Research Article

The Iranian Journal of Health Insurance | Volume 6, Issue 3, Autumn 2023 | Pages: 227-236

journal.ihio.gov.ir

Evaluation of the Components of Human Resource Policies in Iran Health Insurance Organization

Vida Aghayari[1] MA, Gholamreza Memarzadeh Tehran[1*] PhD, Morteza Musakhani[1] PhD, Seyed Jamaleddin Tabibi[1] PhD

[1] Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Sciences and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

***Correspondence to:** Gholamreza Memarzadeh Tehran, Email: gmemar@gmail.com

Received: May 18, 2023 **Revised:** August 15, 2023 **Accepted:** October 14, 2023 **Online Published:** November 7, 2023

Abstract

Introduction: This study was conducted with the aim of evaluating the dimensions and components of health insurance policies in the field of recruitment and recruitment.

Methods: The current study was descriptive-analytical and cross-sectional, which was conducted in 2023. The statistical population included managers and consultants of Iran Health Insurance Organization. 10 people were selected as study samples in a purposeful way and the data were collected using a researcher-made questionnaire and analyzed using the 22nd edition of SPSS software.

Results: Descriptive indicators related to the importance coefficient show the degree of conflict and ambiguity of policies from legal documents (policies). Also, the average obtained from the samples in most of the subjects (policies) was higher than the theoretical average (2.5).

Conclusion: By creating a comprehensive evaluation system of human resource development policies and understanding the extracted factors and using them in a valid evaluation system, the efficiency and effectiveness of the organizations can be improved.

Keywords: Health Insurance, Human Resources, Recruitment and Employment

Highlights

1. The most vital role in policy implementation is to identify variables that are effective in achieving policy goals during their implementation process.
2. Due to the importance of evaluating human resources recruitment and hiring policies in the public sector and centralized systems, special attention should be paid to the role of the macro environment.

Citation:
Aghayari V, Memarzadeh Tehran G, Musakhani M, Tabibi SJ. Evaluation of the components of human resource policies in Iran Health Insurance Organization. Iran J Health Insur. 2023;6(3):227-36.

Copyright © 2023 The Author(s); Published by National Center for Health Insurance Research. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

[DOI: 10.66224/ihio.6.3.227]

مقاله پژوهشی

فصلنامه علمی- پژوهشی بیمه سلامت ایران | دوره ۶، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۲ | صفحات ۲۲۷ تا ۲۳۶

ارزیابی مؤلفه‌های خط‌مشی‌های منابع انسانی در سازمان بیمه سلامت ایران

ویدا آقایاری[۱] MA، غلامرضا معمارزاده طهران[۱*] PhD، مرتضی موسی‌خانی[۱] PhD، سید جمال‌الدین طبیبی[۱] PhD

[۱] گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

[*] **نویسنده مسئول:** غلامرضا معمارزاده طهران، پست الکترونیک: gmemar@gmail.com

دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۸ **تصحیح:** ۱۴۰۲/۰۵/۲۴ **پذیرش:** ۱۴۰۲/۰۷/۲۲ **انتشار آنلاین:** ۱۴۰۲/۰۸/۱۶

چکیده

مقدمه: این مطالعه با هدف ارزیابی ابعاد و مؤلفه‌های خط‌مشی‌گذاری بیمه سلامت در زمینه جذب و استخدام انجام شد.

روش‌بررسی: مطالعه حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی و مقطعی بود که در سال ۱۴۰۲ انجام شد. جامعه آماری شامل مدیران و مشاوران سازمان بیمه سلامت ایران بودند. ۱۰ نفر به روش هدفمند به‌عنوان نمونه‌های مطالعه انتخاب و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته جمع‌آوری و با استفاده از ویرایش ۲۲ نرم‌افزار SPSS، تحلیل شدند.

یافته‌ها: شاخص‌های توصیفی مربوط به ضریب اهمیت، میزان تضاد و میزان ابهام سیاست‌ها را از مستندات قانونی (سیاست‌ها) نشان می‌دهد. همچنین میانگین به‌دست آمده از نمونه‌ها در اغلب گویه‌ها (سیاست‌ها) بالاتر از میانگین نظری (۲/۵) بود.

نتیجه‌گیری: با ایجاد نظام جامع ارزیابی خط‌مشی‌های توسعه منابع انسانی و درک مناسب عوامل مستخرج و به‌کارگیری آنها در نظام ارزیابی معتبر، می‌توان کارایی و اثربخشی فعایت‌های سازمان‌ها را ارتقا بخشید.

واژگان کلیدی: بیمه سلامت، منابع انسانی، جذب و استخدام

نکات ویژه

۱- حیاتی‌ترین نقش در اجرای خط‌مشی، شناسایی متغیرهایی است که در دستیابی به اهداف خط‌مشی‌ها در طول فرایند اجرای آنها تأثیرگذار است.

۲- با توجه به اهمیت ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استخدام منابع انسانی در بخش دولتی و سیستم‌های متمرکز، به نقش محیط کلان باید توجه ویژه‌ای داشت.

مقدمه

خط‌مشی‌های عمومی، ازجمله مباحث مهم مطرح در حوزه اداره امور عمومی است که در دهه گذشته به صورت جدی مورد توجه صاحب‌نظران بوده و دولت‌ها در جهان امروز نقش اصلی خط‌مشی‌گذاری را ایفا می‌کنند. اجرای خط‌مشی، سنگ بنای اداره عمومی محسوب می‌شود. خط‌مشی‌ها، امروزه بدون توجه به جنبه‌های اجرایی، تهیه و تصویب نمی‌شوند. تأثیر اجرا روی شکل‌گیری خط‌مشی اجتناب ناپذیر و جزء جدایی‌ناپذیر و مکمل خط‌مشی محسوب می‌شود [۱,۲]. درحوزه جذب و استخدام این مشکل بیشتربه چشم می‌خورد، زیرا اکنون به یاری دانش و تجربه ثابت شده که بخش اعظم دشواری‌های سازمان و مدیران آنها مستقیم یا غیرمستقیم با مسائل نیروی انسانی مرتبط است[۳].

خط‌مشی‌های تدوین شده در حوزه مدیریت منابع انسانی بخش دولتی کشور ازجمله سیاست‌های کلی اصلاح نظام اداری، قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های منبعث از این قانون، قانون برنامه‌های توسعه و سایر ضوابط و مقررات، خط‌مشی‌هایی هستند که در چندین سال گذشته برای مدیریت منابع انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرند. بنابراین ارزیابی خط‌مشی‌ها، به‌خصوص خط‌مشی‌های منابع انسانی بخش دولتی، از اهمیت و ضرورت بسیاری برخوردار است [۴,۵].

در جوامع صنعتی اجرای خط‌مشی‌های عمومی توسط کارکنان سازمان برای رسیدن به اهداف و با روش‌های بی‌شماری صورت می‌گیرد. همچنین هدف نهایی در کشورهای در حال

[DOI: 10.66224/ihio.6.3.227]

توسعه از اجرای سیاست‌های عمومی، دستیابی به اهداف دولتی مشخص شده در طرح‌های توسعه ملی است [۶]. در ایران از ابتدای آغاز برنامه‌های توسعه تلاش‌های پراکنده‌ای در رابطه با ارزیابی خط‌مشی‌ها صورت گرفته که نیازمند هماهنگی و انسجام است. اقدامات فعلی در رابطه با ارزیابی خط‌مشی‌ها قادر به برآوردن نیازهای نهادهای ذی‌ربط نیست و خلأ متدلوژیک کیفیت آن را زیر سؤال می‌برد. به همین دلیل، یکی از مسائل مهمی که فراروی نظام اداری کشور قرار دارد، پرسش از چگونگی ارزیابی خط‌مشی‌هاست که خود ریشه در ضعف دانش فنی آن در دستگاه‌های مختلف دارد [۷].

در زمینه فرایندهای تدوین، اجرا و ارزیابی خط‌مشی، مدل‌ها، الگوها و نظریه‌های مختلفی ارائه شده است. برخی از این مدل‌ها و نظریه‌ها، فرایند کلی ارزیابی را مدنظر قرار می‌دهند. برخی دیگر فرایند تدوین و اجرای خط‌مشی را تبیین کرده‌اند [۸]. مدل فرایند خط‌مشی فن میتر و فن هورن (۱۹۷۵) [۹] برپایه ۶متغیر استانداردها و اهداف خط‌مشی، منابع و مشوق‌ها، کیفیت روابط بین دولتی، مشخصات آژانس‌های اجرا، محیط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، و آمادگی یا واکنش اجراکنندگان شکل گرفته است. هاگوود و گان (۱۹۸۴) [۱۰] گزاره‌هایی را به عنوان توصیه‌هایی برای خط‌مشی‌گذاران مطرح و تأکید دارند خط‌مشی‌گذاران باید از این توصیه‌ها اطمینان حاصل کنند. همچنین طبق چارچوب تنظیم خط‌مشی ساباتیر و مازمانیان، (۱۹۸۶) [۱۱] که رویکردهای بالا به پایین و پایین به بالا را مطرح کرده‌اند. همچنین بر اساس مدل مازمانیان و ساباتایر (۱۹۸۶) [۱۱] حیاتی‌ترین نقش در اجرای خط‌مشی، شناسایی متغیرهایی است که در دستیابی به اهداف خط‌مشی‌ها در طول فرایند اجرای آنها تأثیرگذار است. این متغیرها در ۳ محور اصلی دسته‌بندی می‌شوند: متغیرهای ماهیتی که مربوط به مشکلات و موانع ناشی از ماهیت حکم قانون می‌شود که در طول فرایند با آنها روبه‌رو هستیم، متغیرهای ساختاری که بر فرایند اجرای خط‌مشی‌ها تأثیر می‌گذارند و متغیرهای زمینه‌ای که قوانین و خط‌مشی‌ها را حمایت می‌کنند.

با توجه به اینکه ارزیابی خط‌مشی‌های منابع انسانی در بخش دولتی یکی از مهم ترین وظایف دولت است [۱۲،۵]، مطالعه حاضر به‌دنبال آن است تا با مرور زمینه‌های تجربی و اقدامات عملی صورت گرفته، بررسی مبانی نظری و پیشینه موجود و با در نظر گرفتن فرایند واقعی جذب و استخدام نیروی انسانی، الگویی برای ارزیابی ابعاد و مؤلفه‌های خط‌مشی‌گذاری بیمه سلامت در زمینه جذب و استخدام ارائه کند تا سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران بتوانند با استفاده از آن خط‌مشی‌های ارائه شده را مورد ارزیابی قرار دهند.

روش بررسی

مطالعه حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی و مقطعی است که در سال ۱۴۰۲ در سازمان بیمه سلامت ایران صورت پذیرفت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و مشاوران سازمان بیمه سلامت بود که دارای تجربه و تخصص بودند. در انتخاب نمونه‌ها در هر دو مرحله، تلاش شد نمونه‌ها با در نظر گرفتن معیارهایی چون تخصص، ارتباط رشته و حوزه کاری، سابقه آشنایی و فعالیت در حوزه خط‌مشی‌گذاری انتخاب شوند. بنابراین با توجه به معیارهای ورودی برای انتخاب نمونه‌ها، ۱۰ نفر انتخاب شدند. این نمونه‌ها به صورت هدفمند وارد مطالعه شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق‌ساخته بود. بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و مستندات قانونی پرسشنامه تعیین درجه اهمیت، میزان تضاد و ابهام خط‌مشی‌های منابع انسانی در زمینه جذب و استخدام طراحی شد. این پرسشنامه براساس مبانی قانونی موجود (قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران) تدوین و شامل ۲۳ ماده (شامل ۴ ماده مربوط به سند برنامه پنج‌ساله ششم و ۱۵ ماده مربوط به قانون مدیریت خدمات کشوری و ۴ ماده مربوط به قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران) است که هر ماده در سه بعد ضریب اهمیت، میزان تضاد و میزان ابهام سیاست‌ها و خط‌مشی‌های جذب و استخدام منابع انسانی در بخش دولتی و بر اساس یک طیف ۴ درجه‌ای (۱ تا ۴ یعنی از خیلی زیاد تا خیلی کم) تنظیم شد.

روایی این پرسشنامه توسط مدیران و صاحب‌نظران این حوزه مورد تأیید قرار گرفت و برای سنجش پایایی ابتدا نمونه‌ای به ۱۰ نفر از بین جامعه هدف انتخاب شد، سپس پرسشنامه‌ها به‌صورت آزمایشی در دو مرحله بین آنها توزیع و جمع‌آوری شد. پس از

[DOI: 10.66224/ihio.6.3.227]

ورود داده‌های حاصل به نرم‌افزار SPSS، مقدار ضریب همبستگی بازآزمایی برای هر سؤال و کل پرسشنامه محاسبه شد. از آنجا که مقدار بحرانی همبستگی اسپیرمن با خطای ۰/۰۵ و برای نمونه ۱۰ نفره برابر با ۰/۵۶۳ بود، بنابراین معیار قبولی ضرایب به‌دست آمده آن است که این ضرایب بالاتر از ۰/۵۶۳ باشد. همچنین مقدار همبستگی کلی به‌دست آمده برای دو بار اجرای آزمایشی ۰/۷۸ بود.

تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی در نرم افزار SPSS ویرایش ۲۲ انجام شد. در سطح توصیفی از روش‌های آمار توصیفی شامل جدول فراوانی، نمودارهای مناسب آماری، شاخص‌های مرکزی (میانگین، میانه و نما)، شاخص‌های پراکندگی (واریانس، انحراف معیار) و در بخش استنباطی از آزمون تی تک‌گروهی برای تعیین ضریب اهمیت، میزان ابهام و میزان تضاد سیاست‌ها و برنامه‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی مربوط به ضریب اهمیت، میزان تضاد و میزان ابهام سیاست‌ها را از مستندات قانونی (سیاست‌ها) نشان می‌دهد. همچنین میانگین به‌دست آمده از نمونه‌ها در اغلب گویه‌ها (سیاست‌ها) بالاتر از میانگین نظری (۲/۵) بود.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، از مجموع سیاست‌های منابع انسانی، مقدار t محاسبه شده با درجه آزادی ۹ و با سطح اطمینان ۰/۹۵ به ترتیب برای سیاست‌های ماده (۲۴): در راستای اجرای احکام این فصل کلیه دستگاه‌های اجرایی موظفند از تاریخ تصویب این قانون اقدامات ذیل را انجام دهند:

بند «ج»- حداکثر معادل یک سوم کارمندان که به روش‌های بازنشستگی، بازخریدی، استعفا و سایر موارد از خدمت دستگاه‌های اجرایی خارج می‌شوند استخدام کنند (a1). به کارگیری افراد با مدارک تحصیلی دیپلم یا با حداقل سن کمتر از رقم مذکور در این ماده در موارد یا مناطقی خاص برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا صرفا در مشاغلی که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد مجاز است (d1). کارمندان،

جدول ۱ | شاخص‌های توصیفی مربوط به میزان اهمیت، میزان تضاد و میزان ابهام هریک از سیاست‌های منابع انسانی

	دامنه تغییرات	میانگین	انحراف معیار
میزان اهمیت	۱/۷۴	۲/۷۹	۰/۵۱
میزان تضاد	۱/۲۲	۲/۳۵	۰/۴۰
میزان ابهام	۱/۱۳	۲/۵۱	۰/۳۲

جدول ۲ | آماره t تک‌گروهی برای تعیین میزان اهمیت هر یک از سیاست‌های منابع انسانی

گویه‌ها*	t	سطح معناداری	تفاوت از میانگین
a1	۳/۰۷۳	۰/۰۱۳	۰/۸۰۰۰
b1	۰/۹۸۳	۰/۳۵۱	۰/۴۰۰۰
c1	-۲/۱۴۳	۰/۰۶۱	-۰/۷۰۰۰
d1	۵/۶۲۲	۰/۰۰۰	۱/۲۰۰۰
e1	۱/۹۰۸	۰/۰۸۹	۰/۶۰۰۰
f1	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰۰
g1	-۰/۷۶۸	۰/۴۶۲	-۰/۲۰۰۰
h1	۱/۹۰۸	۰/۰۸۹	۰/۶۰۰۰
i1	۰/۲۶۹	۰/۷۹۴	۰/۱۰۰۰
j1	۰/۶۱۲	۰/۵۵۵	۰/۱۰۰۰
k1	۱/۹۵۰	۰/۰۸۳	۰/۷۰۰۰
l1	۴/۴۷۲	۰/۰۰۲	۱/۰۰۰۰
m1	۵/۶۲۲	۰/۰۰۰	۱/۲۰۰۰
n1	-۰/۷۶۸	۰/۴۶۲	-۰/۲۰۰۰
o1	۰/۲۹۴	۰/۷۷۵	۰/۱۰۰۰
p1	۰/۵۹۷	۰/۵۶۵	۰/۲۰۰۰
q1	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰۰
r1	-۱/۰۵۷	۰/۳۱۸	-۰/۴۰۰۰
s1	-۰/۷۶۸	۰/۴۶۲	-۰/۲۰۰۰
t1	-۳/۵۰۰	۰/۰۰۷	-۰/۷۰۰۰
u1	۱/۴۴۵	۰/۱۸۲	۰/۴۰۰۰
v1	۰/۲۵۰	۰/۸۰۸	۰/۱۰۰۰
w1	۱/۶۷۷	۰/۱۲۸	۰/۵۰۰
کل	۱/۷۷۳	۰/۱۱۰	۰/۲۸۶۹

* برای رعایت اختصار، به‌جای نوشتن گویه‌ها (مواد قانونی) از علائم اختصاری انها استفاده شده است.

[DOI: 10.66224/ihio.6.3.227]

مشمول استفاده از مزایای بیمه بیکاری مطابق قوانین و مقررات مربوط خواهند بود [۱۱].

مجموع مجوزهای استخدام دستگاه‌های اجرایی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه‌های پنج ساله تعیین می‌شود و سهم هر یک از وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد (m1) و کلیه دستگاه‌های موضوع ماده (۲) این قانون مکلفند حداقل ۲۵درصد از نیازهای استخدامی و تأمین نیروهای مورد نیاز خود را وفق ضوابط و مجوزهای مربوط و جایگزینی نیروهای خروجی خود به ترتیب با مقدار t (۳/۰۷-، ۵/۶۲۲-، ۴/۴۷۲-، ۵/۶۲۲ و ۳/۵۰-) ؛ بالاتر از مقدار بحرانی t (۲/۲۶۲) است، اخذ کنند (t1). بنابراین فرض فقدان تفاوت معنادار بین میانگین نمونه و میانگین نظری در این موارد رد شد و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین این میانگین‌ها (میانگین نمونه و میانگین نظری) تفاوت معناداری وجود دارد. به دلیل اینکه مقدار t درمورد سیاست‌های به کارگیری افراد با مدارک تحصیلی دیپلم یا با حداقل سن کمتر از رقم مذکور در این ماده در موارد یا مناطقی خاص برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا صرفا در مشاغلی که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد مجاز است (d1)؛ کارمندان، مشمول استفاده از مزایای بیمه بیکاری مطابق قوانین و مقررات مربوط خواهند بود [۱۱].

مجموع مجوزهای استخدام دستگاه‌های اجرایی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه‌های پنج ساله تعیین می‌شود و سهم هر یک از وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد (m1) مثبت است. بنابراین میانگین نمونه در تمامی این موارد به‌طور معناداری بالاتر از میانگین نظری بوده است. به بیان دیگر میزان اهمیت سیاست‌های مذکور بالاتر از میانگین جامعه (نظری) بوده است. اما چون مقدار t به‌دست آمده برای t1 (کلیه دستگاه‌های موضوع ماده (۲) این قانون مکلفند حداقل ۲۵ درصد از نیازهای استخدامی و تأمین نیروهای مورد نیاز خود را که وفق ضوابط و مجوزهای مربوط و جایگزینی نیروهای خروجی خود اخذ می‌کند) منفی است، در نتیجه میانگین نمونه به‌طور معناداری پایین‌تر از میانگین نظری (جامعه) است.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، از مجموع سیاست‌های منابع انسانی، مقدار t محاسبه شده با درجه آزادی ۹ و با سطح اطمینان ۰/۹۵ به ترتیب برای سیاست‌های ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افراد براساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها انجام می‌شود. کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌کنند قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایش را که مدت آن سه سال است طی خواهند کرد و...

جدول ۳ | آماره t تک گروهی برای تعیین میزان تضاد هر یک از سیاست‌های منابع انسانی

گویه‌ها*	t	سطح معناداری	تفاوت از میانگین
a2	-۱/۰۵۷	۰/۳۱۸	-۰/۴۰۰۰
b2	-۰/۹۱۹	۰/۳۸۲	-۰/۳۰۰۰
c2	-۳/۰۷۳	۰/۰۱۳	-۰/۸۰۰۰
d2	۱/۹۳۶	۰/۰۸۵	۰/۵۰۰۰
e2	-۱/۲۷۲	۰/۲۳۵	-۰/۴۰۰۰
f2	-۰/۶۶۷	۰/۵۲۲	-۰/۲۰۰۰
g2	-۶/۰۰۰	۰/۰۰۰	-۱/۰۰۰
h2	-۳/۳۴۳	۰/۰۰۹	-۰/۶۰۰۰
i2	-۱/۲۰۳	۰/۲۶۰	-۰/۳۰۰۰
j2	-۳/۳۷۵	۰/۰۰۸	-۰/۹۰۰۰
k2	-۴/۰۷۰	۰/۰۰۳	-۰/۹۰۰۰
l2	-۱/۵۰۰	۰/۱۶۸	-۰/۵۰۰۰
m2	۰۱/۷۱۴	۰/۱۲۱	۰/۴۰۰۰
n2	۱/۷۲۴	۰/۱۱۹	۰/۶۰۰۰
o2	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰۰
p2	۲/۶۷۱	۰/۰۳۰	۰/۶۰۰۰
q2	۱/۲۷۲	۰/۲۳۵	۰/۴۰۰۰
r2	۰/۲۵۰	۰/۸۰۸	۰/۱۰۰۰
s2	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰۰
t2	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰۰
u2	-۰/۴۷۳	۰/۶۴۸	-۰/۲۰۰۰
v2	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰۰
w2	۱/۳۶۹	۰/۲۰۴	۰/۵۰۰۰
کل تضاد	-۱/۱۶۸	۰/۲۷۳	-۰/۱۴۷۸

[DOI: 10.66224/ihio.6.3.227]

کارمندانی که از دستگاه اجرایی اخراج می‌شوند، اجازه استخدام یا هرگونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرایی را نخواهند داشت. به‌کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین (مشخص) یا ساعتی برای اجرای وظایف پست‌های سازمانی، فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ مجاز است. تمدید قراردادهای قبلی بلامانع است. تمدید قرارداد کارمندان پیمانی منوط به تحقق این شرایط است: استمرار پست سازمانی کارمندان، کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات کارمند، جلب رضایت مردم و ارباب رجوع، ارتقای سطح علمی و تخصصی در زمینه شغل مورد تصدی. به‌کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین (مشخص) یا ساعتی برای اجرای وظایف پست‌های سازمانی، فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ مجاز است. تمدید قراردادهای قبلی بلامانع است (c۲-g۲-j۲-k۲ و p۲). به ترتیب با مقدار t برابر (۳/۰۷۳- و ۶/۰- و ۳/۳۷۵- و ۴۵/۰۷۰- و ۲/۶۷۴)، بالاتر از مقدار بحرانی t (۲/۲۶۲) است. بنابراین فرض نبود تفاوت معنادار بین میانگین نمونه و میانگین نظری در این موارد رد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین این میانگین‌ها نفاوت معناداری وجود دارد و چون مقدار t در تمام موارد (به‌جز سیاست p2) منفی است، بنابراین میانگین نمونه در این موارد به‌طور معناداری کمتر از میانگین نظری بوده است. به بیان دیگر میزان تضاد در این سیاست‌ها کمتر از میانگین جامعه (نظری) بوده است. درمورد سیاست p2 چون مقدار t مثبت است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میانگین نمونه در این سیاست بالاتر از میانگین نظری است. در سایر سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها تفاوت معناداری بین میانگین نمونه و میانگین نظری دیده نشد. در نتیجه میزان تضاد در این دسته از سیاست‌ها در حد متوسط بوده است.

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، از مجموع سیاست‌های منابع انسانی، مقدار t محاسبه شده با درجه آزادی ۹ و با سطح اطمینان ۰/۹۵ به ترتیب برای سیاست‌های ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افراد براساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها انجام می‌شود. به کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی پس از پذیرفته شدن در امتحان عمومی که به طور عمومی نشر آگهی می‌شود و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکان‌پذیر است. دستورالعمل مربوط به نحوه برگزار امتحان عمومی و تخصصی به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد. کارمندانی که از دستگاه اجرایی اخراج می‌شوند، اجازه استخدام یا هرگونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرایی را نخواهد داشت. هرگونه به‌کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی خارج از مجوزهای موضوع

جدول ۴ | آماره t تک‌گروهی برای تعیین میزان ابهام در هر یک از سیاست‌های منابع انسانی

گویه‌ها*	t	سطح معناداری	تفاوت از میانگین
a3	-۱/۶۷۷	۰/۱۲۸	-۰/۵۰۰۰
b3	۰/۲۹۴	۰/۷۷۵	۰/۱۰۰۰
c3	-۷/۸۵۶	۰/۰۰۰	-۱/۲۰۰۰
d3	۱/۱۴۹	۰/۲۸۰	۰/۴۰۰۰۰
e3	-۴/۴۷۲	۰/۰۰۲	-۱/۰۰۰۰
f3	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰
g3	-۲/۲۲۸	۰/۰۵۳	-۰/۴۰۰۰
h3	-۱/۷۱۴	۰/۱۲۱	-۰/۴۰۰۰
i3	-۰/۵۹۷	۰/۵۶۵	-۰/۲۰۰۰
j3	-۷/۸۵۶	۰/۰۰۰	-۱/۲۰۰۰
k3	-۰/۹۱۹	۰/۳۸۲	-۰/۳۰۰۰
l3	۰/۲۶۹	۰/۷۹۴	۰/۱۰۰۰
m3	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰۰
n3	۲/۹۴۶	۰/۰۱۶	۰/۹۰۰۰
o3	۰/۴۵۴	۰/۵۹۹	۰/۲۰۰۰
p3	-۰/۵۹۷	۰/۶۵۶	-۰/۲۰۰۰
q3	-۰/۶۶۷	۰/۵۲۲	-۰/۲۰۰۰
r3	۱/۰۵۷	۰/۳۱۸	۰/۴۰۰۰
s3	-۱/۹۰۸	۰/۰۸۹	-۰/۶۰۰۰
t3	-۱/۰۳۲	۰/۳۲۹	-۰/۳۰۰۰
u3	-۰/۶۶۷	۰/۵۲۲	-۰/۲۰۰۰
v3	-۲/۴۰۹	۰/۰۳۹	-۰/۷۰۰۰
w3	-۲/۶۷۱	۰/۰۳۰	-۰/۶۰۰۰
کل	-۲/۶۸۷	۰/۰۳۵	-۰/۲۵۶۵

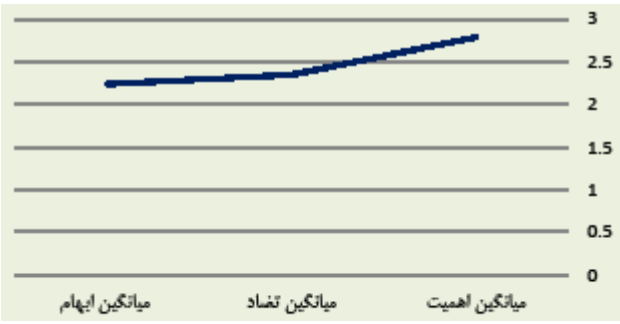
[DOI: 10.66224/ihio.6.3.227]

این ماده خلاف قانون محسوب و ممنوع است و پرداخت هرگونه وجهی به افرادی که بدون مجوز به کار گرفته می‌شوند، تصرف غیرقانونی در اموال عمومی محسوب می‌شود.

کسب حداقل ۸۰ درصد حدنصاب آزمون علمی آخرین نفر پذیرفته شده برای مشمولان متقاضی استخدام در ادارات آموزش و پرورش و علوم تحقیقات و فناوری الزامی است. وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کلیه دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی و دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده (۲) این قانون موظفند در اعطای سهمیه‌های ورود به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، بورس‌های تحصیلی داخل و خارج از کشور، فرصت‌های مطالعاتی و دوره‌های دکترای تخصصی ۲۰ درصد از سهمیه را به همسر و فرزندان شاهد، جانبازان، آزادگان و همسر و فرزندان آزادگان و همسر و فرزندان جانبازان بالای ۲۵ درصد اختصاص دهند و کل ابهام (w۳-v۳-n۳-j۳-e۳-c۳) با مقدار t ۷/۸۵۶-، ۴/۴۷۲-، ۷/۷۸۵-، ۲/۹۴۶، ۲/۴۰۹-، ۲/۶۷۱ و ۲/۶۸۷- مساوی یا بالاتر از مقدار بحرانی t (۲/۲۶۲) است. بنابراین فرض نبود تفاوت معنادار بین میانگین نمونه و میانگین نظری در این موارد رد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین این میانگین‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین مقدار t محاسبه شده برای تمام سیاست‌های مذکور (به جز n۳) منفی بوده و نشان می‌دهد که میانگین نمونه در این موارد پایین تر از میانگین جامعه است.

درمورد سیاست n3 چون مقدار تی محاسبه شده (۲/۹۴) مثبت بوده، در نتیجه میانگین نمونه در این مورد بالاتر از میانگین نظری است. در سایر سیاست‌ها تفاوت معناداری بین میانگین نمونه و میانگین نظری دیده نمی‌شود. در نتیجه میزان ابهام در این دسته از سیاست‌ها در حد متوسط نظری بوده است.

به‌طور کلی مجموع تحلیل‌های صورت گرفته درمورد میزان اهمیت، میزان تضاد و میزان ابهام سیاست‌ها و خط‌مشی‌های جذب و استخدام منابع انسانی نشان می‌دهد که میانگین کلی این سه شاخص نزدیک به متوسط بوده و با اندکی تفاوت تقریبا در محدوده میانگین نظری (۲/۵) قرار دارند. این امر نشان می‌دهد که میزان اهمیت این سیاست‌ها و نیز میزان تضاد و ابهام آنها در حد متوسط است. هرچند میانگین اهمیت بالاتر



نمودار ۱ | مقایسه میانگین‌های مربوط به میزان اهمیت، میزان تضاد و میزان ابهام سیاست‌ها و خط‌مشی‌های جذب و استخدام منابع انسانی

از دو میانگین دیگر است. نمودار ۱ نشان‌دهنده وضعیت این میانگین‌ها در مقایسه با یکدیگر است.

بحث

مرور رویکردهای اجرای خط‌مشی نشان می‌دهد که در عمل ۳ دسته کلی از این رویکردها شناسایی شده‌اند: رویکردهای بالا به پایین، رویکردهای پایین به بالا و رویکردهای ترکیبی که گاهی به‌عنوان «نسل سوم مطالعات اجرا» نیز شناخته می‌شود که همین امر درمورد رویکردهای ارزیابی خط‌مشی نیز صادق است. در رویکردهای ترکیبی، تعاملی بین رویکردهای «بالابه پایین» و «پایین به بالا» به‌وجود می‌آید، به‌طوری که قوت‌های دو رویکرد دیگر را دارد و از ضعف‌های یکدیگر به‌مثابه فرصت استفاده می‌کند. بنابراین می‌توان این‌طور تصور کرد که در عمل، هر دو رویکرد به‌طور همزمان و با هم کار می‌کنند. اجرا، هنگامی که به دنبال محدودکردن قدرت قانونی باشد، از بالا به پایین و هنگامی که به دنبال کاهش سطح بازیگران خط‌مشی دربارهٔ تصمیماتی باشد که آنها اتخاذ می‌کنند و به‌طور مؤثر تصمیم‌گیری را در انحصار دارند، از پایین به بالا صورت می‌گیرد [۱۴-۱۶].

براساس یافته‌های مطالعه حاضر میزان اهمیت سیاست‌ها و خط‌مشی‌های جذب و استخدام در موارد زیر بالاتر از میانگین نظری بوده است:

* بند ج ماده (۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری: در راستای اجرای احکام این فصل کلیه دستگاه‌های اجرایی موظفند از تاریخ تصویب این قانون اقدامات ذیل را انجام دهند: حداکثر معادل یک سوم کارمندان را که به روش‌های بازنشستگی، بازخریدی، استعفا و سایر موارد از خدمت دستگاه‌های اجرایی خارج می‌شوند، استخدام کنند.

[DOI: 10.66224/ihio.6.3.227]

* تبصره «۵» ماده (۴۲) قانون مدیریت خدمات کشوری: به‌کارگیری افراد با مدارک تحصیلی دیپلم یا با حداقل سن کمتر از رقم مذکور در این ماده در موارد یا مناطقی خاص برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا صرفا در مشاغلی که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، مجاز است.

* ماده ۵۰ قانون مدیریت خدمات کشوری: کارمندان، مشمول استفاده از مزایای بیمه بیکاری مطابق قوانین و مقررات مربوط خواهند بود.

* ماده ۵۱ قانون مدیریت خدمات کشوری: مجموع مجوزهای استخدام دستگاه‌های اجرایی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه‌های پنج ساله تعیین می‌شود و سهم هر یک از وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

همچنین میزان اهمیت خط‌مشی‌های جذب و استخدام در موارد زیر پایین تر از میانگین نظری بوده است:

* ماده ۲۱ قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران: کلیه دستگاه‌های موضوع ماده (۲) این قانون مکلفند حداقل ۲۵ درصد از نیازهای استخدامی و تأمین نیروهای مورد نیاز خود را وفق ضوابط و مجوزهای مربوط و جایگزینی نیروهای خروجی خود اخذ کنند.

یافته‌ها نشان داد که از مجموع سیاست‌های منابع انسانی، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های زیر دارای تضاد پایین‌تر از متوسط نظری بوده‌اند:

* ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری: ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افراد براساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها انجام می‌شود.

* ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری: کسانی که شرایط ورود به استخدام رسمی را کسب می‌کنند، قبل از ورود به خدمت رسمی یک دوره آزمایش را که مدت آن سه سال است، طی خواهند کرد.

* تبصره «۲» ماده (۴۸) قانون مدیریت خدمات کشوری: کارمندانی که از دستگاه اجرایی اخراج می‌شوند، اجازه استخدام یا هرگونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرایی را نخواهند داشت.

* ماده ۴۹ قانون مدیریت خدمات کشوری: تمدید قرار داد کارمندان پیمانی منوط به تحقق شرایط ذیل است: استمرار پست سازمانی کارمندان-کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات کارمند- جلب رضایت مردم و ارباب رجوع - ارتقا سطح علمی و تخصصی در زمینه شغل مورد تصدی.

همچنین مشخص شد از مجموع سیاست‌های جذب و استخدام منابع انسانی، خط‌مشی زیر دارای تضاد بالاتر از متوسط نظری بوده:

* بند «ب » تبصره ماده (۲۸) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه کشوری: (به‌کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین (مشخص) یا ساعتی برای اجرای وظایف پست‌های سازمانی، فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ مجاز است. تمدید قراردادهای قبلی بلامانع است).

یافته‌ها نشان داد که از مجموع سیاست‌های منابع انسانی، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های زیر دارای ابهام پایین‌تر از متوسط نظری بوده اند:

* ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری: سیاست‌های ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افراد براساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها انجام می‌شود.

* ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری: به کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی پس از پذیرفته شدن در امتحان عمومی که به طور عمومی نشر آگهی می‌شود و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکان‌پذیر است. دستورالعمل مربوط به نحوه برگزار امتحان عمومی و تخصصی به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد.

* تبصره «۲» ماده (۴۸) قانون مدیریت خدمات کشوری: کارمندانی که از دستگاه اجرایی اخراج می‌شوند، اجازه استخدام یا هرگونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرایی را نخواهند داشت.

* تبصره «۱» ماده (۵۱) قانون مدیریت خدمات کشوری: هرگونه به کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی خارج از مجوزهای موضوع این ماده خلاف قانون محسوب و ممنوع است و پرداخت هرگونه وجهی به افرادی که بدون مجوز به کار گرفته می‌شوند تصرف غیر قانونی در اموال عمومی محسوب می‌شود.

* تبصره «۳» ماده (۲۱) قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران:کسب حداقل ۸۰ درصد حدنصاب آزمون علمی آخرین نفر پذیرفته شده برای مشمولان متقاضی استخدام در ادارات آموزش و پرورش و علوم تحقیقات و فناوری الزامی است.

[DOI: 10.66224/ihio.6.3.227]

* ماده (۷۰) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران: وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کلیه دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی و دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده (۲) این قانون موظفند در اعطای سهمیه‌های ورود به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، بورس‌های تحصیلی داخل و خارج از کشور، فرصت‌های مطالعاتی و دوره‌های دکترای تخصصی ۲۰درصد از سهمیه را به همسر و فرزندان شاهد، جانبازان، آزادگان و همسر و فرزندان آزادگان و همسر و فرزندان جانبازان بالای ۲۵درصد اختصاص دهند.

علاوه بر آن خط‌مشی زیر دارای ابهامی بالاتر از میانگین بوده است:

* تبصره «۱» ماده (۵۱) قانون مدیریت خدمات کشوری: هرگونه به کارگیری نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی خارج از مجوزهای موضوع این ماده خلاف قانون محسوب و ممنوع است و پرداخت هرگونه وجهی به افرادی که بدون مجوز به کار گرفته می‌شوند، تصرف غیرقانونی در اموال عمومی محسوب می‌شود.

آلن سکز (۲۰۰۵) [۱۷] یک مدل چندسطحی از روند جذب و تأمین ارائه می‌دهد. این مدل شامل سه مرحله از جذب و استخدام است که نشان می‌دهد شیوه‌های جذب و استخدام چگونه در هر مرحله بر پیامدهای متقاضی (یعنی واکنش، ادراکات و نیات) اثر می‌گذارد. این مدل همچنین ارتباط بین پیامدهای جذب و پیامدها در سطح فردی و ارتباط بین پیامدها در سطح فردی و سازمانی را نشان می‌دهد. الگولی و واهبا (۲۰۰۶) [۱۸] یک مدل مبتنی بر شایستگی برای استخدام و جذب مدیران در شرکت‌های داروسازی چندملیتی مصر ارائه کرده که طی آن هنگام جذب متقاضیان جدید، سازمان‌ها باید تأکید بیشتری بر بررسی معیارهای شایستگی مرکزی متقاضیان داشته باشند. آدام گُلک و اسرا کاهایا (۲۰۰۷) [۱۹] با بررسی «انتخاب و ارزیابی کارکنان مبتنی بر شایستگی» یک نظام ارزیابی و انتخاب کارمند ارائه کردند که ۴ مرحله دارد:

۱- سلسله مراتب ارزیابی و انتخاب: شامل فرایندهای مشخص کردن تمام اهداف راهبردی سازمان، مشخص کردن عوامل شایستگی برای انتخاب و ارزیابی، تعیین مقیاس و وزن هر عامل، تعیین نمودار سلسله مراتبی ارزیابی و انتخاب، صحت نمودار سلسله مراتبی تعیین و ارزیابی کارمندان).

۲- الگوریتم ابتکاری: شامل فرایندهای ارائه ارزش شاخص‌های هر عامل و تعیین اهمیت شاخص‌ها.

۳- ارزیابی شایستگی کارمندان.

۴- انتخاب کارمند.

نتیجه‌گیری

از آنجا که ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استخدام منابع انسانی در بخش دولتی در سیستم‌های متمرکز از ویژگی‌های خاصی برخوردار است، پیشنهاد می‌شود تأثیر نوع خط‌مشی‌گذاری بر انتخاب شیوه‌های ارزیابی خط‌مشی‌ها بررسی قرار گیرد. همچنین صرفنظر از محیط خرد، ساختار و تشکیلات و ویژگی‌های روابط بین سازمانی خاصی که در نظام اداری کشور حاکم است، نقش محیط کلان را در خط‌مشی‌های منابع انسانی نیز مورد بررسی قرار دهند.

تأییدیه اخلاقی: مطالعه حاضر مورد تأیید شورای پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران قرار گرفت.
تعارض منافع: بین نویسندگان این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافعی وجود ندارد.
سهم نویسندگان: همه نویسندگان سهم یکسانی در تهیه و گزارش این مقاله داشتند.
منابع مالی: مطالعه حاضر مورد حمایت مالی قرار نگرفته است.

References

1. Perry JL, Christensen RK. Handbook of public administration. John Wiley & Sons; 2015 Mar 2.
2. Kettl DF. Public administration at the millennium: The state of the field. J Public Adm Res Theory. 2000;10(1):7-34. doi: 10.1093/oxfordjournals.jpart.a024267.
3. Gerston LN. Public policy making: Process and principles. Routledge; 2014 Dec 18. doi: 10.4324/9781315701387.
4. Rostamlou R, Nargesian A, Monavvarian A. Identifying Restraining Factors in Council Policy Making in Iran (Case Study: Supreme Administration Council). Iranian Journal of Public Policy. 2019;5(4):75-90. [Persian]
5. Farahmand R, Salajeghe S, Pourkiani M, Sayadi S. Identifying and explaining the factors hindering the implementation of the administrative reform in HR: A study on Kerman executive organizations. Iranian Journal of Management Sciences 2021;16(63):161-84. [Persian]
6. Dye TR. Understanding public policy. Pearson; 2013.
7. Emami Meibodi R, Ashtarian K. Designing the evaluation system of public policies in the Islamic Republic of Iran. Research Letter of Political Science. 2012;7(2):161-84. [Persian]
8. Lipsky M. Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public service. Russell Sage Foundation;

[DOI: 10.66224/ihio.6.3.227]

2010 Apr 8.
9. Van Meter DS, Van Horn CE. The policy implementation process: A conceptual framework. Adm Soc. 1975;6(4):445-88. doi: 10.1177/009539977500600404.
10. Hogwood BW, Gunn LA. Policy analysis for the real world. Oxford: Oxford University Press, 1984.
11. Sabatier PA. Top-down and bottom-up approaches to implementation research: a International conference on HRD research and practice across Europe, 2006.
12. Golec A, Kahya E. A fuzzy model for competency-based employee evaluation and selection. Comput Ind Eng. 2007;52(1):143-61. doi: 10.1016/j.cie.2006.11.004.

[DOI: 10.66224/ihio.6.3.227]