

Developing the strategy of recruiting faculty members electronically using drama theory

Laleh Asgari * | Ph.D. Student in Industrial Management, Kish Campus of Tehran University, Tehran, Iran

Amin Hakim | Assistant Professor, Systems Management Dept., Systems Management, Farhangian University, Tehran, Iran

Abstract

Conflict modeling and analysis has been done from the perspective of various Fields. One of the challenges of institutions is the lack of integration of information between them. The purpose of this research is to analyze the conflicts and develop a strategy for recruiting faculty members using drama theory. The present research is considered to be of the applied purpose type. It is qualitative in terms of data type. Because its findings pass through the clarity of understanding and interpretation of the researcher after interviewing experts and reviewing documents. The nature of the research is also exploratory. The current statistical population is information technology managers of organizations and university faculty members in the field of information technology. In research, interviews with experts, review of documents that have been used to collect information. Among the strategies for recruiting academic staff electronically, the implementation of an integrated recruitment system with the management of the Heiat Aali Jazb of Recruitment is one option, the implementation of the system of the Ministry of Science and the Ministry of Health alone, and the implementation of the systems of the ministers in the mentioned ministries separately under the supervision of the Heiat Aali Jazb. and Compiling operational features and routine reports are among other options. The finding of the research is to find the best strategy approved by all the stakeholders to implement the ministerial systems in the mentioned ministries individually under the supervision of the Heiat Aali Jazb and compiling operational features and routine reports.

Keywords: research in soft operations, problem formulation, conflict analysis, drama theory, strategy formulation.

*Corresponding Author: lasgari@ut.ac.ir

How to Cite: Asgari, L., & Hakim, A. (2023). The application of drama theory in solving the selection problem the strategy of recruiting faculty members electronically. *Research on Educational Leadership and Management*, 7(25), 101-121. doi: 10.22054/jrlat.2023.72379.1651



تدوین استراتژی جذب اعضای هیأت علمی به صورت الکترونیکی با استفاده از تئوری درام

لاله عسگری *

دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی، پردیس کیش دانشگاه تهران، ایران، تهران

امین حکیم

استادیار، مدیریت سیستم‌ها، دانشگاه فرهنگیان، ایران، تهران

چکیده

مدل‌سازی و تحلیل تعارض از منظر رشته‌های گوناگونی صورت گرفته است. روش‌های مبتنی بر تئوری بازی از جامع‌ترین مدل‌هایی است که برای مدل‌سازی و تحلیل تعارض مورد استفاده قرار گرفته است. یکی از چالش‌های دستگاه‌ها، عدم یکپارچگی اطلاعات بین آن‌ها است که منجر به عدم ایجاد بانک اطلاعاتی جامع شده است. هدف تحقیق تحلیل تعارضات و تدوین استراتژی جذب اعضای هیأت علمی با استفاده از تئوری درام بود. تحقیق حاضر از نوع هدف کاربردی، از لحاظ نوع داده‌ها کیفی به شمار بود. ماهیت پژوهش نیز اکتشافی بوده است. روش پژوهش به کارگیری تئوری درام برای تدوین استراتژی جذب هیأت علمی بوده است. جامعه آماری حاضر مدیران فناوری اطلاعات سازمان‌ها و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در حوزه فناوری اطلاعات بوده‌اند. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه با خبرگان، بررسی اسناد و مدارک بهره گرفته شده است. ابزار به کار گرفته شده جداول مطلوبیت و نمودار تحلیل تعارض بود. از بین جذب هیأت علمی به صورت الکترونیکی، پیاده‌سازی سامانه یکپارچه جذب با مدیریت هیأت عالی جذب یک گزینه، پیاده‌سازی سامانه وزارت علوم و وزارت بهداشت به تنهایی و پیاده‌سازی سامانه‌های وزارتین در وزارتخانه‌های فوق به صورت جداگانه با نظارت هیأت عالی جذب و تدوین ویژگی‌های عملیاتی و گزارش‌های روتین ابلاغی از گزینه‌های دیگر بوده‌اند. یافته تحقیق پیدا کردن بهترین استراتژی مورد تأیید همه ذینفعان، پیاده‌سازی سامانه‌های وزارتین در وزارتخانه‌های فوق به صورت جداگانه با نظارت هیأت عالی جذب و تدوین ویژگی‌های عملیاتی و گزارش‌های روتین بوده است.

کلیدواژه‌ها: تحقیق در عملیات نرم، تجزیه و تحلیل تعارض، تئوری، تدوین استراتژی، درام، ساخت دهی مسئله

مقدمه

روش‌های مبتنی بر تئوری بازی از جامع‌ترین مدل‌هایی است که برای مدل‌سازی و تحلیل تعارض مورد استفاده قرار گرفته است. یکی از چالش‌های موجود در جذب هیأت علمی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی عدم یکپارچگی اطلاعات و تبادل اطلاعات بین آن‌ها است که منجر به عدم ایجاد بانک اطلاعاتی جامع مانند بانک اطلاعاتی اعضای هیأت علمی کشور شده است. عدم وجود تبادل اطلاعات موجب بی‌اطلاعی وزارتین از جذب هیأت علمی علوم پایه بین‌رشته‌ای در وزارتین می‌شود و حتی احتمال جذب مجدد هیأت علمی یک وزارتخانه برای دیگری وجود دارد. یکی دیگر از مشکلاتی که وجود دارد تعداد زیادی از هیأت علمی وزارت بهداشت برای جذب در وزارت علوم تلاش می‌کنند که وزارت علوم بیشتر اوقات از این مسئله بی‌اطلاع است. برای رسیدن به راهکار فوق، استفاده از تئوری درام^۱ از روش‌های حل مسائل^۲ تحقیق در عملیات نرم و تحلیل تعارضات است.

نظریه درام شخصیت (بازیکن) برای تعریف مجدد موقعیت خود برای دستیابی به همکاری را ارائه می‌دهد. ریشه تئوری درام نیز به متاگیم برمی‌گردد که یکی از انواع بازی‌های مطرح شده در تئوری بازی است. تئوری درام مدعی است که مکملی برای تئوری عقلانیت محض وجود نخواهد داشت و احساسات نیز در مسیر تصمیم‌گیری نقش خواهند داشت. از طرف دیگر همچون دیگر رویکردهای تحقیق در عملیات نرم سعی دارد تا صورت مسائل به‌خوبی شناسایی و مدل شوند و نیز برای مواجهه با عدم اطمینان حالت‌های مختلف آینده و سناریوهای پیش رو مطالعه شوند. بنابراین از ساخت دهی مسئله^۳ به‌طوری که دائماً در حال صرف‌نظر کردن از بخش‌های مختلف و دور شدن از واقعیت‌ها باشد، اجتناب می‌کند. نتیجه این مفروضات این است که به‌جای بهینه‌سازی (همچون تئوری بازی)، به اکتشاف، یادگیری و الزام می‌پردازد و از این طریق امکان بیان طیف و در تعاملات انسان، همیشه راهی برای مذاکره برای داشتن بهترین راه‌حل وجود دارد. گزینه‌ای که برای همه

1. drama theory
2. soft operations research
3. problem building

سودآور باشد. این تحقیق در پی تدوین استراتژی مطلوب جذب اعضای هیأت علمی با استفاده از تئوری درام است.

برای نیل به هدف پژوهش اسناد و مدارک جذب هیأت علمی و نمودار فرآیند جذب بررسی و مقرر شد وزارتین با هیأت عالی جذب تعامل نمایند ابتدا راهکار ایجاد سامانه یکپارچه جذب توسط هیأت عالی جذب مطرح شد که مورد توافق بازیگران (وزارتین) واقع نشد. در نتیجه سه گزینه دیگر با در نظر گرفتن مذاکره و تعارض تئوری درام بررسی شدند که گزینه هماهنگ‌سازی و نظارت بر سامانه‌ها با استانداردهای هیأت عالی جذب با بیشترین مطلوبیت انتخاب شد.

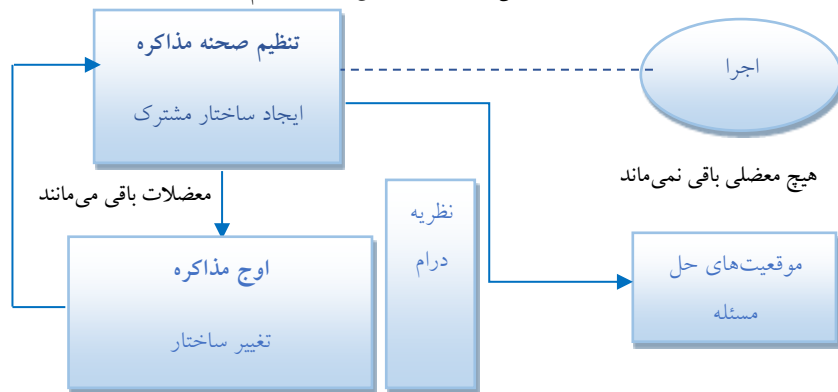
نظریه درام به‌عنوان یکی از این روش‌های مدل‌سازی و حل تعارض مطرح هست که با به‌کارگیری ادبیات تئوری بازی به ساخت دهی مسئله و شناسایی معضلات پرداخته و سرانجام راهکارهای کلی برای خروج از حالت تقابل و معضلات و دستیابی به شرایط همکاری ارائه می‌دهد. از طرف دیگر همچون دیگر رویکردها، تحقیق در عملیات نرم سعی دارد تا صورت مسائل به‌خوبی شناسایی و مدل شوند و نیز برای مواجهه با عدم اطمینان حالت‌های مختلف آینده و سناریوهای پیش رو مطالعه شوند. نتیجه این مفروضات این است که به‌جای بهینه‌سازی (همچون تئوری بازی)، به اکتشاف، یادگیری و الزام می‌پردازد (عادل و همکاران، ۱۳۹۸).

گروه‌هایی که دارای منافع مختلف هستند، سعی دارند در راه رسیدن به آرمان‌های خود از تغییرات و اثرگذاری بر رخدادها استقبال نمایند. ممکن است این گروه‌ها کاملاً مخالف یکدیگر نباشند و قصد آن‌ها تلاش برای رسیدن به نتایج موردنظر خود باشد؛ اما در بیشتر اوقات شرایط آن‌ها در تضاد با یکدیگر قرار می‌گیرد.

- نظریه درام یک تئوری در مورد این است که افراد چگونه تعاملات خود را با یکدیگر مدیریت می‌کنند. در این تعاملات افراد با یکدیگر مذاکره خواهند کرد. مذاکره فرایندی است در میان عواملی که به دنبال منافع خود هستند و باهدف رسیدن به یک توافق که اولویت‌ها و محدودیت‌های طرفین موردتوجه را برآورده کند. ویژگی‌های فرایند مذاکره عبارت‌اند از: عدم تمرکز، ارتباط میان طرفین درگیر، اطلاعات ناقص، اولویت‌های متناقض احتمالی بر سر اقدام‌ها و پیامدها

علاوه بر این، فرایند مذاکره (به جز شکل ساده شده آن) ساختاریافتگی خوبی ندارد، به این معنا که قواعد تعریف شده مناسبی برای ایجاد توالی قانونی اقدامات ارتباطی وجود ندارد، برای مثال پیشنهاد طرف الف ممکن است درخواست اطلاعات طرف ب را به منظور شفاف تر شدن شرایط پیشنهاد مورد نظر به دنبال داشته باشد یا به همراه استدلالی مبنی بر عادلانه نبودن پیشنهاد ارائه شده به طرف الف منتقل شود و یا اینکه رد شود و یا پیشنهاد متقابلی ارائه شود. ویژگی های مذاکره آن را کاملاً متمایز از دیگر اشکال تعاملات می سازد که در آن طرفین به دنبال منافع خود می باشند (عادل و همکاران، ۱۳۹۸).

شکل ۱. مدل عمومی تئوری درام



تئوری درام سعی در حل مشکلات (درگیر شدن گروه ها با اهداف مختلف) دارد. یک چارچوب شامل تعامل بین احزاب، گزینه هر طرف، موقعیت باز از طرف، تهدید آینده و ترجیح هر طرف در مورد امکان تعامل هست. تغییر چارچوب به دلیل وجود معضلات اتفاق می افتد. از تئوری درام برای تحلیل چگونگی چارچوب استفاده می شود. در صورت وجود معضل مانع برای رسیدن به یک هدف وجود دارد. هدف در قالب موقعیت منعکس می شود که سعی می کند طرف های دیگر را متقاعد کند که این موقعیت را با وعده یا در صورت لزوم تهدید بپذیرند (باز سناریوی آینده).

هر یک از اعضا با درگیر کردن احساسات مثبت یا منفی، استدلال های منطقی و تغییر فرض تلاش می کند تا معضل را از بین ببرد. از احساس مثبت برای متقاعد کردن احزاب دیگر استفاده می شود که طرف مقابل به طور جدی بخواهد همکاری کند. از احساسات منفی برای متقاعد کردن احزاب دیگر استفاده می شود. اگر معضلی به طور جدی برطرف شود

آینده تهدید شده با موافقت طرفین تبدیل به همکاری می‌شود. اگر معضل برطرف نشود تراژدی است. معضلات در شرایط تعارض ممکن است رخ دهد. معضلات می‌تواند مانعی برای حل و فصل همکاری باشد (عادل و همکاران، ۱۳۹۸).

معضلات را می‌توان این‌گونه دسته‌بندی کرد:

۱. معضل تقابل: زمانی رخ می‌دهد که هر یک از طرفین موضع مشترکی نداشته باشند (یا، یک‌طرف موضع دیگری دارد / نمی‌تواند با طرف‌های دیگر مبادله موقعیت کند)، احزابی که این نوع معضل را دارند نمی‌توانند خود را در این امر متقاعد کنند.
۲. معضل همکاری: اگر بتوان معضل تقابل را برطرف کرد، طرف‌هایی که با یکدیگر تعامل دارند موضع مشترکی خواهند داشت، اما هنوز هم می‌توانند با معضل همکاری روبرو شوند، هنوز هم این امکان را دارند که به دیگران در تعهد موضع مشترک اعتماد نکنند. این دو معضل مطابق جدول ۱ به تعدادی زیرگروه تقسیم می‌شوند:

جدول ۱. گروه‌بندی معضلات

شماره گروه	معضلات
	معضل تقابل
۱	معضل تهدید: اگر حزب ۲ فرض کند که تهدید شده، حزب ۱ با معضل تهدید نسبت به حزب ۲ روبرو است. آینده حزب ۱ معتبر نیست، زیرا حزب ۲ متوجه می‌شود که حزب ۱ ترجیح می‌دهد سناریوی آینده دیگر در کنار موقعیت حزب ۲ نسبت به آینده تهدید شده داشته باشد. حزب ۲ فرض می‌کند که حزب ۱ بلوف می‌زند. در این نوع شرایط، حزب ۱ باید تهدید خود را معتبر، با احساسات منفی مانند عصبانیت یا نفرت بشناسد.
۲	معضل رد: اگر حزب ۱ مانعی برای متقاعد کردن حزب ۱ داشته باشد، حزب ۱ با معضل رد حزب ۲ مواجه است. احزابی حزب ۱ را جدی می‌گیرند تا موقعیت حزب ۲ را رد کنند زیرا حزب ۲ شک دارد آن حزب ۱ آینده تهدید شده را نسبت به موقعیت حزب ۲ ترجیح می‌دهد. در این نوع شرط، حزب ۱ باید آینده تهدید شده خود را با اعتبار بیشتری باور کند.
۳	معضل موقعیت‌یابی: اگر حزب ۱ موقعیت حزب ۲ را ترجیح دهد، حزب ۱ با تهدید موقعیت‌یابی نسبت به حزب ۲ مواجه است. می‌توان ادعا کرد که موقعیتی که حزب ۲ در اختیار دارد در واقع به موقعیت دیگر به دلایل پیچیده و ظریف ارجح است.
۴	معضل اقتناعی: اگر حزب ۱ موقعیت حزب ۲ را ترجیح دهد، حزب ۱ نسبت به حزب ۲ با معضل اقتناعی روبرو است به‌جای تهدید آینده، بنابراین حزب ۱ مانعی برای متقاعد کردن حزب ۲ به قبول موقعیت حزب ۱ دارد.

شماره گروه	معضلات
	معضل همکاری
۱	معضل اعتماد: حزب ۱ با معضل اعتماد به حزب ۲ روبرو است. اگر حزب ۱ تشخیص دهد که حزب ۲ می‌تواند با حرکت یک‌جانبه از راه‌حل توافق شده خود، پیشرفت کند، در این شرایط حزب ۱ می‌تواند به موقعیت دیگری منتقل شود، یا راهی پیدا کند که متقاعد شود حزب ۲ به موضع مشترک متعهد است.
۲	معضل همکاری: حزب ۱ با معضل همکاری با حزب ۲ روبرو است. اگر حزب ۱ وسوسه شود تعهد خود را نقض کند، حزب ۲ فرض می‌کند که گزینه دیگری جالب‌تر از موضع مشترک است. اگر حزب ۱ بخواهد این معضل را از بین ببرد، حزب ۱ باید به موقعیت دیگری منتقل شود یا حزب ۲ را متقاعد کند که حزب ۱ همچنان به موضع مشترک متعهد است.

پیشینه پژوهش

ادبیات تعاریف مختلفی از نظریه درام ارائه می‌دهد، اما همه آن‌ها در بی‌منطقی، تغییر اولویت و احساس مشترک هستند. اولین تعریف Howard و همکاران (1992) این بود که «نظریه‌ای شامل جنبه‌های بی‌منطقی در تصمیم‌گیری مانند بحران، احساسات و تحقق خود» است. این تعریف تأکید کرد که نظریه درام راهی برای تجزیه جنبه‌های احساسی و سیاسی انتخاب در موقعیت‌های تصمیم‌گیری وابسته است. هوارد قبل از ظهور اصطلاح «تئوری درام»، آن را «تئوری بازی نرم» خواند و آن را به‌عنوان «نظریه‌ای از احساسات، رفتار غیرمنطقی، فریب، ناباوری و استدلال‌های منطقی در جهت منافع مشترک تعریف کرد. او قصد داشت تئوری درام را که مستلزم مذاکره در مورد مواضع است، از تئوری بازی که با بازیکنانی که در یک زمینه استراتژی ثابت رفتار منطقی دارند، تشخیص دهد.

Bennett (1980) و Howard (1971) استدلال می‌کنند که نظریه درام مربوط به ماهیت تصمیمات تعاملی است که مربوط به عقلانیت، احساسات و تغییر اولویت است. براینکه به‌طور مختصر نظریه درام را «نظریه تعامل انسان» تعریف کرد. علاوه بر این، هوارد ادعا می‌کند که تئوری درام از معضلات برای تجزیه و تحلیل^۱، پیش‌بینی و درک فشار بر شخصیت‌ها برای تغییر موقعیت، ترجیحات و موارد مشترک استفاده می‌کند. وی اظهار داشت که در برخی موارد تصمیمات مبتنی بر عقلانیت می‌تواند اشتباه باشد درحالی‌که تصمیم غیرمنطقی می‌تواند بیشتر تأثیرگذار باشد. چارچوب مرجع براینکه سپس ادعا می‌کند

که تئوری درام «نقشی خاص برای احساساتی پیدا می‌کند که شخصیت‌ها هنگام مواجهه با معضلات ناشی از انتخاب منطقی در بن‌بست مقابله، تجربه و ابراز می‌کنند».

می‌توان خلاصه کرد که تئوری درام مربوط به تجزیه و تحلیل استراتژی‌های غلبه بر معضلات است که چندین شخصیت با یکدیگر تعامل می‌کنند تا با استفاده از دلیل و عواطف فرضیات خود را تغییر دهند، ترجیحات خود و دیگران را تغییر دهند و به نتیجه برسند. تحقق بخشیدن به نتایج متقابل از طریق دنباله‌ای از قسمت‌های باشد. عقلانیت فرض می‌کند که رفتار منطقی در هسته اصلی هر تعارضی نهفته است. با این حال، گاهی اوقات تصمیمات منطقی می‌تواند منجر به شرایط متناقض شود، به ویژه در زمینه تصمیم‌گیری تعاملی. از این رو، هوارد روشی به نام حل و فصل رویارویی‌ها برای مقابله با پارادوکس‌های عقلانیت یا معضلات تصمیم‌گیری تعاملی ابداع کرد.

حل معضلات می‌تواند شامل تغییر تنظیمات، تغییر ذهن، فریب عمدی، عصبانیت و عشق باشد. از دیگر روش‌های اساسی برای توصیف و تحلیل حل تعارض قبل از ایجاد نظریه درام می‌توان به نظریه‌های Howard (1971) تجزیه و تحلیل متاگام و تجزیه و تحلیل ابر بازی Bennett (1977) و Bennett (1980) اشاره کرد که سعی در برداشت نادرست از سؤالات دارند. هوارد و همکاران در نهایت نام «تئوری درام» را پیشنهاد داد که به احساسات در حل تعارض نقش دارد. مشارکت بیشتر توسط هوارد، بنت و هوارد، برایانت، بنت و دیگران انجام شد.

استفاده از درام به عنوان استعاره نشان می‌دهد که شرکت‌کنندگان نه تنها انتخاب منطقی و استدلال‌ها را به دست می‌آورند بلکه ارتباط عاطفی را نیز در نظر می‌گیرند. Howard و همکاران (1992) شرکت‌کننده یک سازمان یا فرد درگیر در تعامل است. از آنجا که انتخاب یکی به قصد دیگران بستگی دارد، هر یک از شرکت‌کنندگان باید انتخاب‌های دیگر را پیش‌بینی کرده و بر آن‌ها تأثیر بگذارد. آن‌ها باید موقعیت‌ها را مرتبط کنند.

استراتژی‌های سقوط آمیز (آینده تهدید شده) برای یکدیگر، بنابراین آن‌ها می‌توانند موقعیت‌های خود را سازگار یا ناسازگار بدانند. در هر صورت، آن‌ها به دلیل تفاوت در ترجیحات و عقاید هنوز با معضلاتی روبرو هستند. احساسات مثبت و منفی هر دو به عنوان پاسخ به مجموعه‌ای از معضلات ابراز می‌شوند. معضلات باعث فشار عاطفی به شرکت‌کنندگان برای تغییر ترجیحات و عقاید خود و دیگران از طریق راه‌حل معضل

می‌شود. Bennett (1998) و Hermawan و همکاران (2008) وقتی شرکت‌کنندگان سناریو را دوباره تعریف می‌کنند و «صحنه» جدیدی در «درام» ایجاد می‌شود، احساسات منطقی سازی را فعال می‌کند که الگوهای تعامل را در بعضی از مراحل تغییر می‌دهد. این ساختار با یک سناریو جدید تکرار می‌شود زیرا شرکت‌کنندگان درک و تنظیمات خود را به مجموعه‌ای جدید از گزینه‌ها تغییر می‌دهند. اصل اساسی تئوری درام شناسایی و درمان معضلات مشخصه برای شرکت‌کنندگان است. معضلات بیانگر مشاجرات روانی است که شرکت‌کنندگان با آن روبرو هستند و باید در طول تعامل با آن‌ها برطرف شود. موارد شش معضل را مشخص می‌کند که از دودسته تشکیل شده‌اند: توافق و اختلاف.

اگر مواضع آن‌ها سازگار باشد، هنوز به توافق می‌رسند آن‌ها با معضلات اعتماد یا همکاری روبرو هستند زیرا برای اجرای توافق خود به یکدیگر اعتماد ندارند. اگر شرکت‌کنندگان اختلاف نظر داشته باشند، پس با معضلات مقابله‌ای متعددی مانند بازدارندگی، تحریک، موقعیت و تهدید روبرو می‌شوند. شش معضل که توسط هوارد، بنت و برایانت ارائه شده است.

معضلات را می‌توان به دنبال برخی الگوهای قابل پیش‌بینی از بین برد. معضلاتی که شخصیت‌ها با آن روبرو هستند باعث ایجاد احساسات می‌شوند. پاسخ‌های احساسی می‌تواند واکنش‌های غیرمنطقی را برانگیزد و شرکت‌کنندگان را به بحث و گفتگو سوق دهد و یک روش عملی را به‌عنوان راهی برای از بین بردن معضل انتخاب کند. یافتن دوره‌های عملیاتی شخصیت‌ها را ملزم می‌کند تا از لحاظ احساسی محیط واقعی را که از آن موقعیت فعلی خود را ایجاد می‌کنند، در نظر بگیرند. موقعیت فعلی ممکن است شرایط یک‌راه حل تعادل قوی را برآورده نکند. موقعیت فعلی شرایط یک‌راه حل تعادل خوب را ندارد. در برخی از موقعیت‌ها تعادل وجود ندارد. شخصیت‌ها ممکن است تنظیمات برگزیده خود را تغییر دهند یا اقدام جدیدی انجام دهند. احتمالاً آن‌ها برخی از معضلات را برطرف می‌کنند. همان‌طور که آن‌ها یک چارچوب جدید (پیکربندی موقعیت‌های شخصیت‌های مختلف) می‌سازند که به موقعیت دیگری در مرحله بعد تبدیل می‌شوند تا زمانی که معضلات برطرف شوند. هنگامی که یک‌راه حل با تعادل قوی را مطرح می‌کند Howard (1996) شخصیت‌ها به توافق می‌رسند تا به‌طور کامل به یکدیگر اعتماد کنند تا به اهداف مشخصی متناسب با هر موقعیتی برسند. وقتی که آن‌ها چنین راه‌حل پایداری دارند، تقابل آن‌ها به همکاری تبدیل

می‌شود. نظریه درام از یک فرایند ساختاریافته شامل مراحل مختلف قرار گرفتن در معرض موقعیت‌ها توسط شخصیت‌های مختلف، حل معضلات، دستیابی نهایی به نتایج سودمند متقابل حمایت می‌کند:

بنابراین تئوری درام در بسیاری از زمینه‌های مختلف تعامل انسانی کاربردهای بالقوه دارد و در زمینه‌های مختلف سازمان و تجارت مطابق جدول به کاررفته است.

جدول ۲. سوابق پیشینه پژوهش بر اساس نویسندگان، سال، موضوع

ردیف	نویسندگان	سال	موضوع
۱	بنت و همکاران	۱۹۹۴	سیستم پشتیبانی تعاملی
۲	هاوارد	۱۹۹۴	وضوح دراماتیک
۳	برایانت	۱۹۹۷	وضوح دراماتیک
۴	بنت	۱۹۹۸	تحلیل رویارویی
۵	هاوارد	۱۹۹۹	تحلیل رویارویی
۶	برایانت	۲۰۰۲	تجزیه و تحلیل تعارض در روابط بین‌الملل
۷	برایانت	۲۰۰۳	درام همه‌جانبه
۸	برایانت	۲۰۰۳	خدمات بهداشتی
۹	داروین	۲۰۰۴	خدمات بهداشتی
۱۰	عبیدی و هپیل	۲۰۰۵	مدیریت منابع طبیعی
۱۱	تیت و ریچاردسون	۲۰۰۸	تجزیه و تحلیل تعارض در روابط بین‌الملل
۱۲	هرماوان و همکاران	۲۰۰۸	مذاکره
۱۳	برایانت و همکاران	۲۰۰۹	سیستم‌های امنیتی
۱۴	لوی و هوارد	۲۰۰۹	سیستم‌های انرژی
۱۵	هرماوان و کیجیما	۲۰۰۹	مدیریت منابع طبیعی
۱۶	برایانت	۲۰۱۰	مذاکره
۱۷	هندایاتی و همکاران	۲۰۱۱	تجارت
۱۸	عادل و همکاران	۲۰۱۲	مذاکره ۱+۵
۱۹	سیف و همکاران	۲۰۱۳	بررسی وضعیت مدیریت استعداد در جذب و نگهداشت اعضای هیأت علمی دانشکده کشاورزی
۲۰	طهماسبی و همکاران	۲۰۱۳	مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی
۲۱	آذر و همکاران	۲۰۱۴	سیستم‌های پویا
۲۲	آذر و همکاران	۲۰۱۵	برداشت گاز
۲۳	خسروانی و همکاران	۲۰۱۶	تدوین استراتژی ^۱

ردیف	نویسندگان	سال	موضوع
۲۴	مصدق و حسینی	۲۰۱۶	بررسی فرآیند جذب هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی وزارت علوم و ارائه الگوی مناسب
۲۵	علی ویسی و همکاران	۲۰۱۷	آسیب‌شناسی سیاست‌گذاری جذب اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی
۲۶	شیخی و همکاران	۲۰۱۷	بررسی رضایت اعضای هیأت علمی از عملکرد کارشناسان مرکز جذب اعضای هیأت علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
۲۷	ساقی و همکاران	۲۰۱۹	تحلیل رابطه مدیریت دانش با جذب و نگهداشت هیأت علمی توانمند به کمک مدل دینامیکی مطالعه موردی دانشگاه یزد
۲۸	جعفری و همکاران	۲۰۲۲	سنجش تأثیر محیط اطلاعاتی و انواع یادگیری اعضای هیأت علمی در توسعه بهره‌وری گروه‌های آموزشی حوزه علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد: بررسی نقش میانجی توان جذب دانش

با بررسی مقالات نوشته‌شده از سال‌های ۱۹۹۴ تا ۲۰۱۶ در حوزه تئوری درام با موضوعات تجزیه و تحلیل تعارض در روابط بین‌الملل، خدمات بهداشتی، مدیریت منابع طبیعی، تحلیل رویارویی، سیستم پشتیبانی تعاملی، سیستم‌های امنیتی، مذاکره، تدوین استراتژی، سیستم‌های پویا مشخص می‌شود شخصیت‌ها ممکن است تنظیمات برگزیده خود را تغییر دهند یا اقدام جدیدی انجام دهند. احتمالاً آن‌ها برخی از معضلات را برطرف می‌کنند. همان‌طور که آن‌ها یک چارچوب جدید (پیکربندی موقعیت‌های شخصیت‌های مختلف) می‌سازند که به موقعیت دیگری در مرحله بعد تبدیل می‌شوند تا زمانی که معضلات برطرف شوند. تئوری درام تلاشی برای کشف پتانسیل در تجزیه و تحلیل تصمیم‌گیری تعاملی است.

روش

تحقیق حاضر از نوع هدف کاربردی است. افزون بر هدف، از لحاظ نوع داده‌ها، این پژوهش یک پژوهش کیفی به شمار می‌آید؛ زیرا که یافته‌های آن از صافی فهم و تفسیر پژوهشگر پس از مصاحبه با خبرگان و بررسی اسناد و مدارک می‌گذرد. ماهیت پژوهش نیز اکتشافی است. جامعه آماری حاضر مدیران فناوری اطلاعات سازمان‌ها و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در حوزه فناوری اطلاعات هست. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه با خبرگان، بررسی اسناد و مدارک (آئین‌نامه و مصوبات هیأت عالی جذب، ifp سامانه جذب وزارتین و دانشگاه آزاد اسلامی) بهره گرفته شده است.

پارامترهای مهم در مرحله مدل‌سازی تصمیم‌گیری، اولویت است. تصمیم‌گیری بر پایه درک تعارض‌ها انجام می‌شود. توصیف شرایط را می‌توان از این اطلاعات برای مرحله بعدی که همان مرحله تجزیه و تحلیل است به کار برد. در این مرحله، پایداری از نظر تصمیم‌گیرنده در نظر گرفته می‌شود سپس پایداری کلی حاصل می‌شود. از تجزیه و تحلیل حساسیت نیز، می‌توان برای درک معنای حل و فصل تعارض در دنیای واقعی به کار برده می‌شود. آنچه لازم داریم اطلاع از بازخورد است. بازخورد به این معنی است که در هر دو مرحله مدل‌سازی و تجزیه و تحلیل، همه چیز می‌تواند به مرحله قبل برگردد. این ویژگی باعث انعطاف‌پذیری و سهولت بیشتر می‌شود.

یافته‌ها

قبل از راه‌اندازی سامانه نور رضوی در کارگروه فناوری اطلاعات هیأت عالی جذب بعد از مدتی مصاحبه با خبرگان و اعضای هیأت علمی دانشگاه، بررسی اسناد و مدارک جذب اعضای هیأت علمی و فرآیند جذب بحث‌های متعددی مطرح شد که سامانه یکپارچه جذب هیأت علمی توسط هیأت عالی جذب طراحی شده و وزارت بهداشت و وزارت علوم نیز کاربران سیستم باشند؛ اما سامانه مشترک مورد تأیید وزارتین قرار نگرفت. لذا روشی دیگر ارائه شد که پروتکل‌ها و استانداردها را شورای عالی انقلاب فرهنگی مشخص کند و بر سامانه‌های جذب وزارتین نیز نظارت داشته باشد. بعد از مطرح شدن این امر وزارتین پذیرفتند که سامانه نور رضوی و سامانه وزارت بهداشت جداگانه طراحی شده و هیأت عالی جذب وظیفه مشخص کردن پروتکل‌های استاندارد و نظارت بر پیاده‌سازی و اجرای سامانه‌ها و در نهایت لینک کردن اطلاعات را بر عهده داشته باشد. بازیگران مسئله هیأت عالی جذب، وزارت علوم و وزارت بهداشت هستند. ابتدا با استفاده از تئوری درام ۴ وضعیت اجرای سامانه یکپارچه جذب شورای عالی انقلاب فرهنگی، هماهنگ‌سازی و نظارت بر سامانه‌ها با استانداردهای هیأت عالی جذب، سامانه جذب وزارت علوم، سامانه جذب وزارت بهداشت (جدول ۳) با ۱۶ گزینه در نظر گرفته شد. این گزینه‌ها حاصل ۲ به توان ۴ یعنی ۱۶ حالت و است که به روش عمودی خوانده می‌شود. به عنوان مثال خ ب ب یعنی عدم اجرای سامانه یکپارچه اما هماهنگ‌سازی و نظارت و استفاده از سامانه جذب وزارت علوم و استفاده از وزارت بهداشت است که عدد ۷ را در حالت باینری تشکیل می‌دهد. در مرحله بعد از تئوری درام استفاده شده است.

جدول ۳. حالت‌ها و گزینه‌ها

اجرای سامانه یکپارچه جذب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	
شورای عالی انقلاب فرهنگی																								
هماهنگ‌سازی و نظارت بر سامانه‌ها با استانداردهای هیأت عالی جذب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	
سامانه جذب وزارت علوم	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	
سامانه جذب وزارت بهداشت	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	
ترکیب اعداد	۰	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵								

ب: بلی خ: خیر

سپس مطلوبیت هیأت عالی جذب وزارت علوم و وزارت بهداشت (جدول ۴، ۵، ۶) استخراج شد. ابتدا مطلوبیت وزارتین و هیأت عالی جذب در سه جدول مجزا استخراج شد. به‌عنوان مثال در جدول ۴ اولین شماره مطلوبیت هیأت عالی جذب اجرای سامانه یکپارچه جذب و آخرین شماره مطلوبیتش اجرا نشدن سامانه توسط وزارتین و سامانه یکپارچه است و اجرا نشدن سامانه‌های جذب وزارتین آخرین درجه مطلوبیت و اجرای سامانه وزارتین با نظارت هیأت عالی جذب شماره مطلوبیت ۷ دارد. در جدول ۵ مشخص است اجرای سامانه وزارت علوم اولین مطلوبیت و اجرا نشدن سامانه‌های جذب وزارتین آخرین درجه مطلوبیت و اجرای سامانه وزارتین با نظارت هیأت عالی جذب شماره مطلوبیت ۷ دارد. در جدول ۶ وزارت بهداشت نیز همین روند حاکم می‌باشد که منجر به ایجاد جدول پایداری ترکیبی (جدول ۷) شد به گونه ای که حالت‌های پایدار با ۲، حالت‌های ترتیبی (دارای تغییر وضعیت) با ۵، وضعیت ناپایدار (نامطلوب) با ۱۱ نمایش داده شد. نهایتاً اشتراک حالت‌ها استخراج و ترکیب پایداری عدد ۷ شد که معادل هماهنگ‌سازی و نظارت بر سامانه‌ها با استانداردهای هیأت عالی جذب و مورد تأیید وزارت علوم، وزارت بهداشت است.

جدول ۴. درجه مطلوبیت از دید شورای عالی انقلاب فرهنگی

اجرای سامانه یکپارچه جذب شورای عالی انقلاب فرهنگی	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب
هماهنگ‌سازی و نظارت بر سامانه‌ها با استانداردهای هیأت عالی جذب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب
سامانه جذب وزارت علوم	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب
سامانه جذب وزارت بهداشت	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب
ترکیب اعداد	۵	۴	۶	۸	۳	۱	۲	۰	۷	۹	۱۰	۱۲	۱۱	۱۳	۱۴	۱۵			

جدول ۵. درجه مطلوبیت از دید وزارت علوم

اجرای سامانه یکپارچه جذب شورای عالی انقلاب فرهنگی	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب
هماهنگ‌سازی و نظارت بر سامانه‌ها با استانداردهای هیأت عالی جذب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب
سامانه جذب وزارت علوم	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب
سامانه جذب وزارت بهداشت	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب
ترکیب اعداد	۵	۶	۸	۹	۳	۲	۱۱	۴	۷	۱	۱۳	۱۴	۱۰	۰	۱۲	۱۵			

جدول ۶. درجه مطلوبیت از دید وزارت بهداشت

اجرای سامانه یکپارچه جذب شورای عالی انقلاب فرهنگی	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب
هماهنگ‌سازی و نظارت بر سامانه‌ها با استانداردهای هیأت عالی جذب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب
سامانه جذب وزارت علوم	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب
سامانه جذب وزارت بهداشت	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب
ترکیب اعداد	۴	۵	۳	۹	۶	۸	۲	۱۰	۷	۱۳	۱۱	۱۲	۱	۱۴	۰	۱۵			

جدول ۷. ترکیب پایداری با استفاده از تئوری درام

U	U	U	U	U	U	S	S	S	S	S	R	R	R	R	R			
شورای عالی انقلاب فرهنگی																		
۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱	۹	۸	۶	۵	۴	۷	۳	۲	۱	۰			
											۰	۰	۰	۰				
وزارت علوم																		
۱۱	۹	۸	۶	۵	۴	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۰	۷	۳	۲	۱	۰			
											۷	۷	۷	۷	۷	۰	۰	۷
وزارت بهداشت																		
۱	۹	۸	۶	۵	۴	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۷	۳	۲	۱	۰			
						۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۰			

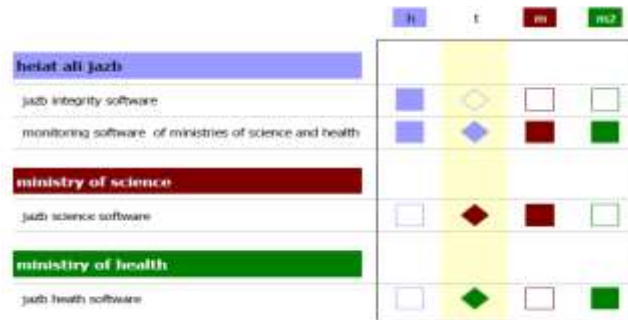
نمودار تقابلی در نرم افزار confrontation manager شکل ۲ نمایانگر تضادها و توافقاتی است که در میان هیأت عالی جذب، وزارت علوم، وزارت بهداشت است که دارای چهار گزینه سامانه یکپارچه جذب، نظارت بر سامانه‌های جذب وزارتین، سامانه جذب وزارت علوم و سامانه جذب وزارت بهداشت است. همان‌طور که در شکل ۳ نمایان است تمامی اشکال رنگی مقابل گزینه monitoring software of minister of science and health قرار گرفته است که نشانه توافق بر وضعیت نظارت بر نرم‌افزار جذب وزارتین توسط همه بازیگران است، گزینه توافقی است.

شکل ۲. نمودار تعارض و تقابل



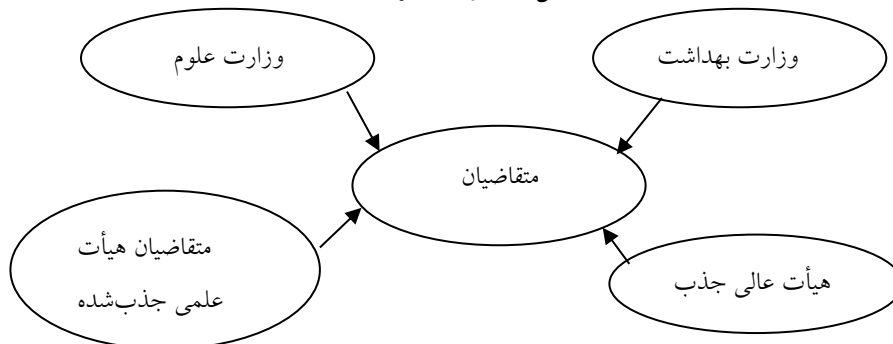
با توجه به بررسی چهار سناریوی سامانه، اجرای سامانه یکپارچه جذب شورای عالی انقلاب فرهنگی، هماهنگ‌سازی و نظارت بر سامانه‌ها با استانداردهای هیأت عالی جذب، سامانه جذب وزارت علوم و سامانه جذب وزارت بهداشت گزینه هماهنگ‌سازی و نظارت بر سامانه‌ها با استانداردهای هیأت عالی جذب دارای بیشترین مطلوبیت از طرف سه دستگاه است.

شکل ۳. نمودار استراتژی‌های جذب هیأت علمی



مطابق شکل ۴ ذینفعان در این پژوهش متقاضیان جذب هیأت علمی، وزارت علوم، وزارت بهداشت، هیأت عالی جذب و دانشجویان می‌باشند. هیأت عالی جذب بدون در نظر گرفتن منافع ذینفعان می‌توانست سامانه یکپارچه جذب را طراحی کند و وزارتین را موظف به اجرای آن کند؛ اما به دلیل عدم همکاری وزارتین و تغییر سیستم به سیستم داخلی عملاً نظارت هیأت عالی جذب و منافع دانشجویان با مشکل مواجه می‌شد؛ اما راه‌حل فعلی منافع کلیه ذینفعان را در نظر می‌گیرد.

شکل ۴. نمودار تأثیر ذینفعان



بحث و نتیجه‌گیری

روش‌های ساخت دهی مسئله برای حل مسائل پیچیده طراحی شده‌اند. مدل‌هایی هستند که منجر به تصمیم‌گیری گروهی می‌شود. در این روش از مدل برای ساختاردهی به مسئله استفاده می‌شود تا تصمیم‌گیرندگان به‌درستی تصمیم‌گیری کنند. تئوری درام به‌عنوان یکی

از روش‌های ساخت دهی مسئله در شرایطی که هیچ‌کدام از بازیگران تسلط بر کنترل رویدادها ندارند، به مطالعه تعارض‌ها می‌پردازد. در مسئله فوق، قبل از راه‌اندازی سامانه نور رضوی هیأت عالی جذب مصر بود که سامانه یکپارچه جذب توسط هیأت عالی جذب طراحی شده و وزارت بهداشت و وزارت علوم نیز کاربران سیستم باشند. بدین منظور مصاحبه با خبرگان و اعضای هیأت علمی دانشگاه، بررسی اسناد و مدارک جذب اعضای هیأت علمی، فرآیند جذب و طراحی آن صورت گرفت. سپس هیأت عالی جذب اقدام به بررسی سناریوهای مختلف با عناوین سامانه یکپارچه جذب، سامانه وزارت علوم، سامانه وزارت بهداشت، هماهنگ‌سازی و نظارت بر سامانه‌ها با توجه به استانداردهای هیأت عالی جذب نمود. در بررسی چهار سناریوی مطرح‌شده، سناریوی هماهنگ‌سازی و نظارت بر سامانه‌ها با توجه به استانداردهای هیأت عالی جذب با بیشترین مطلوبیت گزینه انتخابی سه نهاد بود. سه حالت دیگر در وضعیت پایدار به پذیرش سامانه یکپارچه جذب و سامانه یکی از نهادها اختصاص داشت که به دلیل نداشتن مطلوبیت کامل حذف شد. بعدازاین چهار حالت بقیه حالت‌ها به حالت ناپایدار و تعادلی برده شدند و از حالت پایدار خارج شدند.

عدم تمایل نمایندگان وزارتین به تعامل با هیأت عالی جذب و تأخیر در اجرای آن از جمله محدودیت‌های پژوهش بود. در نظر گرفتن دانشگاه آزاد اسلامی به‌عنوان یکی از گزینه‌ها با داشتن ۵ گزینه و ۳۲ حالت برای انتخاب سناریوی بهینه پیشنهاد کاربردی پژوهش است.

سپاسگزاری

از نمایندگان فناوری اطلاعات هیأت عالی جذب و وزارتین برای همکاری در پیشبرد هدف تحقیق کمال تشکر رادارم.

منابع

آذر، عادل، خسروانی، فرزانه و سیاهکالی مرادی، جواد (۱۳۹۲). تئوری درام و تحلیل تقابلی: روشی برای ساختاردهی مسئله در مدل‌سازی سیستم‌های پویا. *یازدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*، تهران، <https://civilica.com/doc/307224>

جعفری، عاطفه، کفاشان کاخکی، مجتبی و بهزادی، حسن. (۱۴۰۱). *سنجش تأثیر محیط اطلاعاتی و انواع یادگیری اعضای هیأت علمی در توسعه بهره‌وری گروه‌های آموزشی حوزه علوم*

- انسانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- خسروانی، فرزانه، آذر، عادل و خداداد حسینی، سید حمید. (۱۳۹۵). ساختاردهی مسئله تدوین استراتژی با استفاده از رویکردهای استراتژی مذاکره و بازتاب مفاهمه و تئوری درام (مورد مطالعه: فاز پالایش بعد از تولید زنجیره تأمین سبز گاز). *پژوهش‌های نوین در تصمیم‌گیری*، ۱(۱)، ۱۰۳-۱۳۸.
- ساقی، اکرم، اولیا، محمد صالح و وحدت زاد، محمد علی. (۱۳۹۶). تحلیل رابطه مدیریت دانش با جذب و نگهداشت هیات علمی توانمند به کمک مدل دینامیکی، *اولین کنفرانس ملی انجمن ایرانی پویاشناسی سامانه‌ها*، تهران، <https://civilica.com/doc/730391>
- شیخی، کامران، علی نژاد، سودابه و سعیدی نژاد، سید علی (۱۳۹۶). *بررسی رضایت اعضای هیات علمی از عملکرد کارشناسان مرکز جذب اعضای هیات علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مورد مطالعه اعضای هیات علمی شمال غرب کشور*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مازندران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی
- طهماسبی، رضا، قلی پور، آرین و جواهری زاده، ابراهیم (۱۳۹۱). *مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعداد های علمی مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعداد های علمی، پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۷، ۵-۲۰.
- علی ویسی، ناهید، عدلی، فریبا و وزیر، زیبا (۱۳۹۶). *آسیب‌شناسی سیاست‌گذاری جذب اعضای هیات علمی مؤسسات آموزش عالی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا محمدی، حسن، نجفی توانا، سعید و آذر، عادل. (۱۴۰۰). *واکاوی تقابل در برداشت از میدان مشترک گازی ایران و قطر با رویکرد تئوری درام. پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۰(۳)، ۲۵-۵۱.
- مصدق، هادی، حسینی، وجیهه سادات (۱۳۹۵). *استخراج اقدامات مناسب جذب هیات علمی برای دانشگاه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری: مبتنی بر دیدگاه صاحب نظران جذب. مدیریت سازمان های دولتی*، ۴(۳)، ۶۳-۸۴.

References

- Ali Vaisi, Naheed, Adli, Fariba Voziri, Ziba (2016). *The Pathology of Recruitment Policy of Musat Faculty of Higher Education, Master's Thesis, Al-Zahra University*[in Persian]
- Azar Adel, Khosravani Farzaneh, Jalali Reza.(2012). *Drama Theory: A Problem Structuring Method in Soft OR (A Practical Application: Nuclear Negotiations*

- Analysis between Islamic Republic of Iran and the 51 Group*). Intl. J. Humanities . Vol. 19(4) <https://parsmodir.com/db/research/drama.php>
- Azar, Adel, Khosravani, Farzaneh and Siahkali Moradi, Javad (2012). Drama theory and contrastive analysis: a method for problem structuring in dynamic systems modeling. The 11th International Management Conference, Tehran, <https://civilica.com/doc/307224>[in Persian]
- Bennett, P., (1977). *Towards a theory of hypergames*. Omega, Vol. 5. No. 6, pp. 749–751.
- Bennett, P. (1998). *Confrontation analysis as a diagnostic tool*. European Journal of Operational Research. Vol. 109. No. 22. pp.465–482.
- Bennett, P.G. and Howard, N. Rationality. (1996). *Emotion and preference. change drama-theoretic models of choice*. European Journal of Operational Research, Vol. 92. No. 3. pp.603–614.
- Bennett, P.G. (1980). *Hypergames: developing a model of conflict*, Futures. Vol. 2. No. 6. pp.489–507.
- Bennett, P.G., Bryant, J. and Howard .N. (2001). *Drama theory and confrontation analysis, in Rosenhead, J.V. and Mingers, J. (Eds.): Rational Analysis for a Problematic World Revisited*, .pp.225–248
- Bennett, P.G., Tait, A. and MacDonagh, K .(۱۹۹۴). *Interact: developing software for interactive decisions, Group Decision and Negotiation*. Vol. 3 .No. 4. pp.351–372.
- Boddy, D., Macbeth, D. and Wagner, B. (2000). *Implementing collaboration between organizations: an empirical study of supply chain partnering*, Journal of Management Studies. Vol. 37. No. 7. pp.1003– 1017.
- Bryant, J. (1998). *Analyzing collaboration as drama*, Systemic Practice and Action Research, Vol. 11. No. 4. pp.403–417.
- Bryant, J. (2002). *Confrontations in health service management: insights from drama theory*. European Journal of Operational Research. Vol. 142., No. 3. pp.610–624.
- Bryant, J. (2010). *The role of drama theory in negotiation*, Handbook of Group Decision and Negotiation: Advances in Group Decision and Negotiation. Vol. 4. No. 2. pp.223–245
- Bryant, J., (1997). *The plot thickens: understanding interaction through the metaphor of drama*, Omega. Vol. 25. No.3. pp. 255-266
- Bryant, J.W. and Darwin, J.A. (2004). *Exploring inter-organisational* European Journal of Operational Research. Vol.151. No. 3. pp.655– 666
- Bryant, J.W. and Darwin, J. (2003). *Immersive drama: testing health systems*, Omega, Vol. 31. No. 2. pp.127–136.
- Bryant, J. (2003). *The Six Dilemmas of Collaboration: Inter-organisational Relationships as Drama*. Wiley
- Bryant, J. (2009). *Systemic pathologies of confrontation: diagnosing security disruption*, Journal of Systems Science and Systems Engineering. Vol 18. No. 4. pp.423–436.
- Chichester. Bryant, J. (2007). *'Drama theory: dispelling the myths'*, Journal of the Operational Research Society. Vol. 58. No. 5. pp.602–613.
- Dyer, J.H. and Singh, H. (1988). *The relational view: cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage*. Academy of Management Review. Vol. 23. No. 4. pp.660–679
- Fawcett, S.E. and Magnan, G.M. (2002). *The rhetoric and reality of supply chain integration. International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*. Vol. 32. No. ۵. pp.339–361
- Hammond, J.H Barilla SpA (A). (1994). Harvard Business School. Case 9-694-46.

- Hermawan, P. and Kijima, K.(2009).*Conflict analysis of Citarum River Basin pollution in Indonesia: a drama-theoretic model*.Journal of Systems Science and Systems Engineering. Vol. 18. No. 1. pp.16–۳۷
- Hermawan, P., Kobayashi, N. and Kijima, K.(2008). *Holistic formal analysis of dilemmas of negotiation*, Systems Research and Behavioral Science. Vol.25.No. 5.pp.637–642.
- Holweg, M., Disney, S., Holmström, J. and Småros, J. (2005).*Supply chain collaboration: making sense of the strategy continuum*.European Management Journal.Vol. 23.No. 2. pp.170–181.
- Howard, N. (1999).*Confrontation Analysis: How to Win Operations Other than War*.CCRP Publications.Department of Defense.Washington DC.
- Howard, N. Bennett, P. Bryant, J. and Bradley, M. .(1992).*Manifesto for a theory of drama and irrational choice*. Journal of the Operational Research Society. Vol.44.No. 1. pp.99–103
- Howard, N.(1990).*Soft game theory*, *Information and Decision Technologies*, 16(3), pp.215–227.
- Howard, N.(1998).*Paradoxes of Rationality: Games, Metagames, and Political Behavior*.MIT Press. Cambridge. MA.pp. 248.
- Howard, N., (1994).*Drama theory and its relationship to Game theory*, Parts 1 and 2, Group Decision and Negotiation. Vol. 3.No 2. pp.187– 206.207–235.
- Howard, N., (1996). *Negotiation as drama: how games become dramatic*, International Negotiation. Vol. 1. No. 1. pp.125–152.
- Howard, N.,N-person.(1998). *soft games*, Journal of Operational Research Society.Vol. 49.No. 2. pp.144–150
- Jafari, Atefeh, Kafashan Kakhki, Mojtabi and Behzadi, Hasan's assessment of the information environment and the types of faculty members in the development of the productivity of educational groups in the field of humanities, Master's thesis, Ferdowsi University of Mashhad, Faculty of Educational Sciences and Psychology. [in Persian]
- Jiang, H.Vidal, J.M. and Huhns, M.N.(2006).*Incorporating emotions into automated negotiation*.*Proceedings of Agent Construction and Emotions*. Workshop. Austria.
- Khosravani, Farzaneh, Azar, Adel and Khodadad Hosseini, Seyyed Hamid. (2015). Planning strategizing using the methods of reasoning and reflection, understanding and drama theory (case study: refining phase after the production of multi-green gas). *New Researches in Decision Making*, 1(1), 103-138.[in Persian]
- Lambert, D.M. and Knemeyer, A.M.(2004).*We're in this together*.Harvard Business Review.Vol. 82No. 12. pp.114–122.
- Lambert, D.M., Emmelhainz, M.A. and Gardner, J.T., (1996).*Developing. and implementing supply chain partnerships*. The International Journal of Logistics Management.Vol. 7.No. 2. pp.1–17
- Lambert, D.M., Knemeyer, A.M. and Gardner, J.T.(2004).*Supply chain partnerships: model validation and implementation*.Journal of Business Logistics. Vol. 25.No.2. pp.21–42.
- Lawler, E.J. and Thye, S.R., (1999).*Bringing emotions into social exchange theory*. Annual Review of Sociology.Vol. 25.pp.217–244.
- Lee, H.L., Padmanabhan, V. and Whang, S. (1997).*The bullwhip effect in supply chains*. *Sloan Management Review*. Vol. 38.No. 3. pp.93–102.
- Levy, J.K. and Howard, N. (2009).*Advances in sustainable security systems engineering with Drama Theory (DT) II*. Journal of Systems Science and Systems Engineering.Vol. 18.No. 4.pp.403–422.

- Mohammadi, Hassan, Najafi Tawana, Saeed and Azar, Adel. (1400). Analyzing the contrast in the perception of the common gas field of Iran and Qatar with the possibilities of drama theory. *Management Research in Iran*, 20(3), 25-51. [in Persian]
- Mossadegh, Hadi, Hosseini, Vajiya Sadat (2015). The right choice for faculty recruitment for the universities of the Ministry of Science, Research and Technology: Based on the opinion of the recruitment experts, 4(3), 63-84.[in persian]
- Obeidi, A. and Hipel, K.W. *Strategic and dilemma analyses of a water export conflict*. INFOR. Vol. 43. No. 3. pp.247-270.
- Saqi, Akram, Olya, Mohammad Saleh and Hohdatzad, Mohammad Ali (2016). Analysis of the relationship between knowledge management and the attraction and retention of competent faculty using the dynamic model, the first national conference of the Iranian Society of System Dynamics, Tehran, <https://civilica.com/doc/730391>[in Persian]
- Sheikhi, Kamran, Alinejad, Sudabah and Saidinejad, Seyed Ali (2016). Member review Faculty from the actions of the center for attracting faculty members of the Ministry of Science, Research and Technology (case study of faculty members in the northwest of the country, master's thesis, Mazandaran University, Faculty of Law and Political Sciences[in Persian]
- Simatupang, T.M. and Sridharan, R., (2005). *An integrative framework for supply chain collaboration*. The International Journal of Logistics Management. Vol.16.No. 2. pp.257-274.
- Simchi-Levi, D. Kaminsky, P. and Simchi-Levi, E..(2007). *Designing and Managing the Supply Chain*.3rd ed. McGraw-Hill Irwin. New York
- Tahmasabi, Reza, Qolipour, Arin and Javaherizadeh, Ibrahim (2011). Talent management: identification and ranking of factors affecting the attraction and retention of scientific talents. *Talent management: identification and ranking of the factors of attraction and retention of scientific talents*.17, 5-20. [in Persian]
- Tait, A. and Richardson, K.A. (2008). *Confronting complexity, Emergence: Complexity and Organization*. Vol. 10.No. 2.pp.27-40.
- Togar Simatupang, Ramaswami Sridhara.(2011). *A drama theory analysis of supply chain collaboration*. International Journal of Collaborative Enterprise2.129-146
- Yuanita Handayati, Togar Simatupang, Ramaswami Sridharan.(2011). *An analysis of collaboration between Coca-Cola and Carrefour using drama theory*. International Journal of Value Chain Management 5(1). 1-24

استناد به این مقاله: عسگری، لاله و حکیم، امین. (۱۴۰۲). کاربرد تئوری درام در حل مسأله انتخاب راهبردی جذب

اعضای هیأت علمی به صورت الکترونیکی. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۷(۲۵)، ۱۰۱-۱۲۱. doi:

10.22054/jrlat.2023.72379.1651



Quarterly of Research on Educational Leadership and Management is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.