

پیش‌بینی روند پژوهش در مدیریت منابع انسانی با استفاده از تحلیل سری‌های زمانی (با استناد به مقالات پایگاه‌های اطلاعاتی علمی)

غلامرضا بردبار*، محمدرضا زارع بنادکویی**، فریده موسی‌بیکی ده‌آبادی***
معصومه آیبکاری****، نرگس منتظری*****

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۴/۳۱

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۰/۲۸

چکیده

توجه به اهمیت مدیریت منابع انسانی و نیاز روزافزون به آن در سازمان‌ها و اداره‌ها و همچنین، گسترده‌گی حوزه‌های تحقیقاتی در این زمینه، بررسی روند پژوهش در مدیریت منابع انسانی مهم است. هدف از پژوهش حاضر، بررسی سیر تغییر و تحول پژوهشی در حوزه‌های تحقیقاتی مدیریت منابع انسانی و پیش‌بینی روند آینده‌ی آن است. در این راستا، تعداد ۵۰۱۴ مقاله‌ی مربوط به مدیریت منابع انسانی که طی سال‌های ۱۹۶۲ تا ۲۰۱۱ در ۸۱ نشریه منتشر شده است، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و با استخراج داده‌ها، ذخیره‌سازی در بانک اطلاعاتی و تحلیل روند ۵۰ سال گذشته، تلاش شد با استفاده از تحلیل سری‌های زمانی به پیش‌بینی ۱۰ سال آینده‌ی هر یک از حوزه‌های تحقیقاتی مدیریت منابع انسانی پرداخته شود. نتایج روند صعودی را در تمامی حوزه‌ها، به‌خصوص: روابط کار و کار گروهی؛ تجزیه و تحلیل شغل؛ سامانه‌های اطلاعاتی و مدیریت راهبردی منابع انسانی، نشان می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: روابط کار و کار گروهی؛ تجزیه و تحلیل شغل؛ سامانه‌های اطلاعاتی؛ مدیریت راهبردی منابع انسانی؛ سری‌های زمانی.

gbordbar@yazduni.ac.ir

Mr.zare@gmail.com

f.moosabeiki@gmail.com

m.abikari@gmail.com

Nmontazeri.yazduni@gmail.com

*. استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه یزد

** . دانشجوی دکتری مهندسی صنایع دانشگاه یزد

*** . کارشناسی ارشد مدیریت بازاریابی دانشگاه یزد

****. نویسنده‌ی مسئول: کارشناسی ارشد مدیریت بازاریابی دانشگاه یزد

*****. دانشجوی دکتری آمار دانشگاه یزد

مقدمه

نتایج بسیاری از پژوهش‌ها درباره‌ی نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه‌ی سازمان‌ها و گاه در رشد جوامع بشری، بر این نکته تأکید دارند که هیچ جامعه‌ای جز با توسعه‌ی منابع انسانی، توسعه نیافته است. از زمان نهضت روابط انسانی تا امروز تلاش‌های بسیاری در این زمینه صورت گرفته است که بعضی از این موارد منجر به ایجاد روش‌ها، رویه‌ها استانداردها و الگوهایی در جهت بهبود و توسعه‌ی منابع انسانی شده است (حبیبی، ۱۳۸۹). برای ده‌ها سال، اجرای وظایف، انتخاب، آموزش و جبران خدمت کارکنان از جمله وظایف اصلی حوزه‌ای به نام مدیریت امور کارکنان بود. این وظایف، بدون توجه به رابطه‌ی آنها با یکدیگر انجام می‌شد؛ اما اکنون، حوزه‌ای به نام مدیریت منابع انسانی مطرح شده است (حاجی کریمی، ۱۳۸۹). منابع انسانی، مهم‌ترین دارایی یک سازمان و مدیریت اثربخش آنها کلید موفقیت سازمان است. اگر سیاست‌ها و رویه‌های مربوط به کارکنان سازمان هم‌راستا باشند و سهم قابل ملاحظه‌ای در دستیابی به اهداف یا زمان و برنامه‌های راهبردی داشته باشند، دستیابی به موفقیت سازمانی محتمل‌تر است. منابع انسانی - به عنوان یکی از عوامل و نهادهای اصلی هر سازمان - نقش به‌سزایی در کیفیت و کمیت ستاده‌های آن سازمان دارد (بردبار، ۱۳۹۲). با توجه به اهمیت منابع انسانی در کیفیت و کمیت داده‌های سازمانی و ظهور انواع سازمان‌هایی که پاسخ‌گوی مقتضیات متغیر و سریع امروزی هستند، به نظر می‌رسد جست‌وجو برای پاسخ‌گویی به پرسش‌های مربوط به آینده‌ی مدیریت منابع انسانی ضروری است. مدیریت منابع انسانی را می‌توان براساس سطح تجزیه و تحلیل آن به دو روش تعریف کرد: ۱- رویکرد خُرد، که بر موضوعات کارکردی تمرکز دارد و ۲- رویکرد کلان، که آن را از دیدگاه راهبردی تحلیل می‌کند (رایت و باسول، ۲۰۰۲؛ الکازار^۱، فرناندز^۲، و گاردی^۳، ۲۰۰۸). با توجه به اینکه از اوایل ۱۹۸۰، رشته‌ی مدیریت منابع انسانی در دو زیرمجموعه‌ی (راهبردی و کارکردی) به صورت مستقل شروع به تکامل کرده است و نظر به اینکه بررسی مدیریت منابع انسانی به صورت یک رشته‌ی کلی ناکارآمد است، پژوهش حاضر با توجه به توافق محققان در جداسازی مدیریت منابع انسانی به دو رویکرد کلان (راهبردی) و خُرد

1. Alcazar
2. Fernandez
3. Gardey

(کارکردی) با بررسی تحقیقات انجام‌شده در طول ۵۰ سال گذشته به پیش‌بینی روند پژوهش در این زمینه پرداخته است. در واقع هدف از انجام این پژوهش، با توجه به بررسی گذشته‌ی مطالعاتی مدیریت منابع انسانی، پیش‌بینی روند پژوهشی مدیریت منابع انسانی در آینده است. در این راستا، ابتدا ضرورت پژوهش و اهداف آن را بیان می‌شود و سپس با مروری بر تعاریف مدیریت منابع انسانی و حوزه‌های تحت پوشش آن، روش تحقیق و یافته‌های پژوهش همراه با بحث و نتیجه‌گیری ارایه خواهد شد.

ضرورت و اهمیت پژوهش

از جمله مسایل مهم در جهان امروز، مسئله منابع انسانی است؛ به طوری که اقتصاددانان معتقدند در نهایت آنچه روند توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی یک کشور را معین می‌کند، افراد آن کشورند، نه سرمایه یا منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را به وجود می‌آورند و با بهینه‌سازی توسعه‌ی ملی به دانش‌افزایی منجر می‌شوند. امروزه، عصر عدم اطمینان نسبت به آینده و نبود اطلاعات کافی و در دسترس برای تصمیم‌گیری است. اگر سازمان‌ها نتوانند خود را با تغییرات مداوم همراه سازند، چه بسا به ورطه‌ی نابودی کشیده شوند. با توجه به اهمیت مدیریت منابع انسانی برای موفقیت سازمان‌ها و از سوی دیگر با توجه به عصر پرشتاب امروزی، پیش‌بینی روند پژوهشی مدیریت منابع انسانی، می‌تواند زمینه‌های مهم مدیریت منابع انسانی را در آینده‌ی سازمان‌ها مشخص نماید. در واقع، آگاهی مدیران از پیش‌روی مطالعات در حوزه‌های مهم و کارکردی سازمان (از جمله مدیریت منابع انسانی) آنها را در پیش‌بینی تغییرات در آینده و تطبیق بهتر خود با این تغییرات یاری کند.

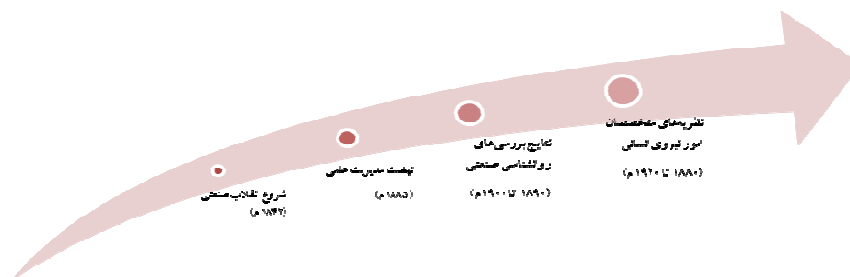
اهداف پژوهش

توجه به اهداف مدیریت منابع انسانی می‌تواند ما را از اهمیت پژوهش در این زمینه آگاه سازد. اهداف اساسی مدیریت منابع انسانی، رسیدن به نتایج مطلوب از تلاش‌های جمعی کارکنان سازمان است. تأمین نیروی انسانی با حداقل هزینه، پرورش و توسعه‌ی استعدادها و مهارت‌های افراد، حفظ و نگهداری نیروهای لایق و ایجاد روابط مطلوب بین آنان، تأمین نیازهای مادی و

معنوی و جلب رضایت کارکنان به گونه‌ای که همسویی لازم بین اهداف شخصی آنان با هدف‌های سازمان به وجود آید، بهره‌وری بیشتر، بهبود کیفیت زندگی کاری، افزایش انگیزه و تحقق اهداف سازمان از جمله اهداف اساسی مدیریت منابع انسانی است (خان‌احمدی، رضایی، صالحی، ۱۳۹۰). همان‌گونه که اهداف مدیریت منابع انسانی نشان می‌دهد، منابع انسانی و مدیریت آن نقش اساسی در موفقیت سازمان و تأمین اهداف آن نقشی بنیادی دارد.

مبانی نظری

درحقیقت، دعوت به برنامه‌ریزی اداره‌ی امور انسان‌ها برای نخستین بار از حضرت نوح(ع) که دارای کتاب و شریعت بوده آغاز و آن‌گاه سایر پیامبران عهده‌دار این کار شدند. به فرموده‌ی مرحوم علامه طباطبایی (ره): «اولین کسانی که به طور گسترده آدمیان را به اجتماع دعوت کرده و به طور مستقل به حفظ اجتماع و اداره‌ی انسان‌ها توجه داشتند، پیغمبران بودند» (طباطبایی، ۱۳۵۲). دین اسلام - به عنوان کامل‌ترین ادیان الهی - دارای بهترین دستورالعمل‌ها در اداره‌ی جامعه و سازمان است و پیامبر گرامی اسلام نیز مصداق کامل این موضوع هستند. در واقع، رفتار پیامبر(ص) آنقدر عمیق است که جزئی‌ترین کارهای حضرت را می‌توان استخراج و در تمامی دوره‌ها بر مبنای آن عمل کرد و سبک و نوع خاص رفتار پیامبر(ص) در اداره‌ی افراد به اصولی دست یافت که راه‌گشای بسیار مطلوبی برای همه‌ی مدیران موفق باشد (اصفهانی، فرخی، امیری، ۱۳۹۱). با وجود این، فلسفه‌ی نوین مدیریت منابع انسانی، ساختار و سازمان‌دهی آن به شکل امروزی همگی نتیجه‌ی تعامل میان حوادث و تحولاتی است که با وقوع انقلاب صنعتی در انگلستان (حدود ۱۷۶۰) آغاز شده است (مقدسی، ۱۳۹۰). عواملی را که به پیدایش اداره‌ی امور کارکنان به صورت یک واحد مستقل با تعریف تخصصی وظایف منجر شد، می‌توان در شکل (۱) مشاهده کرد (پورکیانی، فرح‌بخش، ۱۳۹۱).



شکل ۱. عوامل پیدایش اداره امور کارکنان

۱. نظریه‌های مکتب روابط انسانی

به‌طور کلی، از اوایل سال ۱۹۲۵، مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک تخصص حرفه‌ای خودنمایی کرد و شرکت‌های بزرگ و ادارات مختلف، دوایر و تشکیلاتی تحت این عنوان دایر کردند. امروزه، منابع انسانی، سرمایه‌ی اصلی سازمان به‌شمار می‌رود. سازمان‌ها، با وجود برخورداری از نیروی انسانی شایسته و لایق، نیازمند توانمندی لازم در استفاده از این منابع می‌باشند. با افزایش اهمیت مدیریت منابع انسانی، تلاش برای تعریفی جامع آغاز شد. بسیاری از نویسندگان ناهمگنی موجود در تعاریف مدیریت منابع انسانی را مانع از توسعه‌ی نظری آن می‌بینند (فریس^۱ و همکاران، ۲۰۰۴؛ رایت و باسول^۲، ۲۰۰۲). دامنه‌ی وسیع این رشته، داشتن حوزه‌های مختلف تحقیقاتی و جدیدبودن برخی از این حوزه‌ها، عواملی هستند که تعریف آن را دچار مشکل کرده‌است (الکازار و همکاران، ۲۰۰۸). در تلاش برای روشن کردن این چشم‌انداز پیچیده، بوکسال (۱۹۹۳، ۱۹۹۶) با مرور عمیقی بر مقالات، دو رویکرد مختلف برای تعریف مدیریت منابع انسانی، بیان کرده است. نخستین رویکرد، تعریف آن به‌عنوان مدیریت امور کارکنان است. در دومین رویکرد، با در نظر گرفتن راهبرد شرکت، تعریف جامع‌تری ارائه می‌دهد. رایت، دانفورد و شل (۲۰۰۱) توضیح می‌دهند که سیاست‌ها و شیوه‌های مختلف مدیریت منابع انسانی، می‌توانند برحسب رویکرد راهبرد شرکت طراحی شوند. توجه به منابع شرکت، در ارائه‌ی یک استدلال

1. Ferris
2. Boswell

جامع نظری نقش حیاتی دارد. بر این اساس، نیروی انسانی شرکت‌ها به دلیل داشتن ویژگی تقلیدناپذیری، می‌توانند منبعی برای ایجاد مزیت رقابتی باشند (رایت، دانفورد و شل، ۲۰۰۱). به همین دلیل، مدیریت منابع انسانی به دو سطح خرد (تمرکز بر موضوعات کارکردی مدیریت منابع انسانی) و کلان (تحلیل دیدگاه راهبردی مدیریت منابع انسانی) دسته‌بندی می‌شوند. از سوی دیگر، نویسندگانی مانند فیشر، بین دو عملکرد مدیریت منابع انسانی تفاوت قایل می‌شوند. (۱) - مجموعه‌ی اول، با نقش مدیریت منابع انسانی در تدوین راهبرد و تصمیم‌گیری راهبردی مربوط است. ۲- مجموعه‌ای از فعالیت‌های کارکردی، مانند: استخدام، آموزش و انتخاب است که بیشتر توسط مدیران و کارکنان مدیریت منابع انسانی گسترش می‌یابد (الکازار و همکاران، ۲۰۰۸). برای روشن شدن بهتر حوزه‌ی مطالعاتی مدیریت منابع انسانی، تعاریفی به شرح جدول (۱) ارائه خواهد شد.

جدول ۱. خلاصه‌ای از تعاریف مدیریت منابع انسانی

سال	محقق	تعاریف
۱۹۸۸	اسکارپلو و لدوینک	مدیریت منابع انسانی؛ یعنی مدیریت کارکنان سازمان
۱۹۸۸	دی سزرو و رابینز	مدیریت منابع انسانی، فرایندی است شامل چهار وظیفه‌ی: جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و نگاه‌داشت منابع انسانی.
۱۹۹۳	آرمسترانگ	مدیریت منابع انسانی، عبارت است از رویکردی راهبردی به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دست‌یابی به تعهد منابع کلیدی سازمان (یعنی افرادی که در آن یا برای آن کار می‌کنند).
۲۰۰۰	نو و دیگران	مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سامانه‌هایی است که رفتار، طرز تفکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند.
۲۰۰۹	آرمسترانگ	مدیریت منابع انسانی، رویکردی راهبردی، جامع و منسجم به استخدام، توسعه و سلامت افرادی است که در سازمان مشغول به کار می‌شوند.
۲۰۱۲	دعایی، رضایی، راده، و خانی	مقصود از مدیریت منابع انسانی، سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظایف مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان به‌ویژه برای کارمندیابی، آموزش به کارکنان، ارزیابی عملکرد، اعطای پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان بستگی دارد. مدیریت منابع انسانی، نه تنها رویکردی از روی سودآوری به کارکنان است، بلکه رویکردی ویژه به روابط کارکنان با تأکید بر داشتن تعهد و دو طرفه بودن ارتباط است.
۲۰۱۲	فارس‌سیجانی، عارف‌نژاد	مدیریت منابع انسانی، عبارت است از مدیریت و اداره‌ی راهبردی و پایدار با ارزش‌ترین دارایی‌های سازمان؛ یعنی، کارکنانی که در سازمان به فعالیت می‌پردازند و به سازمان در رسیدن به هدف‌هایش کمک می‌کنند.

جدول (۲) شش حوزه‌ی کارکردی مدیریت منابع انسانی را نشان می‌دهد که توسط انجمن مدیریت منابع انسانی امریکا مطرح شده است (ال، براوون، ۱۳۹۰). در این دسته‌بندی، مدیریت راهبردی منابع انسانی به‌عنوان یکی از حوزه‌های کارکردی مدیریت منابع انسانی مطرح شده است.

جدول ۲. شش حوزه‌ی کارکردی مدیریت منابع انسانی معرفی شده توسط انجمن مدیریت منابع انسانی امریکا^۱

وظایف اصلی	تعاریف
مدیریت راهبردی منابع انسانی	همکاری با سایر بخش‌های سازمان، به‌منظور تدوین و اجرای طرح‌هایی برای تولید و ارایه‌ی کالا و خدمات با کیفیت
برنامه‌ریزی نیروی انسانی و کارمندیابی	شناخت مشاغلی که نیاز به نیروی کار جدید دارند و انتخاب و گزینش کارکنان مورد نظر آنها
توسعه و بالندگی منابع انسانی	ارزیابی عملکرد کارکنان، آموزش دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها جدید به کارکنان
روابط کار و کارگروهی	همکاری با اتحادیه‌های کارگری، رسیدگی به شکایات، اطمینان از رفتارهای عادلانه و منصفانه با کارکنان
جبران خدمات و پاداش	پرداخت عادلانه و منصفانه با کارکنان و ارایه‌ی مزایایی چون بیمه
ایمنی و سلامت	تدوین رویه‌هایی به‌منظور پیش‌گیری از سوانح و حوادث و کاهش خشونت در محیط کار

بات و بانرجی^۲ (۲۰۱۲) در مقاله‌ای با عنوان «حوزه و مسیر تحقیقات منابع انسانی راهبردی: براساس مجلات امریکایی و بریتانیایی» به بررسی حوزه‌ی مطالعاتی مدیریت منابع انسانی از طریق کاوش در ۱۰۰۰ مقاله‌ی منتخب در مجلات مدیریت امریکا و بریتانیا از اواسط دهه‌ی ۱۹۹۰ پرداخته‌اند. آنها در این پژوهش، در پی پاسخ به این پرسش هستند که آیا حوزه‌ی تحقیقات منابع انسانی در پاسخ به تأثیر تحولات اقتصادی جهان بر سازمان تغییر کرده است یا خیر. برای پاسخ به این پرسش، مطابق با چارچوب منابع انسانی راهبردی، به سؤالی که درباره‌ی ارتباط منابع انسانی و

1. Source: Information from Society for Human Resource Management (SHRM) and Affiliated Certification Institute. See the PHR/SPHR/GPHR at: <http://hrci.org>
2. Rosemary Batt & Mallika Banerjee

عملکرد وجود دارد نیز پاسخ داده‌اند. آنها بیان می‌کنند که برخلاف انتظار، تحقیقات سطح خُرد شایع‌تر از تحقیقات سطح کلان سازمانی بوده و تنها تغییر اندکی در موضوعات و سایت‌های تحقیقاتی و همین‌طور نظریه‌های پذیرفته‌شده‌ی مربوط به این حوزه پیدا کردند. همچنین اشاره می‌کند که تحقیقات منابع انسانی با تغییرات شگفت‌آوری که در دنیای کار رخ می‌دهد در تضاد است (عدم تطابق بین مطالعات پژوهشگران منابع انسانی و موضوعات مبتلا به سازمان‌ها). در پایان، با ارزیابی شباهت‌ها و تفاوت‌ها بین مطالعات، دانشمندان امریکایی و بریتانیایی، برنامه‌ای ارایه می‌دهند که بیشتر با اقتصاد جهانی در رابطه است. نقطه‌ی قابل توجه در این پژوهش، توجه خاص به مدیریت راهبردی منابع انسانی^۱ و چشم‌پوشی از سایر حوزه‌های تحقیقاتی مدیریت منابع انسانی است. در بررسی ادبیات موضوع در زمینه‌ی بررسی و پیش‌بینی حوزه‌های تحقیقاتی مدیریت منابع انسانی، پژوهشی صورت نگرفته بود؛ ولی تحقیق مشابهی توسط زارع بنادکوکوی و همکاران با عنوان پیش‌بینی روند پژوهش‌های مهندسی صنایع با استفاده از تحلیل سری‌های زمانی صورت گرفته است که از نظر روش تحقیق با این پژوهش مشابه است. در تحقیق حاضر، تلاش شده است با استفاده از سیر تغییر و تحول مدیریت منابع انسانی بر مبنای حوزه‌های تحقیقاتی در گذشته به پیش‌بینی افق‌های پیش‌روی این حوزه پرداخته شود.

روش تحقیق

با توجه به اینکه پژوهش حاضر اطلاعاتی درباره‌ی حوزه‌ی مطالعاتی و تحقیقات انجام‌شده در زمینه‌ی مدیریت منابع انسانی در ۵۰ سال گذشته ارایه داده است و محققان، دانشجویان و اساتید را از روند رشد آینده‌ی این حوزه‌ها آگاه می‌کند، از نوع توصیفی به‌شمار می‌رود. از سوی دیگر، این پژوهش به بررسی، تجزیه و تحلیل و تفسیر رویدادهای حوزه‌های مطالعاتی مدیریت منابع انسانی در بازه‌ی زمانی ۵۰ سال گذشته و پیش‌بینی آینده‌ی پیش‌روی این حوزه‌ها پرداخته و اطلاعات آن به روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است، بنابراین، از نوع تحقیقات توصیفی تحلیلی است.

۱. جمع‌آوری و ثبت داده‌ها

نخستین گام، شناسایی مجلات بین‌المللی معتبر در زمینه‌ی مدیریت منابع انسانی می‌باشد. با استفاده از روش‌های زیر، فهرست منتخب از مجلات حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی استخراج گردید:

- جست‌وجو در منابع الکترونیک
- پایگاه‌های اطلاعاتی تخصصی مدیریت منابع انسانی
- ناشران بین‌المللی در زمینه‌های مربوط
- سایت مؤسسه^۱ ISI و^۲ JCR (Journal Citation Report)
- نظرخواهی از خبرگان

با جست‌وجوهای رفت و برگشتی در منابع الکترونیک و بررسی فهرست نشریات تخصصی برخی از رشته‌های مربوط همچون مدیریت دولتی، مدیریت صنعتی، مدیریت بازرگانی، مدیریت دولتی، مهندسی صنایع و... فهرستی تهیه شد که با بررسی و نظرخواهی از چند متخصص فهرست نهایی انتخاب شد که شامل ۸۱ نشریه‌ی تخصصی بود (جدول ۳). جامعه‌ی مورد بررسی در این پژوهش، مجموعه‌ی تمام مقالات منتشر شده در مجلات منتخب است. پس از بررسی و مطالعه‌ی پژوهش‌های مشابه، گرفتن نظرات متخصصین و بازبایی اطلاعات بهترین ابزار گردآوری داده‌ها براساس اهداف پژوهش، پایگاه اطلاعاتی^۳ Scopus شناسایی و انتخاب شد. در نخستین بررسی، برای جلوگیری از خطای تشابه اسمی مجلات، جست‌وجو براساس شماره‌ی استاندارد بین‌المللی هر نشریه صورت گرفته و مجلات در پایگاه موجود بود. برای ذخیره‌سازی و ایجاد بانک اطلاعاتی، نرم‌افزار اکسل ۲۰۱۰ مورد استفاده قرار گرفت. در بانک به‌وجود آمده، اطلاعات ۵۰۱۴ مقاله در بازه‌ی زمانی سال‌های ۱۹۶۲ تا ۲۰۱۱ ذخیره گردید.

1. <http://ip-science.thomsonreuters.com/>
2. http://wokinfo.com/products_tools/analytical/jcr/
3. www.scopus.com

جدول ۳. مجلات حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی

Journals	ISSN	Journals	ISSN
Administrative Science Quarterly	0001-8392	European Journal Democracy	0959-6801
Asia Pacific Journal of Human Resources	1038-4111	Human Resource Development Quarter	1044-8004
Australian Journal of Management	0312-8962	Human Resource for Health	1478-4491
British Journal of Management	1045-3172	Human Resource Management Journal	0954-5395
California Management Review	0008-1256	Industrial and Labor Relation Review	0019-7939
Career Development International	1362-0436	Industrial Relation Journal	0019-8676
European journal of work and organizational psychology	1359-432X	Industrial Journal of Manpower	0143-7720
Gender, Work and Organization	0968-6673	Industrial Labor Review	0020-7780
Harvard Business Review	0017-8012	Journal of Human Resource	0022-166X
Human Relations	0018-7267	Journal of Industrial Relation	0022-1856
Human Resource Development Quarterly	1044-8004	Journal of Labor Economic	0734-306X
Human Resource Management Journal	0954-5395	Journal of Labor Relation	0195-3613
Human resource management review	1053-4822	Labor History	0023-656X
Human Resource Management	0090-4848	Labor History Australian	0023-6942
Industry & Innovation	1366-2716	Monthly Labor Review	0098-1818
The International Journal of Human Resource Management	0958-5192	Personnel Review	0048-3486
International Journal of Selection and Assessment	0965-075X	Public Personnel Management	0091-0260
Journal of International Management	1075-4253	Relation Industrials	0034-379X
Journal of Management	0149-2063	Work Employment & Society	0950-0170
Journal of Management Inquiry	1056-4926	Work and Occupations	0730-8884
Journal of Management and Organization	1833-3672	Administration & Society	0095-3997
Journal of Managerial Psychology	0268-3946	Administration in Social Work	0364-3107
Journal of Management Studies	0022-2380	International Public Management	1096-7494
Journal of Occupational and Organizational Psychology	0963-1798	Journal of Public Administration Research and Theory	1053-1858
Journal of Operations Management	0272-6963	Nonprofit Manag Lead	1048-6682
Journal of Organizational Behavior	0894-3796	Public Perform Manag	1530-9576
Journal of Organizational Behavior Management	0160-8061	Public Personnel Management	0091-0260
Management Learning	1350-5076	Applied Ergonomics	0003-6870
New Technology, Work and Employment	0268-1072	Ergonomics	0014-0139
Nonprofit Management and Leadership	1048-6682	Eur J Ind Eng	1751-5254
Organizational Behavior and Human Decision Processes	0749-5978	Hum Factors	0018-7208

جدول ۳. مجلات مرتبط با مدیریت منابع انسانی (ادامه)

Journals	ISSN	Journals	ISSN
Organizational Dynamics	0090-2616	IIE Transactions	0740-817X
Personnel Psychology	0031-5826	Industrial Engineer	1542-894X
Personnel Review	0048-3486	Ergonomics of Technology Transfer	0169-8141
Review of Managerial Science	1863-6683	J Constr Eng M Asce	0733-9364
Revista Venezolana de Gerencia	1315-9984	J Manage Eng	0742-597X
South African Journal of Economic and Management Sciences	1015-8812	Safety Science	0925-7535
Zeitschrift Für Personal for Schung	0179-6437	Travail Humain	0041-1868
Asia Pacific Journal of Human Resources	1038-4111	J Eng Technol Manage	0923-4748
British Journal of Industrial Relation	0007-1080	Journal of Operations Management	0272-6963
Omega	0305-0483		

در بانک اطلاعاتی به‌وجود آمده، مرتب‌سازی اطلاعات برحسب سال از ۱۹۶۲ تا ۲۰۱۱ صورت گرفت. با توجه به اهداف پژوهش - که شناسایی و پیش‌بینی حوزه‌های تحقیقاتی مدیریت منابع انسانی است - برای ادامه‌ی پژوهش باید این حوزه‌ها مشخص شود؛ بدین منظور، بر روی فیلد کلمات کلیدی که توسط نویسنده در هر مقاله آمده بود و در بانک اطلاعاتی نیز وجود داشت تمرکز شد. کلمات کلیدی برآمده از مقالات را می‌توان در جدول (۴) مشاهده نمود.

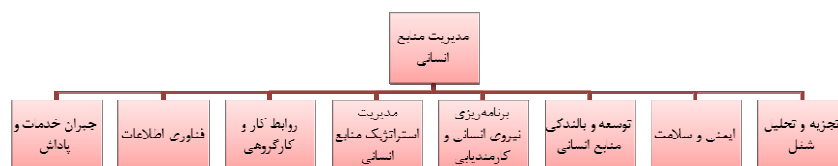
جدول ۴. کلمات کلیدی برآمده از مقالات

Human Resource Development: Absenteeism, Assessment, Career development, Competence, Competences, Competencies, Education, Effectiveness, efficiency, Employee attitudes, Employee behavior, Employee development, Employee involvement, employee participation, Empowerment, Evaluation, Exposure assessment, Flexible labor, High performance work systems, Higher education, High-performance work systems, Human performance, Human resource development Human resources, Job attitudes, Job commitment, Job performance, job/employee, attitudes, Knowledge, Knowledge management, Knowledge sharing, Knowledge, transfer, Knowledge workers, Knowledge-based systems, Learning, Learning organization, Learning organizations, Management development, Management education, management learning, mentoring, Motivation, Motivation (psychology), organizational commitment, Organizational culture, Organizational identity, Organizational learning, Organizational performance, Performance, Performance appraisal, Performance characteristics, Performance, Training evaluation, Performance feedback, Performance Management, performance, measurement, Performance measures, Performance related pay, Personnel management, Professional development, Skills, Task performance, Teaching
Manpower Planning and Recruitment: Absorptive capacity, Anthropometry, choice, Conditions of employment, Employability, Employment, equal employment opportunity, Equal opportunities, Personnel selection, Person-organization fit, Planning, Recruitment, Selection

(ادامه) جدول ۴. کلمات کلیدی مستخرج از مقالات

Working Relationships and Teamwork:
Age, Age groups, agency theory, Australian industrial relations, bargaining, Collaboration, Collective bargaining, conflict, Conflict management, Contingent workers, Contractors, Contracts, Cooperation, Coping, Dialogue, Labor Discourse, Discourse analysis, Dispute resolution, Employee relations, Employees, Employers, Employment relations, Employment relationship, equality, Equity, Fair Work Act, Fairness, Group performance, Groups, industrial relations, Inequality, Interpersonal relations, Intervention, Judgment, Justice, Labor relations, Labor, Labor law, Legislation, Negotiation, Power Regulations, Relationships, Team performance, Team working, teams, Teamwork, Trade unions, Unions, Work Organization
Compensation and Rewards:
Compensation, Employee turnover, Hours of work, Human error, Human services, Incentives, Pay, Pay differentials, Remuneration, Wages
Health and Security:
Accident, Accident analysis, Accident prevention, Accidents, Ageing, Aging, Back Pain, Bullying, Burnout, Career satisfaction, Career success, Construction safety, Construction site accidents, disability, Employment protection, Ergonomics, Fatigue, Hand-arm vibration, health, Health and safety, Health care, Healthcare, Injuries, Injury, Job insecurity, Job satisfaction, Maintenance, Mental health, Mental workload, mentoring, Noise, Occupational accidents, Occupational health, Occupational health and safety, Occupational safety, Older workers, Personal health, Psychological contract, Psychological contracts, psychology, Psychophysics, Rehabilitation, Resistance, Retention, Retirement, Risk, Risk analysis, Risk factors, Risk perception, Safety, Safety culture, Safety management, Stress, Welfare, Well-being, Work psychology, Working conditions, Workload
Job Analysis:
Career, Career management, Careers, Classification, Cluster analysis, Identity work, Job analysis, Job characteristics, Job design, Job mobility, Job quality, Jobs, Occupations, Organizing, Restructuring, Task analysis, Work, Work Choices
Human Resource Strategic Management:
Business strategy, Command and control, Company performance, Comparative HRM, competitive advantage, Competitive strategy, Corporate governance, Corporate strategy, Decision making, Decision support systems, Decision-making, Goal setting, HR practices, HRM, Human capital, Human resource management (HRM), Human resource practices, Human resource strategies, International, International assignments, International business, International factors, International human resource management, International joint ventures, International management, Internationalization, Leader-member exchange, Leadership, Leadership development, Operations strategy, Organizational politics, Policy, Politics, public policy, Resource, allocation, Resource management, Resource-based view, Resources, Risk assessment, Risk management, Strategic HRM, Strategic human resource management, Strategic management, Strategic planning, Strategy
Human Resource Information System:
Automation, Communication, Communication technologies, Computer aided scheduling, Computer applications, Computer software, Computer work, human-computer interaction, Information, Information management, Information sharing, Information systems, Internet, Network analysis, Networking, Networks, R&D, Research, Research and development, Research methods, Technology, Technology management

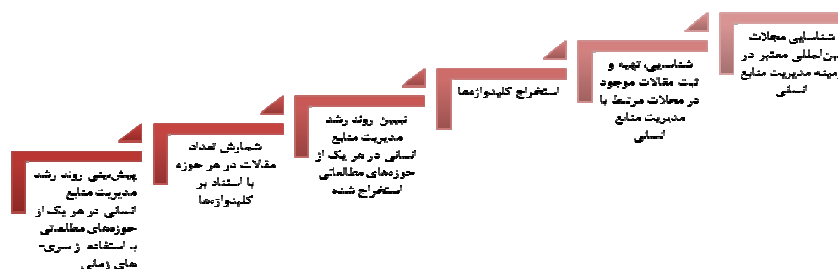
در نخستین بررسی با توجه به حجم داده‌ها، اطلاعات این فیلد به ۱۰ سال اخیر محدود شد و ۵ کلمه‌ی کلیدی هر مقاله- مربوط به ۱۰ سال اخیر- از بانک اطلاعاتی استخراج شد، سپس کلمات کلیدی که فراوانی آنها از ۱۰ بیشتر بود انتخاب شد. در بررسی اولیه، برخی از کلمات مربوط یا به صورت ترکیبات مشابه حذف شدند. فهرست، بازبینی و در آخرین مرحله‌ی پایش، تعداد ۳۰۰ کلیدواژه نهایی شد. فهرست مربوط، توسط چند متخصص مورد بازبینی قرار گرفت و در آخرین مرحله‌ی پایش، تعداد آن به ۲۸۲ کلیدواژه رسید. با توجه به هدف پژوهش، حجم این تعداد کلمه‌ی کلیدی، برای تحلیل مناسب نیست؛ لذا برای عدم گسستگی و تجزیه و تحلیل باید این کلمات را در گروه‌های مناسبی دسته بندی نمود. بدین منظور، با بررسی ادبیات موضوع برای به دست آوردن عناوین اصلی گروه‌های موضوعی مدیریت منابع انسانی، شش حوزه‌ی کارکردی مدیریت منابع انسانی معرفی شده توسط انجمن مدیریت منابع انسانی امریکا مورد توجه قرار گرفت. عناوین این گروه بندی در جدول (۲) درج شده است. با بررسی تمام زمینه‌های موضوعی مدیریت منابع انسانی و همچنین جامعیت بیشتر و پوشش کامل کلیدواژه‌ها، علاوه بر حوزه‌های کارکردی بیان شده و با توجه به نظرات خبرگان این حوزه، علاوه بر آن دودسته موضوع، تجزیه و تحلیل شغل و فناوری اطلاعات پیشنهاد شد. در پایان، عناوین گروه‌های اصلی مورد نظر در این تحقیق در شکل (۲) درج شده است.



شکل ۲. گروه‌های در نظر گرفته شده، برای بررسی روند مطالعاتی مدیریت منابع انسانی

در گام بعدی، باید کلمات کلیدی به هر یک از این گروه‌ها اختصاص یابد که در مراحل بعدی مبنای جست‌وجو در بانک اطلاعاتی قرار خواهد گرفت. در اختصاص کلمات کلیدی به گروه‌های موضوعی بیان شده، سعی شد هر کلمه براساس کاربرد و مفهوم آن توسط چند خبره به

مربوط‌ترین حوزه اختصاص یابد. در ادامه‌ی کلمات کلیدی هر گروه در فیلد عنوان، کلمات کلیدی و چکیده‌ی تمام مقالات موجود در بانک مورد جست‌وجو قرار گرفت و تعداد فراوانی هر موضوع برای هر سال به دست آمد. در پایان، با استفاده از روند گذشته، موضوعات و به کارگیری فنون سری‌های زمانی، روند آینده‌ی هر یک از حوزه‌های مورد نظر برای ۱۰ سال آینده پیش‌بینی شد. روند اجرای این پژوهش، در شکل (۳) نشان داده شده است. قابل توجه است که گروه خبرگان استفاده‌شده در این پژوهش، ۲ نفر عضو هیئت علمی دانشگاه و مدرس مدیریت منابع انسانی، ۲ نفر دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، یک نفر دانشجوی دکترای مهندسی صنایع، یک نفر دانشجوی دکترای آمار و یک نفر کارشناس اطلاع‌رسانی و بازیابی اطلاعات بوده‌اند.



شکل ۳. فرایند انجام پژوهش

در این تحقیق، چون داده‌ها براساس زمان تغییر می‌کند، جنس داده‌ها از نوع سری زمانی است و روش پیش‌بینی از فنون سری‌های زمانی استفاده می‌شود.

۲. سری‌های زمانی

برای پیش‌بینی به کمک سری‌های زمانی، از روش‌های متفاوتی از جمله برون‌یابی منحنی روند (خطی، درجه‌ی دو، نمایی و منحنی S)، هموارسازی، روش هلت-وینترز و روش باکس-جنکینز می‌توان استفاده نمود. با توجه به اینکه داده‌های مورد استفاده در این تحقیق، تعداد مقالات منتشر شده در سال‌های متفاوت است، داده‌ها غیرفصلی و پویا می‌باشند، مناسب‌ترین نمونه برای

پیش‌بینی، روش باکس-جنکینز می‌باشد. این روش، شامل چهار مرحله‌ی: شناسایی نمونه، برازش نمونه، تشخیص درستی نمونه و ارزیابی نمونه می‌باشد. به‌منظور شناسایی نمونه‌ی نخستین در این تحقیق از دو نمودار ACF و PACF استفاده شده است که براساس این دو نمودار، نمونه‌ی ARIMA^۱ غیرفصلی به‌عنوان بهترین نمونه در نظر گرفته شد. در تحقیق حاضر، تلاش شده تا با بررسی سیر تغییر و تحول مدیریت منابع انسانی بر مبنای حوزه‌های تحقیقاتی در گذشته، به پیش‌بینی افق‌های پیش‌روی این حوزه با استفاده از سری‌های زمانی پرداخته شود.

روند پژوهش‌ها در مدیریت منابع انسانی

با توجه به حوزه‌های مطالعاتی مدیریت منابع انسانی که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، به تبیین میزان رشد مقالات منتشره طی سال‌های ۱۹۶۲-۲۰۱۱ پرداخته می‌شود.

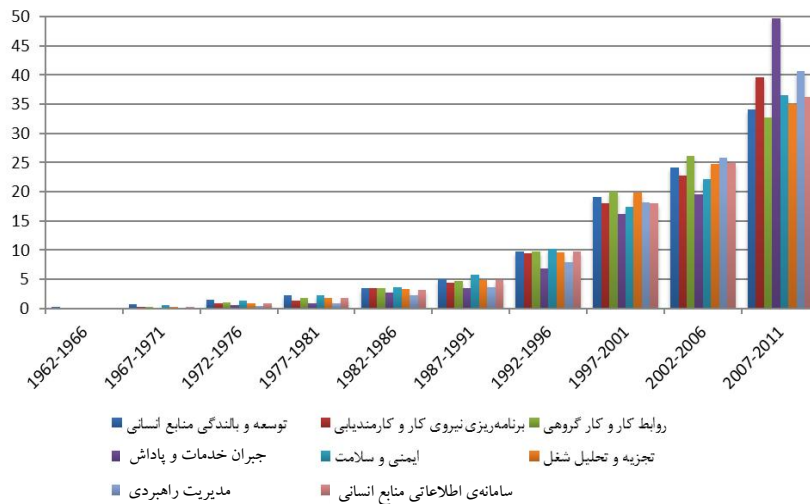
جدول ۵. حوزه‌های مطالعاتی مدیریت منابع انسانی

مدیریت راهبردی منابع انسانی	تجزیه و تحلیل شغل
روابط کار و کارگروهي	ایمنی و سلامت
سامانه‌ی اطلاعاتی منابع انسانی	توسعه و بالندگی منابع انسانی
جبران خدمات و پاداش	برنامه‌ریزی نیروی انسانی و کارمندیابی

نمودار (۱)، مقالات منتشره ۸ حوزه‌ی مطالعاتی مدیریت منابع انسانی را در بازه‌ی زمانی ۱۹۶۲-۲۰۱۱ نشان می‌دهد.

همان‌طور که در نمودار (۱) مشاهده می‌شود، درصد رشد تمامی حوزه‌ها در حال افزایش است، به‌خصوص درصد رشد مقالات منتشره در حوزه‌ی جبران خدمات و پاداش، مدیریت راهبردی و برنامه‌ریزی نیروی کار و کارمندیابی نسبت به سایر حوزه‌ها بیشتر و درصد رشد مقالات منتشره در حوزه‌ی روابط کار و کارگروهي، توسعه و بالندگی منابع انسانی و تجزیه و تحلیل شغل کمتر است. در این میان، آنچه قابل تأمل است، رشد صعودی و چشم‌گیر در حوزه‌های جبران خدمات و پاداش، برنامه‌ریزی کار و کارمندیابی و مدیریت راهبردی منابع

1. Autoregressive Integrated Moving Average



نمودار ۱. میزان رشد مقالات منتشره در حوزه‌های مطالعاتی مدیریت منابع انسانی طی سال‌های ۱۹۶۲-۲۰۱۱

انسانی در سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۱ است. می‌دانیم که یک نظام جبران خدمات مناسب، باید توانایی لازم را در جذب افراد شایسته از بازار کار داشته باشد و بتواند برای کارکنان کنونی سازمان ایجاد انگیزه نماید. در یک دیدگاه نظام گرا، با توجه به اهمیت روزافزون منابع انسانی در سازمان‌ها و افزایش رقابت ناشی از عواملی چون جهانی شدن، پیشرفت فناوری و فناوری اطلاعات، توجه به ابزارهای انگیزشی برای جذب و نگه‌داشت کارکنان شایسته افزایش یافته است. در این راستا، می‌توان به ضرورت اعمال برنامه‌ریزی نیروی کار و کارمندیابی و مدیریت راهبردی منابع انسانی پی برد. اهمیت مدیریت راهبردی منابع انسانی از آن جهت است که ابزاری را برای بهبود موقعیت رقابتی سازمان به وجود می‌آورد و از راه جذب و تربیت منابع انسانی منحصربه‌فرد، به بهینه‌سازی کارآیی و اثربخشی می‌پردازد.

۱. پیش‌بینی روند موضوعات پژوهشی در مدیریت منابع انسانی با استفاده از سری‌های زمانی

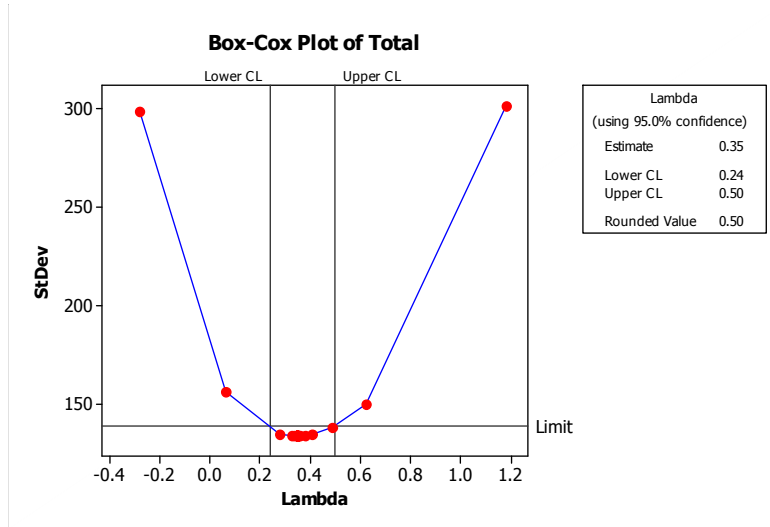
منابع انسانی، مهم‌ترین دارایی یک سازمان است و مدیریت اثربخش آنها کلید موفقیت سازمان است. با توجه به اهمیت مدیریت منابع انسانی برای موفقیت سازمان‌ها و با توجه به عصر پرشتاب امروزی، پیش‌بینی روند پژوهشی مدیریت منابع انسانی می‌تواند زمینه‌های مهم مدیریت منابع انسانی را در آینده‌ی سازمان‌ها مشخص نماید. آگاهی مدیران از پیش‌روی مطالعات در حوزه‌های مهم و کارکردی سازمان (از جمله مدیریت منابع انسانی) آنها را در پیش‌بینی تغییرات در آینده و تطبیق بهتر خود با این تغییرات یاری کند. در این بخش، با توجه به اهمیت آگاهی از پیش‌روی مطالعات در مدیریت منابع انسانی، با استفاده از تحلیل سری‌های زمانی، تلاش شده است تا آینده‌ی هر یک از حوزه‌های مطالعاتی مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار گیرد. برای پیش‌بینی روند پژوهشی ۸ حوزه‌ی یادشده و همچنین پیش‌بینی روند کلی پژوهش با کمک سری‌های زمانی، با توجه به حجم زیاد محاسبات، انتخاب نمونه‌ی مناسب و تأیید آن تنها به بررسی روند کلی مقالات و ذکر نتایج پرداخته شده است. در این پژوهش، برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Minitab 16 استفاده شده است.

نخستین گروه داده برای پیش‌بینی، تعداد مقالات است نمونه تعداد مقالات در ۵۰ سال گذشته در جدول (۳) نشان داده شده است. نخستین گام، تشخیص ایستایی داده‌ها است که با توجه به نمودار باکس کاکس (نمودار ۲) و قرار نگرفتن عدد یک در فاصله‌ی اطمینان ۹۵ درصد برای λ ، متوجه پویایی در واریانس این داده‌ها می‌شویم. بهترین مقدار پیشنهادی برای پارامتر تبدیل λ ،

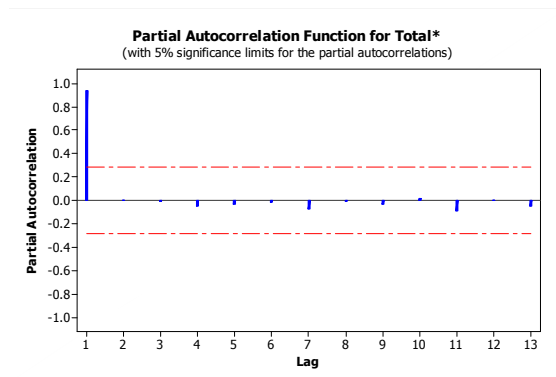
$$0.35 \text{ است که بر لزوم تبدیل } \frac{x_t^{0.35} - 1}{0.35} \text{ تأکید می‌کند.}$$

نمودار PACF^۱ بعد از تأخیر یک قطع می‌شود که لزوم تفاضلی کردن برای ایستایی در میانگین داده‌ها را نشان می‌دهد. نمودار ACF^۲ تقریباً بعد از تأخیر ۴ قطع می‌شود؛ بنابراین، درجه MA نباید کمتر از ۴ یا ۳ باشد.

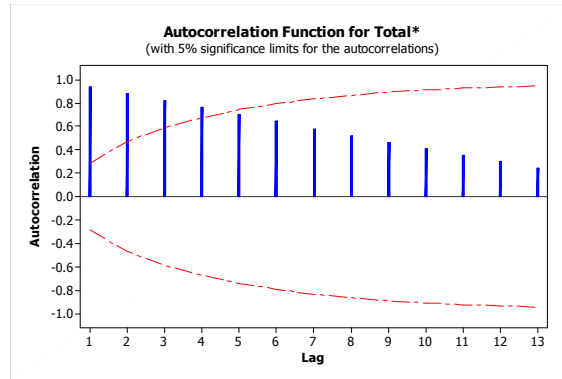
1. Partial Autocorrelation Function
2. Autocorrelation Function



نمودار ۲. تبدیلات باکس-کاکس برای داده‌های تعداد مقالات



نمودار ۳. تابع خودهمبستگی جزئی



نمودار ۴. تابع خودهمبستگی جزئی

مدل ARIMA(1,1,3) برای سری تعداد مقالات

Final Estimates of Parameters

Type	Coef	SE	Coef	T	P
AR	1	0.8911	0.1546	5.76	0.000
MA	1	1.0021	0.0744	13.48	0.000
MA	2	0.2002	0.1870	1.07	0.290
MA	3	-0.2009	0.1740	-1.16	0.254
Constant	0.15531	0.01124	13.82	0.000	

Differencing: 1 regular difference

Number of observations: Original series 50, after differencing 49

Residuals: SS = 208.441 (backforecasts excluded)

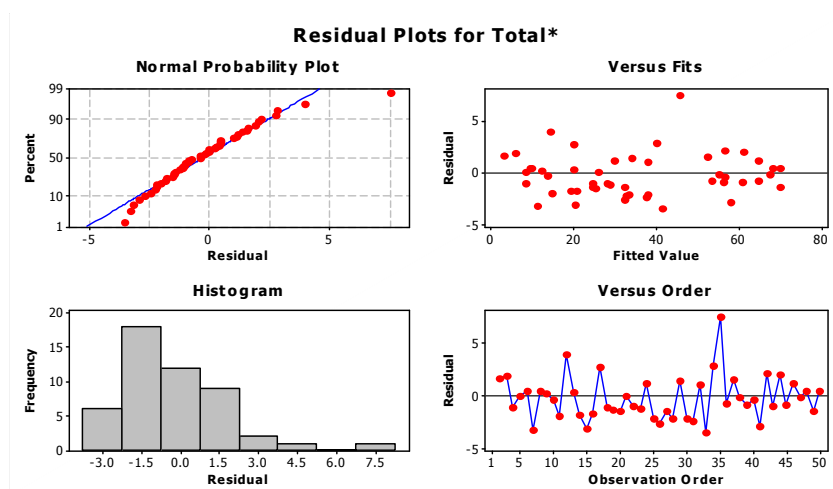
MS = 4.737 DF = 44

Modified Box-Pierce (Ljung-Box) Chi-Square statistic

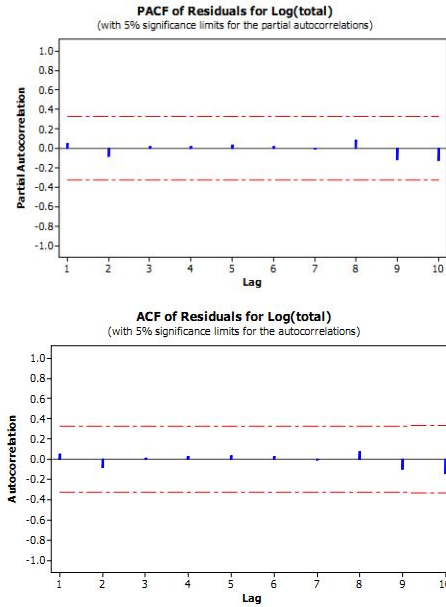
Lag	12	24	36	48
Chi-Square	3.0	11.1	21.7	23.3
DF	7	19	31	43
P-Value	0.881	0.921	0.891	0.994

۲. بررسی مناسبت نمونه

در این پژوهش، برای صحت‌سنجی و بررسی مناسب بودن نمونه، از نمودار توزیع نرمال استفاده شده است و با توجه به نمودار ۵، مشاهده می‌گردد که نقاط توزیع شده در نمودار احتمال نرمال، تقریباً در امتداد یک خط راست قرار گرفته‌اند و این نشان می‌دهد که باقی‌مانده‌های حاصل از برازش مدل ARIMA به صورت نرمال توزیع شده‌اند. نمودار باقی‌مانده‌ها در برابر مقادیر برازش داده شده نیز ساختار خاصی را نشان نمی‌دهد. بنابراین، می‌توان فرض ثابت واریانس باقی‌مانده‌ها را پذیرفت و برای بررسی فرض استقلال، گراف ACF و PACF مربوط به باقی‌مانده‌ها در نمودار (۶) آورده شده است.



نمودار ۶. مناسبت نمونه



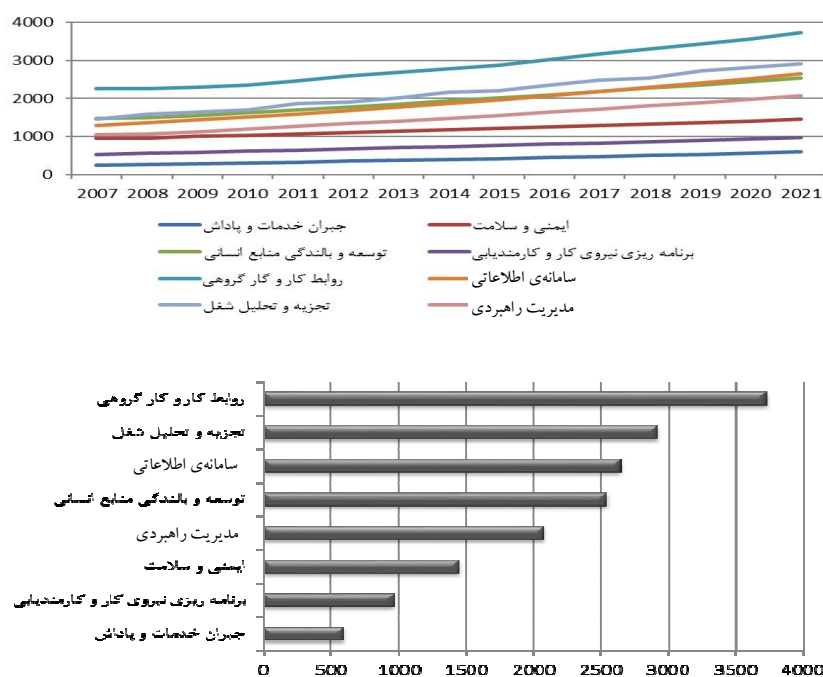
نمودار ۶. ACF و PACF باقی‌مانده‌های سری تفاضلی‌شده‌ی لگاریتم داده‌های کلی مقالات

همان‌طور که در نمودار (۶) مشاهده می‌گردد، با توجه به اینکه باقی‌مانده‌ها از حدود معیار تجاوز نکرده‌اند، دارای همبستگی معنی‌داری نمی‌باشند و این به معنای ناهمبسته بودن و تصادفی بودن باقیمانده‌ها می‌باشد. روش رسمی‌تر برای بررسی مناسبت نمونه که بر مبنای خود همبستگی‌های باقی‌مانده‌ها می‌باشد، آزمون پرت-مانتو است. نتایج مربوط به این آزمون، در جدول (۶) آورده شده است.

جدول ۶

Modified Box-Pierce (Ljung-Box) Chi-Square statistic				
Lag	12	24	36	48
Chi-Square	3.0	11.1	21.7	23.3
DF	7	19	31	43
P-Value	0.881	0.921	0.891	0.994

همان‌طور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود، مقدار P-value برای تمامی تأخیرها بیشتر از ۰/۰۵ است؛ در نتیجه، می‌توان فرض صفر بودن همه‌ی خودهمبستگی‌ها تا تأخیر ۲۴ را پذیرفت. با توجه به اطلاعات به دست آمده، می‌توان گفت باقی‌مانده‌های حاصل از برازش نمونه ARIMA(0,1,3) ناهمبسته‌اند. بنابراین، با توجه به انتخاب نمونه‌ی مناسب، پیش‌بینی صورت می‌گیرد. جدول (۷)، داده‌های پیش‌بینی شده در ۵ سال اخیر و ۱۰ سال آینده در ۸ حوزه‌ی مطالعاتی مدیریت منابع انسانی را نشان می‌دهد. همان‌طور که جدول (۳) و نمودارهای (۷) و (۸) نشان می‌دهند، پیش‌بینی می‌شود در ۱۰ سال آینده، روند مطالعاتی در حوزه‌های روابط کار و کار گروهی، تجزیه و تحلیل شغل، سامانه‌های اطلاعاتی و مدیریت راهبردی، نسبت به سایر حوزه‌های مطالعاتی مدیریت منابع انسانی رشد بالاتری داشته باشد.



نمودار ۸. پیش‌بینی روند مطالعاتی ۸ حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی در ۱۰ سال آینده

نمودار ۷. پیش‌بینی روند رشد ۸ حوزه‌ی مطالعاتی مدیریت منابع انسانی در ۱۰ سال آینده

جدول ۷. داده‌های پیش‌بینی‌شده‌ی ۵ سال اخیر و ۱۰ سال آینده در ۸ حوزه‌ی

مطالعاتی مدیریت منابع انسانی

بازه‌ی زمانی	تعداد کلی مقالات	مدیریت راهبردی	تجزیه و تحلیل شغل	سامانه‌ی اطلاعاتی	روابط کار و کارگروهی	برنامه‌ریزی نیروی کار و کارمندیابی	توسعه و بالندگی منابع انسانی	ایمنی و سلامت	جبران خدمات و پاداش
2007	9409.2	1039.27	1461.27	1290.52	2254.03	534.151	1474.76	946.27	253.99
2008	9826.4	1072.74	1581.4	1358.66	2267.57	565.508	1489.84	961.26	270.78
2009	10364.3	1125.17	1642.08	1437.34	2295.42	590.319	1559.61	1009.21	288.786
2010	10924.8	1192.72	1704.37	1505.24	2356.2	620.132	1626.84	1038.75	308.839
2011	11508.2	1271.03	1862.56	1590.38	2463.49	646.406	1697.44	1064.17	329.833
2012	12114.7	1344.21	1905.36	1690.52	2586.17	677.394	1774.7	1110.63	351.792
2013	12744.6	1408.33	2012.37	1783.59	2689.92	705.13	1855.25	1140.83	374.739
2014	13398.1	1475.87	2160.65	1870.27	2778.63	737.305	1934.43	1172.41	398.699
2015	14075.6	1556.43	2203.16	1968.13	2883.54	766.5	2012.66	1217.69	423.695
2016	14777.3	1643.71	2351.7	2077.66	3020.23	799.872	2094.28	1249.78	449.753
2017	15503.4	1725.98	2478.13	2185.21	3170.96	830.525	2181.29	1286.12	476.895
2018	16254.4	1803.13	2539.96	2289.79	3309.95	865.105	2271.02	1330.75	505.147
2019	17030.4	1885.66	2717.44	2402.17	3435.85	897.213	2360.3	1365.43	534.533
2020	17831.7	1978.82	2820.35	2523.82	3570.02	933.012	2449.76	1405.47	565.078
2021	18658.7	2075.92	2917.09	2646.5	3726.91	966.573	2542.53	1450.08	596.807
ARIMA	(1,1,3)	(2,1,4)	(2,1,4)	(2,1,4)	(3,1,5)	(1,1,3)	(2,1,4)	(0,1,3)	(2,1,4)

آنچه در این میان قابل توجه است، مقایسه‌ی روند گذشته مدیریت منابع انسانی با پیش‌بینی روند آینده‌ی آن است. چنان‌که از این مقایسه برمی‌آید، در گذشته، بیشترین میزان رشد در حوزه‌های جبران خدمات و پاداش، مدیریت راهبردی و برنامه‌ریزی نیروی کار و کارمندیابی بوده است؛ در حالی که پیش‌بینی روند مطالعاتی مدیریت منابع انسانی، افزایش رشد در چهار حوزه‌ی روابط کار و کار گروهی، تجزیه و تحلیل شغل، سامانه‌های اطلاعاتی و مدیریت راهبردی را نشان می‌دهد. با بررسی اجمالی تاریخچه‌ی مدیریت منابع انسانی، مشاهده می‌شود که قبل از پایان دهه‌ی ۱۹۴۰، پذیرش وسیع و فزاینده‌ی نهضت روابط انسانی به شکل‌گیری عرصه‌ی جدیدی انجامید که با عنوان علوم رفتاری شناخته می‌شود. ویژگی کلیدی مورد تأکید در علوم رفتاری، این است که بهره‌وری، به‌طور مستقیم با احساسات اخلاقی، انگیزه‌ها و رضایت شغلی و گروهی کارکنان مربوط است. مطالعات ناظر بر همبستگی بین رضایت کارگران و بهره‌وری در دهه‌ی ۱۹۵۰، بسیار فراوان بود (جسینگر، ۲۰۰۱). روند رشد مقالات منتشره در این برهه‌ی زمانی نیز، توجه فراوان محققین بر جبران خدمات و پاداش و کاهش توجه در حوزه‌ی کار گروهی را نشان می‌دهد. در مقایسه‌ی روند رشد گذشته و پیش‌بینی آینده‌ی مطالعاتی مدیریت منابع انسانی، افزایش مداوم مطالعات در زمینه‌ی مدیریت راهبردی منابع انسانی قابل تأمل است. از سوی دیگر، حرکت از سمت جبران خدمات و پاداش که مرکز توجه مطالعات گذشته‌ی مدیریت منابع انسانی بوده است به سمت روابط کار و کار گروهی، نشان‌دهنده‌ی گسترش هر چه بیشتر روابط صنعتی در جهان و توجه بیشتر به کار گروهی است. افزایش روند رشد مطالعات در حوزه‌ی سامانه‌های اطلاعاتی منابع انسانی نیز با توجه به ظهور ارتباطات، امری پرهیزناپذیر است.

بحث و نتیجه‌گیری

نیروی انسانی و توانایی‌های اندیشه، مولد دارایی‌ها و پدیدآورنده‌ی اقتصاد شکوفا در جامعه است (معماری‌آرانی، ۱۳۹۱). هر روزه، ضرورت مدیریت صحیح جوانب مختلف فعالیت‌های نیروی انسانی بیشتر می‌شود. به‌دلیل افزایش سرعت عملیات در دنیای کار- که ناشی از پیشرفت فناوری و فناوری اطلاعات است- ماهیت روند فعالیت‌های انسانی در تمامی حوزه‌های مطالعاتی

مربوط به آن دستخوش تغییر قرار گرفته است. ظهور سامانه‌های اطلاعاتی وابسته به رایانه‌ها و اینترنت، باعث شده است که نگاه متفاوت به مدیریت منابع انسانی در عصر حاضر به وجود آید. توجه به مدیریت منابع انسانی به عنوان منبع راهبردی سازمان، یکی از پی‌آمدهای ورود به عصر جدید است. با افزایش اهمیت منابع انسانی سازمان- به‌عنوان مهره‌ی اولیه‌ی چرخه‌ی تولید- توجه به حوزه‌های مطالعاتی مربوط به آن ضروری به نظر می‌رسد. در این راستا، پژوهش حاضر در تلاش است با بررسی روند مطالعاتی ۵۰ سال گذشته‌ی مدیریت منابع انسانی، حوزه‌هایی از فعالیت نیروی انسانی را که در هر برهه‌ی زمانی به آن توجه شده است بررسی و با توجه به روند گذشته روند آینده‌ی مطالعاتی مدیریت منابع انسانی را شناسایی کند. چنان‌که مشاهده شد، روند مطالعاتی گذشته‌ی مدیریت منابع انسانی، در تمامی حوزه‌های مدیریت راهبردی، توسعه و بالندگی منابع انسانی، برنامه‌ریزی نیروی کار، روابط کاری و کار گروهی، جبران خدمات و پاداش، کارمندیابی، تجزیه و تحلیل شغل و سامانه‌های اطلاعاتی به صورت صعودی بوده است. در این میان، آنچه قابل تأمل است، رشد صعودی و چشم‌گیر در حوزه‌های جبران خدمات و پاداش، برنامه‌ریزی کار و کارمندیابی و مدیریت راهبردی در سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۱ است. می‌دانیم که یک نظام جبران خدمات خوب، باید توانایی جذب افراد شایسته را از بازار کار داشته باشد و بتواند برای کارکنان کنونی سازمان انگیزه کافی به وجود آورد. در یک دیدگاه نظام‌گرا، با توجه به اهمیت روزافزون منابع انسانی در سازمان‌ها و افزایش رقابت ناشی از عواملی چون جهانی‌شدن، پیشرفت فناوری و فناوری اطلاعات، توجه به ابزارهای انگیزشی برای جذب و نگه‌داشت کارکنان شایسته افزایش یافته است. در این راستا، می‌توان به ضرورت اعمال برنامه‌ریزی نیروی کار و کارمندیابی و مدیریت راهبردی منابع انسانی پی برد. اهمیت مدیریت راهبردی منابع انسانی از آن جهت است که ابزاری را برای بهبود موقعیت رقابتی سازمان به وجود می‌آورد و از راه جذب و تربیت منابع انسانی منحصر به فرد به بهینه‌سازی کارآیی و اثربخشی می‌پردازد. توجه به مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یکی از منابع راهبردی شرکت و بررسی تمامی جهات آن، ما را به اهمیت بالای آن آگاه می‌کند. در پیش‌بینی روند آینده‌ی این حوزه‌ها، افزایش صعودی در مطالعات مربوط به تمامی حوزه‌ها دیده می‌شود. آنچه بیش هر چیز در این پیش‌بینی قابل تأمل است، افزایش در مطالعات مربوط به حوزه‌های روابط کار و کار گروهی، تجزیه و تحلیل شغل، سامانه‌های اطلاعاتی و

مدیریت راهبردی است. همان‌طور که دیده می‌شود، پیش‌بینی می‌شود که روند مطالعاتی مدیریت منابع انسانی از حوزه‌ی جبران خدمات و پاداش - که در گذشته بیشترین میزان مطالعات را به خود اختصاص داده است - به سمت روابط کار و کارگروهی حرکت کند. این پیش‌بینی، با گسترش روزافزون روابط صنعتی در جهان و اهمیت یافتن کارگروهی در پیشبرد مقاصد سازمان‌ها قابل پذیرش است. به نظر می‌رسد پیش‌بینی افزایش تجزیه و تحلیل شغل نیز با افزایش مطالعات در زمینه‌ی روابط کار و کارگروهی و سامانه‌های اطلاعاتی منابع انسانی بی‌ربط نباشد. تغییر و تحول موجود در کارگروهی و روابط صنعتی موجود در صنایع و سازمان‌ها و از سوی دیگر ایجاد روابط بین‌المللی بین شرکت‌ها و سازمان‌ها در جهان، عامل ایجاد مشاغل جدید یا گاهی حذف بعضی مشاغل موجود در سازمان خواهد شد که این مسئله، خود، داشتن دیدگاهی نو به تجزیه و تحلیل شغل در سازمان را ایجاب می‌کند. در این میان آنچه به روشنی مشخص است، افزایش روزافزون اهمیت منابع انسانی به عنوان منابع راهبردی سازمان و افزایش اهمیت فناوری اطلاعات و ارتباطات است. به‌طور کلی، با توجه به نمودار (۳) که روند رشد مطالعات منابع انسانی را در ۱۰ سال آینده نشان می‌دهد، رشد صعودی در پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی مورد انتظار است. در راستای پاسخ به پرسش اصلی این پژوهش، باید گفت که پیش‌بینی افزایش مطالعات در زمینه‌های روابط کار و کارگروهی، تجزیه و تحلیل شغل، سامانه‌های اطلاعاتی و مدیریت راهبردی نباید پژوهشگران را از توجه به سایر حوزه‌های مطالعاتی منابع انسانی غافل کند. بات و بانرجی نیز در مقاله‌ی خود با عنوان «حوزه و مسیر تحقیقات منابع انسانی راهبردی: براساس مجلات امریکایی و بریتانیایی» با ارزیابی ۱۰۰۰ مقاله‌ی منتشره در مجلات مدیریت امریکا و بریتانیا از میانه‌ی دهه‌ی ۱۹۹۰، به بررسی حوزه‌های تحقیقاتی مدیریت منابع انسانی می‌پردازند. آنها تلاش می‌کنند به این پرسش پاسخ دهند که آیا حوزه‌ی تحقیقات منابع انسانی در پاسخ به تأثیر تحولات اقتصادی جهان بر سازمان تغییر کرده است یا خیر. یکی از نتایج این تحقیق در راستای پاسخ‌گویی به پرسش فوق آن است که نشان می‌دهد برخلاف آنچه انتظار می‌رود، تحقیقات در سطح خُرد (عملیاتی چون جبران خدمات و پاداش، برنامه‌ریزی نیروی کار و کارمندیابی، بلندگی نیروی انسانی و...)، شایع‌تر از تحقیقات انجام‌شده در سطح کلان (راهبردی) سازمانی بوده است. این نتایج در این پژوهش نیز به شکل دیگر مورد تأیید قرار گرفته است. در بررسی روند گذشته‌ی مدیریت منابع انسانی،

مشاهده می‌شود که توجه به مطالعات سطح کلان (راهبردی) آن نسبت به سایر حوزه‌های مطالعاتی کمتر بوده است؛ اما پژوهش حاضر رشد ناگهانی پژوهش‌ها در این حوزه را نشان می‌دهد و پیش‌بینی می‌شود این روند ناگهانی افزایش، در آینده ادامه خواهد داشت.

از سوی دیگر، این افزایش ناگهانی، نگرانی نسبت به کم‌توجهی پژوهشگران به سایر حوزه‌های تحقیقاتی را نیز نشان می‌دهد. سرعت روبه‌افزایش تحولات در جهان، می‌تواند رویکردهای جدیدی از سایر حوزه‌های تحقیقاتی همچون ایمنی و سلامت کارکنان را به وجود آورد. در این خصوص، می‌توان به انواع بیماری‌های روانی مانند افسردگی ناشی از فشار اطلاعاتی وارد بر کارکنان یا بیماری‌های روحی و جسمی ناشی از سرعت بالای کار به دلیل ظهور اینترنت و فناوری اطلاعات اشاره کرد. ریزبینی محققین، می‌تواند به آشکارشدن و بلوغ این رویکردها منجر شود. داشتن دیدگاه ترکیبی - که حوزه‌های خرد منابع انسانی را از دیدگاه کلان مورد بررسی قرار دهد - می‌تواند به رشد و بلوغ روزافزون مدیریت منابع انسانی در آینده کمک کند. پیشنهاد می‌شود برای آگاهی بیشتر از حوزه‌های مطالعاتی مدیریت منابع انسانی و غنای بیشتر مطالعات، پیش‌بینی روند مطالعاتی مدیریت منابع انسانی را با استفاده از شبکه‌های عصبی یا سایر ابزارهای پیش‌بینی دقیق‌تر انجام شود. همین‌طور می‌توان روند پژوهشی در هر یک از حوزه‌های تحقیقاتی یادشده را به‌طور جداگانه بررسی کرده و با کاوش دقیق در علل افزایش یا کاهش مطالعات در هر حوزه، آینده‌ی آن را پیش‌بینی کرد. در نظر گرفتن زیرمجموعه‌ی هر یک از حوزه‌های اصلی مدیریت منابع انسانی، مثل حقوق و دستمزد در حوزه‌ی جبران خدمات و پاداش، می‌تواند موجب بررسی دقیق‌تر و پیش‌بینی صریح‌تری گردد.

فهرست منابع

- بردبار، غلامرضا (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر بهره‌ری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره: مطالعه‌ی موردی کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد. *نشریه‌ی مدیریت سلامت*. ۱۶ (۵۱)، ۷۰-۸۳.
- پورکیانی، مسعود؛ فرح‌بخش، شیما (۱۳۹۱). نقش فناوری اطلاعات (IT) در مدیریت منابع انسانی؛ راهبرد یاس، (۲۶)، ۲۳۴-۲۴۷.
- حاجی کریمی، آرش (۱۳۸۹). *رویکرد روان‌شناختی منابع انسانی در سازمان‌ها، علوم رفتاری*، ۲ (۴)، ۲۳-۳۱.
- حبیبی، روزبه (۱۳۸۹). *مدیریت راهبردی منابع انسانی؛ استراتژی سازمان‌های پیشرو، مجله‌ی راهبرد توسعه*، ۸ (۶)، ۸۱۶۷-۱۴۶.
- خان‌احمدی، محبوبه؛ رضائی، ندا؛ صالحی، سارا (۱۳۹۰). *مدیریت منابع انسانی، اولین همایش ملی حسابداری و مدیریت، نور، دانشگاه آزاد اسلامی نور*.
- دعایی، حبیب‌الله؛ رضایی‌راد، مصطفی؛ خانی، داوود (۱۳۹۰). طراحی و تبیین مدل تأثیرگذاری وظایف مدیریت منابع انسانی بر بازارگرایی عملکرد سازمانی، *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۴ (۱۴)، ۸۵-۱۰۶.
- زارع بنادکوکي، محمدرضا (۱۳۹۰). *پایان‌نامه، پیش‌بینی روند پژوهشی مهندسی صنایع به کمک شبکه‌های عصبی*.
- شمس‌نیا، سیدامیر؛ پیرمردیان، نادر؛ امیری، سیدناصر (۱۳۸۸). *مدل‌سازی خشکسالی در استان فارس با استفاده از تحلیل سری‌های زمانی. نشریه‌ی جغرافیا و برنامه‌ریزی (دانشگاه تبریز)*، (۲۸)، ۱۶۵-۱۸۹.
- فارس‌سیجانی، حسن؛ عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۰). *رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک جهت دستیابی به کلاس جهانی؛ چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۲ (۶)، ۷۶-۹۴.
- گرگ‌ال، استوارت و کنت جی براون (۱۳۹۰). *مدیریت منابع انسانی: پیوند استراتژی و عمل*، ج ۲.
- معماری‌آرانی، محمدرضا (۱۳۹۱). *مدیریت منابع انسانی در حال پیرشدن، فصلنامه‌ی تأمین اجتماعی*، ۴ (۱۵)، ۱۳۵-۱۵۵.
- مقدسی، علیرضا (۱۳۹۰). *مدیریت منابع انسانی، مبانی و مفاهیم، مجله‌ی صنعت و کارآفرینی*، ۳۴-۳۹.
- زارع بنادکوکي، اولیاء، منتظری، پیش‌بینی روند پژوهش‌های مهندسی صنایع با استفاده از تحلیل سری‌های زمانی، *مجله شریف*، در حال چاپ.
- طباطبایی، سید محمد حسین (۱۳۵۹). *روابط اجتماعی در اسلام*.

- نصراصفهانی، علی؛ فرخی، مجتبی؛ امیری، زینب (۱۳۹۱). تأثیر نیکوی مدیران بر شادی کارکنان براساس آموزه‌های اسلامی، فصلنامه‌ی مدیریت اسلامی، ۲۰(۱)، ۶۱-۷۹.
- Armstrong, M. (2003). *A handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Limited.
- Batt, R., & Banerjee, M. (2012). The Scope and Trajectory of Strategic HR Research: Evidence from American and British journals. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(9), 1739-1762.
- Boxall, P. (1996). The Strategic HRM Debate and the Resource-Based View of the Firm. *Human Resource Management Journal*, 6(3), 59-75.
- F. Boxall, P. (1993). The Significance of Human Resource Management: A Reconsideration of the Evidence. *International Journal of Human Resource Management*, 4(3), 645-664.
- Ferris, G. R., Hall, A. T., Royle, M. T., & Martocchio, J. J. (2004). Theoretical Development in the Field of Human Resources Management: Issues and Challenges for the Future. *Organizational Analysis*, 12(3).
- Folland, G. B., & Folland, G. B. (1999). *Real Analysis: Modern Techniques and their Applications* (Vol. 361). New York: Wiley.
- Kang, S. H., Kang, S. M., & Yoon, S. M. (2009). Forecasting Volatility of Crude Oil Markets. *Energy Economics*, 31(1), 119-125.
- Martín Alcázar, F., Romero Fernández, P. M., & Sánchez-Gardey, G. (2008). Human Resource Management as a Field of Research. *British Journal of Management*, 19(2), 103-119.
- Wright, P. M., & Boswell, W. R. (2002). Desegregating HRM: A Review and Synthesis of Micro and Macro Human Resource Management Research. *Journal of Management*, 28(3), 247-276.
- Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. (2001). Human Resources and the Resource Based View of the Firm. *Journal of Management*, 27(6), 701-721.
- <http://ip-science.thomsonreuters.com/>
- http://wokinfo.com/products_tools/analytical/jcr/
- www.scopus.com