

بررسی، تحلیل و ارزیابی مقالات فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی (۱۴ شماره)

محمد رضا سلطانی*

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۲/۰۷

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۶/۱۰

چکیده

هدف تحقیق حاضر، بررسی و ارزیابی شکلی و محتوایی مقالات مجله‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی است. پژوهش حاضر، از نوع کیفی و مبتنی بر تحلیل محتوا است و از رویکرد توصیفی-تحلیلی برای توصیف و ارزیابی محتوای مقالات جامعه‌ی هدف استفاده شده است. جامعه‌ی آماری این تحقیق، ۱۴۰۸ مقاله‌ی رسیده به دفتر فصلنامه و ۱۰۲ مقاله‌ی چاپ‌شده در ۱۴ شماره‌ی فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی تا پایان سال ۱۳۹۲ را دربر می‌گیرد. نتایج، نشان می‌دهد که در بیشتر پژوهش‌ها (۶۸/۶۲ درصد) از روش تحقیق کمی بر پایه‌ی پیمایش استفاده شده است. سازمان یا شرکت با ۵۴/۹۰ درصد (۵۶ مورد) بالاترین میزان سطح تحلیل در مطالعات و تحقیقات مدیریت منابع انسانی بوده است. بیشتر مطالعات، بر روی کارکنان سازمان‌ها (۲۸/۴۳ درصد) صورت گرفته است. در اغلب پژوهش‌ها (۶۵/۶۸ درصد) برای گردآوری داده‌ها، از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. بیش از ۶۰ درصد از مقالات ثبت‌شده در مجله، به موضوعاتی اختصاص داشته‌اند که با اهداف مجله رابطه‌ای نداشته و در برخی از موضوعات مهم و تخصصی مدیریت منابع انسانی، مقاله‌ای دریافت نشده است. بازنگری در برخی از سیاست‌های مجله و اصلاح جهت‌گیری‌ها بر پایه‌ی آموزه‌های دینی، اندیشه‌های حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری، آینده‌پژوهی و مدیریت جهادی از ضرورت‌هایی است که یافته‌های تحقیق بر آن تأکید دارد.

کلیدواژه‌ها: منابع انسانی؛ پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی؛ رویکرد توصیفی-تحلیلی.

مقدمه

تحقیق و پژوهش همواره موجب گسترش مرزهای دانش در حوزه‌های علمی می‌شود. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی که نزدیک به ۲۰۰ سال سابقه دارند، اکنون به‌عنوان یک حوزه‌ی علمی مهم در بین پژوهشگران زیادی مطرح است. در این مدت، تحقیقات مدیریت منابع انسانی رشد قابل توجهی را طی کرده است و در حال حاضر، علاوه بر پژوهشگرانی که به‌صورت فردی مشغول تحقیق هستند، مؤسسات، بخش‌ها و بنیادهایی نیز برای بالابردن سطح پژوهش در شرکت‌های جدید و با فناوری بالا نیز شکل گرفته است که روند تحقیقات را به‌صورت حرفه‌ای به پیش می‌برند.

طی دهه‌های اخیر، همزمان با افزایش توجه به پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، تعداد پژوهشگران، تعداد مقالات منتشرشده، تعداد کنفرانس‌ها و مجلات علمی متمرکز بر مدیریت منابع انسانی نیز افزایش یافته است. این تلاش‌ها، به پراکندگی تحقیقات و موضوعات تحقیقی منجر گردید تا آنجا که با توجه به گستره‌ی مدیریت منابع انسانی، به‌طور چشم‌گیری بر تعداد این پژوهش‌ها افزوده شده است. این امر، به محققان دیگر حوزه‌ها نیز اجازه می‌دهد که در عرصه‌ی موضوعات مربوط به مدیریت منابع انسانی، کار پژوهشی داشته باشند؛ البته ضمن اینکه می‌تواند یک مزیت تلقی شود، نشانه‌هایی از پراکندگی‌های تحقیقاتی را نیز به‌دنبال خود دارد.

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در ایران، به تدریج در بین گروه‌های مختلف دانشگاهی، پژوهشگران و برخی نهادهای علمی رواج یافته است. بنابراین، نیاز است تا به‌صورت نظام‌مند پژوهش‌های این حوزه را بررسی کرد تا درک درستی از دست‌آوردها و نیازهای پژوهشی آینده به‌دست آید. با توجه به اهمیت موضوع مدیریت منابع انسانی و گستردگی انتشارات مقالات رسیده به دفتر فصلنامه، تحقیق حاضر در پی آن است تا با رویکرد توصیفی-تحلیلی مقالات منتشرشده در نشریه‌ی تخصصی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در طول سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۲، وضعیت تحقیقات مدیریت منابع انسانی را از منظر محورها و موضوعات کلیدی، موضوعات مورد علاقه‌ی پژوهشگران، محتوا و روش تحقیق، سطح تحلیل، جامعه و نمونه‌ی آماری مورد بررسی قرار داده و جهت‌گیری‌ها، اولویت‌ها و نیازهای پژوهشی آینده‌ی این مجله را مشخص کند.

پیشینه‌ی تحقیق

مطالعات پیشین در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی، اهمیت تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی را بر باورها و نگرش‌های کارکنان مورد توجه قرار داده‌اند (اپلبام و دیگران^۱، ۲۰۰۰؛ مکی و بوکسال^۲، ۲۰۰۷؛ می‌یر و اسمیث^۳، ۲۰۰۰؛ پارسل و دیگران^۴، ۲۰۰۳، ۲۰۰۹). صاحب‌نظران سازمانی به‌طور ویژه بر اهمیت پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی تأکید کرده‌اند (اپلبام و دیگران، ۲۰۰۰؛ چانگ^۵، ۲۰۰۵؛ گرهارت^۶، ۲۰۰۵؛ مکی و بوکسال، ۲۰۰۷؛ پارسل و دیگران، ۲۰۰۳؛ وایتتر^۷، ۲۰۰۱).

تحقیق و پژوهش در حوزه مدیریت منابع انسانی، همچون سایر عرصه‌های علمی، در اشکال و قالب‌های مختلف دنبال می‌شود که یکی از مهم‌ترین آنها، تولید و چاپ مقاله در مجلات علمی پژوهشی و علمی ترویجی است. به جهت ضرورت آشنایی محققین با مجموعه مجله‌های علمی حوزه‌ی مدیریت و مدیریت منابع انسانی دارای مجوز انتشار در داخل کشور، فهرست این مجله‌ها به پیوست این مقاله ارائه می‌گردد.

اطلاعات پایه‌ی نشریات و مقالات علمی

۱. سطوح و ترتیب اهمیت مجله‌ها و مقاله‌ها

مقالات علمی بسته به اینکه در کدام مجله چاپ شده باشند، از ارزش متفاوتی برخوردارند. مقالاتی که در فضای بین‌المللی یا در مجلات ISI چاپ شوند، بیشترین ارزش و اعتبار را دارند. مجله‌ای ISI است که در نمایه‌ی انتشارات Thomson ثبت شده و مورد مراجعه قرار می‌گیرد. البته همه‌ی مجلات ISI در یک سطح نیستند. در داخل کشور نیز از سال‌های گذشته تاکنون مقالات علمی معتبر داخلی، به دو دسته‌ی علمی پژوهشی و علمی ترویجی دسته‌بندی شده‌اند. مجلات علمی پژوهشی عمدتاً متولی چاپ یافته‌های جدید علمی هستند؛ در حالی که رسالت مجلات

1. Appelbaum et al.
2. Macky & Boxall
3. Meyer & Smith
4. Purcell et al.
5. Chang
6. Gerhart
7. Whitener

علمی ترویجی عمدتاً نشر و توسعه‌ی یافته‌های علمی موجود با زبانی ساده‌تر و در قالب‌های کاربردی‌تر است. بر این اساس، مجلات علمی پژوهشی در مقایسه با مجلات علمی ترویجی، از اعتبار بالاتری برخوردارند. بنابراین، مجلات ISI و مقالات ISC در رتبه نخست قرار دارند و پس از آن مجلات علمی ترویجی و سایر مجلاتی که ISI نیستند؛ ولی در نمایه‌های معتبر دیگری مانند: Emerald, Escopus, ProQuest ثبت شده‌اند و در پایان، مقالات ارایه‌شده در کنفرانس‌های معتبر قرار دارند. از کل ۱۱۷۸ عنوان نشریه‌ی علمی در کشور، علاوه بر نمایه‌سازی کامل در ISC، تعداد قابل توجهی از آنها نیز در اسکوپوس و ISI نمایه‌سازی می‌شوند^۱.

۲. شناسنامه‌ی مجله‌ی مورد بررسی

نام مجله: پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

دوره‌ی انتشار: فصلنامه

صاحب امتیاز: دانشکده‌ی مدیریت و برنامه‌ریزی دانشگاه امام حسین (ع)

مدیر مسئول: دکتر محمد بازرگانی (از شماره‌ی ۱۱)

سردبیر: دکتر علی (برزو) فرهی (از شماره‌ی ۱۱)

اعضای هیئت تحریریه: آقایان: عادل آذر، سیدحسین ابطحی، قاسم انصاری‌رنانی، حسن دانا‌یی‌فرد، بهروز دری، سیدرضا سیدجوادین، علی فتحی‌آشتیانی، علی فرهی، سیدعلی‌رضا فیض‌بخش، رضا کریمی‌نیا و سیدمسعود پورسعید

دبیر هیئت تحریریه: دکتر محمدرضا سلطانی (از شماره‌ی ۱۱)

مدیر اجرایی: محمدهادی پایروند (از شماره‌ی ۱۲)

نشانی رایانامه: hrmj@ihu.ac.ir

وب‌سایت: www.hrm.iranjournals.ir

نمایه: ISC - SID - Magiran - Noormags - Irani

تاریخ شروع فعالیت: زمستان ۱۳۸۷

مجوز وزارت علوم: ۳/۴۴۰۸۰/۳ به تاریخ ۱۳۹۱/۰۷/۱۰

اهمیت تحقیقات در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی

واژه‌ی تحقیق، یک بررسی نظام‌دار و هدفمند را برای کشف رابطه بین دو یا چند متغیر یا پدیده، به ذهن متبادر می‌کند. تحقیق در حوزه‌ی منابع انسانی عبارت است از: جمع‌آوری داده‌ها و بررسی نظام‌دار واقعیات و مسایل مربوط به منابع انسانی برای بررسی و حل و فصل مسایل و اتخاذ تصمیمات مربوط. چنانچه این فرایند به‌طور کامل و صحیح دنبال شود، باعث می‌شود مدیران براساس اطلاعات واقعی تصمیم بگیرند و به تدوین برنامه‌ها پردازند. در سازمان‌هایی که این وظیفه‌ی مهم به‌دلیل کمبود بودجه یا ناآگاهی از آن انجام نمی‌گیرد، تصمیمات براساس ذهنیات گرفته می‌شود؛ همچنین، شدت مسایل مربوط، موجب کاهش بهره‌وری و ایجاد بسیاری مسایل دیگر می‌گردد.

با وجود اهمیت و نقش فزاینده‌ی تحقیق در مدیریت منابع انسانی، هنوز هم سازمان‌هایی وجود دارند که در انجام تحقیقات جامع در این حوزه مشکلاتی دارند. یکی از این مشکلات، محدودیت زمان و هزینه برای انجام تحقیقات است که معمولاً منافع آن در کوتاه‌مدت، شناسایی نمی‌شود و مشهود نیست و به‌راحتی نمی‌توان در مورد آنها به تجزیه و تحلیل هزینه و منفعت پرداخت. مشکل دیگر، نبود متخصصان کافی برای انجام تحقیقات می‌باشد. یافته‌ها و نتایج تحقیقات، علاوه بر اینکه مورد استفاده‌ی برنامه‌ریزان، تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران سازمان‌ها قرار می‌گیرد، به‌عنوان یک منبع دانشی در فرایند آموزش و یادگیری نیز به‌عنوان دست‌آورد‌های جدید علمی هر حوزه، کارکرد آموزشی و یادگیری نیز دارد. به‌همین دلیل، سازمان‌ها- با هر نوع مأموریتی- تمایل دارند تا بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (جعفرزاده، ۲۰۰۷). در میان تحقیقات مختلف، مقاله‌ها و به‌ویژه مقاله‌های علمی پژوهشی، از جایگاه و اهمیت بی‌بدیلی برخوردارند. از این‌رو، رهبران سازمان‌ها به‌دنبال به‌کارگیری اثربخش‌ترین راهبردهای آموزشی برای تضمین عملکرد و سودآوری بیشینه هستند (ابازد، ملانی و ساسی^۱، ۲۰۰۸). از دیدگاه نوئه^۲، یادگیری به تلاش برنامه‌ریزی‌شده‌ای اشاره دارد که توسط یک سازمان برای تسهیل یادگیری کارکنان از شایستگی‌های مرتبط شغلی به‌کار گرفته می‌شود (شاد^۳، ۲۰۰۸).

1. Abozed, Melanie, Saci
2. Noe
3. Shad

نقش مقالات علمی در معرفت‌افزایی و تسهیم دانش

یادگیری، دربرگیرنده‌ی فعالیت‌های یادگیری آگاهانه و سنجیده به‌منظور انعکاس تجارب واقعی در محیط کار است (رایلین^۱، ۲۰۰۰). یادگیری در محیط کار، می‌تواند ادراک از فعالیت‌های کاری را بهبود بخشد (الکجائر و والگرن^۲، ۲۰۰۶)؛ چراکه یادگیری با بهبود عملکرد و انطباق با تغییرات محیطی در ارتباط است (گراردی^۳، ۲۰۰۶).

امروزه، سه کارکرد اصلی آموزش عالی که یونسکو نیز بر آن تأکید دارد، عبارتند از: پژوهش، انتقال دانش و نشر دانش. پژوهش، کنشی عقلانی و فرایندی خردمندانه است که به بازنگری، نقد و پالایش یا تولید و خلق اندیشه منجر می‌شود و مهم‌ترین کارکرد در مجموعه‌ی آموزش عالی است و مراکز این تولید، دانشگاه‌ها هستند. دومین کارکرد اصلی دانشگاه، انتقال دانش تولیدشده به نسل‌های جوان به‌منظور تربیت دانش‌آموختگان فرهیخته و نیروی انسانی متخصص برای جامعه است. سومین کارکرد اصلی دانشگاه، اشاعه و نشر دانش تولیدشده است (حاجی‌پور و سلطانی، ۱۳۸۷). دانشگاه‌ها، به‌عنوان اصلی‌ترین و مهم‌ترین مهمل تولید و چاپ مجله‌های علمی پژوهشی و علمی‌ترویجی از جمله مراکز اصلی تولید و اشاعه‌ی دانش به‌شمار می‌روند و نقش حیاتی در پیشبرد سطح علمی جامعه دارند. به نظر می‌رسد که دانشگاه‌ها با به‌کارگیری صحیح مدیریت دانش و استفاده از امکانات آن، بتوانند دست‌یابی به اطلاعات را سرعت بخشند و با افزایش قابلیت‌های دانش‌پروری خود به مزیت رقابتی در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی دست یابند.

تسهیم دانش به‌عنوان فعالیت پیچیده-ولی ارزش‌آفرین-بنیان و پایه‌ی بسیاری از راهبردهای مدیریت دانش در سازمان‌ها می‌باشد (ریگک^۴، ۲۰۰۵). بنابراین، لازم است متناسب با میزان تأثیر این موضوع در موفقیت سازمان برای ایجاد مزیت رقابتی و به‌منظور ایجاد زمینه‌ی مناسب‌تر برای تسهیم دانش اقدام شود. کسب مزیت رقابتی و رسیدن به بسیاری از موفقیت‌ها توسط سازمان‌ها، ریشه در به‌کارگیری دانش حاصل از فرایند مدیریت دانش دارد که فعالیت‌ها و ابتکارات تسهیم

1. Raelin, J. A.
2. Elkjaer, B., & Wahlgren, B.
3. Gherardi, S.
4. Riege

دانش در زمینه‌ی یادگیری سازمانی و فردی، عنصر اصلی آن بوده‌اند (علوی و لیدنر^۱، ۲۰۰۱؛ ناهاپی و گوشال^۲، ۱۹۹۸؛ نوناکا^۳، ۱۹۹۴؛ سویبی^۴، ۱۹۹۷). گفتنی است که: «دانشگاه‌ها به‌عنوان مخازن عظیم دانش، نقش مهمی در خلق و انتقال دانش به‌عنوان یکی از منابع حیاتی توسعه و پیشرفت اجتماعی ایفا می‌کنند» (تیان و همکاران^۵، ۲۰۰۹: ۷۷). «البته تردیدی نیست که جهانی شدن و توسعه‌ی ارتباطات و تبادل اطلاعات، می‌تواند فرایند انتقال اطلاعات و دانش را تسهیل کند و دانشگاه‌ها را در ایفای نقش اثرگذار بر توسعه و ورود به جامعه‌ی جهانی یاری دهد» (یزدگردزاده و همکاران^۶، ۲۰۰۷: ۴۴). فناوری اطلاعات نیز به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر مدیریت دانش، باعث تسهیل در خلق، تسهیم، ذخیره و کاربرد دانش در سازمان می‌شود (لی و لی^۷، ۲۰۰۷: ۲۵). به‌طور کلی، به همان میزان که دانش اهمیت بیشتری یافته است، دانشگاه-به‌عنوان نهادی که دانش علمی و فنی را تولید و منتشر می‌کند- جایگاه خاص و با اهمیتی در نوآوری صنعتی به خود اختصاص داده است (مارکوویز^۸ و دیگران، ۲۰۰۶).

یکی از عوامل مهم در موفقیت انتقال دانش و فناوری، توانمندی دانشی است. توانمندی دانشی، توانایی شرکت برای شناخت ارزش اطلاعات جدید بیرونی و توانایی آن در تلفیق با دانش درون سازمانی و بهره‌مندی از آن است (مو^۹ و دیگران، ۲۰۱۰؛ کداما^{۱۰}، ۲۰۰۸؛ بی‌شاپ^{۱۱} و دیگران، ۲۰۱۱؛ پرتوسا-ارتگا^{۱۲} و دیگران، ۲۰۱۰).

شرط لازم برای تبدیل اطلاعات و تجارب پراکنده به آنچه که کل سازمان بتواند از آن بهره‌مند شود، توزیع و به اشتراک گذاشتن دانش در درون سازمان است. مهم‌ترین گام در این قسمت، تحلیل انتقال دانش از فرد به دیگر گروه‌های سازمان است. بنابراین، فصلنامه‌های علمی پژوهشی و علمی ترویجی، سازوکارهای لازم برای انجام این مهم به‌شمار می‌روند.

1. Alavi & Leidner
2. Nahapiet & Ghoshal
3. Nonaka
4. Sveiby
5. Tian & et al
6. Yadegarzadeh & et al
7. Lee & Lee
8. Marques & et al
9. Mu
10. Kodama
11. Bishop
12. Pertusa-Ortega

روش تحقیق

این تحقیق از نوع کیفی و مبتنی بر رویکرد توصیفی-تحلیلی است و برای توصیف و ارزیابی محتوای مقالات جامعه‌ی هدف استفاده شده است. جامعه‌ی آماری این تحقیق، ۱۴۰۸ مقاله‌ی رسیده به دفتر فصلنامه و ۱۰۲ مقاله‌ی چاپ‌شده در ۱۴ شماره‌ی فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی تا پایان سال ۱۳۹۲ را دربر می‌گیرد. در این پژوهش، نمونه‌گیری انجام نشد و تمام جامعه، مورد بررسی قرار گرفت. همچنین برای تجزیه و تحلیل نتایج تحقیق نیز، از آمار توصیفی فراوانی و درصد استفاده شده است. این تحقیق، در شانزده محور، مقالات رسیده و چاپ‌شده در فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی را مورد بررسی، تحلیل و ارزیابی قرار داده است.

یافته‌های تحقیق

با توجه به محورهای شانزده گانه، نتایج و یافته‌های تحقیق، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد:

محور اول: موضوعات مورد توجه پژوهشگران

جدول ۱. موضوعات و محورهای مورد توجه پژوهشگران

ردیف	عناوین و موضوعات اصلی	تعداد مقاله‌های رسیده	درصد
۱	آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی	۵۰	۳/۵۵
۲	ویژگی‌های اخلاقی منابع انسانی	۱۶	۱/۱۴
۳	استعدادیابی	۱۲	۰/۸۵
۴	ویژگی‌های شخصیتی و رهبری امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری	۸	۰/۵۷
۵	انگیزش	۱۸	۱/۲۸
۶	برنامه‌ریزی منابع انسانی	۱۲	۰/۸۵
۷	بهره‌وری	۶۱	۴/۳۳

بررسی، تحلیل و ارزیابی مقالات فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی (۱۴ شماره)

ردیف	عناوین و موضوعات اصلی	تعداد مقاله‌های رسیده	درصد
۸	تصمیم‌گیری	۱۷	۱/۲۱
۹	تعالی سازمانی	۱۴	۰/۹۹
۱۰	تعهد سازمانی	۶۴	۴/۵۵
۱۱	تغییر و تحول	۹	۰/۶۴
۱۲	توانمندسازی کارکنان	۷۱	۵/۰۴
۱۳	جانشین‌پروری	۱۰	۰/۷۱
۱۴	جبران خدمات	۴	۰/۲۸
۱۵	چابکی سازمان	۵	۰/۳۶
۱۶	حفظ و نگاه‌داشت منابع انسانی	۲۵	۱/۷۷
۱۷	حقوق و دستمزد	۶	۰/۴۳
۱۸	رضایت شغلی	۹۶	۶/۸۲
۱۹	رفتار شهروندی	۲۵	۱/۷۸
۲۰	رهبری و سبک رهبری	۶۲	۴/۴۰
۲۱	سازمان‌یادگیرنده	۱۲	۰/۸۵
۲۲	سرمایه‌ی فکری	۳۱	۲/۲۰
۲۳	سرمایه‌ی اجتماعی	۲۰	۱/۴۲
۲۴	سکوت سازمانی	۸	۰/۵۷
۲۵	اعتماد	۹	۰/۶۴
۲۶	تعارض	۱۴	۰/۹۹
۲۷	گروه و کار گروهی	۵	۰/۳۶
۲۸	عدالت سازمانی	۳۴	۲/۴۱
۲۹	جو و فرهنگ سازمانی	۷۵	۵/۳۳
۳۰	جامعه‌پذیری	۲	۰/۱۴
۳۱	راهبردهای منابع انسانی	۴	۰/۲۸
۳۲	گردش شغلی	۵	۰/۳۶
۳۳	سلامت سازمان	۱۵	۱/۰۷
۳۴	عدالت سازمانی	۳۳	۲/۳۴

ردیف	عناوین و موضوعات اصلی	تعداد مقاله‌های رسیده	درصد
۳۵	عوامل محیطی	۹	۰/۶۴
۳۶	مدیریت نظام پیشنهادها	۳	۰/۲۱
۳۷	منابع انسانی از منظر قرآن و روایات	۱۱	۰/۷۸
۳۸	کارآفرینی	۱۹	۱/۴۲
۳۹	کوچک‌سازی	۱۴	۰/۹۹
۴۰	کیفیت زندگی کاری	۵۰	۳/۵۵
۴۱	گزینش و استخدام	۱۳	۰/۹۲
۴۲	مدیریت ارزش	۵	۰/۳۶
۴۳	مدیریت راهبردی	۵۵	۳/۹۱
۴۴	مدیریت بحران	۸	۰/۵۷
۴۵	مدیریت دانش	۷۴	۵/۲۶
۴۶	مدیریت رفتار سازمانی	۲۲	۱/۵۶
۴۷	مدیریت سرمایه‌ی انسانی	۲۰	۱/۴۲
۴۸	مدیریت / ارزش‌یابی عملکرد	۵۰	۳/۵۵
۴۹	مشارکت	۱۳	۰/۹۲
۵۰	مشتری‌مداری	۱۶	۱/۱۴
۵۱	معنویت	۱۸	۱/۲۸
۵۲	مهندسی مشاغل	۱۴	۰/۹۹
۵۳	نوآوری و خلاقیت	۲۵	۱/۷۸
۵۴	هوش فرهنگی / معنوی	۲۵	۱/۷۸
۵۵	روابط و ارتباطات	۴	۰/۲۸
۵۶	دور کاری	۴	۰/۲۸
۵۷	فروسدگی شغلی	۵	۰/۳۶
۵۸	سلامت سازمانی	۱۵	۱/۰۷
۵۹	مدیریت نظام پیشنهادها	۳	۰/۲۱
۶۰	شایستگی‌های منابع انسانی	۱۱	۰/۷۸

ردیف	عناوین و موضوعات اصلی	تعداد مقاله‌های رسیده	درصد
۶۱	کلیات مدیریت منابع انسانی	۵	۰/۳۶
۶۲	سایر موارد (متفرقه)	۴۴	۳/۱۳
جمع		۱۴۰۸	۱۰۰

مجموعه مقاله‌های رسیده به دفتر نشریه‌ی مورد مطالعه، حکایت از این دارد که به‌طور کلی مقالات را می‌توان در ۶۲ موضوع، دسته‌بندی کرد. صرف‌نظر از تناسب مقالات ارسالی با اهداف مجله، از نظر موضوعات مورد توجه پژوهشگران، بیشترین مقالات به ترتیب رتبه‌ی اول تا پنجم مربوط به موضوعات: ارزش‌یابی و مدیریت عملکرد، رضایت شغلی با ۹۶ مقاله (۶/۸۱ درصد)، جو و فرهنگ سازمانی با ۷۵ مقاله (۵/۳۲ درصد)، مدیریت دانش با ۷۴ مقاله (۵/۲۵ درصد)، رهبری و مدیریت با ۶۲ مقاله (۴/۴۰ درصد)، و بهره‌وری با ۶۱ مقاله (۴/۳۳ درصد)، می‌باشد.

محور دوم: بررسی مقالات براساس پذیرش یا عدم پذیرش در مجله

جدول ۲. فهرست مقالات براساس پذیرش یا عدم پذیرش به تفکیک هر سال

ردیف	سال دریافت مقاله	رسیده		چاپ‌شده		عدم پذیرش	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
۱	۱۳۸۷	۳۶	۲,۵۶	۷	۶,۸۶	۲۴	۱,۹۳
۲	۱۳۸۸	۸۴	۵,۹۷	۲۸	۲۷,۴۵	۷۵	۶,۰۲
۳	۱۳۸۹	۲۳۰	۱۶,۳۴	۱۵	۱۴,۷۱	۲۲۷	۱۸,۲۳
۴	۱۳۹۰	۳۷۵	۲۶,۶۳	۱۶	۱۵,۶۹	۳۳۲	۲۶,۶۷
۵	۱۳۹۱	۳۰۴	۲۱,۵۹	۱۶	۱۵,۶۹	۲۸۱	۲۲,۵۷
۶	۱۳۹۲	۳۷۹	۲۶,۹۲	۲۰	۱۹,۶۱	۳۰۶	۲۴,۵۸
جمع		۱۴۰۸	۱۰۰	۱۰۲	۱۰۰	۱۲۴۵	۱۰۰

برابر جدول (۲)، بیشترین تعداد مقالات دریافتی مربوط به سال ۱۳۹۲ با ۲۶/۹۲ درصد و به تعداد ۳۷۹ مورد و بیشترین مقاله‌ی چاپ‌شده، مربوط به سال ۱۳۸۸ با ۲۷/۴۵ درصد و به تعداد ۲۸ مقاله و بیشترین مقاله‌ی عدم پذیرش، مربوط به سال ۱۳۹۰ با ۲۶/۶۷ درصد و به تعداد ۳۳۲ مقاله می‌باشد. این موضوع، بیانگر این است مجله به‌طور چشم‌گیری مورد اقبال پژوهشگران قرار گرفته و روند ورود مقالات به مجله افزایشی بوده است و ظرفیت مجله برای انتخاب، ارزیابی و چاپ مقالات قوی و غنی باید افزایش یابد.

محور سوم: بررسی وضعیت کلی مقالات در یک نگاه

جدول ۳. وضعیت کلی مقالات رسیده به دفتر مجله در یک نگاه

مشتربین مجله	تعداد	درصد
تعداد مقاله‌های چاپ شده	۱۰۲	۷,۲۴
تعداد مقاله‌های در دست داوری	۵۳	۳,۷۶
تعداد مقاله‌های عدم پذیرش	۱۲۲۹	۸۷,۲۸
تعداد مقاله‌های بررسی نشده	۲۴	۱,۷۰
جمع	۱۴۰۸	۱۰۰

جدول (۳) نشان می‌دهد که از مجموع ۱۴۰۸ مقاله‌ی ثبت‌شده در دفتر مجله، فقط تعداد ۱۰۲ مقاله (۷/۲۴ درصد) تاکنون چاپ شده است و تعداد ۱۲۲۹ مقاله (۸۷/۲۸ درصد) پذیرفته نشده است. با وجود تناسب بسیاری از مقالات با اهداف مجله، باید بر این واقعیت اذعان کرد که مجله نتوانسته است از حداکثر ظرفیت مجاز خود برای پذیرش مقالات استفاده نماید و بدین ترتیب نتوانسته است تعداد قابل توجهی از مقالات را بپذیرد و از طرفی خود را از نتایج برخی از پژوهش‌های علمی محروم کرده است که این وضعیت، می‌تواند به کاهش ارتباط محققین با این مجله منجر شود.

محور چهارم: دسته‌بندی مقالات براساس موضوعات کلان مدیریت منابع انسانی

جدول ۴. دسته‌بندی مقالات براساس موضوعات کلان مدیریت منابع انسانی

ردیف	موضوعات	رسیده	درصد	چاپ شده	درصد
۱	جذب و به کارگماری (برنامه‌ریزی منابع انسانی، جذب نیرو، کارمندیابی، انتخاب و استخدام، کارآفرینی، طراحی شغل، تجزیه و تحلیل شغل، مدیریت مسیر شغلی و...)	۱۱۷	۸,۳۱	۱۳	۱۲,۷۵
۲	آموزش و بهسازی (آموزش، پرورش، رشد، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی، استعدادیابی، جانشین پروری و...)	۱۵۴	۱۰,۹۴	۳۱	۳۰,۳۹
۳	انگیزش (ارزش‌یابی و مدیریت عملکرد منابع انسانی، ارزش‌یابی عملکرد، توسعه‌ی مدیریت، نظام حقوق و دستمزد، نظام جبران خدمات، کیفیت زندگی کاری و...)	۱۹۱	۱۳,۵۷	۲۴	۲۳,۵۳
۴	حفظ و نگاه‌داشت (ایمنی و سلامت، بیمه و خدمات رفاهی، روابط کاری ارتباطات، رفتار کارکنان، امور فرهنگی و معنوی)	۱۲۲	۸,۶۶	۱۶	۱۵,۶۹
۵	سایر موارد	۸۲۴	۵۸,۵۲	۱۸	۱۷,۶۵
	جمع	۱۴۰۸	۱۰۰	۱۰۲	۱۰۰

همان‌طور که در جدول (۴) نشان داده شده است، علاوه بر مقالات غیر مرتبط که ۸۲۴ مورد (۵۸/۵۲ درصد) ۶۱/۲۲ درصد کل مقالات (تعداد ۸۲۴ مورد) را شامل می‌شود، از بین ۱۴۰۸ مقاله‌ی رسیده به دفتر مجله، بیشترین تعداد مربوط به محور انگیزش با ۱۹۱ مورد (۱۳/۵۷ درصد)، سپس آموزش و بهسازی، به تعداد ۱۵۴ مورد (۱۰/۹۴ درصد) بعد از آن به موضوع حفظ و نگاه‌داشت به تعداد ۱۲۲ مورد (۸/۶۶ درصد) و در پایان به موضوع جذب و به کارگماری، تعداد

۱۱۷ مورد (۸/۳۱ درصد) مربوط می‌شود. همچنین در بین مقالات چاپ‌شده، موضوع آموزش و بهسازی، بیشترین تعداد (با ۳۱ مقاله) و موضوع جذب و به کارگماری، کمترین تعداد (با ۱۳ مقاله) را به خود اختصاص داده است.

محور پنجم: دسته‌بندی مقالات براساس نظام موضوعات مدیریت منابع انسانی

براساس اطلاعات مندرج در جدول (۵)، مجموعه‌ی مقاله‌های ثبت‌شده در دفتر نشریه‌ی مورد مطالعه را بر مبنای نظام منطقی موضوعات مدیریت منابع انسانی، می‌توان در ۲۰ موضوع دسته‌بندی کرد. برابر این دسته‌بندی، بیشترین تعداد مقالات رسیده، به ترتیب به موضوعات: توانمندسازی (با ۷۱ مقاله)، بهره‌وری منابع انسانی (با ۶۱ مقاله)، آموزش و بهسازی (با ۵۰ مقاله)، اختصاص دارد. بیشترین مقالات چاپ‌شده نیز، موضوعات: مدیریت دانش (با ۸ مقاله) و توانمندسازی (با ۷ مقاله) را دربر گرفته است. برابر یافته‌های تحقیق، ۱۳ مقاله (۱۲,۷۴ درصد) از مقالات چاپ شده در چهارده شماره‌ی مجله مورد مطالعه، یا اصلاً با اهداف مجله همسو نبوده‌اند یا رابطه‌ی اندکی داشته‌اند.

جدول ۵. فهرست مقالات براساس موضوعات جزء مدیریت منابع انسانی

(نظام موضوعات مدیریت منابع انسانی)

ردیف	عناوین و موضوعات اصلی	تعداد مقاله‌های رسیده	درصد	تعداد مقاله‌های چاپ شده	درصد
۱	نظریه‌ها، الگوها و مدیریت راهبردی منابع انسانی	۱۳	۰/۹۲	۱۰	۹/۸۰
۲	برنامه‌ریزی منابع انسانی و تجزیه و تحلیل شغل	۲۶	۱/۸۵	۲	۱/۹۶
۳	مدیریت سرمایه‌ی فکری و تعالی منابع انسانی (مدیران و کارکنان)	۴۵	۳/۲۰	۵	۴/۹۰
۴	کارمندیابی جذب، استخدام منابع انسانی و جامعه‌پذیری کارکنان	۱۶	۱/۱۴	۱	۰/۹۸
۵	آموزش، بهسازی، تربیت و توسعه‌ی مهارت‌ها و توانمندی‌های منابع انسانی	۱۲۹	۹/۱۶	۱۳	۱۲/۷۵
۶	یادگیری سازمانی و مدیریت دانایی	۴۸	۳/۴۱	۸	۷/۸۴
۷	نظام مدیریت عملکرد و ارزش‌یابی عملکرد کارکنان	۵۰	۳/۵۵	۱۰	۹/۸۰
۸	استعدادیابی، جایگزین پروری و مدیریت شایستگی‌های منابع انسانی	۳۳	۲/۳۴	۶	۵/۸۸
۹	کیفیت زندگی کاری، مسیرهای رشد شغلی / فرسودگی شغلی	۲۹	۲/۰۶	۲	۱/۹۶
۱۰	آینده‌پژوهی و تحلیل چالش‌های فراروی مدیریت منابع انسانی	۱	۰/۰۷	۱	۰/۹۸
۱۱	تغییر و تحول مدیریت منابع انسانی	۵	۰/۳۶	۰	۰
۱۲	نظام حقوق و دستمزد و جبران خدمات	۲۵	۱/۷۸	۱	۰/۹۸
۱۳	نظام تشویق، پاداش، انضباط و روابط کاری	۱۸	۱/۲۸	۰	۰
۱۴	نظام ارتباطات و اطلاعات مدیریت منابع انسانی	۸	۰/۵۷	۵	۴/۹۰
۱۵	اشتغال مجازی / دورکاری	۵	۰/۳۶	۱	۰/۹۸
۱۶	فرهنگ سازمانی	۴۳	۳/۰۵	۶	۵/۸۸
۱۷	بهره‌وری منابع انسانی	۶۱	۴/۳۳	۴	۳/۹۲
۱۸	مدیریت خروج از خدمت	۱	۰/۰۷	۰	۰
۱۹	سایر موضوعات دو یا چندمنغره‌ی مربوط به مدیریت منابع انسانی	۲۸۷	۲۰/۳۸	۱۴	۱۳/۷۳
۲۰	سایر موضوعات دو یا چندمنغره‌ی نامتناسب یا دارای رابطهای اندک با مدیریت منابع انسانی	۵۶۵	۴۰/۲۶	۱۳	۱۲/۷۵
جمع		۱۴۰۸	۱۰۰	۱۰۲	۱۰۰

نکته‌ی مهم اینکه، با توجه به اهمیت و نقش مدیریت منابع (سرمایه‌ی) انسانی در پیشبرد سازمان‌ها در دنیای امروز، به نظر می‌رسد حوزه‌هایی که از دید پژوهشگران مغفول مانده است و کمتر به آن پرداخته شده است محورها و موضوعات زیر می‌باشد که ضروری است در سخن سردبیر و یا فراخوان مقالات مجله بر آنها تأکید شود.

- طراحی و تجزیه و تحلیل شغل
- برنامه‌ریزی منابع انسانی
- چالش‌های پیش روی مدیریت منابع انسانی
- مدیریت استعدادهاى سرمایه‌ی انسانی
- مدیریت منابع انسانی بین‌المللی
- مهارت‌های حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی
- مطالعات تطبیقی مدیریت منابع انسانی
- جهانی شدن و تأثیر آن بر مدیریت منابع انسانی
- نقش آتی متخصصین سرمایه‌ی انسانی در مزیت‌آفرینی
- آینده‌پژوهی و نگاه به آینده‌ی مدیریت منابع انسانی
- رصد و پایش نظامات منابع انسانی
- نقد نظریه‌های رایج در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی
- مدیریت جبران خدمات و حقوق و دستمزد
- مدیریت منابع انسانی و مهندسی مجدد
- منابع انسانی و ظرفیت‌های تغییر و تحول
- مدیریت خروج از خدمت

محور ششم: دسته‌بندی و بررسی مقالات براساس نوع تحقیق

از نظر نوع تحقیق نیز، همان‌طور که در جدول (۶) نشان داده شده است، از بین ۱۰۲ مقاله‌ی بررسی شده، ۸۴/۳۱ درصد (۸۶ مورد) به تحقیق کاربردی، ۱۱/۷۶ درصد (۱۲ مورد) به تحقیق توسعه‌ای، ۳/۹۲ درصد (۴ مورد) به تحقیق بنیادی اختصاص یافته است.

جدول ۶. فراوانی مقالات چاپ شده از نظر نوع تحقیق

درصد	فراوانی	روش تحقیق
۸۴,۳۱	۸۶	کاربردی
۱۱,۷۶	۱۲	توسعه‌ای
۳,۹۲	۴	بنیادی
۱۰۰	۱۰۲	جمع

محور هفتم: طبقه‌بندی و تحلیل مقالات از نظر روش تحقیق

از نظر ماهیت تحقیق، همچنان که در جدول (۷) نشان داده شده است، از بین ۱۰۲ مقاله‌ی بررسی‌شده، ۶۸/۶۳ درصد آنها به روش تحقیقات کمی، ۱۴/۷۱ درصد به روش کیفی، ۸/۸۲ درصد به روش تحقیق آمیخته (ترکیبی) و ۷/۸۴ درصد آنها نیز با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی منابع و تحقیقات پیشین انجام شده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که به دلیل سهولت روش‌های کمی در تحقیقات، معمولاً پژوهشگران به این نوع از تحقیق بیشتر رغبت نشان می‌دهند؛ چرا که هم در سیاست‌گذاری‌های وزارت علوم و هم به لحاظ داوری و برخورداری از امتیاز بالاتر و اطمینان از چاپ مقالات در مجلات علمی پژوهشی، بر تحقیقات کمی بیشتر تأکید می‌شود. در مجله‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، لازم است جهت‌گیری مجله به پذیرش و اولویت‌دادن به مقالاتی باشد که از روش‌های کیفی استفاده می‌کنند.

جدول ۷. فراوانی تحقیقات از نظر روش تحقیق

روش تحقیق	فراوانی	درصد
کمی	۷۰	۶۸,۶۳
کیفی	۱۵	۱۴,۷۱
آمیخته (ترکیبی)	۹	۸,۸۲
مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی منابع	۸	۷,۸۴
جمع	۱۰۲	۱۰۰

محور هشتم: بررسی و طبقه‌بندی مقالات چاپ‌شده از نظر منبع داده‌ها و

اینار تحقیق

جدول (۸) نشان می‌دهد که ۶۵/۶۹ درصد پژوهش‌ها برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسش‌نامه، ۵/۸۸ درصد از مصاحبه و ۱۹/۶۱ درصد نیز از روش تحقیق آمیخته (یعنی ترکیبی از پرسش‌نامه و مصاحبه) بهره گرفته‌اند. ۸/۸۲ درصد از تحقیقات نیز بر پایه‌ی استفاده از اسناد، شواهد و تحلیل محتوا انجام شده است. اطلاعات برآمده از این جدول، بیانگر این حقیقت است که به دلیل

سهولت طراحی، توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه به‌عنوان یک ابزار تحقیق، بیشتر پژوهشگران به این ابزار روی آورده‌اند و در سیاست‌گذاری‌های نشریه لازم است بر این نکته تأکید شود که مقالات برآمده از روش‌های ترکیبی در اولویت قرار خواهند گرفت.

جدول ۸. فراوانی تحقیقات از نظر منبع داده‌ها و ابزار تحقیق

منبع داده‌ها	فراوانی	درصد
پرسش‌نامه	۶۷	۶۵٫۶۹
مصاحبه	۶	۵٫۸۸
آمیخته (ترکیبی)	۲۰	۱۹٫۶۱
بررسی اسناد/ تحلیل محتوا	۹	۸٫۸۲
جمع	۱۰۲	۱۰۰

محور نهم: بررسی مقالات چاپ‌شده از نظر سطح تحلیل

جدول (۹) نشان می‌دهد که سازمان‌ها یا شرکت‌ها با ۵۴/۹۰ درصد (۵۶ مورد) بالاترین میزان سطح تحلیل در مطالعات بوده است. ۱۰/۷۸ درصد (۱۱ مورد) از مطالعات در سطح تحلیل ملی می‌باشد که پایین‌ترین سطح تحلیل در بین پژوهش‌های مورد بررسی بوده است. این بررسی‌ها نشان می‌دهد که ۱۹/۶۱ درصد (۲۰ مورد) از مطالعات در سطح تحلیل صنعت ۱۴/۷۱ درصد (۱۵ مورد) از مطالعات در سطح تحلیل فرد، صورت گرفته‌است.

جدول ۹. فراوانی مقالات چاپ‌شده از نظر سطح تحلیل

سطح تحلیل	فراوانی	درصد
فرد/ افراد	۱۵	۱۴٫۷۱
شرکت / سازمان	۵۶	۵۴٫۹۰
صنعت	۲۰	۱۹٫۶۱
کشور/ ملی	۱۱	۱۰٫۷۸
جمع	۱۰۲	۱۰۰

محور دهم: بررسی مقالات چاپ‌شده از نظر جهت‌گیری‌های دینی

نتایج جدول (۱۰) نشان می‌دهد که از بین ۱۰۲ مقاله‌ی چاپ‌شده در فصلنامه‌ی مورد بررسی، کمتر از ۴ درصد (۴ مورد) با رویکردهایی بر پایه‌ی قرآن، احادیث و اندیشه‌ها، دیدگاه‌ها و تدابیر حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری بوده است. ضروری است تا مسئولین مجله‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی با استفاده از روش‌های مختلف، بر فراخوان مقالات با رویکردهای یادشده و در اولویت چاپ قرار دادن آنها، همت گمارند.

جدول ۱۰. فراوانی مقالات چاپ‌شده از نظر جهت‌گیری‌های دینی

محوورها و عرصه‌ها	فراوانی	درصد
قرآن	۲	۱,۹۶
اندیشه‌ها و منویات امام خمینی (ره)	۱	۰,۹۸
نظریه‌ها و تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)	۱	۰,۹۸
سایر عرصه‌ها	۹۸	۹۶,۰۸
جمع	۱۰۲	۱۰۰

محور یازدهم: دسته‌بندی و تحلیل مقالات از نظر جامعه‌ی آماری

یافته‌های مربوط به جامعه و نمونه‌ی آماری، نشان داد که ۲۳/۵۳ درصد مطالعات، به بررسی مدیران و کارشناسان سازمان‌ها یا دستگاه‌ها پرداخته‌اند؛ ۲۸/۴۳ درصد از مطالعات، به کارکنان سازمان‌ها و دستگاه‌ها اختصاص داشته‌اند؛ ۱۱/۷۶ درصد از مطالعات، در جامعه‌ی دانشجویی صورت گرفته است؛ ۹/۸۰ درصد از مطالعات، خبرگان و متخصصان را جامعه هدف خود قرار داده‌اند؛ ۶/۸۶ درصد از تحقیقات، در بین فرماندهان و مدیران نیروهای مسلح انجام شده است و جامعه‌ی آماری ۱۵,۶۹ درصد از پژوهش‌ها، کارکنان نیروهای مسلح بوده است.

جدول ۱۱. فراوانی تحقیقات از نظر نوع جامعه و نمونه‌ی آماری

درصد	فراوانی	جامعه و نمونه‌ی آماری
۲۴/۵۱	۲۵	مدیران و کارشناسان سازمان‌ها یا دستگاه‌ها
۲۹/۴۱	۲۹	کارکنان سازمان‌ها یا دستگاه‌ها
۱۲/۷۵	۱۳	اعضای هیئت علمی و دانشجویان دانشگاه‌ها
۹/۸۰	۱۰	خبیرگان و متخصصان
۶/۸۶	۷	فرماندهان و مدیران نیروهای مسلح
۱۶/۶۷	۱۷	کارکنان نیروهای مسلح
۱۰۰	۱۰۲	جمع

محور دوازدهم؛ وضعیت ارزیابی مقالات مجله

جدول (۱۲) نشان می‌دهد که ارزیاب‌های داخلی مقالات مجله (اساتید دانشگاه امام حسین(ع))، ۳۲ نفر (۴۲/۶۷ درصد) و ارزیاب‌های خارجی مقالات (اساتید سایر دانشگاه‌ها) مقالات مجله، ۴۳ نفر (۵۷/۳۳ درصد) می‌باشند. این وضعیت، تا حدودی بیانگر نسبت منطقی بین ارزیاب‌های مقالات مجله می‌باشد. نکته‌ای که شایان توجه است اینکه لازم است ارزیاب‌های مقاله‌ها، بیش از آنچه که شاهد آن هستیم، به صورت تخصصی تر انتخاب شوند.

جدول ۱۲. وضعیت ارزیابی مقالات مجله

درصد	تعداد	وضعیت ارزیابی مقالات مجله
۴۲,۶۷	۳۲	اساتید دانشگاه امام حسین(ع)
۵۷,۳۳	۴۳	اساتید سایر دانشگاه‌ها
۱۰۰	۷۵	جمع

محور سیزدهم: اختصاص مقالات چاپ‌شده به داخل یا خارج

جدول ۱۳. وضعیت مقالات چاپ‌شده از منظر درون یا برون سازمانی

درصد	تعداد	تعداد مقاله‌ی اختصاص یافته
۳۰,۳۹	۳۱	داخلی (اساتید، پژوهشگران و دانشجویان دانشگاه امام حسین(ع))
۶۹,۶۱	۷۱	خارجی (اساتید، پژوهشگران و دانشجویان سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی، آموزشی و پژوهشی)
۱۰۰	۱۰۲	جمع

اطلاعات جدول (۱۳) بیانگر این واقعیت است که فصلنامه‌ی «پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی» برخلاف بیشتر مجلات علمی پژوهشی که فقط به چاپ مقالات داخلی خود اهتمام می‌ورزند، بدون هیچ تعصب جانبدارانه‌ای و با کمال بی‌طرفی، سهم بخش داخلی را ۳۰ درصد (با تعداد ۳۱ مقاله‌ی چاپ‌شده) و بخش خارجی را ۷۰ درصد (با ۷۱ مقاله‌ی چاپ‌شده) منظور کرده است و این میزان برابر یا حتی کمتر از حد مجاز وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است. این وضعیت را می‌توان یکی از افتخارات این مجله به‌شمار آورد؛ چرا که در انتخاب و چاپ مقالات، صرفاً بر ملاک‌ها و معیارهای علمی پای فشرده است.

محور چهاردهم: وضعیت مقالات چاپ شده از نظر تعداد نویسندگان

اطلاعات مندرج در جدول (۱۴) نشان می‌دهد که بیشترین مقالات چاپ‌شده در مجله، به تعداد ۳۷ مورد (۳۶/۲۷ درصد) مربوط به نویسندگان مشترک ۲ نفره، تعداد ۳۶ مورد (۳۵/۲۹ درصد) مربوط به نویسندگان مشترک ۳ نفره و تعداد ۱۵ مورد (۱۴/۷۰ درصد) مربوط به نویسندگان مشترک ۴ نفره بوده است و تعداد ۱۴ مورد (۱۳/۷۲ درصد) توسط یک نفر نوشته شده است.

جدول ۱۴. وضعیت مقالات از نظر تعداد نویسندگان

تعداد نویسنده	فراوانی	درصد
۱ نفر	۱۴	۱۳,۷۳
۲ نفر	۳۷	۳۶,۲۷
۳ نفر	۳۶	۳۵,۲۹
۴ نفر	۱۵	۱۴,۷۱
جمع	۱۰۲	۱۰۰

محور پانزدهم: وضعیت چاپ مجله

جدول ۱۵. وضعیت چاپ مجله به تفکیک هر سال

سال	فصل	دوره‌ی چاپ	تعداد مجله‌ی چاپ شده	شماره‌ی پیاپی
۱۳۸۷	زمستان	فصل نامه	۱ شماره	۱
۱۳۸۸	بهار، تابستان، پاییز و زمستان	فصلنامه	۴ شماره	۲-۵
۱۳۸۹	بهار، تابستان، پاییز، زمستان	دو فصلنامه	۳ شماره	۶-۸
۱۳۹۰	بهار، تابستان، پاییز، زمستان	دو فصلنامه	۲ شماره	۹ و ۱۰
۱۳۹۱	بهار، تابستان، پاییز، زمستان	دو فصلنامه	۲ شماره	۱۱ و ۱۲
۱۳۹۲	بهار، تابستان، پاییز، زمستان	دو فصلنامه	۲ شماره	۱۳ و ۱۴

چنان که در جدول (۱۵) نشان داده شده است، از مجموع ۱۴ مجله‌ی چاپ شده، به جز سال ۱۳۸۷ که در زمستان آن سال فصلنامه شروع به کار کرده است، تنها در سال ۱۳۸۸، مجله به صورت

فصلنامه منتشر گردیده و در بقیه‌ی سال‌ها (با وجود برخورداری از مجوز فصلنامه) به صورت دوفصلنامه چاپ شده است. با توجه به تعداد قابل توجه مقالات ثبت شده در دفتر مجله، تاکنون صرفاً موفق به چاپ تنها ۱۰۲ مقاله (۱۰ درصد) شده است. این موضوع، حکایت از آن دارد که مجله به دلایلی نتوانسته است از ظرفیت بیشینه‌ی خود برای چاپ مقالات استفاده نماید که ضروری است این نقیصه در سال جاری و سال‌های آتی جبران شود؛ به گونه‌ای که با برنامه‌ریزی‌های دقیق، این مجله به طور منظم هر فصل چاپ شود و تعداد مقالات هر شماره از ۸ مقاله به حدود ۱۲ مقاله افزایش یابد.

محور شانزدهم: وضعیت توزیع فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

جدول ۱۶. وضعیت توزیع و امور مشترکین

درصد	تعداد	مشترکین مجله
۴,۵۷	۳۹	رسمی (دارای فرم اشتراک)
۱۵,۹۳	۱۳۶	داخل دانشگاه امام حسین (ع)
۹,۸۴	۸۴	داخل سپاه (ستاد کل، نیروها و مراکز)
۵۲,۱۱	۴۴۵	سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی
۱۷,۵۶	۱۵۰	موارد متفرقه
۱۰۰	۸۵۴	جمع

اطلاعات جدول (۱۶) بیانگر این واقعیت است که وضعیت توزیع مجله با انتظار گردانندگان مجله متناسب نبوده و لازم است در شیوه‌ی توزیع، بازنگری اساسی صورت گیرد؛ بدین معنا که سهم داخل دانشگاه کاهش یابد و به سهم داخل سپاه و نیروهای مسلح افزوده شود. همچنین از تعداد شارگان مجله که در بین دانشگاه‌ها و مراکز علمی توزیع می‌شود کاسته شود و فقط

دانشکده‌های مدیریت و گروه‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌هایی که این گروه‌ها در آن‌جا دایر است در فهرست گیرندگان مجله قرار گیرند. موضوع مهم دیگر این است که سیاست مجله بر نشر الکترونیک و ارسال به مراکز مربوط و مخاطبین، از طریق شبکه‌ی مجازی استوار گردد.

۸. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

نتایج تحقیق نشان داد که فصلنامه‌ی مورد مطالعه، از معدود مجلاتی است که در سطح کشور به‌طور تخصصی بر موضوع مدیریت منابع انسانی متمرکز است. بررسی مقاله‌های رسیده به دفتر مجله، بیانگر این است که بیش از ۶۰ درصد مقاله‌ها با اهداف مجله سازگار نیست و در مراحل اولیه‌ی پایش یا در مرحله‌ی داوری، توسط ارزیاب‌ها رد می‌شوند؛ به‌طوری که از مجموع ۱۴۰۸ مقاله‌ی بررسی شده تا پایان سال ۱۳۹۲، تعداد ۱۲۲۹ مقاله (۸۷/۲۸ درصد) از آنها رد شده‌اند. همچنین بیشترین مقالات رسیده، مربوط به حوزه‌ی انگیزش با ۱۸۱ مقاله (۱۲/۸۵ درصد) و بیشترین تعداد مقالات چاپ شده مربوط به حوزه‌ی آموزش و بهسازی منابع انسانی با ۳۱ مقاله (۳۰/۳۹ درصد) می‌باشد.

در این تحقیق، وضعیت مجله و مقالات دریافت شده و نیز مقالات چاپ شده، از ابعاد و زوایای مختلف و در شانزده محور جداگانه، مورد بررسی، تحلیل و ارزیابی قرار گرفت. نتایج نشان داد که از نظر روش تحقیق، هر چند استفاده از روش‌های کیفی و آمیخته در مطالعات اخیر افزایش اندکی داشته است، اما هنوز هم روش تحقیق کمی (پیمایش پرسش‌نامه‌ای) در بیشتر پژوهش‌ها غالب است و روش‌های مناسب با توجه به ماهیت موضوع و هدف پژوهش هنوز توسعه نیافته است. به‌علاوه، نتایج این تحقیق نشان داد که ابزار اصلی در بیشتر پژوهش‌ها پرسش‌نامه بوده است، پس از آن درصد کمی از تحقیقات برای گردآوری داده‌ها، مصاحبه و بررسی اسناد و مدارک پیشین را مورد استفاده قرار داده‌اند. همچنین، نتایج نشان داد که سطح تحلیل غالب در تحقیقات مدیریت منابع انسانی «سازمان‌ها» بوده و بیشتر مطالعات بر روی کارکنان صورت گرفته است.

در هر حال، با توجه به ماهیت، پیچیدگی و تنوع پدیده‌های مورد مطالعه‌ی مدیریت منابع انسانی، گذر از پافشاری بر یک یا چند روش پژوهش محدود و در عوض، تلاش برای توسعه‌ی

روش‌شناسی‌های پژوهشی کمی در این حوزه، بسان یک منظومه‌ی علمی پویا، ضروری می‌نماید. با توجه به ماهیت و پیچیدگی مدیریت منابع انسانی، استفاده‌ی مداوم از روش‌های کمی پرسش‌نامه‌ای نمی‌تواند پاسخ‌گوی نیازهای تمامی سازمان‌ها باشد و از این رو نیاز است تا استفاده از روش‌های ترکیبی بر پایه‌ی مشاهدات تجربی نیز در تحقیقات مورد استفاده قرار گیرد.

با توجه به طبقه‌بندی مقالات مجله و تحلیل روش‌شناختی آنها، می‌توان مدعی شد که تحقیقات حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی، عمدتاً کاربردی هستند. سودمندی این تحقیقات، مستلزم آن است که موضوعات و عناوین پژوهشی بازتاب نیازهای علمی و سیاستی در این عرصه باشند. بدین منظور، لازم است پژوهشگران حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی از نیازهای پژوهشی در این حوزه آگاه باشند و ایده‌ها و طرح‌های پژوهشی خود را بر این اساس استوار سازند. بدین‌سان، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، باید علاوه بر شناسایی مشکلات و محدودیت‌های موجود و روندهای گذشته، رویکردی آینده‌نگر را به‌منظور شناسایی، کشف و معرفی فرصت‌های پیش روی سازمان‌ها برای بهره‌مندی از ظرفیت‌های بیشینه و مزیت‌های سرمایه‌ی انسانی و خلق ارزش، در دستور کار خود قرار دهند. مبتنی بودن مقالات بر روش‌شناسی دقیق علمی (با اولویت مطالعات کیفی) و نیز نیازمحور و مسئله‌محور بودن مقاله‌ها در راستای پاسخ به مسایل مهم سپاه، نیروهای مسلح و کشور، از دیگر نکاتی است که یافته‌های تحقیق بر آنها پای می‌فشارند.

با توجه به بررسی و تحلیل مقالات رسیده به دفتر مجله و مجموعه‌ی مقالات چاپ‌شده و با الهام از یافته‌های تحقیق، در راستای بازنگری سیاست‌ها، اصلاح جهت‌گیری‌ها و هدفمندی هر چه بهتر مجله، پیشنهاد می‌شود با فراخوان مقاله و با استفاده از روش‌های مختلف اطلاع‌رسانی، نسبت به جهت‌دهی و هدایت پژوهشگران و اولویت‌دادن به مقالات در موضوعات مهم زیر اقدام شود:

- آموزش و تربیت منابع انسانی با نگاه به نیازهای آینده و آینده‌پژوهی
- تحول در نظامات و سامانه‌های مدیریت منابع انسانی با رویکرد نهادی
- تأمین و نگاه‌داری سرمایه‌ی انسانی با تأکید بر رویکرد انقلابی و جهادی
- مطالعات تطبیقی مدیریت منابع انسانی از منظر علوم متداول و تجربیات متراکم بشری
- مطالعات تطبیقی مدیریت منابع انسانی از منظر آموزه‌های اسلامی

- بررسی، تحلیل و بسط شایستگی‌های سرمایه‌ی انسانی با محوریت معنویت اسلامی و انقلابی
- بررسی و تبیین عوامل حیاتی موفقیت نیروهای مسلح، با تأکید بر مدیریت سرمایه‌ی انسانی
- مطالعات مدیریت سرمایه‌ی انسانی، با توجه به تجارب دفاع مقدس و مدیریت جهادی
- نقد و بررسی نظریه‌های رایج مدیریت منابع انسانی با رویکرد تحولی و نگاه بومی
- نظریه‌پردازی در حوزه‌ی مدیریت سرمایه‌ی انسانی بر مبنای دیدگاه‌های حضرت امام خمینی(ره) و مقام معظم رهبری
- نظریه‌پردازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی بر پایه‌ی قرآن و حدیث
- نقد نظریه‌ها و مدل‌های رهبری و فرماندهی نظامی
- فراتحلیل اندیشه‌های امام خمینی(ره) در زمینه‌ی مدیریت منابع / سرمایه‌ی انسانی
- فراتحلیل اندیشه‌های مقام معظم رهبری(مدظله‌العالی) در زمینه‌ی مدیریت منابع / سرمایه‌ی انسانی

پیوست مقاله

فهرست نشریات علمی پژوهشی و علمی ترویجی داخلی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی

ردیف	نام نشریه	صاحب امتیاز	مدیر مسئول	سردبیر	امتياز علمی	دوره‌ی نشر
۱	تدبیر	سازمان مدیریت صنعتی	نصرالله محمدحسین فلاح	محمد مهدی فرقانی	علمی آموزشی	ماهنامه
۲	پژوهش‌های سرمایه‌ی انسانی	مرکز آموزش مدیریت دولتی	دکتر ابراهیم موسی زاده	دکتر سید محمد میر محمدی	علمی پژوهشی	فصلنامه
۳	عصر مدیریت	شهلا حاجی علی لاریجی	میر محمد علی گلچویان	فهیمة مزینانی	علمی پژوهشی	فصلنامه
۴	مطالعات مدیریت	دانشگاه علامه طباطبایی	دکتر ابوالفضل کزازی	دکتر سید مهدی الوانی	علمی ترویجی	فصلنامه
۵	پیام مدیریت	دانشکده‌ی مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی	محمد اسماعیل فدایی نژاد	دکتر علی رضائیان	علمی پژوهشی	فصلنامه
۶	دانش مدیریت	دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه تهران	دکتر سید رضا سید جوادین	دکتر بابک سهرابی	علمی پژوهشی	فصلنامه
۷	کمال مدیریت	دانشگاه شهید بهشتی	دانشکده‌ی مدیریت و حسابداری	علی رضائیان	علمی پژوهشی	فصلنامه
۸	مدیریت فردا	دکتر علیرضا علی احمدی	دکتر علیرضا علی احمدی	خانم دکتر مسعودی ندوشن	—	فصلنامه
۹	مدیرساز	سازمان مدیریت صنعتی	دکتر مرتضی عمادزاده	دکتر خدایار ایبلی	علمی پژوهشی	فصلنامه
۱۰	مدیریت	انجمن مدیریت ایران	پرویز بیات	محسن قانع بصیری	علمی پژوهشی	دوماهنامه

ردیف	نام نشریه	صاحب امتیاز	مدیر مسئول	سر دبیر	امتیاز علمی	دوره‌ی نشر
۱۱	مدیریت اجرایی	شهرام شیرکوند	شهرام شیرکوند	نسرین رضایی	علمی پژوهشی	فصلنامه
۱۲	منابع انسانی	مؤسسه‌ی مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی	سیدمسعود همایونفر	بهروز دری	علمی پژوهشی	دوماهنامه
۱۳	چشم‌انداز مدیریت دولتی	دانشگاه شهید بهشتی	دانشکده‌ی مدیریت و حسابداری	دکتر علی رضاییان	علمی پژوهشی	فصلنامه
۱۴	مطالعات مدیریت راهبردی	انجمن مدیریت راهبردی ایران	دکتر علی رضاییان	دکتر محمدرضا حمیدی‌زاده	علمی پژوهشی	فصلنامه
۱۵	مطالعات مدیریت	دانشکده‌ی مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی	دکتر سیدحسین ابطحی	دکتر سید محمد اعرابی	علمی ترویجی	فصلنامه
۱۶	مدیریت دولتی	دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه تهران	سیدرضا سیدجوادین	غلامرضا طالقانی	علمی پژوهشی	دوفصلنامه
۱۷	مدیریت نظامی	دانشگاه افسری امام علی (ع)	دکتر سیدعبدالرحیم موسوی	دکتر عباس خورشیدی	علمی پژوهشی	دوفصلنامه
۱۸	توسعه‌ی انسانی پلیس	دفتر تحقیقات راهبردی معاونت طرح و برنامه‌ی ناجا	سر تیپ دوم پاسدار حمید رضا اشراق	دکتر علی احمد احمدوند	علمی ترویجی	دوماهنامه
۱۹	مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت	مؤسسه‌ی مطالعات بین‌المللی انرژی	دکتر علی مبینی دهکردی	دکتر شمس سادات زاهدی	علمی پژوهشی	فصلنامه
۲۰	پژوهش‌های منابع سازمانی	دانشگاه تربیت مدرس	دکتر احمدعلی خائف‌الهی	دکتر شعبان الهی	علمی پژوهشی	فصلنامه
۲۱	پژوهش‌های منابع انسانی	دانشگاه جامع امام حسین (ع)	دکتر محمد بازرگانی	دکتر علی فرهی	علمی پژوهشی	فصلنامه

فهرست منابع

- جعفرزاده، محمدرحیم (۲۰۰۷). الگوی انتقالی در ارزیابی اثربخشی آموزش کارکنان. **ماهنامه‌ی تدبیر**، سال ۱۸، ش ۱۸۶.
- حاجی‌پور، بهمن؛ سلطانی، مرتضی (۱۳۸۷). برنامه‌ی استراتژیک پژوهشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مورد مطالعه: دانشگاه امام صادق(ع)، **اندیشه‌ی مدیریت**، سال ۲، ش اول.
- Abozed, M., Melanie, Y. & Saci, K. (2008). **Motivation to Transfer Training In the Libyan Oil Industry: Role of Work Environmental Factors and Organizational Culture**. 707.
- Bishop, K., D'este, P. & Neely, A. (2011). Gaining From Interactions With Universities: Multiple Methods For Murturing Absorptive Capacity. **Research Policy** 40, 30-40.
- Chang, E. (2005). Employees' Overall Perception of HRM Effectiveness, **Human Relations**, 58(4), pp. 523-544.
- Elkjaer, B. & Wahlgren, B. (2006). Organizational Learning and Workplace Learning—Similarities and Differences. Learning, Working and Living. **Mapping the Terrain of Working Life Learning**, 15-32.
- Gerhart, B. (2005). Human Resources and Business Performance: Findings, Unanswered Questions, and an Alternative Approach, **Management Revue, MS Quarterly**. Vol 16(2), pp. 174-185.
- Gherardi, S. (2006). **Organizational Knowledge: The Texture of Workplace Learning**. Malden, MA: Blackwell.
- Gherardi, S., & Nicolini, D. (2001). **The Sociological Foundations of Organizational Learning**. In M. Dierkes, A. B. Antal, J. Child, & I. Nonaka (Eds.), **Organizational Learning and Knowledge** (pp. 35–60). London, England: Oxford University.
- Kodama, T. (2008). The Role of Intermediation and Absorptive Capacity in Facilitating University-Industry Linkages. An Empirical Study of Tama in Japan. **Research Policy** 37: 1224-1240.
- Lee, Y. C, Lee, S. K. (2007). Capabilities, Processes, and Performance of Knowledge Management: A Structural Approach, **Human Factors and Ergonomics in Manufacturing**, Vol. 17 (1), PP. 21–41.
- Macky, K. & Boxall, P. (2007). The Relationship Between 'High-Performance Work Practices' and Employee Attitudes: An Investigation of Additive and Interaction Effects, **The International Journal of Human Resource Management**, 18(4), pp. 537-567.
- March, J. G. & Simon, H. A. (1958). **Organizations**. New York: John Wiley and Sons.
- Marques, J. P. C., Caraca, J. M. G. & Diz, H. (2006). **How can University-Industry-Government Interactions Change the Innovation Scenario in Potugal?** – The Case of the University of Coimbra. **Technovation** 26: 534-542.
- Meyer, J. & Smith, C.A. (2000). HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model, **Canadian Journal of Administrative Sciences**, 17 (4), pp. 319-331.
- Mohayidin, Mohd Ghazali, et al. (2007). The Application of Knowledge Management in Enhancing the Performance Universities, **Electronic Journal of Knowledge Management**, 5.3, pp. 301,312.
- Mu, J., Tang, F. & Maclachlan, D. L. (2010). Absorptive and Disseminative Capacity: Knowledge Transfer In Intra-Organization Networks. **Expert Systems With Applications** 37: 31-38.
- Noe, R. A. (2010). **Employee Training and Development**. New York: McGraw-Hill.

- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Co.* New York, Oxford University Press, pp. 112-136.
- Pertusa-Ortega, E. M., Zaragoza-Saez, P. & Claver-Cortes, E. (2010). Can Formalization, Complexity, and Centralization Influence Knowledge Performance? *Journal of Business Research*, 63, 310-320.
- Purcell, J., Kinnie, N., Swart, J., Rayton, B. & Hutchinson, S. (2009). *People Management and Performance*, London: Routledge.
- Raelin, J. A. (2000). *Work-Based Learning: The New Frontier of Management Development*. Addison-Wesley Reading, MA.
- Riege, A. (2005). Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers Must Consider, *Journal of Knowledge Management*, 1.9, 3: 18-35.
- Shad, I. (2008). *Influence of Organizational Work Environment on Transfer of Training in Banking Sector*. Ph.D. Thesis, Faculty of Advanced Integrated Studies and Research, National University of Modern Languages, Islamabad.
- Sveiby, K.-E. (1997). *The New Organisational Wealth*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, CA.
- Tian, J. (2009). Knowledge Management and Knowledge Creation in Academia: A Study Based on Surveys in a Japanese Research University, *Journal of Knowledge Management*, VOL. 13, NO. 2, pp. 76-92.
- Whitener, E. M. (2001). Do High Commitment, Human Resource Practices Affect Employee Commitment? A Cross-Level Analysis Using Hierarchical Linear Modeling, *Journal of Management*, 27 (5), pp. 515-535.
- Yadegarzadeh, G; Bahrami, A. & Parand, K. (2007). The Presence of Iranian Universities in Information Community, *Tadbir*, Vol (181), 44-48. (in Persian).
- Yun, Seokwha, & Allyn, Mark R. (2006). *Causes of Knowledge Sharing Behaviors: Motivational/Functional Approach 2005*; Retrieved September 05, 2006, from <http://frontpage.montclair>.