Thematic analysis of Articles in the Scientific Quarterly of Human Resource Management in the Oil Industry for the period of 2014-2019

Hamed Mohammadi*[1]

Abstract:

The main purpose of this study was to analyze the content of scientific products of the Quarterly Journal of Human Resources Management in the Oil Industry. This research was a qualitative research based on content analysis, which was considered applied in terms of purpose and descriptive-analytical in terms of approach. The statistical population of the study included 200 articles published in 24 issues of this quarterly during 2014-2017. Since all articles were reviewed, no sampling was required and the census method was used. The reliability of the research was calculated based on Scott›s formula equal to 0.84, which is an acceptable number. The results of the present study showed that in the scientific publications of the quarterly categorized into specialized, main and basic topics, fields of talent management, knowledge management and leadership had shown the highest frequency, respectively. Most of the articles in this study were applied in terms of purpose (with a frequency of 95%), using statistical methods (with a frequency of 72%) in terms of data analysis, quantitative (with a frequency of 73%) in terms of approach, and has done by dominance of men (with a frequency of 79%) in terms of author gender.

Keywords: coaching, managerial coaching, HR manager as coach, National Iranian Petrochemical Company

1. Ph.D of Public Administration, Human Resources Expert, Mazandaran Gas Company, Sari, Iran. Corresponding Author: Mohammadi.h.16@gmail.com

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۳/۱۳ تاریخ پذیرش ۱۳۹۹/۰۶/۱۰

تحلیل محتوای مقاله‌های فصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت برای دوره ۱۳۹۸-۱۳۹۳

حامد محمدی*[۱]

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر تحلیل محتوای تولیدات علمی فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت بود. این پژوهش از نوع تحقیق کیفی مبتنی بر تحلیل محتوا به شمار می رود که از حیث هدف، کاربردی و از حیث رویکرد، توصیفی- تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۰۰ مقاله منتشرشده در ۲۴ شماره این فصلنامه بین سال‌های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۸ بود. ازآنجایی‌که تمامی مقاله‌ها مورد بررسی گرفت، نیازی به نمونه‌گیری نبوده و از روش سرشماری استفاده شده است. پایایی پژوهش بر اساس فرمول اسکات معادل ۰/۸۴ محاسبه گردید که عدد قابل قبولی است. نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن بود که در تولیدات علمی فصلنامه از حیث موضوعات تخصصی، اصلی و پایه به ترتیب مدیریت استعداد، مدیریت دانش و رهبری دارای بیشترین فراوانی بوده است. اکثر مقاله‌های مورد بررسی در این مطالعه از حیث هدف، کاربردی (با فراوانی ۹۵ درصد)، از نظر تحلیل داده‌ها، اکثریت با روش های آماری (با فراوانی ۷۲ درصد)، از لحاظ رویکرد، کمّی (با فراوانی ۷۳ درصد) بوده اند و از نظر جنسیت نویسنده، مردان (با فراوانی ۷۹ درصد) غالب بوده اند.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، تحلیل محتوا، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت

۱. دکتری مدیریت دولتی، کارشناس منابع انسانی شرکت گاز استان مازندران، ساری، ایران. نویسنده مسئول: Mohammadi.h.16@gmail.com

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

مقدمه

رقابت شدید، سازمان‌ها را به اتخاذ روش‌های جدید برای بهبود عملکرد (در داخل سازمان) وادار کرده است. از بین تمام منابع داخلی، شایستگی‌های انسانی غیرقابل مقایسه و غیرقابل‌انکار است و می‌تواند منبع عظیمی برای مزیت رقابتی باشد (Nadeem et la, 2019). برای اینکه یک سازمان همچنان رقابتی باقی بماند، مهم است که کارکنان در اولویت قرار گیرند. در همین راستا، مطالعات به‌طور فزاینده‌ای برای تأیید اهمیت اقدامات منابع انسانی انجام می‌شود (Arrowsmith & Parker, 2013 2013; Jenkins & Delbridge). امروزه پژوهش‌ها در حیطه مدیریت راهبردی منابع انسانی برای افزایش عملکرد سازمان از طریق نیروی کار، موردتوجه بسیاری قرارگرفته است (Nadeem et al., 2019)، درحالی‌که بیشترین تمرکز اولیه در این پژوهش‌ها بر روی نتایج سازمانی، یعنی ارتباط مدیریت منابع انسانی با عملکرد است (Jiang et al., 2012)، ولی به تازگی نیاز به شناخت و درک محوری کارکنان و پرورش آنان درون این نظام موردتوجه قرارگرفته است (Sivapragasam & Raya, 2017).

موضوع مدیریت منابع انسانی در وضعیتی آشوبناک قرار گرفته و دچار مشکلات مفهومی شده است. برخی از صاحب‌نظران در خصوص عدم موفقیت در برقراری اقتدار بین مدیران عالی، درباره بحران مشروعیت حرفه منابع انسانی هشدار می‌دهند (Dundon & Rafferty, 2018). درگذشته، برخی از صاحب‌نظران به مشکلات اساسی در پژوهش‌های مربوط به نحوه مفهوم‌سازی نظام‌های منابع انسانی اشاره‌کرده‌اند. به‌عنوان‌مثال، لیپاک و دیگران (۲۰۰۶) در پژوهشی تأکید داشته‌اند که طیف گسترده‌ای از نظام‌های منابع انسانی با عناوینی همچون تعهد و عملکرد بالا درگیر بوده‌اند. اما اینکه چگونه از حیث روش از یکدیگر متمایز می‌شوند، و چگونه این نظام‌ها بر نتایج تأثیر خواهند داشت؛ به‌اندازه کافی واضح و مشخص نیست. اکثر پژوهش‌ها تا به امروز با فرض بنیادین "هم‌افزایی بین اقدامات منابع انسانی" همخوانی ندارد و سنجش مسائل و خروجی‌ها و مفاهیم مرتبط با نظام‌های منابع انسانی به‌طور فزاینده‌ای گیج‌کننده شده است. همچنین، ساختار منابع انسانی در بسیاری از پژوهش‌ها موردتوجه قرار نگرفته است. به‌طورکلی، هنوز اطلاعات کمی در مورد عناصر نظام‌های مدیریت منابع انسانی و نحوه تعامل میان آن‌ها در اختیارداریم (Boon & Lepak, 2019).

مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک‌رشته، با تغییرات چشمگیری مواجه بوده و نظریه پژوهش و کاربرد آن در طول قرن بیستم تکامل قابل‌ملاحظه‌ای را شاهد بوده است (گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۴) و با توجه به محوریت آن برای تحقق نتایج سازمانی، برخی مطالعات نقش و سهم عملکرد منابع انسانی را در طیف وسیعی از نتایج فردی و سازمانی مورد بررسی قرار می‌دهند (Hinkin & Tracey, 2014). از اواخر قرن بیستم، تعدادی از مقالات تأثیرگذار، اساس کار را بر فرآیند مدیریت منابع انسانی قراردادند. اخیراً نیز در بسیاری از مقالات این رشته به‌طور گسترده‌ای، یک‌روند انتقال مشاهده می‌شود که طی آن

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

سیاســت‌ها و اقدامات منابع انســانی از یک ایده یا هدف توسعه‌یافته، به یک ابزارسازمانی کارآمد و مؤثر تبدیل‌شده است .(Bondarouk et al., 2018)

بنیاد علوم اروپا[1] (۲۰۱۱) در گزارشی اعلام می‌دارد که در پژوهش‌های کاربردی مدیریتی، رویکرد ارزشمند بودن دانش "به‌صرف دانش بودن» به رویکرد «ارزش کاربردی دانش» تغییر پیداکرده و حرکت از «علم و جامعه» به ســمت «علم در جامعه» و مشــارکت بازیگران اجتماعی در فرآیند پژوهش آغاز شــده است (بابا اکبری ساری و همکاران، ۱۳۹۶) . پژوهشگران باید پژوهش خود را به شیوه‌هایی انجام دهند که ذینفعان جامعه ازجمله سازمان‌ها بتوانند از نتایج آن بهره‌مند شوند و نتایج حاصل از آن باید پاســخگوی مســائل جامعه بوده و پژوهش‌ها در خدمت نیازهای جامعه باشند و ذینفعان باید بتوانند از نتایج پژوهش در تصمیم‌های خود استفاده نمایند.(Morton, 2015)

روند مشابهی را می‌توان در پژوهش‌های منابع انسانی مشاهده نمود، که بر این اساس از تسلط فزاینده رویکرد پوزیتیویســتی (اثبات‌گرایانه) با بهره‌گیری از تجزیه‌وتحلیل‌های آماری پیچیده استفاده می‌شود .(Kaufman, 2012 ; Godard, 2014) در اواسط دهه ۲۰۰۰ به نظر می‌رسید که روند پژوهش‌های این رشته و عملکرد آن، کند شده است. این‌یک قاعده متعارف بود که مدیریت مؤثر منابع انسانی بر اساس مطالعات بی‌شماری که ارتباط آماری بین اقدامات آن و عملکرد سازمانی را نشان می‌داد، باعث افزایش کارایی در ســازمان‌ها شود. دانشمندان منابع انسانی تمرکز خود را بر روی پیوند منابع انسانی- عملکرد حفــظ کردند، اما پژوهش‌ها وارد مرحله جدیدی شــدند. بااین‌حال، پــس از وقفه مختصر در اواخر دهه ۲۰۰۰، انتشار در مورد منابع انسانی و عملکرد افزایش یافت و به‌طور فزاینده‌ای، پژوهش‌ها به نشان دادن پیوند بین اقدامات منابع انسانی و عملکرد معطوف شدند .(Harley, 2015) نوع مقاله‌های مدیریت منابع انسانی که بر مجلات معتبر حاکم است دارای ویژگی‌هایی همچون: تأکید بر روش‌شناسی سخت‌گیرانه، اتّکا منحصربه‌فرد به نظریه روان‌شناختی اجتماعی، پیشرفت تدریجی دانش، و ارائه در یک قالب علمی می‌باشد .(Bainbridge et al., 2014) مقاله‌های مدیریت منابع انسانی که در مجلات با ضریب تأثیر بالا[2] منتشر می‌شود، در قالب "علم" ارائه می‌گردد. یعنی به شکلی ارائه می‌شود که درصدد است از اختراعات علــوم فیزیکــی تقلید کند و یافته‌هــا را به‌صورت ریاضی ارائه دهد و بی‌طرفی و دقت را برجســته کند. می‌توان این نوع مقاله‌ها را با مقاله‌هایی که به‌صورت کیفی، داده‌ها را روایت و تفسیر می‌کنند، در تضاد دانست.(Corbett et al., 2014)

باوجود اهمیت و نقش فزاینده پژوهش 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 اســت که معمولاً منافع آن در کوتاه‌مدت، شناســایی نمی‌شــود و مشهود نیست و

1. European Science Foundation (ESF)
2. high-impact journals

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

به‌راحتی نمی‌توان در مورد هزینه ومنفعت آنها به تجزیه‌وتحلیل پرداخت .(Soltani, 2014) بسیاری از تحقیقات در عرصه مدیریت منابع انسانی به‌طور مداوم رابطه مثبت بین نظام‌های منابع انسانی و عملکرد را نشان می‌دهند، و ایده مکمل یا هم‌افزایی بین عملکردها در نظام منابع انسانی به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان منطق مفهومی جهت کار آیی نظام‌های منابع انسانی پذیرفته می‌شود (Boon & Lepak, 2019). درگذشته، منابع انسانی نسبتاً ژرف و درعین‌حال محقر بوده و امروزه روشن و پایدار می‌باشد و در آینده نیز حرفه‌ای با مجموعه‌ای از گزینه‌ها و طیف گسترده‌ای از فرصت‌ها خواهد بود.(Cohen, 2015) امروزه منابع انسانی با چالش‌های پیچیده‌تری مواجه می‌باشد، زیرا ویژگی‌های جمعیتی نیروی کار بسیار متنوع و دانش‌محور شده است و کارکنان در اقتصاددانشی با کارگران دوره صنعتی کاملاً متفاوت هستند (Sivapragasam & Raya, 2017). در طول ۲۰ سال گذشته، این تفکر افزایش‌یافته است که نظام‌های منابع انسانی، نه‌تنها بر عملکرد سازمانی، بلکه بر خروجی‌های کارکنان، به‌ویژه، جنبه‌های مختلف بهزیستی آنان نقش دارند .(Peccei & Van De Voorde, 2019)

ادبیات راهبردی مدیریت منابع انسانی با یک پارادایم جهان‌شمول آغاز گردید و بر این فرض استوار بود که بهترین راه برای عمل منابع انسانی برای دستیابی به عملکرد قوی سازمانی وجود دارد. اگر "بهترین عمل" پذیرفته شود، نتایج موردنظر نیز حاصل می‌شود. در مقابل، پارادایم محتوایی استدلال می‌کند که نتایج اقدامات مدیریت منابع انسانی به بستری که در آن پیاده‌سازی شده است، بستگی دارد، یعنی هیچ قاعده واحدی برای بهترین عمل مدیریت منابع انسانی وجود ندارد .(Farndale et al., 2017) مدیریت منابع انسانی در تحقیقات مدیریت دولتی، جایگاه ویژه‌ای را به دست آورده است. بین سال‌های (۲۰۰۲-۱۹۹۹) ، پنج درصد از نشریات در نقد و بررسی مدیریت دولتی به‌صراحت بر موضوع مدیریت منابع انسانی متمرکزشده‌اند. طبق نظر آوزبورن[1] (۲۰۱۷) این میزان بین سال‌های (۲۰۱۶-۲۰۱۵) به ۱۴ درصد افزایش‌یافته است. بوسلی و همکاران[2] (۲۰۱۹) معتقدند که مدیریت منابع انسانی نه‌تنها محبوبیت خود را در عرصه اداره امور دولتی به دست آورده ، بلکه به یکی از موضوعات مهم مدیریت دولتی تبدیل‌شده است که می‌توانند با سایر مضامین مهم همچون مدیریت عملکرد و پاسخگویی مقایسه شود. امروزه شاهد رشد قابل‌توجهی در تحقیقات مدیریت منابع انسانی می‌باشیم و طی دهه‌های اخیر، هم‌زمان با افزایش توجه به پژوهش‌های منابع انسانی؛ تعداد مجلات، تعداد مقاله‌های انتشاریافته و تعداد محققان نیز افزایش‌یافته است. این روند هم در داخل و هم خارج از کشور قابل تأمل می‌باشد. بدین منظور فهرست برخی از مجلات تخصصی مدیریت منابع انسانی در جدول (۱) ارائه گردیده است.

در خصوص تحلیل و ارزیابی تولیدات علمی در فصلنامه‌های معتبر منابع انسانی در داخل و خارج از کشور، پژوهش‌های کافی انجام‌نشده است و محقق با مراجعه به پایگاه‌های اطلاعاتی آنلاین داخل و

1. Osborne
2. Boselie, Van Harten, & Veld

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

جدول ۱
فهرست برخی از مجلات تخصصی مدیریت منابع انسانی

نام مجله	اعتبار علمی	نام کشور
مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت	علمی- پژوهشی	ایران
پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی	علمی- پژوهشی	ایران
مطالعات منابع انسانی	علمی- ترویجی	ایران
مدیریت منابع انسانی در ورزش	علمی- پژوهشی	ایران
توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی	علمی- ترویجی	ایران
آموزش و توسعه منابع انسانی	علمی- پژوهشی	ایران
Journal of Human Resources	علمی- پژوهشی	آمریکا
Human Resources Management Journal	علمی- پژوهشی	آمریکا
The HR Director	علمی- پژوهشی	انگلیس
International Journal of Human Resource Studies	علمی- پژوهشی	آمریکا
Journal of Human Resources Management and Labor Studies	علمی- پژوهشی	آمریکا
European Journal of Human Resource Management Studies	علمی- پژوهشی	آلمان
Human Resources & Organizational Behavior	علمی- پژوهشی	آمریکا
South Asian Journal of Human Resources Management (SAJHRM)	علمی- پژوهشی	هندوستان
The International Journal of Human Resource Management (IJHRM)	علمی- پژوهشی	انگلیس
Journal of Human Resource Management	علمی- پژوهشی	اسلواکی
Human Resource Management International Digest	علمی- پژوهشی	انگلیس
Human Resource Management Review	علمی- پژوهشی	انگلیس
Australian Journal of Career Development	علمی- پژوهشی	استرالیا

خارج از کشــور، با تعداد بســیار کمی از تولیدات علمی که به بررسی محتوایی مقاله‌ها در فصلنامه‌های معتبر منابع انسانی پرداخته‌اند، مواجه شده است .

نتایج یکی از پژوهش‌های انجام‌شــده در داخل کشــور با عنوان "بررسی، تحلیل و ارزیابی مقالات فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انســانی" که توسط سلطانی (۱۳۹۳) انجام شد، بیانگر آن است که ۶۸/۶۲ درصد از مقاله‌های چاپ‌شده در این فصلنامه از روش کمی مبتنی بر پیمایش استفاده کرده‌اند؛ از حیــث هــدف ۸۴/۳۱ درصد از مقاله‌ها دارای هدف کاربردی بوده‌اند؛ ســطح تحلیل ۵۴/۹۰ درصد از مقاله‌ها بر روی سازمان / شرکت متمرکز بوده است؛ ۲۸/۴۳ درصد از مقالات بر روی کارکنان سازمان‌ها متمرکزشــده‌اند، ۶۵/۶۸ درصد از مقاله‌ها جهت گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه بهره برده‌اند، و بیش از ۶۰ درصد مقالات به موضوعاتی اختصاص داشته‌اند که با اهداف فصلنامه رابطه‌ای نداشته و در برخی از موضوعات مهم و تخصصی مدیریت منابع انسانی، مقاله‌ای دریافت نشده است.

کــوک و همــکاران[1] (۲۰۲۰) مقاله‌های مجله بین‌المللی مدیریت منابع انســانی را مورد بررســی

1. Cooke, Dickmann & Parry

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

قراردادند. بخشی از نتایج تحقیق بیانگر آن است که در ۱۸۸ مقاله تجربی این مجله چالش‌های فراروی مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی مورد بررسی قرار گرفت و محققان دریافتند که اکثر مقاله‌ها توجه خود را به عوامل مربوط به سطح فردی و شغلی متمرکز نموده‌اند، ضمن این‌که این مقاله‌ها از توجه به زمینه‌های اقتضایی ویژه بخش دولتی غفلت ورزیده‌اند. این محققان با شناسایی شکاف‌های زمینه‌ای برخی از حوزه‌های کلیدی برای پژوهش‌های آینده را به شرح زیر ارائه نموده اند: (۱) شفاف‌سازی رابطه بین التزام شغلی و انگیزه خدمات عمومی (۲) زمینه‌سازی الگوهای عمومی التزام شغلی آینده (۳) جستجوی فرهنگی، اجتماعی- سیاسی (۴) بررسی عوامل نهادی با عمق بیشتر (۵) ایجاد چشم‌انداز بحرانی برای التزام شغلی.

کوک و همکاران (۲۰۲۰) در بخش دیگری از پژوهش خود، ۱۷۸ مقاله مدیریت منابع انسانی از ۴۳ مجله علمی انگلیسی رادر بازه زمانی ۱۵ ساله بین سال‌های ۲۰۰۷-۱۹۹۳ مورد بررسی قراردادند و نتایج بیانگر آن است که روش‌های تحقیق مورداستفاده در این مقاله‌ها از رویکردهای کیفی و تفسیری به‌سوی مدل‌سازی کمی و پیچیده تغییریافته است. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که بسیاری از مطالعات به‌سوی رشته رفتار سازمانی گرایش پیداکرده‌اند و در بسیاری از مقاله‌ها سطح تحلیل از سطح کلان به خرد تغییریافته و کانون‌های موضوعی نیز متنوع‌تر و پیچیده‌تر شده‌اند. آنان در بخش دیگری از پژوهش خود، به بررسی ۵۶۴ مقاله با محوریت سلامت و بهداشت حرفه‌ای کارکنان از ۱۷ مجله معتبر می‌پردازند و بررسی‌ها - بیانگر آن است که این مقاله‌ها، موضوعات زیر را موردتوجه بیشتری قرار داده‌اند: (۱) سیاست‌های صنعتی و مقررات مربوط به‌سلامت و بهداشت حرفه‌ای کارکنان (۲) شیوه‌های مدیریت سلامت و بهداشت حرفه‌ای کارکنان (۳) رویکردها و الگوهای مدیریت سلامت و بهداشت حرفه‌ای کارکنان (۴) نتایج مدیریت سلامت و بهداشت حرفه‌ای کارکنان. به‌طورکلی، محققان دریافتند که پژوهش‌های مربوط به‌سلامت و بهداشت حرفه‌ای کارکنان بسیار ضعیف است.

نتایج پژوهش بوسلی وهمکاران (۲۰۱۹) با عنوان "بررسی مدیریت منابع انسانی در مدیریت دولتی و پژوهش‌های اداره امور دولتی" که با تمرکز بر هشت مجله مدیریت منابع انسانی انجام گرفت، بیانگر آن است که: (۱) در ۶۸ درصد از مقاله‌ها، داده‌های کمی از طریق نظرسنجی (پرسشنامه) جمع‌آوری‌شده است (۲) در ۲۳ درصد از مقاله‌ها، داده‌های کیفی بر اساس مصاحبه جمع‌آوری‌شده است (۳) در ۹ درصد از مقاله‌ها از روش ترکیبی (کمی و کیفی) استفاده‌شده است (۴) در ۶۸ درصد از مقاله‌ها از روش کمی بهره گرفته‌شده است (۵) ۳۳ درصد از محققان اروپایی به این مجله‌ها، مقاله ارسال کرده‌اند (انگلیس: ۱۶ نفر، هلند: ۶ نفر، بلژیک: ۵ نفر) (۶) ۲۰ درصد از محققان آمریکای شمالی و کانادا به این مجله‌ها، مقاله ارسال کرده‌اند (۷) ۱۲ درصد از محققان آسیایی از کشورهای اردن، مالزی، چین، هند، ژاپن، عمان، ویتنام و کره جنوبی به این مجله‌ها، مقاله ارسال کرده‌اند (۸) ۶ درصد از محققان آفریقایی و ۶ درصد از محققان استرالیایی به این مجله‌ها، مقاله ارسال کرده‌اند (۹) ۷۷ مقاله منعکس‌کننده طیف وسیعی از نتایج در خصوص موضوعات مدیریت منابع انسانی بوده‌اند

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

(از ارزیابی عملکرد تا مدیریت گوناگون در بخش دولتی).

موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی به‌عنوان اتاق فکر صنعت نفت همواره سعی داشته است تا نتایج پژوهش‌ها، مطالعات و یافته‌های نوین در عرصه مدیریت منابع انسانی را در قالب فصلنامه‌ای با عنوان «مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت» منتشر نماید. به‌بیان‌دیگر، هدف اصلی از انتشار این فصلنامه، انعکاس جدیدترین دستاوردها و مطالعات صورت گرفته در خصوص موضوعات کلیدی منابع انسانی، ارتقاء مهارت‌ها، توانایی‌ها و آگاهی‌های مدیران، کارشناسان و دانش‌پژوهان و ارائه آخرین تحلیل‌های کارشناسی و کاربردی برای کمک به خط‌مشی‌گذاری و تصمیم‌گیری مدیران صنعت نفت می‌باشد. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت که از بهار ۱۳۸۸ با استانداردهای علمی و به‌عنوان یک مجله تخصصی منتشر گردیده است، با توجه به تخصصی‌تر شدن حیطه عملکرد فصلنامه و طبق مصوبه کمیسیون نشریات علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از سال ۱۳۸۹ دارای رتبه علمی- پژوهشی شده و در پایگاه استنادی علوم جهان اسلام[1] نیز نمایه می‌شود. نویسنده پژوهش حاضر بر این باور است که طی سال‌های اخیر شاهد رشد و توسعه کمی و کُیفی مقاله‌های چاپ‌شده در "فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت" بوده‌ایم و ازاین‌رو، بررسی و شناسایی عرصه‌های علمی رشته منابع انسانی از طریق مطالعه مقاله‌های پژوهشی منتشرشده در این فصلنامه بسیار حائز اهمیت است و تحلیل این مقاله‌ها از ابعاد گوناگون می‌تواند ذینفعان اصلی فصلنامه ازجمله اعضاء هیئت تحریریه، اعضاء هیئت‌علمی دانشگاه صنعت نفت و پژوهشگاه صنعت نفت، کارکنان صنعت نفت و گاز، اعضاء هیئت‌علمی و دانشجویان سایر دانشگاه‌های کشور را با موضوعات کلیدی و محوری این رشته در صنعت نفت آشنا نموده و به طورطبیعی آشنایی با محتوای مقالات فصلنامه می‌تواند در شکل‌گیری، جهت‌دهی و غنای پایان‌نامه‌های مقطع کارشناسی ارشد و رساله‌های دکتری رشته مدیریت منابع انسانی و سایر رشته‌های مرتبط بسیار حائز اهمیت باشد. بنابراین، مطالعه و تحلیل مقاله‌های "فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت" باید مسائل و چالش‌های فراروی منابع انسانی صنعت نفت و گاز کشور را برای خط‌مشی‌گذاران، مدیران ارشد و کارشناسان این صنعت نمایان سازد. از طرفی دیگر، از اعضاء هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته مدیریت منابع انسانی انتظار می‌رود بر روی موضوعاتی متناسب با نوع مأموریت و هویت صنعت نفت تمرکز نمایند و با تبیین موضوعات محوری این رشته به بررسی و مطالعه مسائل و مشکلات فراروی صنعت نفت و گاز کشور بپردازند.

روش‌شناسی

در پژوهش حاضر، از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. تحلیل محتوا فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. یکی از

1. Islamic World Science Citation Center

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

زمینه‌های کاربردی تحلیل محتوا در پژوهش و رسیدن به حقیقت، مطالعه نسخه‌های چاپی نظیر مجلات است. بر اساس نظریهٔ شیبه و شانون(Iman & Noshadi, 2011) می‌توان رهیافت‌های موجود در زمینهٔ تحلیل محتوا را به سه دسته تقسیم کرد که عبارتند از: (۱) تحلیل محتوای عرفی و قراردادی (۲) تحلیل محتوای جهت‌دار (۳) تحلیل محتوای تلخیصی یا تجمعی. در نوشتار حاضر از رویکرد تحلیل محتوای تلخیصی استفاده‌شده است. مطالعه‌ای که از روش تحلیل محتوای کیفی با رویکرد تلخیصی استفاده می‌کند با شناسایی و کمی کردن کلمات یا مضامین ویژه موجود در متن، باهدف فهم چگونگی کاربرد این کلمات یا محتوای آن‌ها در متن آغاز می‌شود.

جامعهٔ آماری پژوهش شامل مقاله‌های "فصلنامه علمی – پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت" به تعداد ۲۰۰ مقاله است. قلمرو زمانی مطالعه مقاله‌ها در فصلنامه منتخب شامل بازه زمانی ۱۳۹۸-۱۳۹۳ بوده است. با توجه به مطالعه تمامی مقاله‌ها نیازی به نمونه‌گیری وجود نداشت و از روش سرشماری استفاده شد.

پس از استخراج مقاله‌های مورد مطالعه از فصلنامه منتخب، محقق مقاله‌ها را از حیث "موضوعی" به چهار طبقه تخصصی، اصلی، پایه و سایر تقسیم نموده است. در ادامه به توضیح هر یک از طبقه‌بندی‌های چهارگانه می‌پردازیم:

منظور از موضوعات تخصصی، همان فرآیندهای مدیریت منابع انسانی بوده است که می‌توان در قالب سه فرآیند فرعی شامل برنامه‌ریزی و تأمین نیروی انسانی، آموزش و بهسازی، و نگهداشت کارکنان در نظر گرفت. ازاین‌رو، موضوعات تخصصی در پژوهش حاضر به موضوعاتی اطلاق می‌شود که تمرکز هریک از مقاله‌ها بر موضوعات محوری رشته مدیریت منابع انسانی است.

موضوع اصلی در پژوهش حاضر آن دسته از موضوعاتی است که می‌تواند در افزایش درک و فهم موضوعات تخصصی مدیریت منابع انسانی، مؤثر واقع شوند. این موضوع‌ها می‌توانند به‌عنوان مبنای موضوعات تخصصی قلمداد گردد. محقق در پژوهش حاضر هر یک از موضوعات اصلی را به طبقات سه‌گانه شامل: "مدیریت راهبردی منابع انسانی"، "بهبود فرآیندهای مدیریت منابع انسانی" و "پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی" تخصیص داده است.

منظور از موضوعات پایه در پژوهش حاضر، آن دسته از موضوعاتی است که به تقویت بنیه علمی رشته مدیریت منابع انسانی کمک می‌نماید. درواقع، این موضوع‌ها ماهیت رفتاری داشته و می‌تواند بیانگر ماهیت علمی رشته مدیریت رفتار سازمانی باشد. از این‌رو، محقق در پژوهش حاضر، موضوعات رفتاری را به سه‌طبقه فردی، گروهی و سازمانی طبقه‌بندی کرده است. منظور از سایر موضوعات در پژوهش حاضر، آن دسته از موضوعاتی است که از جنبه محتوایی، تناسبی با ماهیت مدیریت منابع انسانی ندارد.

به‌منظور محاسبه پایایی از فرمول اسکات استفاده شد، بدین ترتیب که تعدادی از کل عناوین به دو نفر از اساتید رشته مدیریت منابع انسانی داده شد و سپس از آن‌ها خواسته شد تا میزان انطباق

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

را محاسبه نمایند که بر اساس توافق مورد انتظار و توافق مشاهده‌شده، قابلیت اعتماد محاسبه گردید.

$$\pi = \frac{Po - Pe}{1 - Pe}$$

Pe = ۰/۱۳ (درصد توافق مورد انتظار) ؛ Po = ۰/۸۶ (درصد توافق مشاهده‌شده) ؛ π = ۰/۸۴ (ضریب قابلیت اعتماد)

همان‌طور که ملاحظه می‌گردد، درصد توافق مورد انتظار برابر با ۰/۱۳ و درصد توافق مشاهده‌شده برابر با ۰/۸۶ است. در تحلیل محتوا، قابلیت اعتماد باید بزرگ‌تر از ۰/۷۰ باشد تا بتوان به کدگذاران مقوله‌ها و به عینیت پژوهش اطمینان نمود. بر این اساس ضریب اعتماد در پژوهش حاضر معادل با ۰/۸۴ محاسبه گردید.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر، با بررسی مقاله‌ها، نتایج حاصل در قالب آمار توصیفی و به‌صورت فراوانی‌ها در شش محور شامل: فراوانی تعداد مقاله‌های چاپ‌شده، طبقه‌بندی و فراوانی مقاله‌ها از حیث موضوع، فراوانی مقاله‌ها از حیث جنسیت، فراوانی مقاله‌ها از حیث رویکرد پژوهش، فراوانی مقاله‌ها از حیث روش تحلیل داده‌ها و فراوانی مقاله‌ها از حیث هدف پژوهش مورد تحلیل قرار می‌گیرد. سوالاتی که محقق درصدد پاسخگویی به آن بوده است، عبارتند از:

۱- مقاله‌های علمی تولیدشده در "فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت" را به چه طبقاتی می‌توان تقسیم نمود؟

همان‌طور که در بخش روش‌شناسی اشاره گردید، مقاله‌های مورد بررسی در فصلنامه مورد مطالعه از جهت موضوعی به چهار دسته موضوعات "تخصصی"، "اصلی"، "پایه" و "سایر" طبقه‌بندی شدند و سپس به هریک از طبقه‌ها، موضوعات کلیدی مدیریت منابع انسانی تخصیص یافت و در همین راستا، طبقه موضوعات تخصصی شامل ۶۷ فراوانی، طبقه موضوعات پایه شامل ۱۳۸ فراوانی، طبقه موضوعات اصلی شامل ۶۳ فراوانی و طبقه موضوعات سایر شامل ۴ فراوانی می‌باشند.

مطابق جدول (۲)، می‌توان اذعان داشت که موضوعات تخصصی فصلنامه منتخب با رویکرد فرآیندی به سه بخش شامل: "برنامه‌ریزی و تأمین نیروی انسانی"، "آموزش و بهسازی" و "نگهداشت" تقسیم‌شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌گردد، بیشترین فراوانی مربوط به موضوعاتی نظیر "مدیریت استعداد"، "نظام شایستگی" و "توانمندسازی کارکنان" می‌باشد.

مطابق جدول (۳) موضوعات اصلی مقاله‌های فصلنامه منتخب به سه بخش شامل: "بهبود فرآیندهای مدیریت منابع انسانی"، "مدیریت راهبردی منابع انسانی" و "پژوهش‌های منابع انسانی" تقسیم‌شده است و در این راستا، بیشترین فراوانی مربوط به موضوع "مدیریت دانش" است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

جدول ۲
تخصیص موضوعات تخصصی مقاله‌ها به فرآیندهای مدیریت منابع انسانی

فرآیندها	موضوعات تخصصی	فراوانی	موضوعات تخصصی	فراوانی	موضوعات تخصصی	فراوانی
برنامه‌ریزی و تأمین نیروی انسانی	مدیریت استعداد	۱۰	تناسب شغل و شاغل	۱	کارمند یابی الکترونیک	۱
	ساختار سازمانی	۲	تناسب فرد و سازمان	۱	ارتقاء و انتصاب	۱
	ارشدیت	۱	جابجایی کارکنان	۱	خط‌مشی‌های مدیریت منابع انسانی روایی آزمون استخدام	۱
	نظام شایستگی	۹	جانشین‌پروری	۲		۱
	کانون ارزیابی	۱	جذب و تأمین	۱		
	کل فراوانی: ۳۳					
آموزش و بهسازی	آموزش ضمن خدمت	۴	روش‌های آموزش	۱	ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی	۲
	توانمندسازی کارکنان	۸	کارکنان	۱		۲
	آموزش الکترونیکی	۱	فرآیندهای یادگیری یادگیری الکترونیکی	۱	انتقال آموزش به محیط کار	
	کل فراوانی: ۲۰					
نگهداشت	ماندگاری منابع انسانی	۲	پاداش مبتنی بر عملکرد	۱	بهداشت و ایمنی محیط کار	۴
	تسهیلات مسکن	۱	مدیریت بازنشستگی	۱	ارزیابی عملکرد منابع انسانی	۱
	ترک خدمت کارکنان	۴				
	کل فراوانی: ۱۴					

(منبع: یافته های پژوهش)

طبق جدول (۴)، موضوعات پایه به سه بخش "فردی"، "گروهی" و "سازمانی" تقسیم گردید. بیشترین فراوانی در بخش فردی به ترتیب مربوط به موضوعات "رهبری" و "تعهد سازمانی"، در بخش گروهی، موضوع "سرمایه اجتماعی" و در بخش سازمانی نیز بیشترین فراوانی به ترتیب مربوط به"عدالت

جدول ۳
تخصیص موضوعات اصلی مقاله‌ها به طبقات سه‌گانه

طبقه	موضوعات اصلی	فراوانی	موضوعات اصلی	فراوانی	موضوعات اصلی	فراوانی
بهبود فرآیندهای مدیریت منابع انسانی	ارزیابی نظام	۱	مدیریت ریسک منابع انسانی	۱	اقدامات مدیریت منابع انسانی	۲
	مدیریت منابع انسانی		مدیریت بحران در نظام منابع انسانی	۱	حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی	۱
	آسیب‌شناسی فرآیندهای منابع انسانی	۲	بهره‌وری منابع انسانی	۸	مدیریت سبز منابع انسانی	۱
			فرهنگ منابع انسانی	۱	بلوغ سرمایه انسانی	۱
	برون‌سپاری منابع انسانی	۱	نوآوری منابع انسانی	۲	کیفیت زندگی کاری	۲
	مدیریت دانش	۲۳			نظام دورکاری	۱
	سرمایه فکری	۴				
	کل فراوانی: ۵۲					
مدیریت راهبردی منابع انسانی	پرورش راهبردی کارکنان	۱	راهبردهای منابع انسانی	۵	ارزیابی تفکر راهبردی مدیران	۱
	برنامه‌ریزی راهبردی منابع انسانی	۱	توسعه راهبردی منابع انسانی	۱		
	کل فراوانی: ۹					
پژوهش‌های منابع انسانی	آسیب‌شناسی نتایج تحقیقات مدیریت منابع انسانی	۱	اولویت‌های حوزه منابع انسانی به‌منظور استفاده در برنامه‌ریزی هاب پژوهشی	۱		
	کل فراوانی: ۲					

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

سازمانی" و "سکوت سازمانی" است. در بررسی ها مشخص شد که از بین مقاله‌های مورد مطالعه، تنها چهار موضوع با ماهیت و مأموریت فصلنامه همخوانی نداشته است و هر چهار موضوع نیز از فراوانی اندکی برخوردار بوده‌اند.

۲- میزان تولیدات علمی (مقاله‌ها) فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت چقدر بوده است؟

کل تولیـدات علمی یا مقاله‌های چاپ‌شـده در فصلنامه منتخب طی بـازه زمانی ۱۳۹۸-۱۳۹۳ ، بالغبر ۲۰۰ مقاله علمی- پژوهشی بوده است. خاطرنشان می‌گردد که تمامی مقاله‌های چاپ‌شده صرفاً بر مسائل و موضوعات فراروی منابع انسانی در صنعت نفت (شرکت گاز، شرکت نفت، شرکت پتروشیمی و شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی) متمرکز بوده است و مقاله‌ای که مربوط به دیگر سازمان‌ها باشد، مشاهده نشده است.

۳- وضعیت تولیدات علمی (مقاله) فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت برحسب جنسیت

جدول ۴
تخصیص موضوعات پایه مقاله‌ها به طبقات فردی، گروهی و سازمانی

فرآیندها	موضوعات اصلی	فراوانی	موضوعات اصلی	فراوانی	موضوعات اصلی	فراوانی
فردی	رهبری		عزت‌نفس	۱	رضایت شغلی	۸
	هوش هیجانی	۳	خلاقیت	۳	اعتیاد به کار	۱
	تعهد سازمانی	۲۱	نگرش کارکنان	۱	انگیزش کارکنان	۲
	فشار روانی	۵	تعلق سازمانی	۱	رفتارهای ضد تولید کارکنان	۱
	اخلاق حرفه‌ای	۱	تعادل و تضاد کار وزندگی	۴	نگرش شغلی کارکنان	۱
	شخصیت	۱	بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان	۱	تعلق‌خاطر کاری کارکنان	۱
	یادگیری سازمانی	۳	خودکنترلی	۱	طفره‌روی اجتماعی کارکنان	۱
	مربی‌گری	۱	هوش فرهنگی	۱		
	کل فراوانی: ۷۶					
گروهی	سرمایه اجتماعی	۸	مشارکت مدیران و کارکنان	۲	مدیریت تنیدگی	۱
	کل فراوانی: ۱۱					
سازمانی	حمایت سازمانی	۱	رفتار سیاسی سازمان	۱	اعتماد سازمانی	۴
	فرهنگ‌سازمانی	۵	شایعات سازمانی	۱	عدالت سازمانی	۹
	فناوری اطلاعات	۱	رفتار شهروندی سازمانی	۴	مسئولیت اجتماعی سازمان	۳
	سکوت سازمانی	۷	اخلاق سازمانی	۳	دو سو توانی سازمانی	۱
	چابکی سازمانی	۲	بلوغ سازمانی	۱	اینرسی سازمانی	۱
	سازمان یادگیرنده	۲	معنویت در محیط کار	۲	مدیریت شادمان سازی	۱
	سلامت سازمانی	۱	جوّ عاطفی سازمان	۱	هوش سازمانی	۳
	بدبینی سازمانی	۱	جامعه‌پذیری سازمانی	۱	کارآفرینی سازمانی	۲
	زایندگی در کار	۱	بهره‌وری سازمانی	۱		
	کل فراوانی: ۶۰					

(منبع: یافته های پژوهش)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

نویسندگان چگونه است؟

در بررسی جنسیت پدیدآورندگان تولیدات علمی در فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت مشخص شد که سهم نویسندگان مرد در تولیدات علمی فصلنامه منتخب معادل با ۷۹ درصد می‌باشد.

۴- وضعیت تولیدات علمی (مقاله) فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت از حیث رویکرد پژوهش چگونه است؟

روش‌شناسی علوم اجتماعی چالش‌های بنیادینی را پشت سرنهاده است، ابتدا پارادایم اثبات‌گرایی و رویکردهای کمی در شناخت پدیده‌های اجتماعی را تجربه نموده و پس از مدتی این رویکرد را برای بررسی تمام ابعاد یک پدیده اجتماعی، مناسب ندانسته و با الهام از تفسیرگرایی به روش‌های کیفی روی آورده است. در عین حال، توجه خود را از لایه‌های بیرونی واقعیت اجتماعی به لایه‌های درونی‌تر معطوف نموده است. در پژوهش حاضر، مقاله‌های مورد بررسی در فصلنامه منتخب از حیث روش‌شناسی از سه بعد کمّی، کیفی و آمیخته[1] مورد مطالعه قرار گرفتند. رویکرد کمی با ۷۳ درصد بیشترین سهم را در تولیدات علمی فصلنامه به خود اختصاص داده است، و رویکردهای کیفی و آمیخته، با سهمی نسبتاً برابر ، به ترتیب ۱۳ و ۱۴ درصد سهم در تولیدات علمی فصلنامه دارند.

۵- وضعیت تولیدات علمی (مقاله) فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت از حیث روش تحلیل داده‌ها چگونه است؟

بامطالعه و بررسی تمام مقاله‌ها مشخص گردید که پژوهشگران برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری، ریاضی (فازی) و تحلیل مضمون استفاده کرده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که اکثر مقاله‌های چاپ‌شده در نشریه مورد مطالعه (۷۲ درصد)، به‌منظور تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری بهره جسته‌اند، و استفاده از روش‌های تحلیل محتوا و روش های ریاضی برای تحلیل داده‌ها، به ترتیب با ۲۰ و ۸ درصد، کمترین فراوانی را در مقایسه با سایر روش های آماری، به خود اختصاص داده است.

۶- وضعیت تولیدات علمی (مقاله) فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت از حیث هدف پژوهش چگونه است؟

در پژوهش حاضر، مقاله‌های مورد بررسی در فصلنامه منتخب از حیث هدف پژوهش از سه منظر کاربردی[2]، توسعه‌ای[3] و بنیادی[4] مورد مطالعه قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد که اکثر مقاله‌های چاپ‌شده در فصلنامه منتخب (۹۵ درصد)، دارای هدف کاربردی بوده‌اند، و هدف توسعه‌ای با ۵ درصد فراوانی در مقاله‌های چاپ‌شده در فصلنامه منتخب، دارای کمترین فراوانی بوده است. همچنین، محقق از بین مقاله های مورد بررسی، موردی که دارای هدف بنیادی باشد، مشاهده نکرده است.

1. mixed research
2. applied
3. development
4. basic

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

بحث و نتیجه‌گیری

مراکز پژوهشـــی همچون موسســـه مطالعات بین‌المللی انرژی صنعت نفت، نهادهایی هســـتند که می‌توانند زمینه‌های تحقق سیاســـت‌های توســـعه‌ای کشـــور در حوزه انرژی نفت و گاز را فراهم نمایند. موسســـه مطالعات بین‌المللی انرژی صنعت نفت به‌عنوان نهادی تصمیم‌ســـاز می‌تواند یافته‌های نوین پژوهشی در عرصه مدیریت منابع انسانی را در قالب "فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت" در اختیار مدیران و کارکنان این صنعت و نیز پژوهشگران، اساتید و دانشجویان سایر دانشگاه‌ها قرار دهد و از این طریق ذینفعان اصلی فصلنامه را با مأموریت، اهداف، ماهیت، فرآیندها و چالش‌های فراروی منابع انســـانی این صنعت آشنا ســـازد. "فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت" می‌تواند از این طریق وظیفه بارز و محوری خود را جهت بالندگی و توانمندی ســـرمایه انسانی صنعت نفت ایفا نموده و نقش بســـیار مهم و راهبردی در کســـب مزیت رقابتی این صنعت در محیط ملی و بین‌المللی از طریق تولید دانش و دانش‌پژوهی و اجرای پژوهش‌های بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای و انتشاریافته‌های آن‌ها در رشته مدیریت منابع انسانی ایفا نماید. این فصلنامه می‌تواند جدیدترین دستاوردها و مطالعات صورت گرفته در خصوص موضوعات منابع انسانی را باهدف بهبود مهارت‌ها و توانمندی‌های سرمایه انسانی این صنعت پویا و کمک به امر سیاســـت‌گذاری و تصمیم‌گیری مدیران صنعت نفت در قبال منابع انســـانی، انعکاس دهد.

با توجه به موقعیت راهبردی منابع انسانی در صنعت نفت، بخش مهم و لاینفکی از برنامه‌ریزی این صنعت به مدیریت منابع انسانی اختصاص دارد و از عمده‌ترین موضوعاتی که باید در برنامه‌ریزی راهبردی منابع انسانی این صنعت مدنظر قرار گیرد، اصول و ارزش‌های علمی حاکم بر نظام مدیریت منابع انسانی اســـت که چنین ارزش‌های علمی را می‌توان در تولیدات علمی و مقاله‌های پژوهشـــی منتشرشـــده در "فصلنامه مدیریت منابع انســـانی در صنعت نفت" جســـتجو نمود. مراجعه مدیران و کارشناســـان منابع انسانی صنعت نفت به مقاله‌های علمی منتشرشده در این فصلنامه آنان را با آخرین یافته‌های علمی در حیطه مدیریت منابع انسانی آشنا ساخته و نقش بارزی در بهبود دانش راهبردی آنان در قبال مهم‌ترین سرمایه این صنعت یعنی منابع انسانی ایفا خواهد نمود. "فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت" و تولیدات علمی آن، می‌تواند این باور ذهنی را نزد مدیران این صنعت ایجاد نماید که علاوه بر توجه به منابع فیزیکی و مادی نظیر زیرســـاخت‌ها، دارایی‌های فیزیکی و پروژه‌های صنعت، به اصلی‌ترین عامل جهـــت بالندگی صنعت نفت ایران، یعنی منابع انســـانی نیز توجه جـــدی نمایند. درواقع، نقش فصلنامه موجب خواهد شد تا مدیران و کارشناسان این صنعت از نگاه صرفاً مکانیکی و ماشینی به منابع انسانی پرهیز نموده و ماهیت انسانی و رفتاری را نیز موردتوجه قرار دهند.

نتایج پژوهش حاضر نشـــان داد که مقاله‌های علمی تولیدشـــده در "فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعـــت نفت" از حیـــث موضوعی به چهار طبقه تخصصی، اصلی، پایه و ســـایر طبقه‌بندی شـــدند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

طبقه‌بندی "تخصصی" مقاله‌ها نشان می‌دهد که نویسندگان مقاله‌ها در فرآیند برنامه‌ریزی منابع انسانی به موضوعاتی نظیر مدیریت استعداد و نظام شایستگی مدیران؛ در فرآیند آموزش و بهسازی به موضوع توانمندسازی؛ و در فرآیند نگهداشت به موضوعاتی نظیر بهداشت و ایمنی محیط کار و ترک خدمت کارکنان بیشترین توجه را نشان داده‌اند. بنابراین، شایسته به نظر می‌رسد تا پژوهشگران در فرآیند برنامه‌ریزی منابع انسانی به موضوعاتی نظیر مسیر شغلی، کار راهه شغلی، جانشین‌سازی؛ و در فرآیند بهسازی و توانمندسازی کارکنان موضوعاتی همچون تفویض اختیار؛ و در فرآیند نگهداشت موضوعاتی نظیر نظام ارزیابی عملکرد کارکنان و موانع و چالش‌های فراروی آن در صنعت نفت، نظام بازنشستگی، نظام درمانی و بیمه‌ای کارکنان را نیز موردتوجه قرار دهند. طبقه‌بندی موضوعی مقاله‌ها نشان می‌دهد. طبقه‌بندی "اصلی" مقاله‌ها بیانگر آن است که در طبقه بهبود فرآیندهای مدیریت منابع انسانی موضوع مدیریت دانش؛ و در طبقه مدیریت راهبردی منابع انسانی موضوع مدیریت راهبردی منابع انسانی از سوی پژوهشگران بیشتر موردتوجه قرارگرفته است. طبقه‌بندی "پایه" مقاله‌ها نشان می‌دهد که در طبقه فردی موضوعاتی نظیر رهبری و تعهد سازمانی؛ و در طبقه گروهی موضوع سرمایه اجتماعی؛ و در طبقه سازمانی نیز موضوعاتی نظیر عدالت سازمانی و سکوت سازمانی از سوی پژوهشگران موردتوجه بیشتر قرارگرفته است. طبقه‌بندی "سایر" مقاله‌ها بیانگر آن است که برخی مقاله‌های چاپ‌شده با مأموریت و ماهیت فصلنامه تناسبی نداشته و شایسته است تا جهت‌گیری فصلنامه به‌سوی مقاله‌هایی متناسب با ماهیت مدیریت منابع انسانی باشد. البته خاطرنشان می‌گردد که طی سنوات اخیر جهت‌گیری فصلنامه به‌سوی موضوعات محوری مدیریت منابع انسانی بوده است.

نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که ازنظر روش پژوهش، هرچند استفاده از روش‌های کیفی و آمیخته (کمی و کیفی) در پژوهش‌های اخیر اندکی افزایش‌یافته است، اما هنوز روش کمی بر اساس پیمایش و مبتنی بر پرسشنامه در اکثر مقاله‌های مورد بررسی ، یک روش غالب می‌باشد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ابزار اصلی جهت جمع‌آوری داده‌ها در اکثر مقاله‌ها، پرسشنامه بوده است و درصد کمی از مقاله‌ها جهت جمع‌آوری داده‌ها از ابزار مصاحبه و تحلیل مضمون (تم) استفاده کرده‌اند.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که از نظر هدف پژوهش، اکثر مقاله‌ها دارای هدف کاربردی بوده‌اند و جهت‌گیری مقاله‌ها به‌سوی هدف‌های توسعه‌ای و بنیادی بسیار اندک است. به‌عبارتی‌دیگر، اکثر مقاله‌های مورد بررسی دارای هدف کاربردی بوده‌اند و تنها پنج درصد از مقاله‌ها دارای هدف توسعه‌ای می‌باشند و با بررسی مقاله‌ها ملاحظه گردید که هیچ مقاله‌ای دارای هدف بنیادی نبوده است. ازاین‌رو، شایسته است تا جهت‌گیری برخی از مقاله‌ها به‌ویژه مقاله‌های تولیدشده از رساله‌های مقطع دکتری به‌سوی اهداف توسعه‌ای و بنیادی متناسب با مأموریت صنعت نفت سوق داده شوند.

نتایج پژوهش همچنین حاکی از آن است که اکثر مقاله‌های مورد بررسی برای تحلیل داده‌ها از روش آماری بهره گرفته‌اند و استفاده از روش‌های ریاضی و یا تحلیل مضمون، سهم اندکی را در

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

تحلیل داده‌ها نشـــان می‌دهد. بنابراین، شایسته است تا جهت‌گیری مقاله‌ها به‌منظور تحلیل داده‌ها نیز بر روش‌های کمی با رویکرد فازی که از قطعیت بیشـــتری برخوردار بوده است و همچنین بر روش‌هایی همچون تحلیل مضمون یا محتوا، متمرکز شوند. همچنین، نتایج پژوهش نشانگر آن است که سهم مردان در تولیدات علمی فصلنامه، بیشتر از زنان بوده است.

بررسی مقاله‌های فصلنامه نشان می‌دهد که اکثر مقاله‌ها با اهداف و مأموریت‌های فصلنامه متناسب بوده‌اند و تنها چهار عنوان مقاله با ماهیت فصلنامه ســـنخیت نداشـــته اســـت. از طرفی دیگر، با بررسی مقاله‌ها مشخص گردید که نوعی جهت‌گیری از سطح کلان به خرد در پژوهش‌های صورت گرفته، قابل محسوس می‌باشد. به‌عبارتی‌دیگر، بسیاری از مقاله‌ها با گرایش مدیریت رفتار سازمانی به دفتر فصلنامه ارسال‌شده‌اند. هرچند بین رشته مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی، جنبه‌های بارز رفتاری مشـــهود می‌باشد، اما اهداف و رســـالت فصلنامه ایجاب می‌نماید تا مقاله‌های ارسالی به دفتر فصلنامه با موضوع‌ها و فرآیندهای کلیدی منابع انسانی تناسب بیشتری داشته باشند. بررسی مقاله‌ها بیانگر آن است که برخی از موضوعات محوری منابع انســـانی نظیر روابط کار، بازنشســـتگی، بهداشت و درمان کارکنان، نظام بیمه‌ای صنعت نفت، وضعیت نظام اقماری کارکنان، نظام جانشـــین‌پروری، نظام جایگزینی، نظام انتصاب و ارتقاء، ایمنی کارکنان و ... از سوی محققان کمتر موردتوجه قرارگرفته است. همچنین، بررسی مقاله‌های فصلنامه بیانگر آن است که اکثر مقاله‌ها، مفاد و الزامات قانونی حاکم بر منابع انسانی صنعت نفت را در چارچوب مجموعه مقررات اداری و استخدامی کارکنان صنعت نفت موردتوجه قرار نداده‌اند، و این در حالی است که بسیاری از سیاست‌ها و اقدامات منابع انسانی در پرتو مجموعه مقررات اداری و اســـتخدامی کارکنان صنعت نفت، تبیین و اتخاذ می‌گردد. ازاین‌رو، شایسته است به‌منظور غنای بیشتر مقاله‌ها و نقش راهبردی فصلنامه جهت کمک به مدیران ارشد صنعت نفت در امر تبیین خط‌مشی‌های مؤثر منابع انســـانی، موضوع‌ها و محتوای مقاله‌های ارسالی با الزامات حاکم بر مجموعه مقررات اداری و استخدامی کارکنان صنعت نفت دارای تناسب و سنخیت بیشتری باشند.

در مقایســـه بین پژوهش حاضر با پژوهش سلطانی (۱۳۹۳) باید اذعان داشت اکثر مقاله‌های مورد بررســـی در هر دو پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از حیث روش کمی مبتنی بر پرسشـــنامه بوده‌اند و تعداد کمی از مقاله‌ها از روش کیفی اســـتفاده کرده‌اند. یافته‌های پژوهش ســـلطانی (۱۳۹۳) نشـــان می‌دهد که ســـطح تحلیل مقاله‌ها بر ســـازمان و کارکنان اســـتوار بوده اســـت ولی سطح تحلیل مقاله‌ها در فصلنامه مدیریت منابع انســـانی در صنعت نفت، علاوه بر ســـطح ســـازمان و کارکنان، سطح گروهی را نیز شـــامل می‌شـــود. اما در تفاوت بین این دو پژوهش باید اذعان داشـــت که ۶۰ درصد از مقاله‌های فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی به موضوعاتی اختصاص داشته که با اهداف فصلنامه رابطه‌ای نداشـــته‌اند، اما اکثر مقاله‌های چاپ‌شـــده در فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت (به‌جز چهار عنوان مقاله) با اهداف و مأموریت فصلنامه تناسب داشته‌اند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

در مقایسه بین پژوهش حاضر با پژوهش بوسلی وهمکاران (۲۰۱۹) باید اذعان داشت نتایج هر دو پژوهش حاکی از آن است که: (۱) اکثر مقاله‌های مورد بررسی برای گردآوری داده‌ها از روش‌های کمی مبتنی بر پرسشـــنامه استفاده کرده‌اند؛ (۲) تعداد کمی از مقاله‌ها از روش‌های کیفی مبتنی بر مصاحبه استفاده نموده‌اند؛ (۳) تعداد کمی از مقاله‌ها از روش‌های ترکیبی (کمی و کیفی) استفاده نموده‌اند؛ (۳) طیف وســـیعی از موضوعات مدیریت منابع انسانی در مقاله‌های چاپ‌شده موردتوجه محققان قرارگرفته است.

منابع

بابـــا اکبری ســـاری، امیر، قهرمانـــی، محمد، فتحی فارجـــاگاه، کوروش و موتمنـــی، علیرضا (۱۳۹۶). ارزشـــیابی خروجی‌ها، اثرات و پیامدهای پژوهش‌های مدیریتی سال ۱۳۹۲، *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۳۱ ،صص۶۳-۴۳.

سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳). بررسی، تحلیل و ارزیابی مقالات فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی (۱۳۹۳). فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، (۲)۶، صص۲۱۴-۱۸۵.

گنجعلی، اســـداله، ابراهیمی، کریم و ســـرآبادنی تفرشـــی، حســـین (۱۳۹۴). بررســـی انتقادی مبانی انسان‌شناســـی پارادایم‌های مدیریت منابع انسانی بر اســـاس نظریهٔ انسان‌شناسی پارادایم رشد. *فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی*، (۱)۹، صص ۱۷۴-۱۴۷.

Arrowsmith, J. & Parker, J. (2013). The meaning of employee engagement for the values and roles of the HRM function. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2692–2712.

Boon, C. & Lepak, D.P. (2019). A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537.

Boselie, P., Van Harten, J., & Veld, M. (2019). A human resource management review on public management and public administration research. *Public Management Review*, 9(2), 1-18.

Cohen, D.J. (2015). HR past, present and future: A call for consistent practices and a focus on competencies. *Human Resource Management Review*, 25(1), 205–215.

Cooke, F.L., Dickmann, M., & Parry, E. (2020). Important issues in human resource management: introduction to the 2020 review issue. *The International Journal of Human resource Management*, 3(1), 1-5.

Corbett, A., Cornellisen, J., Delios, A., & Harley, B. (2014). Variety, novelty, and perceptions of scholarship in research on management and organizations: an appeal for ambidextrous scholarship. *Journal of Management Studies*, 51(1), 3–18.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

Dundon, T. & Rafferty, A. (2018). The (potential) demise of HRM? *Hum Resource Management Review*, 28, 377-391.

Farndale, E., Raghuram, S., Gully, S., Liu, X., Phillips, J.M., & Vidović, M. (2017). A vision of international HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(12),1-17.

Godard, J. (2014). The psychologization of employment relations? *Human Resource Management Journal*, 24(1), 1–18.

Harley, B. (2015). Provocation Series Paper the one best way? Scientific research on HRM and the threat to critical scholarship. *Human Resource Management Journal*, 25(4), 399–407.

Hinkin, T.R. & Tracey, J.B. (2014). What Makes It So Great? An Analysis of Human Resources Practices among Fortune's Best Companies to Work For. *Cornell Hospitality Quarterly*, 51(2), 158–170.

Jenkins, S. & Delbridge, R. (2013). Context matters: Examining soft and hard approaches to employee engagement in two workplaces. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2670–2691.

Jiang, K., Lepak, D.P., Han, K., Hong, Y., Kim, A., & Winkler, A. (2012). Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance. *Human Resource Management Review*, 22(2), 73–85.

Kaufman, B. (2012). Human resource management research in the United States: a failing grade after thirty years? *Academy of Management Perspectives*, 26(2), 12–36.

Marchington, M. (2015). Human resource management (HRM): Too busy looking up to see where it is going longer term?

Mierlo, J.V., Bondarouk, T., & Sanders, K. (2018). The dynamic nature of HRM implementation: a structuration perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(22), 1-20.

Morton, S. (2015). Creating research impact: the roles of research users in interactive research mobilization. *Evidence & Policy: A Journal of Research, Debate and Practice*, 11(1), 35-55.

Nadeem, K., Riaz, A., & Qaiser Danish, R. (2019). Influence of high-performance work system

on employee service performance and OCB: the mediating role of resilience. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(13), 1-13.

Osborne, S. P. (2017). Public Management Research over the Decades: What are We

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

Writing About?. *Public Management Review*, 19(2), 109–113.

Peccei, R. & Van De Voorde, K. (2019). Human resource management–well-being– performance research revisited: Past, present, and future. *Hum Resource Management Review*, 29, 539-563.

Sanders, K., Cogin, J., & Bainbridge, H. (2014). Research Methods for Human Resource Management, London: Routledge.

Sivapragasam, P. & Raya, R.P. (2017). HRM and Employee Engagement Link: Mediating Role of Employee Well-being. *Global Business Review*, 19(1), 147–161.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]