د کابل پوهنتون د ټولنیزو علومو علمي-څېړنیزه مجله
مجله علمی-تحقیقی علوم اجتماعی پوهنتون کابل
Journal of Social Sciences
Kabul University
e-ISSN: 3078-557X
P-ISSN: 3078-5561

Recruitment Methods and Their Impact on Employees' Career Success

Abdulrahim Hadid[*1], Mohammad Ali Rezayee[2]

[1]Master's Student in Administration and Public Policy, Faculty of Law and Political Sciences, Kabul University, Kabul, Afghanistan
[2]Department of Criminal Law and Criminology, Faculty of Law and Political Science, KabulUniversity, Kabul, Afghanistan
Email:rhadid635@gmail.com

Article History

Recevied:
June 8, 2026

Accepted:
September 19, 2026

Published:
September 22, 2026

Abstract

This study examined the relationship between recruitment methods (internal and external) and employees' job success at the Ministry of Justice. In terms of its purpose, the study is applied, while in terms of its methodology, it is descriptive-correlational. The study analyzed data collected from 132 Ministry of Justice employees. The researchers collected the data through a questionnaire and analyzed it using SPSS and statistical methods such as the Pearson correlation coefficient and regression analysis. The findings showed a positive and statistically significant relationship between recruitment and employees' job success. The results also indicated that both internal and external recruitment methods are associated with job success; however, the relationship was stronger for external recruitment than for internal recruitment. Among the various internal and external recruitment methods, direct application had the strongest effect on employees' job success, whereas some methods, such as colleague recommendations and internships, showed weaker effects. These findings indicate that selecting and applying appropriate recruitment methods can play an important role in attracting qualified individuals, improving employee performance, and enhancing job success. Therefore, greater attention to effective recruitment practices can improve the hiring process and enhance the effectiveness of human resource management at the Ministry of Justice.

Keywords

External Recruitment; Career Success; Recruitment; Internal Recruitment; Human Resources

Hadid, A., & Rezayee, M. A. (2026). Recruitment Methods and Their Impact on Employees' Career Success. *Journal of Social Sciences - Kabul University*, *9*(2), 211-234. https://doi.org/10.62810/jss.v9i2.515

دکابل پوهنتون د ټولنیزو علومو علمي-څېړنیزه مجله
مجله علمی-تحقیقی علوم اجتماعی پوهنتون کابل
Journal of Social Sciences
Kabul University
e-ISSN: 3078-557X
P-ISSN: 3078-5561

روش‌های کارمندیابی و تأثیر آن بر موفقیت شغلی کارکنان سازمان

عبدالرحیم حدید[1] دکتور محمد علی رضایی[2]

[1]محصل ماستری اداره و پالیسی عامه، پوهنځی حقوق و علوم سیاسی، پوهنتون کابل، کابل، افغانستان
[2] دیپارتمنت حقوق جزا و علوم جنایی، پوهنځی حقوق و علوم سیاسی، پوهنتون کابل، کابل، افغانستان
ایمیل: rhadid635@gmail.com

تاریخچه

تاریخ دریافت:
۱۸ جوزا ۱۴۰۵

تاریخ پذیریش:
۲۸ سنبله ۱۴۰۵

تاریخ نشر:
۳۱ سنبله ۱۴۰۵

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه میان روش‌های کارمندیابی (داخلی و خارجی) و موفقیت شغلی کارکنان در وزارت عدلیه انجام شده است. این تحقیق از نگاه هدف کاربردی و از نگاه روش، توصیفی ـ همبستگی است. داده‌های ۱۳۲ نفر از کارکنان وزارت عدلیه مورد تحلیل قرار گرفت. داده‌ها توسط پرسشنامه جمع‌آوری شده و برای تحلیل آن‌ها از نرم‌افزار SPSSو روش‌های آماری مانند ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین کارمندیابی و موفقیت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که هر دو نوع کارمندیابی داخلی و خارجی با موفقیت شغلی ارتباط دارند، اما شدت این رابطه در کارمندیابی خارجی بیشتر از کارمندیابی داخلی است. در میان روش‌های مختلف کارمندیابی داخلی و خارجی، مراجعه مستقیم بیشترین تأثیر را بر موفقیت شغلی کارکنان داشته است، در حالی‌که برخی روش‌ها مانند توصیه همکاران و کارآموزی تأثیر کمتری نشان داده‌اند .این یافته‌ها بیانگر آن است که انتخاب و به‌کارگیری روش‌های مناسب کارمندیابی می‌تواند نقش مهمی در جذب افراد شایسته، بهبود عملکرد کارکنان و افزایش موفقیت شغلی آنان داشته باشد. از این‌رو، توجه بیشتر به شیوه‌های مؤثر کارمندیابی می‌تواند به بهبود روند استخدام و ارتقای اثربخشی منابع انسانی در وزارت عدلیه کمک کند.

واژه‌های کلیدی

کارمندیابی؛ موفقیت شغلی؛ روش کارمندیابی داخلی؛ کارمندیابی خارجی؛ منابع انسانی

مقدمه

بسم الله الرحمن الرحیم

الحمد لله ربّ العالمین، والصلاة والسلام علی سیّد المرسلین، وعلی آله وأصحابه أجمعین. أما بعد:

در جهان رقابتی امروز، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌های مورد نظر عنصر انسان است. در این میان آنچه مقوله تحول را حیات می‌بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می‌کند، منابع انسانی است(رجایی و ذبیحی ۲۰۱۵). صاحب‌نظران مدیریت در بیان مسائل انسانی سازمان از واژه‌های مختلفی مانند کارگزینی[۱]، مدیریت نیروی انسانی[۲]، اداره امور کارکنان[۳]، مدیریت منابع انسانی[٤]، و مدیریت منابع انسانی و اداره امور کارکنان استفاده نموده و بسیاری از محققان هم‌اکنون نیز این رشته علمی را با عنوان قدیمی و سنتی آن مانند کارگزینی، اداره امور کارکنان در نوشته‌های خود نام می برند، برخی این اصطلاحات را مترادف دانسته و در یک معنا به کار می‌گیرند (جوادین، ۱۳۸۷، ص۹). مدیریت منابع انسانی عبارت از شناسایی، انتخاب، استخدام، آموزش و پرورش نیروی انسانی، ارزیابی عمل‌کرد و حفظ نیروی انسانی به منظور دسترسی به هدف‌های سازمان(سروری، ۱۳۹۹، ص۷). مدیریت منابع بشری عبارت از جذب، پرورش، توسعه وحفظ نیروی بشری لایق و شایسته‌ی کار جهت رسیدن به هدف اداره می باشد.(قانون کارکنان خدمات ملکی افغانستان). یکی از وظایف مهم و ارزنده مدیریت منابع انسانی کارمندیابی می باشد(سروری، ۱۳۹۹). کارمندیابی یک فرایند (واسطه‌ای) است؛ یعنی طی این فرایند کسانی که جویای کار اند (متقاضیان کار) و کسانی که خواهان نیروی کار اند(استخدام کنندگان) برای نخستین بار با یکدیگر روبه‌رو می شوند، تا که فرایند بعدی توانایی واقعی آن‌ها برای احراز شغل و ورود به سازمان تعیین گردد (سعادت، ۱۳۸۹، ص ۹۰). به اساس تعریف فلیپو کارمندیابی یا استخدام پروسه ای است جهت جست‌وجو کارمندان موثر و تشویق کردن آن‌ها برای متقاضی شدن به شغل های موجود در سازمان(رحمانی، ناصری، ۱۳۹٦، ص ۷۵). وزارت عدلیه امارت اسلامی افغانستان، یکی از وزارت های کلیدی در چارچوب ساختاری حکومت می باشد که وظایف مهم چون اکمال چارچوب قوانین در مطابقت با نیاز های اساسی جامعه و معیار های داخلی و بین المللی، چاپ و توزیع آن جهت رفع نیاز مندی‌های کشور، دفاع از حقوق مظنونین بی بضاعت، حمایت از دارایی های عامه، ارتقای دانش

---

[1] . Staffing
[2] . Manpower Managemant
[3] . Personal Administration
[4] . Human Resource Management

حقوقی به شهروندان، صدور جواز فعالیت به جمعیت ها و نهادی های خیریه و نظارت از فعالیت های آن‌ها، صدور جواز فعالیت به متقاضیان رهنمای معاملات و عریضه نویسان و ترجمه و تصدیق مدارک و اسناد ها می باشد. برای انجام این وظایف وزارت عدلیه نیازمند وجود کارکنان شایسته لایق و متعهد می باشد پس نحوه جذب و استخدام کارکنان در وزارت عدلیه نقش مهم و ارزنده ای در ارایه خدمات با کیفیت و عملکرد بهتر سازمان ایفا می کند. با وجودی اصلاحات اداری و برنامه های متعدد برای تقویت مدیریت منابع انسانی این وزارت تجارب نشان داده که هنوز در بخش کارمندیابی دارای مشکلات می باشد مانند استفاده محدود از شیوه های نوین کارمندیابی و تکیه بر روش های سنتی عدم تناسب شاغل و شغل از جمله عوامل اند که می تواند بالای عملکرد کارکنان انگیزه آن‌ها و عملکرد سازمان تاثیر منفی بگذارد. از سوی دیگر عملکرد کارکنان یکی از معیار های کلیدی سنجش اثربخشی هر سازمان است. اگر کارکنان از طریق روند های شفاف و عادلانه جذب شوند احتمال دستیابی به عملکرد مطلوب زیاتر می شود اما اگر از شیوه های غیر حرفوی برای جذب کارکنان استفاده شود آثار منفی آن در موفقیت شغلی، عملکرد و تعهد کارکن به سازمان به وضوح قابل مشاهده می باشد. بنابراین ضرورت دارد این موضوع به صورت علمی و نظام‌مند مورد بررسی قرار گیرد تا مشخص شود کدام روش‌های کارمندیابی در وزارت عدلیه طی ده سال اخیر مورد استفاده قرار گرفته و چی تاثیری بر موفقیت شغلی کارکنان داشته اند. تحقیق حاضر با رویکرد تحلیلی و کاربردی می کوشد ضمن شناسایی نقاط قوت و ضعف در نظام جذب وکارمندیابی وزارت عدلیه راهکارهایی برای بهبود آن ارایه دهد تا در نهایت کارایی، عدالت و بهره وری در عملکرد کارکنان افزایش یابد.

هدف اصلی این تحقیق، بررسی تاثیر روش های کارمندیابی بر موفقیت شغلی کارکنان وزارت عدلیه بوده و اهداف فرعی ذیل را دنبال می کند:

۱. شناسایی روش‌های کارمندیابی که در وزارت عدلیه بکار گرفته شده است.
۲. بررسی تأثیر روش‌های کارمندیابی داخلی بر سطح عملکرد و موفقیت شغلی کارکنان.
۳. بررسی تأثیر روش‌های کارمندیابی خارجی بر سطح عملکرد و موفقیت شغلی کارکنان.

پیشینه تحقیق

تحقیقات متعددی در باره روش‌های کارمندیابی و تأثیر آن بر موفقیت شغلی انجام شده است که هر کدام به نتایج متفاوتی دست یافته اند. چنانچه تحقیقی که توسط شجاعی و امینه (۱۴۰۲) در شاروالی اصفهان انجام شد نشان می‌دهد، که روش‌های مؤثر کارمندیابی می‌توانند به‌طور معناداری بر رضایت

شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تأثیر بگذارند. این تحقیق تأکید دارد که روش‌های کارمندیابی داخلی به دلیل آشنایی با فرهنگ سازمانی و کاهش هزینه‌های جذب، بیش از سایر روش‌ها در موفقیت شغلی کارکنان مؤثر بوده‌اند.

در تحقیقی که توسط (براگ و جیمز، ۱۹۸۱) انجام شد، چهار روش کارمندیابی یعنی آگهی در مجلات علمی و حرفه ای، آگهی در روزنامه‌ها و نشریات معمولی، مراجعه به مراکز آموزشی و مراجعه مستقیم مورد بررسی قرار گرفت، نتیجه به دست آمده نشان داد که کمیت و کیفیت کار افرادی که با مراجعه به مراکز آموزشی یا درج آگهی در روزنامه استخدام شده اند بسیار پایین‌تر از کمیت و کیفیت کار کسانی است که از طریق آگهی در مجلات علمی و حرفه ای یا با مراجعه مستقیم خودشان به استخدام درآمده اند.

دکر و کورنیل(۱۹۷۹) در تحقیقی نشان دادند، که بهترین کارکنان کسانی بوده اند که بنا به معرفی و توصیه کارکنان سازمان استخدام شده اند، و نقطه مقابل آن‌ها کارکنانی بودن که از طریق درج آگهی در نشریات یا از طریق موسسات کاریابی به استخدام سازمان درآمده اند.

نتایج تحقیق مجتبی ناهید و همکاران(۱۴۰۲) نشان می دهد، بهره گیری از ابزار های نوین همچون هوش مصنوعی در شناسایی و غربال رزومه‌ها، طراحی انیمشن و فیلم های تبلیغاتی با گیمیفیکشن مرتبط با هر شغل برای آگهی استخدامی در شبکه های مجازی، توجه به شایستگی های کار آفرینانه در غربال روزمه‌ها و مصاحبه‌ها، جذب کار آفرینان شکست خورده و بهره‌مندی از نیروی اشتراکی نوآور می تواند در بروز رفتارهای کار آفرینانه سازمانی موثر باشند.

تحقیقی که به هدف بررسی رابطه میان روش‌های کارمندیابی داخلی و خارجی با عملکرد شغلی کارکنان توسط ادوارد (۲۰۱۵) انجام شد، نشان داد که میان هر دو نوع روش کارمندیابی (داخلی و خارجی) و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار آماری وجود دارد.

از تحقیقات بالا نتیجه گرفته می‌شود که هیچ تحقیقی در رابطه به روش‌های کارمندیابی و تاثیر آن بر موفقیت شغلی در سطح افغانستان انجام نشده است. لذا این تحقیق به همین هدف در وزارت عدلیه افغانستان انجام نشده است تا در محدود اهداف خویش این خلا را پر نماید.

با توجه به این‌که، وزارت عدلیه امارت اسلامی افغانستان یکی از وزارت‌های کلیدی در چارچوب ساختاری حکومت می باشد که وظایف مهم چون اکمال چارچوب قوانین در مطابقت با نیازهای اساسی جامعه و معیار های ملی و بین المللی، چاپ و توزیع آن جهت رفع نیازمندی های کشور، دفاع از حقوق مظنونین بی بضاعت، حمایت از دارایی‌های عامه، ارتقای دانش حقوقی به شهروندان، صدور

جواز فعالیت به جمعیت ها و نهادهای خیریه و نظارت از فعالیت های آن‌ها، صدور جواز فعالیت به متقاضیان رهنمای معاملات و عریضه نویسان و ترجمه و تصدیق مدارک و اسناد می باشد(وبسایت وزارت عدلیه).

برای انجام این وظایف وزارت عدلیه نیازمند به وجود کارکنان شایسته لایق و متعهد می باشد پس نحوه جذب و استخدام کارکنان در وزارت عدلیه نقش مهم و ارزنده ای در ارائه خدمات با کیفیت و عملکرد بهتر سازمان ایفا می کند. از سوی دیگر عملکرد کارکنان یکی از معیار های کلیدی سنجش اثربخشی هر سازمان است. اگر کارکنان از طریق روند های شفاف و عادلانه جذب شوند احتمال دستیابی به عملکرد مطلوب بیشتر می شود، اما اگر از شیوه های غیر حرفه‌ای برای جذب کارکنان استفاده شود آثار منفی آن در موفقیت شغلی، عملکرد و تعهد کارکن به سازمان به وضوح قابل مشاهده می باشد. بنابراین ضرورت دارد این موضوع به صورت علمی و نظام‌مند مورد بررسی قرار گیرد تا مشخص شود کدام روش‌های کارمندیابی در وزارت عدلیه طی سال‌های اخیر مورد استفاده قرار گرفته و چی تاثیری بر موفقیت شغلی کارکنان داشته اند؛ تحقیق حاضر با رویکرد تحلیلی و کاربردی می کوشد ضمن شناسایی نقاط قوت و ضعف در در نظام جذب وکارمندیابی وزارت عدلیه، راهکارهایی برای بهبود آن ارایه دهد تا در نهایت کارایی، عدالت و بهره وری در عملکرد کارکنان افزایش یابد.

مبانی نظری

کارمندیابی

کیفیت منابع انسانی (HR) یک سازمان، موفقیت یا شکست آن را تعیین می‌کند. بنابراین، کارمندیابی به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین و مهم‌ترین مسئولیت‌های مدیریت منابع انسانی (HRM) محسوب می‌شود (استانچیو و دیوید، ۲۰۲۰؛ وِیریمو و کامارا، ۲۰۱۸).

کارمندیابی یک فرایند (واسطه‌ای) است؛ یعنی طی این فرایند کسانی که جویای کار اند (متقاضیان کار) و کسانی که خواهان نیروی کار اند (استخدام کنندگان) برای نخسین بار با یکدیگر روبه‌رو می شوند، تا فرایند بعدی توانایی واقعی آن‌ها برای احراز شغل و ورود به سازمان تعیین گردد(سعادت، ۱۳۹۴، ص۹۰). در واقع کارمندیابی یا نیرویابی فرایندی است که به وسیله‌ی آن کسانی که به نظر می رسد توانایی بالقوه‌ای برای عضویت در سازمان و انجام دادن وظایف محول را دارند، شناسایی می گردند و موجبات جذب آن‌ها به سازمان فراهم می شود.

به صورت خلص، کارمندیابی عبارت است از جست‌وجو برای یافتن بهترین و واجد شرایط ترین افراد برای احراز مشاغل موجود در سازمان(سروری، ۱۳۹۹، ص۱۰۶).

کارمندیابی دارای هشت مرحله است:

۱. تعیین تعداد و نوع نیروی انسانی؛ ۲. نوشتن شرح شغل؛ ۳. تعیین شرایط احراز شغل؛ ۴. شناسایی منابع و مراکز کاریابی؛ ۵. انتخاب روش کارمندیابی؛ ٦. بررسی فرم های درخواستی کار؛ ۷. برگزاری مصاحبه مقدماتی؛ ۸. تهیه فهرستی از افراد واجد شرایط (سادات ۱۳۹۴، ص ۹۵).

سازمان‌ها برای جذب و پرکردن پست های خالی خود، هم از منابع درون‌سازمانی و هم منابع برون سازمانی استفاده می کنند. منابع درون سازمانی، عبارت است از نیروی انسانی موجود در سازمان که می توانند ترفیع و انتقال یابند. منابع برون سازمانی عبارتند از افرادی که در پوهنتون‌ها، انستیوت‌ها و مکاتب تحصیل می کنند و یا در سازمان‌های دیگر مشغول به کار می باشند(زارعی‌متین، ۱۳۹۳، ص۹۵). روش‌های کارمندیابی به مجموعه‌ای از راهبردها، فرایندها و ابزارهایی گفته می‌شود که سازمان‌ها از طریق آن‌ها اقدام به شناسایی، جذب و انتخاب نیروی انسانی واجد شرایط از منابع داخلی یا خارجی می‌کنند تا نیازهای فعلی و آینده خود را از نظر کمی و کیفی تأمین نمایند.

روش های کارمندیابی به دو دسته تقسیم شده اند روش های کارمندیابی داخلی و خارجی.

روش‌های کارمندیابی داخلی

سازمان برای پر کردن بست‌های خالی، از اعضای داخلی سازمان استفاده می‌کند؛ به این صورت که کارکنان به وظایف و بست‌های بهتر از نظر شرایط کاری یا به سطوح بالاتر در سلسله‌مراتب شغلی ارتقا داده می‌شوند. این ارتقا می‌تواند شامل صلاحیت‌های بالاتر، مسئولیت بیشتر و معاش بالاتر باشد(ماسکالو، 2015).

ترفیع یعنی انتقال بالاتر از بست موجود کارمند و عبارت است از بلند بردن بست یک کارمند، که اساساً به اساس نتایج ارزیابی عملکرد کارمند صورت می‌گیرد(رحمانی و ناصری، ۱۳۹٤، ص۹۱).

اعلان شغل و دعوت از کارکنانی که خود را واجد شرایط و لایق احراز شغل مورد نظر می دانند، روش موثری برای یافتن نیروهای خبره در سازمان است. با اعلان خالی بودن شغل در کل سازمان، کلیه‌ی اعضاءء از این موضوع آگاه گردیده، و اگر دواطلب احراز آن باشد با مسوولان مربوط تماس می‌گیرند(سعادت، ۱۳۹۴، ص ۱۰۲).

ارجاع کارکنان یکی از مؤثرترین منابع برای جذب کارکنان جدید به شمار می‌رود بسیاری از مشاغل از طریق معرفی کارکنان پر می‌شوند، جایی که کارکنان فعلی یک سازمان، فردی را برای یک شغل پیشنهاد می‌کنند. ولی در فرهنگ افغانستان دقت بیشتر نمود؛ زیرا اگر فرد معرفی شده از آشنایان معرفی کننده

باشد، عواقب منفی همچون حزبی، سمتی، مذهبی و قوم یا تبارگماری را ممکن است در پی داشته باشد. باید کارکنانی که افراد واجد شرایط را معرفی کرده اند مورد تشویق قرار گیرند تا نیروی انسانی زبده و شایسته را معرفی کنند(سروی،۱۳۹۹، ص۱۱۷).

روش‌های کارمندیابی خارجی

آگهی یا اعلان یکی از مؤثرترین‌روش‌هایی است که سازمان به وسیله آن می‌تواند تصمیم خود را برای استخدام نیروی انسانی به اطلاع مردم برساند. در آگهی یا اعلان معمولاً نوع نیرویی که سازمان خواهان آن است مانند فروشنده، مهندس و مشخصاتی که او باید دارا باشد مانند تحصیلات و تجربیات ذکر می‌گردد(سروری، ۱۳۹۹، ص۱۱۸).

مراکز یا مؤسسات کاریابی در بسیاری از موارد سازمان برای یافتن افراد مورد نظر خود از مؤسسات کاریابی کمک می‌گیرد. نقش و وظیفه ی اصلی این مؤسسات، معرفی جویندگان کار به سازمان است مؤسسات کاریابی بر دو گونه اند مؤسسات کاریابی دولتی که کاریابی را به طور رایگان انجام میدهند و مؤسسات کاریابی خصوصی که برای ارائه خدمات خود مزد دریافت می‌کنند.

مراکز آموزشی یکی از منابع مهم کارمندیابی به ویژه برای کشف نخبگان و استعدادها به شمار می‌رود. فارغان مؤسسات آموزشی یکی از منابع مهم کارمندیابی را تشکیل می دهند. پوهنتون‌ها آموزشگاه‌ها مکاتب فنی و سایر مؤسسات آموزشی مراکزی هستند که سازمان‌ها می‌توانند با مراجعه به آن‌ها اسناد و سوابق فارغ التحصیلان یا کسانی را که در جریان فراغت اند مطالعه کنند و با آن‌ها تماس بگیرند مکاتب و نهادهای آموزش فنی پوهنتون ها منبع خوبی به منظور تأمین نیروی انسانی برای سطوح مختلف سازمان پنداشته می‌شود. مراجعه به مراکز آموزشی به منظور یافتن متقاضی کار پرهزینه و بسیار وقت‌گیر است و به فراهم کردن هماهنگی میان سازمان و مراکز آموزشی و تحصیلی نیاز دارد (قلی پور، ۱۳۹۳، ص ۱۵۷).

مراجعه مستقیم در مواردی بدون دعوت سازمان افرادی به وسیله ی ایمیل، تلفن، نامه و ارسال سوابق و اسناد خود یا به صورت حضوری با سازمان ارتباط برقرار می کنند و متقاضی شغل می شوند. مراجعه مستقیم به سازمان یکی از منابع خوب کارمندیابی برای کارهای روزمزدی و مشاغل کارشناسی به شمار می آید(سروری، ۱۳۹۹، ص ۱۲۰).

اگرچه تعداد کسانی که با فرستادن سوابق و شرح حال خود یا حضور در سازمان متقاضی شغل می‌شوند چندان زیاد نیست سازمان نباید این منبع کارمندیابی را نادیده بگیرد. مطالعه در این زمینه نشان میدهد

افرادی که خود در برقراری ارتباط با سازمان پیش‌قدم شده به استخدام آن در میآیند در انجام دادن وظایف از کسانی که سازمان با استفاده از روشهای دیگر آن‌ها را استخدام کرده است موفق‌تر هستند(سعادت، ۱۳۸۷،ص۱۱٤).

علاوه بر موارد فوق برخی از سازمان‌ها مثل جنرال موتورز از کارآموزی برای کارمندیابی استفاده میکنند و محصلان سال آخر را که استعداد خوبی از خود در کار نشان میدهند جذب میکنند از طرفی محصلان نیز از این روش استقبال میکنند تا ضمن اخذ پول کمی در حین کارآموزی زمینه ی استخدام خود را فراهم آورند. اتحادیه های کارگری نیز منبع بسیار خوبی برای یافتن نیروی نیمه ماهر و غیر ماهراند همچنین انجمن های حرفه ای و تخصصی مثل ؛ انجمن مدیریت منابع انسانی برای یافتن افراد حرفه ای مناسب اند(قلی پور، ۱۳۹۳، ص ۱۹۵).

موفقیت شغلی

موفقیت شغلی بالاترین مرتبه‌ای است که افراد درصدد دستیابی به آن هستند و به‌عنوان عاملی اثربخش در افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد شاغلان محسوب می‌شود (لی، یو، لین و چان۲۰۱٤). به اعتقاد بسیاری از شاغلان و کارکنان سازمان‌ها، دستیابی به ثروت، شهرت و ارتقای جایگاه شغلی به‌عنوان نشانه‌های موفقیت تلقی می‌شود(اسپورک، کلر و هیرچی، ۲۰۱٦). به‌طور گسترده پذیرفته شده است که موفقیت شغلی از دو بُعد عینی و ذهنی تشکیل شده است (ایبل و اسپورک،2014). بخش قابل مشاهده شغل مانند حقوق، ارتقاء، رتبه و مقام، موفقیت مسیر شغلی بیرونی یا عینی را نشان می‌دهد(رضوانیان و سمیعی، ۲۰۱٦). موفقیت شغلی ذهنی (SCS) به احساس رضایت، خودشکوفایی و دستاوردهای فرد در ارتباط با مسیر شغلی‌اش اشاره دارد (جاج و همکاران، ۱۹۹۹). جاج، کلینگر و سیمون (۲۰۱۰) بیان کردند افرادی که از جنبه‌های مختلف شغل خود رضایت بالایی دارند، بیشتر احتمال دارد در زندگی شغلی خود موفق باشند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی است و از نظر ماهیت توصیفی ـ همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق ۲۰۰ نفر بوده که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵٪ به تعداد ۱۳۲ نفر تعیین گردید. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام گردید تا از همه گروه های موجود در جامعه آماری به طور مناسب نمایندگی صورت گیرد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد که به‌منظور بررسی روایی پرسشنامه، از روایی محتوا استفاده گردید. بدین منظور، پرسشنامه اولیه پس از

طراحی، در اختیار تعدادی از اساتید متخصص و صاحب‌نظران در حوزه مربوطه قرار داده شد تا میزان تناسب، شفافیت، و ارتباط گویه‌ها با اهداف تحقیق مورد ارزیابی قرار گیرد. پس از دریافت نظرات اصلاحی، تغییرات لازم در برخی از سؤالات اعمال گردید و نسخه نهایی پرسشنامه تنظیم شد. همچنین، برای اطمینان بیشتر از روایی ابزار، تلاش گردید که سؤالات پرسشنامه بر اساس مبانی نظری و تحقیقات پیشین طراحی شوند تا پوشش مناسبی از ابعاد مختلف متغیرهای مورد مطالعه فراهم گردد. به‌منظور بررسی روایی سازه پرسشنامه، تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد. کفایت نمونه‌گیری با استفاده از شاخص KMO و مناسب بودن ماتریس همبستگی با آزمون کرویت بارتلت بررسی گردید. همچنین بارهای عاملی گویه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه، به‌منظور سنجش پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. بدین منظور، داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها در نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای تحقیق محاسبه شد. نتایج نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات مربوط به روش‌های کارمندیابی و موفقیت شغلی هر دو بزرگ‌تر از ۰,۷ می‌باشد که بیانگر سطح مطلوبی از پایایی است. این امر نشان می‌دهد که گویه‌های مربوط به هر یک از این متغیرها از هماهنگی درونی مناسبی برخوردار بوده و ابزار تحقیق از قابلیت اعتماد لازم برخوردار است.

جدول ۱: *میزان پایایی پرسشنامه روش های کارمند و موفقیت شغلی*

مورد	تعداد فیصدی الفبای کرونباخ	تعداد سوالات
روش های کارمندیابی	۱۳۲ 0.872	۲۳
موفقیت شغلی	۱۳۲ 0.725	۷

بر اساس جدول ۱ سوالات مربوط روش های کارمندیابی ۲۳ سوال بوده و دارای هفت مؤلفه (توصیه همکاران، انتقال، ارتقا، مراجعه مستقیم، کارآموزی، مراکز، آگهی و اعلان) که پایایی آن 0.872 بدست آمده است. سوالات مربوط به موفقیت شغلی ۷ سوال بوده و تک مؤلفه ای بوده پایایی آن 0.725 سنجش شده است. برای پرسشنامه از مقیاس پنج درجه ای لیکرت استفاده شده است(۱= کاملا مخالفم، ۵ = کاملا موافقم).

شاخص‌هایی مانند میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصدها، میزان پراکندگی و توزیع پاسخ‌ها را مشخص میکنند و دید روشنی از وضعیت متغیرهای تحقیق به دست می‌دهند. همچنین، آمار توصیفی امکان ارزیابی اولیه نرمال بودن داده‌ها، شناسایی مقادیر پرت و اطمینان از صحت داده‌ها را فراهم می‌سازد که این موارد در انتخاب صحیح آزمون‌های آماری بعدی نقش اساسی دارند. به همین دلیل،

استفاده از آمار توصیفی مقدمهای ضروری برای انجام تحلیلهای استنباطی در هر تحقیق محسوب میشود.

نرمال بودن بودن دادهها توسط آزمون تک نمونهی کلومگروف- اسمیرنوف بررسی گردید.

***جدول ۲**: بررسینرمال بودنبودن دادهها*

متغییر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
موفقیت شغلی	۱۳۲	۸۸,۵٦۲٤	۱۸,۲۵۱۸۰	۰,۳۰۰

جدول ۲ نشان می دهد که (p value =0.300>0.05)، انحراف معیار برابر با ۱۸,۲۵۱۸۰ و میانگین هم برابر با ۸۸,۵٦۲٤. از آنجایی که مقدارp بزرگتر از ۰,۰۵ تشخیص گردیده است، نتیجه گرفته می شود که دادهها این متغیر نرمال هستند.

برای آزمون فرضیههای تحقیق، از آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. تحلیل دادهها با استفاده از نرمافزار SPSS انجام گرفت.

یافتهها

تحلیل توصیفی

***جدول ۳**: خصوصیات جمعیت شناختی به تعداد ۱۳۲ نفر از جامعه آماری تحقیق حاضر در جدول ذیل ارایه گردیده است*

متغیر	مشخصات	فراوانی	فیصدی
بست	دوم	۲	٪۲
	سوم	۲۲	٪۱۷
	چهارم	۷٦	٪۵۸
	پنجم	۲۰	٪۱۵
	ششم	۷	٪۵
	هفتم	۳	٪۲
	هشتم	۲	٪۲
	مجموع	۱۳۲	۱۰۰,۰
تجربه کاری	کمتر از ۳ سال	٤۲	٪۳۱,۸
	۳-٦	٤٦	٪۳٤,۸
	٦-۹	۲۱	٪۱۵,۹
	بالاتر از ۹ سال	۲۳	٪۱۷,٤
	مجموع	۱۳۲	٪۱۰۰,۰

میزان تحصیلات	بکلوریا	۵	٪۳,۸
	لیسانس	۸۲	٪۶۲,۱
	ماستر	٤۵	٪۳٤,۱
	مجموع	۱۳۲	٪۱۰۰,۰

بر اساس نتایج جدول فوق، بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان مربوط به بست «چهارم» می‌باشد که تعداد آن‌ها ۷۶ نفر بوده و ۵۷,۶ فیصد از کل نمونه را تشکیل می‌دهند. پس از آن، بست «سوم» با ۲۲ نفر (۱۶,۷ فیصد) و بست «پنجم» با ۲۰ نفر (۱۵,۲ فیصد) در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

همچنان بست «ششم» با ۷ نفر (۵,۳ فیصد)، بست «هفتم» با ۳ نفر (۲,۳ فیصد)، و بست‌های «دوم» و «هشتم» هر کدام با ۲ نفر (۱,۵ فیصد) کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. بر اساس نتایج جدول فوق که توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان را بر اساس سابقه کاری نشان می‌دهد، بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان دارای سابقه کاری «۶-۳ سال» می‌باشند که ٤۶ نفر را شامل شده و ۳٤,۸ فیصد از کل نمونه را تشکیل می‌دهند. پس از آن، افرادی که دارای سابقه کاری «کمتر از ۳ سال» هستند با ٤۲ نفر (۳۱,۸ فیصد) در رتبه دوم قرار دارند. همچنان، پاسخ‌دهندگان با سابقه کاری «بالاتر از ۹ سال» تعداد ۲۳ نفر (۱۷,٤ فیصد) و افراد با سابقه کاری «۹-۶ سال» تعداد ۲۱ نفر (۱۵,۹ فیصد) از کل نمونه را تشکیل می‌دهند. بر اساس نتایج جدول فوق که توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان را بر اساس میزان تحصیلات نشان می‌دهد، بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان دارای مدرک «لیسانس» می‌باشند که ۸۲ نفر را شامل شده و ۶۲,۱ فیصد از کل نمونه را تشکیل می‌دهند. پس از آن، افراد دارای مدرک «ماستر» با ٤۵ نفر (۳٤,۱ فیصد) در رتبه دوم قرار دارند، در حالی که کمترین تعداد پاسخ‌دهندگان مربوط به مدرک «بکلوریا» می‌باشد که تنها ۵ نفر (۳,۸ فیصد) از کل نمونه را تشکیل می‌دهند. بطور کلی، نتایج نشان می‌دهد که سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان نسبتاً بالا بوده و اکثریت آن‌ها دارای تحصیلات عالی (لیسانس و ماستر) می‌باشند که این امر می‌تواند بر دقت و اعتبار پاسخ‌های ارائه‌شده تأثیر مثبت داشته باشد.

تحلیل استنباطی

جدول۴: *بررسی رابطه بین کارمندیابی و موفقیت شغلی*

ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنا داری	تعداد
۰,٤۹۸	۰	۱۳۲

متغییر مستقل : روش های کارمندیابی متغییر وابسته : موفقیت شغلی

ضریب همبستگی پیرسون برای این متغیرها برابر با 0.498به‌دست آمده است که نشان‌دهنده رابطه مثبت متوسط بین کارمندیابی و موفقیت شغلی می‌باشد. همچنین مقدار سطح معناداری (Sig = 0.000)کمتر از ۰,۰۵ است، بنابراین این رابطه از نظر آماری معنادار است. این یافته‌ها بیانگر آن است که با بهبود و تقویت روش‌های کارمندیابی در سازمان، موفقیت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، هرچه سازمان در جذب و استخدام کارکنان از روش‌های مناسب‌تر و مؤثرتر استفاده نماید، احتمال دستیابی کارکنان به موفقیت شغلی بیشتر خواهد بود.

بررسی رابطه بین مؤلفه های کارمندیابی و موفقیت شغلی

جدول ۵: *توصیه همکاران*

ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد
۰,۲٤۱	۰,۰۰۵	۱۳۲

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین مؤلفه توصیه همکاران و موفقیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون (r) برابر با 0.241است که نشان‌دهنده رابطه مثبت ضعیف تا متوسط بین این مؤلفه و موفقیت شغلی می‌باشد .سطح معنا داری این همبستگی (Sig =0.005)کمتر از ۰,۰۵ بوده و بنابراین رابطه از نظر آماری معنادار است.

جدول ٦: *ارتقا*

ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد
۰,۳۸۰0	۰	۱۳۲

ضریب همبستگی پیرسون (r) برابر با 0.380 است که نشان‌دهنده رابطه مثبت متوسط بین این مؤلفه و موفقیت شغلی می‌باشد سطح معناداری این همبستگی (Sig = 0.000)کمتر از ۰,۰۵ بوده و بنابراین رابطه از نظر آماری معنادار است.

جدول۷ *: انتقال*

ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد
۰,٤۰۱	۰	۱۳۲

ضریب همبستگی پیرسون (r) برابر با 0.401 است که نشان‌دهنده رابطه مثبت متوسط بین این مؤلفه و موفقیت شغلی می‌باشد. سطح معناداری این همبستگی (Sig = 0.000)کمتر از ۰,۰۵ بوده و بنابراین رابطه از نظر آماری معنادار است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که انتقال کارکنان در سازمان می‌تواند به

افزایش موفقیت شغلی آن‌ها کمک کند و مدیریت بهینه فرآیند انتقال نقش مهمی در ارتقاء عملکرد کارکنان دارد.

جدول ۸: *مراجعه مستقیم*

ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد
۰,٤۱۱	۰	۱۳۲

ضریب همبستگی پیرسون (r) برابر با 0.411 است که نشان‌دهنده رابطه مثبت متوسط بین مراجعه مستقیم و موفقیت شغلی می‌باشد. سطح معنا داری این همبستگی (Sig = 0.000)کمتر از ۰,۰۵ بوده و بنابراین رابطه از نظر آماری معنادار است.

جدول ۹: *کارآموزی*

ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد
-۰,۰۵۸	۰,۵۱	۱۳۲

ضریب همبستگی پیرسون (r) برابر با 0.058- است که نشان‌دهنده رابطه بسیار ضعیف و منفی بین کارآموزی و موفقیت شغلی می‌باشد. سطح معناداری این همبستگی (Sig = 0.510)بیشتر از ۰,۰۵ بوده، بنابراین این رابطه از نظر آماری معنادار نمی‌باشد.

جدول ۱۰: *مراکز کاریابی*

ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد
۰,۳۸۲	۰	۱۳۲

ضریب همبستگی پیرسون (r) برابر با 0.382 است که نشان‌دهنده رابطه مثبت متوسط بین مراکز کارمندیابی و موفقیت شغلی می‌باشد. سطح معناداری این همبستگی (Sig = 0.000)کمتر از ۰,۰۵ بوده و بنابراین این رابطه از نظر آماری معنادار است.

جدول ۱۱: *آگهی و اعلان*

ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد
۰,۵۳۷	۰	۱۳۲

ضریب همبستگی پیرسون (r) برابر با 0.537است که نشان‌دهنده رابطه مثبت نسبتاً قوی بین آگهی و اعلان و موفقیت شغلی می‌باشد .سطح معناداری این همبستگی (Sig = 0.000)کمتر از ۰,۰۵ بوده و بنابراین این رابطه از نظر آماری معنادار است.

بررسی رابطه کارمندیابی داخلی و خارجی با موفقیت شغلی

در این بخش، به منظور بررسی دقیق‌تر تأثیر روش‌های مختلف کارمندیابی، رابطه بین کارمندیابی داخلی و خارجی با موفقیت شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. برای این منظور، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است تا میزان و شدت رابطه هر یک از این روش‌ها با موفقیت شغلی مشخص گردد.

***جدول ۱۲**: کارمندیابی داخلی*

ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنا داری	تعداد
۰,۳۸۲	۰	۱۳۲

ضریب همبستگی پیرسون (r) برابر با 0.382 است که نشان‌دهنده رابطه مثبت در حد متوسط بین کارمندیابی داخلی و موفقیت شغلی می‌باشد. سطح معنا داری این همبستگی (Sig = 0.000)کمتر از ۰,۰۵ بوده و بنابراین این رابطه از نظر آماری معنادار است.

***جدول ۱۳**: کارمندیابی خارجی*

ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنا داری	تعداد
۰,٤۷۹	۰	۱۳۲

ضریب همبستگی پیرسون (r) برابر با 0.479 است که نشان‌دهنده رابطه مثبت در حد متوسط بین کارمندیابی خارجی و موفقیت شغلی می‌باشد. سطح معنا داری این همبستگی (Sig = 0.000)کمتر از ۰,۰۵ بوده و بنابراین این رابطه از نظر آماری معنادار است.

تأثیر کارمندیابی بر موفقیت شغلی

در این بخش، به منظور بررسی میزان تأثیر متغیر کارمندیابی بر موفقیت شغلی کارکنان، از تحلیل رگرسیون خطی استفاده شده است. این روش امکان بررسی میزان تأثیرگذاری متغیر مستقل (کارمندیابی) بر متغیر وابسته (موفقیت شغلی) را فراهم می‌سازد و نشان می‌دهد که تا چه حد تغییرات در کارمندیابی می‌تواند تغییرات در موفقیت شغلی را تبیین نماید.

جدول ۱۴: *سنجش تأثیر کارمندیابی بر موفقیت شغلی*

متغیر	ضریب غیر استانداردB	ضریب غیر استاندارد	ضریب استاندارد	T	Sig	آر	آرِ تصحیح‌شده
ثابت	2.030	.307		6.605	۰	0.695	0.453
کارمندیابی	.511	.078	.498	6.551	۰	0.695	0.453

متغیر وابسته : موفقیت شغلی

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، ضریب غیر استاندارد متغیر کارمندیابی (B = 0.511) مثبت بوده که نشان می‌دهد بین کارمندیابی و موفقیت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. به این معنا که با افزایش یک واحد در سطح کارمندیابی، میزان موفقیت شغلی کارکنان به اندازه 0.511 واحد افزایش می‌یابد.همچنین ضریب استاندارد شده (Beta = 0.498) بیانگر آن است که شدت تأثیر کارمندیابی بر موفقیت شغلی در حد متوسط و قابل توجه قرار دارد. این مقدار نشان می‌دهد که کارمندیابی یکی از عوامل مؤثر در تبیین موفقیت شغلی کارکنان محسوب می‌شود، اما به تنهایی تمام تغییرات موفقیت شغلی را توضیح نمی‌دهد و عوامل دیگری نیز در این زمینه نقش دارند. همچنان، نتایج نشان می‌دهد که بین کارمندیابی و متغیر وابسته رابطه مثبت و نسبتاً قوی وجود دارد (R=0.695) مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که کارمندیابی ٤٨,٣ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. همچنین مقدار Adjusted R Square برابر با ۰,٤٥٣ است که نشان می‌دهد پس از تعدیل مدل، 45.3 درصد تغییرات متغیر وابسته توسط کارمندیابی توضیح داده می‌شود و ٥٤,٧ درصد باقی‌مانده مربوط به عوامل دیگری است که در مدل بررسی نشده‌اند.

از سوی دیگر، مقدار سطح معنا داری (Sig = 0.000)کمتر از ۰,۰۵ بوده و بنابراین تأثیر کارمندیابی بر موفقیت شغلی از نظر آماری کاملاً معنادار است. همچنین مقدار آماره t برابر با 6.551 نشان‌دهنده قدرت مناسب مدل و اهمیت متغیر کارمندیابی در پیش‌بینی موفقیت شغلی می‌باشد.

بر اساس ضرایب به‌دست‌آمده، معادله رگرسیون به صورت زیر قابل بیان است:

موفقیت شغلی = ۲,۰۳۰ + ۰,۵۱۱ (کارمندیابی)

این معادله نشان می‌دهد که در صورت ثابت بودن سایر شرایط، با افزایش سطح کارمندیابی، میزان موفقیت شغلی کارکنان نیز به صورت خطی افزایش می‌یابد. در مجموع، نتایج این تحلیل بیانگرآن

است که کارمندیابی نقش مهم و معناداری در ارتقای موفقیت شغلی کارکنان دارد و بهبود فرآیندهای جذب و استخدام می‌تواند به شکل مستقیم بر افزایش سطح موفقیت شغلی در سازمان تأثیرگذار باشد.

بحث و مناقشه

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد، که بین کارمندیابی و موفقیت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین هر دو روش کارمندیابی داخلی و خارجی بر موفقیت شغلی تأثیرگذار می‌باشند، اما میزان تأثیرگذاری روش‌های خارجی بیشتر از روش‌های داخلی بوده است. این نتایج با یافته‌های تحقیق شجاعی امنیه (1402) که در شهرداری اصفهان انجام شده است، تا حدی همسو می‌باشد. در تحقیق مذکور نیز تأکید گردیده است که روش‌های مؤثر کارمندیابی می‌توانند تأثیر معناداری بر متغیرهای مرتبط با موفقیت شغلی مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشته باشند. این همسویی نشان می‌دهد که به‌کارگیری روش‌های مناسب کارمندیابی می‌تواند در بهبود وضعیت شغلی کارکنان نقش اساسی ایفا نماید. با این حال، در خصوص نوع روش مؤثرتر، نتایج دو تحقیق تا حدودی متفاوت می‌باشد. در تحقیق شجاعی امنیه، کارمندیابی داخلی به دلیل آشنایی کارکنان با فرهنگ سازمانی، کاهش هزینه‌های جذب و افزایش انگیزه کارکنان، به‌عنوان روش مؤثرتر معرفی شده است؛ در حالی که در تحقیق حاضر، کارمندیابی خارجی دارای ارتباط قوی‌تری با موفقیت شغلی شناخته شده است. این تفاوت می‌تواند ناشی از شرایط متفاوت سازمان‌ها، نوع ساختار اداری، تفاوت در جامعه آماری و همچنین نوع مشاغل مورد بررسی باشد. به‌طوری‌که در برخی سازمان‌ها، بهره‌گیری از نیروهای داخلی به دلیل شناخت قبلی و تجربه سازمانی، موفقیت بیشتری به همراه دارد، در حالی که در برخی دیگر، استفاده از نیروهای جدید از طریق روش‌های خارجی به دلیل ورود ایده‌ها و مهارت‌های نوین، می‌تواند اثربخش‌تر واقع شود. در مجموع، هر دو تحقیق بر اهمیت کارمندیابی به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود وضعیت شغلی کارکنان تأکید دارند، هرچند در تعیین نوع روش مؤثرتر، تفاوت‌هایی مشاهده می‌شود که این امر نشان‌دهنده وابستگی نتایج به شرایط محیطی و سازمانی می‌باشد. یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج تحقیق براگ و جیمز (1981) نیز قابل مقایسه می‌باشد. در تحقیق مذکور، چهار روش کارمندیابی شامل آگهی در مجلات علمی و حرفه‌ای، آگهی در روزنامه‌ها، مراجعه به مراکز آموزشی و مراجعه مستقیم متقاضیان از نظر اثربخشی در جذب نیروی انسانی توانمند مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این تحقیق نشان داد، که کیفیت و کمیت عملکرد افرادی که از طریق آگهی در مجلات علمی و حرفه‌ای و یا مراجعه مستقیم جذب شده‌اند، به‌مراتب بالاتر از افرادی بوده است که از طریق مراکز آموزشی یا آگهی در روزنامه‌ها استخدام گردیده‌اند. این یافته‌ها تا حد زیادی با نتایج تحقیق

حاضر همسو می‌باشد. در تحقیق حاضر نیز مشخص گردید که برخی از روش‌های کارمندیابی مانند آگهی و اعلان و مراجعه مستقیم دارای رابطه قوی‌تری با موفقیت شغلی کارکنان هستند، در حالی که روش‌هایی مانند مراکز (مراکز آموزشی) تأثیر معناداری کمتری بر موفقیت شغلی نشان نداده‌اند. به‌عبارت دیگر، هر دو تحقیق بر این نکته تأکید دارند که روش‌های کارمندیابی که مبتنی بر انتخاب آگاهانه‌تر، تخصصی‌تر و داوطلبانه‌تر افراد می‌باشند (مانند مراجعه مستقیم یا آگهی‌های تخصصی)، منجر به جذب نیروهای باکیفیت‌تر شده و در نهایت به موفقیت شغلی بالاتر منجر می‌گردند. همچنین نتایج تحقیق براگ و جیمز مبنی بر غیبت بیشتر و رضایت شغلی پایین‌تر در میان افرادی که از طریق برخی روش‌ها (مانند آگهی در روزنامه‌ها یا مراکز آموزشی) جذب شده‌اند، می‌تواند تبیین‌کننده این موضوع باشد که نوع روش جذب نه‌تنها بر عملکرد، بلکه بر نگرش و رفتار شغلی کارکنان نیز تأثیرگذار است.

در مجموع، همسویی نتایج این دو تحقیق نشان می‌دهد که انتخاب روش مناسب کارمندیابی نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت نیروی انسانی و در نهایت موفقیت شغلی کارکنان دارد و سازمان‌ها باید در انتخاب کانال‌های جذب نیروی انسانی دقت و توجه بیشتری داشته باشند. یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج تحقیق دکر و کورنیل (1979) نیز قابل بررسی و مقایسه می‌باشد. در این تحقیق نشان داده شده است که بهترین کارکنان سازمان، افرادی بوده‌اند که از طریق معرفی و توصیه کارکنان جذب شده‌اند، در حالی که ضعیف‌ترین عملکرد مربوط به کارکنانی بوده است که از طریق آگهی در نشریات یا مؤسسات کاریابی استخدام گردیده‌اند. این یافته‌ها تا حدودی با نتایج تحقیق حاضر همسو و در برخی موارد متفاوت می‌باشد. در تحقیق حاضر نیز توصیه همکاران دارای رابطه مثبت و معنادار با موفقیت شغلی بوده است، که این موضوع بیانگر اهمیت این روش در جذب نیروی انسانی مناسب می‌باشد. این همسویی نشان می‌دهد که معرفی افراد توسط کارکنان می‌تواند به دلیل شناخت قبلی از توانایی‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و تناسب فرد با محیط کاری، به جذب افراد شایسته‌تر منجر گردد. با این حال، در تحقیق حاضر شدت رابطه توصیه همکاران با موفقیت شغلی نسبت به برخی دیگر از روش‌ها مانند آگهی و اعلان یا مراجعه مستقیم در سطح پایین‌تری قرار داشته است. این در حالی است که در تحقیق دکر و کورنیل، این روش به‌عنوان مؤثرترین روش معرفی شده است. این تفاوت می‌تواند ناشی از شرایط متفاوت سازمانی، نوع فرهنگ کاری، سطح تخصص مشاغل و یا میزان اعتبار و دقت توصیه‌های همکاران در سازمان مورد مطالعه باشد. به‌عبارت دیگر، در برخی سازمان‌ها، توصیه همکاران ممکن است بر اساس معیارهای حرفه‌ای و دقیق صورت گیرد، در حالی که در برخی دیگر ممکن است این

توصیه‌ها تحت تأثیر روابط غیررسمی قرار داشته باشد که این امر می‌تواند بر کیفیت انتخاب افراد تأثیر بگذارد. در مجموع، هر دو تحقیق بر اهمیت روش توصیه همکاران به‌عنوان یکی از شیوه‌های مؤثر کارمندیابی تأکید دارند، اما میزان اثربخشی آن می‌تواند بسته به شرایط سازمانی متفاوت باشد. یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج تحقیق مجتبی ناهید و همکاران (1402) نیز قابل مقایسه می‌باشد. در این تحقیق تأکید گردیده است که بهره‌گیری از ابزارهای نوین در فرآیند کارمندیابی، از جمله استفاده از هوش مصنوعی در غربال‌گری رزومه‌ها، طراحی محتوای تبلیغاتی نوآورانه مانند انیمیشن و گیمیفیکیشن در آگهی‌های استخدامی، توجه به شایستگی‌های کارآفرینانه و استفاده از نیروی اشتراکی نوآور می‌تواند نقش مؤثری در بروز رفتارهای کارآفرینانه سازمانی ایفا نماید. این یافته‌ها با نتایج تحقیق حاضر همسو می‌باشد؛ زیرا در تحقیق حاضر نیز مشخص گردید که روش‌هایی مانند آگهی و اعلان که معمولاً با استفاده از ابزارهای نوین ارتباطی و رسانه‌های همراه هستند، دارای قوی‌ترین رابطه با موفقیت شغلی کارکنان می‌باشند. این همسویی نشان می‌دهد که استفاده از فناوری‌ها و شیوه‌های نوین در کارمندیابی می‌تواند به جذب نیروهای خلاق‌تر، توانمندتر و سازگارتر با نیازهای جدید سازمان‌ها منجر گردد. علاوه بر این، تأکید این تحقیق بر شناسایی شایستگی‌های کارآفرینانه و نوآورانه در فرآیند جذب، می‌تواند تبیین‌کننده این موضوع باشد که چرا روش‌های کارمندیابی خارجی در تحقیق حاضر نسبت به روش‌های داخلی از تأثیر بیشتری برخوردار بوده‌اند؛ زیرا این روش‌ها امکان دسترسی به طیف گسترده‌تری از استعدادها و مهارت‌های نوین را فراهم می‌سازند.در تحقیق که توسط مرجان فیاضی و زهرا افشار (۱۳۹۳) انجام شده است، وضعیت کارمندیابی الکترونیک در میان سازمان‌های برتر صنعت پتروشیمی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که هرچند تعدادی از این سازمان‌ها از کارمندیابی الکترونیک استفاده می‌کنند، اما این استفاده بیشتر در حد اطلاع‌رسانی، پیگیری درخواست‌ها و اعلام نتایج باقی مانده و به بخش‌های پیشرفته‌تر مانند ارسال آنلاین رزومه، تنوع روش‌های جذب و آزمون‌های الکترونیکی کمتر توجه شده است. یافته‌های این تحقیق تا حدودی با نتایج تحقیق حاضر هم‌خوانی دارد، زیرا هر دو بر اهمیت کارمندیابی در بهبود وضعیت سازمان تأکید می‌کنند. با این حال، یک تفاوت مهم نیز دیده می‌شود. در حالی که فیاضی و افشار بیشتر وضعیت موجود و میزان استفاده از کارمندیابی الکترونیک را بررسی کرده‌اند، تحقیق حاضر نشان می‌دهد که اگر روش‌های کارمندیابی به‌صورت درست و اصولی به کار گرفته شوند، می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر عملکرد شغلی کارکنان داشته باشند. به بیان ساده‌تر، نتایج نشان می‌دهد که فقط استفاده از ابزارهای جدید کافی نیست، بلکه نحوه استفاده از آن‌ها و میزان توجه به شفافیت، عدالت و برنامه‌ریزی در این

فرآیند اهمیت بیشتری دارد. در مجموع، می‌توان گفت که برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان، سازمان‌ها باید علاوه بر استفاده از روش‌های نوین کارمندیابی، تلاش کنند این روش‌ها را به‌صورت کامل، عادلانه و هدفمند اجرا نمایند. یافته‌های تحقیق کیمیرا ادوارد (۲۰۱۵) با نتایج تحقیق حاضر همسو می‌باشد، زیرا هر دو نشان می‌دهند که روش‌های کارمندیابی داخلی و خارجی تأثیر مثبت بر عملکرد شغلی کارکنان دارند. ا این حال، تحقیق ادوارد بیشتر بر بررسی رابطه آماری میان کارمندیابی و عملکرد شغلی تمرکز داشته، در حالی که تحقیق حاضر این موضوع را در یک زمینه متفاوت نیز تأیید می‌کند. در مجموع، می‌توان گفت که نتایج تحقیق ادوارد تأییدکننده یافته‌های تحقیق حاضر است.

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر که در وزارت عدلیه انجام شده است، نشان می‌دهد که بین کارمندیابی و موفقیت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر آن است که کارمندیابی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین وظایف منابع انسانی، صرفاً یک فرایند اداری برای جذب نیرو نیست، بلکه می‌تواند نقش اساسی در شکل‌گیری کیفیت عملکرد کارکنان و میزان موفقیت شغلی آنان ایفا نماید. به بیان دیگر، هر اندازه فرایندهای کارمندیابی به‌صورت اصولی‌تر، هدفمندتر و حرفه‌ای‌تر انجام شود، زمینه برای جذب افراد مناسب‌تر فراهم شده و در نتیجه، سطح موفقیت شغلی کارکنان در سازمان افزایش می‌یابد. بررسی دقیق‌تر مؤلفه های کارمندیابی نشان داد که در میان روش‌های مختلف، مراجعه مستقیم بیشترین میزان رابطه را با موفقیت شغلی دارا بوده و در مقایسه با سایر روش‌ها در جایگاه نخست قرار می‌گیرد. این نتیجه می‌تواند نشان‌دهنده این واقعیت باشد که افرادی که به‌صورت داوطلبانه و با انگیزه شخصی به سازمان مراجعه می‌نمایند، معمولاً از سطح بالاتری از علاقه‌مندی، آمادگی ذهنی و تعهد نسبت به شغل برخوردار هستند. چنین ویژگی‌هایی سبب می‌شود این افراد در محیط کاری عملکرد بهتری داشته باشند و در نهایت، موفقیت شغلی بیشتری را تجربه نمایند. پس از روش مراجعه مستقیم، سایر روش‌ها مانند آگهی و اعلان، انتقال، مراکز کارمندیابی و ارتقا در سطح متوسطی از رابطه با موفقیت شغلی قرار دارند. این موضوع نشان می‌دهد که این روش‌ها نیز در جذب نیروی انسانی مؤثر هستند، اما میزان اثربخشی آن‌ها نسبت به مراجعه مستقیم کمتر می‌باشد. در مقابل، توصیه همکاران دارای رابطه ضعیف‌تری با موفقیت شغلی بوده و کارآموزی نیز فاقد رابطه معنادار با موفقیت شغلی کارکنان وزارت عدلیه تشخیص داده شد. این یافته اهمیت انتخاب روش مناسب در فرآیند کارمندیابی را برجسته ساخته و نشان می‌دهد که تمامی روش‌های جذب نیرو از اثربخشی یکسان برخوردار نیستند. از سوی دیگر، نتایج تحقیق نشان داد که هر دو روش کارمندیابی داخلی و خارجی با موفقیت شغلی

کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارند، با این تفاوت که شدت این رابطه در کارمندیابی خارجی بیشتر از کارمندیابی داخلی میباشد. این امر میتواند ناشی از آن باشد که روشهای خارجی امکان دسترسی به طیف وسیعتری از متقاضیان با مهارتها، تخصصها و تجربیات متنوعتر را فراهم میسازد. در نتیجه، سازمان میتواند افراد مناسبتری را جذب نموده و از این طریق سطح بهرهوری و موفقیت شغلی کارکنان را ارتقا دهد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که کارمندیابی تأثیر مثبت و معنادار بر موفقیت شغلی دارد و میتواند بهعنوان یکی از عوامل مهم و پیشبین در موفقیت شغلی کارکنان وزارت عدلیه در نظر گرفته شود. به عبارت دیگر، بهبود در نظام کارمندیابی میتواند بهصورت مستقیم و غیرمستقیم موجب ارتقای کیفیت عملکرد کارکنان، افزایش رضایت شغلی و در نهایت افزایش میزان موفقیت شغلی آنان گردد.درمجموع، یافتههای این تحقیق نشان میدهد که در وزارت عدلیه توجه به انتخاب و اجرای صحیح روشهای کارمندیابی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. بهویژه روشهایی مانند مراجعه مستقیم و کارمندیابی خارجی نقش برجستهتری در جذب نیروی انسانی شایسته و ارتقای موفقیت شغلی کارکنان ایفا مینمایند

بر اساس نتایج این تحقیق در وزارت عدلیه، پیشنهادات عملی زیر ارائه میگردد:

۱. پیشنهاد میشود در وزارت عدلیه یک راه ساده و مشخص برای مراجعه مستقیم متقاضیان کار ایجاد شود تا افرادی که واقعاً علاقهمند هستند بتوانند بدون سردرگمی درخواست خود را ثبت کنند، چون این افراد معمولاً انگیزه بیشتری برای کار دارند .

۲. بهتر است در روند استخدام، مصاحبهها به شکل منظم و هدفمند برگزار شود تا فقط به ظاهر یا روابط توجه نشود، بلکه توانایی واقعی، انگیزه و آمادگی فرد برای کار هم بهخوبی سنجیده شود .

۳. پیشنهاد میشود هنگام نشر آگهیهای استخدامی، اطلاعات بهصورت واضح، ساده و دقیق ارائه شود تا افراد دقیقاً بدانند چه شرایطی لازم است و چه وظایفی را باید انجام دهند؛ این کار باعث میشود افراد مناسبتری جذب شوند .

۴. بهتر است وزارت عدلیه از روشهای جدید جذب نیرو مانند استفاده از شبکههای اجتماعی یا سایتهای کاریابی نیز استفاده کند تا بتواند به افراد بیشتری دسترسی پیدا کند، نه فقط کسانی که بهصورت سنتی مراجعه میکنند .

۵. پیشنهاد می‌شود بعد از استخدام، عملکرد کارکنان جدید به‌صورت منظم بررسی شود تا مشخص گردد کدام روش جذب نتیجه بهتری داده و در آینده بیشتر از همان روش‌ها استفاده شود .

٦. بهتر است یک بانک معلوماتی از متقاضیان کار در وزارت عدلیه ایجاد شود تا در زمان نیاز، افراد مناسب به‌سرعت شناسایی و استخدام شوند و وقت کمتری صرف جستجو گردد .

۷. پیشنهاد می‌شود روش‌هایی مانند توصیه همکاران و کارآموزی با دقت بیشتری استفاده شوند و به‌تنهایی مبنای استخدام قرار نگیرند، بلکه در کنار سایر روش‌ها و با ارزیابی دقیق‌تر مورد استفاده باشند .

در نهایت، پیشنهاد می‌شود در انتخاب کارکنان تنها به مدارک تحصیلی توجه نشود، بلکه ویژگی‌هایی مانند علاقه به کار، تعهد، مسئولیت‌پذیری و مهارت‌های فردی نیز در نظر گرفته شود، زیرا این عوامل نقش مهمی در موفقیت شغلی دارند.

سپاسگزاری

نویسنده این مقاله مراتب سپاس و قدردانی خود را از تمام کارمندان وزارت عدلیه به دلیل مشارکت داوطلبانه در تکمیل پرسشنامه این تحقیق، و نیز از جناب دکتور علی رضایی بخاطر رهنمایی‌های ارزشمند شان در جریان این تحقیق ابراز می دارد.

سهم نویسندگان

در این تحقیق نویسنده اول تحقیق را طراحی کرده و همه اجزای مربوط به تحقیق که شامل مقدمه، بیان مسأله، اهداف، یافته ها و نتیجه گیری می‌شود، انجام داده است. نویسنده دوم به حیث استاد رهنما مقاله را مورد بازنگری قرار داده و اصلاحات لازم را برای بهبود مقاله وارد کرده است.

تضاد منافع

نویسنده این مقاله بیان می‌دارد که هیچ‌گونه تضاد منافع در رابطه به این تحقیق وجود ندارد.

منابع

اسفندیار، س. (۱۳۸۹). *مدیریت منابع انسانی* .تهران. نتشارات سمت.

جوادین، س.(۱۳۸۷). مفاهیم کلیدی مبانی مدیریت منابع انسانی.تهران.نگاه دانش نوین.

سروری، خ.(1399) . *مدیریت منابع انسانی* .کابل: انتشارات عازم.

شجاعی امنیه، س. (۱٤۰۲). ارزیابی اثربخشی روش‌های مختلف کارمندیابی در شهرداری اصفهان و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان .*ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری*. لینک

رضوانیان، ف، و سمیعی، ف. (۱۳۹۵). موفقیت شغلی ذهنی و عینی: نقش معنویت, شخصیت و آرزوهای شغلی. مشاوره کاربردی، ٦(۱)، ۲۳-۳٦. لینک

رجایی، م.، و ذبیحی، م. ر. (۱۳۹٤). مدیریت منابع انسانی: کلید توسعه و بهره با استفاده از برنامه‌های سازمانی برای ایجاد انگیزه .*کنفرانس بین‌المللی تحقیقات نوین در مدیریت و مهندسی صنایع*. لینک

رحمانی، ع. و ناصری، ح .(1396) .*مدیریت منابع بشری* .کابل: انتشارات سعید.

رحمانی، ع.، و آدم، ا. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان حسابدار در ایران .*فصلنامه علمی-تحقیقی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت* لینک

ناهید، م.، سخدری، ک.، و داوری، ع. (۱٤۰۲). شناسایی مکانیزم‌های سازمانی استخدام و کارمندیابی کارآفرینانه: مشوق رفتار کارآفرینانه سازمانی (صنایع منتخب) .*فصلنامه توسعه کارآفرینی*، ۱٦ (5)، ۱۷۲ .196-لینک

عابدینی، ع.، و ظفری، ه. (۱۳۹۷). کارمندیابی و شیوه‌های نوین آن در شرکت‌های برتر .*نخستین کنفرانس ملی تحقیق و توسعه در مدیریت و اقتصاد مقاومتی*. لینک

فیاضی، م و افشار، ز.(۱۳۹۳).کارمندیابی در سازمان های برتر صنعت پتروشیمی.فصل نامه علمی تحقیقی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. لینک

Breaugh, J.A.(1981).Relationship between recruiting source and employee performance, Absenteeism, and work attitude.Academy of Management Journal. 42(1).

Decker, P. J., & Cornelius, E. T. (1979). A note on recruiting sources and job survival rates. *Journal of Applied Psychology, 64*, 555–558.

Judge, T. A., Klinger, R. L., & Simon, L. S. (2010). Time is on my side: Time, general mental ability, human capital, and extrinsic career success. *Journal of Applied Psychology, 95*(1), 92. Link

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology, 52*(3), 621–652. Link

Li, Z. K., You, L. M., Lin, H. S., & Chan, S. W. (2014). The career success scale in nursing: Psychometric evidence. *Journal of Advanced Nursing, 70*(5), 1194–1203.

Muscalu, E. (2015). Sources of Human Resources Recruitment Organization. Land Forces Academy Review, 20, 351-359. https: //www.armyacademy.ro/reviste/rev3_2015/MUSCALU.pd

Spurk, D., Keller, A. C., & Hirschi, A. (2016). Dark triad personality and career success. *Social Psychological and Personality Science, 7*(2), 113–121. Link

Spurk, D., Abele, A., & Volmer, J. (2014). Career satisfaction scale context study. *Journal of Career Assessment* Link

Wairimu, S. J. & Kamaara, M. P. (2018). Effects of recruitment process on employee performance - a survey of life insurance companies in Kenya. *International Journal of Business Management & Finance 1*(52), 898-910.