

(مقاله پژوهشی)

## شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر جهت استخدام و ارتقای پست سازمانی، در ارگان های دریایی (مورد کاوی: بندر خرمشهر)

سیدجعفر سجادی پارسا<sup>۱</sup>، مصطفی اعلائی محرز<sup>۲</sup>، مرتضی اعلائی محرز<sup>۳</sup>

### چکیده

جذب، انتخاب (گزینش)، بکارگماری و ارتقا نیروی انسانی یکی از وظایف اصلی مدیریت محسوب می شود. انتخاب صحیح نیروی انسانی مورد نیاز، از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا انتخاب نامناسب، باعث تحمیل هزینه های سنگینی به سازمان می شود. انتخاب و استخدام افراد مسئله ای است که نیاز به شناسایی چندین معیار دارد و همچنین هر یک از این معیارها دارای اولییتی می باشند که هم برای مدیران منابع انسانی و هم برای داوطلب استخدام و حتی پرسنل سازمان جهت ارتقا در سازمان مربوطه اهمیت دارند؛ لذا پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل موثر بر استخدام و ارتقا پست سازمانی در ارگان های دریایی انجام شده است. در این پژوهش زیر معیارها در سه بعد شناسایی شدند و با توزیع پرسشنامه به داده هایی دست یافتیم و از طریق آزمون آماری فریدمن به اولویت بندی بعدها و زیرمعیارها پرداخته ایم.

واژگان کلیدی: استخدام، ارتقای پست سازمانی، منابع انسانی، آزمون فریدمن

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۱۱/۱۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۳/۱۲

<sup>۱</sup>. دکترای تخصصی / مدیریت حمل و نقل دریایی، دانشگاه علوم دریایی و دریانوردی چابهار؛ jafar\_sadjadi@yahoo.com

<sup>۲</sup>. کارشناس ارشد دریانوردی- بندر و کشتیرانی، دانشگاه علوم دریایی و دریانوردی چابهار

<sup>۳</sup>. کارشناس ارشد دریانوردی- بندر و کشتیرانی، دانشگاه علوم دریایی و دریانوردی چابهار

## مقدمه

امروزه یکی از مهمترین دارایی‌های یک سازمان را می‌توان منابع انسانی آن قلمداد کرد. هر سازمان با در اختیار داشتن افرادی توانمند و شایسته و مستعد، می‌تواند به رفع کاستی‌ها و نقص‌ها بپردازد و توانایی جبران آن‌ها را نیز داشته باشد. در محیط رقابتی و پویای امروز که نوآوری یکی از مهمترین مشخصات آن است، تنها سازمان‌هایی موفقیت خود را تضمین می‌کنند که نقش موثر و استراتژیک منابع انسانی خود را درک کرده باشند و دارای منابع انسانی ماهر، دانش محور، شایسته، نخبه و توانمند باشند [۱]. شرط داشتن قدرت رقابت سازمانی بر مبنای هزینه، کیفیت، انعطاف پذیری و نوآوری، بکارگیری کارکنان مناسب و با مهارت در زمان مناسب و در جایگاه شغلی مناسب است [۲]. یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها و شرکت‌ها، جذب و حفظ کارکنان با استعداد، ماهر و مستعد می‌باشد و سازمان‌ها برای برآورده ساختن نیازهای حال و آینده و رویارویی با چالش‌ها، باید معیار و ملاک‌های مناسبی را برای جذب، استخدام و ارتقا پست سازمانی مورد نظر در نظر بگیرند و همچنین به الگوها و رویکردهای نوین جذب، استخدام و ارتقا بر اساس شایستگی توجه نمایند [۳]. آنچه در شرایط فعلی کشور معیار انتخاب، استخدام و حتی انتصاب می‌باشد تنها مهارت داوطلب است که شرایط احراز شغل تلقی می‌شود که مفهوم مهارت نیز در میزان تحصیلات و تجربه کاری داوطلب و یا نیروی انسانی مورد نظر خلاصه می‌شود حال آنکه یافته‌های تحقیقی و تجربه‌ی سازمان‌های موفق نشان می‌دهد که علاوه بر مهارت (تحصیلات و تجربه) باید به عوامل دیگری تاکید داشت [۴]. هر سازمان در فرآیند جذب، استخدام و ارتقا منابع انسانی، با در نظر نگرفتن معیار و ملاک‌های مشخص، مانع از جذب نیروهای انسانی شایسته، توانمند، واجد شرایط علمی، اخلاقی و حرفه‌ای در پست‌های مورد نیاز سازمانی می‌شود که در نهایت منجر به هزینه‌های گزاف و اتلاف وقت را در پی خواهد داشت و سازمانها در عمل نمی‌توانند به صورت موثر و اثر بخش به اهداف خود دست یابند. از اینرو سازمان‌ها در فرآیند انتخاب، گزینش منابع انسانی و حتی ارتقای شغلی پرسنل باید عواملی را مورد توجه قرار دهند که موفقیت و عملکرد موفق فرد در سازمان را به ارمغان آورد لذا برآن شدیم تا در این تحقیق عوامل موثر جهت استخدام و ارتقای شغلی پرسنل در ارگان‌ها و سازمان‌های دریایی (مورد کاوی: اداره کل بندر و دریانوردی خرمشهر) را بر اساس پرسشنامه توزیع شده، در سه بعد شناسایی کرده و به ترتیب اهمیت اولویت بندی نماییم.

## ادبیات تحقیق:

منابع انسانی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و اقدامات یک سازمان برای جذب متقاضیان شغل و ارتقای آنان که برای دستیابی به اهداف و کمک به سازمان صورت می‌گیرد [۵]، به عبارت دیگر «هدف کلی مدیریت منابع انسانی تضمین این امر است که سازمان بتواند به کمک کارکنانش موفق شود». [۶]

## جذب (کارمندیابی)، انتخاب (گزینش) و بکارگماری:

**جذب (کارمندیابی):** جذب و کارمندیابی مشتمل بر کلیه فعالیت‌هایی است که جهت شناسایی تعداد کافی از افراد صالحیت دار 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 [۷].

**گزینش** را عمل یا فرآیند بررسی صلاحیت متقاضیان استخدام یا ورود به سازمان و برگزیدن آنان بر اساس ملاکها و معیارهای مشخص تعریف کرده‌اند که هدف آن گزینش نیرو در بدو استخدام، شایسته‌گزینی و گزینش نیروهای توانمند و واجد شرایط علمی، اخلاقی و حرفه‌ای است [۸].

فرایند شناسایی دانش، مهارت و توانایی‌های فردی و آنچه فرد قابلیت انجام آن را دارد به شرط انطباق با نیازهای سازمان را انتخاب گویند.

گزینش کارکنان عبارت است از برگزیدن افراد از میان کسانی که از بیشترین شایستگی مطابق با ضوابط و معیارهایی که برای احراز شغل معین شده است، برخوردارند [۹].

فرایند انتخاب بهترین متقاضی جهت پرکردن یا تصدی جای خالی تعریف شده در یک سازمان یا شرکت را گزینش گویند [۲].

گزینش کارکنان فرآیند انتخاب افرادی است که با شرایط مورد نیاز برای انجام یک وظیفه تعریف شده، بهترین مطابقت را دارند [۱۱].

و برای بکارگیری نیروهای مورد نیاز در سازمان‌های پویا، داشتن ملاک‌ها و معیارهای مشخص جزء الزامات و ضرورت هاست که در بدو استخدام و جذب نیروها اعمال آن ملاک‌ها و معیارها شرط اصلی بکارگیری نیروهای خود قلمداد می‌شوند و نیروهای فاقد این قابلیت‌ها تحت هیچ شرایطی استخدام نمی‌شوند.

**بکارگماری:** بکارگماری به مجموعه‌ای از فعالیت‌های یک سازمان برای جذب متقاضیان شغل اشاره دارد که برای کمک به سازمان برای دستیابی به اهداف صورت می‌گیرد. به کارگماری مناسب‌ترین افراد در متناسب‌ترین جایگاه‌ها در یک سازمان بیان می‌شود، در سازمان‌های رشد یافته یا در حال رشد، بسیار با اهمیت و در میان مدیران این اهمیت بیشتر است [۱۲].

متخصصین برنامه‌هایی را جهت استخدام کارکنان صلاحیت‌دار توسعه می‌دهند و معمولاً مدیران عملیاتی تصمیمات نهایی استخدام را اخذ می‌کنند. متخصصین بکارگماری رویه‌های اداری را برای فعالیت‌هایی نظیر ارتقا، تنزل رتبه، جابه‌جایی و اخراج ایجاد می‌کنند اما این مدیران صف هستند که تعیین می‌کنند کدام یک از کارکنان باید ارتقا و یا تنزل رتبه یابند، جابجا و یا اخراج شوند. حرفه‌ای‌های منابع انسانی سیستم ارزیابی عملکرد را طراحی می‌کنند اما در عمل مدیران صف کارکنان را ارزیابی می‌کنند. بنابراین، بهتر است جذب و بکارگماری به عنوان یک فعالیت مشترک در نظر گرفته شود. فعالیتی که نشان دهد متخصصان منابع انسانی به درستی دانش، تخصص و پیشنهادات خود را ارائه می‌دهند و مدیران صف به پشتوانه بهره‌مندی از چنین امکانی تصمیم نهایی را اخذ می‌کنند. هر دو گروه باید برای اطمینان از اینکه هدف جذب و بکارگماری برآورده خواهد شد، فعالیت‌هایشان را با هم هماهنگ کنند. جذب و بکارگماری مؤثر نقش مهمی را در عملکرد کوتاه و بلند مدت، رشد، دوام‌پذیری و موفقیت سازمان‌های معاصر ایفا می‌کند. در حقیقت، فقط از طریق جذب و بکارگماری مؤثر است که هر سازمانی صرف نظر از اندازه، صنعت، قلمرو یا اهدافش می‌تواند کارآمد و قابل دوام باقی بماند. [۱۳] در نیرویابی، جذب و گزینش باید به دو نکته مهم و اساسی توجه کرد یکی میزان ضایعات پرسنلی، که کارگزین باید برای سال آینده پیش بینی کند و دیگری میزان توسعه هدف‌ها و برنامه‌های کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت که مدیران رده بالای سازمانی باید کامل مشخص کنند و به مدیران پرسنلی ارائه دهند تا آنان بتوانند نیروی انسانی متناسب با هدف‌های آینده سازمان را بیابند، جذب کنند و بر گزینند. از این رو اگر ادعا کنیم که نیرویابی و گزینش آنان یکی از مهمترین وظایف و مسئولیت‌های مدیران پرسنلی است اغراق نکرده ایم، زیرا موفقیت و شکست در رسیدن به اهداف سازمانی، در واقع، در گرو یافتن و انتخاب نیروی انسانی متعهد و متخصص است [۱۴].

**ارتقا و انتصاب:** ارتقا، رشد و پیشرفت کارمندان در هر سازمان جزء عوامل انگیزشی‌ای است که بر رضایت فرد تاثیر می‌گذارد [۱۵] هنگامی که کارمندان درک کنند شانس طلایی برای ارتقا وجود دارد از اینکه جایگاه مناسبی در سازمان دارند احساس رضایت می‌کنند [۱۶] در نتیجه یک کارمند خشنود تعهد بیشتری به سازمان داشته و مدت بیشتری در سازمان می‌تواند بماند و در نهایت، منجر به افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود [۱۷] کمال جویی از صفات ذاتی انسان است، انسان همواره و در هر موقعیتی که قرار داشته باشد، به دنبال این است که وضع فعلی خود را به وضع مطلوب تری، ارتقا دهد. [۱۸] طبیعتاً با انتصاب صحیح (وجود معیارهایی برای ارتقا و انتصاب و شناخت آن بوسیله پرسنل درون سازمانی)، تعهد به کار و کارایی پرسنل و بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد. انتصاب صحیح از جمله اقداماتی است که در کاربرد مطلوب منابع انسانی می‌تواند نقش اساسی ایفا کند اما انتصاب برای ابد انجام نمی‌شود بلکه براساس شایستگی‌ها، تجربیات و دانشی که فرد در طول خدمت کسب می‌کند باید به مشاغل بالاتر ارتقا یافته و یا اینکه در مشاغل با مسئولیت‌های مختلف جابجا شود. [۱۹]

### پیشینه تحقیق

آذر و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با هدف طراحی الگوی انتخاب نیروی انسانی با رویکرد داده کاوی، موفقیت یا شکست سازمان را دارای ارتباط مستقیم با چگونگی جذب و نگهداری منابع انسانی قلمداد کرده و از مجموع ۲۶ متغیر بررسی شده،

پنج متغیر نمره ی کل آزمون، امتیاز مصاحبه، مقطع تحصیلی، تجربه حرفه ای و استان محل خدمت را بر ارتقای داوطلبان تأثیرگذار دانسته اند. [۲۰]

شمس احمر و همکاران در سال ۱۳۹۰ در مقاله ای تحت عنوان بررسی اثر احساس عدالت سازمانی بر رابطه بین رویکرد راهبردی در نظام نگهداری منابع انسانی و تعهد سازمانی کارکنان، به این نتیجه رسیدند که رویکرد راهبردی در نظام نگهداری منابع انسانی بر تعهد سازمانی اثر علی مستقیم کوچکی دارد؛ اما از طریق متغیرهای میانجی عدالت سازمانی و احتمالاً سایر متغیرها بر آن تأثیر علی قابل توجهی دارد. آنها دریافتند، احساس عدالت سازمانی می تواند تأثیر کارکرد رویکرد راهبردی در منابع انسانی، بر تعهد سازمانی را تا اندازه زیادی تحت تأثیر قرار دهد. [۲۱]

سکی گوچی، در سال (۲۰۰۷) در تحقیقی به این نتیجه رسیده است که عواملی نظیر تحصیلات، تخصص، مهارت و تجربه و تناسب شخصیت فرد با سازمان از عواملی هستند که نقش مهمی در افزایش عملکرد دارند. [۲۲]

در تحقیقی با عنوان شناسایی ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی با تمرکز بر کارکنان پردیس فنی دانشگاه تهران، معیار و ملاک‌هایی که در جذب و نگهداشت منابع انسانی مورد توجه قرار می‌گیرد در سه دسته شناسایی شد که عبارت اند از: شایستگی و توانایی‌های شخصی، مسائل اعتقادی، اخلاقی و دینی و دارا بودن امتیازات ویژه [۲۳].

دکتر حسین ابطحی (۱۳۷۴) در مقاله‌ای با عنوان دیدگاه‌های ارزشی و اعتقادی گزینش به دیدگاه‌های ارزشی و اعتقادی که حلقه مفقوده در نیرویابی، جذب و گزینش توجه کرده و به تبیین اهمیت و اثرات عدم رعایت آن پرداخته است که در این میان برای معیار ارزشی و اعتقادی ۴ زیر معیار را شناسایی و بررسی کرده است که عبارت اند از: ۱- استطاعت ۲- علم، آگاهی و تخصص ۳- امانتداری ۴- اهل مشورت و توکل بودن [۲۴].

میرزا حسن حسینی، زین العابدین رحمانی و فتانه حبیبی (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های تناسب شغل و شاغل در جذب نیروی انسانی متخصص به رابطه بین شاخص‌ها و عوامل مؤثر بر تناسب شغلی با استفاده از محاسبه و مقایسات زوجی مورد بررسی پرداخته و معیارها را در ۷ بعد شناسایی و اولویت‌بندی نموده‌اند، که عبارت‌اند از: ۱- مشخصات فردی ۲- خصوصیات روحی و روانی ۳- مهارت و توانایی‌ها ۴- دانش و تحصیلات ۵- سوابق و تجربیات ۶- عوامل اجتماعی و اقتصادی ۷- استخدام و جذب [۲۵]

اکبر حسنیور، رضا یوسفی زنوز، پریسا موسوی (۱۳۹۵) در تحقیقی دیگر با عنوان شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر استخدام نیروی انسانی، در سازمان‌های دولتی ایران به شناسایی عوامل در ۶ بعد پرداخته‌اند که عبارت‌اند از: ۱- ویژگی ظاهری ۲- ویژگی شخصیتی ۳- سرمایه اجتماعی ۴- مهارت شناختی ۵- سرمایه انسانی ۶- نوع نگاه به مسائل نتایج این پژوهش، بیانگر آن است که عواملی چون توانایی شبکه سازی و تعامل با دیگران، تخصص حرفه‌ای، آگاهی از توانمندی‌های خود، ارتباط با افراد با نفوذ و قدرتمند اداری و سیاسی و تجربه کار پنج عامل اصلی هستند که بیشترین تأثیر را بر استخدام یک فرد در سازمان‌های دولتی ایران دارند [۲۶].

حاجیه رجیبی فرجاد، محمدعلی مجیدی شهرودی و محمد تقی خوشرو (۱۳۹۶) در تحقیقی دیگر با عنوان اولویت بندی معیارها و ضوابط گزینش کارکنان ناجا به بررسی و اولویت‌بندی معیارهای مؤثر بر گزینش کارکنان در این سازمان پرداخته‌اند، در نهایت نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نشان داد که به ترتیب معیار اخلاقی اولین و مهم‌ترین معیار، سپس معیارهای عقیدتی و معیارهای سیاسی و اجتماعی و نهایتاً استخدامی در معیارهای گزینش کارکنان ناجا باید در جذب و گزینش پلیس مورد توجه قرار گیرد [۲۷].

حسین مطهری نژاد (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان جذب منابع انسانی بر مبنای شایستگی، براساس تحلیل محتوای برنامه‌ها و مستندات خارجی و داخلی، هشت شایستگی (شامل: دانش و تخصص فنی، استدلال و حل مسئله، اخلاق و مسئولیت حرفه‌ای، کار تیمی، برقراری ارتباط، رهبری، خلاقیت و نوآوری و دیدگاه سیستمی) را مشخص کردند. این شایستگی غیر از دانش و تخصص فنی، طبق روش تاپسیس فازی در قالب نیمرخ‌های شغلی وزن‌دهی و رتبه بندی شدند [۲۸].

واتانوفاس و تاینگام (۲۰۰۷)، توسعه و بهبود دیگران، آگاهی سازمانی، گرایش به پیشرفت (دستاوردگرایی)، تجربه حرفه‌ای، خودبهبودی، رهبری تیم و هدایتگری، درک میان فردی، همکاری و برقراری ارتباط، تعهد سازمانی، ابتکار عمل،

انعطاف‌پذیری، اعتماد به نفس، ارتباطات و تأثیر (نفوذ)، دانش رایانه ای و آشنایی با فناوری اطلاعات، میل به خدمت رسانی، تفکر تحلیلی، صداقت و درستکاری، توجه به نظم، کیفیت و دقت، اطلاع یابی یا جستجوی اطلاعات (کنجکاوی)، خودآپایشی، تفکر اصولی ( تفکر مفهومی یا اداراکی) (آشنایی به زبانهای خارجه انگلیسی) را از شایستگی های اساسی برای گزینش نیروی انسانی برشمردند [۲۹].

### روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از حیث تقسیم بندی تحقیقات از نظر روش از نوع پیمایشی و از دید هدف تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی قرار می گیرد، چرا که در این تحقیق با استفاده از ابزار پرسشنامه به بررسی و اولویت بندی بررسی و رتبه بندی عوامل موثر جهت استخدام و یا ارتقای پست سازمانی نیروی کار متخصص پرداخته می شود. پس از اینکه به بررسی ادبیات موضوع پرداختیم، عوامل موثر جهت استخدام و یا ارتقای پست سازمانی نیروی انسانی متخصص شناسایی شد، که با استفاده از تکنیک دلفی نظر صاحب نظران ارگان های دریایی و اساتید خبره و آگاه، تعداد ۳۶ عامل در ۳ بعد را مد نظر قرار دادیم. به منظور شناسایی میزان اهمیت و اولویت بندی (رتبه بندی) این عوامل لازم شد تا پرسشنامه ای طراحی و میان خبرگان توزیع شود. به منظور اندازه گیری هر متغیر از طیف ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است و محتوای هریک از سئوالات بدین صورت است که از پاسخ دهنده خواسته شده است تا میزان اهمیت هر یک از عوامل ۳۶ گانه مرتبط با استخدام و یا ارتقای پست سازمانی نیروی انسانی متخصص را مشخص کند. پاسخ دهندگان امتیاز هر عامل را از میان طیف پنج گزینه ای لیکرت از مقدار خیلی کم تا خیلی زیاد انتخاب نموده اند. در این تحقیق ۷۱ پرسشنامه به صورت هدفمند توزیع شد که ۶۳ عدد از پرسشنامه ها دریافت شد و در نهایت برای شناسایی مهمترین عامل تأثیر گذار زیر مجموعه ابعاد مورد مطالعه از ازمون فریدمن استفاده گردید و رتبه عوامل هریک از ابعاد مشخص شد. تجزیه و تحلیل آماری داده ها و اطلاعات در این تحقیق با استفاده از نرم افزار آماری spss، نسخه ۲۵ صورت گرفت.

ابعاد و گویه های (زیرمعیارها) شناسایی شده عبارت اند از:

جدول (۱) ابعاد و زیرمعیارهای تایید شده

a-بعد سازمانی	b-بعد اخلاقی و رفتاری	c-بعد ارزشی و اعتقادی
1Q- سن داوطلب	8Q- وجود روحیه مسئولیت پذیری	29Q- وجود روحیه ی یاری به همنوعان
2Q- جنسیت داوطلب	9Q- وجود روحیه ی برتری جویی و رقابت طلبی	31Q- تعهد و توانایی کار کردن
3Q- تجربه داوطلب، در حوزه های مرتبط با پست سازمانی	10Q- صداقت در رفتار و گفتار	31Q- اخلاص در کار
4Q- تحصیلات داوطلب	11Q- رعایت ادب و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی	32Q- امین بودن و امانت داری
5Q- مدارک معتبر دال بر گذرانیده شدن دوره های مرتبط با پست های سازمان	12Q- رعایت عدالت و انصاف در رفتار	33Q- لزوم تطابق قول با عمل (وفای به عهد)
6Q- رزومه، سوابق و مستندات دال بر فعالیتهای حرفه ای	13Q- وجود احساس تعلق و حس وفاداری	34Q- لزوم وجود روحیه ی نفی ظلم و ستم
7Q- سلامتی جسمانی کامل	14Q- رعایت حق و حقوق دیگران	35Q- توانایی داوطلب استخدام
	15Q- اطمینان داوطلب استخدام، به محیط پیرامون و اطرافیان خود	36Q- وجود روحیه ی رهبری و ریاست طلبی
	16Q- وجود هدف و مقصد مشخص در داوطلب استخدام	
	17Q- اهمیت دادن به ارزش گذاری در وقت و زمان	
	18Q- داشتن دانش، آگاهی و علم به قوانین و برنامه های سازمان	
	19Q- وجود روحیه ی استقلال و بیطرفی	
	21Q- وجود ثقل و فریب در فعالیت های گذشته و حال	
	21Q- تلاش و پشتکار	
	22Q- هوش و استعداد	
	23Q- وجود توانایی برقراری ارتباط با دیگران	
	24Q- رابطه و ارتباطات کاری و شخصی فرد با مسئولان رده بالای سازمان	
	25Q- رابطه و ارتباطات کاری و غیر کاری با نهادها و سازمانهای دولتی	
	26Q- ابتکار و خلاقیت در فعالیت های داوطلب استخدام	
	27Q- اعتقاد به کار تیمی و مشارکت اثربخش	
	28Q- علاقه و گرایش ها	

### روایی و پایایی پرسشنامه:

به منظور اطمینان، پرسشنامه اولیه به مشاهده خبرگان رسید و روایی ظاهری مورد تایید قرار گرفت. در مورد پایایی پرسشنامه نیز، محاسبه نرم افزاری آلفای کرونباخ نشان می‌دهد که میزان آلفا برای این پرسشنامه ۰/۹ است که به معنای تأیید پایایی آن می‌باشد.

### سوالات پژوهش:

- ۱- شناسایی زیر معیارهای (گویه‌ها) موثر جهت استخدام و ارتقای پست سازمانی نیروی انسانی متخصص
- ۲- اولویت‌بندی ابعاد استخدام و ارتقای پست سازمانی نیروی انسانی متخصص
- ۳- اولویت بندی معیار و ملاک‌های (عوامل) موثر جهت استخدام و ارتقای پست سازمانی نیروی انسانی متخصص

### تجزیه و تحلیل داده ها

در این قسمت با استفاده از آزمون فریدمن به دنبال این هستیم تا ببینیم کدام یک از ابعاد سه گانه در پرسشنامه بیشترین تاثیر را خواهند داشت. برای اینکار ابتدا فرضیه‌ای را مطرح می‌کنیم که به صورت زیر نشان داده شده است:

جدول (۲) آزمون آماری فریدمن

Test Statistics <sup>a</sup>	
N	۶۳
Chi-Square	۱۰۵,۶۵۹
df	2
Asymp. Sig.	.000
a. Friedman Test	

H<sub>0</sub>: ابعاد، دارای تاثیر یکسانی هستند.  $Sig \leq 1/15$

H<sub>1</sub>: ابعاد، دارای تاثیر یکسانی نیستند.  $Sig > 1/15$

بدین صورت اگر در طی محاسبات sig حاصله برای هر یک از ابعاد کمتر از عدد ۱/۱۵ باشد، آنگاه مشخصه‌های آن بعد نیز دارای تاثیرگذاری متفاوتی بوده و می‌توان از رتبه‌بندی به دست آمده برای تفسیرهای بعدی استفاده نمود.

در طی محاسبات انجام شده sig به دست آمده برای همه ابعاد و زیر معیارها (گویه‌ها) کمتر از مقدار ۱/۱۵ بوده و فرض H<sub>1</sub> رد می‌شود، بدین ترتیب در همه زیر معیارها، سوالات تاثیرگذاری یکسانی را نشان نمی‌دهند. بنابراین مشخصه‌های هر یک از ابعاد بر اساس میزان اهمیت و تاثیرگذاری رتبه بندی شدند که نتایج به شرح جدول زیر می‌باشد. مهمترین زیر معیارها (گویه‌ها) با متوسط نمره‌ی بالای ۳ در جدول آورده شده‌اند. زیر معیارها (گویه‌ها) به ترتیب از بالا به پایین دارای بیشترین تاثیر و سطح اهمیت می‌باشند.

بررسی تاثیرگذارترین مشخصه‌ها در هر یک از ابعاد می‌تواند توجه داوطلبان استخدامی و پرسنل درون سازمانی برای ارتقا و حتی مسئولین اداره کل بندر و دریانوردی خرمشهر به نقاط عطف در هر یک از ابعاد را جلب نماید، تا جهت گیری‌ها در برنامه ریزی برای هر بعد بر اساس ترتیب اهمیت و تاثیرگذاری زیر معیارها (گویه‌ها) موجود در آن بعد بگیرد.

جدول (۳) رتبه بندی ابعاد و زیر معیارها با امتیاز بالای ۲

رتبه سوم a- بعد سازمانی	رتبه دوم c- بعد ارزشی و اعتقادی	رتبه اول b- بعد اخلاقی و رفتاری	رتبه ابعاد رتبه زیر معیار (گویه)
۱- تجربه داوطلب، در حوزه های مرتبط با پست سازمانی ۲- مدارک معتبر دال بر گذرانیده شدن دوره های مرتبط با پست های سازمان ۳- رزومه، سوابق و مستندات دال بر فعالیت های حرفه ای	۱- وجود روحیه ی یاری به هموعان ۲- توانایی داوطلب استخدام ۳- لزوم وجود روحیه ی نفی ظلم و ستم ۴- اخلاص در کار	۱- رعایت حق و حقوق دیگران ۲- ابتکار و خلاقیت در فعالیتها ۳- اعتقاد به کار تیمی و مشارکت ۴- صداقت در رفتار و گفتار ۵- اطمینان داوطلب استخدام، به محیط پیرامون و اطرافیان خود ۶- وجود روحیه ی استقلال و بیطرفی ۷- وجود احساس تعلق و حس وفاداری ۸- رعایت عدالت و انصاف در رفتار ۹- اهمیت دادن به ارزش گذاری در وقت و زمان ۱۰- وجود ثقل و فریب در فعالیت های گذشته و حال ۱۱- وجود روحیه مسئولیت پذیری	

### بحث و نتیجه گیری

یافته ها حاکی از آن است که بعد اخلاقی و رفتاری مهمترین بعد در جهت استخدام و ارتقای نیروی انسانی در اداره کل بندر و دریانوردی خرمشهر می باشد و بعد از آن به ترتیب اهمیت، بعد اعتقادی و ارزشی و بعد سازمانی اولویت بندی شدند. در نهایت، به ترتیب اهمیت 11 زیر معیار در بعد اخلاقی و رفتاری، 4 زیر معیار در بعد ارزشی و اعتقادی و 3 زیر معیار در بعد سازمانی اولویت بندی شدند. جالب توجه است که در این مقاله مشخص شد که (ارتباطات کاری و شخصی فرد با مسئولان رده بالای سازمان) و (ارتباطات کاری و غیر کاری با نهادها و سازمان های دولتی)، در بعد اخلاقی و رفتاری، از دیدگاه نیروی انسانی درونی سازمان، اهمیت کمتری نسبت به سایر گویه هایی که در جدول آمده است داشته اند.

### منابع

- Armestrang, M(2008). "Strategic human resource management". 4th Edition. London .
- Aksakal, E, Dağdeviren, M, Eraslan, E, & Yüksel, İ. (2013). "Personel Selection Based on Talent Management . Procedia". Social and Behavioral Sciences, 26 – 23 .
- Abdullah, A. H., & Sentosa, I. (2012). "Human resource competency models: changing evolutionary trends ." Interdisciplinary Journal of Research in Business, 1(11), 11- 25 .
- حسینی، م، رحمانی، ز، حبیبی، ف، (۱۳۸۸). شناسایی و اولویت بندی شاخصهای تناسب شغل و شاغل در جذب نیروی انسانی متخصص.



- مجله مدیریت توسعه و تحول، دوره ۱، شماره ۳، ۲۵-۳۴
- عابدینی، ا، واژه نامه تخصصی (ترمینولوژی) آموزش و پرورش، تهران، شورای عالی آموزش و پرورش، (۱۳۹۲).
- آرمسترانگ، م، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، دفتر پژوهشهای فرهنگی، محمد اعرابی و داود یزدی، تهران، (۱۳۸۱).
- عباس پور، ع، (۱۳۸۹). تأملی بر مسائل جذب و بکارگماری منابع انسانی: رویکردی راهبردی. فصلنامه منابع انسانی ناجا، نشریه علمی، تخصصی، سال پنجم، شماره ۱۹، ۷۷-۱۱۵.
- عابدینی، ا. کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر نگهداشت کارکنان آموزش و پرورش.
- صفری، ج، مهدی زاده، م، عزیز، ع، (۱۳۹۴). طراحی الگویی مبتنی بر معیارهای اساسی جهت گزینش کارکنان شایسته و برآورد عملکرد سازمان. فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، (سال هفتم، شماره ۴) شماره پیاپی، ۱۴۱، ۲۲-۱۶۶.
- Ozdemir, A. (2013). "A two-phase multi criteria dynamic programming approach for personnel selection process". *Problems and Perspectives in Management*, 11 (2), 98-108.
- ابطحی، سید ح. (۱۳۷۴) دیدگاه های ارزشی اعتقادی گزینش. (فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول)، دوره ۵، شماره ۱۹، پاییز ۱۳۷۴، صفحه ۵-۱۴.
- اللهیاری، ط، میربلوچی، ع. (۱۳۸۸). بررسی میزان رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در میان مددکاران اجتماعی شهر تهران. نشریه علوم اجتماعی، دوره ۴۴، شماره ۱۹۳ تا صفحه ۲۱۹.
- DeSouza, R. (2006). "Walking upright here: Countering prevailing discourses through reflexivity and methodological pluralism". Muddy Creek Press.
- Bavendam, J. (2000). *Effective Management through measurement: Special Reports, Volume, (3). Managing Job Satisfaction*. Bavendam Research Inc.
- خیاطان، ف، احدی، ح، کامکار، م، نفیسی، غ. (۱۳۹۱). الگوی ساختاری رابطه آسبهای روانی سازمانی با فشار شغلی، رضایت شغلی و سلامت روان با توجه به نقش واسطه ای کمالگرایی شغلی در معلمان. نشریه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. دوره ۱۳، شماره ۴ (پیاپی ۵۰)، ۱۸-۳۲.
- Tabibi, S. J., Gohari, M. R. & Fallahdar, H. (2012). "The relationship between job rotation and performance of environmental health unit staff in the health centers of Shahid Beheshti University of Medical Sciences." *Pajoohandeh Journal*. (3)17, p121-126.
- آذر، ع، احمدی، پ، سبیط، م. (۱۳۸۹). طراحی الگوی انتخاب نیروی انسانی با رویکرد داده‌کاوی مورد: استخدام داوطلبان آزمونهای ورودی یک بانک تجاری در ایران. نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۲، شماره ۴، ۳-۲۲.
- شمس، ا، فرهی بوزنجانی، ب، سنجقی، ا. (۱۳۹۱). بررسی اثر احساس عدالت سازمانی بر رابطه بین رویکرد راهبردی در نظام نگهداری منابع انسانی و تعهد سازمانی کارکنان. دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، سال نوزدهم، شماره ۱، ۱۳۹-۱۶۹.
- Sekiguchi, T. (2003). "A contingency perspective of the importance of PJ fit in employee selection". *Journal of managerial psychology*, vol.33, NO.3, pp.16-121.
- میرکمالی، سید م، خزیمه، م، ابراهیمی، ص. شناسایی ملاکهای جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب (مورد: کارکنان دانشکده های پردیس فنی دانشگاه تهران). مدیریت توسعه و تحول، دوره ۷، شماره ۲۲، ۹-۱۸.
- پور اکبر، ح، یوسفی زوز، ر، موسوی، پ. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر استخدام نیروی انسانی، در سازمان های دولتی ایران. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره ۴، شماره ۴، ۱۱۹-۱۲۸.
- رجبی فرجاد، ح، مجیدی شهرودی، م، خوشرو، م. (۱۳۹۶). اولویت بندی معیارها و ضوابط گزینش کارکنان ناجا. فصلنامه علمی ترویجی منابع انسانی ناجا، شماره ۴۹، دوره سوم، ۳۵-۵۸.
- مطهری نژاد، ح (۱۳۹۶). جذب منابع انسانی بر مبنای شایستگی. دو فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، دوره ۹، شماره ۱ - شماره پیاپی ۲۷، ۲۱-۵۱.
- Vathanophas, V. & Thai-ngam, J. (2007). "Competency requirements for effective job performance in the Thai Public Sector". *Contemporary Management Research*, 3(1), 45-70.