

Critical discourse analysis of the laws and regulations governing the Iranian public sector recruitment system

Somaye Lalegani

PhD Candidate in Public Administration,
Faculty of Economy, Management and
Social, Shiraz University, Shiraz, Iran

**Habib Alah Ranaei
Kordshouli ***

Associate Professor, Management Department,
Faculty of Economy, Management and Social,
Shiraz University, Shiraz, Iran

Moslem Alimohammadlou

Professor, Management Department,
Faculty of Economy, Management and
Social, Shiraz University, Shiraz, Iran

Alireza Amini

Associate Professor, Management
Department, Faculty of Economy,
Management and Social, Shiraz University,
Shiraz, Iran

Abstract

The public sector recruitment system, as a core pillar of human resource management, is critical for promoting social justice and administrative efficiency. This study critically examines Iran's public sector recruitment laws to identify structural challenges and uncover the ideologies that perpetuate inequality. Using **Fairclough's Critical Discourse Analysis (CDA)** and a qualitative approach, the research analyzes the Constitution, Civil Service Management Act, Labor Law, and Selection (Gozinesh) Law. Findings indicate that these laws are predominantly influenced by classical public administration and new public management paradigms, prioritizing hierarchy and control. While principles such as justice and transparency—central to the new public service model and Islamic governance—are occasionally referenced, they are marginally embedded in practice. The study highlights

* Corresponding Author: ranaei@shirazu.ac.ir

the need for legal reform and greater attention to marginalized groups to reduce discrimination and strengthen social justice in public administration.

Keywords: Recruitment system, Public sector laws, Fairclough critical discourse analysis, Critical Theory

1. Introduction

The recruitment system, encompassing job analysis, workforce planning, selection, and socialization, forms the foundation of public sector performance and organizational sustainability (Armstrong & Taylor, 2020). In Iran, despite the public sector's significant employment footprint, persistent administrative inefficiencies, unequal employment relations, and unlawful status conversions have been documented (Statistical Yearbook of Iran, 2023; Asgari, 2023; National Inspection Organization of Iran, 2021). These structural shortcomings erode equity and meritocracy, reduce employee satisfaction, and contribute to brain drain, weakening the state's capacity to serve the public good (Ahmadi & Jafari, 2013).

Accordingly, this study applies Fairclough's CDA to examine the ideological and linguistic representations embedded in Iran's recruitment legislation and to propose reform pathways aimed at increasing transparency, participation, and merit-based governance (Fairclough, 2013). Two research questions guide the inquiry:

1. How is the ideological orientation of Iran's public sector HR system represented linguistically in core legislative texts?
2. What hidden assumptions are embedded in the laws, and how can their analysis inform structural reforms?

2. Literature Review

Public sector HR research reveals a tension between classical bureaucracy—emphasizing hierarchy, rigid procedures, and lifelong employment (Wilson, 1887)—and contemporary approaches advocating flexibility, outsourcing, and temporary contracts to meet neoliberal efficiency demands (Bartel et al., 2007; Howden, 2015).

While New Public Management (NPM) emphasizes privatization, managerialism, and cost-efficiency (Hood, 1991), the New Public Service (NPS) model prioritizes citizen participation, accountability, and professional

expertise (Denhardt & Denhardt, 2003). Comparative studies demonstrate that national legal frameworks significantly shape recruitment strategies, from strict job security in some European countries to flexible contracting in Anglo-American systems (OECD, 2017; Perry & Wise, 1990).

Methodologically, positivist and functionalist approaches have dominated HR research, whereas interpretive and critical paradigms focus on power relations, inequality, and ideology (Alvesson & Willmott, 1996; Legge, 2005). Globally, critical HRM scholarship has expanded (Pratama, 2016; Bazana & Reddy, 2021), but in Iran, most studies remain descriptive or survey-based, largely overlooking the ideological and structural dimensions embedded in HR legislation (Bidar & Sheibani, 2023; Rezaei & Rafiei, 2019). This study contributes by applying CDA to reveal latent discourses and institutionalized ideologies shaping Iran's public sector HRM.

3. Methodology

Grounded in critical theory (Kincheloe & McLaren, 2002), this study employs Fairclough's CDA framework (1995). Unlike fixed-method paradigms, critical inquiry allows flexible, iterative analysis to uncover hidden power dynamics, ideological control, and structural inequalities in HR legislation (Morrow & Brown, 1994).

The legal corpus comprises the Constitution, Civil Service Management Law, Labor Law, and Selection Law, which collectively regulate recruitment and employment. The three-dimensional CDA process involved:

1. **Description:** Examining linguistic features, lexical choices, syntax, stylistic patterns, and oppositional constructs (Wodak & Meyer, 2009; van Dijk, 1998).
2. **Interpretation:** Linking textual elements to socio-political and institutional contexts, highlighting the roles of state, civil society, and the private sector.
3. **Explanation:** Situating findings within broader governance and institutional frameworks to understand structural domination.

Validity and reliability were strengthened through data triangulation, iterative coding, and transparent documentation (Creswell & Miller, 2000; Denzin, 1978). This methodology aligns with critical paradigms' emancipatory goals, facilitating reform-oriented insights.

4. Results

The analysis shows that Iran's public sector HR laws are shaped by welfare-oriented, bureaucratic, neoliberal, and ideological discourses:

- **Constitution:** Advocates equality, justice, and the right to work but constrains these through Islamic principles and public-interest considerations, reflecting a state-centric, bureaucratic welfare discourse.
- **Civil Service Management Act (CSMA):** Emphasizes merit, competence, and equity, but its prescriptive and hierarchical language reinforces central authority, creating tensions between fairness rhetoric and structural power preservation.
- **Labor Law:** Seeks to protect workers with provisions such as "minimum wage" and "job security," yet temporary contracts and employer dominance reveal contradictions between protective intentions and neoliberal labor realities.
- **Selection Law:** Prioritizes loyalty, religious commitment, and political conformity over professional merit, institutionalizing exclusion and reinforcing hierarchical control.

Across all four laws, linguistic patterns and oppositional constructs (equality vs. privilege, meritocracy vs. loyalty, freedom vs. restriction) demonstrate that while justice and merit are invoked rhetorically, laws reproduce bureaucratic rigidity, state authority, and ideological dominance. Iran's HRM thus operates within a **contradictory discursive field**, where ideals of fairness are structurally constrained.

5. Discussion

The study identifies four decades of discursive shifts in Iran's public sector HR system:

- **1980s:** Islamic-ideological and classical bureaucratic discourse dominated, emphasizing centralized control and ideological selection, undermining meritocracy.
- **1990s–2000s:** Neoliberal reforms introduced efficiency, flexibility, and merit-based rhetoric via the Labor Law and CSMA, but also increased precarious employment and structural inequities.
- **2010s–2020s:** Fragmented welfare measures (e.g., veteran prioritization) partially revived justice-oriented goals but left contractual and outsourced employees marginalized.

Despite formal coherence, laws continue to reproduce structural inequalities by prioritizing ideological loyalty and bureaucratic control over competence, inclusivity, and social justice.

6. Conclusion

The study emphasizes the need for comprehensive HRM reform in Iran, including:

1. Revising legal structures to integrate justice, meritocracy, and professional requirements.
2. Enhancing transparency and accountability through participatory recruitment and evaluation.
3. Protecting vulnerable groups, especially contractual and outsourced employees.
4. Reducing employment fragmentation to strengthen job security.
5. Redefining evaluation criteria toward multidimensional competence, rather than ideological conformity.
6. Implementing measurable selection mechanisms with independent appeal processes.
7. Eliminating dualities by standardizing minimum rights across employment types.
8. Creating a public “employment justice dashboard” to monitor biases.
9. Establishing transparent, competency-based managerial appointments via multi-stakeholder panels.

Aligning HRM practices with good governance and substantive justice can rebuild public trust, enhance institutional legitimacy, and strengthen Iran’s human capital for sustainable organizational transformation.

تحلیل گفتمان انتقادی قوانین و مقررات حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی بخش دولتی ایران

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد،
 مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

سمیه الله گانی 

دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم
 اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

حبیب اله رعنائی کردشولی *

استاد، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم
 اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

مسلم علی محمدلو 

دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم
 اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

علیرضا امینی 

چکیده

نظام تأمین منابع انسانی به عنوان یکی از ارکان اساسی مدیریت منابع انسانی، نقشی کلیدی در تحقق عدالت اجتماعی و ارتقای کارآمدی نظام اداری به ویژه در بخش دولتی ایفا می کند. این پژوهش، با هدف بررسی انتقادی قوانین و مقررات حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی بخش دولتی در صدد شناسایی چالش های کنونی و آشکار کردن ایدئولوژی ها و ساختارهایی است که به بازتولید نابرابری و بی عدالتی می انجامند. این پژوهش با استفاده از روش تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف و به صورت کیفی متن قانون اساسی، قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون کار، قانون گزینش کشور را تحلیل و مورد بررسی انتقادی قرار داده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که قوانین موجود بیشتر تحت تأثیر رویکردهای مدیریت دولتی کلاسیک و و بعد از آن مدیریت دولتی نوین قرار دارند و تمرکز اصلی آن ها بر کنترل و سلسله مراتب است. همچنین، عدالت و شفافیت که از اصول خدمات دولتی نوین و نیز دیدگاه های اسلامی در حوزه حکمرانی محسوب می شوند، به صورت محدود و حاشیه ای در این قوانین بازتاب پیدا کرده اند. این پژوهش بر ضرورت اصلاح قوانین و مقررات ناظر بر تأمین نیروی انسانی و توجه به صداها و نشانی ها و گروه های به حاشیه رانده شده تأکید می کند تا از میزان تبعیض کاسته شده و عدالت اجتماعی در نظام اداری تقویت شود. **کلیدواژه ها:** نظام تأمین منابع انسانی، قوانین بخش دولتی، تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف، نظریه انتقادی.

* نویسنده مسئول: ranaei@shirazu.ac.ir

مقدمه

نظام تأمین منابع انسانی به عنوان یکی از ارکان اساسی مدیریت منابع انسانی، نقشی محوری در عملکرد و پایداری سازمان‌ها ایفا می‌کند. این نظام که شامل فرایندهایی نظیر تجزیه و تحلیل شغل، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی، استخدام و اجتماعی‌سازی کارکنان است (Armstrong & Taylor, 2020)، در بخش دولتی اهمیتی دوچندان پیدا می‌کند، چرا که کیفیت این فرآیندها مستقیماً بر تحقق اهداف کلان اداری و رضایت عمومی تأثیر می‌گذارد.

در کشور ایران بخش عمومی به جهت حجم وظایف و فعالیت‌های دولت، گستره وسیعی از اقتصاد را به خود اختصاص داده است و بخش قابل توجهی از نیروی کار کشور در بخش عمومی می‌باشند (مالکی، فقیهی و میرسپاسی، ۱۳۹۸)، با این حال، انتقادات گسترده‌ای نسبت به عملکرد کارکنان دولت، ناکارآمدی نظام اداری (عسگری، ۱۴۰۲) و چالش‌های حوزه منابع انسانی از جمله پدیده فرار مغزها (احمدی و جعفری، ۱۳۹۲) ضرورت بازنگری و اصلاح عمیق در نظام تأمین منابع انسانی را آشکار ساخته است.

طبق آخرین آمار ارائه شده سالنامه آماری کشور در سال ۱۴۰۲، تعداد کارکنان دولت به ۲۲۸۰۸۷۵ نفر می‌رسد که از این تعداد ۲۱۷۷۴۵۷ نفر تابع قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر مقررات استخدامی و تعداد ۱۰۳۴۵۸ نفر تابع قانون کار می‌باشند. در ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری به دو نوع استخدام پیمانی و رسمی اشاره شده و در تبصره ذیل ماده ۳۲ نیز اجازه بکارگیری به صورت قرارداد کار معین و موقت (البته در شرایط خاص) داده شده است. اما در حال حاضر بیش از ۱۵ نوع رابطه استخدامی در دستگاه‌های اجرایی وجود دارد که نتیجه این وضعیت، تبعیض در حقوق، مزایا، امنیت و ارتقاء شغلی بین کارکنان خواهد شد (پایکاری، ۱۳۹۸). از طرفی خبرهای متعددی از تبدیل وضعیت‌های غیر قانونی در سیستم دولتی گزارش شده است، از جمله، تخلفات گسترده دوجذب نیرو در مترو تهران در سال‌های ۱۳۹۱ و ۱۳۹۲ که حدود ۴۲۰۰ نفر بدون رعایت تشریفات قانونی و خارج از فضای رقابتی جذب یا تغییر وضعیت شدند یا رای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در سال ۱۳۹۸ که براساس آن، تبدیل وضعیت کارکنان شرکتی به قراردادی در وزارت آموزش و پرورش ممنوع اعلام شد. این رأی تأکید دارد که هرگونه تبدیل وضعیت استخدامی باید براساس قوانین و مقررات مصوب صورت گیرد (خبرگزاری تسنیم، ۱۳۹۸)، در تیرماه ۱۴۰۰،

سازمان بازرسی کل کشور اعلام کرد که ۳۰ نفر از کارکنان شرکت نمایشگاه‌های بین‌المللی بدون رعایت شرایط قانونی از وضعیت خرید خدمت به پیمانی تبدیل وضعیت یافته‌اند. این اقدام برخلاف رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری بوده و سازمان امور اداری و استخدامی کشور موظف به لغو شماره مستخدم پیمانی و بازگرداندن وضعیت استخدامی این افراد به خرید خدمت شد (بولتن نیوز، ۱۴۰۰).

کیفیت کارکنان بخش دولتی نشان‌گر ظرفیت دولت در تحقق تعهدات و وظایف خویش می‌باشد. از این رو موضوع مدیریت کارکنان دولت و به عبارتی سیستم خدمات کشوری، یکی از مهم‌ترین کارکردهای نظام حکمرانی محسوب می‌گردد (عسگری، ۱۴۰۲). با توجه به وضعیت موجود، مسئله اصلی، فقدان یک نظام تأمین منابع انسانی شفاف، پاسخ‌گو، شایسته‌محور و مبتنی بر عدالت سازمانی در بخش دولتی ایران است. وضعیتی که نه تنها زمینه‌ساز نارضایتی شغلی، عدم شایسته سالاری و خروج نیروهای توانمند از بدنه دولت شده (عسگری، ۱۴۰۲)، بلکه به تضعیف سرمایه انسانی در خدمات منافع عمومی منجر گردیده است. در مقابل، وضعیت مطلوب آن است که نظام تأمین منابع انسانی مبتنی بر معیارهای حرفه‌ای، فرصت‌های برابر، قانون‌مداری و مشارکت واقعی ذی‌نفعان طراحی و اجرا شود. یکی از شیوه‌های آشکارسازی کاستی‌های نظام تأمین نیروی انسانی در بخش دولتی، تحلیل این نظام با استفاده از نظریه انتقادی است. از بین الگوهای تحلیلی موجود در رویکرد انتقادی، روش تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف^۱، بر آن است که پیوند میان زبان، قدرت و ساختارهای اجتماعی را آشکار کند و نشان دهد چگونه گفتمان‌ها در تثبیت روابط نابرابر و بازتولید تبعیض نقش دارند (Fairclough, 2013).

آنچه این پژوهش را از رویکردهای پیشین متمایز می‌سازد، انتخاب چارچوب تحلیل گفتمان انتقادی است. اغلب پژوهش‌های موجود در حوزه تأمین منابع انسانی در بخش دولتی، به رویکردهای توصیفی یا هنجاری محدود شده و بیشتر به بیان قوانین یا ارزیابی‌های کمی بسنده کرده‌اند؛ در نتیجه، لایه‌های پنهان معنا، مفروضات ایدئولوژیک و روابط قدرت در پس متن قوانین نادیده مانده است. این رویکرد، امکان بررسی لایه‌های پنهان معنا، مفروضات ایدئولوژیک و سازوکارهای نهادی را فراهم می‌آورد که از طریق آن‌ها فرآیندهای تأمین نیرو و استخدام در قالب‌های ظاهراً قانونی اما در عمل تبعیض‌آمیز و غیربرابر به اجرا در می‌آیند. پژوهش حاضر با اتخاذ این رویکرد، ضمن واکاوی انتقادی گفتمان‌های حاکم بر

¹ Fairclough

قوانین و مقررات نظام تأمین منابع انسانی، شکاف‌های نهادی و معنایی میان وضع موجود و مطلوب را آشکار ساخته و به ارائه راهکارهایی میپردازد که بتواند مسیر تحقق عدالت، شفافیت، مشارکت و شایسته‌سالاری در نظام تأمین منابع انسانی بخش دولتی ایران را هموار سازد.

مهمترین پرسش‌هایی که این تحقیق به دنبال پاسخگویی به آنهاست عبارتند از:

(۱) نگاه ایدئولوژیک گفتمان حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی بخش دولتی ایران، چگونه در زبان به کار رفته در قوانین اصلی این حوزه بازنمایی گردیده و چگونه به لحاظ زبان‌شناسی میتوان آن را به بهترین نحو توصیف نمود؟

(۲) معانی و مضامین پنهان در پشت واژه‌ها و جملات به کار رفته در قوانین حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی بخش دولتی ایران کدامند و با رمز گشایی از آنها چگونه میتوان کاستی‌های موجود در این نظام را برطرف نمود؟

بر این مبنا در این بررسی تمرکز اصلی، بر روابط قدرت، نقش زبان و ساختارهای تثبیت‌شده در نظام اداری ایران خواهد بود؛ به گونه‌ای که یافته‌های این پژوهش بتواند به شکل‌گیری سیاست‌های اصلاحی و تقویت ظرفیت نهادی دولت در تأمین نیروی انسانی شایسته یاری رساند و به کاهش تبعیض‌ها و حمایت از گروه‌های به حاشیه رانده‌شده کمک نماید.

پیشینه پژوهش

در ادبیات علمی، دوگانگی قابل توجهی بین نظریات سنتی مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی و رویکردهای نوین دیده می‌شود. در حالی که رویکردهای کلاسیک بر بوروکراسی، تمرکز بر ساختارهای سلسله‌مراتبی و استخدام مادام‌العمر تأکید دارند (Wilson, 1887)، نظریه‌های جدیدتر به سمت انعطاف‌پذیری، برون‌سپاری و استفاده از قراردادهای موقت تمایل یافته‌اند (Bartel et.al, 2007). این تغییر رویکردها در پاسخ به فشارهای ناشی از نئولیبرالیسم، کاهش هزینه‌های دولتی و افزایش بهره‌وری سازمانی مورد توجه قرار گرفته است (Howden, 2015). نظریه‌پردازانی همچون هود (1991) نشان داده‌اند که مدیریت دولتی نوین (NPM) تأکید ویژه‌ای بر کاهش تصدی‌گری دولت و واگذاری امور به بخش خصوصی دارد. در مقابل، مدل خدمات دولتی نوین (NPS) با تمرکز بر ارزش‌های مشارکتی و شهروندمداری، به دنبال استفاده از نیروی انسانی متخصص و افزایش پاسخگویی است (Denhardt & Denhardt, 2003). این تفاوت‌ها بر سیاست‌گذاری در نظام تأمین منابع

انسانی تأثیر گذاشته و باعث ایجاد تنوع در شیوه‌های استخدام و مدیریت کارکنان دولت شده است.

قوانین و مقررات حاکم بر استخدام در بخش دولتی در بسیاری از کشورها، تحت تأثیر پارادایم حاکم بر مدیریت دولتی آن کشورها قرار دارند. اگرچه قوانین و مقررات سخت گیرانه ممکن است گزینه‌های دردسترس برای تأمین نیروی انسانی را محدود کنند، اما مطالعات نشان می‌دهد که نهادهای دولتی همچنان امکان اعمال استراتژی‌های متنوع تأمین نیرو را دارند. برای نمونه، در کشورهای اروپایی مانند فرانسه و آلمان، قوانین سخت گیرانه‌ای در مورد امنیت شغلی کارکنان دولتی وجود دارد، در حالی که در ایالات متحده، اصلاحات متعددی برای کاهش اندازه دولت و افزایش کارایی آن انجام شده است (Perry & Wise, 1990). این تفاوت‌های ساختاری نشان‌دهنده میزان دخالت دولت در فرایندهای تأمین منابع انسانی است (Di Giorgio, 2018). به عنوان مثال، برخی دولت‌ها با به کارگیری قراردادهای موقت و پیمانی، تلاش کرده‌اند که میزان انعطاف‌پذیری را در نظام تأمین نیروی انسانی خود افزایش دهند (OECD, 2017). با این حال، این تغییرات همواره چالش‌هایی همراه بوده است از جمله عدم امنیت شغلی کارکنان و کاهش انگیزه‌های کاری آن‌ها (Pollitt, 2013).

مطالعات انجام شده در حوزه نظام تأمین منابع انسانی بخش دولتی در چارچوب پارادایم‌های مختلفی صورت گرفته است. پارادایم اثبات‌گرا که اکثریت تحقیقات کلاسیک را شامل می‌شود، تأکید بر تحلیل‌های کمی و مبتنی بر داده‌های عینی دارد (Bryman, 2012) از نظر روش‌شناسی، مطالعات کمی عمدتاً از روش‌های تحلیل آماری و تجربی بهره گرفته‌اند (Creswell, 2014; Kirk, Wee & Dunlop, 2023). در مقابل پارادایم تفسیری با استفاده از روش‌های کیفی، به بررسی معناها و تجربیات کنشگران سازمانی در فرایند تأمین نیروی انسانی پرداخته است (دنزین و لینکون^۱، ۲۰۰۵). همچنین، در سال‌های اخیر، پارادایم انتقادی با رویکردی ساختارشکنانه، قوانین و سیاست‌های جاری تأمین منابع انسانی را به چالش کشیده و بر نابرابری‌های نهادی تأکید داشته است (Alvesson & Willmott, 1996).

از اوایل دهه ۱۹۸۰، محققان انتقادی مدیریت منابع انسانی تلاش کرده‌اند تا جریان اصلی تحقیقات مدیریت منابع انسانی که با رویکردهای اثبات‌گرا، کارکردگرا و غیرانتقادی

مشخص می شود را به چالش بکشند (Kaufman, 2020). مدیریت منابع انسانی انتقادی نابرابری قدرت بین کارفرما و کارکنان را برجسته کرده و به بررسی چالش های این نابرابری می پردازد (Legge, 2005). همچنین پارادایم انتقادی رویکرد کارکردگرایانه در مدیریت منابع انسانی را به چالش می کشد و به تعارض های ذاتی در روابط کار اشاره دارد (Thompson, 2011). از طرفی مدیریت منابع انسانی انتقادی به ترویج عدالت اجتماعی در محیط کار علاقمند است. این رویکرد بر لزوم وجود روبه هایی که فراتر از رعایت استانداردهای قانونی بوده و به طور فعالانه به ارتقاء عدالت، شمول و رفاه کارکنان پردازند، تأکید می کند. این امر به ویژه در بستر جهانی سازی که در آن استثمار کارگران و نابرابری شایع است، اهمیت دارد (Adler, 2007). در سطح بین المللی مطالعات اندکی (Pratama, 2016; Bazana & Reddy, 2021; James Perry, 2023) با رویکرد انتقادی در حوزه های مرتبط با مدیریت منابع انسانی صورت گرفته و از روش کیفی تحلیل گفتمان انتقادی به منظور تجزیه و تحلیل سیاست ها و شیوه های استخدام استفاده کرده است.

در ادبیات داخلی، تمرکز بیشتر مطالعات بر تحلیل کارکردی و حقوقی قوانین و مقررات نظام اداری بوده است. برای مثال، بیدار و شیبانی (۱۴۰۲) در مطالعه ای با رویکرد توصیفی-تحلیلی و با استفاده از منابع کتابخانه ای، عملکرد قانون مدیریت خدمات کشوری را ارزیابی کرده است. یافته های این پژوهش نشان می دهد مستثنی کردن دستگاه ها و مقامات متعدد از شمول این قانون، مشی تفسیری و اجرایی مغایر با اهداف قانون و نبود شرایط لازم برای عملیاتی شدن راهبردهای قانون از جمله عوامل مانع توفیق این قانون در دستیابی به اهداف سیاستگذاری شده است. همچنین، مقیمی و فرجی (۱۳۹۵) با رویکرد توصیفی پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه برای سنجش دیدگاه مدیران منابع انسانی درباره میزان انطباق قانون مدیریت خدمات کشوری با اصول نوین مدیریت منابع انسانی استفاده نموده اند و در نهایت با تمرکز بر قانون مدیریت خدمات کشوری، چالش هایی چون تمرکزگرایی، انعطاف ناپذیری و نبود عدالت استخدامی را برجسته کرده اند. در مطالعات دیگر مانند رضایی و رفیعی (۱۳۹۸) با بهره گیری از روش تحلیل اسناد و بررسی سیاست های اجرایی، به چالش های جذب نیروی انسانی در دستگاه های اجرایی پرداخته اند. در این پژوهش نیز روش تحلیل محتوا بر مبنای اسناد رسمی مورد استفاده قرار گرفته است، اما تمرکز صرف بر

محتوای صریح و داده‌های کمی، مانع از شناسایی لایه‌های پنهان معنایی و روابط سلطه در مقررات شده است.

در مجموع، بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد اکثر مطالعات انجام شده از رویکردهای کمی، توصیفی و تحلیل کارکردی بهره گرفته‌اند. استفاده از پرسش‌نامه، تحلیل محتوای کمی و بررسی آماری سازمان، باعث شده است که ساختارها و روابط قدرت، منطق‌های گفتمانی، و بازیگران پنهان در تولید و بازتولید قوانین، مورد غفلت قرار گیرد. از این منظر، پژوهش حاضر با بهره‌گیری از چارچوب تحلیل گفتمان انتقادی تلاشی نوآورانه برای کشف معناهای پنهان، روابط سلطه و ایدئولوژی‌های مستتر در قوانین و مقررات تأمین منابع انسانی در بخش دولتی ایران خواهد بود.

روش ۱

این پژوهش در چارچوب فلسفه تحقیق انتقادی و با اتکا به جهان‌بینی‌های بخشی نظریه پردازان انتقادی انجام شده است. پارادایم انتقادی با تمرکز بر افشای ساختارهای قدرت، سلطه و نابرابری‌های نهادی، در پی آن است که دانش را در جهت تغییر وضعیت موجود به کار گیرد (Kincheloe & McLaren, 2002). برخلاف رویکردهای پوزیتیویستی و تفسیری که به‌طور سنتی دارای روش‌شناسی‌های تثبیت‌شده‌ای هستند، در پارادایم انتقادی، پژوهشگر از «روش‌شناسی انعطاف‌پذیر و پیوسته» استفاده می‌کند (Morrow & Brown, 1994).

از آنجا که مسئله پژوهش، ناظر بر واکاوی گفتمان‌های قدرت، ایدئولوژی و نابرابری‌های نهادی در نظام تأمین منابع انسانی در بخش دولتی ایران است، روش تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف به عنوان ابزار مناسب برای کشف لایه‌های پنهان معنا و سازوکارهای بازتولید سلطه انتخاب شده است. این روش، با تمرکز بر رابطه میان زبان، قدرت و ساخت اجتماعی، امکان تحلیل قوانین و اسناد رسمی را فراتر از سطح صوری آن‌ها فراهم می‌سازد (Fairclough, 1995). برخلاف سایر روش‌های فنی‌محور در حوزه تحلیل سیاست یا تحلیل سازمانی، تحلیل گفتمان انتقادی به بررسی پیوند میان متن، بافت اجتماعی و ساختارهای نهادی می‌پردازد و از این رو با اهداف انتقادی تحقیق حاضر سازگار است.

جامعه پژوهش شامل کلیه قوانین و مقررات حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی در بخش دولتی ایران است که در آن قانون اساسی به عنوان قانون مادر و تعیین کننده گفتمان اساسی حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی محور بررسی ها قرار گرفته و با روش نمونه گیری هدفمند، از بین قوانین عادی، قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون کار و قانون گزینش کشور به عنوان واحد تحلیل انتخاب شده اند. مبنای انتخاب این قوانین نیز، جایگاه محوری و نقش فرادستی آنهاست که جهت گیری ها و الزامات کلان نظام استخدامی را تعیین می کنند و دامنه شمول بالایی از دستگاه های اجرایی را پوشش می دهند.

فرایند پژوهش به صورت نظام مند در سه مرحله اجرا شده است. در مرحله اول (توصیف)، متون رسمی قوانین انتخاب و تحلیل واژگانی و نحوی آنها انجام شده است. این مرحله به شناسایی جنبه های زبانی مانند واژگان کلیدی^۱، سبک زبان^۲، ساختار جملات^۳، کاربرد زمان و تضادهای متن می پردازد. هدف از بررسی واژگان کلیدی بررسی کلماتی است که بار ایدئولوژیک یا معنایی دارند و می توانند نشان دهنده مقاصد یا نگرش های خاصی باشند (Wodak & Meyer, 2009). سبک زبانی نشان دهنده نوع گفتمان حاکم در متن است. در تحلیل ساختار جملات، نحوه ساختاردهی جملات مانند استفاده از جملات ساده یا پیچیده، طولانی یا کوتاه بودن جملات و شیوه سازمان دهی اطلاعات بررسی می شود (Fairclough, 1995). قطب بندی^۴ به تقسیم بندی افراد، گروه ها یا ایده ها به خودی و غیرخودی کمک می کند. این استراتژی معمولاً در متون سیاسی، رسانه ای و ایدئولوژیک برای برجسته سازی تفاوت ها و ایجاد تضاد استفاده می شود (Van Dijk, 1998).

در مرحله دوم (تفسیر)، رابطه میان متن و بافت اجتماعی - از جمله نقش دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی در بازتولید یا مقاومت در برابر این گفتمان ها - بررسی شده و فرآیندهای شناختی و ایدئولوژیک حاکم بر متون استخراج گردیده است.

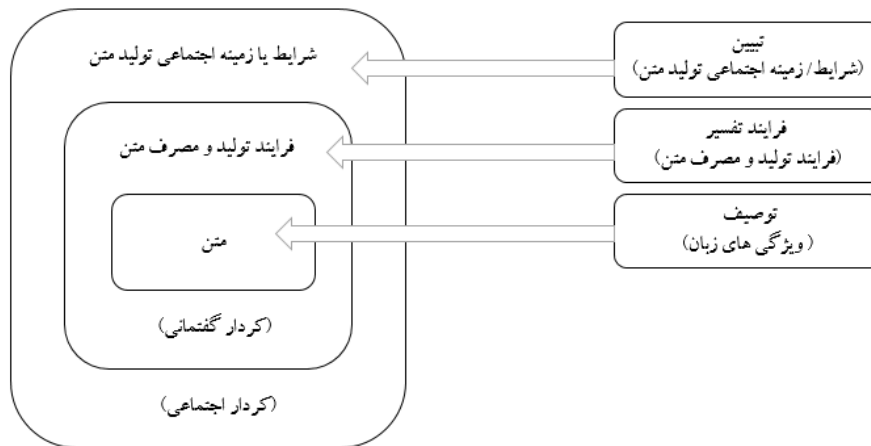
در نهایت، در مرحله سوم (تبیین)، یافته ها در چارچوب کلان تر ساختارهای نهادی، سیاست های حاکمیتی و جهت گیری های کلان اداری تحلیل و تبیین شده اند. همان طور که در شکل ۱ نشان داده شده است، در این مدل، ساختار زبانی قوانین، روابط میان بازیگران گفتمانی، و ایدئولوژی حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی بررسی می شود.

¹ Key Vocabulary

^۲ Linguistic Style

³ Sentence Structure

⁴ Polarization



شکل ۱. سطوح تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف (Fairclough, 1995)

در این پژوهش، تضمین اعتبار تحقیق، با رویکرد کیفی و بر مبنای معیارهای معتبر در پارادایم انتقادی مورد توجه قرار گرفته است. به منظور تقویت روایی، از راهبردهایی چون مثلث سازی داده ها از منابع متعدد (قوانین، آیین نامه ها، و اسناد)، اعتبار تفسیری از طریق تحلیل مفاهیم کلیدی در چارچوب نظری فرکلاف استفاده شده و داده ها چندین بار بازخوانی و تحلیل شده اند تا از انسجام کدگذاری ها و ثبات تفسیرها اطمینان حاصل شود (Creswell & Miller, 2000; Denzin, 1978). همچنین برای اطمینان از پایایی، کلیه مراحل تحلیل به صورت مستند و شفاف ثبت گردیده، داده ها چندین بار بازخوانی و بررسی شده اند، و فرآیند کدگذاری با اتکا به مدل سه لایه فرکلاف به گونه ای طراحی شده که انسجام مفهومی و قابلیت بازبینی توسط دیگر پژوهشگران را دارا باشد (Titscher et al., 2000; Wodak & Meyer, 2009). در نتیجه، با استناد به مبانی روش شناختی پژوهش کیفی انتقادی، اعتبار علمی یافته های تحقیق تضمین شده است.

یافته ها

گام اول: توصیف گفتمان حاکم بر قوانین نظام تأمین منابع انسانی

توصیف مرحله ای است که در آن به ویژگی های ظاهری و صوری متن پرداخته می شود. در این گام از پژوهش، گفتمان غالب در نظام تأمین منابع انسانی که در قوانین و مقررات

حاکم بر این حوزه ظهور و بروز پیدا کرده با بررسی الگوهای زبانی، تکرار واژگان، هم‌نشینی های معنایی به طور دقیق و سیستماتیک توصیف شده و نقش این واژگان در شکل‌دهی به قوانین حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی در ایران تشریح می‌گردد.

۱) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، به‌عنوان عالی‌ترین سند حقوقی کشور، چارچوب کلی نظام حقوقی و ساختار سیاسی اجتماعی ایران را تعیین می‌کند. این قانون که پس از انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۸ به تصویب رسید، جایگزین قانون اساسی مشروطه سال ۱۲۸۵ شد و بازتاب دهنده ایدئولوژی‌ها و ارزش‌های حاکم بر آن دوره است.

در قانون اساسی، اصول مختلفی وجود دارد که به صورت مستقیم یا غیر مستقیم چارچوبها و مبانی تأمین نیروی انسانی برای بخش دولتی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در مقدمه قانون اساسی بر این نکته تأکید شده که "برنامه اقتصادی اسلامی، فراهم کردن زمینه مناسب برای بروز خلاقیت‌های متفاوت انسانی است و بدین جهت تأمین امکانات مساوی و متناسب و ایجاد کار برای همه افراد و رفع نیازهای ضروری جهت استمرار حرکت تکاملی او بر عهده حکومت اسلامی است". قانون اساسی بطور مشخص در اصل ۲۸، بر این نکته تأکید دارد که "هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید" و در بند دوم اصل ۴۳ "تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل" و در بند چهارم همان اصل "رعایت آزادی انتخاب شغل" را مورد توجه قرار داده است. برخی اصول دیگر نیز که ماهیتی فراگیر دارند، بطور غیر مستقیم چارچوب گفتمانی حاکم بر نظام تأمین نیروی انسانی در بخش دولتی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. برای نمونه در اصل ۱۹ مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و در اصل ۲۰ همه افراد ملت اعم از زن و مرد، یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند.

جدول شماره ۲ به تحلیل اصول منتخب قانون اساسی مربوط به نظام تأمین منابع انسانی پرداخته و گام نخست از چارچوب تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف، یعنی مرحله توصیف، بر مبنای مولفه های زبانی و ساختاری متن قانون اساسی صورت پذیرفته است.

جدول ۲. گام اول تحلیل گفتمان انتقادی قانون اساسی جمهوری اسلامی

قانون	قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
واژگان کلیدی (ارزش تجربی، ارزش رابطه‌ای و ارزش بیانی و استعاره)	کاربرد واژگان حقوقی برابری طلب (مردم، حقوق، مساوی) و نفی امتیاز (سبب امتیاز نخواهد بود) در اصل ۱۹؛ کاربرد واژگان شمول‌گرا (همه افراد، اعم از زن و مرد، یکسان) و واژگان حقوقی (حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی...) در اصل ۲۰؛ استفاده از واژگان مبنی بر اختیار فردی (حق دارد، برگزیند، مایل است) و واژگان محدودکننده (مخالف اسلام، مصالح عمومی...) و واژگان تکلیف دولت (موظف است، ایجاد نماید) در اصل ۲۸؛ استفاده از واژگان آزادی‌محور (آزادی انتخاب شغل) در کنار واژگان سلبی (عدم اجبار، جلوگیری) در اصل ۴۳. در این اصول، موظف دانستن دولت به "ایجاد فرصت‌های مساوی برای اشتغال به کار" بازتاب مبنای اصلی دولت رفاه و تأکید بر موازین الگوی مدیریت دولتی سنتی می‌باشد. از سوی دیگر توجه به مفاهیم عدالت در استخدام، به رسمیت شناختن حق افراد در انتخاب شغل، شرایط مساوی برای همه افراد در عین توجه به مصالح عمومی، بازتابی از آموزه‌های مورد تأکید در الگوهای جدید مدیریت دولتی است که در البته در بسیاری از اصول مقید به رعایت موازین اسلامی شده است.
سبک زبانی (ارزش رابطه‌ای، وجهیت رابطه‌ای، ارزش بیانی)	استفاده از لحن دستوری «مانند» «موظف است» برای دولت و قدرت الزام‌آور قانون را نشان می‌دهد.
ساختار جملات (از کدام قرارداد تعاملی، چه نوع ساخت گسترده و چگونگی اتصال جملات)	حق انتخاب شغل، لزوم تأمین امنیت شغلی، تعهد دولت به ایجاد فرصت‌های برابر شغلی و تأمین نیازهای اقتصادی قدرت، مسئولیت دولت را بیان می‌کند. استفاده از عباراتی مانند «مخالف اسلام» و «مصالح عمومی» ارتباط میان جملات را تقویت و کنترل می‌کند. ساختار جملات دستوری و محدودکننده، بازتاب بوروکراسی و مدیریت دولتی کلاسیک است.
کاربرد زمان‌ها	استفاده از جملاتی در زمان حال «حق دارد»، «دولت موظف است» نشان‌دهنده الزام دائمی و همیشگی این اصل است.
قطب‌بندی و تضادها	تقابل «مساوی» با «امتیاز» در اصل ۱۹؛ تشابه معنایی «همه» و «یکسان»؛ تقابل ضمنی با تبعیض در اصل ۲۰؛ تضاد «میل فرد» با «محدودیت‌های شرعی و عمومی» در اصل ۲۸ و تقابل «آزادی» و «اجبار»؛ تقابل «عدم بهره‌کشی» و «استثمار» در اصل ۴۳ در این اصول، قطب‌بندی میان حق انتخاب فردی و محدودیت‌های ناشی از مصالح عمومی و اسلام مشخص است. تضاد میان آزادی فردی و اقتدار دولت در تنظیم فرصت‌ها نشان‌دهنده قدرت مرکزی دولت است.

در مرحله اول تحلیل گفتمان انتقادی، شواهد زبانی موجود در قانون اساسی نشان‌دهنده سیطره گفتمانی دولت‌محور است. قانون اساسی بر اصول عدالت اجتماعی، تأمین رفاه عمومی و اشتغال دولتی تأکید دارد. واژگان کلیدی همچون «دولت»، «استخدام»، «وظیفه»، «تأمین»، «مصالح عمومی» و «فرصت‌های مساوی»، بازتابی از رویکردی است که در آن، دولت نه تنها به عنوان کارگزار اصلی سیاست‌گذاری، بلکه به مثابه قدرت سازمان‌دهنده حیات اقتصادی - اجتماعی شناخته می‌شود. این امر مؤید استیلای گفتمان دولت رفاه با گرایش کلاسیک و اقتدارگرایی بوروکراتیک در قانون اساسی است. اصل آزادی اشتغال از نتایج اصل حاکمیت مردم بر سرنوشت خویش است؛ چرا که انتخاب شغل بخشی از هویت اجتماعی و اقتصادی فرد است و مداخله دولت باید در حدود قانون و برای حفظ نظم اجتماعی صورت گیرد، اصول ۱۹ و ۲۰ از مهم‌ترین اصول مربوط به حقوق بنیادین در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران‌اند که متأثر از اندیشه‌های عدالت‌طلبانه اسلامی و آموزه‌های مدرن حقوق بشر هستند (قاضی شریعت‌پناهی، ۱۳۸۹: ۱۴۷). در یک جمع‌بندی کلی می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که:

الف) واژگان کلیدی به‌طور غالب حقوق‌محور و شمول‌گرا هستند (برابری، همه افراد، آزادی انتخاب شغل).

ب) در عین حال، قیود و شروط (مثل رعایت موازین اسلام، مصالح عمومی، نیاز جامعه) دامنه شمول را محدود می‌کنند.

ج) ترکیب افعال معلوم و مجهول در اصول، نشان‌دهنده تلاشی برای توازن بین اعلام حق و ایجاد الزام ساختاری است.

د) تضادهای معنایی برجسته شامل برابری/امتیاز، آزادی/اجبار و میل فردی/مصالح عمومی است.

۲) قانون مدیریت خدمات کشوری

قانون مدیریت خدمات کشوری، یکی از مهم‌ترین قوانین در حوزه نظام اداری و استخدامی در ایران است و نقش مهمی در تحقق اصول قانون اساسی در زمینه تأمین نیروی انسانی برای بخش دولتی دارد و با توجه به اینکه بخش عمده روابط استخدامی دستگاههای اجرایی را تنظیم می‌کند، تحلیل آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ساختار اولیه قانون که در تاریخ

۱۳۸۴/۲/۲۴ توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی وقت تنظیم شده بود، بر دو الگوی نظری حکمرانی خوب و مدیریت دولتی نوین استوار بود. در نهایت کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه و کارگروه تخصصی ضمن بررسی دقیق مواد لایحه و مطرح کردن عواملی مانند ملاحظات ارزشی و انقلابی، بومی، فرهنگی و مبانی قانون اساسی بر این نکته تأکید کرد که برای ایجاد تحول در نظام اداری باید یک مدل بومی طراحی شود که ضمن توجه به تجارب روز دنیا مقتضیات فرهنگی و اجتماعی کشور را نیز مدنظر گرفته باشد (هداوند و کاظمی، ۱۳۹۲). در این بخش، در جدول شماره ۳ اصول مربوط به نظام تأمین منابع انسانی از قانون مدیریت خدمات کشوری مورد تحلیل قرار گرفته است.

جدول ۳. گام اول تحلیل گفتمان انتقادی قانون مدیریت خدمات کشوری

قانون	قانون مدیریت خدمات کشوری
واژگان کلیدی (ارزش تجربی، ارزش رابطه‌ای و ارزش بیانی و استعاره)	استفاده از «باید»، «موظف است»، «مشمول است» نقش آمرانه و الزام‌آور قانون را پررنگ می‌کند. واژگان کلیدی مربوط به "شغل (۱۶ بار)" نظیر "تشکیلات (۹ بار)"، "پست (۳۴ بار)"، "شرایط احراز یا تصدی (۹ بار)"، "شرح وظایف (۳ بار)"، "قوانین و مقررات (۱۹ بار)"، "دستورالعمل (۱۴ بار)"، "مشاغل تخصصی (۷ بار)"، "مجوز (۶ بار)"، "شرایط (۲۵ بار)" که تأکید بر مفاهیم و اصول بوروکراسی از مدیریت دولتی کلاسیک است، مفاهیم مربوط به "شاغل یا شاغلین (۲۳ بار)" مشتمل بر "شرایط عمومی (۲ بار)" نظیر "سن (۹ بار)"، "تابعیت (۳ بار)"، "مدرک تحصیلی (۶ بار)" و "شرایط تخصصی (۲ بار)"، واژگان مربوط به "استخدام (۲۸ بار)" و "ورود به خدمت (۵ بار)" شامل "امتحان عمومی و تخصصی (۲ بار)"، "استخدام رسمی (۱ بار)" و "پیمانی (۹ بار)"، مفاهیم مربوط به "گزینش (۲ بار)" شامل "عدالت (۴ بار)"، "تعیین صلاحیت (۲ بار)"، "شناستگی (۳ بار)"، "برابری فرصت‌ها (۲ بار)"، و "انتصاب (۹ بار)"، که برخی مفاهیم مربوط به شایسته سالاری و کاهش تصدی گری دولت در مدیریت دولتی نوین را بیان می‌کند. واژگان مرتبط با "سازمان (۱۴ بار)" مشتمل بر "دستگاه اجرایی (۲۵ بار)"، "ساختار سازمانی (۴ بار)"
سبک زبانی (ارزش رابطه‌ای، وجهیت رابطه‌ای، ارزش بیانی)	در قانون مدیریت خدمات کشوری، وجهیت دستوری کاملاً اقتدارگرایانه است، به گونه‌ای که دستگاه‌های اجرایی و کارکنان هیچ گونه آزادی عملی در اجرا ندارند. تأکید بر شرایط عمومی و انضباط استخدامی، شفافیت، با استفاده از واژگانی مانند "بر اساس"، "رعایت"، "منوط"، "امکان‌پذیر است" نشان‌دهنده الزام بر رعایت شرایط و مقررات است. واژگان هنجاری هویتی در ورود (مواد ۴۱-۴۵) تأکید زیادی بر تطابق اعتقادی، سیاسی و هویتی متقاضیان دارد.

قانون مدیریت خدمات کشوری از جملات طولانی با ترکیب شروط و قیود استفاده می کند که منجر به پیچیدگی فهم قانون می شود. جملات با ارجاع مداوم به سایر مواد قانونی و ارجاعات به قوانین دیگر مانند «قانون گزینش» یا «قانون کار» که قدرت تفسیر و اجرا را به بیرون از متن اصلی می برد، متصل می شوند که فهم قانون را دشوار می سازد. قیود متنوع هنجاری، تخصصی، مرجعی، زمانی و مکانی دامنه شمول قانون را محدود و مشروط می سازد. در این قانون قرارداد تعاملی "اقتدارگرا و دستوری" است، به این معنا که قوانین از بالا به پایین تنظیم شده و ارتباط یک طرفه است و کارکنان یا متقاضیان باید صرفاً تابع مقررات باشند.	ساختار جملات (از کدام قرارداد تعاملی، چه نوع ساخت گسترده و چگونگی اتصال جملات)
قانون از زمان حال برای الزام آوری و زمان آینده برای پیش بینی اصلاحات استفاده می کند. در قانون خدمات کشوری جملات عمدتاً با افعال حال اخباری و دستوری بیان شده اند عباراتی مانند "کارکنان باید..." و "دولت مکلف است تا..."، این امر نشان می دهد که مقررات در این قوانین، دائمی، الزام آور و غیر قابل تغییر در کوتاه مدت هستند. زمان آینده در برخی مواد مربوط به اصلاحات ساختاری دیده می شود (مانند "این نامه های این قانون در آینده توسط هیئت وزیران تدوین خواهد شد").	کاربرد زمان ها
یکی از مهم ترین قطب بندی های موجود در قانون مدیریت خدمات کشوری، تفاوت بین استخدام رسمی و پیمانی و نیروهای شرکتی است. کارکنان رسمی از امنیت شغلی بالا، حقوق و مزایای ثابت و فرصت های ارتقا برخوردارند، در حالی که کارکنان پیمانی، قراردادی و شرکتی از ثبات شغلی کمتری برخوردار بوده و تحت شرایط سخت تری قرار می گیرند. استفاده از واژگان «واجد/فاقد شرایط»، «تأیید/رد»، «رسمی/پیمانی/کارگری»؛ زبان قانون را اغلب با دوقطبی سازی مرزگذاری می کند.	قطب بندی و تضادها

متن قانون با به کارگیری واژه هایی نظیر صلاحیت، شایستگی، برابری فرصت ها، شرایط احراز، دستورالعمل و... در ظاهر به شایسته سالاری، عدالت و نظام مند بودن تأکید دارد؛ اما در نهایت حفظ ساختار قدرت و انگیزه های پنهان می تواند مانع تحقق کامل عدالت استخدامی و برابری فرصت ها شود. اصلی ترین موجودیت محوری در قانون، دولت و دستگاه اجرایی است که به صورت مکرر در متن وجود دارد و در مقابل شاغل یا متقاضی استخدام به صورت تابع منفعل، مقید به شرایط و مقررات و فاقد عاملیت اجتماعی تصویر می شود.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران که نخستین بار در سال ۱۳۶۹ به تصویب نهایی رسید، به عنوان یکی از مهم ترین قوانین حاکم بر مناسبات کار در کشور، چارچوب حقوق و تکالیف کارگران و کارفرمایان را مشخص می کند. با وجود آنکه این قانون در زمان خود پاسخی به ضرورت حمایت از نیروی کار در شرایط پس از انقلاب و جنگ تحمیلی بود، اما در سال های اخیر، با انتقادهای گسترده ای از سوی کارشناسان حوزه منابع انسانی، فعالان کارگری و کارفرمایی مواجه شده است (خبرگزاری ایلنا، ۱۴۰۱). در این بخش، در جدول شماره ۴ گام اول تحلیل گفتمان انتقادی این قانون ارائه شده است:

جدول ۴. گام اول تحلیل گفتمان انتقادی قانون کار جمهوری اسلامی ایران

قانون	قانون کار جمهوری اسلامی ایران
واژگان کلیدی ارزش تجربی، ارزش رابطه ای و ارزش بیانی و استعاره	واژگان کلیدی مربوط به کارگر یا کارگران (۲۸۴ بار) مشتمل بر { مفاهیم مربوط به حقوق کارگران شامل "حداقل مزد (۳۳ بار)"، "حق السعی (۹ بار)"، "حق بیمه (۱۱ بار)"، "مرخصی (۳۳ بار)"، مفاهیم مربوط به "استخدام (۱۶ بار)" و "کارآموزی (۲ بار)" }، واژگان کلیدی مربوط به "کارفرما (۱۸ بار)" مشتمل بر { مفاهیم مربوط به "کار (۷۵۱ بار)" شامل "شرایط کار (۸ بار)"، "ساعات کار (۱۴ بار)"، "قرارداد کار (۲۸ بار)"، "نظارت (۷ بار)"، "بازرسی کار (۴ بار)"، "حمایت (۴ بار)" و "طبقه بندی مشاغل (۶ بار)" }، واژگان کلیدی نشان دهنده مبانی مدیریت دولتی نوین، کاهش تصدی گری دولت، افزایش قراردادهای موقت، خصوصی سازی، و کارایی محوری در بازار کار است.
سبک زبانی (ارزش رابطه ای، وجهیت رابطه ای، ارزش بیانی)	در قانون کار، وجهیت قانونی متمایل به تعادل میان کارگر و کارفرما است، اما همچنان دولت نقش داور و تصمیم گیرنده نهایی را دارد. ارتباط مستقیم با مجریان قانون، کارفرمایان، و نیروهای نظارتی را نشان می دهد؛ اما ممکن است برای مخاطبان عمومی کمتر قابل درک باشد. استفاده از کلماتی مانند "باید"، "موظف اند"، و "لازم است" نشان دهنده قاطعیت قانون در اجرای حقوق نیروی کار است. در قانون کار، روابط قدرت به سمت مداخله دولت برای حمایت از نیروی کار متمایل است. متن با بهره گیری از تعاریف دقیق و مستندات حقوقی، رویکردی مستدل دارد که تلاش می کند بدون ابهام، وظایف و حقوق همه طرف های دخیل را شفاف کند.
ساختار جملات (از کدام قرارداد تعاملی، چه نوع ساخت گسترده و	در قانون کار، قرارداد تعاملی بیشتر "تنظیمی" است، به این معنا که ضمن الزام، برای طرفین (کارگر و کارفرما) حقوقی در نظر گرفته شده است. جملات طولانی با اتصال مستقیمی با حقوق و تکالیف دارند و کمتر دچار پیچیدگی ارجاعی هستند که برای توصیف تکالیف طرفین و نظارت بر اجرای قانون طراحی شده اند، ممکن است در برخی موارد نیاز به تفسیر دقیق حقوقی داشته باشند. جملات معمولاً شامل عبارات تفسیری و

چگونگی اتصال (جملات)	چندبخشی هستند که جزئیات وظایف و حقوق را بیان می‌کنند. استفاده از عبارات پیوندی نظیر "مطابق با"، "به منظور"، و "مشروط بر" انسجام متن را تضمین کرده است.
کاربرد زمان‌ها	در قانون کار نیز، بسیاری از مقررات با زمان حال نوشته شده‌اند، اما بیشتر جنبه توصیه‌ای دارند (مانند "کارگر حق دارد"، "کارفرما مکلف است"). برای اشاره به سوابق قوانین یا تصمیمات قبلی از زمان گذشته استفاده شده است. برخی مواد به حقوق و سوابق کارگران در گذشته اشاره دارند (مانند "کارگرانی که پیش از تصویب این قانون مشمول بیمه تأمین اجتماعی نبوده‌اند...").
قطب‌بندی و تضادها	تضادهایی مانند "کارگر در برابر کارفرما"، "رسمی در مقابل موقت"، و "حقوق شفاف در برابر تبعیض" در متن قانون برجسته شده‌اند. قانون تلاش می‌کند با وضع مقررات حمایتی، قدرت کارفرما را محدود و حقوق کارگران را تضمین کند، اما در عمل، توازن قدرت به نفع کارفرمایان باقی مانده است. بسیاری از کارگران با قراردادهای موقت و بدون امنیت شغلی مواجه‌اند، درحالی‌که کارفرمایان با دوزدن قوانین، قدرت بیشتری در تعیین شرایط کاری دارند. این تضاد نشان‌دهنده چالش میان سرمایه و نیروی کار در نظام تأمین منابع انسانی است.

در روایت کلی قانون کار جمهوری اسلامی ایران، رابطه کارگر و کارفرما، رابطه‌ای نامتوازن از منظر قدرت و منافع است. کارگر موجودیتی آسیب‌پذیر و نیازمند حمایت است که در برابر کارفرمایی با قدرت اقتصادی و امکان تسلط، قرار گرفته است. قانون نقش دولت را به عنوان ناظر، حامی کارگر و تنظیم‌گر رابطه تعریف می‌شود. مفاهیمی همچون "امنیت شغلی"، "حداقل دستمزد"، "بازرسی کار" و "تشکل‌های کارگری" در متن قانون به عنوان ابزارهایی برای کاهش این نابرابری به گرفته شده است.

۴) قانون جامع گزینش

قانون گزینش یا به طور رسمی تر «قانون گزینش معلمان و کارکنان دولت» در تاریخ ۱۴ مهر ۱۳۷۵ به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید. این قانون پایه و مبنای اعمال سیاست‌های گزینشی در استخدام نهادهای دولتی است و بر بررسی شرایط عمومی، اعتقادی، اخلاقی و سیاسی متقاضیان ورود به دستگاه‌های دولتی و عمومی تأکید دارد. در این بخش گام اول تحلیل گفتمان انتقادی این قانون آورده شده است:

جدول ۵. گام اول تحلیل گفتمان انتقادی قانون جامع گزینش

قانون	قانون جامع گزینش
-------	------------------

واژگان کلیدی مربوط به مفاهیم کلی "گزینش (۳۳ بار)" شامل { مبانی اعتقادی و ارزش های مذهبی شامل "اخلاقی (۴ بار)", "اعتقادی (۵ بار)", "سیاسی (۴ بار)", "التزام به ولایت فقیه (۳ بار)", "تعهد (۵ بار)", "وفاداری به نظام (۳ بار)", "ضوابط شرعی (۳ بار)", "نشان‌دهنده تأکید بر نظم اداری و انطباق با اعتقادات و ارزش های اسلامی است. واژگان کلیدی مربوط به نهادهای نظارتی و اجرایی مشتمل بر { "هسته گزینش (۱۰ بار)", "هیأت مرکزی (۱۸ بار)", "هیأت عالی گزینش (۱۷ بار)" { این واژگان عمدتاً با سبک مدیریت کلاسیک و حکمرانی اسلامی همخوانی دارند.	واژگان کلیدی (ارزش تجربی، ارزش رابطه‌ای و ارزش بیانی و استعاره)
قانون گزینش، روابط کاملاً یک‌طرفه و کنترل‌ی دارد که نهادهای گزینش‌کننده را در موقعیت قدرت مطلق و متقاضیان را در موقعیت تابع قرار می‌دهد. زبان رسمی و حقوقی که فاصله قدرت بین نهادهای تصمیم‌گیر (هیأت عالی و هسته‌ها) و داوطلبان را برجسته می‌کند. این سبک زبانی بیشتر با مدیریت کلاسیک و حکمرانی اسلامی همسو است. زبان الزام‌آور و دستوری، با افعالی مانند "باید"، "موظف است". سبک زبانی بر پایه اقتدار، کنترل و اجرای ضوابط طراحی شده است.	سبک زبانی (ارزش رابطه‌ای، وجهیت رابطه‌ای، ارزش بیانی)
قانون گزینش دارای جملات کنترل‌ی و قاطعانه است و ساخت پیچیده‌ای دارد که جای تفسیر محدود باقی می‌گذارد. جملات بلند و چندبخشی با قیود شرطی مانند "در صورت"، "به شرط آن که"، و حروف ربطی نظیر "و"، "یا" که نشان‌دهنده پیچیدگی ساختارهای بوروکراتیک است. استفاده از حروف ربط تفسیری و شرطی که به تأکید بر نظارت و کنترل مؤسسه کمک می‌کند. این ویژگی‌ها به وضوح با مدیریت کلاسیک همخوانی دارد.	ساختار جملات (از کدام قرارداد تعاملی، چه نوع ساخت گسترده و چگونگی اتصال جملات)
در قانون گزینش، زمان حال برای توصیف قوانین و ضوابط جاری به کار رفته است که نشان‌دهنده استمرار و پایداری مقررات است. زمان گذشته معمولاً در ارجاع به سوابق متقاضیان و بررسی پیشینه استخدامی به کار می‌رود (مانند "متقاضیانی که در دوره‌های گذشته در آزمون‌های گزینش رد شده‌اند، امکان شرکت مجدد ندارند"). زمان آینده بیشتر برای تعیین رویه‌های استخدامی آینده و شرایط ورود به مشاغل دولتی استفاده شده است (مانند "افرادی که در آینده متقاضی استخدام باشند، باید شرایط خاصی را احراز کنند").	کاربرد زمان‌ها
"هیأت عالی" (قدرت تصمیم‌گیر) در مقابل "داوطلبان" (تابع و ارزیابی‌شونده). تأکید بر معیارهای شرعی و اخلاقی در مقابل آزادی فردی؛ نظارت و کنترل در مقابل خلاقیت و نوآوری؛ تمرکز قدرت در مقابل مشارکت. در قانون گزینش، معیارهای استخدامی فراتر از صلاحیت‌های حرفه‌ای بوده و شامل تعهدات ارزشی و سیاسی نیز می‌شود. این موضوع تضادی اساسی بین گفتمان شایسته‌سالاری و گفتمان کنترل ایدئولوژیک ایجاد کرده است. برخی متقاضیان ممکن است با وجود داشتن صلاحیت‌های علمی و فنی، به	قطب‌بندی و تضادها

دلیل عدم احراز معیارهای گزینشی از ورود به بخش دولتی محروم شوند. این تضاد، امکان ورود نیروهای متخصص را کاهش داده و موجب تضعیف کارآمدی نظام تأمین منابع انسانی می‌شود.	
--	--

قانون جامع گزینش با روایت یک نظام ارزشی خاص به دنبال تعریف الگوی داوطلب ایده آل برای کار در دستگاه اجرایی دولتی است. در این گفتمان، استخدام در دولت تنها زمانی ممکن است که فرد هم از نظر فنی و علمی شایستگی داشته باشد و هم از نظر اعتقادی، سیاسی و اخلاقی در انطباق با ارزش‌های حاکم قرار گیرد. مفاهیمی مانند "التزام عملی به اسلام"، "اعتقاد به ولایت فقیه"، "پابندی به قانون اساسی" بازتاب ایدئولوژی اسلام‌گرایی و مبانی ارزشی انقلاب است، افراد نامطلوب که در چارچوب ارزش‌های حاکم قرار نمی‌گیرند، شایسته ورود به نهادهای دولتی نیستند که به معنای طرد اجتماعی و ساختن "غیرخودی‌ها" در متون قانونی است.

گام دوم: تفسیر گفتمان حاکم بر قوانین نظام تأمین منابع انسانی

این گام به فهم این موضوع می‌پردازد که چگونه ساختارهای زبانی که در مرحله توصیف شناسایی شده‌اند، می‌توانند به‌طور ضمنی پیام‌ها، نگرش‌ها، و ایدئولوژی‌های خاصی را منتقل کنند (فرکلاف، ۲۰۰۰). چهار پرسش اصلی در این مرحله بررسی می‌شود. ماجرا چیست؟ شرکت کنندگان گفتمان چه کسانی هستند؟ روابط بین شرکت کنندگان؟ نقش زبان در این گفتمان چیست؟

در نظام تأمین منابع انسانی در بخش دولتی ایران، سه بازیگر کلیدی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر سیاست‌های نظام تأمین منابع انسانی تأثیر می‌گذارند: دولت به عنوان اصلی ترین بازیگر در نظام تأمین منابع انسانی بخش دولتی، نقش سیاست گذار، تنظیم گر و کارفرمای اصلی را ایفا می‌کند. بخش خصوصی نقش فزاینده‌ای در تأمین منابع انسانی دولت از طریق قراردادهای پیمانکاری، برون‌سپاری خدمات و تأمین نیروی انسانی ایفا می‌کند. جامعه مدنی شامل گروه‌های غیردولتی، اتحادیه‌های کارگری، نهادهای ناظر بر عدالت استخدامی، سازمان‌های مردم‌نهاد و انجمن‌های حرفه‌ای است که در فرآیندهای تأمین منابع انسانی نقش نظارتی، مطالبه‌گری و حمایت از حقوق کارکنان را بر عهده دارند.

جدول ۷. گام دوم تحلیل گفتمان انتقادی قوانین حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی

قانون	ماجرای چیست؟
قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران	قانون اساسی به عنوان سند بالادستی و قانون مادر، چارچوب کلی نقش دولت در امور اقتصادی اجتماعی و اداری از جمله اشتغال، استخدام و حق دسترسی به شغل شایسته و امنیت شغلی برای همه شهروندان با رویکرد اسلامی و توجه به مصالح عمومی که بن مایه این اصل بیان کننده اقتدار، مسئولیت و وظایف دولت در قبال کل جامعه فراهم می کند. اعلام «برابری حقوقی» (اصل ۱۹)، «حمایت یکسان قانون» همراه با قید «با رعایت موازین اسلام» (اصل ۲۰)، «حق انتخاب شغل» و «تکلیف دولت به ایجاد شرایط مساوی برای احراز مشاغل» (اصل ۲۸)، و «آزادی انتخاب شغل/ منع اجبار و بهره‌کشی» (اصل ۴۳ بند ۴). این چهار متن، بستر هنجاری استخدام در بخش عمومی را می‌سازند و همزمان وعده شمول و قیود هنجاری - سیستمی را کنار هم می‌نشانند.
قانون مدیریت خدمات کشوری	قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶ در حالی به تصویب رسید که دولت نهم (به ریاست محمود احمدی نژاد) در قدرت بود. این قانون تعیین کننده روابط بین کارمندان و دستگاه های اجرایی است. این قانون با هدف بهبود کارایی و اثربخشی نظام اداری و پاسخگویی به نیازهای جامعه تدوین شده است. از طرفی این گفتمان تلاش می‌کند تا نظام اداری را اصلاح کرده و عدالت اجتماعی، شفافیت، بهره‌وری و کاهش فساد را تقویت کند. در این گفتمان تأکید بر عدالت و شفافیت با خدمات دولتی نوین و حکمرانی اسلامی مرتبط است، درحالی‌که تأکید بر بهره‌وری، سلسله مراتب و نظم ساختاری با مدیریت دولتی کلاسیک و نوین همخوانی دارد.
قانون کار جمهوری اسلامی ایران	قانون کار به تنظیم روابط میان نیروی انسانی و کارفرمایان پرداخته و بر تأمین امنیت شغلی و حقوق انسانی نیروی کار تأکید دارد. در قانون کار دولت نقش خود را کاهش داده و بخش خصوصی را تقویت کرده که منجر به انعطاف پذیری بیشتر اما کاهش امنیت شغلی شده است.
قانون جامع گزینش	این گفتمان معیارهای گزینش و شرایط احراز صلاحیت با تأکید بر اصول شرعی، اخلاقی و اداری را مشخص می کند. این مسئله به نظم و نظارت در استخدام نیروی انسانی منجر می‌شود که تأکید بر اصول مشخص با مدیریت کلاسیک و اعتقاد به مبانی و ارزش های اسلام با حکمرانی اسلامی انطباق دارد.
قانون	شرکت کنندگان گفتمان ؟
قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران	شرکت کنندگان گفتمان شامل دولت/قوه مجریه مخاطب اصلی تکلیف «ایجاد شرایط مساوی برای احراز مشاغل»؛ نقش «کنشگر موظف» با اختیار طراحی سازوکارهای استخدام (آزمون، شرایط احراز، سهمیه‌ها)؛ شهروندان به عنوان دارندگان «حق» (حق برابری، حمایت یکسان، انتخاب شغل) اما حقوقشان مشروط به قیودی چون «موازین اسلام»، «مصالح عمومی» و «نیاز جامعه» است؛ نهادهای ناظر/تفسیرگر (برون‌متنی اما اثرگذار بر اجرای اصول): مجلس (تقنین

	استخدامی)، شورای نگهبان (انطباق قوانین عادی با قیود شرعی و اساسی)، دیوان عدالت اداری (حل تعارض شهروند-دولت در استخدام). اینها «تولیدکنندگان/مصرف‌کنندگان ثانویه متن‌اند که معنای اجرایی اصول را صورت‌بندی می‌کنند و داور نهایی تعادل میان «برابری» و «قیود هنجاری/سیستمی» و محل تعیین حدود مرز تبعیض موجه/ناموجه هستند.
قانون مدیریت خدمات کشوری	شرکت‌کنندگان اصلی شامل سازمان مدیریت و برنامه ریزی (قبل از انحلال موقت) تدوین پیش‌نویس اولیه و بررسی نظام اداری کشور، هیئت دولت وقت تصویب نهایی متن قانون، مجلس شورای اسلامی (دوره هفتم) تصویب نهایی، مجری اصلی این قانون سازمان امور اداری و استخدامی کشور و دستگاه‌های اجرایی هستند که هر یک با ساختار بوروکراتیک و کنترل‌گر عمل می‌کنند. دستگاه‌های اجرایی و کارکنان دولت به‌عنوان مجریان الزامات قانونی، و شهروندان به‌عنوان ذی‌نفعان مستقیم و غیرمستقیم هستند.
قانون کار جمهوری اسلامی ایران	بازیگران اصلی شامل کارگران، کارفرمایان، دولت و نهادهای نظارتی هستند. کارگر براساس رابطه شغلی، با هویتی وابسته به قانون، نه به‌عنوان شهروند یا کنشگر اجتماعی، بلکه به‌عنوان نیروی کار تابع و مستحق حمایت دیده می‌شود. کارفرما دارای قدرت در جذب و اخراج و نماد سرمایه و بهره‌برداری از نیروی کار، هویتش در تضاد با کارگر و مسلط به کارگر است. قانون با تأکید بر نقش نظارتی دولت و با ابزارهایی همچون "بازرس کار"، "مراجع حل اختلاف" و "وزارت کار" تلاش دارد قدرت بیشتری به نیروی کار بدهد و از استثمار جلوگیری کند.
قانون جامع گزینش	دولت، هیأت عالی، هیأت مرکزی، هسته‌های گزینش، داوطلبان ورود به خدمت به‌عنوان بازیگران اصلی گفتمان می‌باشند. داوطلب استخدام، نه براساس توانمندی‌های شغلی بلکه بر مبنای ویژگی‌های عقیدتی و رفتاری ارزیابی می‌شود. هسته‌های گزینش و هیأت عالی قدرت اصلی را در اختیار دارد و به‌عنوان نهاد تصمیم‌گیر، براساس داده‌های اطلاعاتی، استعلام، مصاحبه و ارزیابی میدانی عمل می‌کند. دولت و حکومت از طریق گزینش، می‌کوشد هنجارهای موردنظر خود را بازتولید کند و استخدام دولتی ابزاری برای کنترل ایدئولوژیک نیروی انسانی است.
قانون	روابط بین شرکت‌کنندگان
قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران	مشرک تکلیفی قوی («موظف است») دولت را در جایگاه «نهاد سامان‌دهنده دسترسی» می‌نشانند؛ در مقابل، مشرب حقوقی خبری («برخوردارند/قرار دارند») برای شهروند حق اعلام می‌کند، اما با قیود آن را مشروط می‌سازد (اصل ۲۰): «با رعایت موازین اسلام»؛ اصل ۲۸: «مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نباشد»؛ اصل ۲۸: «با رعایت نیاز جامعه». نتیجه، نامتقارنی قدرت تفسیر به نفع دولت/نهادهای عالی است. ضمناً استفاده از زبان تعادل‌بخش وعده شمول عام (همه/یکسان/مساوی) در کنار قیود هنجاری-سیستمی، موازنه‌ای می‌سازد که در عمل به

غربال‌های قانونی/اداری (شرایط احراز، گزینش‌های هنجاری، نیازسنجی دولتی) ترجمه و به کارگرفته می‌شود.	
دولت به‌عنوان سیاست‌گذار اصلی در حوزه منابع انسانی دولتی، قوانین و مقررات را برای کارمندان تعیین کرده است و کارکنان دولت نقشی تابع دارند و باید از چارچوب‌های تعیین‌شده پیروی کنند. دستگاه‌های اجرایی نمی‌توانند خارج از چارچوب‌های تعیین‌شده توسط قانون مدیریت خدمات کشوری عمل کنند. ذینفعان قانون تابع آن و فارغ از هرگونه مشارکت یا اظهارنظری هستند. این روابط قدرت متمرکز با مدیریت دولتی کلاسیک هماهنگ است.	قانون مدیریت خدمات کشوری
رابطه بین کارگر و کارفرما برپایه تضاد منافع و سلسله مراتب قدرت طراحی شده است. عامل اصلی و کنشگر فعال این قانون دولت است که تلاش دارد با ابزارهای قانونی از حقوق کارگر دفاع کند، اما رویکرد اصلی آن، مبتنی بر حمایت از بالا و نه تقویت عاملیت کارگر است. انگیزه دولت در متن قانون صیانت از کارگر، کنترل تعارضات کارگری و حفظ نظم اقتصادی معرفی می‌شود اما در سطح گفتگویی، دولت به‌عنوان تنظیم‌گر رابطه نابرابر عمل می‌کند بدون آن که آن را به چالش بکشد یا ساختارش را تغییر دهد. تصمیمات اصلی مانند استخدام و تمدید قرارداد در اختیار کارفرماست و در صورت بروز مشکل، دولت وارد عمل می‌شود و قدرت چانه زنی کارگر محدود است. تأکید بیش از حد بر کنترل و نظارت و نادیده گرفتن ظرفیت‌های مشارکتی نیروی کار، از قانون متنی ساخته است که در آن کارگر بجای کنشگر، تابع قوانین تعریف می‌شود.	قانون کار جمهوری اسلامی ایران
هیأت‌های گزینش و هسته‌های گزینش، نمایندگان دولت در فرآیند غربال‌گری نیروی انسانی هستند. داوطلبان استخدام در نقش افراد ارزیابی‌شونده و تحت نظارت قرار دارند. این رابطه یک‌طرفه است و داوطلبان مجبور به پذیرش شرایط و معیارهای تعیین‌شده توسط دولت هستند. عدم تأیید در گزینش به معنای حذف فرد از ورود به مشاغل دولتی است، بدون آنکه حق اعتراض یا چانه‌زنی مؤثری وجود داشته باشد.	قانون جامع گزینش
نقش زبان	قانون
استفاده از زبان حقوقی و الزام آور نشان دهنده یک رابطه نابرابر میان دولت و شهروندان است، دولت نقش کنترل‌کننده و شهروندان نقش تابع را دارند. عبارت "مخالف اسلام و مصالح عمومی نباشد" نشان می‌دهد که حق اشتغال به‌صورت مطلق تعریف نشده و تابع محدودیت‌های ایدئولوژیک و حکومتی است. این زبان کنترلی، نشان‌دهنده تلاش برای ایجاد تعادل میان حقوق فردی و کنترل دولتی است. مهمترین مصادیق این موضوعات عبارتند از: واژگان شمول‌گرا («همه»، «یکسان»، «حقوق مساوی») پیش‌فرض برابری است (اصول ۱۹، ۲۰). قیود هنجاری/سیستمی («با رعایت...»، «نیاز جامعه»، «مصالح عمومی») پیش‌فرض	قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

محدودکننده شرعی و اجتماعی است که دامنه برابری را به تفسیر نهادهی می‌سپارد (اصول ۲۰، ۲۸).	
مشرب تکلیفی («موظف است») زبان الزام برای دولت و موجه‌سازی مداخله‌های تنظیمی (آزمون سراسری، سهمیه‌ها، شرایط عمومی) را فراهم می‌کند (اصل ۲۸). تقابل‌های معنایی (برابری/امتیاز؛ آزادی/اجبار؛ اختیار فردی/مصلح جمعی) چارچوب تبیین تعارضات اجرایی در استخدام را فراهم می‌آورد.	
زبان در این گفتمان ابزاری برای الزام‌آوری و تثبیت نظم است. استفاده از جملات دستوری و الزام‌آور مانند "موظف است..." و "باید..." نقش زبان در تقویت اقتدار دولت را نشان می‌دهد. این زبان، نشان‌دهنده نقش دولت به‌عنوان تنظیم‌کننده، ناظر و کنترل‌کننده بر فرآیندهای اداری و استخدامی است. نقش زبان دستوری با مدیریت دولتی کلاسیک هماهنگ است.	قانون مدیریت خدمات کشوری
زبان رسمی و دقیق، ابزار اصلی گفتمان برای تبیین وظایف و حقوق است. این زبان رسمی و فنی، فاصله‌ای میان نهادهای اجرایی و کارگران ایجاد می‌کند و در بسیاری از موارد، حقوق کارگران را به یک مسأله تکنیکی و قانونی تبدیل کرده است، نه یک حق اجتماعی.	قانون کار جمهوری اسلامی ایران
در متن قانون‌گزینش، از جملات دستوری و تکلیفی استفاده شده که نشان‌دهنده اقتدار و کنترل دولت بر فرایند جذب نیروهای انسانی است. این نوع زبان، فاصله‌ای بین مجریان گزینش و داوطلبان ایجاد می‌کند که نشان‌دهنده رابطه قدرتی یک‌طرفه و نابرابر است. به عبارت دیگر، زبان این قانون به ایجاد دوگانه "مطلوب" و "نامطلوب" کمک می‌کند که در نهایت موجب تفکیک اجتماعی و حذف افراد خاص از ورود به نظام دولتی می‌شود.	قانون جامع گزینش

روابط قدرت و تعاملات اجتماعی در قوانین نشان می‌دهد دولت به‌عنوان ناظر و تصمیم‌گیر اصلی در جایگاه برتر قرار دارد، در حالی که کارکنان و متقاضیان مشاغل در جایگاه تابع هستند. برخی از معیارهای تعیین‌شده برای ورود به خدمت، با اصول حقوق بشری و عدالت تطابق ندارد. به‌عنوان مثال، یکی از محورهای بنیادین قانون اساسی، تأکید بر اصل برابری حقوقی همه شهروندان بدون تبعیض و تضمین آزادی در انتخاب شغل و فرصت برابر برای احراز شغل دولتی است (اصول ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی)؛ اصل ۲۸ قانون اساسی نیز دولت را مکلف کرده تا امکان اشتغال و شرایط مساوی برای احراز مشاغل را برای همه افراد جامعه فراهم سازد، هیچ قیدی مبنی بر تعلق به دین رسمی یا قوم خاص برای بهره‌مندی از این حقوق وجود ندارد؛ هر نوع امتیازدهی بر اساس این ملاک‌ها غیرقانونی و تبعیض‌آمیز است.

(کاتوزیان، ۱۳۸۷: ۱۰۲)، اما در عمل شاهد نقض صریح این اصول در حوزه اشتغال و استخدام اقلیت های مذهبی و گروه های اجتماعی خاص هستیم. محدودیت هایی مانند سن و جنسیت، ممکن است با اصول برابری و شایسته سالاری در تعارض باشد (حقیقی، توسلی و احمدی، ۱۴۰۲) و منجر به تبعیض در استخدام شود.

گفتمان «کنترل- وفاداری» بر فرآیند ورود به خدمت بویژه در قانون مدیریت خدمات کشوری مشهود است که در آن، تمرکز بر سنجش هویت، اعتقادات، و صلاحیت های ایدئولوژیک قبل از مهارت و شایستگی فنی است. تدوین مواد مختلف این قانون در ظاهر با نگاه به استانداردسازی و کاهش سلیقه گرایی است، ولی افزایش کنترل نهادی بر گزینش در روح این قانون نهادینه شده است. در نتیجه، فرآیندهای گزینش و ورود به خدمت بیشتر از آنکه بر مبنای شایستگی و تخصص باشد، تابع معیارهای ایدئولوژیک و سیاسی است که به تقویت بوروکراسی محافظه کار منجر شده است (تحلیل رابطه بین کارآمدی و مشروعیت دولت، ۱۳۹۹).

به طور کلی، این اصول در عمل با قوانین عادی استخدامی و آیین نامه های اجرایی و دستورالعمل های ابلاغی (مانند «شرایط عمومی استخدام»، «امتحانات رقابتی»، «گزینش») مفصل بندی می شوند. این مفصل بندی ها محصول تولید ثانویه معنا توسط قوه مقننه/مجریه و نهادهای نظارتی اند. گفتمان غالب در قوانین بخش دولتی، ساختاری سلسله مراتبی و متمرکز دارد و با هژمونی دولت روبرو هستیم که حق انحصاری سیاست گذاری، تصمیم گیری و نظارت را در دست دارد. در عین حال، متقاضیان مشاغل و کارکنان، مجبور به پذیرش شرایط و به عنوان تابع در وضعیت ضعف و ناتوانی قرار دارند. این «مشرط سازی» به دولت امکان می دهد تا دسترسی به مناصب عمومی را تنظیم پذیر نگاه دارد. معنای «مصلحت عمومی/نیاز جامعه/موازن» نه در متن، که در فرآیندهای قدرت- دانش اداری و نظارتی تعیین می شود. موارد نقض قانون موجب عدم اعتماد عمومی به قوانین شده است، تضادهای درون گفتمانی به وضوح در قوانین و اجرای آن دیده می شود، برای مثال "امتیاز ایثارگری" در تضاد با

"شایسته سالاری" و در فرایندهای استخدام و به کارگیری افراد تبعیضاتی ایجاد می کند و در نهایت مانع توسعه نظام تأمین منابع انسانی مبتنی بر شفافیت، عدالت، پاسخگویی و مشارکت پذیری می شود. در یک جمع بندی کلی میتوان چنین نتیجه گیری نمود که در این قوانین:

- متقاضیان شغل دولتی در جایگاه «تابع» و متقاضی مشروعیت از سوی دستگاه قرار دارند.
 - دستگاه اجرایی و هیئت گزینش در جایگاه «کنترل گر» و «اعطاکننده مجوز و سازمان امور اداری و استخدامی در نقش «طراح و ناظر کلان» قرار دارند.
 - شورای نگهبان و مراجع بالادستی در نقش «حافظ گفتمان ایدئولوژیک» و مرجع تفسیر مواد قانونی قرار می گیرند.
- و نهایتاً روابط قدرت غیرمتقارن و یک سویه، با برتری کامل دستگاه حاکم نسبت به فرد متقاضی است و زبان حاکم بر این قوانین از طریق افعال تکلیفی و قیود هنجاری این عدم توازن را تثبیت می کند.

گام سوم: تبیین گفتمان حاکم بر قوانین نظام تأمین منابع انسانی

در گام سوم تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف، تأکید بر تبیین روابط قدرت، ایدئولوژی و عناصر اجتماعی است (فرکلاف، ۱۹۹۵)، به این معنا که قوانین و سیاستها در زمینه تأمین منابع انسانی چگونه از گفتمانهای مسلط، یعنی ایدئولوژیهای کلان اقتصادی، اجتماعی و سیاسی تأثیر گرفته اند. تمرکز بر عناصر اجتماعی، گفتمان را در بستر وسیع تری از ساختارها و فرایندهای اجتماعی قرار می دهد. این عناصر شامل نهادها^۱، روابط اجتماعی^۲ و فرایندهای اجتماعی^۳ هستند که در شکل دهی و تبیین گفتمان نقش دارند. نهادها، سازمانها و

¹ Institutions

² Social Relations

³ Social Processes

ساختارهای رسمی و غیررسمی که در جامعه وجود دارند و بر تولید و تفسیر گفتمان تأثیر می‌گذارند. روابط اجتماعی، تعاملات و پیوندهایی که بین افراد و گروه‌ها در جامعه برقرار است و می‌تواند بر نحوه انتقال و درک گفتمان تأثیر بگذارد. فرایندهای اجتماعی، رویدادها و تغییراتی که در جامعه رخ می‌دهد و می‌تواند زمینه‌ساز تولید یا تغییر گفتمان باشد.

جدول ۸. گام سوم تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف قوانین حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی

روابط قدرت	قانون
حاکمیت مرکزی در قانون اساسی به‌عنوان متولی اصلی تأمین امنیت شغلی و فرصت‌های برابر اشتغال معرفی شده است. این جایگاه قدرت از یک‌سو ابزار توزیع منابع، سیاست‌گذاری و کنترل استخدام را در اختیار دولت قرار می‌دهد، و از سوی دیگر مردم را در موقعیت دریافت‌کننده خدمات و تابع تصمیم‌های دولت قرار می‌دهد. در عمل، این تمرکز قدرت به تقویت ساختارهای بوروکراتیک انجامیده که امکان پاسخگویی و نظارت اجتماعی را محدود کرده است.	قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
ایدئولوژی حاکم	
قانون اساسی با اتکاء به ارزش‌های اسلامی و اخلاقی، معیارهای اعتقادی را در فرآیند تأمین منابع انسانی وارد کرده و هم‌زمان بر تأمین اجتماعی و حمایت از نیروی کار تأکید دارد. این ترکیب، گفتمانی ایجاد می‌کند که به‌طور هم‌زمان نشان‌دهنده تأثیر گرایش‌های فکری سوسیالیستی و عناصر دینی-ایدئولوژیک است. این هم‌نشینی موجب شده «شایستگی» در بسیاری موارد نه صرفاً بر پایه تخصص حرفه‌ای بلکه بر پایه وفاداری ارزشی و اعتقادی سنجیده شود.	
عناصر اجتماعی	
این قانون عدالت اجتماعی، امنیت شغلی و نقش محوری دولت را در رفاه مردم برجسته می‌سازد، اما هم‌زمان با تقویت تصدی‌گری دولت، قدرت چانه‌زنی کارکنان و نهادهای مدنی را تضعیف کرده و بهره‌وری سازمان‌ها را کاهش داده است. این گفتمان از طریق قوانین رسمی، الگوهای خاصی از استخدام و ارتقاء را تثبیت می‌کند و صدای گروه‌های حاشیه‌ای (مثل نیروهای متخصص خارج از شبکه‌های سیاسی) را کم‌رنگ می‌سازد. در نتیجه، قانون اساسی نه تنها چارچوب حقوقی بلکه بستر مشروعیت‌بخشی به این ساختار قدرت را فراهم کرده است.	
روابط قدرت	قانون
دولت به‌عنوان بازیگر اصلی و قدرتمند، کنترل کامل بر فرآیند تأمین منابع انسانی دارد که از طریق زبان دستوری و سلسله‌مراتب اداری اعمال می‌شود. جایی که نهادهای دولتی، استانداردها و معیارهای استخدام را تعیین کرده کارکنان در موقعیت تبعیت و شهروندان در	

جایگاه غیرمستقیم نظارتی قرار دارند. این تمرکز قدرت با مدیریت دولتی کلاسیک و مدیریت دولتی نوین هماهنگ است.	
ایدئولوژی حاکم	
این قانون تلاش می‌کند تا با وضع قوانین نظام تأمین منابع انسانی عدالت اجتماعی و بهره‌وری نظام اداری را بهبود داده و اصلاحاتی را در ساختار اداری ایجاد کند. ساختار این قانون تحت تأثیر گرایش‌های فکری چپ‌گرایانه است، زیرا دولت محوری، برنامه‌ریزی متمرکز نیروی انسانی، برابری در توزیع مشاغل و عدالت اجتماعی مورد تأکید است. برخی ارزش‌های اخلاقی و گزینش نیروی انسانی مبتنی بر تفکرات ایدئولوژی اسلامی در این قانون به صورت شفاف بیان شده است.	قانون مدیریت خدمات کشوری
عناصر اجتماعی	
این قانون در بستری نوشته شد که از یک سو نیاز به بازسازی اعتماد به دولت، نظم اداری و پاسخگویی حس می‌شد، اما از سوی دیگر شرایط حاکم دولت محور، تمرکزگرا و تا حدی پوپولیستی بود، این باعث شد که در ظاهر، قانون از مفاهیمی مانند شایسته‌سالاری، عدالت و برابری فرصت‌ها سخن بگوید اما در باطن، نظم بوروکراتیک، اقتدارگرا و سلسله‌مراتبی دوست حفظ شود. کارکنان تابع تصمیمات دولتی هستند و امکان چانه‌زنی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها محدود است. از طرفی تحولات سیاسی و اصلاحات نظام اداری، بر سیاست‌های تأمین نیروی انسانی اثرگذار بوده است. بعنوان مثال خصوصی‌سازی و کوچک‌سازی دولت باعث افزایش قراردادهای موقت شده است.	
روابط قدرت	قانون
در ظاهر، قانون کار میان دولت، کارفرمایان و نیروی کار نوعی توازن ایجاد می‌کند، اما در عمل قدرت اقتصادی و سازمانی کارفرمایان و ضعف سازوکارهای اجرایی دولت باعث می‌شود این توازن به زیان کارگران - به‌ویژه نیروهای قراردادی، زنان و نوجوانان - عمل کند. دولت نقش «ناظر بی‌طرف» را برای خود تعریف کرده ولی ابزارهای اجرایی و ضمانت‌های عملی لازم را ندارد؛ این امر به نوعی «انتقال مسئولیت» از دولت به روابط بازار منجر شده و شکاف قدرت میان کارفرما و کارگر را تثبیت می‌کند.	قانون کار جمهوری اسلامی ایران
ایدئولوژی حاکم	
این قانون ترکیبی از دو منطق است: از یک سو منطق حمایت‌گر (متأثر از سوسیالیسم و سوسیال‌دموکراسی) که در مواد مربوط به تأمین اجتماعی، ایمنی شغلی و حمایت از گروه‌های خاص مشهود است؛ از سوی دیگر منطق بازار و رقابت آزاد که انعطاف در قراردادهای کار را مشروع می‌کند. این «دوگانگی گفتمانی» به دولت اجازه می‌دهد هم در سطح نمادین مدافع حقوق کارگران باشد و هم در سطح عملی، فضای انعطاف‌پذیری برای کارفرمایان ایجاد کند.	

عناصر اجتماعی	
این قانون توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نظارت می شود و بر روابط کارگر و کارفرما در بخش خصوصی و عمومی نظارت دارد. این گفتمان تنظیم کننده حقوق و تعهدات کارگران و کارفرمایان است و به مسائل مربوط به قراردادهای کار و شرایط کار می پردازد. رشد اقتصادی پایین، کاهش امنیت شغلی و افزایش مشاغل غیررسمی از فرآیندهای اجتماعی تأثیرگذار بر این قانون است. نیروی کار، به ویژه گروه های آسیب پذیر مانند زنان، نوجوانان، و کارکنان قراردادی، به عنوان گروه های هدف معرفی شده اند که نیازمند حمایت بیشتر در برابر بهره کشی و بی عدالتی هستند.	
روابط قدرت	قانون
تمرکز قدرت در هیأت عالی و هسته های گزینش و نقش نظارتی بر سایر نهادها. روابط قدرت از بالا به پایین و از نوع تابع و منفعل طراحی شده است. این ساختار قدرت با توجه به وجود معیارهای ارزشی این قانون با حکمرانی اسلامی و باتوجه به بوروکراسی موجود با اصول مدیریت کلاسیک سازگار است.	قانون جامع گزینش
ایدئولوژی حاکم	
این قانون کاملاً براساس اصول اسلامی و گرایشات فکری ایدئولوژی اسلامی طراحی شده و تأکید شدیدی بر تعهدات دینی، التزام عملی به اسلام و بررسی سوابق مذهبی دارد. برخی نشانه های پوپولیستی مانند استخدام براساس ارزش های ایدئولوژیک و نه شایستگی حرفه ای نیز در آن دیده می شود.	
عناصر اجتماعی	
این قانون در بستر یک نظام سیاسی پس از انقلاب تدوین شده است که هدفش تثبیت هویت اسلامی نظام اداری و جلوگیری از نفوذ دیدگاه های ناهمسو بود. عناصر اجتماعی غالب، ارزش های مذهبی، کنترل و «وفاداری ایدئولوژیک» هستند. نتیجه این است که روابط میان دولت و متقاضیان استخدام «کنترل محور» و «نظارتی» است و نهادهای گزینشی عملاً قدرت مطلق دارند. در این بستر، معیارهای گزینشی سختگیرانه موجب «طبیعی سازی» برتری ارزش های ایدئولوژیک بر شایستگی حرفه ای شده و به بازتولید الگوهای تبعیض ساختاری کمک می کند؛ به گونه ای که زبان قانون هم این موقعیت را مشروع جلوه می دهد و هم به تثبیت آن کمک می کند.	

از منظر اجتماعی، قوانین حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی در واکنش به شرایط بحرانی مانند انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی، فشارهای سیاسی و تحریم و متناسب با شرایط آن دوره نوشته شده اند؛ اما به جای اصلاح ساختارهای ریشه ای و ایجاد چارچوب های چابک منابع

انسانی، بیشتر در جهت کنترل اجتماعی، نظارت سیاسی و اعمال قدرت دولت به کار گرفته شده اند، درواقع، قوانین و مقررات استخدامی ابزاری برای حفظ منافع طبقه حاکم هستند و هدف اصلی آنها تداوم سلطه و کنترل نیروی کار است و طبقات آسیب پذیر اجتماعی مانند زنان، جوانان، اقلیتها و نیروی کار غیررسمی جایگاه حاشیه ای دارند. گرایشات فکری حاکم بر کلیه قوانین مبتنی بر ایدئولوژی اسلام گرایی، گرایشات چپ گرایانه در قانون اساسی و قانون مدیریت خدمات کشوری و پوپولیسم حمایتی در قانون کار هستند. این تفکرات ایدئولوژیک اگرچه ممکن است در مقاطع خاص تاریخی پاسخگو بوده اما در بلندمدت منجر به عدم تعادل در سیاست های تأمین منابع انسانی، تبعیض ساختاری و عدم اعتماد عمومی به قوانین دولتی شده است.

بر مبنای آنچه که گفته شد ترکیب «شمول عام» و «قیود» یک معماری تنظیمی می سازد، بدین معنا که در قوانین مورد بررسی برابری دسترسی به رسمیت شناخته شده، اما مشروط به رعایت موازین، مصالح، نیاز و ظرفیت که معنای عملی این قیود را قوانین و نهادها می نویسند. طراحی یک سویه قواعد محدودکننده که عموماً بدون مشارکت سازمان یافته و فعال ذی نفعان (بدنه کارکنان، انجمن های حرفه ای، اقلیت ها) تدوین می شود، آثار متفاوتی را بر ورود شهروندان به نظام اداری برجای خواهد گذاشت. از این نظر، تأکید بر شرایط مساوی» به فرآیندهای استاندارد (امتحان، حدنصاب، مدارک) تبدیل می شود. در این فرآیندها هرچند شفافیت و رقابت امکان پذیر می شود ولی تأکید سنگین بر معیارهای صوری (نمره آزمون، مدرک، سابقه اداری)، به بازتولید مزیت برای گروه هایی با سرمایه آموزشی/فرهنگی بالاتر که عمدتاً در مناطق توسعه یافته تر مستقر بوده، در طبقات اجتماعی بالاتر قرار گرفته و دسترسی بیشتری به امکانات آموزشی و تحصیلات بالاتر دارند، می انجامد و در نتیجه افرادی که دانش آموخته دانشگاه های برتر بوده، از مهارت تست زنی بهتری برخوردار شده و حتی تسلط بیشتری به زبان رسمی کشور دارند (زبان فارسی)، احتمال موفقیت بالاتری در ورود به نظام اداری خواهند داشت.

وجود قیود محدود کننده در قانون اساسی که با قانون گزینش تفسیر می گردد، نهاد گزینش را به مثابه «دروازه بان هویتی» نظام حاکم تبدیل می کند و رسالت همگن سازی فرهنگی - نمادین کارگزاران نظام را بر عهده این نهاد می گذارد. ضرورت اخذ تاییدیه های گزینش در کنار استعلام های امنیتی که از جمله ابزارهای نرمال سازی محسوب می شوند، "سوژه اداری مطلوب" (فردی که مطیع ساختار، وفادار به گفتمان رسمی، فاقد ذهنیت انتقادی و هماهنگ با زبان، آداب، و ارزش های مسلط نهاد دولتی باشد) را در نظام اداری می سازند. در این مسیر است که تعریف «شایستگی» عمدتاً توسط نهادهای مرکزی/بالادستی صورت می گیرد؛ و در اینجا است که «حقیقت شایستگی» برابر است با نمره آزمون بعلاوه تطابق هنجاری.

نکته مهم دیگر، شفافیت رویه ای ناکافی در نظام تامین نیرو است که در آن، چرایی رد یا قبول در مراحل گزینش یا انتصاب به ندرت قابل توضیح و یا اعتراض مؤثر است و برای اعتراض به نتیجه، تظلم و دادخواهی مسیرهای نفس گیر و نامطمئنی باید طی شود که پیامد آن فرسایش اعتماد شهروندان و کارکنان به «عدالت رویه ای» در نظام تامین نیرو خواهد بود. بر این مبنا تبعیض در استخدام به هر گونه رفتار ناعادلانه در فرآیند جذب، مصاحبه، انتخاب و استخدام نیرو اشاره دارد که بر اساس عواملی غیر از صلاحیت، تجربه و شایستگی فرد صورت گیرد. این تبعیض می تواند به دلایلی مانند جنسیت، نژاد، مذهب، وضعیت جسمی، سن، وضعیت تأهل یا گرایش های سیاسی فرد رخ دهد.

موضوع دیگر تنوع روابط استخدامی در دستگاه های دولتی است که موجب تنوع مکانیزم های ورود نیرو با معیارها و فرآیندهای مختلف گردیده و همین امر تبعیض آمیز بودن نظام تامین نیروی انسانی را تشدید نموده و شرط تساوی افراد در فرآیند ورود به خدمات دولتی را نقض نموده است.

این گفتمان در ظاهر، شایسته سالاری و عدالت را هدف می گیرد (مثل الزام به آگهی عمومی)، ولی در عمل گزینش عقیدتی و محدود سازی دامنه ورود را اولویت می دهد. برای رسیدن به کارآمدی و عدالت پایدار لازم است گفتمان غالب از کنترل محور به مشارکت

محور تغییر یابد چرا که در غیر این صورت، نظام تأمین منابع انسانی در ایران به جای ابزار توسعه به مانع توسعه بدل خواهد شد. در یک جمع بندی، می توان گفت که ساختار اجتماعی متأثر از این قوانین، در حال باز تولید ساختارهای قدرت سلسله مراتبی، بوروکراتیک و ایدئولوژیک است که با گسترش حوزه کنترل از طریق ارجاعات بین قانونی و چندلایه ساختن فرآیند ورود؛ مشارکت اجتماعی، نوآوری و تحرک طبقاتی را محدود کرده و سرمایه انسانی را در گیر روابط نامتعادل قدرت و کنترل کرده است.

بحث و نتیجه گیری

یافته های این پژوهش در پرتو تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف نشان می دهد که گفتمان های مسلط بر نظام تأمین منابع انسانی در ایران، طی چهار دهه گذشته، در مسیر تحولات تاریخی و سیاسی به شدت دچار چرخش های معنایی و انحراف های مفهومی شده اند. در سطح توصیف متن، بررسی قوانین منتخب نشان داده است که واژگان و ساختارهای زبانی مانند «ایثار»، «اعتقاد»، «صالح بودن» و «گزینش» بار معنایی ایدئولوژیک دارند و از زبان به کار رفته در مقررات و آیین نامه ها سیگنال هایی از اولویت معیارهای فرهنگی و دینی بر معیارهای فنی و حرفه ای منتقل می شود. در دهه ۱۳۶۰، گفتمان غالب، مبتنی بر ایدئولوژی اسلامی و الگوی مدیریت دولتی کلاسیک بود. نقش دولت به عنوان بازیگر اصلی در قانون اساسی تثبیت شد؛ به گونه ای که تمام فرآیندهای مرتبط با اشتغال، حمایت اجتماعی، و نظارت بر حقوق نیروی کار را در سیطره خود داشت. استخدام رسمی، امنیت شغلی بالا، و گزینش های ایدئولوژیک از مهم ترین مشخصه های این دوره بود. به نظر میرسد این نوع مدیریت، هرچند با اهداف عدالت محور شکل گرفته بود، به واسطه تمرکزگرایی شدید و معیارهای عقیدتی، منجر به بوروکراسی گسترده، حذف نیروهای شایسته و تعمیق نابرابری های ساختاری شده است. در سطح تفسیری گفتمان، تحلیل روابط گفتمانی نشان می دهد در دهه های بعد ضمن تأکید بر نقش تمام قد دولت در اشتغال و امنیت شغلی جهت گیری ها به سمت آموزه های مدیریت

دولتی نوین سوق یافته است. اما این گذار با پیامدهایی مانند گسترش قراردادهای موقت، تضعیف امنیت شغلی و افزایش نابرابری‌های استخدامی همراه بوده است. در دهه‌های ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰ با ظهور گفتمان‌های اقتصادی نئولیبرالی و تقویت مؤلفه‌های خصوصی‌سازی و کارایی، قوانین جدید مانند قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۶) در این راستا تدوین شدند و تلاش شد نظام تأمین منابع انسانی از حالت تمرکزگرا و ایدئولوژیک فاصله گرفته و به سمت انعطاف‌پذیری، بهره‌وری و شایسته‌سالاری حرکت کند. با این حال، این دگردیسی گفتمانی نیز با پیامدهایی چون رشد قراردادهای موقت، افزایش نابرابری استخدامی، و تضعیف امنیت شغلی همراه شد (شیرعلی، ۱۳۹۹). در دهه ۱۴۰۰، دولت کوشیده است با سیاست‌های حمایتی پراکنده و بعضاً گزینشی (مانند اولویت‌بخشی به ایثارگران)، بخشی از اهداف عدالت اجتماعی را احیا کند؛ اما این حمایت‌ها از جامعیت و انسجام لازم برخوردار نبوده‌اند و اغلب کارگران غیررسمی و کارکنان شرکتی از دایره حمایت مؤثر خارج مانده‌اند (تسنیم، ۱۳۹۴).

یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که قوانین و مقررات حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی در بخش دولتی ایران، هرچند از منظر صوری از انسجام نسبی برخوردارند، اما در سطح گفتمانی دچار تعارضاتی درونی و بازتولیدکننده نابرابری ساختاری‌اند. واژگان کلیدی مانند "ایثار"، "اعتقاد"، "صالح بودن از نظر عقیدتی و اخلاقی"، یا "گزینش" در این گفتمان‌ها، حامل بارهای معنایی‌ای هستند که تأکید بیش از حد بر معیارهای ایدئولوژیک و فرهنگی، منجر به تضعیف شایسته‌سالاری و حذف تنوع حرفه‌ای در نظام استخدامی شده و در نتیجه، کارآمدی و عدالت اجتماعی را به خطر انداخته است. از سوی دیگر، وجود انواع متکثر قراردادهای استخدامی، نبود مشارکت معنادار کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فراوانی موارد تخلف در تبدیل وضعیت‌ها، بر شکنندگی اعتماد عمومی به نظام اداری دامن زده است. در سطح تبیین اجتماعی، تفسیر نهایی نشان می‌دهد که این دگردیسی گفتمانی، تحت تأثیر تحولات سیاسی، اقتصادی و ایدئولوژیک بوده، به گونه‌ای که قوانین ظاهراً متناسب با

معیارهای شایسته‌سالاری تدوین شده‌اند، اما در عمل نهادهای گزینش، دستگاه‌های اجرایی و ساختارهای کنترلی متعدد، دسترسی برابر به ورود و استمرار شغلی را محدود کرده‌اند.

در یک جمع بندی کلی علیرغم اینکه در شرایط اقتصادی و اجتماعی کنونی بازار کار دولتی به عنوان یک مقصد جذاب و مطلوب برای متقاضیان کار محسوب می شود و امنیت شغلی، مزایای رفاهی و منزلت اجتماعی نهفته در آن باعث هجوم متقاضیان گردیده، وابستگی معیشتی به دولت افزایش یافته و بخش بزرگی از نیروی کار متخصص ترجیح می دهد در دولت مشغول شود، و این امر رقابت را تشدید و امکان کنترل را افزایش می دهد. بر این مناسبت که قوانین حاکم بر این حوزه به سمت ایجاد سدهای ورود سوق یافته اند. این قوانین عموماً متأثر از ایدئولوژی همگرایی سیاسی و عقیدتی در استخدام هستند، که ورود به بخش دولتی را نه صرفاً یک رابطه کاری بلکه «پیوستن به ساختار حکومتی» می بیند. در نتیجه دستگاه‌های اجرایی و هیئت‌های گزینش، قدرت تصمیم گیری نهایی دارند و امکان تجدیدنظر یا اعتراض مؤثر محدود است. با تعبیه کنترل های چندلایه و بویژه وجود سه سطح کنترل همزمان (آزمون علمی، گزینش عقیدتی، ارزیابی آزمایشی) سخت گیری در عبور از فیلترها و کاهش نفوذ متقاضیان خارج از شبکه های نهادی کاملاً محسوس است و قیود هویتی و اعتقادی می تواند منجر به حذف بخشی از نیروهای توانمند شود، حتی اگر از نظر تخصصی شایسته باشند. به این ترتیب قدرت نهادی نه تنها در مرحله ورود، بلکه پس از ورود (دوره آزمایشی، تبدیل وضعیت یا تمدید قرارداد) نیز اعمال می شود.

از منظر ارزش افزوده علمی، این پژوهش با تلفیق تحلیل تاریخی-گفتمانی، زمینه ای را برای فهم چرایی شکل گیری تعارضات ساختاری در نظام تأمین منابع انسانی فراهم می کند و الگویی برای نقد سیاست گذاری منابع انسانی با اتکا به ابزارهای تحلیل انتقادی فراهم می سازد. این تحلیل می تواند توسط پژوهشگران حوزه های سیاست گذاری عمومی، حقوق اداری، و مدیریت منابع انسانی به عنوان چارچوبی قابل تعمیم استفاده شود.

از حیث کارکرد عملیاتی، این پژوهش به سیاست‌گذاران و مسئولان منابع انسانی کمک می‌کند تا ریشه‌های گفتمانی نابرابری‌ها و ناکارآمدی‌های موجود را بشناسند و در مسیر اصلاحات ساختاری، رویکردهایی عدالت‌محور، شفاف، و تخصص‌گرا را اتخاذ کنند. برای این منظور، پیشنهاد می‌شود برای تحقق واقعی اهداف عدالت و مشارکت در نظام تأمین منابع انسانی، بازنگری در قوانین و مقررات با رویکردی عدالت‌محور و شفاف انجام شود. بر این اساس، اصلاح نظام تأمین منابع انسانی مستلزم مجموعه‌ای از اقدامات کلیدی است. برای تحقق این هدف پیشنهادات اصلاحی ذیل مطرح می‌شود:

۱. بازنگری یکپارچه در قوانین نظام تأمین منابع انسانی
با هدف رفع تعارض‌های مفهومی و ایجاد تعادل میان شایسته‌سالاری، عدالت اجتماعی و الزامات حرفه‌ای، این بازنگری باید بر مبنای اصلاح ساختارهای تبعیض‌آمیز، تقویت شفافیت و پاسخگویی، و مشارکت همه‌جانبه گروه‌های مختلف اجتماعی در فرآیندهای تصمیم‌گیری صورت گیرد.

۲. تقویت شفافیت و مشارکت در فرآیندهای جذب، گزینش و ارزیابی منابع انسانی

ضروری است معیارهای انتخاب، وزن‌دهی شاخص‌ها و مبانی تصمیم‌گیری به‌طور دقیق تعریف و دلایل انتخاب یا رد افراد به‌طور رسمی و قابل‌دسترس برای عموم قرار داده شود تا امکان ارزیابی و پاسخگویی فراهم گردد. همچنین، در فرآیند طراحی و اجرای مراحل جذب، گزینش و ارزیابی منابع انسانی، مکانیسم‌های نهادی برای مشارکت و نظارت نمایندگان کارکنان و سایر ذی‌نفعان پیش‌بینی شود تا از شکل‌گیری و بازتولید ساختارهای پنهان قدرت و سوگیری‌های نهادی جلوگیری گردد. اجرای حمایت واقعی از گروه‌های آسیب‌پذیر، نه فقط در شعار بلکه در نظام‌های اجرایی، با تمرکز بر کارکنان قراردادی، شرکتی و مناطق محروم.

۳. پشتیبانی ساختاری واقعی از گروه‌های آسیب‌پذیر

برای کارکنان قراردادی، پیمانی، شرکتی و ساکنان مناطق محروم، چارچوب حمایتی طراحی شود؛ از جمله تضمین حقوق حداقلی، دوره‌های توانمندسازی و امکان تثبیت وضعیت شغلی براساس معیارهای شایستگی.

۴. تقویت امنیت شغلی و کاهش تنوع روابط استخدامی و قراردادهای موقت استفاده از ابزارهای حقوقی برای محدود کردن قراردادهای موقت و پیمانی و الزام دستگاه‌ها به ارائه مسیر ارتقاء شغلی برای کارکنان با وضعیت متغیر.

۵. با تعریف معیارهای استخدامی و چندی بعدی بودن شایستگی نظام تأمین منابع انسانی باید از تأکید صرف بر ایدئولوژی به سمت معیارهای شایستگی، تجربه و دانش تخصصی حرکت کند؛ این امر از طریق بازتعریف «شرایط مساوی» بر مبنای مجموعه شاخص‌های چندی بعدی شایستگی (دانشی، مهارتی و اجتماعی)، و نه صرفاً بر اساس آزمون و گزینش ایدئولوژیک، و همچنین از راه انتشار عمومی وزن‌دهی‌ها و دلایل تصمیم، می‌تواند عدالت، شفافیت و کارآمدی را در فرایندهای استخدامی ارتقا دهد.

۶. بازطراحی نظام گزینش و تضمین عدالت فرایندی بازطراحی نظام گزینش باید از طریق جایگزینی پرسش‌های هنجاری کلی با شاخص‌های رفتاری و اخلاق حرفه‌ای قابل سنجش، همراه با پیش‌بینی و تضمین سازوکار اعتراض و داوری مستقل، صورت گیرد تا فرایندهای استخدامی از شفافیت، عینیت‌گرایی و عدالت بیشتری برخوردار شوند.

۷. مهار دوپارگی یا چندپارگی استخدامی و برون‌سپاری به منظور مهار دوپارگی یا چندپارگی استخدام، لازم است حداقل‌های هم‌ارز برای نیروهای پیمانی و شرکتی در حوزه رقابت، آموزش و مسیر رشد تعیین شود و همچنین استفاده از برون‌سپاری در وظایف حاکمیتی ممنوع گردد تا انسجام، عدالت و کارآمدی در نظام استخدامی تضمین شود.

۸. طراحی و انتشار «داشبورد عدالت استخدامی» ایجاد سامانه شفاف انتشار شاخص‌هایی مانند ترکیب جنسیتی، منطقه‌ای، قومیتی در فرایندهای استخدام و اعلام نرخ موفقیت در استخدام بر حسب معیارهای مؤثر؛ این امر کمک می‌کند سوگیری‌های ساختاری آشکار شود.

۹. اصلاح فرایند انتصاب‌های مدیریتی برای انتصابات مدیریتی، پنل‌های ارزیابی مستقل و چند ذی‌نفع پیش‌بینی شود، گزارش عمومی صلاحیت‌ها منتشر گردد و دوره آزمایشی برای مدیران با امکان بازخورد ذی‌نفعان اعمال شود.

در نهایت، تأکید بر اجرای اصول حکمرانی خوب و حکمرانی اسلامی در معنا و نه فقط در ظاهر، می‌تواند با تقویت اعتماد عمومی، ظرفیت‌های انسانی دولت را در مسیر تحول واقعی قرار دهد.

تعارض منافع

تعارض منافی در این پژوهش وجود ندارد.

سپاسگزاری

این پژوهش دربردارنده بخشی از نتایج رساله دکترای مدیریت دولتی است که با مشارکت نویسندگان، در دانشگاه شیراز انجام پذیرفته است.

Somaye Lalegani

 <https://orcid.org/0000-0002-7501-6862>

Habib Alah Ranaei Kordshouli

 <https://orcid.org/0000-0001-8096-7585>

Moslem Alimohammadlou

 <https://orcid.org/0000-0002-9463-7285>

Alireza Amini

 <https://orcid.org/0000-0003-4739-6148>

منابع

- احمدی، س، ع و جعفری، م. (۱۳۹۲). تحلیلی بر چالشهای جهانی شدن در سازمان‌های دولتی ایران (مطالعه‌ی موردی: چهار وزارتخانه علوم، تحقیقات و فناوری، فرهنگ و ارشاد اسلامی، صنعت - معدن و تجارت و ورزش و جوانان). *مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی*، ۴ (۱۱)، ۱۷-۴۰. https://sjpp.iranjournals.ir/article_3268.html
- بیدار، ز. و شیبانی، ع. (۱۴۰۲). قانون مدیریت خدمات کشوری: ارزیابی انتقادی از منظر اهداف تصویب قانون. *مجلس و راهبرد*، ۳۰ (۱۱۶)، ۱۰۹-۱۳۴.
- بولتن نیوز. (۱۴۰۲). تکلیف تبدیل وضعیت شدگان غیرقانونی استخدامی شرکت نمایشگاه‌های بین‌المللی ج. ا. چه شد؟ <https://www.bultannews.com/fa/news/837497>
- پایکاری، حسن. (۱۳۹۸). *بررسی اصل عدم تبعیض در حقوق استخدامی با توجه به رویه دیوان عدالت اداری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد صفادشت. <https://wikihoghoogh.et>
- تسنیم. (۱۳۹۴). «عدالت بین کارگر و کارفرما وجود ندارد / ضرورت بازنگری قانون کار»، بازیابی شده از (۱۸ اردیبهشت ۱۳۹۴). <https://www.khabaronline.ir/news/414569>

حقیقی، ح.، توسلی، م.، و احمدی، م. ص. (۱۴۰۳). نقد معیارهای ورود به خدمت و گزینش در حقوق اداری در پرتو موازین حقوق بشری. فصلنامه پژوهش‌های نوین حقوق اداری، ۱۸(۶)، ۱۱۵-۱۴۴. https://www.malr.ir/article_255073.html

دیوان عدالت اداری. (۱۳۹۸). رأی شماره ۱۹۶۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص تبدیل وضعیت بدون طی دوره آزمایشی. تهران: پایگاه اطلاع‌رسانی دیوان عدالت اداری.

شیرعلی، ا. (۱۳۹۹). سیاست‌های تعدیل ساختاری دولت سازندگی و شاخص‌های فلاکت اقتصادی در ایران، فصلنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۳(۲)، ۱۰۶-۱۳۱. https://jou.spsiran.ir/article_118209.html

عسگری ده‌آبادی، ح. (۱۳۹۳). آسیب‌شناسی نظام جذب و تأمین منابع انسانی در بخش دولتی ایران: مطالعه‌ای درباره روش‌های مکمل آزمون‌های استخدامی. مرکز پژوهش‌های مجلس، شماره ۱۹۴۲۵. <https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1788911>

قاضی شریعت‌پناهی، س. ا. (۱۳۸۹). بایسته‌های حقوق اساسی (چاپ ۳۸). تهران: نشر میزان.

کاتوزیان، ن. (۱۳۸۷). مجموعه مقالات: گامی به سوی عدالت (جلد ۱، چاپ اول). تهران: نشر میزان.

کاظمی، د.، و هداوند، م. (۱۳۹۲). تأملی بر اصول مدرن حقوق اداری در قانون مدیریت خدمات کشوری (تحلیل ماده ۹۰ قانون مدیریت خدمات کشوری). فصلنامه علمی راهبرد، ۲۲(۲)، ۶۳-۹۳. https://rahbord.csr.ir/article_124487.html

مالکی، م.، فقیهی، ا. و میرسپاسی، ن. (۱۳۹۸). نارسایی‌های نظام جبران خدمت کارکنان در بخش دولتی ایران. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۴ (۵۴)، ۱-۲۹. https://journal.iams.ir/article_307.html

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۴۰۰). چالش‌های نظام استخدام و پرداخت در دستگاه‌های اجرایی. تهران: معاونت پژوهش‌های زیربنایی و تولیدی.

References

- Adler, P. S. (2007). The future of critical management studies: A Paleo-Marxist critique of labour process theory. *Organization Studies*, 28(9), 1313-1345. <https://doi.org/10.1177/0170840607080743>
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1992). On the idea of emancipation in management and organization studies. *Academy of Management Review*, 17(3), 432-464. <https://doi.org/10.2307/258718>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page Publishers.

- Bartel, A., Ichniowski, C., & Shaw, K. (2007). The Impact of Workplace Conditions on Firm Performance. *The Quarterly Journal of Economics*, 122(4), 1349-1387. <https://doi.org/10.1162/qjec.2007.122.4.1349>
- Bazana, S., & Reddy, T. (2021). A critical appraisal of the recruitment and selection process of the Public Protector in South Africa. *Journal of Human Resource Management*, 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1207>
- Behdad, S. (2000). "Islam and the Political Economy of Growth," *International Journal of Middle East Studies*, 32(1), 49-69.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4th ed.). Oxford University Press.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2003). *The New Public Service: Serving, Not Steering*. M.E. Sharpe.
- Di Giorgio, L. (2018). The Evolution of Public Employment Policies. *European Journal of Political Science*, 29(4), 445-467.
- Fairclough, N. (1995). *Critical Discourse Analysis: The Critical Study of Language*. Longman. <https://doi.org/10.4324/9781315834368>
- Fairclough, N. (2000). *New Labour, New Language?* Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203196045>
- Fairclough, N. (2013). *Critical Discourse Analysis: The Critical Study of Language*. London and New York. <https://doi.org/10.4324/9781315834368>
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and Freedom*. University of Chicago Press.
- Hayek, F.A. (1944). *The Road to Serfdom*. University of Chicago Press.
- Hood, C. (1991). A Public Management for All Seasons? *Public Administration*, 69(1), 3-19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- Howden, D. (2015). Neoliberal Reforms and Public Sector Employment. *Economic Perspectives*, 27(2), 112-134. <https://doi.org/10.1111/ecpe.12108>
- James Perry, S. (2023). A Critical Discourse Analysis of ELT Institutional Contradictions in Language Policy and Recruitment in Japan, *Studies in English Language and Education*, 10(3), 1546-1568. <https://doi.org/10.24815/siele.v10i3.30335>
- Judijanto, L., Harsono, I., & Putra, A. S. B. (2023). *Bibliometric Analysis of Human Resource Development: Trends, Research Focuses, and Recent Developments*. *West Science Journal Economic and Entrepreneurship*, 1(11), 525-534. <https://doi.org/10.58812/wsjee.v1i11.373>
- Jurkiewicz, C. L., & Brown, R. G. (1998). GenXers vs Boomers vs Matures: Generational Comparisons of Public Employee Motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 18(4), 18-37. <https://doi.org/10.1177/0734371X9801800403>

- Kaufman, B. E. (2020). The real problem: The deadly combination of psychologisation, scientism, and normative promotionalism takes strategic human resource management down a 30-year dead end. *Human Resource Management Journal*, 30 (1), 49-72.
- Kirk, J. D., Wee, S., & Dunlop, P. D. (2023). Personnel Selection in Australia: Identifying Research-Practice Gaps and Understanding the Importance of Culture Fit, *Personnel Assessment and Decisions*, 9(1), 26-36. <https://doi.org/10.25035/pad.2023.01.002>
- Legge, K. (2005). *Human resource management: Rhetorics and realities*. Palgrave Macmillan.
- Marx, K. (1867). *Das Kapital*. Progress Publishers.
- Morrow, J. D. (1994). *Game theory for political scientists*. Princeton, NJ: Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvzxx9qg>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2017). *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eag-2017-en>
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373. DOI: [10.2307/976618](https://doi.org/10.2307/976618)
- Pratama, H. (2016). Shall You be 'Unmarried' to Get a Job in Indonesia? critical Discorse Analisis of Job Recruitment Process in Indonesia, *Journal of Linguistics*, 1(2), 289- 304. <https://doi.org/10.20961/prasasti.v1i2.1915>
- Pollitt, C. (2013). *Context in public policy and management: The missing link?* Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781781955147>.
- Van Dijk, T. A. (1998). *Ideology: A Multidisciplinary Approach*. London: Sage
- Van Dijk, T. A. (2001). *Critical discourse analysis*. In D. Tannen, D. Schiffrin, & H. Hamilton (Eds.), *Handbook of discourse analysis* (pp. 352-371). Oxford: Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118584194.ch22>
- Wilson, W. (1887). The Study of Administration. *Political Science Quarterly*, 2(2), 197-222. DOI: [10.2307/2139277](https://doi.org/10.2307/2139277)

In Persian

- Ahmadi, S. A., & Jafari, M. (2013). A review of globalization challenges in Iranian public organizations (Case study: Four ministries). *Strategic Studies of Public Policy*, 4(11), 17–40. https://sspp.iranjournals.ir/article_3268.html
- Asgari DehAbadi, H. (2014). Pathology of recruitment and human resource supply in Iran's public sector: A study on supplementary methods of employment exams. *Parliament Research Center*, Report No. 19425. <https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1788911>
- Bidar, Z., & Sheibani, A. (2023). An Evaluative Critique of the Civil Service Management Law. *Majles & Rahbord*, 30(116), 109–134.

- Boltan News. (2023). What happened to the unlawful employment of staff at the International Exhibitions Company? <https://www.boltannews.com/fa/news/837497>
- Deevan-e Edalat-e Edari. (2019). Verdict No. 1961 of the General Assembly regarding employment without probationary period. Tehran: Official Website of the Administrative Justice Court.
- Ghazishariatpanahi, S. A. (2010). *Essentials of Constitutional Law (38th ed.)*. Tehran: Mizan Publishing.
- Haghighi, H., Tousali, M., & Ahmadi, M. S. (2024). Critique of employment criteria and selection in administrative law in light of human rights standards. *Quarterly Journal of Modern Administrative Law Research*, 6(18), 115-144. https://www.malr.ir/article_255073.html
- Katouzian, N. (2008). *Toward Justice: Collection of Articles (Vol. 1)*. Tehran: Mizan Publishing.
- Kazemi, D., & Hedavand, M. (2013). Reflections on Modern Administrative Law Principles in the Civil Service Law (Article 90). *Strategic Studies Journal*, 22(2), 63-93. https://rahbord.ssr.ir/article_124487.html
- Maleki, M., Faghihi, A., & Mirsapasi, N. (2019). Shortcomings of the Compensation System for Government Employees in Iran. *Iranian Management Sciences Quarterly*, 14(54), 1-29. https://journal.iams.ir/article_307.html
- Markazi Pajoheshhaye Majles. (2021). Challenges of the Employment and Compensation System in Executive Bodies. Tehran: Research Center of Parliament.
- Paykari, H. (2019). Principle of Non-Discrimination in Employment Law Considering the Case Law of Administrative Justice Court. MA Thesis, Islamic Azad University of Safadasht. <https://wikihoghoogh.net>
- ShirAli, E. (2020). Structural adjustment policies of the Reconstruction Government and economic misery indicators in Iran. *Iranian Political Sociology Quarterly*, 3(2), 106-131. https://jou.spsiran.ir/article_118209.html
- Tasnim News. (2015). No Justice Between Worker and Employer / Need to Revise Labor Law. Retrieved May 8, 2015, from <https://www.khabaronline.ir/news/414569>