Designing a General Competency-Based Selection Model for the Administrative System of the Islamic Republic of Iran, Grounded Theory Approach: Case Study of Iran Health Insurance Organization

Mehdi Noroozian[1*], Hasan Rangriz[2], Ali Reza Eslambolchi[1]

[1]Department of Human Resource Management, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran
[2]Kharazmi University, Tehran, Iran

***Corresponding Author:** Mehdi Noroozian, PhD Student in Human Resource Management, Department of Human Resource Management, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran. Email: noroozian.m@ihio.gov.ir

Received: February 1, 2020 **Revised:** May 13, 2020 **Accepted**: May 19, 2020 **Online Published:** May 28, 2020

Abstract

Introduction: Employing human resources is of crucial importance, so that directly affects the success or failure of organizations. Regarding new challenges in employing human resources in governmental organizations, re-designing the human resources employment protocols based on the general characterizes and required skills is necessary.

Methods: This is a qualitative study based on the data theory method (Grounded theory). Data were collected through reviewing high-level documents, and interviewing with informing experts (n=15). Reliability was assessed using the test-retest of the research and methodology, which the results were 66% and 86%, respectively. For content analysis, continuous comparison techniques and three-step coding (open, axial, selective) were used. Confirmatory factor analysis was used for confirmation of the general model, and the Boyatzis model was employed for determining special requirements.

Results: The general competency-based selection model includes components such as using modern tools for assessing competencies, change the rules, instructions, and guidelines, modifying the selection structure and merging it into human resources related activities, using individualistic, administrative, and social components along with norms related to the beliefs, ethics and politics in assessing competencies. Identifying competencies require application of effective and precise model(s).

Conclusions: Selecting human resources in governmental organizations requires changing the previous paradigms, approaches, methods, and tools. Using special competencies in selection of human resources is strongly recommended.

Keywords: Selection, Human Resources Management, Competency, Grounded Theory, Health Insurance

Citation:
Noroozian M, Rangriz H, Eslambolchi AR. Designing a general competency-based selection model for the administrative system of the Islamic Republic of Iran, grounded theory approach: case study Iran Health Insurance Organization. Iran J Health Insur. 2020;3(1):34-43.

فصلنامه علمی- پژوهشی بیمه سلامت ایران| دوره ۳، شماره ۱، بهار ۱۳۹۹

طراحی مدل گزینش مبتنی بر صلاحیت‌های عمومی و تخصصی برای نظام اداری ایران با رویکرد نظریه داده‌بنیاد: مطالعه موردی سازمان بیمه سلامت ایران

مهدی نوروزیان[1]*، حسن رنگریز[2]، علیرضا اسلامبولچی[1]

[1] گروه مدیریت دولتی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

[2] دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

* **نویسنده مسئول:** مهدی نوروزیان، دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.
پست الکترونیک: noroozian.m@ihio.gov.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۱۲ تاریخ تصحیح: ۱۳۹۹/۰۲/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۳۰ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۳۹۹/۰۳/۰۸

چکیده

مقدمه: گزینش نیروی انسانی برای انجام مشاغل،یکی از حیاتی‌ترین و بنیادی‌ترین وظایف سازمان‌هاست که اثر مستقیم روی موفقیت یا شکست آنها دارد. با توجه به چالش‌های جدیدی که در اجرای گزینش نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی پیش آمده است، بازطراحی مدل گزینش مبتنی‌بر صلاحیت‌های عمومی و تخصصی برای نظام اداری ایران گریزناپذیر است.

روش بررسی: این پژوهش دارای رویکرد کیفی بوده و در آن از روش نظریه داده‌بنیاد به‌عنوان روش تحقیق استفاده شده است. روش گردآوری داده‌ها مبتنی‌بر مطالعه اسناد بالا دستی و مصاحبه‌های باز با ۱۵ نفر از نخبگان آگاه به موضوع است. روایی این پژوهش توسط مصاحبه‌شوندگان و سپس اساتید متخصص مورد تأیید قرار گرفت. پایایی نیز با استفاده از روش‌های بازآزمون پژوهش و بازآزمون روش انجام کار، محاسبه شد که به ترتیب ۶۶ درصد و ۸۶ درصد حاصل شد. برای تحلیل محتوا از روش مقایسه مداوم و کدگذاری ۳مرحله‌ای (باز، محوری و انتخابی) استفاده شد. از تحلیل عاملی تأییدی برای تأیید مدل عمومی و از مدل بویاتزیس نیز برای تعیین الزام‌های تخصصی بهره گرفته شد.

یافته‌ها: مدل گزینش مبتنی بر صلاحیت‌های عمومی باید شامل مولفه‌های استفاده از ابزار نوین و کارآمد در بررسی صلاحیت‌ها، تغییر قوانین، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مورد استفاده در گزینش، اصلاح ساختار گزینش و ادغام در منابع انسانی، بهره‌گیری از مولفه‌های فردی، اجتماعی و اداری در کنار ابعاد اعتقادی و اخلاقی و سیاسی در بررسی صلاحیت‌ها و انتخاب نیروی انسانی شایسته و متخصص با تطبیق شغل و شاغل باشد. همچنین در شناسایی صلاحیت‌های تخصصی، نیاز به استفاده از مدل یا مدل‌های موثر و دقیق‌تر است.

نتیجه‌گیری: گزینش نیروی انسانی در دستگاه‌های اداری کشور، نیازمند بازنگری در دیدگاه‌ها، رویکردها، شیوه‌ها و ابزارهای تعیین صلاحیت‌های عمومی و تخصصی است. استفاده از مدل صلاحیت تخصصی، هم در گزینش بدو استخدام و هم در انتخاب و جابه‌جایی‌های حین استخدام، اکیدا توصیه می‌شود.

واژگان کلیدی: گزینش، مدیریت منابع انسانی، صلاحیت، نظریه داده‌بنیاد، بیمه سلامت

مقدمه

در ایران از ابتدای پیروزی انقلاب تاکنون، فرایندهای متفاوتی برای جذب و استخدام نیروهای انسانی ایجاد شده است. نگاهی به فرایندهای استخدام در برخی از سازمان‌ها و شرکت‌ها حاکی از آن است که دستگاه‌های مذکور، متناسب با نیازهای خود دستورالعمل‌هایی را تدوین و اجرایی کرده‌اند. به‌رغم اینکه گزینش نیروهای انسانی در برخی دستگاه‌ها ازجمله وزارت نفت، وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح، دانشگاه‌ها و... براساس رویه‌ها و دستورالعمل‌های خاص بوده است، اما شرایط عمومی استخدام داوطلبان از یک قانون تبعیت می‌کند. طبق قانون گزینش کشور که در سال ۱۳۷۵ به تصویب مجلس شورای

اسلامی رسیده است، احراز شرایط متقاضیان استخدام در دستگاه‌های دولتی از ۳ طریق (مصاحبه، تحقیق، استعلام) انجام می‌شود. علاوه‌بر شرایط فوق، در مشاغل خاص و حساس و در موارد کثرت تقاضا ضوابط انتخاب اصلاح در جذب داوطلبان مبنا قرار خواهد گرفت[۱].

معیارهای گزینش نیروی انسانی از ابتدای پیروزی انقلاب تاکنون اگرچه دستخوش تغییر چندانی نبوده، اما با طرح مسائل جدید در سالیان اخیر، گزینش با چالش‌هایی مواجه شده است. برهمین‌اساس، بروز تغییرات سریع و جدی در فرهنگ، وجود نگاه سنّتی در برخی متصدیان امر گزینش و ناتوانی نهاد گزینش در پاسخ‌گویی به برخی عناوین و مسائل نوظهور در جامعه، این الزام را پدید آورده که مدلی جدید در گزینش کشور ارائه شود. مفهوم مدیریت منابع انسانی به‌صورت کامل در اواسط دهه ۸۰ و براساس نوشته‌های محققان آن دوره شکل گرفته است. گزینش، فرایندی است که یک سازمان به موجب آن با توجه به فضای کنونی، شخص یا اشخاصی را که به بهترین وجه با معیارهای انتخاب هماهنگ و متناسب باشند، انتخاب می‌کند. گام‌های انتخاب نیروی انسانی عبارتند از: مصاحبه مقدماتی، تنظیم فرم درخواست شغل، آزمون کتبی، آزمون هوش، آزمون دروغ‌سنجی، شبیه‌سازی، نمونه کار، مصاحبه تخصصی، معاینات پزشکی، تحقیق محلی، بررسی سوابق و پیشینه[۲].

مطالعات تطبیقی

مطالعات تطبیقی انجام‌شده در ۳۰ کشور حاکی از آن است که در کشورهای مورد مطالعه، متناسب با نوع شغل یک چند مورد از بررسی‌ها درخصوص متقاضیان استخدام انجام می‌شود. این بررسی‌ها عبارتند از: بررسی سوابق امنیتی، بررسی سوابق و پیشینه کیفری، بررسی سوابق مالی و مالیاتی، بررسی سوابق هویتی، بررسی محل کار قبلی و سکونت، بررسی سوابق محل تحصیل، بررسی مبانی اعتقادی فرد، تست الکل و مواد مخدر و داروهای غیرمجاز، آزمون دروغ‌سنجی، آزمون‌های درون‌شناسی و مصاحبه. ابزارهای مورد استفاده در این کشورها نیز عبارتند از: استعلام کتبی از مراجع امنیتی، استعلام از مراجع قضایی، استعلام از پلیس، استعلام از مراجع هویتی، اخذ نظر مکتوب از کارفرمایان قبلی، اخذ نظر معرفان، اخذ تأییدیه محل تحصیل و انجام تحقیقات محلی[۳،۴].

مروری بر قوانین و مقررات گزینش قبل و پس از انقلاب

اولین قانون استخدام کشوری در ایران در سال ۱۳۴۵ و ۱۴ ماده به تصویب رسیده است. قبل از انقلاب، بررسی صلاحیت کارکنان دستگاه‌های دولتی برعهده ساواک قرار داده شده بود و اداره‌کل چهارم ساواک، مسئولیت حفاظت از نیروی انسانی سازمان‌های دولتی را برعهده داشت. بنابراین بررسی صلاحیت کارکنان توسط این اداره‌کل انجام می‌شد[۵].

پس از انقلاب اسلامی گروه‌هایی با عنوان پاک‌سازی ادارات دولتی اقدام‌هایی را برای اخراج عناصر حکومت شاهنشاهی انجام دادند. با توجه به بروز برخی تندروی‌ها و وصول گزارش‌هایی به رهبر فقید انقلاب اسلامی(ره)، ایشان در تاریخ ۱۳۶۱/۱۰/۱۵ فرمان انحلال گزینش و تشکیل گزینش جدید را صادر کردند. این فرمان در سال‌های بعد، مبنای قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش قرار گرفت و در تاریخ ۱۳۷۴/۰۶/۲۳ به تأیید شورای نگهبان نیز رسید و متعاقب آن، قانون مذکور در مورخ ۱۳۷۵/۰۲/۰۵ به کارکنان سایر دستگاه‌ها تسری یافت[۶].

روش بررسی

رویکرد این تحقیق، از نوع کیفی است که با روش تئوری داده‌بنیاد انجام شده است[۷]. این روش، یک شیوه پژوهش کیفی است که به‌وسیله آن با استفاده از یک دسته داده‌ها، نظریه‌ای تکوین می‌شود. در این تحقیق از روش سیستماتیک که به استراس و کوربین نسبت داده می‌شود برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. روش سیستماتیک، دارای ۳مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی است[۷]. جامعه آماری این پژوهش شامل خبرگان و متخصصان رشته مدیریت، متخصصان حوزه گزینش کشور و کارشناسان دارای فعالیت اجرایی و علمی در این مقوله بود و براین‌اساس از صاحب‌نظران رشته مدیریت که دارای تألیف، ترجمه و فعالیت پژوهشی هستند استفاده شد. همچنین از نخبگانی که در واحدهای گزینش دارای سابقه کار و مسئولیت بودند نیز استفاده شد. علاوه‌براین، از نظریات برخی نخبگان حوزوی نیز بهره‌گیری شده است.

روش جمع‌آوری اطلاعات، مطالعه اسناد بالا دستی (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، قوانین و مقررات استخدامی، قانون مدیریت خدمات کشوری، قوانین و مقررات استخدامی و گزینش دستگاه‌ها و نهادهای خاص، به‌ویژه نیروهای مسلح و قوه قضاییه، سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی ازسوی مقام معظم رهبری و مصوبات هیئت وزیران و شورای عالی اداری درخصوص برنامه اصلاح نظام اداری بوده است.

در این مطالعه با ۱۵ نفر از مشارکت‌کنندگان مصاحبه عمیق و باز انجام شده است. از مصاحبه دوازدهم به بعد داده‌ها و اطلاعات دریافتی تکراری به‌نظر می‌رسید و اشباع نظری حاصل شد. در این پژوهش از ۱۳سؤال که با نظر خبرگان طرح شده بود، استفاده شد. سؤال‌هایی همچون صلاحیت‌های عمومی از نظر جناب‌عالی چیست؟ مؤلفه‌های

فردی، سازمانی و اجتماعی اثرگذار برای احراز صلاحیت‌های عمومی یک فرد در نظام اداری کدام است؟ سایر پرسش‌ها نیز بر این‌اساس با مشارکت‌کنندگان طرح شد.

مراحل کدگذاری در تئوری داده‌بنیاد شامل گام‌های زیر است:[۸]

گام اول-کدگذاری باز: این مرحله بلافاصله بعد از اولین مصاحبه انجام شد. پژوهشگر پس از هر مصاحبه شروع به پیداکردن مفاهیم و انتخاب برچسب‌های مناسب برای آنها و ترکیب مفاهیم مرتبط کرد. مراحل کدگذاری باز شامل ۱- تحلیل و کدگذاری؛ ۲- کشف طبقه‌ها؛ ۳-توصیف طبقه‌ها با توجه به خصوصیت آنها و ۴- تهیه جدول کدگذاری باز شامل جدول کدهای اولیه استخراجی از مصاحبه‌ها و نیز جدول طبقه‌های استخراج‌شده از مفاهیم به همراه کدهای ثانویه آنهاست.

گام دوم-کدگذاری محوری: در مرحله دوم، پژوهشگر یکی از طبقه‌ها را به‌عنوان طبقه محوری انتخاب کرد و آن را با عنوان پدیده محوری در مرکز فرایند، مورد کاوش قرار داد و ارتباط سایر طبقه‌ها را با آن مشخص کرد. ارتباط سایر طبقه‌ها با طبقه محوری در ۵عنوان می‌تواند تحقق داشته باشد [۹] که عبارتند از: ۱- شرایط علّی؛ ۲- کنش‌ها و واکنش‌ها (راهبردها)؛ ۳- بافتار (بستر حاکم)؛ ۴- شرایط مداخله‌گر و ۵- پیامدها. این روش کدگذاری که به آن «مدل پارادایم» کدگذاری محوری گفته می‌شود، توسط استراوس و کوربین ارائه شده است و مقوله‌بندی مولفه‌های مدل گزینش، در این مرحله انجام شده است.

گام سوم- تشریح مرحله نظریه‌پردازی (کدگذاری انتخابی): برای تبدیل تحلیل‌ها به نظریه، طبقه‌ها باید به‌طور منظم به یکدیگر مربوط شوند. کدگذاری انتخابی (براساس نتایج ۲مرحله قبلی کدگذاری) مرحله اصلی نظریه‌پردازی است؛ به این ترتیب که طبقه محوری به شکل نظام‌مند با دیگر طبقه‌ها مرتبط و آن روابط در چارچوب یک روایت ارائه می‌شود و سپس، طبقه‌هایی که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند، اصلاح می‌شوند. دراین مرحله پژوهشگر برحسب فهم خود از متن پدیده مورد مطالعه، چارچوب مدل پارادایم را به‌صورت روایتی عرضه می‌کند[۱۰] که نظریه نهایی در این مقاله، با همین شیوه تدوین شده است.

روایی و پایایی داده‌ها

برای بررسی روایی، پس از ارائه یافته‌های پژوهش برای مشارکت‌کنندگان، متن نظریه توسط آنها مطالعه و دیدگاه‌های تکمیلی آنها اعمال شده است. سپس این پژوهش توسط اساتید مورد مطالعه و بازبینی قرار گرفت و مواردی نیز برای اصلاح یا تغییر نظریه نهایی، بیان شده است.

پایایی داده‌ها از طریق نشان دادن مسیر تصمیم‌های پژوهشگر و همچنین قرار دادن تمامی داده‌های خام، تحلیل شد. کدها، مقوله‌ها، فرایند مطالعه، اهداف اولیه و سؤال‌ها در اختیار صاحب‌نظران قرار گرفت که درستی تمام گام‌های تحقیق، به تأیید آنها رسید. علاوه‌براین در این پژوهش از ۲روش کثرت‌گرایی مشارکت‌کننده (استفاده از مصاحبه‌کنندگان جدید برای آزمون قابلیت اطمینان مدل) و کثرت‌گرایی در شیوه (بازآزمون روش انجام کار) استفاده شده است. در این پژوهش مصاحبه و تجزیه و تحلیل داده‌ها برای ۴ نفر از مشارکت‌کنندگان جدید استفاده شد. برای محاسبه درصد اعتبار بازآزمون پژوهش، بین مشارکت‌کنندگان جدید کدهای مشخص‌شده هر دو آزمون مشخص و موارد توافق و عدم‌توافق، مشخص شد و براساس فرمول $N(A)=2n(A)$ درصد اعتبار مشخص شد.

درصداعتبار = (۲ × تعدادتوافق‌ها) / (تعدادکل کدها) × ۱۰۰

تعداد کل کدها در ۲ مرحله پژوهش برابر ۳۲۴، تعداد کل توافق‌ها بین کدها برابر ۲۶۹ و تعداد کل عدم‌توافق برابر ۵۵ بوده است. بنابراین درصد اعتبار روش کثرت‌گرایی مصاحبه برابر با ۶۶درصد است. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، اعتبار مصاحبه‌شوندگان و روش انتخاب مورد تأیید قرار گرفت[۱۱].

با توجه به توصیه‌های پاتون[۱۲] برای مصاحبه بازآزمون روش انجام کار، بین مصاحبه‌های انجام‌شده، ۳مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب و مجدداً کدگذاری انجام شد و سپس، کدهای مشخص‌شده در ۲ فاصله زمانی مقایسه و موارد توافق و عدم‌توافق مشخص شده است. روش محاسبه پایایی بین کدگذاری‌ها به شرح جدول ۱ است.

تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای مدل پارادایمی ایجاد شده در ارتباط با مدل اندازه‌گیری، پایایی شاخص‌ها و سازگاری داخلی: بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی هم‌گرا شامل ضرایب AVE سازه‌ها و روایی واگرا شامل بارهای عاملی متقابل، معیار فورنل و لارکر اندازه‌گیری و ارزیابی شده‌اند. برای آزمون مدل، پرسشنامه مبتنی‌بر مدل تهیه شد که شامل ۳۷ سؤال و براساس طیف لیکرت (۵ گزینه‌ای) تهیه شد. این پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و پس از اخذ نظریات، در سازمان بیمه سلامت و به‌صورت تصادفی ساده توزیع شد. باتوجه به اینکه برای انجام محاسبات آماری از روش معادلات ساختاری

جدول ۱| محاسبه پایایی بازآزمون

مصاحبه	تعداد کدها	تعداد توافق‌ها	تعداد عدم‌توافق‌ها	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	۳۷	۲۰	۱۷	۸۹
۲	۲۲	۱۸	۴	۸۰
۳	۲۰	۱۷	۳	۸۷
کل	۷۹	۵۵	۲۳	۸۶

با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) استفاده و اقدام به توزیع پرسشنامه در سازمان بیمه سلامت شد، پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۵۵ پرسشنامه واصل شد. در تعیین مصداق‌ها برای ابعاد صلاحیت تخصصی یک شغل منتخب، مطابق با عناصر مدل بویاتزیس[۱۳] در ۴ جلسه FGD بحث و تصمیم‌گیری شد.

یافته‌ها

تعداد پاسخگویان ۵۵ نفر بود که ۷۵درصد مرد و ۲۵درصد زن بودند. ۲۳درصد دکتری، ۵۷ درصد فوق‌لیسانس و ۲۰درصد نیز مدرک لیسانس داشتند. سوابق خدمتی از کمتر از ۵ سال تا بیش از ۲۵ سال بود. حدود ۷۵ درصد پاسخ‌گویان نیز بیش از ۱۵ سال سابقه خدمت داشتند. جدول۲ توزیع سوابق خدمتی را نشان می‌دهد.

در این پژوهش، پس از مطالعه اسناد بالادستی و انجام مصاحبه بلافاصله پس از هر مصاحبه، کدگذاری داده‌ها انجام شد. با روش مقایسه دائمی داده‌ها، کدهای نظری از طریق کدگذاری بازپدیدار شد و به همین ترتیب، کدگذاری ۱۵ مصاحبه و اسناد بالادستی انجام شد. با توجه به محدودیت انتشار و تعداد صفحه، فقط متن یک مصاحبه (قسمتی از یک مصاحبه) نحوه کدگذاری باز آنها، طبقات محوری و مدل ارائه شده است.

جدول ۲| توزیع سابقه خدمتی پاسخ‌گویان

ردیف	سابقه	درصد
۱	کمتر از ۵ سال	۷
۲	بین ۵ تا ۱۵ سال	۱۸
۳	بین ۱۵ تا ۲۵ سال	۴۲
۴	بیش از ۲۵ سال	۳۳

گام اول: کدگذاری باز

الف- قسمتی از کدگذاری اولیه مصاحبه (A1)

۱- ضرورت توجه به اثرگذاری تغییرات فرهنگی، اجتماعی و سیاسی بر عملکرد گزینش؛

۲- پیامدهای منفی تداوم روند فعلی گزینش و انتخاب نشدن افراد شایسته مبتنی‌بر اسناد بالادستی؛

۳ـ ایجاد انسجام در نظام اداری با انجام بررسی‌های دقیق در صلاحیت‌های عمومی؛

۴ـ اطلاع‌رسانی و آموزش همگانی درخصوص گزینش، عملکرد و فرایندهای آن؛

۵ـ ضرورت بازنگری در قانون و آیین‌نامه اجرایی و دستورالعمل‌های گزینش؛

۶ـ تفکیک نشدن وظایف گزینش از منابع انسانی و جلوگیری از ایجاد مدیریت دوگانه در گزینش نیروی انسانی.

ب- کدگذاری ثانویه در شکل دهی مقولات:

در مرحله بعد، کدهای اولیه (به‌دلیل تعداد فراوان آنها) به کدهای ثانویه تبدیل می‌شوند؛ هرچند کد ثانویه تبدیل به یک کد مفهومی می‌شود. درجدول ۳ نمونه‌ای از نتایج کدگذاری باز براساس کد ثانویه، کدهای مفهومی و مقوله‌ها ارائه شده است.

جدول۳ | نمونه‌ای از کدگذاری اولیه مصاحبه‌ها

قسمتی از مصاحبه A1 - مشارکت کننده: دکتری مدیریت استراتژیک، خبره و متخصص گزینش، دارای تجارب مدیریتی در گزینش

استخراج کدهای اولیه	متن مصاحبه
* صلاحیت‌های عمومی یعنی حداقل شرایط مورد نیاز برای داوطلبان استخدام یا اشتغال به تعریف دیگر. به‌عبارت دیگر، مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اخلاق، نگرش‌ها، هیجان‌ها، صفات و ویژگی‌ها و مهارت‌های شناختی که به عملکرد بهتر و مؤثرتر در فرایند شغل منجر می‌شود. * اگر ما صلاحیت را مبتنی‌بر جنبه‌های هویتی فرد قرار دهیم، بنابراین حسب شرایط جامعه و افراد متفاوت خواهد بود؛یعنی اگر محیط، ارزش‌ها و شرایط عوض شوند یا اهداف تغییر کنند، صلاحیت‌ها هم به‌دنبال آن تغییر می‌کنند. مثلاً حکمرانی حاکمان می‌تواند تأثیرگذار باشد. برای نمونه، در تغییرات سیاسی آمریکا، شرط مذاکره را حذف تفتیش عقاید گذاشته بودند. بنابراین اگر رویکرد کشور مذاکره با امریکا باشد، این رویکرد بر روند فعالیت‌های گزینش هم می‌تواند اثرگذار باشد. * در شاخص‌های اعتقادی اصولی همانند توحید،نبوت و معاد و در شاخص‌های اخلاقی مواردی همچون، تقوا و در شاخص‌های عبادی به ابعاد عملی فرد (فروع دین) توجه می‌شود. در ابعاد شخصیتی فرد، ویژگی‌های اکتسابی همچون دانش، مهارت، تجربه ملاک عمل است.	* صلاحیت عمومی، مجموعه‌ای از ارزش‌ها، نگرش‌ها و ویژگی‌هاست. * امکان تغییر شرایط گزینش متناسب با شرایط جامعه. * تأثیر گزاری شرایط محیطی جامعه و ارزش‌ها بر گزینش. * اثرگذاری تصمیم‌های حاکمان سیاسی بر گزینش. * در شاخص‌های اخلاقی به مؤلفه‌هایی همچون تقوا و رفتار مناسب فرد توجه می‌شود. * در شاخص‌های معادی به فروع دین (انجام فروع دین) توجه می‌شود. * دانش و مهارت و تجربه در بررسی ابعاد شخصیتی فرد.

جدول۴ | کدگذاری ثانویه و شکل‌دهی مقولات

مقوله‌ها	کدهای مفهومی	کدهای ثانویه	فراوانی
بررسی صلاحیت متقاضیان در ابعاد معطوف به ویژگی فردی و سازمانی و معیارهای اسلامی و دینی	بررسی ابعاد سازمانی متقاضیان	* بررسی ابعاد سازمانی فرد در شاخص‌های مسئولیت‌پذیری، نظم و ترتیب * بررسی شاخص‌های خلاقیت سازمانی، پاسخ‌گو بودن * بررسی شاخص‌های دانش، تجربه، مهارت * امانت‌داری و حفظ اسرار کاری	۱۰
	بررسی ابعاد اجتماعی	* بررسی شاخص‌هایی همچون رعایت حقوق دیگران * مؤلفه مشارکت‌های اجتماعی در بررسی صلاحیت‌ها * همکاری با نهادهای اجتماعی * اعتدال در رفتار و برخورد با دیگران	۵
	بررسی ابعاد اخلاقی و اعتقادی	* بررسی ابعاد اخلاقی متقاضیان شامل صداقت و راستگویی، دوری از منهیات اخلاقی، پوشش و ظاهری متعارف، حسن خلق * بررسی ابعاد اعتقادی فرد شامل اعتقاد و التزام به نماز و روزه و واجبات دینی	۱۹
	انطباق حداکثری شغل و شاغل	* بررسی تعهد و تخصص در صلاحیت‌های عمومی * ضرورت اجرای انتخاب اصلح در مشاغل حساس و کثرت تقاضا * تعیین معیارهای متناسب با شغل میزان حساسیت مشاغل * پرهیز از افراط و تفریط در گزینش و رعایت اعتدال	۱۹
اثرگذاری شرایط سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کشور بر عملکرد گزینش	تغییرات دولت ها و به دنبال آن تغییر در سیاست‌ها و رویه‌های گزینش	* لوث شدن قانون گزینش و جایگاه آن به‌دلیل اجرا نشدن کامل و دقیق آن * ضرورت و جود استقلال مالی در نهاد گزینش * ضعف هیئت عالی گزینش در اجرای قانون گزینش و فقدان توان و اراده هیئت عالی گزینش بر ای پاسخگویی و رفع مشکلات * بی‌توجهی به معیشت کارگزاران گزینش	۹
	دیدگاه مدیران و سیاست‌مداران به گزینش	* فقدان حاکمیت و نگاه تخصصی مدیران و کارگزاران گزینش و همچنین، انتخاب و انتصاب مدیران	۱
اصلاح ساختار و یکپارچگی در ساختار جذب نیروی انسانی	تفکیک‌نشدن وظایف گزینش و منابع انسانی و جلوگیری از ایجاد مدیریت دوگانه	*تمرکز فعالیت‌های گزینش در سازمان * مقاومت هیئت عالی گزینش در برابر تغییر * نقش انفعالی گزینش در جذب نیروی انسانی شایسته * قرار گرفتن نهاد گزینش ذیل سازمان امور اداری و استخدامی کشور	۱۶
طراحی مکانیزم فرهنگ سازی و آموزش و پژوهش و اطلاع‌رسانی همگانی	ضعف نظام آموزش و پژوهش نهاد گزینش کشور	* تقویت پژوهش در نهاد گزینش کشور * ناکارآمدی نظام آموزش در گزینش کشور * استفاده از تجارب سایر کشورها * ضرورت ارتقای کارآمدی نهاد عالی گزینش کشور * نیروی انسانی شایسته از ابتدای تحصیل (مدرسه و دانشگاه) * ضرورت وجود نظام مشاوره در گزینش	۹
	ایجاد مکانیزم‌های اطلاع‌رسانی عمومی و آموزش همگانی	* اطلاع‌رسانی و آموزش همگانی به مردم و مدیران درخصوص گزینش و فرایندها و تکالیف و وظایف آن * به چالش کشیده‌شدن گزینش توسط نخبگان و پاسخگو نبودن هیئت عالی گزینش	
شفاف سازی قانون آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مورد استفاده در گزینش	اصلاح و تکمیل قانون گزینش کشور	* ضرورت بازنگری در قانون گزینش کشور * انجام گزینش افراد، صرفاً در بدو ورود انجام شود * جذب نیروی انسانی شایسته منوط به بررسی صلاحیت افراد متناسب با نیاز جامعه و سازمان باشد * اجرای دقیق قوانین و مقررات گزینش * ضعف هیئت عالی گزینش در اجرای قانون گزینش کشور	۲۷
	بازنگری در آیین‌نامه اجرایی، دستورالعمل ها و رویه‌های گزینش	* بازنگری دستورالعمل‌های مورد استفاده در گزینش با توجه به شرایط فرهنگی و اجتماعی روز کشور * ضرورت بهره‌گیری از حداقل‌ها (معیارها)در بررسی صلاحیت‌های عمومی * یکسان‌سازی رویه‌ها و نحوه اعلام نظر * توجه به اصل برائت در بررسی صلاحیت‌ها * وجود تناقض در برخی مواد، آیین‌نامه‌ها و قانون گزینش * نقطه ضعف گزینش تمرکز بر روی مسائل شخصی است * به‌جای اخراج افراد، حقوق، طبقه و رتبه آن کاهش یابد * تطابق نداشتن سیستم گزینش کشور با گزینش سایر کشورها به‌سبب مبانی اعتقادی متفاوت در برخی از شهرهای ایران	
بهره‌گیری از ابزارهای نوین در بررسی صلاحیت متقاضیان	استفاده از ابزارهای روز دنیا	* استفاده از آزمون‌های شخصیت و روان‌شناختی * بهره‌گیری از آزمون‌های صداقت عمل به باورهای دینی	۳
	استفاده از بانک‌های اطلاعاتی	* بهره‌گیری از بانک‌های اطلاعاتی دستگاه‌هایی همچون دادگستری، پلیس، گذرنامه، دارایی و امور مالیاتی، راهنمایی و رانندگی، اطلاعات و... برای جمع‌آوری اطلاعات افراد	
استقرار نظام شایسته گزینی و استخدام نیروی انسانی متخصص و متعهد	ناتوانی گزینش در انتخاب بهترین افراد	* نقش انفعالی گزینش در جذب نیروی انسانی * اجرای دقیق گزینش و کاهش تبعیض و یکدست شدن نظام اداری * ایجاد انسجام در نظام اداری با انجام بررسی‌های دقیق در صلاحیت‌های عمومی	۳
	ضرورت استخدام نیروی انسانی شایسته به‌منظور ارتقای کارآمدی نیروی انسانی و رضایت‌مندی مردم	* انتخاب نیروی انسانی متخصص و شایسته * کارآمدی و بهره‌وری نیروی انسانی * رضایت‌مندی مردم از عملکرد نیروی انسانی در نظام اداری	

گام دوم: کدگذاری محوری

در گام دوم این پژوهش، براساس داده‌های به‌دست آمده از مطالعه اسناد بالادستی، مصاحبه‌های عمیق و مقوله‌بندی آنها ۶ مؤلفه مدل مطلوب تعیین مدل گزینش مبتنی‌بر صلاحیت‌های عمومی برای نظام اداری جمهوری اسلامی ایران به‌دست آمد. گزینش مبتنی‌بر صلاحیت‌های عمومی برای نظام ازسوی جمهوری اسلامی ایران دارای ۶ مؤلفه است.

گام سوم: تشرح مرحله نظریه‌پردازی (کدگذاری انتخابی)

برحسب دیدگاه دانایی‌فرد و آذر[۱۴] در این مرحله پژوهشگر برحسب فهم خود از متن پدیده مورد مطالعه، یا چارچوب مدل پارادایم را به‌صورت روایتی عرضه می‌کند یا مدل پارادایم را به‌هم می‌ریزد و به‌صورت ترسیمی، نظریه نهایی را نشان می‌دهد که محصول این مرحله، مدل ارائه‌شده در شکل ۱ است. این نظریه سازوکارهایی را بیان می‌کند که از طریق آنها، متقاضیان استخدام در دستگاه‌های دولتی ایران فرایند گزینش را طی کرده و با توجه به مولفه‌های به‌دست‌آمده، بهترین افراد (متخصص و متعهد) در نظام اداری ایران جذب خواهند شد.

آزمون مدل مبتنی‌بر صلاحیت‌های عمومی

تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای مدل پارادایمی: بررسی بارهای عاملی تمام متغیرهای مشاهده‌پذیر (آشکار) مدل، بیانگر آن است که تمام متغیرهای مشاهده‌پذیر به استثنای یک مورد، دارای بارعاملی بالاتر از ۰/۵ و اغلب آنها دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۷ هستند که براساس معیار مطرح شده توسط هالند[۱۵] که حداقل مقدار ۰/۴ را پیشنهاد داده است، مؤید پایایی بسیار قوی تمام متغیرهای مشاهده‌پذیر است. در این ارتباط بالاترین بار عاملی مربوط به شاخص «مقوله‌های محوری» با ضریب ۰/۸۱۹ و کمترین مقدار بار عاملی «عوامل مداخله‌گر» با ضریب ۰/۴۴۶ است که به شاخص تغییرات سیاسی کشور تعلق گرفته است. نتایج اندازه‌گیری آلفای کرونباخ بیانگر مقدار بیش از ۰/۷ برای تمام

جدول۵ | شکل دهی طبقات اصلی نظریه

طبقات اصلی	مقولات
بررسی صلاحیت گزینش و تخصصی متقاضیان استخدام با رویکرد تخصصی و اعتقادی	* بررسی صلاحیت‌های تخصصی و فنی متقاضیان استخدام * انجام بررسی‌های اعتقادی و اخلاقی با رویکرد حداقلی * بررسی اوصاف و ویژگی‌های تشخیصی مؤثر در کار همانند رازداری، امانت‌داری، صداقت * بررسی صلاحیت افراد مطابق با نوع شغل * ضرورت انجام گزینش با رویکرد تطبیق شغل و شاغل
طراحی و استقرار ساختار جدید نهاد گزینش کشور	* بازنگری در ساختار گزینش کشور * ادغام واحد گزینش در اداره منابع انسانی و پرهیز از موازی‌کاری * تمرکز سیاست‌گذاری‌ها در نهاد عالی گزینش (هیئت عالی گزینش) * استقرار تمامی فرایندهای بررسی صلاحیت متقاضیان اشتغال در یک واحد
مکانیزم‌های حقوقی و قانونی	* بازنگری قانون گزینش کشور * اصلاح آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش کشور * بازنگری دستورالعمل‌های گزینشی
استقرار و بهره‌گیری از ابزارهای نوین در بررسی صلاحیت افراد	* استفاده از بانک‌های اطلاعاتی به‌منظور جمع‌آوری سوابق متقاضیان * بهره‌گیری از آزمون‌های شخصیت و روان‌شناسی در کنار بررسی‌های گزینشی * بهره‌گیری از آزمون‌های صداقت، عمل به باورهای دینی با رویکرد بومی
طراحی مکانیزم‌های آموزشی و پژوهشی و اطلاع‌رسانی	* تقویت نظام پژوهش در نهاد گزینش کشور * بهره‌گیری از تجارب مفید سایر کشورهای جهان در موضوع تعیین صلاحیت * اطلاع‌رسانی به مردم و مدیران درخصوص فرایند، اهمیت و نتایج گزینش * تربیت نیروی انسانی شایسته در دوران مدرسه و دانشگاه به‌منظور ورود به بازار کار * ضرورت ارتقای گزینش به منظور جذب نیروی انسانی شایسته
حفظ استقلال گزینش در صدور آرا به منظور صیانت از حقوق داوطلبان استخدام	* تأثیرپذیری گزینش از تغییرات فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی کشور * مصون‌سازی گزینش از رویکردهای سیاسی و جناحی دولت‌ها و مدیران * حفظ استقلال گزینش

متغیرهای مدل است که براساس پیشنهاد هیر و همکاران (۲۰۱۷) که حداقل مقدار بین ۰/۶ تا ۰/۷ را برای سنجه پیشنهاد کرده‌اند، برازش مناسب مدل اندازه‌گیری را از این نظر نشان می‌دهد. بیشترین میزان آلفای کرونباخ مربوط به متغیر عوامل مداخله‌گر به میزان ۰/۷۸۲ و کمترین میزان نیز مربوط به متغیر مقوله‌محوری به میزان ۰/۷۲۰ است. شاخص پایایی ترکیبی اندازه‌گیری شده نیز وضعیت مطلوبی را نشان می‌دهد و بیشترین میزان اندازه‌گیری شده به میزان ۰/۸۰۳ مربوط به متغیر پیامدها و کمترین مقدار نیز مربوط به شرایط علّی به میزان ۰/۷۱۵ است. برای تمام شاخص‌های پرسشنامه نیز آلفای کرونباخ به میزان ۰/۹۸ اندازه‌گیری شده است.

ابعاد صلاحیت تخصصی براساس مدل بویاتزیس

پژوهشگران به‌منظور اجرایی کردن بعد صلاحیت تخصصیِ مدل مذکور در سازمان بیمه سلامت، یکی از مشاغل تخصصی این سازمان

شکل ۱| مدل پارادایمی مبتنی بر صلاحیت‌های عمومی مدل گزینش مبتنی بر صلاحیت های عمومی

(کارشناس امور خدمات دارو) را به‌طور نمونه انتخاب و مشخصات، شرایط احراز و شرح وظایف پُست سازمانی منتخب را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. این موضوع در قالب جلسات بحث گروهی متمرکز (FGD) با حضور کارشناسان مرتبط (پزشک، دکترای مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، کارشناسان اقتصاد سلامت و کارشناس بیمه) جدول تحلیل صلاحیت‌های عمومی و تخصصی پُست مذکور را مبتنی‌بر مدل طراحی‌شده در این پژوهش و استفاده از عناصر ۸گانه مدل شایستگی ریچارد بویانزیس در قالب ۹ وظیفه و ۸ صلاحیت تدوین کردند که نمونه‌ای شامل ۳ وظیفه،در ادامه ارائه می شود.

*** وظیفه شماره ۱: پاسخ به استعلام‌ها و رفع ابهام ادارات‌کل استانی درخصوص خدمات دارویی، قیمت داروها و داروهای در تعهد سازمان.**

صلاحیت‌های مرتبط با وظیفه شماره ۱:

۱- دانش حرفه‌ای پایه: مقررات و ضوابط مرتبط دارویی و بیمه، قیمت‌ها.

۲- گردآوری داده، محاسبه و تحلیل: تحلیل شکل و علل مشکلات پُرتکرار.

۳- خلق ایده، مفهوم و راهنما: ارائه پیشنهاد برای رفع ابهام‌ها و استعلام‌ها و مشکلات پُرتکرار در واحدها.

۴- ارتباطات و مذاکره: با واحدهای تابعه.

۵- برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و اجرا: تهیه پایگاه داده‌ها از سؤال‌ها و ابهام‌ها.

۶- هماهنگی درون‌سازمانی: تحقق اهداف و برنامه‌ها و اقدامات متعارض در سازمان بیمه سلامت.

۷- اقدامات/تأثیر برون سازمانی: بهسازی و روان‌سازی فعالیت واحدهای تابعه، افزایش رضایت بیمه‌شدگان.

۸- نگرش‌ها/ ارزش‌ها: امانت‌داری از حقوق بیمه‌شده، حق بیمه‌شده است که به آن آگاه باشد.

*** وظیفه شماره ۲: مطالعه و محاسبه بار مالی داروهای در تعهد جدید.**

صلاحیت‌های مرتبط با وظیفه شماره ۲:

۱- دانش حرفه‌ای پایه: مبانی علمی محاسبات بار مالی و اثر بودجه‌ای مداخله‌ها.

۲- گردآوری داده، محاسبه و تحلیل: نحوه محاسبه بار مالی و تأثیر بر بودجه و تحلیل.

۳- خلق ایده، مفهوم و راهنما: پیش‌بینی تغییرات در مصرف سایر داروها و بودجه.

۴- ارتباطات و مذاکره: با مسئولان سطح‌بندی و نظام ارجاع، ارائه‌دهندگان خدمات سلامت.

۵- برنامه‌ریزی تصمیم‌گیری و اجرا: طراحی اپلیکیشن برای انجام منظم و مکرر.

۶- هماهنگی درون سازمانی: انطباق بسته خدمت دارویی با سایر واحدهای مرتبط در سازمان بیمه.

۷- اقدامات/تأثیر برون سازمانی: الگوی نسخه‌نویسی بیمه‌ای و آزاد، مقدار پرداخت از جیب.

۸- نگرش‌ها/ ارزش‌ها: مراقبت از حق بیماران در بهرمندی از درمان‌های موثر.

*** وظیفه شماره ۳: مطالعه و محاسبه هزینه/ فایده به‌منظور تعیین لزوم تحت پوشش قراردادن داروهای جدید.**

صلاحیت‌های مرتبط با وظیفه شماره ۴:

۱- دانش حرفه‌ای پایه: مبانی علمی ارزیابی فناوری سلامت.

۲- گردآوری داده، محاسبه و تحلیل: نحوه انجام HTA، مرور سیستماتیک و متاآنالیز.

۳- محاسبه تأثیر بر بودجه خلق ایده، مفهوم و راهنما: پیشنهاد برای تصمیم‌گیران.

۴- ارتباطات و مذاکره: با ارائه‌دهندگان خدمات سلامت، تولیدکنندگان، اساتید دانشگاه.

۵- برنامه‌ریزی تصمیم‌گیری و اجرا: ---

۶- هماهنگی درون سازمانی: ---

۷- اقدامات/تأثیر برون سازمانی: ---

۸- نگرش‌ها/ ارزش‌ها: مراقبت از منافع بیمه‌شدگان با درنظرگرفتن مخاطرات اخلاقی و انتخاب معکوس.

بحث

موضوع‌های مورد بررسی در گزینش در مطالعات تطبیقی، نشان داد که مولفه‌های گزینش در جمهوری اسلامی عبارتند از: بررسی ابعاد اخلاقی، بررسی ابعاد اعتقادی، و بررسی ابعاد سیاسی.

در قانون پیش از سال ۱۳۷۵ محکومیت جزایی موثر نوشته شده بود که بعد از این سال، به سابقه کیفری موثر تبدیل شد. در قوانین سایر کشورها سوابق و پیشینه کیفری بررسی می‌شود.

در قانون سایر کشورهای مورد مطالعه، بررسی سوابق مالی و مالیاتی جزو شروط گزینش است که دلیل آن، مهم بودن مسئولیت اجتماعی پرداخت مالیات تکلیفی در این کشورهاست. متاسفانه در ایران این موضوع بسیار مهم، بررسی نمی‌شود.

در قانون سایر کشورهای مورد مطالعه، آزمون دروغ‌سنجی و آزمون‌های روان‌شناسی انجام می شود، اما در ایران این اقدام‌ها انجام

نمی‌شود و می‌توان دلیل آن را اینچنین اعلام کرد که در سایر کشورها، تصمیم‌گیری مبتنی‌بر شواهد تجربی است تا شواهد استنباطی و روایی.

در قانون سال ۱۳۷۵ موارد زیر به اعتقاد به دین مبین اسلام اضافه شـد: التزام عملی به احکام اسـلام و اعتقاد و التزام بـه ولایت فقیه. در قوانین سـایر کشـورها فقط مبانی اعتقادی متقاضی استخدام بررسی و شناسایی می‌شود و التزام عملی وجود ندارد.

در شرایط اختصاصی گزینش، قاعدتا هر شغلی شیوه تأیید صلاحیت خاص خود را دارد؛ اما استفاده نکردن از الگوهای کاربردی و تجربی مانند الگوی بویاتزیس یا هر الگوی دیگر قطعا گزینش‌ها را دقیق‌تر و آگاهانه‌تر می کند. در ایران شواهدی برای اینکه برای گزینش از این الگوها به‌طور مسـتمر و رسمی استفاده شود، مشـاهده نشد که توجه به آن را ایجاب می‌کند.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج شـاخص‌های آزمون مدل که همگی نشـان‌دهنده قـوت و صحیح بودن مدل سـاختاری و اندازه‌گیری در تأیید مؤلفه‌های طراحی مدل گزینش مبتنی‌بر صلاحیت‌های عمومی برای کارکنان نظام اداری هسـتند، می‌توان نتیجه گرفـت که تغییر مدل صلاحیت عمومی در گزینش نیروی انسانی دستگاه‌های اداری کشور، اجتناب‌ناپذیر است. تبیین مدل گزینش نیازمند آموزش، پژوهش و اطلاع‌رسانی درخصوص اهمیت، نقش و فرایند آن اسـت. طراحی مـدل جدید گزینش نیازمند اصلاح قانون و آیین‌نامه دستورالعمل‌های آن است. در مدل جدید گزنش نیازمنـد انجام بررسـی‌های تخصصی و علاه‌بـر آن، اخلاقی و اقتصادی مناسـب با نوع شغل هسـتیم. ابزارهای جدید (تست‌های روان‌شناختی و آزمون‌های شـخصیت) و بانک‌های اطلاعاتی، ضرورت‌های مدل جدید گزینش هستند. موفقیت مدل جدید گزینش در جذب نیروهای شایسته مرهون ادغام فرایند گزینش در منابع انسانی است. با تعیین مدل جدید گزینش، ضمـن صیانت از حقوق داوطلبان، نهـاد گزینش از تعییرهای سیاسی، فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی مصون خواهد ماند.

صلاحیت تخصص نیز در دسـتگاه‌های اداری کمتر براساس مدل یا به‌طور سیستماتیک و قانونمند سـنجیده می‌شود. استفاده از مدل‌های صلاحیـت تخصصی بـرای گزینـش، چه در بـدو اسـتخدام و چه در جابه‌جایی، ارتقا و انتصاب در مشاغل نیز به گزینش بهتر نیروی انسانی، توصیه می‌شود.

References

1. Esfandiar S. Human resources management. Tehran: Samat Publications, 2005.[Persian]
2. Rangriz H. Human resource management (principles, concepts and applications). Tehran: Kharazmi University Publications, 2017.[Persian]
3. Nowruzian M. Human Resource Selection in Iran and the World (Comparative Approach). Tehran: Shapark Publications, 2015, Pp. 211.[Persian]
4. Samavati H. Presenting the model of the optimal selection system of government agencies of the Islamic Republic of Iran.[PhD Dissertation], Tehran: Imam Hossein University, 2011.[Persian]
5. Shahedi M. State Intelligence and Security Organization. 1357-1335, Institute of Political Studies and Research, 2004.[Persian]
6. Azizi A. Presenting a strategic model for selecting affairs based on the discourse of the Imam and the leadership, the constitution and successful human experiences.[PhD Dissertation], Tehran: Higher National Defense University, 2018.[Persian]
7. Bazargan A. An introduction to qualitative research methods mixed with common approaches in behavioral sciences. Tehran: Didar Publications, First Edition, 2008, Pp. 43-25.[Persian]
8. Bechhofer F, Paterson L. Principles of research design in the social sciences. Psychology Press; 2000.
9. Hajbagheri A, Parvizi M, Salsali M. Qualitative research methods. Tehran: Boushra Publications, 2007.[Persian]
10. Danaeifard H, Alwani SM, Azar A. Qualitative research methodology in management: a comprehensive approach. Tehran: Saffar Publications, 2007.[Persian]
11. Flinders DJ. InterViews: An introduction to qualitative research interviewing: Steinar Kvale. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1996.
12. Collingridge P. Qualitative research and evaluation methods. Integrating theory and practice, 2013.
13. Tofighi S. Ghanjal A. Report of the research plan for determining the selection and appointment indicators of the Revolutionary Guards health commanders. Health Management Research, 2009. [Persian]
14. Danaeifard H Azar A. Application of foundation data theory in practice: constructing the indifference theory of Imam Sadegh University Press, Tehran, First Edition, 2010. Pp. 112.[Persian]
15. Danaeifard H. Tensorization using inductive approach. Data Enhancing Strategy - Behavior Scholars, 2005;No. 11.[Persian]