



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

* Corresponding Author: ranaei@shirazu.ac.ir

How to Cite: Ranaei Kordshouli, H. A., Lalegani, S., Alimohammadlou, M. and Amini, A. (2025). Critical Discourse Analysis of the Laws and Regulations Governing the Iranian Public Sector Recruitment System. *Management Studies in Development and Evolution*, 34 (118), 39-85. doi: 10.22054/jmsd.2025.87849.4685

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 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 به‌ویژه در بخش دولتی ایفا می‌کند. این پژوهش، با هدف بررسی انتقادی قوانین و مقررات حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی بخش دولتی در صدد شناسایی چالش‌های کنونی و آشکارکردن ایدئولوژی‌ها و ساختارهایی است که به بازتولید نابرابری و بی‌عدالتی می‌انجامند. این پژوهش با استفاده از روش تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف و به‌صورت 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 می‌دهد که قوانین موجود بیشتر تحت تأثیر رویکردهای مدیریت دولتی کلاسیک و و بعد از آن مدیریت دولتی نوین قرار دارند و تمرکز اصلی آن‌ها بر کنترل و سلسله‌مراتب است. همچنین، عدالت و شفافیت که از اصول خدمات دولتی نوین و نیز دیدگاه‌های اسلامی در حوزه حکمرانی محسوب می‌شوند؛ به‌صورت محدود و حاشیه‌ای در این قوانین بازتاب پیدا کرده‌اند. این پژوهش بر ضرورت اصلاح قوانین و مقررات ناظر بر تأمین نیروی انسانی و توجه به صداهای نشنیده و گروه‌های به حاشیه رانده شده تأکید می‌کند تا از میزان تبعیض کاسته شده و عدالت اجتماعی در نظام اداری تقویت شود. کلیدواژه‌ها: نظام تأمین منابع انسانی، قوانین بخش دولتی، تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف، نظریه انتقادی.

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 مشغول به فعالیت هستند (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 هستند. در ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری به دو نوع استخدام پیمانی و رسمی اشاره شده و در تبصره ذیل ماده ۳۲ نیز اجازه به کارگیری 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 وضعیت های غیر قانونی در سیستم دولتی گزارش شده است؛ از جمله، تخلفات گسترده در جذب نیرو در مترو تهران در سال های 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 است. از این‌رو موضوع مدیریت کارکنان دولت و به عبارتی سیستم خدمات کشوری، یکی از مهم‌ترین کارکردهای نظام حکمرانی محسوب می‌شود (عسگری، ۱۴۰۲). با توجه به وضعیت موجود، مسئله‌ی 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 شایسته‌سالاری و خروج نیروهای توانمند از بدنه‌ی دولت شده است (عسگری، ۱۴۰۲)، بلکه به تضعیف سرمایه‌ی انسانی در خدمت منافع عمومی نیز منجر شده است. در مقابل، وضعیت مطلوب آن است که نظام تأمین منابع انسانی بر پایه‌ی 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؛ از این‌رو، لایه‌های پنهان معنا، مفروضات ایدئولوژیک و روابط قدرت نهفته در متن قوانین مورد غفلت قرار گرفته است. این رویکرد، امکان بررسی

1. Fairclough

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 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 کاررفته در قوانین اصلی این حوزه بازنمایی گردیده و چگونه به لحاظ زبان شناسی 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 رمزگشایی 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 رانده شده کمک نماید.

پیشینه پژوهش

در ادبیات علمی، دوگانگی قابل‌توجهی بین نظریات سنتی مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی و رویکردهای نوین دیده می‌شود. درحالی‌که 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 سخت‌گیرانه 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. به‌طور نمونه، در کشورهای اروپایی مانند فرانسه و آلمان، قوانین سخت‌گیرانه‌ای 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). به‌عنوان مثال، برخی دولت‌ها با به‌کارگیری 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، 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 جریان اصلی تحقیقات این حوزه را که با رویکردهای اثبات‌گرا، کارکردگرا و غیرانتقادی مشخص می‌شود، به چالش بکشند (Kaufman, 2020). مدیریت منابع انسانی انتقادی، نابرابری قدرت بین کارفرما و کارکنان را برجسته کرده و به بررسی چالش‌های این نابرابری می‌پردازد (Legge, 2005). همچنین پارادایم انتقادی رویکرد کارکردگرایانه در مدیریت منابع انسانی را به چالش می‌کشد و به تعارض‌های 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 رویه‌هایی که فراتر از رعایت استانداردهای قانونی بوده و به طور فعالانه به ارتقاء عدالت، شمول و رفاه کارکنان بپردازند، تأکید می‌کند. این امر به‌ویژه در بستر جهانی‌سازی که در آن استثمار کارگران و نابرابری شایع است، اهمیت دارد (Adler, 2007). در سطح بین‌المللی مطالعات اندکی (Pratama, 2016; Bazana & Reddy, 2021; James Perry, 2023) با رویکرد انتقادی در حوزه‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی صورت گرفته و از روش کیفی تحلیل گفتمان انتقادی به منظور تجزیه و تحلیل سیاست‌ها و شیوه‌های 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 مطالعه‌ای با رویکرد توصیفی-تحلیلی و با استفاده از منابع کتابخانه‌ای، پژوهشگر عملکرد قانون مدیریت خدمات کشوری را ارزیابی کرده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که مستثنی شدن دستگاه‌ها و مقامات متعدد از شمول این قانون، وجود مشی تفسیری و اجرایی مغایر با اهداف قانون، و فقدان شرایط لازم برای عملیاتی شدن راهبردهای آن، از جمله عواملی هستند که مانع

موفقیت قانون در دستیابی به اهداف سیاست گذاری شده، شده‌اند. 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 نموده‌اند و در نهایت با تمرکز بر قانون مدیریت خدمات کشوری، چالش‌هایی چون تمرکزگرایی، انعطاف‌ناپذیری و نبود عدالت استخدامی را برجسته کرده‌اند. در مطالعات دیگر مانند رضایی و رفیعی (۱۳۹۸) با بهره‌گیری از روش تحلیل اسناد و بررسی سیاست‌های اجرایی، به چالش‌های جذب نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی پرداخته‌اند. 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 جهان‌بینی رهایی‌بخش نظریه‌پردازان 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). بر خلاف 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 این‌رو 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 تعیین‌کننده گفتمان اساسی حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی، محور بررسی‌ها قرار گرفته است و با روش نمونه‌گیری هدفمند، از بین قوانین عادی، قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون کار و قانون گزینش کشور به عنوان واحد تحلیل انتخاب شده‌اند. مبنای انتخاب این قوانین نیز، جایگاه محوری و نقش فرادستی آنهاست که جهت‌گیری‌ها و الزامات کلان نظام استخدامی را تعیین می‌کنند و دامنه شمول بالایی از دستگاه‌های اجرایی را پوشش می‌دهند.

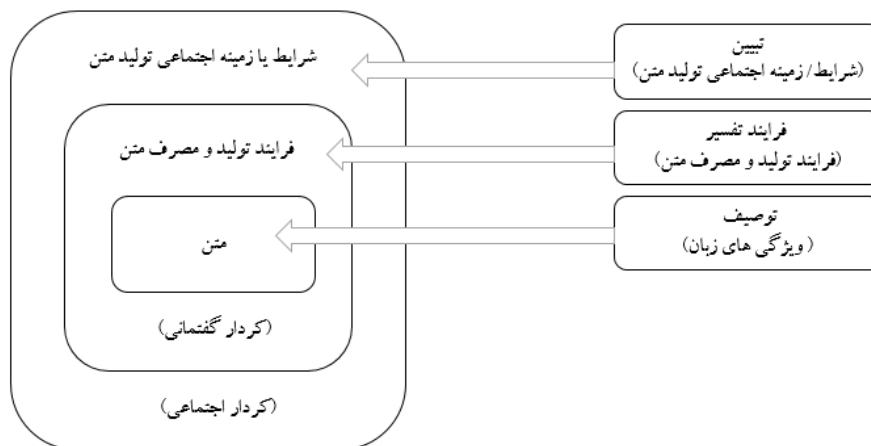
فرایند پژوهش به صورت نظام‌مند در سه مرحله اجرا شده است. در مرحله اول (توصیف)، متون رسمی قوانین انتخاب و تحلیل واژگانی و نحوی آن‌ها انجام شده است. این مرحله به شناسایی جنبه‌های زبانی مانند واژگان کلیدی^۱، سبک زبان^۲، ساختار جملات^۳، کاربرد زمان و تضادهای متن می‌پردازد. هدف از بررسی واژگان کلیدی بررسی کلماتی است که بار ایدئولوژیک یا معنایی دارند و می‌توانند نشان‌دهنده مقاصد یا نگرش‌های خاصی باشند (Wodak & Meyer, 2009). سبک زبانی نشان‌دهنده نوع گفتمان حاکم در متن است. در تحلیل ساختار جملات، نحوه ساختاردهی جملات مانند

1. Key Vocabulary
2. Linguistic Style
3. Sentence Structure

استفاده از جملات ساده یا پیچیده، طولانی یا کوتاه بودن جملات و شیوه سازمان‌دهی اطلاعات بررسی می‌شود (Fairclough, 1995). قطب‌بندی^۱ به تقسیم‌بندی افراد، گروه‌ها یا ایده‌ها به خودی و غیرخودی کمک می‌کند. این استراتژی معمولاً در متون سیاسی، رسانه‌ای و ایدئولوژیک برای برجسته‌سازی تفاوت‌ها و ایجاد تضاد استفاده می‌شود (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 گفتمان‌ها بررسی شده و فرآیندهای شناختی و ایدئولوژیک حاکم بر متون استخراج شده است. در نهایت، در مرحله سوم (تبیین)، یافته‌ها در چارچوب کلان‌تر ساختارهای نهادی، سیاست‌های حاکمیتی و جهت‌گیری‌های کلان‌اداری تحلیل و تبیین شده‌اند. همان‌طور 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 می‌شود.

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. به‌منظور تقویت روایی، از راهبردهایی چون

مثلث‌سازی داده‌ها از منابع متعدد (قوانین، آیین نامه‌ها، و اسناد)، اعتبار تفسیری از طریق تحلیل مفاهیم کلیدی در چارچوب نظری فرکلاف استفاده شده و داده‌ها چندین بار بازخوانی و تحلیل شده‌اند تا از انسجام کدگذاری‌ها 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، داده‌ها چندین بار بازخوانی و بررسی شده‌اند، و فرآیند کدگذاری با اتکا به مدل سه‌لایه فرکلاف به گونه‌ای طراحی شده است 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 روش‌شناختی پژوهش کیفی انتقادی، اعتبار علمی یافته‌های تحقیق تضمین شده است.

یافته‌ها

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

توصیف مرحله‌ای است که در آن به ویژگی‌های ظاهری و صوری متن پرداخته می‌شود. در این گام از پژوهش، گفتمان غالب در نظام تامین منابع انسانی که در قوانین و مقررات حاکم بر این حوزه ظهور و بروز پیدا کرده با بررسی الگوهای زبانی، تکرار واژگان، هم‌نشینی‌های معنایی به طور دقیق و سیستماتیک توصیف شده و نقش این واژگان در شکل‌دهی به قوانین حاکم بر نظام تامین منابع انسانی در ایران تشریح می‌گردد.

۱) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، به عنوان 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 تامین نیروی انسانی برای بخش دولتی را تحت تاثیر قرار می‌دهند. در مقدمه قانون اساسی بر این نکته تاکید 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 غیرمستقیم چارچوب گفتمانی حاکم بر نظام تأمین نیروی انسانی در بخش دولتی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بطور 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 ۱ 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 مولفه‌های زبانی و ساختاری متن قانون اساسی صورت پذیرفته 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 اقتدارگرای 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

جدول ۱. 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، برگزینند، 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 میانی اصلی دولت، رفاه و تأکید بر موازین الگوی مدیریت دولتی سنتی می باشد. 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 در با تبعیض در اصل ۲۰؛ تضاد «میل فرد» با «محدودیت‌های شرعی و عمومی» 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.

تحلیل گفتمان انتقادی قوانین و مقررات حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی ... | الله گانی و همکاران | ۵۷

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 شریعت پناهی، 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 تلاش 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 برنامه‌ریزی وقت تنظیم شده بود، بر دو الگوی نظری حکمرانی خوب و مدیریت دولتی نوین استوار بود. درنهایت 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 ۲ اصول مربوط به نظام تأمین منابع انسانی از قانون مدیریت خدمات کشوری مورد تحلیل قرار گرفته است.

جدول ۲. 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 (۸ بار)" و "پیمانی (۹ بار)"، مفاهیم مربوط به "گزینش (۲ بار)" شامل "عدالت (۴ بار)"، "تعیین صلاحیت (۲ بار)"، "شایستگی (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.
ساختار جملات (از کدام قرارداد تعاملی، چه نوع ساخت گسترده و چگونگی اتصال جملات)	قانون مدیریت خدمات کشوری از جملات طولانی با ترکیب شروط و قیود استفاده می‌کند که منجر به پیچیدگی فهم قانون می‌شود. 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 می‌برد، متصل می‌شوند که فهم قانون را دشوار می‌سازد. قیود متنوع هنجاری، تخصصی، مرجعی، زمانی و مکانی دامنه شمول قانون را محدود و در این قانون قرارداد تعاملی "اقتدارگرا و دستوری" است، به این معنا. مشروط می‌سازد که قوانین از بالا به پایین تنظیم شده و ارتباط یک‌طرفه است و کارکنان یا متقاضیان باید صرفاً تابع مقررات باشند.

ادامه جدول ۲. گام اول تحلیل گفتمان انتقادی قانون مدیریت خدمات کشوری

قانون	قانون مدیریت خدمات کشوری
کاربرد زمان‌ها	قانون از زمان حال برای الزام‌آوری و زمان آینده برای پیش‌بینی اصلاحات استفاده می‌کند. در قانون خدمات کشوری جملات عمدتاً با افعال حال اخباری و دستوری بیان شده‌اند عباراتی مانند "کارکنان باید..." و "دولت مکلف است تا..."، این امر نشان می‌دهد که مقررات در این قوانین، دائمی، الزام‌آور و غیرقابل تغییر در کوتاه‌مدت هستند. زمان آینده در برخی مواد مربوط به اصلاحات ساختاری دیده می‌شود (مانند "آیین‌نامه‌های این قانون در آینده توسط هیئت وزیران تدوین خواهد شد").
قطب‌بندی و تضادها	یکی از مهم‌ترین قطب‌بندی‌های 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 فرصت‌های ارتقا برخوردارند، درحالی که کارکنان پیمانی، قراردادی و شرکتی از ثبات شغلی کمتری برخوردار بوده و تحت شرایط سخت‌تری قرار می‌گیرند. استفاده از واژگان «واجد/فاقد شرایط»، «تأیید/رد»، «رسمی/پیمانی/کارگری»؛ زبان قانون را اغلب با دوقطبی‌سازی مرزگذاری می‌کند.

متن قانون با به کارگیری واژه‌هایی نظیر صلاحیت، شایستگی، برابری فرصت‌ها، شرایط احراز، دستورالعمل و... در ظاهر به شایسته‌سالاری، عدالت و نظام‌مند بودن تأکید دارد؛ اما در نهایت حفظ ساختار قدرت و انگیزه‌های پنهان می‌تواند مانع تحقق کامل عدالت استخدامی و برابری فرصت‌ها شود. اصلی‌ترین 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 می‌شود.

۳) قانون کار جمهوری اسلامی ایران

قانون کار جمهوری اسلامی ایران که نخستین بار در سال ۱۳۶۹ به تصویب نهایی رسید، به عنوان یکی از مهم‌ترین قوانین حاکم بر مناسبات کار در کشور، چارچوب حقوق و تکالیف کارگران و کارفرمایان را مشخص می‌کند. 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 سال‌های اخیر، با انتقادهای گسترده‌ای از سوی کارشناسان حوزه منابع انسانی، فعالان کارگری و کارفرمایی مواجه شده است (خبرگزاری ایلنا، ۱۴۰۱). در این بخش، در جدول شماره ۳ گام اول تحلیل گفتمان انتقادی این قانون ارائه شده است:

جدول ۳. گام اول تحلیل گفتمان انتقادی قانون کار جمهوری اسلامی ایران

قانون	قانون کار جمهوری اسلامی ایران
واژگان کلیدی (ارزش تجربی، ارزش رابطه‌ای 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 (۵۱ 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)" }.
سبک زبانی (ارزش رابطه‌ای، و جهیت رابطه‌ای، ارزش بیانی)	واژگان کلیدی نشان دهنده مبانی مدیریت دولتی نوین، کاهش تصدی‌گری دولت، افزایش قراردادهای موقت، خصوصی‌سازی، و کارایی محوری در بازار کار است. در قانون کار، وجهیت قانونی متمایل به تعادل میان کارگر و کارفرما است، اما همچنان دولت نقش داور و تصمیم‌گیرنده نهایی را دارد. ارتباط مستقیم با مجریان قانون، کارفرمایان، و نیروهای نظارتی را نشان می‌دهد؛ اما ممکن است برای مخاطبان عمومی کمتر قابل درک باشد. استفاده از کلماتی مانند "باید"، "موظف‌اند"، و "لازم است" نشان‌دهنده 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 بهره‌گیری از تعاریف دقیق و مستندات حقوقی، رویکردی مستدل دارد که تلاش می‌کند بدون ابهام، وظایف و حقوق همه طرف‌های دخیل را شفاف کند.
ساختار جملات (از کدام قرارداد تعاملی، چه نوع ساخت گسترده و چگونگی اتصال جملات)	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 شده‌اند، ممکن است در برخی موارد نیاز به تفسیر دقیق حقوقی داشته باشند. جملات معمولاً شامل عبارات تفسیری و چندبخشی هستند که جزئیات وظایف و حقوق را بیان می‌کنند. استفاده از عبارات پیوندی نظیر "مطابق با"، "به‌منظور"، و "مشروط بر" انسجام متن را تضمین کرده است.

ادامه جدول ۳. گام اول تحلیل گفتمان انتقادی قانون کار جمهوری اسلامی ایران

قانون	قانون کار جمهوری اسلامی ایران
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 دورزدن 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 به‌عنوان ناظر، حامی کارگر و تنظیم‌گر رابطه تعریف می‌شود. مفاهیمی همچون "امنیت شغلی"، "حداقل دستمزد"، "بازرسی کار" و "تشکل‌های کارگری" در متن قانون به‌عنوان ابزارهایی برای کاهش این نابرابری به گرفته شده است.

۴) قانون جامع گزینش

قانون گزینش یا به طور رسمی‌تر «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 ۴. گام اول تحلیل گفتمان انتقادی قانون جامع گزینش

قانون	قانون جامع گزینش
واژگان کلیدی (ارزش تجربی، ارزش رابطه‌ای و ارزش بیانی و استعاره)	واژگان کلیدی مربوط به مفاهیم کلی "گزینش (۳۳ بار)" شامل { مبانی اعتقادی و ارزش‌های 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 ارزش‌های 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.
سبک زبانی (ارزش رابطه‌ای، وجهیت رابطه‌ای، ارزش بیانی)	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 (هیئت 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.
ساختار جملات (از کدام قرارداد تعاملی، چه نوع ساخت گسترده و چگونگی اتصال جملات)	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 به‌وضوح با مدیریت کلاسیک همخوانی دارد.
کاربرد زمان‌ها	در قانون گزینش، زمان حال برای توصیف قوانین و ضوابط جاری به‌کاررفته 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").
قطب‌بندی و تضادها	"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.

ادامه جدول ۴. گام اول تحلیل گفتمان انتقادی قانون جامع گزینش

قانون	قانون جامع گزینش
قطب‌بندی و تضادها	برخی متقاضیان ممکن است با وجود داشتن صلاحیت‌های علمی و فنی، به 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 ایده‌آل 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"، "پایبندی 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؟ شرکت‌کنندگان گفتمان چه کسانی هستند؟ روابط بین شرکت‌کنندگان چگونه است؟ 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 اصلی‌ترین بازیگر در نظام تأمین منابع انسانی بخش دولتی، نقش سیاست‌گذار، تنظیم‌گر 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 ۵. 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، بیان‌کننده اقتدار، مسئولیت و وظایف دولت در قبال کل جامعه را فراهم می‌کند. 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 تعیین‌کننده روابط بین کارمندان و دستگاه‌های 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 می‌کند. 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 ارزش‌های اسلام با حکمرانی اسلامی انطباق دارد.

ادامه جدول ۵. گام دوم تحلیل گفتمان انتقادی قوانین حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی

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»، «مصلح عمومی» و «نیاز جامعه» است؛ نهادهای ناظر/تفسیرگر (برون متنی 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/مصرف کنندگان ثانویه متن‌اند که معنای اجرایی اصول را صورت‌بندی می‌کنند و داور نهایی تعادل میان «برابری» و «قیود هنجاری/سیستمی» و محل تعیین حدامرز تبعیض موجه/ناموجه هستند.
قانون مدیریت خدمات کشوری	شرکت کنندگان اصلی شامل سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی (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 به عنوان بازیگران اصلی گفتمان هستند. داوطلب استخدام، نه براساس توانمندی‌های شغلی بلکه بر مبنای ویژگی‌های عقیدتی و رفتاری ارزیابی می‌شود. هسته‌های گزینش و هیئت عالی قدرت اصلی را در اختیار دارد و به‌عنوان نهاد تصمیم‌گیر، براساس داده‌های اطلاعاتی، استعداد، مصاحبه و ارزیابی میدانی عمل می‌کند. دولت و حکومت از طریق گزینش، تلاش می‌نماید هنجارهای موردنظر خود را بازتولید کند و استخدام دولتی ابزاری برای کنترل ایدئولوژیک نیروی انسانی است.

ادامه جدول ۵. گام دوم تحلیل گفتمان انتقادی قوانین حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی

قانون	روابط بین شرکت کنندگان
قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران	مشرب 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 غریبال‌های قانونی/اداری (شرایط احراز، گزینش‌های هنجاری، نیازسنجی دولتی) ترجمه و به کارگرفته می‌شود.
قانون مدیریت خدمات کشوری	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 کار جمهوری اسلامی ایران	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 گفتمانی، دولت بعنوان 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 چانه‌زنی 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 جامع گزینش	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.

ادامه جدول ۵. گام دوم تحلیل گفتمان انتقادی قوانین حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی

قانون	نقش زبان
قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران	استفاده از زبان حقوقی و الزام آور نشان دهنده یک رابطه نابرابر میان دولت و شهروندان است، دولت نقش کنترل کننده و شهروندان نقش تابع را دارند. عبارت "مخالف اسلام و مصالح عمومی نباشد" نشان می دهد که حق اشتغال به صورت مطلق تعریف نشده و تابع محدودیت های ایدئولوژیک و حکومتی است. این زبان کنترلی، نشان دهنده تلاش برای ایجاد تعادل میان حقوق فردی و کنترل دولتی است. مهمترین مصادیق این موضوعات عبارتند از: واژگان شمول گرا («همه»، «یکسان»، «حقوق مساوی») پیش فرض برابری است (اصول ۱۹، ۲۰). قیود هنجاری/سیستمی («با رعایت...»، «نیاز جامعه»، «مصالح عمومی») پیش فرض محدود کننده شرعی و اجتماعی است که دامنه برابری را به تفسیر نهادی می سپارد (اصول ۲۸، ۲۰). مشرب تکلیفی («موظف است») زبان الزام برای دولت و موجه سازی مداخله های تنظیمی (آزمون سراسری، سهمیه ها، شرایط عمومی) را فراهم می کند (اصل ۲۸). تقابل های معنایی (برابری/امتیاز؛ آزادی/اجبار؛ اختیار فردی/مصالح جمعی) چارچوب تبیین تعارضات اجرایی در استخدام را فراهم می آورد.
قانون مدیریت خدمات کشوری	زبان در این گفتمان ابزاری برای الزام آوری و تثبیت نظم است. استفاده از جملات دستوری و الزام آور مانند "موظف است..." و "باید..." نقش زبان در تقویت اقتدار دولت را نشان می دهد. این زبان، نشان دهنده نقش دولت به عنوان تنظیم کننده، ناظر و کنترل کننده بر فرآیندهای اداری و استخدامی است. نقش زبان دستوری با مدیریت دولتی کلاسیک هماهنگ است.
قانون کار جمهوری اسلامی ایران	زبان رسمی و دقیق، ابزار اصلی گفتمان برای تبیین وظایف و حقوق است. این زبان رسمی و فنی، فاصله ای میان نهادهای اجرایی و کارگران ایجاد می کند و در بسیاری از موارد، حقوق کارگران را به یک مسأله تکنیکی و قانونی تبدیل کرده است، نه یک حق اجتماعی.
قانون جامع گزینش	در متن قانون گزینش، از جملات دستوری و تکلیفی استفاده شده که نشان دهنده اقتدار و کنترل دولت بر فرایند جذب نیروهای انسانی است. این نوع زبان، فاصله ای بین مجریان گزینش و داوطلبان ایجاد می کند که نشان دهنده رابطه قدرتی یک طرفه و نابرابر است. به عبارت دیگر، زبان این قانون به ایجاد دوگانه "مطلوب" و "نامطلوب" کمک می کند که در نهایت موجب تفکیک اجتماعی و حذف افراد خاص از ورود به نظام دولتی می شود.

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 اقلیت‌های مذهبی و گروه‌های اجتماعی خاص هستیم. محدودیت‌هایی مانند سن و جنسیت، ممکن است با اصول برابری و شایسته‌سالاری در تعارض باشد (حقیقی، توسلی و احمدی، ۱۴۰۲) و منجر به تبعیض در استخدام شود.

گفتمان «کنترل-وفاداری» بر فرآیند ورود به خدمت به‌ویژه در قانون مدیریت خدمات کشوری مشهود است که در آن، تمرکز بر سنجش هویت، اعتقادات و صلاحیت‌های ایدئولوژیک قبل از مهارت و شایستگی فنی است. تدوین مواد مختلف این قانون در ظاهر با نگاه به استانداردسازی و کاهش سلیقه‌گرایی 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 محافظه‌کار منجر شده است (تحلیل رابطه بین کارآمدی و مشروعیت دولت، ۱۳۹۹).

به طور کلی، این اصول در عمل با قوانین عادی استخدامی و آیین‌نامه‌های اجرایی و دستورالعمل‌های ابلاغی (مانند «شرایط عمومی استخدام»، «امتحانات رقابتی»، «گزینش») مفصل‌بندی می‌شوند. این مفصل‌بندی‌ها محصول تولید ثانویه معنا توسط قوه مقننه/مجریه و نهادهای نظارتی‌اند. گفتمان غالب در قوانین بخش دولتی، ساختاری سلسله‌مراتبی و متمرکز دارد و با هژمونی دولت روبرو هستیم که حق انحصاری سیاست‌گذاری،

تصمیم‌گیری و نظارت را در دست دارد. در عین حال، متقاضیان مشاغل و کارکنان، مجبور به پذیرش شرایط و به‌عنوان تابع در وضعیت ضعف و ناتوانی قرار دارند. این «مشرط‌سازی» به دولت امکان می‌دهد تا دسترسی به مناصب عمومی را تنظیم‌پذیر نگاه دارد. معنای «مصلحت عمومی/نیاز جامعه/موازن» نه در متن، که در فرآیندهای قدرت-دانش اداری و نظارتی تعیین می‌شود. موارد نقض قانون موجب عدم اعتماد عمومی به قوانین شده است؛ تضادهای درون گفتمانی به وضوح در قوانین و اجرای آن دیده می‌شود، برای مثال "امتیاز ایثارگری" در تضاد با "شایسته‌سالاری" و در فرایندهای استخدام و به کارگیری افراد تبعیضاتی ایجاد می‌کند و در نهایت مانع توسعه نظام تأمین منابع انسانی مبتنی بر شفافیت، عدالت، پاسخگویی و مشارکت‌پذیری می‌شود. در یک جمع‌بندی کلی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که در این قوانین:

- متقاضیان شغل دولتی در جایگاه «تابع» و متقاضی مشروعیت از سوی دستگاه قرار دارند.
- دستگاه اجرایی و هیئت‌گزینش در جایگاه «کنترل‌گر» 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 می‌گیرند.

و نهایتاً **روابط قدرت** غیرمتقارن و یک‌سویه، 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 می‌کند.

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 گرفته‌اند. تمرکز بر عناصر اجتماعی، گفتمان را در بستر وسیع‌تری

از ساختارها و فرایندهای اجتماعی قرار می دهد. عناصر یادشده شامل نهادها^۱، روابط اجتماعی^۲ و فرایندهای اجتماعی^۳ هستند که در شکل دهی و تبیین گفتمان نقش دارند نهادها همان سازمان ها و ساختارهای رسمی و غیررسمی موجود در جامعه اند که بر تولید و تفسیر گفتمان اثر می گذارند. روابط اجتماعی به تعاملات و پیوندهایی میان افراد و گروه های اجتماعی اشاره دارد که می تواند بر نحوه ی انتقال و درک گفتمان تأثیرگذار باشد. فرایندهای اجتماعی نیز به رویدادها و دگرگونی هایی مربوط می شود که در جامعه رخ می دهند و زمینه ی تولید یا تغییر گفتمان را فراهم می سازند.

جدول ۶. گام سوم تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف قوانین حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی

قانون	روابط قدرت
	حاکمیت مرکزی در قانون اساسی به عنوان متولی اصلی تأمین امنیت شغلی و فرصت های برابر اشتغال معرفی شده است. این جایگاه قدرت از یک سو ابزار توزیع منابع، سیاست گذاری و کنترل استخدام را در اختیار دولت قرار می دهد، از سوی دیگر مردم را در موقعیت دریافت کننده خدمات و تابع تصمیم های دولت قرار می دهد؛ در عمل، این تمرکز قدرت به تقویت ساختارهای بوروکراتیک انجامیده که امکان پاسخگویی و نظارت اجتماعی را محدود کرده است.
	ایدئولوژی حاکم
قانون اساسی با اتکاء به ارزش های اسلامی و اخلاقی، معیارهای اعتقادی را در فرآیند تأمین منابع انسانی وارد کرده و هم زمان بر تأمین اجتماعی و حمایت از نیروی کار تأکید دارد. این ترکیب، گفتمانی ایجاد می کند که به طور هم زمان نشان دهنده تأثیر گرای های فکری سوسیالیستی و عناصر دینی-ایدئولوژیک است. این هم نشینی موجب شده «شایستگی» در بسیاری موارد نه صرفاً بر پایه تخصص حرفه ای بلکه بر پایه وفاداری ارزشی و اعتقادی سنجیده شود.	قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
	عناصر اجتماعی
	این قانون عدالت اجتماعی، امنیت شغلی و نقش محوری دولت را در رفاه مردم برجسته می سازد، اما هم زمان با تقویت تصدی گری دولت، قدرت چانه زنی کارکنان و نهادهای مدنی را تضعیف کرده و بهره وری سازمان ها را کاهش داده است. این گفتمان از طریق قوانین رسمی، الگوهای خاصی از استخدام و ارتقاء را تثبیت می کند و صدای گروه های حاشیه ای (مثل نیروهای متخصص خارج از شبکه های سیاسی) را کم رنگ می سازد و در نتیجه، قانون اساسی نه تنها چارچوب حقوقی بلکه بستر مشروعیت بخشی به این ساختار قدرت را فراهم کرده است.

¹ Institutions

² Social Relations

³ Social Processes

ادامه جدول ۶. گام سوم تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف قوانین حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی

قانون	روابط قدرت
قانون مدیریت خدمات کشوری	دولت به عنوان بازیگر اصلی و قدرتمند، کنترل کامل بر فرآیند تأمین منابع انسانی دارد که از طریق زبان دستوری و سلسله مراتب اداری اعمال می شود. در این ساختار، نهادهای دولتی استانداردها و معیارهای استخدام را تعیین می کنند، در حالی که کارکنان در موقعیت تبعیت قرار گرفته و شهروندان تنها در جایگاه نظارت غیرمستقیم باقی می مانند. این تمرکز قدرت، با اصول مدیریت دولتی کلاسیک و مدیریت دولتی نوین همسویی دارد.
	ایدئولوژی حاکم
	این قانون با هدف بهبود عدالت اجتماعی و افزایش بهره‌وری نظام اداری، تلاش دارد اصلاحاتی ساختاری در بدنه اداری کشور ایجاد کند. ساختار و محتوای این قانون به شدت تحت تأثیر گرایش‌های فکری چپ‌گرایانه قرار دارد؛ زیرا بر دولت‌محوری، برنامه‌ریزی متمرکز منابع انسانی، توزیع برابر مشاغل و تحقق عدالت اجتماعی تأکید می‌ورزد. علاوه بر این، برخی ارزش‌های اخلاقی و معیارهای گزینش نیروی انسانی مبتنی بر تفکرات ایدئولوژی اسلامی نیز به صورت شفاف در این قانون تبیین شده‌اند.
قانون	این قانون در بستری شکل گرفت که از یک سو، نیاز مبرم به بازسازی اعتماد عمومی، نظم اداری و افزایش پاسخگویی در آن احساس می‌شد؛ اما از سوی دیگر، شرایط حاکم، دولتی-محور، تمرکزگرا و تا حدی پوپولیستی بود. این تضاد زمینه‌ساز آن شد که قانون، در ظاهر به مفاهیمی چون شایسته‌سالاری، عدالت و برابری فرصت‌ها بپردازد، اما در باطن، نظم بوروکراتیک، اقتدارگرا و سلسله‌مراتبی پیشین را حفظ کند. در نتیجه، کارکنان تابع تصمیمات متمرکز دولتی باقی مانده و امکان چانه‌زنی و مشارکت آن‌ها در فرآیندهای تصمیم‌گیری محدود می‌گردد. لازم به ذکر است که تحولات سیاسی و سیاست‌های اصلاح نظام اداری نیز بر سیاست‌های تأمین نیروی انسانی اثرگذار بوده است؛ به طوری که خصوصی‌سازی و کوچک‌سازی دولت، به عنوان مثال، منجر به افزایش قراردادهای موقت شده است.
قانون	روابط قدرت
قانون کار جمهوری اسلامی ایران	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.

ادامه جدول ۶. گام سوم تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف قوانین حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی

قانون	ایدئولوژی حاکم
قانون کار جمهوری اسلامی ایران	این قانون ترکیبی از دو منطق است: از یک سو منطق حمایت گر (متأثر از سوسیالیسم و سوسیال دموکراسی) که در مواد مربوط به تأمین اجتماعی، ایمنی شغلی و حمایت از گروه های خاص مشهود است؛ از سوی دیگر منطق بازار و رقابت آزاد که انعطاف در قراردادهای کار را مشروع می کند. این «دوگانگی گفتمانی» به دولت اجازه می دهد هم در سطح نمادین مدافع حقوق کارگران باشد و هم در سطح عملی، فضای انعطاف پذیری برای کارفرمایان ایجاد کند.
	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.
قانون	روابط قدرت
قانون جامع گزینش	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.
	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.

از منظر اجتماعی، قوانین حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی در واکنش به شرایط بحرانی مانند انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی، فشارهای سیاسی و تحریم، متناسب با شرایط آن دوره تدوین 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 محدود کننده 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، تاکید بر شرایط مساوی به فرآیندهای استاندارد (امتحان، حدنصاب، مدارک) تبدیل می شود. در این فرآیندها هرچند شفافیت و رقابت امکان پذیر می شود ولی تاکید 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 محدودکننده 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 و 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؛ 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 هرگونه 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، هرچند در ظاهر، شایسته سالاری و عدالت را هدف قرار می دهد (به عنوان مثال، از طریق الزام به انتشار عمومی آگهی های استخدامی)، اما در عمل، گزینش عقیدتی و محدودسازی دامنه ورود را به اولویت اصلی خود تبدیل می کند. 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 جمع‌بندی، می‌توان گفت که ساختار اجتماعی متأثر از این قوانین، در حال بازتولید ساختارهای قدرت سلسله‌مراتبی، بوروکراتیک و ایدئولوژیک است که با گسترش حوزه کنترل از طریق ارجاعات بین‌قانونی و چندلایه ساختن فرآیند ورود؛ مشارکت اجتماعی، نوآوری و تحرک طبقاتی را محدود کرده و سرمایه انسانی را درگیر روابط نامتعادل قدرت و کنترل کرده است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش در پرتو تحلیل گفتمان انتقادی فرکلاف نشان می‌دهد که گفتمان‌های مسلط بر نظام تأمین منابع انسانی در ایران، طی چهار دهه گذشته، در مسیر تحولات تاریخی و سیاسی به‌شدت دچار چرخش‌های معنایی و انحراف‌های مفهومی شده‌اند. در سطح توصیفی، بررسی‌های انجام‌شده بر روی قوانین منتخب، وجود واژگان و ساختارهای زبانی حامل بار معنایی ایدئولوژیک را تأیید می‌کنند. عباراتی نظیر «ایثار»، «اعتقاد»، «صالح بودن» و «گزینش» به‌طور مکرر به کار رفته‌اند. این الگوهای زبانی در مقررات و آیین‌نامه‌ها، سیگنال روشنی از اولویت‌دهی به معیارهای فرهنگی و دینی بر معیارهای صرفاً فنی و حرفه‌ای در نظام اداری منتقل می‌سازند. در دهه ۱۳۶۰، گفتمان غالب، مبتنی بر ایدئولوژی اسلامی و الگوی مدیریت دولتی کلاسیک بود. نقش دولت به‌عنوان بازیگر اصلی در قانون اساسی تثبیت شد؛ به‌گونه‌ای 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 گزینش‌های ایدئولوژیک از مهم‌ترین مشخصه‌های این دوره بود. به نظر می‌رسد این نوع مدیریت، هرچند با اهداف عدالت‌محور شکل گرفته بود؛ به‌واسطه تمرکزگرایی شدید و معیارهای عقیدتی، منجر به بوروکراسی گسترده، حذف نیروهای شایسته و تعمیق نابرابری‌های ساختاری شده است.

در سطح تفسیری گفتمان، تحلیل روابط گفتمانی نشان می‌دهد در دهه‌های بعد ضمن تأکید بر نقش تمام‌قد دولت در اشتغال و امنیت شغلی، جهت‌گیری‌ها به سمت آموزه‌های 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"، "صالح‌بودن از نظر عقیدتی و اخلاقی"، یا "گزینش" در این گفتمان‌ها، بارهای معنایی سنگینی را حمل می‌کنند. این تأکید بیش از حد بر معیارهای ایدئولوژیک و فرهنگی، نه تنها منجر به تضعیف شایسته‌سالاری و حذف تنوع حرفه‌ای در نظام استخدامی می‌شود، بلکه در نهایت، کارآمدی کلی و عدالت اجتماعی را نیز به خطر می‌اندازد. 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 جمع‌بندی کلی علیرغم اینکه در شرایط اقتصادی و اجتماعی کنونی بازار کار دولتی به عنوان یک مقصد جذاب و مطلوب برای متقاضیان کار محسوب می‌شود 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 می‌دهد در دولت مشغول شود و این امر رقابت را تشدید و امکان کنترل را افزایش می‌دهد. نظر می‌رسد قوانین حاکم بر این حوزه به طور فزاینده‌ای به سمت ایجاد سدهای ورود حرکت کرده‌اند؛ چرا که استخدام در این چارچوب، نه صرفاً یک قرارداد کاری، بلکه تلاشی برای «پذیرش در ساختار حکومتی» تلقی می‌شود. در نتیجه دستگاه‌های اجرایی و هیئت‌های گزینش، قدرت تصمیم‌گیری نهایی دارند و امکان تجدیدنظر یا اعتراض مؤثر محدود است. با تعبیه کنترل‌های چندلایه و به‌ویژه وجود سه سطح کنترل همزمان (آزمون علمی، گزینش عقیدتی، ارزیابی آزمایشی) سخت‌گیری در عبور از فیلترها و کاهش نفوذ متقاضیان خارج از شبکه‌های نهادی کاملاً محسوس است و قیود هویتی و اعتقادی می‌تواند منجر به حذف بخشی از نیروهای توانمند شود، حتی اگر از نظر تخصصی شایسته باشند. به این ترتیب قدرت نهادی نه‌تنها در مرحله ورود، بلکه پس از ورود (دوره آزمایشی، تبدیل وضعیت یا تمدید قرارداد) نیز اعمال می‌شود.

از منظر ارزش افزوده علمی، این پژوهش با تلفیق تحلیل تاریخی-گفتمانی، زمینه‌ای را برای فهم چرایی شکل‌گیری تعارضات ساختاری در نظام تأمین منابع انسانی فراهم می‌کند و الگویی برای نقد سیاست‌گذاری منابع انسانی با اتکا به ابزارهای تحلیل انتقادی فراهم می‌سازد. این تحلیل می‌تواند توسط پژوهشگران حوزه‌های سیاست‌گذاری عمومی، حقوق اداری، و مدیریت منابع انسانی به‌عنوان 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 مبنای تصمیم‌گیری به‌طور دقیق تعریف و دلایل انتخاب یا رد افراد به‌طور رسمی و قابل دسترس 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. بازتعریف معیارهای استخدامی و چندبعدی 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 چندبعدی شایستگی (دانشی، مهارتی و اجتماعی)، و نه صرفاً بر اساس آزمون و گزینش ایدئولوژیک. 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 برون سپاری

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. 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.

ORCID

Somaye Lalegani

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

Kordshouli Habib Alah Ranaei

 <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

۱. احمدی، س، ع و جعفری، م. (۱۳۹۲). تحلیلی بر چالشهای جهانی شدن در سازمان های دولتی ایران (مطالعه ی 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://sspp.iranjournals.ir/article_3268.html
۲. بیدار، ز.، و شیبانی، ع. (۱۴۰۲). قانون مدیریت خدمات کشوری: ارزیابی انتقادی از منظر اهداف تصویب قانون. *مجلس و راهبرد*، ۳۰ (۱۱۶)، ۱۰۹-۱۳۴.
۳. بولتن نیوز. (۱۴۰۲). تکلیف تبدیل وضعیت شدگان غیرقانونی استخدامی شرکت نمایشگاه های بین المللی ج. ا. چه شد؟ <https://www.bulttannews.com/fa/news/837497>
۴. پایکاری، حسن. (۱۳۹۸). *بررسی اصل عدم تبعیض در حقوق استخدامی با توجه به رویه دیوان عدالت اداری*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد صفادشت. <https://wikihoghooogh.et>
۵. 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>

تحلیل گفتمان انتقادی قوانین و مقررات حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی ... | الله گانی و همکاران | ۸۱

۶. 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
۷. 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.
۸. شیرعلی، ا. (۱۳۹۹). سیاست‌های تعدیل ساختاری دولت سازندگی و شاخص های فلاکت اقتصادی در ایران، *فصلنامه جامعه شناسی سیاسی ایران*، ۳(۲)، ۱۰۶-۱۳۱. https://jou.spsiran.ir/article_118209.html
۹. عسگری ده آبادی، ح. (۱۳۹۳). آسیب شناسی نظام جذب و تأمین منابع انسانی در بخش دولتی ایران: مطالعه ای درباره روش های مکمل آزمون های استخدامی. مرکز پژوهش های مجلس، شماره ۱۹۴۲۵. <https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1788911>
۱۰. قاضی شریعت پناهی، س. ا. (۱۳۸۹). *بایسته های حقوق اساسی* (چاپ ۳۸). تهران: نشر میزان.
۱۱. کاتوزیان، ن. (۱۳۸۷). *مجموعه مقالات: گامی به سوی عدالت* (جلد ۱، چاپ اول). تهران: نشر میزان.
۱۲. 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
۱۳. مالکی، م.، فقیهی، ا. و میرسپاسی، ن. (۱۳۹۸). نارسایی های نظام جبران خدمت کارکنان در بخش دولتی ایران. *فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران*، ۱۴ (۵۴)، ۱-۲۹. https://journal.iams.ir/article_307.html
۱۴. مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی. (۱۴۰۰). *چالش های نظام استخدام و پرداخت در دستگاه های اجرایی*. تهران: معاونت پژوهش های زیربنایی و تولیدی.
15. 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>
16. 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>

17. Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page Publishers.
18. 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>
19. 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>
20. Behdad, S. (2000). "Islam and the Political Economy of Growth," *International Journal of Middle East Studies*, 32(1), 49-69.
21. Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4th ed.). Oxford University Press.
22. Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2003). *The New Public Service: Serving, Not Steering*. M.E. Sharpe.
23. Di Giorgio, L. (2018). The Evolution of Public Employment Policies. *European Journal of Political Science*, 29(4), 445-467.
24. Fairclough, N. (1995). *Critical Discourse Analysis: The Critical Study of Language*. Longman. <https://doi.org/10.4324/9781315834368>
25. Fairclough, N. (2000). *New Labour, New Language?* Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203196045>
26. Fairclough, N. (2013). *Critical Discourse Analysis: The Critical Study of Language*. London and New York. <https://doi.org/10.4324/9781315834368>
27. Friedman, M. (1962). *Capitalism and Freedom*. University of Chicago Press.
28. Hayek, F.A. (1944). *The Road to Serfdom*. University of Chicago Press.
29. 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>
30. Howden, D. (2015). Neoliberal Reforms and Public Sector Employment. *Economic Perspectives*, 27(2), 112-134. <https://doi.org/10.1111/ecpe.12108>

31. 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>
32. 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>
33. 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>
34. 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.
35. 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>
36. Legge, K. (2005). *Human resource management: Rhetorics and realities*. Palgrave Macmillan.
37. Marx, K. (1867). *Das Kapital*. Progress Publishers.
38. Morrow, J. D. (1994). *Game theory for political scientists*. Princeton, NJ: Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvzxx9qg>
39. 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>
40. 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)
41. Pratama, H. (2016). Shall You be 'Unmarried' to Get a Job in Indonesia? critical Discourse Analysis of Job Recruitment Process in Indonesia, *Journal of Linguistics*, 1(2), 289- 304.
<https://doi.org/10.20961/prasasti.v1i2.1916>

42. Pollitt, C. (2013). *Context in public policy and management: The missing link?* Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781781955147>.
43. Van Dijk, T. A. (1998). *Ideology: A Multidisciplinary Approach*. London: Sage
44. 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>
45. Wilson, W. (1887). The Study of Administration. *Political Science Quarterly*, 2(2), 197-222. DOI: [10.2307/2139277](https://doi.org/10.2307/2139277)

References [In Persian]

1. 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
2. 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>
3. Bidar, Z., & Sheibani, A. (2023). An Evaluative Critique of the Civil Service Management Law. *Majles & Rahbord*, 30(116), 109-134.
4. Boltan News. (2023). What happened to the unlawful employment of staff at the International Exhibitions Company?
<https://www.bultannews.com/fa/news/837497>
5. 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.
6. Ghazishariatpanahi, S. A. (2010). *Essentials of Constitutional Law (38th ed.)*. Tehran: Mizan Publishing.
7. 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

8. Katouzian, N. (2008). *Toward Justice: Collection of Articles (Vol. 1)*. Tehran: Mizan Publishing.
9. 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.csr.ir/article_124487.html
10. 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
11. Markazi Pajoheshhaye Majles. (2021). Challenges of the Employment and Compensation System in Executive Bodies. Tehran: Research Center of Parliament.
12. 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>
13. 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
14. 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>

استناد به این مقاله: الله گانی، سمیه؛ رعنائی کردشولی، حبیب‌اله؛ علی محمدلو، مسلم؛ امینی، علیرضا (۱۴۰۴).

تحلیل گفتمان انتقادی قوانین و مقررات حاکم بر نظام تأمین منابع انسانی بخش دولتی ایران. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۴(۱۱۸)، ۸۶–۳۹

doi: 10.22054/jmsd.2025.87849.4685



Management Studies in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.