

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

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^{*}**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. از آنجایی که 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 روش‌های آماری (با فراوانی ۷۲ درصد)، از لحاظ رویکرد، کمی (با فراوانی ۷۳ درصد) بوده‌اند و از نظر جنسیت نویسنده، مردان (با فراوانی ۷۹ درصد) غالب بوده‌اند.

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

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 غیرقابل انکار است و می‌تواند منبع عظیمی برای مزیت رقابتی باشد (Nadeem et al., 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; Jenkins & Delbridge, 2013). امروزه پژوهش‌ها در حیطه مدیریت راهبردی منابع انسانی برای افزایش عملکرد سازمان از طریق نیروی کار، مورد توجه بسیاری قرار گرفته است (Nadeem et al., 2019). در حالی که 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 مورد توجه قرار گرفته 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). در گذشته، برخی از صاحب‌نظران به مشکلات اساسی در پژوهش‌های مربوط به نحوه مفهوم‌سازی نظام‌های منابع انسانی اشاره کرده‌اند. به‌عنوان مثال، لپاک 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 مورد توجه قرار نگرفته است. به‌طور کلی، هنوز اطلاعات کمی در مورد عناصر نظام‌های مدیریت منابع انسانی و نحوه تعامل میان آن‌ها در اختیار داریم (Boon & Lepak, 2019).

مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک رشته، با تغییرات چشمگیری مواجه بوده و نظریه پژوهش و کاربرد آن در طول قرن بیستم تکامل قابل ملاحظه‌ای 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). اواخر قرن بیستم، تعدادی از مقالات تأثیرگذار، اساس کار را بر فرآیند مدیریت منابع انسانی قرار دادند. اخیراً نیز در بسیاری از مقالات این رشته به‌طور گسترده‌ای، یک‌روند انتقال مشاهده می‌شود که طی آن

سیاست‌ها و اقدامات منابع انسانی از یک ایده یا هدف توسعه‌یافته، به یک ابزارسازمانی کارآمد و مؤثر تبدیل شده است. (Bondarouk et al., 2018)

بنیاد علوم اروپا^۱ (۲۰۱۱) در گزارشی اعلام می‌دارد که در پژوهش‌های کاربردی مدیریتی، رویکرد ارزشمند بودن دانش «به‌صرف دانش بودن» به رویکرد «ارزش کاربردی دانش» تغییر پیدا کرده و حرکت از «علم و جامعه» به سمت «علم در جامعه» و مشارکت بازیگران اجتماعی در فرآیند پژوهش آغاز شده است (بابا اکبری ساری و همکاران، ۱۳۹۶). پژوهشگران باید پژوهش خود را به شیوه‌هایی انجام دهند که ذینفعان جامعه از جمله سازمان‌ها بتوانند از نتایج آن بهره‌مند شوند و نتایج حاصل از آن باید پاسخگوی مسائل 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 پوزیتیویستی (اثبات‌گرایانه) با بهره‌گیری از تجزیه و تحلیل‌های 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. این یک 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 سازمان‌ها شود. دانشمندان منابع انسانی تمرکز خود را بر روی پیوند منابع انسانی - عملکرد حفظ کردند، اما پژوهش‌ها وارد مرحله جدیدی شدند. باین‌حال، پس 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، اتکا 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^۲ منتشر می‌شود، در قالب "علم" ارائه می‌گردد. یعنی به شکلی ارائه می‌شود که درصدد است از اختراعات علوم فیزیکی تقلید کند و یافته‌ها را به‌صورت ریاضی ارائه دهد و بی‌طرفی و دقت را برجسته 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 است که معمولاً منافع آن در کوتاه‌مدت، شناسایی نمی‌شود و مشهود نیست و

1. European Science Foundation (ESF)

2. high-impact journals

به راحتی نمی توان در مورد هزینه و منفعت آنها به تجزیه و تحلیل پرداخت. (Soltani, 2014) بسیاری از تحقیقات در عرصه مدیریت منابع انسانی به طور مداوم رابطه مثبت بین نظام های منابع انسانی و عملکرد را نشان می دهند، و ایده مکمل یا هم افزایی بین عملکردها در نظام منابع انسانی به طور گسترده ای به عنوان منطق مفهومی جهت کار آیی نظام های منابع انسانی پذیرفته می شود. (Boon & Lepak, 2019). در گذشته، منابع انسانی نسبتاً ژرف و در عین حال محقر بوده و امروزه روشن و پایدار می باشد و در آینده نیز حرفه ای با مجموعه ای از گزینه ها و طیف گسترده ای از فرصت ها خواهد بود. (Cohen, 2015). امروزه منابع انسانی با چالش های پیچیده تری مواجه می باشد، زیرا ویژگی های جمعیتی نیروی کار بسیار متنوع و دانش محور شده است و کارکنان در اقتصاد دانشی با کارگران دوره صنعتی کاملاً متفاوت هستند (Sivapragasam & Raya, 2017). در طول ۲۰ سال گذشته، این تفکر افزایش یافته است که نظام های منابع انسانی، نه تنها بر عملکرد سازمانی، بلکه بر خروجی های کارکنان، به ویژه، جنبه های مختلف بهزیستی آنان نقش دارند. (Peccei & Van De Voorde, 2019)

ادبیات راهبردی مدیریت منابع انسانی با یک پارادایم جهان شمول 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 مورد نظر نیز حاصل می شود. در مقابل، پارادایم محتوایی استدلال می کند که نتایج اقدامات مدیریت منابع انسانی به بستری که در آن پیاده سازی 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 ویژه ای را به دست آورده است. بین سال های (۲۰۰۲-۱۹۹۹)، پنج درصد از نشریات در نقد و بررسی مدیریت دولتی به صراحت بر موضوع مدیریت منابع انسانی متمرکز شده اند. طبق نظر آوزبورن^۱ (۲۰۱۷) این میزان بین سال های (۲۰۱۶-۲۰۱۵) به ۱۴ درصد افزایش یافته است. بوسلی و همکاران^۲ (۲۰۱۹) معتقدند که مدیریت منابع انسانی نه تنها محبوبیت خود را در عرصه اداره امور دولتی به دست آورده، بلکه به یکی از موضوعات مهم مدیریت دولتی تبدیل شده است که می توانند با سایر مضامین مهم همچون مدیریت عملکرد و پاسخگویی مقایسه شود. امروزه شاهد رشد قابل توجهی در تحقیقات مدیریت منابع انسانی می باشیم و طی دهه های اخیر، هم زمان با افزایش توجه به پژوهش های منابع انسانی؛ تعداد مجلات، تعداد مقاله های انتشار یافته و تعداد محققان نیز افزایش یافته است. این روند هم در داخل و هم خارج از کشور قابل تأمل می باشد. بدین منظور فهرست برخی از مجلات تخصصی مدیریت منابع انسانی در جدول (۱) ارائه گردیده است.

در خصوص تحلیل و ارزیابی تولیدات علمی در فصلنامه های معتبر منابع انسانی در داخل و خارج از کشور، پژوهش های کافی انجام نشده است و محقق با مراجعه به پایگاه های اطلاعاتی آنلاین داخل و

1. Osborne

2. Boselie, Van Harten, & Veld

جدول ۱
فهرست برخی از مجلات تخصصی مدیریت منابع انسانی

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

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

نتایج یکی از پژوهش‌های انجام‌شده در داخل کشور با عنوان "بررسی، تحلیل و ارزیابی مقالات فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی" 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 حیث هدف ۸۴/۳۱ درصد از مقاله‌ها دارای هدف کاربردی بوده‌اند؛ سطح تحلیل ۵۴/۹۰ درصد از مقاله‌ها بر روی سازمان / شرکت متمرکز بوده است؛ ۲۸/۴۳ درصد از مقالات بر روی کارکنان سازمان‌ها متمرکز شده‌اند، 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.

کوک و همکاران^۱ (۲۰۲۰) مقاله‌های مجله بین‌المللی مدیریت منابع انسانی را مورد بررسی

1. Cooke, Dickmann & Parry

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 اقتصادی ویژه بخش دولتی غفلت ورزیده‌اند. این محققان با شناسایی شکاف‌های زمینه‌ای برخی از حوزه‌های کلیدی برای پژوهش‌های آینده را به شرح زیر ارائه نموده‌اند: (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 قرار دادند و نتایج بیانگر آن است که روش‌های تحقیق مورد استفاده در این مقاله‌ها از رویکردهای کیفی و تفسیری به‌سوی مدل‌سازی کمی و پیچیده تغییر یافته است. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که بسیاری از مطالعات به‌سوی رشته رفتار سازمانی گرایش پیدا کرده‌اند و در بسیاری از مقاله‌ها سطح تحلیل از سطح کلان به خرد تغییر یافته 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 مورد توجه بیشتری قرار داده‌اند: (۱) سیاست‌های صنعتی و مقررات مربوط به سلامت 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. به‌طور کلی، محققان دریافتند که پژوهش‌های مربوط به سلامت و بهداشت حرفه‌ای کارکنان بسیار ضعیف است.

نتایج پژوهش بوسلی و همکاران (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) جمع‌آوری شده است (۲) در ۲۳ درصد از مقاله‌ها، داده‌های کیفی بر اساس مصاحبه جمع‌آوری شده است (۳) در ۹ درصد از مقاله‌ها از روش ترکیبی (کمی و کیفی) استفاده شده است (۴) در ۶۸ درصد از مقاله‌ها از روش کمی بهره گرفته شده 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

(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. به‌بیان دیگر، 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^۱ نیز نمایه می‌شود. نویسندگان پژوهش حاضر بر این باور است که طی سال‌های اخیر شاهد رشد و توسعه کمی و کیفی مقاله‌های چاپ‌شده در «فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت» بوده‌ایم و از این‌رو، 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 از جمله اعضای هیئت تحریریه، اعضای هیئت علمی دانشگاه صنعت نفت و پژوهشگاه صنعت نفت، کارکنان صنعت نفت و گاز، اعضای هیئت علمی و دانشجویان سایر دانشگاه‌های کشور را با موضوعات کلیدی و محوری این رشته در صنعت نفت آشنا نموده و به‌طور طبیعی 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 اعضای هیئت علمی 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

زمینه‌های کاربردی تحلیل محتوا در پژوهش و رسیدن به حقیقت، مطالعه نسخه‌های چاپی نظیر مجلات است. بر اساس نظریه شییه و شانون (Iman & Noshadi, 2011) می‌توان رهیافت‌های موجود در زمینه 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 استفاده شده 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.

جامعه 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 ۱۳۹۳-۱۳۹۸ 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. از این‌رو، 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 سه طبقه 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

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

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

$Pe = ۰/۱۳$ (درصد توافق مورد انتظار)؛ $Po = ۰/۸۶$ (درصد توافق مشاهده شده)؛ $\pi = ۰/۸۴$ (ضریب قابلیت اعتماد)

همان طور که ملاحظه می گردد، درصد توافق مورد انتظار برابر با $۰/۱۳$ و درصد توافق مشاهده شده برابر با $۰/۸۶$ است. در تحلیل محتوا، قابلیت اعتماد باید بزرگ تر از $۰/۷۰$ باشد تا بتوان به کدگذاران مقوله ها و به عینیت پژوهش اطمینان نمود. بر این اساس ضریب اعتماد در پژوهش حاضر معادل با $۰/۸۴$ محاسبه گردید.

یافته ها

در پژوهش حاضر، با بررسی مقاله ها، نتایج حاصل در قالب آمار توصیفی و به صورت فراوانی ها در شش محور شامل: فراوانی تعداد مقاله های چاپ شده، طبقه بندی و فراوانی مقاله ها از حیث موضوع، فراوانی مقاله ها از حیث جنسیت، فراوانی مقاله ها از حیث رویکرد پژوهش، فراوانی مقاله ها از حیث روش تحلیل داده ها و فراوانی مقاله ها از حیث هدف پژوهش مورد تحلیل قرار می گیرد. سوالاتی که محقق درصدد پاسخگویی به آن بوده است، عبارتند از:

۱- مقاله های علمی تولید شده در "فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت" را به چه طبقاتی می توان تقسیم نمود؟

همان طور که در بخش روش شناسی اشاره گردید، مقاله های مورد بررسی در فصلنامه مورد مطالعه از جهت موضوعی به چهار دسته موضوعات "تخصصی"، "اصلی"، "پایه" و "سایر" طبقه بندی شدند و سپس به هریک از طبقه ها، 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 می باشند.

مطابق جدول (۲)، می توان اذعان داشت که موضوعات تخصصی فصلنامه منتخب با رویکرد فرآیندی به سه بخش شامل: "برنامه ریزی و تأمین نیروی انسانی"، "آموزش و بهسازی" و "نگهداشت" تقسیم شده است. همان طور که ملاحظه می گردد، بیشترین فراوانی مربوط به موضوعاتی نظیر "مدیریت استعداد"، "نظام شایستگی" و "توانمندسازی کارکنان" می باشد.

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

جدول ۲ تخصیص موضوعات تخصصی مقاله‌ها به فرآیندهای مدیریت منابع انسانی

فرآیندها	موضوعات تخصصی	فرآوانی	موضوعات تخصصی	فرآوانی	موضوعات تخصصی	فرآوانی
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	جایجایی کارکنان	۱	خط‌مشی‌های مدیریت منابع	۱
	نظام شایستگی	۹	جانشین‌پروری	۲	انسانی‌روایی آزمون استخدام	۱
	کانون ارزیابی	۱	جذب و تأمین	۱		
کل فرآوانی: ۳۳						
آموزشی و بهره‌سازی	آموزش ضمن خدمت	۴	روش‌های آموزش	۱	ارزیابی اثربخشی دوره‌های	۲
	توانمندسازی کارکنان	۸	کارکنان	۱	آموزشی	۲
	آموزش الکترونیکی	۱	فرآیندهای یادگیری	۱	انتقال آموزش به محیط کار	۱
کل فرآوانی: ۲۰						
بهبود کارکنان	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 فرآوانی: ۱۴						

(منبع: یافته‌های پژوهش)

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

جدول ۳ تخصیص موضوعات اصلی مقاله‌ها به طبقات سه‌گانه

طبقه	موضوعات اصلی	فرآوانی	موضوعات اصلی	فرآوانی	موضوعات اصلی	فرآوانی
بهبود فرآیندهای منابع انسانی مدیریت	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	۲	بهره‌وری منابع انسانی	۸	مدیریت سبز منابع انسانی	۱
	منابع انسانی		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 فرآوانی: ۵۲						
مدیریت منابع انسانی رهبری	پرورش راهبردی کارکنان	۱	راهبردهای منابع انسانی	۵	ارزیابی تفکر راهبردی مدیران	۱
	برنامه‌ریزی راهبردی منابع انسانی	۱	توسعه راهبردی منابع انسانی	۱		
کل فرآوانی: ۹						
تأمین منابع انسانی پژوهشی	آسیب‌شناسی نتایج تحقیقات مدیریت منابع انسانی	۱	اولویت‌های حوزه منابع انسانی به‌منظور استفاده در برنامه‌ریزی هاب پژوهشی	۱		
کل فرآوانی: ۲						

سازمانی“ و “سکوت سازمانی“ است. در بررسی ها مشخص شد که از بین مقاله های مورد مطالعه، تنها چهار موضوع با ماهیت و مأموریت فصلنامه همخوانی نداشته است و هر چهار موضوع نیز از فراوانی اندکی برخوردار بوده اند.

۲- میزان تولیدات علمی (مقاله ها) فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت چقدر بوده است؟
کل تولیدات علمی یا مقاله های چاپ شده در فصلنامه منتخب طی بازه زمانی ۱۳۹۸-۱۳۹۳، بالغ بر ۲۰۰ مقاله علمی- پژوهشی بوده است. خاطرنشان می گردد که تمامی مقاله های چاپ شده صرفاً بر مسائل و موضوعات فراروی منابع انسانی در صنعت نفت (شرکت گاز، شرکت نفت، شرکت پتروشیمی و شرکت پالایش و پخش فرآورده های نفتی) متمرکز بوده است و مقاله ای که مربوط به دیگر سازمان ها باشد، مشاهده نشده است.

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

جدول ۴

تخصیص موضوعات پایه مقاله ها به طبقات فردی، گروهی و سازمانی

فراوانی	موضوعات اصلی	فراوانی	موضوعات اصلی	فراوانی	موضوعات اصلی	فراوانی	موضوعات اصلی
۸	رضایت شغلی	۱	عزت نفس		رهبری		
۱	اعتیاد به کار	۳	خلاقیت	۳	هوش هیجانی		
۲	انگیزش کارکنان	۱	نگرش کارکنان	۲۱	تعهد سازمانی		
۱	رفتارهای ضد تولید کارکنان	۱	تعلق سازمانی	۵	فشار روانی	۶	۶۰
۱	نگرش شغلی کارکنان	۴	تبادل و تضاد کار و زندگی	۱	اخلاق حرفه ای		
۱	تعلق خاطر کاری کارکنان	۱	بی تفاوتی سازمانی کارکنان	۱	شخصیت		
۱	طفره روی اجتماعی کارکنان	۱	خودکنترلی	۳	یادگیری سازمانی		
		۱	هوش فرهنگی	۱	مربی گری		
کل فراوانی: ۷۶							
۱	مدیریت تنیدگی	۲	مشارکت مدیران و کارکنان	۸	سرمایه اجتماعی	۶	۶۸
کل فراوانی: ۱۱							
۴	اعتماد سازمانی	۱	رفتار سیاسی سازمان	۱	حمایت سازمانی		
۹	عدالت سازمانی	۱	شایعات سازمانی	۵	فرهنگ سازمانی		
۳	مسئولیت اجتماعی سازمان	۴	رفتار شهروندی سازمانی	۱	فناوری اطلاعات		
۱	دو سو توانی سازمانی	۳	اخلاق سازمانی	۷	سکوت سازمانی	۶	۶۴
۱	اینرسی سازمانی	۱	بلوغ سازمانی	۲	چابکی سازمانی		
۱	مدیریت شادمان سازی	۲	معنویت در محیط کار	۲	سازمان یادگیرنده		
۳	هوش سازمانی	۱	جو عاطفی سازمان	۱	سلامت سازمانی		
۲	کارآفرینی سازمانی	۱	جامعه پذیری سازمانی	۱	بدبینی سازمانی		
		۱	بهره وری سازمانی	۱	زاینده گی در کار		
کل فراوانی: ۶۰							

(منبع: یافته های پژوهش)

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 سر نهاده 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 کمی، کیفی و آمیخته^۱ 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 روش‌های ریاضی برای تحلیل داده‌ها، به ترتیب با ۲۰ و ۸ درصد، کمترین فراوانی را در مقایسه با سایر روش‌های 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^۲، توسعه‌ای^۳ و بنیادی^۴ 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 مقاله‌های مورد بررسی، موردی که دارای هدف بنیادی باشد، مشاهده نکرده است.

1. mixed research

2. applied

3. development

4. basic

بحث و نتیجه گیری

مراکز پژوهشی همچون موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی صنعت نفت، نهادهایی هستند که می‌توانند زمینه‌های تحقق سیاست‌های توسعه‌ای کشور در حوزه انرژی نفت و گاز را فراهم نمایند. موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی صنعت نفت به‌عنوان نهادی تصمیم‌ساز 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 انسانی این صنعت آشنا سازد. "فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت" می‌تواند از این طریق وظیفه بارز و محوری خود را جهت بالندگی و توانمندی سرمایه انسانی صنعت نفت ایفا نموده و نقش بسیار مهم و راهبردی در کسب مزیت رقابتی این صنعت در محیط ملی و بین‌المللی از طریق تولید دانش و دانش‌پژوهی و اجرای پژوهش‌های بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای و انتشار یافته‌های 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 سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری مدیران صنعت نفت در قبال منابع انسانی، 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 است که چنین ارزش‌های علمی را می‌توان در تولیدات علمی و مقاله‌های پژوهشی منتشرشده در "فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت" جستجو نمود. مراجعه مدیران و کارشناسان 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 زیرساخت‌ها، دارایی‌های فیزیکی و پروژه‌های صنعت، به اصلی‌ترین عامل جهت بالندگی صنعت نفت ایران، یعنی منابع انسانی نیز توجه جدی 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 نشان داد که مقاله‌های علمی تولیدشده در "فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت" از حیث موضوعی به چهار طبقه تخصصی، اصلی، پایه و سایر طبقه‌بندی شدند.

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 بازنگشتگی، نظام درمانی و بیمه‌ای کارکنان را نیز مورد توجه 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 مورد توجه قرار گرفته 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 مورد توجه بیشتر قرار گرفته 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 خاطر نشان می‌گردد که طی سنوات اخیر جهت‌گیری فصلنامه به‌سوی موضوعات محوری مدیریت منابع انسانی بوده است.

نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که از نظر روش پژوهش، هرچند استفاده از روش‌های کیفی و آمیخته (کمی و کیفی) در پژوهش‌های اخیر اندکی افزایش یافته 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. به عبارتی دیگر، 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. از این رو، 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

تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد. بنابراین، شایسته است تا جهت‌گیری مقاله‌ها به‌منظور تحلیل داده‌ها نیز بر روش‌های کمی با رویکرد فازی که از قطعیت بیشتری 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 فصلنامه‌سنخیت نداشته است. از طرفی دیگر، با بررسی مقاله‌ها مشخص گردید که نوعی جهت‌گیری از سطح کلان به خرد در پژوهش‌های صورت گرفته، قابل محسوس می‌باشد. به عبارتی دیگر، بسیاری از مقاله‌ها با گرایش مدیریت رفتار سازمانی به دفتر فصلنامه ارسال شده‌اند. هرچند بین رشته مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی، جنبه‌های بارز رفتاری مشهود می‌باشد، اما اهداف و رسالت 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 انسانی نظیر روابط کار، بازنشستگی، بهداشت و درمان کارکنان، نظام بیمه‌ای صنعت نفت، وضعیت نظام اقماری کارکنان، نظام جانشین‌پروری، نظام جایگزینی، نظام انتصاب و ارتقاء، ایمنی کارکنان و ... از سوی محققان کمتر موردتوجه قرار گرفته 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 استخدامی کارکنان صنعت نفت، تبیین و اتخاذ می‌گردد. از این‌رو، شایسته است به‌منظور غنای بیشتر مقاله‌ها و نقش راهبردی فصلنامه جهت کمک به مدیران ارشد صنعت نفت در امر تبیین خط‌مشی‌های مؤثر منابع انسانی، موضوع‌ها و محتوای مقاله‌های ارسالی با الزامات حاکم بر مجموعه مقررات اداری و استخدامی کارکنان صنعت نفت دارای تناسب و سنخیت بیشتری باشند.

در مقایسه بین پژوهش حاضر با پژوهش سلطانی (۱۳۹۳) باید اذعان داشت اکثر مقاله‌های مورد بررسی در هر دو پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از حیث روش کمی مبتنی بر پرسشنامه بوده‌اند و تعداد کمی از مقاله‌ها از روش کیفی استفاده کرده‌اند. یافته‌های پژوهش سلطانی (۱۳۹۳) نشان می‌دهد که سطح تحلیل مقاله‌ها بر سازمان و کارکنان استوار بوده است ولی سطح تحلیل مقاله‌ها در فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، علاوه بر سطح سازمان و کارکنان، سطح گروهی را نیز شامل می‌شود. اما در تفاوت بین این دو پژوهش باید اذعان داشت که ۶۰ درصد از مقاله‌های فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی به موضوعاتی اختصاص داشته که با اهداف فصلنامه رابطه‌ای نداشته‌اند، اما اکثر مقاله‌های چاپ‌شده در فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت (به جز چهار عنوان مقاله) با اهداف و مأموریت فصلنامه تناسب داشته‌اند.

در مقایسه بین پژوهش حاضر با پژوهش بوسلی و همکاران (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 پرسشنامه 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 وسیعی از موضوعات مدیریت منابع انسانی در مقاله‌های چاپ‌شده مورد توجه محققان قرار گرفته است.

منابع

- بابا اکبری ساری، امیر، قهرمانی، محمد، فتحی فارجاگاه، کوروش و موتمنی، علیرضا (۱۳۹۶). ارزشیابی خروجی‌ها، اثرات و پیامدهای پژوهش‌های مدیریتی سال ۱۳۹۲، *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۳۱، صص ۴۳-۶۳.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳). بررسی، تحلیل و ارزیابی مقالات فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی (۱۳۹۳). *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۶(۲)، صص ۲۱۴-۱۸۵.
- گنجعلی، اسداله، ابراهیمی، کریم و سرآبادنی تفرشی، حسین (۱۳۹۴). بررسی انتقادی مبانی انسان‌شناسی پارادایم‌های مدیریت منابع انسانی بر اساس نظریه انسان‌شناسی پارادایم رشد. *فصلنامه/اندیشه مدیریت راهبردی*، ۹(۱)، 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.

- 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

- 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., Cogan, 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.

