش اضافی و تکمیلی است. دامنه فعالیت خدمات رفاهی کارکنان بسیار وسیع و گسترده است و برحسب برنامه‌ها، خط‌مشی‌های مربوطه، نوع سازمان، کوچکی و بزرگی و محل مؤسسات، کیفیت منابع انسانی و از این قبیل تغییر می‌کند *(KamranNejad, Hosseini, Nazari, Mohtaram, 2012: 460)*. از طرفی وضعیت مناسب زیرساخت‌های شهری و دسترسی به خدمات استاندارد شهری کمک به جذب نیروی انسانی می‌نماید. اگرچه برخی کارکنان ممکن است یک محیط آرام دورافتاده به دور از شلوغی را به یک محیط شهری ترجیح دهند تا مثلاً بتوانند به شکار یا ماهیگیری در آن مناطق مشغول باشند *(Chapman, & Mayers, 2015: 29)*.

جدول شماره ۱، برخی از یافته‌های پژوهشی پیشین در ارتباط با جذب نیروی انسانی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: زمینه‌های جذب نیروی انسانی در برخی از مهم‌ترین پژوهش‌های انجام گرفته

| پژوهش‌های پیشین | زمینه‌های جذب |
|--|--------------------------------|
| (KamranNejad, et al., 2012); (Arnold 2005); Armstrong (2008); Chapman, et al., 2005); (Chapman, & Mayers, 2015) | حقوق و مزایا |
| (Tahmasbi, Gholipour, & Javaherizadeh, 2012) (Highhouse et al., 1999) | جو سازمان |
| (Tahmasbi, et al., 2012); (Gomes & Neves, 2010); (Uggerslev, et al., 2012) | شرایط و محیط کار |
| (Mirsapasi, et al., 2010); (Turban, Forret, & Hendrickson, 1998); (Collins, & Stevens, 2001); (Cable, & Turban, 2003); (Ogunfowora, 2014); (Chapman, & Mayers, 2015); (Güler; & Basım, 2015) | شهرت و اعتبار سازمان |
| (Monavrian, et al., 2011); (Gholipour, Amiri, Mahdizade, Zamanifar, 2013); (Cohen & Russell, 2008); (Sheridan 1992); (Catanzaro, Moore, & Marshall, 2010); (Chapman, & Mayers, 2015) | فرهنگ سازمانی |
| (Mirsapasi, et al., 2010); (Duarte, Gomes, & Das Neves, 2014); (Magbool et al., 2016) | مسئولیت پذیری اجتماعی |
| (KamranNejad, et al., 2012); (Jahangiri, & Mehrali, 2008); (Armstrong, 2008); (Turban, et al. 1998); (Chapman, et al., 2005); (Gomes & Neves, 2010); (Coetsee & Stoltz, 2015); (Chapman, & Mayers, 2015) | ویژگی‌های شغل |
| (KamranNejad, et al., 2012); (Jahangiri, & Mehrali, 2008); (Eskandari, Abedi, 2009); (Chapman, et al., 2005); (Chapman, & Mayers, 2015) | خدمات و امکانات سازمانی و شهری |

با توجه به مطالبی که ذکر شد، مدل مفهومی زیر ترسیم می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

سوال‌های پژوهش

در چارچوب مدل پیشنهادی این پژوهش، سوالات ذیل استخراج شده است:

۱. حقوق و مزایا در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند در چه وضعیتی است؟
۲. جو سازمان در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند در چه وضعیتی است؟
۳. شرایط و محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند در چه وضعیتی است؟
۴. شهرت و اعتبار سازمان در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند در چه وضعیتی است؟
۵. فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند در چه وضعیتی است؟
۶. مسئولیت پذیری اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند در چه وضعیتی است؟
۷. ویژگی‌های شغل در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند در چه وضعیتی است؟

۸. خدمات و امکانات سازمانی و شهری در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند در چه وضعیتی است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش مقطعی است که از نوع هدف کاربردی و از نوع روش توصیفی-پیمایشی می‌باشد. نمونه آماری از میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند به تعداد ۱۴۳ نفر با استفاده از نمونه‌گیری قضاوتی انتخاب شد. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. به منظور سنجش اعتبار ابزار پژوهش، روایی صوری توسط تعدادی از خبرگان دانشگاهی تأیید و پس از انجام اصلاحات پیشنهادی از سوی آنها در میان افراد توزیع گردید. همچنین، به منظور سنجش پایایی سؤالات پرسشنامه یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد، که میزان ضریب پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۷ بدست آمد که این مقدار پایایی نشان دهنده قابلیت اعتماد مطلوب ابزار پژوهش می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

توزیع فراوانی مربوط به نظام جذب از دیدگاه کارکنان جامعه مورد مطالعه، در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: توزیع فراوانی نظام جذب در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند

| سطح بالا | سطح متوسط | سطح پایین | زمینه‌ها/سطح |
|----------|-----------|-----------|--------------------------------|
| ۵۲/۴ | ۲۴/۵ | ۲۳/۱ | حقوق و مزایا |
| ۵۸/۷ | ۳۲/۹ | ۸/۴ | جو سازمان |
| ۵۶/۶ | ۲۹/۴ | ۱۴ | شرایط و محیط کار |
| ۴۹/۷ | ۴۶/۱ | ۴/۲ | شهرت و اعتبار سازمان |
| ۵۴/۵ | ۳۱/۵ | ۱۴ | فرهنگ سازمانی |
| ۴۰/۶ | ۴۵/۴ | ۱۴ | مسئولیت‌پذیری اجتماعی |
| ۵۳/۱ | ۳۹/۹ | ۷ | ویژگی‌های شغل |
| ۴۶/۹ | ۳۳/۵ | ۱۹/۶ | خدمات و امکانات سازمانی و شهری |
| ۴۴/۸ | ۴۱/۹ | ۱۳/۳ | نظام جذب (درصد) |

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که ۴۴/۸ درصد پاسخ‌دهندگان، نظام جذب را در جامعه مورد نظر دارای سطح بالا و به عبارتی مطلوب گزارش کرده‌اند. سطح مسوولیت‌پذیری اجتماعی، خدمات و امکانات سازمانی و شهری نسبت به سایر مؤلفه‌ها پایین‌تر، و جو سازمان و ویژگی‌های شغل نسبت به سایر مؤلفه‌ها وضعیت بهتری را نشان می‌دهند. در ادامه، سوالات پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. به همین منظور پس از اعمال تغییرات لازم بر روی گویه‌ها، با استفاده از آزمون تی تک متغیره وضعیت هر یک از عوامل ذکر شده در جامعه مورد مطالعه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون تی تک متغیره در سطح اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۳ نشان داده شده است:

جدول ۳: نتایج آزمون تی تک متغیره مربوط به بررسی وضعیت زمینه‌های نظام جذب نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند

| مقدار آزمون = ۳ | | | | | | | |
|-----------------|-------|------------|--------------|----------------|---------|-----------------|--------------------------------|
| میانگین | T | درجه آزادی | سطح معناداری | اختلاف میانگین | | سطح اطمینان ۹۵٪ | |
| | | | | حد پایین | حد بالا | حد پایین | حد بالا |
| ۳/۷۱ | ۸/۵۹ | ۱۴۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۱ | ۰/۵۵ | ۰/۸۷ | حقوق و مزایا |
| ۳/۹۹ | ۱۵/۴۵ | ۱۴۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۹۹ | ۰/۸۷ | ۱/۱۲ | جو سازمان |
| ۳/۸۸ | ۱۲/۹۳ | ۱۴۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۸ | ۰/۷۵ | ۱/۰۲ | شرایط و محیط کار |
| ۳/۸۲ | ۱۵/۱۵ | ۱۴۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۲ | ۰/۷۲ | ۰/۹۳ | شهرت و اعتبار سازمان |
| ۳/۷۹ | ۹/۷۴ | ۱۴۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۹ | ۰/۶۳ | ۰/۹۶ | فرهنگ سازمانی |
| ۳/۵۵ | ۷/۶۱ | ۱۴۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۵۵ | ۰/۴۱ | ۰/۷۰ | مسوولیت‌پذیری اجتماعی |
| ۳/۹۱ | ۱۴/۷۵ | ۱۴۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۹۱ | ۰/۷۹ | ۱/۰۳ | ویژگی‌های شغل |
| ۳/۷۶ | ۱۰/۵۴ | ۱۴۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۵ | ۰/۶۲ | ۰/۹ | خدمات و امکانات سازمانی و شهری |

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، سطح اطمینان برای تمامی متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین، می‌توان ادعا کرد که عوامل حقوق و مزایا، ویژگی‌های شغل، شرایط و محیط کار، شهرت و اعتبار سازمان، جو سازمان، خدمات و امکانات سازمانی و شهری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، و فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند از وضعیت مطلوبی برخوردار می‌باشند.

در نهایت، رتبه‌بندی زمینه‌های نظام جذب نیروی انسانی در جامعه مورد مطالعه با استفاده از آزمون فریدمن در جدول شماره ۴ و ۵ قابل مشاهده است:

جدول ۴: آزمون فریدمن

| | |
|-------|--------------|
| ۱۴۳ | تعداد |
| ۴۷/۳۸ | آماره خی‌دو |
| ۷ | درجه آزادی |
| ۰/۰۰۰ | سطح معناداری |

با توجه به جدول شماره ۴، سطح معناداری متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ است، بدین معنی که رتبه زمینه‌های موثر جذب در نظام جذب نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند با هم برابر نیست.

جدول ۵: رتبه‌بندی زمینه‌های جذب نیروی انسانی

| رتبه | میانگین | عامل |
|------|---------|--------------------------------|
| ۱ | ۵/۲۲ | جو سازمان |
| ۲ | ۴/۸۶ | ویژگی‌های شغل |
| ۳ | ۴/۸۶ | شرایط و محیط کار |
| ۵ | ۴/۵۲ | فرهنگ سازمانی |
| ۴ | ۴/۴۹ | شهرت و اعتبار سازمان |
| ۶ | ۴/۳۱ | خدمات و امکانات سازمانی و شهری |
| ۷ | ۴/۲۲ | حقوق و مزایا |
| ۸ | ۳/۵۲ | مسئولیت‌پذیری اجتماعی |

همچنین، با توجه به جدول شماره ۵ می‌توان بیان کرد، جو سازمان در رتبه اول قرار دارد و به عنوان مهم‌ترین عامل در جذب نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی این شهرستان

می‌باشد و متغیرهای ویژگی‌های شغل، شرایط و محیط کار در رتبه بعدی قرار دارند. حقوق و مزایا، و در نهایت مسوولیت پذیری اجتماعی در رتبه‌های انتهایی قرار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

دنیای امروز دنیای سازمان است و نیروی انسانی به ویژه نیروی متخصص و ماهر که نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان متعهد باشد؛ از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر رشد و توسعه هر سازمانی بشمار می‌آید. از طرفی دانشگاه‌ها به عنوان مراکز اصلی تولید دانش، پژوهش و علم، از اهمیت دو چندان در هر جامعه‌ای برخوردار می‌باشند و نقش بسزایی در توسعه هر منطقه دارند. بر همین اساس، نیازمند جذب نیروی انسانی متخصص بوده و در این راستا برنامه‌ریزی کرده و هزینه‌های زیادی را صرف می‌نمایند. از اینرو، هدف از پژوهش حاضر شناسایی و اولویت‌بندی زمینه‌های جذب نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند است.

در وهله اول، زمینه‌های جذب از دیدگاه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد، نظام جذب نیروی انسانی از نظر اکثر کارکنان این سازمان (بیش از نیمی از ایشان) دارای سطح مطلوب و از نظر مابقی افراد دارای سطح متوسط یا پایینی است. از این رو پیشنهاد می‌شود، مسئولین و مدیران دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند به مسئله جذب نیروی انسانی در این سازمان توجه بیشتری نموده و جهت بهبود زمینه‌های جذب در این دانشگاه تلاش بیشتری را بعمل آورند.

در ادامه، براساس نتایج حاصل از آزمون تی تک متغیره، وضعیت تمامی متغیرهای پژوهش از جمله حقوق و مزایا، ویژگی‌های شغل، شرایط و محیط کار، شهرت و اعتبار سازمان، جو سازمان، خدمات و امکانات سازمانی و شهری، مسوولیت‌پذیری اجتماعی، و فرهنگ سازمانی به عنوان زمینه‌های نظام جذب نیروی انسانی در جامعه مورد مطالعه مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد متغیرهای جو سازمان، ویژگی‌های شغلی و شرایط و محیط کار نسبت به سایر متغیرها دارای وضعیت مطلوب‌تری هستند و متغیرهای حقوق و مزایا، و مسوولیت‌پذیری اجتماعی در جامعه مورد مطالعه نسبت به سایر زمینه‌ها از مطلوبیت کمتری برخوردار می‌باشند. نتایج مطالعه‌ای بر روی نمونه‌ای از دانشجویان کالج که نظر آنها برای کار کردن در یک رستوران گرفته شده بود نشان داد که در بین ۱۴ طبقه

شناسایی شده، عوامل اعتبار یا شهرت، جو، شنیده‌ها در مورد آنجا، برای متقاضیان دارای بیشترین اهمیت بوده است که این یافته‌ها با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد (Collins, & Stevens, 2001: 5). در یک مطالعه فراتحلیل بر روی ۲۳۲ مطالعه که در سال ۲۰۱۲ صورت گرفت، نشان داده شد که ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های سازمان، تناسب ادارک شده بین شخص و سازمان، انتظارات استخدامی و فرایند استخدام در جذب متقاضیان تاثیر دارد که با بخشی از یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد (Uggerslev, et al., 2012). به علاوه، نتایج یک مطالعه اخیر نیز نشان داد که حقوق و مزایا، فرهنگ سازمان، شهرت و اعتبار سازمان، خدمات و امکانات شهری، و ویژگی‌های شغلی و سازمانی بر نظام جذب در سازمان موثر هستند که با یافته‌های پژوهش حاضر در یک راستا است (Chapman, & Mayers, 2015: 27-42).

همچنین، بر اساس نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن مشخص گردید، از میان زمینه‌های نظام جذب نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی این شهرستان، جو سازمان در رتبه اول، ویژگی‌های شغل و شرایط و محیط کار در رتبه دوم قرار گرفتند که مطلوب‌ترین وضعیت را در بین سایر نظام جذب نیروی انسانی این دانشگاه داشتند. عوامل حقوق و مزایا و مسوولیت‌پذیری اجتماعی دو رتبه آخر را به خود اختصاص دادند. بر همین اساس پیشنهاد می‌شود، در تصمیم‌گیری‌ها و تعیین راهبردهای جذب نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بیرجند، به این دو جنبه بیشتر توجه شود.

با توجه به اینکه زمینه‌ها و عوامل مهم نظام جذب از نگاه کارکنان در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفت، پیشنهاد می‌شود محققین آتی جهت امکان‌تعمیم‌پذیری نتایج این پژوهش، همانطور که توسط (Duarte, Gomes, & Das Neves, 2014:27) پیشنهاد شده است، از نمونه‌هایی که دارای مشکل در استخدام و جذب هستند (مثلاً دانشجویان سال آخر و تازه فارغ‌التحصیل، افراد بیکار) نیز تحقیق به عمل آورند تا قدرت نتایج این مطالعه نیز مورد آزمون قرار گیرد.

References

- 1-Abbaspour, A. (2009), *Advanced Human Resources Management*, Tehran, Samt Publishing (In Persian).
- 2-Abbaspour, A (2014). *Advanced Human Resources Management (Approaches, Processes and Functions) (Seventh Edition)*, Tehran, Samt Publishing (In Persian).
- 3-Abramo, G., D'Angelo, C. A., & Rosati, F. (2016). A methodology to measure the effectiveness of academic recruitment and turnover. *Journal of Informetrics*, 10(1), 31-42.
- 4-Akhtar, C. S., Aamir, A., Khurshid, M. A., Abro, M. M., & Hussain, J., (2015), Total Rewards and Retention: Case Study of Higher Education Institutions in Pakistan. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 210, 251-259.
- 5-Armstrong, M., (2008), *Strategic human resource management: A guide to action (4th ed.)*. London: Kogan Page.
- 6-Arnold, E., (2005), *Managing Human Resources to Improve Employee Retention*. *The Health Care Manager*, 24(2), 132-140.
- 7-Asili, G., Hendi, S. (2011). Comparative Review of the Recruitment Process and a Suitable Model Designed for Knowledge-Based Organizations: A Case Study on Research Institute of Petroleum Industry (RIPI). *Organizational Culture Management*, 8(22), 69-94 (In Persian).
- 8-Cable, D. M., & Turban, D. B. (2003). The value of organizational reputation in the recruitment context: A brand- equity perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(11), 2244-2266.
- 9-Caruth, D.L., & Pane, S.S., (2009), *Staffing the contemporary organization*, Praeger, London, 3rd Edition.
- 10-Catanzaro, D., Moore, H., & Marshall, T. R. (2010). The impact of organizational culture on attraction and recruitment of job applicants. *Journal of business and psychology*, 25(4), 649-662.
- 11-Chapman, D. S., & Mayers, D. (2015). Recruitment processes and organizational attraction. In I. Nikolaou & J. K. Ostrom (Eds.), *Employee Recruitment, Selection, and Assessment: Contemporary Issues for Theory and Practice*. (pp. 27-42): Psychology Press.
- 12-Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes, *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 928-944.

- 13-Coetzee, M., & Stoltz, E., (2015), Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability, *Journal of Vocational Behavior*, 89, 83-91, Chicago.
- 14-Cohen, M., & Russell, D., (2008), Human resource management in spas: Staff recruitment, retention and remuneration, *Understanding the Global Spa Industry*, 377-393.
- 15-Collins, C. J., & Stevens, C. K. (2001). Initial organizational images and recruitment: A within-subjects investigation of the factors affecting job choices. *CAHRS Working Paper Series*, 64.
- 16-Davidson, H., Folcarelli, P. H., Crawford, S., Duprat, L. J., & Clifford, J. C., (1997). The effects of health care reforms on job satisfaction and voluntary turnover among hospital-based nurses, *Medical care*, 35(6), 634-645.
- 17-Decenzo, A.D. and Robbins, P.S., & Verhulst, S. L. (2005). *Fundamentals of human resource management*, 12th Edition.
- 18-Duarte, A. P., Gomes, D. R., & Das Neves, J. G. (2014). Tell me your socially responsible practices, I will tell you how attractive for recruitment you are! The impact of perceived CSR on organizational attractiveness. *Tékhné*, 12, 22-29.
- 19-Eskandari, M., Abedi, A., (2009). The Study of Various Factors Related to the Maintenance of the Employees in the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Research in Human Resources Management*, 1(2), 107-125 (In Persian).
- 20-Gholipour, A., (2014). *Human Resources Management (Concepts, Theories and Applications) (Sixth Edition)*, Tehran, Samt Publishing (In Persian).
- 21-Gholipour, R., Amiri, A., Mahdizade, M., Zamanifar, M. (2013). Identify the Factors Influencing the Turnover of Knowledge Workers. *Organizational Culture Management*, 11(2), 133-161.
- 22-Gilipour, Arian, (2011), *Human Resources Management: Concepts, Theories and Applications*, Tehran, Samt Publishing (In Persian).
- 23-Güler, M., & Basım, H. N. (2015). The Effect of Organizational Attraction and Corporate Reputation on Applicants' Intention to Join Organization. *Journal of Human and Work*, 2(2), 115-126.
- 24-Gupta, A., Briscoe, F., & Hambrick, D. C. (2017). Red, blue, and purple firms: Organizational political ideology and corporate social responsibility. *Strategic Management Journal*, 38(5), 1018-1040.

- 25-Highhouse, S., Zickar, M. J., Thorsteinson, T. J., Stierwalt, S. L., & Slaughter, J. E. (1999). Assessing company employment image: An example in the fast food industry. *Personnel Psychology*, 52(1), 151-172.
- 26-Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356.
- 27-Jahangiri, A., & Mehrali, A. (2008), Identification and Prioritization of the Effective Factors on the Conservation and Maintenance of Specialists of the Organization of Social Research, *Humanities and Social Sciences Research (Special Management)*, 8 (29), pp. 56 37 (In Persian).
- 28-KamranNejad, A., Hosseini, H., Nazari, N., Mohammad, MR. (2012). Practical ways to attract and retain manpower in order to increase organizational productivity, *Eastern Journal of Law Enforcement*, pp. 48-38 (In Persian).
- 29-Magbool, MAH, Amran, A, Nejati, M, and Jayaraman, K. (2016). "Corporate sustainable business practices and talent attraction.", *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 7(4), 539-559 (In Persian).
- 30-Monavrian, A., Gholipour, A., Ahmadi, H., & Shabani, I. (2011), Identification of Organizational Culture in the Context of Queen's Competitive Values and Its Impact on HRM Recruitment Processes (Case Study: An Insurance Company), *Insurance Research Center (former Insurance Industry)*, 6 (3), pp. 48-27 (In Persian).
- 31-May, D., & Askham, P. (2005). Recruitment and retention of estates and facilities staff in the NHS. *Facilities*, 23(9/10), 426-437.
- 32-Mirsapasi, N., Gholamzadeh, D., & Rashidi, MM, Industrializer, H. (2010). Pathology of Elite Absorption and Maintenance Plan (Case Study at National Iranian Oil Company), *Journal of Management and Human Resources in Oil Industry*, 11(2), pp. 7-39 (In Persian).
- 33-Ogunfowora, B. (2014). The impact of ethical leadership within the recruitment context: The roles of organizational reputation, applicant personality, and value congruence. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 528-543.
- 34-Saadat, E. (2009). *Human Resource Management* (19th edition), Tehran, Samt Publishing (In Persian).

- 35-Salt, J., & Wood, P. (2013). Staffing UK University Campuses Overseas: Lessons from MNE Practice. *Journal of Studies in International Education*, 18(1), 84-97.
- 36-Seydjavadeyn, R. (2006). *Human Resources Management and Staff Affairs* (Third Edition), Tehran, Negah Danesh Publishing (In Persian).
- 37-Sheridan, J.E., (1992). Organizational culture and employee retention, *Academy of Management Review*, 35, 1036–1056.
- 38-Siekkinen, T., Pekkola, E., & Kivistö, J. (2016). Recruitments in Finnish universities: practicing strategic or pathetic HRM?. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2016(2-3), 32316.
- 39-Tahmasbi, R., Gholipour, A., & Javaherizadeh, E. (2012). Talent Management: Explain, Identify and the Rank Influencing Factors on Recruitment and Retention of Academic talent. *Management Researches*, 5(17), 5-26 (In Persian).
- 40-Turban, D. B., Forret, M. L., & Hendrickson, C. L. (1998). Applicant attraction to firms: Influences of organization reputation, job and organizational attributes, and recruiter behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 24-44.
- 41-Van Oudenhoven, J.P., (2001), Do organizations reflect national cultures? A 10-nation study, *International Journal of Intercultural Relations*, 25, PP. 89-107.

Archives of SID