

پژوهش‌های مدیریت در ایران

دوره ۲۴، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۹، صص ۱۵۶-۱۷۵

نوع مقاله: پژوهشی کیفی

سیر تطور دانش مدیریت منابع انسانی در ایران

محمد شهاب شیبانی فر^۱، عباسعلی رستگار^{۲*}، سید مهدی الوانی^۳،

حسین دامغانیان^۴، حسن دانایی‌فرد^۵

۱. دانشجوی دکتری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران
۲. دانشیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران
۳. استاد، بازنشسته دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
۴. دانشیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران
۵. استاد، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۰۳

تاریخ ارسال: ۱۳۹۹/۰۳/۱۲

چکیده

پرداختن به مدیریت و مدیریت منابع انسانی به صورت علمی در ایران عمری کمتر از یک قرن دارد. این تحقیق، سیر تطور «دانش مدیریت منابع انسانی» در ایران را به کمک استراتژی پژوهش کیفی نظریه داده بنیاد مورد مطالعه قرار داده است. داده‌های تحقیق از مصاحبه‌هایی که با جمعی از اساتید پیشکسوت دانش مدیریت در ایران انجام شده است، به دست آمده که با داده‌های گردآوری شده از منابع مکتوب تکمیل شده‌اند. در گام بعدی با استفاده از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی داده‌های منابع شفاهی و مکتوب تحقیق تحلیل گردیده‌اند. در نهایت، نظریه‌ای مبتنی بر مدل سیستماتیک نظریه داده بنیاد اشتراوس و کوربین تطور دانش مدیریت منابع انسانی در ایران را در ۴ دوره تاریخی «دوره تکوین»، «دوره شکوفایی»، «دوره فترت» و «دوره بازآفرینی» منابع انسانی دسته‌بندی کرده است.

واژگان کلیدی: تاریخ مدیریت، مدیریت منابع انسانی، مطالعات تاریخی، ایران.

۱- مقدمه

سازمان‌ها در عصر کنونی به این بینش رسیده‌اند که سرمایه انسانی عامل اصلی بقا و حفظ برتری رقابتی بوده است [۱]. نسل کنونی در مقایسه با نسل‌های پیشین دستخوش تحولات شگرفی شده است و به احتمال بسیار این روند در سال‌هایی که پیش‌رو داریم فزاینده‌تر خواهد بود [۲]. برای اینکه مدیریت منابع انسانی در آینده بتواند از عهده مسائلی به‌مراتب پیچیده‌تر از مسائل امروزی برآید، باید به آن اهمیت بیشتری داد و جایگاهی والاتر از آنچه به‌طور سنتی داشته است، برای آن در نظر گرفت [۳]. از این‌رو، در اواخر قرن ۱۹ و اوایل قرن ۲۰ میلادی به موازات پیشرفت‌های بدیع فناوریانه و افزایش نیروی کار ماهر برای راه‌اندازی صنایع نوظهور در آمریکا، اهمیت نیروی انسانی روزبه‌روز بیشتر می‌شد تا آنجایی که «لکیدو گولدین» قرن بیستم را قرن سرمایه انسانی ذکر کرد [۴]. پس، مدیریت منابع انسانی یک رشته عملی پیچیده و به سرعت در حال تغییر در صنعت و دانشگاه است که با وجود سیر تحولات و تکامل نسبتاً جدیدش و تحت تأثیر هر دو محیط داخلی و خارجی یک کشور، از عوامل مهم موفقیت همه سازمان‌ها است [۵] که برخلاف نظر عده‌ای، توجه به مسائل، رویدادها و نتایج گذشته را نبایستی بی‌ارزش تلقی نمود [۶]. هرچند، امروزه بسیاری از محققان مدیریت منابع انسانی به فکر استفاده از رویکرد تاریخی نیستند، با این حال، باید دانست که ۱. تاریخ ارزش و امکان پژوهش و کار کردن در رشته مدیریت منابع انسانی را دارد، اما ۲. تاریخ روش متمایز خود را دارد که باید آموخته شود و مورد توجه قرار گیرد، حتی اگر این امر با دیگر رویکردهای علوم اجتماعی همراه باشد [۷]. پژوهش حاضر نیز تلاش دارد تا با مطالعه منابع مکتوب و شفاهی، چارچوبی را برای درک چگونگی شکل‌گیری و سیر تطور مدیریت منابع انسانی در ایران با هدف ترویج ادبیات و پیشینه ایرانی این دانش و توسعه بومی آن ارائه نماید.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در گذشته، مدیریت منابع انسانی نقش مؤثری در موفقیت سازمان نداشت، اما از دهه پیش بخش جدایی‌ناپذیری از قلمرو پیشرفت سازمان‌ها شده است [۸]. از لحاظ تاریخی، مدیریت منابع انسانی احتمالاً اولین وظیفه مدیریتی تکامل یافته بوده که قبل از سایر وظایف مانند امور مالی، حسابداری و بازاریابی وجود داشته است [۹]. با این حال، مارسیانو^۲ (۱۹۹۵) بیان می‌دارد که پیشینه‌ای از مدیریت منابع انسانی وجود ندارد، در حالی که تاریخ زمینه‌های مرتبطی مانند مدیریت کارکنان توسط بارون، دابین و جنینگز^۳ (۱۹۸۶) و لینگ (۱۹۶۵)، نظریه مدیریت آمریکایی به وسیله جاکوبی^۴ (۱۹۸۵) و رن^۵ (۱۹۸۷)، و روابط صنعتی توسط کافمن (۱۹۹۳) و آدامز^۶ (۱۹۹۳) مورد بحث قرار گرفته‌اند [۱۰]. در واقع شاید تا زمان انتشار مقاله مارسیانو در سال ۱۹۹۵ با عنوان «ریشه‌ها و سیر تکامل مدیریت منابع انسانی»^۷، مطالعاتی درباره مدیریت منابع انسانی صورت نگرفته بود. دیدگاه اولریخ^۸ (۲۰۱۱) درست عکس مارسیانو (۱۹۹۵) است. به فاصله بیشتر از یک دهه رویکرد مطالعات تاریخی در مدیریت و شاخه‌های مختلف آن افزایش یافته است که صاحب‌نظران عقاید متفاوتی را ابراز می‌دارند. اولریخ (۲۰۱۱) بیان می‌دارد که تاریخچه‌های کامل و خوبی از تخصص منابع انسانی وجود دارد. او تخصص منابع انسانی را دارای سه موج^۹ کلی می‌داند. موج اول، امور اداری منابع انسانی^{۱۰} بود، جایی که منابع انسانی بر شرایط و ضوابط کار، ارائه خدمات منابع انسانی و کار بر روی تنظیم مقررات و پیروی از آن تمرکز داشت. موج دوم، طراحی شیوه‌های نوآورانه منابع انسانی در منابع‌یابی، جبران خدمات یا پاداش، یادگیری، ارتباطات و موارد دیگر بود. موج سوم، ارتباط این شیوه‌ها با موفقیت در کسب‌وکار از طریق منابع انسانی استراتژیک بوده است. اما موج چهارم که در حال ظهور است، از شیوه‌های منابع انسانی برای استنباط و پاسخ به شرایط خارجی کسب‌وکار استفاده می‌کند. مدیریت منابع انسانی نظریه، تحقیق و روشی را منتشر کرده است که در این امواج بوده است [۱۱].

بروس ای. کافمن^{۱۱} (۲۰۱۴) در مقاله‌ای با عنوان «توسعه تاریخی دیدگاه فراگیر مدیریت منابع انسانی آمریکایی»^{۱۲} به تاریخ مدیریت منابع انسانی در آمریکا می‌پردازد. تحولات مدیریت منابع انسانی را از ۱۸۸۰ و مسائل کارگری آغاز می‌کند و تا ابتدای ۱۹۲۰ و آغاز روابط صنعتی ادامه می‌دهد. تحولات روابط صنعتی را تا ابتدای دهه ۱۹۶۰، رویدادهای دهه ۱۹۶۰ و مدیریت کارکنان را تا دهه ابتدای ۱۹۷۰، مدیریت منابع انسانی را از ابتدای دهه ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰ و زمینه‌های مدیریت منابع انسانی معاصر را از ۱۹۸۰ تا تاریخ نگارش مقاله بیان می‌دارد [۱۲]. در حقیقت، تأکید بر «منابع انسانی» به عنوان یک دارایی سازمانی به دراکر^{۱۳} (۱۹۵۴) بازمی‌گردد [۱۳]. دراکر (۱۹۵۴) اصطلاح «منابع انسانی» را در کتاب اصلی خود یعنی «تمرین مدیریت»^{۱۴} خلق کرد و بر استفاده از آن به عنوان وظیفه‌ای در مدیریت عملیات، مدیریت مدیران و هدایت افراد در کارشان تأکید کرد [۱۴]. یکی از مطالعاتی که به اختصار به تحولات تاریخی مدیریت منابع انسانی در ایران پرداخته است، مقاله «مدیریت منابع انسانی در ایران» تألیف پری نمازی و منیر طیب (۲۰۰۶) است. آن‌ها با اشاره به تاریخچه منابع انسانی به نقش و اهمیت مشارکت در مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های ایرانی، عوامل کلیدی تعیین‌کننده سیاست‌ها و عملکردهای منابع انسانی، سیاست‌ها و شیوه‌های شایع منابع انسانی، گام‌های اصلی در مورد توسعه مدیریت منابع انسانی، و در نهایت چالش‌های کلیدی مدیریت منابع انسانی در ایران پرداخته‌اند [۱۵].

۳- روش پژوهش

نارسایی و ناکافی بودن دانش علمی یک مسئله دست‌کم به سه صورت ظاهر می‌شود. ۱. وقتی در نتایج پژوهش‌های انجام شده شکاف قابل‌توجهی وجود داشته باشد، ۲. وقتی بین نتایج چند بررسی، تضاد وجود داشته باشد و ۳. وقتی یک «واقعیت» به صورت اطلاعات تبیین نشده وجود داشته باشد [۱۶]. تاریخچه دانش مدیریت منابع انسانی در ایران واقعیتی است که ادبیات تدوین شده‌ای مبتنی بر یک مطالعه جامع درباره آن انجام نشده است، از این رو، مسئله اصلی این پژوهش عبارت است از:

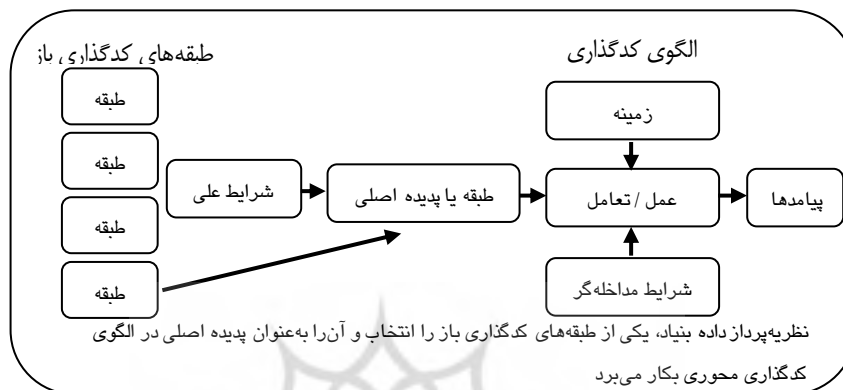
منابع و متونی که پیدایش و سیر تطور «دانش مدیریت» با محوریت مدیریت منابع انسانی را در ایران به عنوان هدف اصلی و به صورتی روشمند و منسجم مطالعه کرده باشند، وجود ندارند.

گزاره مسئله از موضوع تحقیق خاص تر است و دامنه مسئله تحقیق را محدود می نماید. گزاره مسئله شامل هدف، سؤال های خاص و فرضیه های تحقیق است [۱۷]، بنابراین، سؤال اصلی برخاسته از مسئله این پژوهش عبارت است از:

«دانش مدیریت» با محوریت مدیریت منابع انسانی در ایران چه دوره هایی را سپری کرده و شرایط مختلف اثرگذار بر هر دوره، ویژگی ها، و پیامدهای حاصل از آن دوره ها چه بوده است؟

همچنین از آنجاکه این پژوهش از روش نظریه داده بنیاد استفاده می نماید، پژوهشگر می بایست از ادبیات و پیشینه پژوهش های قبلی در مورد پدیده اجتناب کند [۱۸]. پژوهشگر از طریق پژوهش خود باید به نحوی روشن، منطقی یا استدلال نظری مورد استفاده خود را در پیوند دادن مسئله پژوهش با ره آورد نظری (نظریه یا مدل) نشان دهد [۱۸]. برای این منظور، محقق از میان رویکردهای مختلف نظریه داده بنیاد از رویکرد سیستماتیک اشتراوس و کوربین^{۱۵} (۲۰۱۲) که مبتنی بر سیستمی با عناصر شش گانه (شکل ۱) است، برای گردآوری و تحلیل داده هایی که به نظریه نهایی منتج می شوند، استفاده کرده است. شرایط علی^{۱۶}، ورودی های رویکرد سیستمی هستند و حوادث، وقایع، اتفاقات، رویدادها و رخدادهایی را شامل می شوند که علت پدیده اصلی یا مقوله اصلی به شمار می آیند. زمینه^{۱۷}، به محیط و عوامل محیطی ای اشاره دارد که شرایط علی یا علل وقوع پدیده اصلی در بستر آن عوامل رخ می دهد. پدیده اصلی^{۱۸} که به موضوع اصلی یا مقوله اصلی مورد مطالعه اشاره دارد. شرایط مداخله ای^{۱۹}، به عوامل تسهیل کننده یا منع کننده وقوع یک پدیده اشاره دارد. راهبردها^{۲۰}، عمل یا تعاملات خاصی که به پدیده اصلی منجر می شوند. پیامدها^{۲۱}، آثار و نتایج حاصل از رخداد یک پدیده را بیان می دارند. بعلاوه، با مشاهده این الگوی کدگذاری از چپ به راست، تأثیر

شرایط علی بر پدیده اصلی، اثر پدیده اصلی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر بر راهبردها و راهبردها بر پیامدها مشاهده خواهد شد [۱۹].



شکل ۱. مدل تحقیق بر اساس مدل سیستماتیک اشتراوس و کوربین [۱۹]

۳-۱- ورود به میدان پژوهش

داده‌های به‌دست‌آمده از این تحقیق از دو منبع استخراج شده‌اند، منابع شفاهی و منابع مکتوب. داده‌های به‌دست‌آمده از منابع شفاهی از خبرگانی گردآوری شده‌اند که تقریباً از روند دانش مدیریت از دهه ۳۰ شمسی تا دوران معاصر باخبرند. مصاحبه‌ها تا آنجا پیش رفت که محقق از اشباع نظری داده‌ها اطمینان یافت. در مصاحبه با اساتید با توجه به روش این پژوهش، از روش نمونه‌گیری نظری یا نظریه بنیاد استفاده شده است که محقق تا مرحله‌ای که اطمینان حاصل کند داده‌های جدیدی به داده‌های گردآوری شده اضافه نمی‌شوند، مصاحبه با اعضای جامعه را به کمک پیشنهاد و معرفی نمونه‌های جدید توسط مصاحبه‌شوندگان ادامه می‌دهد. عمده اساتید بیشتر در دوره سوم حاصل از این مطالعه نقش اصلی داشته‌اند که این استنباط به معنای بی‌اطلاعی یا عدم حضور ایشان در دوره‌های قبل و بعد نیست (جدول ۱).

جدول ۱. توصیف منابع شفاهی

| مجموع | میانگین سنی در زمان مصاحبه | میانگین سابقه دانشگاهی | وضعیت تحصیلات | عمده حضور کنشگر در دوره مطالعه | | | |
|-------|----------------------------|------------------------|---------------|--------------------------------|-----|-----|-------|
| | | | | اول | دوم | سوم | چهارم |
| ۱۸ | ۸۰ | ۳۰ | دکتر | ۰ | ۴ | ۱۱ | ۳ |

پژوهشگر در حین گردآوری داده‌ها از منابع شفاهی، جمع‌آوری داده‌ها از منابع مکتوب را به‌منظور تطبیق با داده‌های شفاهی، اضافه نمودن داده‌های از قلم‌افزاده و اصلاح داده‌های غلط نیز انجام داده است. منابع مکتوب مورد مطالعه، چندین برابر منابعی بودند که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفتند که به دلایل مختلف نظیر دست‌چشم بودن، مستند نبودن، ضعیف بودن و ... داده‌ها و اطلاعاتشان استخراج شده کنار گذاشته شدند و در نهایت داده‌های استخراج شده از ۳۳۹ منبع در فرایند کدگذاری و تحلیل قرار گرفتند (جدول ۲).

جدول ۲. توصیف منابع مکتوب

| تعداد کل | دوره انتشار | | | | منابع مکتوب | نوع منبع |
|----------|---------------|---------|---------|---------|-------------|----------|
| | تا دوره معاصر | تا ۱۳۶۷ | تا ۱۳۵۶ | تا ۱۳۳۲ | | |
| ۵ | ۵ | - | - | - | مصاحبه | |
| ۱۷ | ۲ | - | ۱۵ | - | گزارش | |
| ۱۸ | ۲ | - | ۱۵ | ۱ | راهنما | |
| ۶ | - | - | ۶ | - | سالنامه | |
| ۲۱ | ۲۰ | ۱ | - | - | مقاله | |
| ۱۰ | - | - | ۱۰ | - | پایان‌نامه | |
| ۱۳۵ | ۱۶ | ۴ | ۱۱۱ | ۴ | کتاب | |
| ۶ | ۴ | - | - | - | فهرست | |
| ۱ | - | ۱ | - | - | کتابشناسی | |
| ۲ | - | ۲ | - | - | قوانین | |
| ۸۹ | ۸۹ | - | - | - | سایت | |
| ۳ | ۳ | - | - | - | اسناد | |
| ۲۰ | ۱۰ | ۱ | ۹ | - | تاریخچه | |
| ۱ | ۱ | - | - | - | تاریخ شفاهی | |

| تعداد کل | دوره انتشار | | | | منابع مکتوب | |
|----------|---------------|---------|---------|---------|-------------|--|
| | تا دوره معاصر | ۱۳۶۷ تا | ۱۳۵۶ تا | ۱۳۳۲ تا | | |
| ۱ | - | - | - | ۱ | سفرنامه | |
| ۵ | ۴ | ۱ | - | - | شرح رجال | |
| ۳۳۹ | ۱۵۶ | ۱۰ | ۱۶۶ | ۸ | تعداد کل | |

۴- بحث و بررسی

داده‌های استخراج شده از منابع شفاهی و منابع کتبی از بدو فرایند کدگذاری آغاز و در سه مرحله کدگذاری اولیه (باز)، کدگذاری ثانویه (محوری) و کدگذاری انتخابی را طی کرده‌اند. چه آنکه از دیدگاه اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) محقق باید روش و فن مشخصی برای تحلیل در پیش بگیرد و کدگذاری‌های مرحله‌مندی (باز، محوری و انتخابی) را به اجرا در بیاورد و آن را با خواننده خویش در میان بگذارد و حساب کار نهایی خود را در الگوی پارادایمی یکسانی ارائه کند [۲۰]. محقق به دو جنبه «تاریخی» و «موضوعی» در مرحله کدگذاری اولیه داده‌ها توجه داشته است. در گام بعد و در مرحله کدگذاری ثانویه علاوه بر توجه به دو جنبه مرحله نخست، «پرتکرارترین»، «اولین» و «اثرگذارترین» داده‌ها کدگذاری شدند. داده‌های کدگذاری شده در مراحل مختلف کدگذاری به‌منظور دستیابی به مقوله‌های اصلی و ارائه نظریه نهایی تحقیق غربال شده‌اند. داده‌های استخراجی از منابع شفاهی (جدول ۳)، سرنخ‌هایی را برای جستجوی داده‌های تکمیلی و دقیق در منابع مکتوب به محقق ارائه می‌کردند.

جدول ۳. نمونه کدگذاری بخشی از داده‌های استخراجی از منابع شفاهی

| کدگذاری اولیه | کدگذاری ثانویه |
|--|---|
| ضربه به آموزش مدیریت به دلیل مشکل ریزش و بازنشستگی اجباری اساتید و نیز مهاجرت برخی فارغ‌التحصیلان ادوار اولیه | ضربه بیشتر به کیفیت آموزش مدیریت به دلیل ریزش اساتید و نیز مهاجرت فارغ‌التحصیلان ادوار قبلی |
| پایه‌ریزی و شکل‌گیری مدیریت و سیستم اداری در ایران اولین بار توسط آمریکایی‌ها | نقش مؤثر آمریکا در پایه‌گذاری دانش مدیریت در ایران |
| سخت‌ترین و بدترین دوران رشته مدیریت به دلیل کنارگذاری، تسویه و یا مهاجرت اساتید نسل قبل در دوره‌ای بعد از انقلاب | تسویه و کنارگذاری اساتید مدیریت و یا مهاجرت ایشان در دوره انقلاب فرهنگی |

| کدگذاری اولیه | کدگذاری ثانویه |
|--|--|
| محتوای دروس و تألیفات و کتاب‌ها عمدتاً وارداتی و بیشتر ترجمه و متأسفانه بعضی از ترجمه‌ها ناقص و ابتر | متون و آثار منتشرشده علوم اداری و بازرگانی در دهه‌های سی تا پنجاه بیشتر ترجمه و وارداتی و عمدتاً دارای نقایص |
| تدریس درس مدیریت منابع انسانی توسط دکتر ستاری | دکتر حسن ستاری خبرگان دانش مدیریت منابع انسانی ایران |
| تأسیس مدرسه علوم اداری توسط اداره اصل ۴ | تأسیس مدرسه علوم اداری توسط اداره اصل ۴ |

همان‌طور که بیان شد، داده‌های منابع شفاهی کلیدواژه‌های مفیدی را برای مراجعه به متون با هدف ارائه صحیح و دقیق رویدادها، اسامی، تاریخ‌ها و سایر اطلاعات ارائه‌شده، جامانده یا از خاطر رفته منابع شفاهی در اختیار محقق می‌گذاشتند. جدول ۴ بخشی از کدگذاری داده‌های استخراجی از منابع مکتوب را نمایش داده است.

جدول ۴. نمونه کدگذاری بخشی از داده‌های استخراجی از منابع مکتوب

| کدگذاری اولیه | کدگذاری ثانویه |
|--|--|
| تأسیس مرکزی تحت عنوان «مرکز مطالعات و راهنمایی استخدامی» با کمک وزارت کار و سازمان صنایع کشور و هیئت عمران بین‌المللی در دی‌ماه سال ۱۳۳۲ | تأسیس مرکز مطالعات و راهنمایی استخدامی در سال ۱۳۳۲ |
| تأسیس موسسه علوم اداری و بازرگانی در دانشکده حقوق بر اساس قرارداد بین دانشگاه تهران و دانشگاه کالیفرنیا جنوبی در سال ۱۳۳۳ | تأسیس موسسه علوم اداری و بازرگانی در سال ۱۳۳۳ |
| تأسیس اداره مستقلی به نام «اداره کل کار» در وزارت پیشه و هنر در سال ۱۳۲۳ و توسعه آن بعداً به وزارت کار و تبلیغات و سپس به وزارت کار و در سال ۱۳۵۰ نامیده شدن به وزارت کار و امور اجتماعی | تأسیس اداره کل کار در نظام اجرایی کشور در سال ۱۳۲۳ |
| شکل‌گیری «سازمان امور اداری و استخدامی کشور» به‌جای شورای عالی اداری کشور به موجب ماده ۱۰۳ قانون استخدامی کشور مصوب ۱۳۴۵ | تأسیس سازمان امور اداری و استخدامی کشور در ۱۳۴۵ |
| بررسی مسئله «نیروی انسانی» در فصل ۵ گزارش برنامه عمرانی چهارم کشور ۱۳۴۷ تا ۱۳۵۱ منتشرشده در سال ۱۳۴۷ | پرداختن به مسئله نیروی انسانی در برنامه‌های توسعه کشور |

پژوهشگر در حین مطالعه داده‌هایی که دارای تأثیر و اهمیت پایین‌تری نسبت به سایر داده‌ها بودند با این استنباط که مسیر تحقیق را منحرف می‌کنند و با راهنمایی و مشورت اساتید در فرایند تحلیل داده‌ها، غربال و کنار گذاشت. در تحلیل داده‌ها، تطور دانش مدیریت در ایران وابسته به تطور آموزش مدیریت در ایران بود و از این رو ساختارهای آموزشی عمده‌ترین کد استخراج شده از منابع شفاهی و منابع مکتوب بود. بنابراین محقق در طی تحلیل خود، ساختارهای آموزشی مستقر در نظام آموزشی (شرایط علی)، نظام سیاسی، اقتصادی و اجتماعی (بافت یا شرایط زمینه‌ای) و نظام اداری (شرایط واسطه‌ای یا شرایط مداخله‌گر) را محور نام‌گذاری پدیده اصلی قرار داد. پدیده اصلی در واقع دوره‌های تطور دانش مدیریت در ایران است که همان‌طور که استدلال گردید به نظام آموزشی برمی‌گردد. کنش و واکنش‌های پدیده اصلی نیز از نظام آموزشی سر می‌زند. از آنجاکه علت نام‌گذاری دوره‌های تطور دانش مدیریت در ایران را تأسیس ساختارهای آموزشی برشمردیم و نام‌گذاری دوره‌ها بر این اساس صورت گرفت، پیامدهای هر دوره نیز به ساختارهای آموزشی مستقر در نظام‌های مختلف برمی‌گردد. بدین معنا که پیامدهای هر دوره شکل‌گیری طیف‌ها یا جریان‌هایی خودآگاه یا ناخودآگاه است که به توسعه دانش مدیریت کمک کرده‌اند و در واقع منجر به بروز پارادایم‌های اصلی برای پیدایی دوره‌های بعد از خود شده‌اند. پس، محقق خط علل پدیده تا پیامدهای پدیده اصلی را در نظام آموزشی ترسیم نمود. پس، در کدگذاری گزینشی، دوره‌های تطور مدیریت در ایران به‌عنوان پدیده اصلی مطالعه احصاء و نام‌گذاری شدند. در واقع کدگذاری گزینشی^{۲۲} برای یکپارچه کردن و پالایش نظریه و دستیابی به مقوله مرکزی است. مقوله مرکزی می‌تواند از درون مقوله‌های موجود سر برآورد، یا آنکه محقق مقوله‌ها را بررسی کرده و به این نتیجه برسد که هرچند هر مقوله بخشی از داستان را بیان می‌کند، اما هیچ‌کدام مطلب را نمی‌رسانند. بنابراین، نیاز به اصطلاح یا عبارت مفهومی‌تری است که بتواند تمام مقوله‌ها را شامل شود [۲۱].

۱-۴- ظهور نظریه

از داده‌های تحقیق به دست آمد که تحولات دانش مدیریت به‌طور کلی و مدیریت منابع انسانی به تبعیت از آن در چند مرحله اصلی رخ داده است. بنابراین، نظریه تطور دانش مدیریت منابع انسانی، چهار دوره اصلی را از پیدایی تا دوره معاصر شامل می‌گردد که جدول ۵ عناصر شرکت‌کننده در ساخت این نظریه را برای هر دوره نشان می‌دهد. به بیان واضح‌تر، برای هر دوره عناصر ذیل متفاوت‌اند.

جدول ۵. عناصر اصلی در ساخت نظریه

| مفاهیم | مؤلفه‌ها | مقوله محوری | مقوله مرکزی | اجزای نظریه | پدیده اصلی |
|--------------|-----------------|-------------------|-------------|-------------|-----------------|
| روایت تاریخی | کشنگران هر دوره | عناصر مورد مطالعه | نظام‌ها | اجزای مدل | دوره‌های تاریخی |

پس حاصل این مطالعه ارائه ادبیات^{۳۳} علمی برای سیر تاریخی دانش مدیریت به‌طور کلی و دانش مدیریت منابع انسانی در ایران به‌طور خاص است. جدول ۶ ادبیات تطور دانش مدیریت را در ۴ دوره اصلی نشان می‌دهد.

جدول ۶. تطور دانش مدیریت در ایران از دوره پیدایش تا دوران معاصر

| دوره | روند | پارادایم | بازه |
|-------|---------------|--|--------------|
| اول | پیدایی | از تأسیس مدرسه علوم سیاسی تا موسسه علوم اداری | ۱۲۷۸ تا ۱۳۳۲ |
| دوم | هویت‌یابی | از تأسیس موسسه علوم اداری تا تحولات اجتماعی سال ۱۳۰۷ | ۱۳۰۷ تا ۱۳۳۳ |
| سوم | نادیده انگاری | از انقلاب سال ۱۳۰۷ تا پایان بحران جنگ | ۱۳۰۸ تا ۱۳۶۷ |
| چهارم | احیاگری | از ابتدای دوران سازندگی تا دوره معاصر | ۱۳۶۸ تاکنون |

۵- جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

تطور دانش مدیریت منابع انسانی و تحولات تاریخی آن را می‌توان در چهار دوره جمع‌بندی نمود.

دوره اول، دوره تکوین دانش مدیریت منابع انسانی در ایران. تأسیس مدرسه علوم سیاسی در سال ۱۲۷۸ به وسیله حسن پیرنیا به عنوان یکی از ادارات تابعه وزارت خارجه با هدف تربیت مأمورین و کارمندانی برای وزارت امور خارجه و تربیت رجال سیاسی و اداری ایران اولین زمینه‌های توجه نظام سیاسی به مقوله منابع انسانی بود. تأسیس مدرسه عالی حقوق در سال ۱۲۹۹ به وسیله مستشار فرانسوی موسیو پرنی پاسخی به نیاز آموزش و فراگیری علوم اداری و درک ضرورت تربیت نیروهای متخصص در بخش قضایی و حقوقی بود. این دو مدرسه در سال ۱۳۰۶ با یکدیگر ادغام شدند. ایجاد اداره اصل ۴ در سازمان برنامه به عنوان دفتر هماهنگ‌کننده دریافت کمک‌های فنی و اقتصادی ایران از آمریکا در سال ۱۳۳۰ یکی از اقدامات مؤثر نظام سیاسی بود که نقش مهمی در دوره‌های اول و دوم در ایجاد ساختارهای آموزشی و تربیت نیروی انسانی کشور و به‌طور ویژه مدیران و کارکنان و کارگران داشت.

تأسیس مدرسه تجارت توسط علی‌اکبر داور وزیر وزارت فواید عامه در سال ۱۳۰۴ شمسی مهم‌ترین اقدام نظام اقتصادی بود که زمینه‌های تربیت کادر متخصص در حوزه تجارت و بازرگانی را فراهم می‌کرد. مدرسه تجارت در سال ۱۳۰۹ با مدرسه عالی حقوق و علوم سیاسی ادغام شد و در سال ۱۳۱۳ با تأسیس دانشگاه تهران، به دانشکده حقوق تبدیل شد. تأسیس سازمان برنامه دومین اقدام اساسی نظام اقتصادی بود که با حمایت‌های نظام سیاسی در سال ۱۳۲۷ شکل گرفت. از دیگر نشانه‌های گرایش به مدیریت منابع انسانی در این دوره، تهیه اولین گزارش در مورد نیروی انسانی مورد نیاز کشور در سال ۱۳۲۷ توسط سازمان برنامه و وزارت کار و امور اجتماعی بود.

وزارت کار و امور اجتماعی که در پاسخ نظام سیاسی به نظام اجتماعی و در نقش نماینده نظام اجتماعی در نظام اداری و نظام سیاسی ظاهر شده بود، که در سال ۱۳۳۲ نخستین اقدام آموزشی خود را با تأسیس «اداره باسواد کردن» با هدف اشاعه تعلیمات اساسی میان کارگران واحدهای صنعتی با انعقاد قراردادی با اصل ۴ به‌منظور تعلیم و تربیت

کارگران به شکل حرفه‌ای انجام داد.

نظام اداری دستگاه مستقلی را در این دوره نداشت و قوانین مرتبط با این نظام توسط سایر نظام‌ها پیشنهاد، تصویب و اجرا می‌شدند که تصویب نخستین قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۰۱ توسط مجلس شورای ملی از آن جمله است. مرکزی با عنوان «مرکز مطالعات و راهنمایی استخدامی» برای گزینش‌های صحیح در استخدام کارکنان با کمک وزارت کار و سازمان صنایع کشور و هیئت عمران بین‌المللی در دی‌ماه سال ۱۳۳۲ تأسیس شد که در سال ۱۳۳۳ هم‌زمان با تأسیس موسسه علوم اداری دانشگاه تهران به آن موسسه ضمیمه شد. کنش‌های نظام آموزشی در این دوره منجر به تأسیس رشته علوم اداری در سال ۱۳۰۶ در مدرسه حقوق و علوم سیاسی شد. پیامد اصلی این دوره شکل‌گیری جریان علمی و دانشگاهی حقوق است که بیشترین تأثیر را در شکل‌گیری و توسعه علوم اداری در ایران داشته است.

دوره دوم، دوره شکوفایی دانش مدیریت منابع انسانی. نظام سیاسی از طریق اداره اصل ۴، موسسه علوم اداری را در قراردادی مابین دانشگاه تهران و دانشگاه کالیفرنیا جنوبی در سال ۱۳۳۳ وابسته به دانشکده حقوق تأسیس کرد که اولین اقدام مهم و متحول‌کننده دانش مدیریت در ایران به شمار می‌رود. این موسسه در سال ۱۳۴۳ به دانشکده علوم اداری تبدیل شد.

در نظام اقتصادی، تربیت نیروی انسانی متخصص موردنیاز بخش خصوصی و صنعت کشور با تأسیس سازمان مدیریت صنعتی در سال ۱۳۴۱ رقم خورد. مرکز مطالعات مدیریت ایران به کمک دانشگاه هاروارد و با سرمایه‌گذاری برخی از صاحبان صنایع در سال ۱۳۵۱ تأسیس شد. انجمن مدیریت ایران نخستین انجمن علمی مدیریت در ایران نیز در سال ۱۳۳۹ تأسیس گردید.

نظام اجتماعی در این دوره به تأسیس موسسه کار و تأمین اجتماعی در سال ۱۳۴۸ اقدام کرد که فعالیت آموزشی این موسسه در دو بخش عمده آموزش برای گروه کارگران شامل آموزش مسائل کار و تأمین اجتماعی به کارگران و آموزش تخصصی کارگران؛ و آموزش کارفرمایان، نمایندگان کارفرمایان و کارگران، کارمندان، مدیران تعاونی‌ها و مدرسان محلی را دربرداشت. مدرسه عالی حفاظت و بهداشت کار وابسته به وزارت کار نیز در ۱۳۵۵

تأسیس شد.

نظام اداری اما تأسیس نهادی را در کارنامه خود دارد که نقش عمده‌ای در تربیت مدیران و کارکنان دولتی و به‌ویژه اساتید مدیریت دولتی در ایران را در آن دوره و دوره‌های بعد داشته است. مرکز آموزش مدیریت دولتی وابسته به سازمان امور اداری و استخدامی در سال ۱۳۴۹ تأسیس شد و یکی از نهادهای مهم تربیت نیروی انسانی و ترویج دانش مدیریت منابع انسانی در ایران گردید.

بر اساس آنچه محقق از داده‌های خود به دست آورد، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران در سال ۱۳۴۵ در رشته اداری گروه امور استخدامی دولتی و در رشته بازرگانی گروه امور استخدامی را به‌عنوان کنش آموزشی عمده در این دوره دایر داشته است.

جریان موسسه علوم اداری که بعدها به جریان دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران تبدیل شد، مهم‌ترین جریان مروج دانش مدیریت منابع انسانی بوده است. جریان‌های علمی مرکز آموزش مدیریت دولتی و سازمان مدیریت صنعتی دیگر جریان‌های مطرح و اثرگذار این دوره‌اند.

دوره سوم، دوره فترت دانش مدیریت منابع انسانی در ایران. با رویدادهای انقلاب ۱۳۵۷، علاوه بر آنکه نخستین سال‌های پس از انقلاب، کشور را در همه زمینه‌ها وارد هیجانات و تصمیمات شتاب‌زده کرد، لطماتی به منابع انسانی کشور در مفهوم عام خود و دانش مدیریت منابع انسانی در معنای خاص خود وارد شد و اوج آن تا پایان جنگ ادامه یافت. در این دوره باهدف یکسان‌سازی و متحدالشکل کردن ساختارها و نهادها و ازجمله ساختارهای آموزش مدیریت، بسیاری از ساختارها تعطیل، حذف، ادغام، یا تبدیل به ساختارهایی جدید با مأموریت‌هایی جدید شدند که عمده هدفشان، جاری و ساری کردن ارزش‌های جدید در جامعه بود. به همین منظور بسیاری از متخصصان تراز اول کشور در بخش‌ها و حرفه‌های مختلف به شکل‌های گوناگون یا حذف، یا فراری، یا منزوی و یا محدود شدند. بسیاری از اساتید برجسته دانش مدیریت و مدیریت منابع انسانی یا مهاجرت کردند یا از عضویت هیئت علمی برکنار شدند. مدیران و کارکنان باتجربه، باسابقه و تراز اول دستگاه‌های مختلف نیز به همین منوال دچار شدند. ستاد عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۵۹

به منظور اسلامی کردن دانشگاه‌ها تأسیس شد.

تمام ساختارهای آموزشی مرتبط با سایر نظام‌ها یا حذف شدند یا در هم ادغام گردیدند. نظام آموزشی در این دوره دانشگاه علامه طباطبایی را در سال ۱۳۶۳ با ادغام چند مجتمع که از ادغام سایر ساختارهای آموزشی تشکیل شده بودند، تأسیس کرد. دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۶۱ و دانشگاه پیام نور در سال ۱۳۶۶ تأسیس شدند و کلیات طرح تأسیس دانشگاه‌های غیرانتفاعی توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۶۴ تصویب شد. با این‌همه، عمده فعالیت این سه ساختار آموزشی در دوره بعد روی می‌دهد.

دوره چهارم، دوره بازآفرینی دانش مدیریت منابع انسانی. در این دوره، نظام آموزش مدیریت و مدیریت منابع انسانی احیاء و از نظر کمی توسعه می‌یابند. واحدهای مختلف دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه پیام نور و دانشگاه‌های غیرانتفاعی علاوه بر دانشگاه‌های دولتی به ایجاد و ارائه رشته مدیریت و گرایش مدیریت منابع انسانی اقدام می‌کنند. از ساختارهای اثرگذار بر دانش مدیریت در دوره چهارم که اگرچه در نظام آموزشی قرار دارند اما متأثر از سیاست‌های نظام سیاسی پدید آمدند می‌توان به دانشگاه تربیت مدرس که در سال ۱۳۶۱ تأسیس و از همان سال رشته مدیریت را ارائه داد و در سال ۱۳۸۸ دانشکده اقتصاد و مدیریتش را ایجاد کرد، و دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (ع) در ۱۳۶۹ که از تبدیل مرکز مطالعات مدیریت ایران در دوره سوم به دانشگاه امام صادق (ع) تأسیس شد، نام برد.

در نظام اقتصادی موسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه در ابتدا زیر نظر سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و باهدف تربیت نیروی انسانی جهت سیاست‌گذاری اقتصادی در ۱۳۶۸ تأسیس شد و در سال ۱۳۷۹ از ادغام مرکز آموزش مدیریت دولتی و موسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی تشکیل گردید.

در نظام اجتماعی، ضرورت‌های روز از جمله بیکاری جوانان و نیاز به ایجاد اشتغال موجب شد تا رشته مدیریت کارآفرینی اولین بار در سال ۱۳۸۳ ارائه شود. این رشته ابتدا در دانشکده مدیریت دانشگاه تهران دایر و باهدف ترویج و توسعه نیروهای کارآفرین از مهر ۱۳۸۶ به صورت دانشکده‌ای جداگانه شروع به فعالیت کرد.

نظام اداری که بارها در دوره سوم و حتی دوره چهارم شاهد تعطیلی، ادغام و جدایی مرکز آموزش مدیریت دولتی از بدنه خود بود، مجدداً از سال ۱۳۹۵ فعالیت خود را زیر نظر سازمان امور اداری و استخدامی از سر گرفت.

در نظام آموزشی اما سه ساختار مهم بیش از سایر ساختارها در دانش مدیریت نقش داشته‌اند. تأسیس دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی در سال ۱۳۷۰ که البته پیشینه آن به دانشکده بانکداری و علوم مالی و اقتصادی دانشگاه ملی در سال ۱۳۳۹ بازمی‌گردد. دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف نیز در سال ۱۳۷۸ باهدف تربیت افراد در رشته‌ام بی‌ای تأسیس گردید. در این میان، دانشکده مدیریت و اقتصاد واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی که در سال ۱۳۸۱ شد، شاید تنها دانشکده مدیریت غیردولتی باشد که همراه با دانشکده‌های معتبر مدیریت دانشگاه‌های دولتی توانست جایگاهی بالا برای خود کسب کند و بسیاری از اساتید مطرح مدیریت و مدیریت منابع انسانی کشور را جذب و فارغ‌التحصیلان تحصیلات تکمیلی ممتازی را تربیت نماید.

کنش آموزشی این دوره، تصویب برنامه درسی گرایش مدیریت منابع انسانی در سال ۱۳۷۴ توسط شورای عالی برنامه‌ریزی آموزشی وزارت فرهنگ و آموزش عالی وقت بود. مدیریت منابع انسانی به‌عنوان گرایشی در رشته‌های مدیریت دولتی و مدیریت بازرگانی در مقطع دکتری تصویب و به دانشگاه‌های دارای مجوز ارائه این رشته ابلاغ گردید. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی نیز در سال ۱۳۷۵ به تصویب شورای عالی برنامه‌ریزی آموزشی رسید.

در دوره چهارم جریان علامه همچنان صدرنشین مدیریت در ایران به‌ویژه در گرایش مدیریت دولتی است. از طرفی توسعه مدیریت عمومی نیز بیشتر توسط جریان علامه در دوره‌های سوم و چهارم رشد داشته است. جریان دانشکده مدیریت دانشگاه تهران جریان اثرگذار بعدی است که به دلیل از دست دادن بسیاری از اساتید مطرح خود، نقش کم‌رنگ‌تری نسبت به دوره دوم داراست. بااین‌حال، این دانشکده همچنان در ترویج و توسعه دانش مدیریت و مدیریت منابع انسانی مؤثر است. جریان واحد علوم تحقیقات دانشگاه آزاد نیز سهمی اساسی هم در توسعه کیفی و هم توسعه کمی دانش مدیریت داشته است. دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه تربیت مدرس اگرچه جوان است، اما به‌واسطه تعدادی از اساتید

جوان خود توانست نقشی مطرح در توسعه دانش مدیریت در دوره چهارم بیابد. این پژوهش توانست از تحلیل و غربال داده‌هایی پراکنده، متنوع، ناپیوسته، ناقص و دارای محدودیت‌های متعدد به نظریه‌ای بپردازد که تطور دانش مدیریت و مدیریت منابع انسانی در ایران را در داستانی دارای خط سیر، اطلاعات منظم، منسجم و یکپارچه در ۴ دوره روایت کند. همچنین، ایجاد علاقه پژوهشی به مطالعات تاریخی و بومی در دانش مدیریت در ایران، و شکل دادن پارادایمی فکری در توجه و اهمیت به این‌گونه مطالعات از دستاوردهای این پژوهش خواهد بود. بنابراین، با توجه به فقر منابع پژوهشی در حوزه مطالعات تاریخی در دانش مدیریت و سایر گرایش‌ها و زمینه‌های مدیریت در ایران، پیشنهاد می‌شود تحقیقاتی تاریخی تطبیقی درباره سیر تحول دانش مدیریت در ایران و جهان انجام گیرد. بدیهی است مطالعات متعددی توسط محققان کشورهای مختلف به‌منظور تعریف و تثبیت موقعیت علمی خود در دانش مدیریت انجام شده است که این امر در ایران جای کار بسیاری دارد. بنابراین، پژوهش در حوزه مطالعات تاریخی به دلایل متعدد و از همه مهم‌تر به دلیل فقر منابع تاریخی در زمینه دانش مدیریت، رشته‌ها و گرایش‌های آن، ساختارهای آموزشی و علمی و اجرایی، سرگذشت خبرگان و اساتید شاخص دانشگاه، برنامه درسی، آثار و تألیفات و موضوعات مختلف دیگری اهمیت بیشتری می‌یابد که مطالعات دیگر می‌توانند به این مهم بپردازند و با نگاه به گذشته امکان آینده‌پژوهی، پیش‌بینی و برنامه‌ریزی برای دانش مدیریت و همچنین ارائه دانشی بومی از مدیریت و نظریه‌های بومی مدیریت را فراهم نمایند.

۶- پی‌نوشت‌ها:

1. Marciano
2. Baron, Dobbin, and Jennings
3. Jacoby
4. Wren
5. Adams
6. *The origins and development of human resource management*
7. Ulrich
8. Wave
9. Administrative work of Human Resource
10. Bruce E. Kaufman
11. The historical development of American HRM broadly viewed

12. Drucker
13. The Practice of Management
14. Strauss and Corbin
15. Causal Conditions
16. Context
17. Core Category or Phenomenon
18. Intervening Conditions
19. Strategies
20. Consequences
21. Selective coding
22. Literature

۷- منابع و مأخذ:

- [1] Abolfathi. Jamshid. Reza Rasouli, Majid Zamahni & Mehrdad Estiri. Identifying the dimensions of human resource management model with high performance systems approach (Case study: knowledge-based companies). IQBQ. 2019; 23 (1):49-74.
- [2] Saebi. Mohammad. Trends and Challenges of Human Resource Management in the Public Sector. IQBQ. 6 (3). 2002. 67-82.
- [3] Saadat. Sfantiar. Human Resource Management. Samt Publisher. 10th published. 2006.
- [4] Yaghoubi N M. Dehghani M, Omidvar M. Establishment of Green Human Resource Management in the Entrepreneurship Ecosystem. ORMR. 2019. 8 (4). 131-149.
- [5] Rotich. Kipkemboi Jacob. History, Evolution and Development of Human Resource Management: A Contemporary Perspective. Global Journal of Human Resource Management. Vol. 3. No. 3. 2015. May. Pp. 58-73.
- [6] Parhizgar. Kamal. Human Resource Management and Employment. Didar Publisher. 4th published. 2003.
- [7] Ackers. Peter. Article: Doing historical research in human resource management: with some reflections on an academic career. In Book: Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management Innovative

- Techniques. Edited by Keith Townsend, Rebecca Loudoun and David Lewin. Edward Elgar Publishing. 1st publishing. 2016.
- [8] Soleimani, N., Aghdasi, M., Ostadi, B. Presentation of mathematical formula in Employee Value. *Modern Research in Decision Making*, 2019; 4(1): 101-118.
- [9] Deadrick. Diana L. & Dianna L. Stone. Human resource management: Past, present, and future. *Human Resource Management Review*. Vol. 24. Issue 3. September. 2014. Pp. 193–195.
- [10] Marciano. Vitor M. The origins and development of human resource management. *Academy of Management Proceedings*. Volume 1995. Issue 1. August. 1995. Pp 223-227.
- [11] Ulrich. Dave. Celebrating 50 years: An anniversary reflection. *Human Resource Management*. Vol. 50. No. 1. January-February. 2011. Pp. 3-7.
- [12] Kaufman. Bruce E. The historical development of American HRM broadly viewed. *Human Resource Management Review*. Vol. 24. Issue 3. September. 2014. Pp. 196-218.
- [13] Hendry. Chris, & Andrew Pettigrew. Human resource management: an agenda for the 1990s. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 1. No. 1. 1990. Pp. 17-43.
- [14] Thoman. Daniel and Robert Lloyd. A Review of the Literature on Human Resource Development: Leveraging HR as Strategic Partner in the High Performance Organization. *Journal of International & Interdisciplinary Business Research*. Vol. 5. Article 9. June. 2018. Pp. 147-160.
- [15] Namazie. P. & Tayeb. M. H. Human resource management in Iran. In Book: “Managing human resources in the Middle-East”. edited by Pawan S. Budhwar and Kamel Mellahi. 2006. 1st ed.
- [16] Hooman. HeidarAli. Understanding the scientific method in behavioral sciences. Samt Publisher. 2nd published. 2010.
- [17] Sarmad. Zohreh. Abbas Bazargan and Elaheh Hejazi. *Research Methods in*

- Behavioral Sciences. Agah Publisher. 21st published. 2011.
- [18] Danai Fard. Hasan. Theorizing: Foundations and Methodologies. Samt Publisher. 1st published. 2014.
- [19] Creswell, John W. Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. Pearson Education, Inc. 4th ed. 2012.
- [20] Ferasatkah. Maghsood. Qualitative research method in social sciences with emphasis on theory based. Agah Publisher. 4th published. 2017.
- [21] Strauss, Anselm L. Corbin, Juliet M. Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. Sage Publications, Inc. 2nd ed. 1998.

