Understanding the challenges of human resource management research using the ethnographic method xperimental control: Iran's oil industry)

Hamed Mohammadi[1*]

Abstract

The main goal of this study was to understand the challenges facing human resource management research in Iran's oil industry. The philosophy of the research is interpretative, qualitative research method with an ethnographic approach, and the purpose of the research is descriptive, because the researcher aimed to systematically describe the current state of challenges facing human resource management research in Iran's oil industry, and to collect data, non-participatory observation and interview tools were used. became. Based on the findings of the research, 73 concepts were extracted and by classifying concepts with similar semantic load, 17 subcategories and by classifying categories that had close semantic affinity, six main categories were explained, and the researcher based on his mental ideas, the six-faceted model drew the research.

Keywords

Human resource management, human resources research, human resource management research challenges, ethnographic method, Iran's oil industry.

1. PhD, Human Resource Management, Mazandaran Gas Company, Sari, Iran, Corresponding Author. Mohammadi.h.16@gmail.com

مقاله علمی پژوهشی

تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۰۶/۱۵ تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۷/۰۹

فهم چالش‌های پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی با استفاده از روش قوم‌نگاری (شاهد تجربی: صنعت نفت ایران)

حامد محمدی [۱*]

چکیده

هدف اصلی این مطالعه فهم چالش‌های فراروی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت ایران بوده است. فلسفه پژوهش از نوع تفسیری، روش پژوهش کیفی با رویکرد قوم‌نگاری و هدف پژوهش توصیفی است، زیرا پژوهشگر درصدد بیان و تشریح نظام‌مند از وضع موجود چالش‌های فراروی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت ایران بوده است و جهت گردآوری داده‌ها از ابزار مشاهده غیرمشارکتی و مصاحبه استفاده شد. براساس یافته‌های پژوهش تعداد ۷۳ مفهوم استخراج شد و با طبقه‌بندی مفاهیم دارای بار معنایی مشابه، تعداد ۱۷ مقوله فرعی و با طبقه‌بندی مقوله‌هایی که دارای قرابت معنایی نزدیک بودند، تعداد ۶ مقوله اصلی تبیین شد و پژوهشگر براساس انگاره‌های ذهنی خویش، الگوی شش‌وجهی پژوهش را ترسیم کرد.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، پژوهش‌های منابع انسانی، چالش‌های پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، روش قوم‌نگاری، صنعت نفت ایران.

۱. دکتری، مدیریت منابع انسانی، شرکت گاز مازندران، ساری، ایران، (نویسنده مسئول)، Mohammadi.h.16@gmail.com

مقدمه

امروزه تحول در رشته مدیریت منابع انسانی، به‌ویژه در مناطق توسعه‌یافته جهان، به‌خوبی مستند شده است. در دهه گذشته، پژوهشگران مدیریت منابع انسانی به‌طور فزاینده‌ای توجه خود را به چالش‌های توسعه نظام‌های مدیریت منابع انسانی برای افزایش پایداری انسانی و همچنین نظام‌های مدیریت منابع انسانی که از سازمان‌ها در دستیابی به اهداف پایداری شرکتی پشتیبانی می‌کنند، متمرکز کرده‌اند (Aust, Matthews & Muller-Camen, 2020). امروزه انجام پژوهش‌ها در رشته مدیریت منابع انسانی با هدف بهبود عملکرد سازمان از طریق کارکنان، موردتوجه قرار گرفته است (Nadeem, Riaz, & Qaiser Danish, 2019)، و تمرکز اصلی این پژوهش‌ها بر نتایج و تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان است (Jiang, Lepak, Han, Hong, Kim & Winkler, 2012). امروزه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در موقعیتی آشوبناک قرار دارد و از جنبه «مفهومی» با مشکلاتی نظیر مشخص نبودن تمایز بین مفاهیم از حیث روش؛ مشخص نبودن تأثیر نظام‌های مدیریت منابع انسانی بر نتایج و عملکرد؛ عدم‌همخوانی و تناسب پژوهش‌ها با هم‌افزایی بین اقدامات و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی؛ عدم‌توجه به ساختار منابع انسانی در بسیاری از پژوهش‌ها؛ کمبود اطلاعات درخصوص نظام‌های مدیریت منابع انسانی و تعامل بین آن‌ها، مواجه هستند (Boon & Lepak, 2019). پژوهشگران منابع انسانی باید پژوهش‌های خود را به‌گونه‌ای به انجام برسانند که جامعه و ذینفعان بتوانند از یافته‌های آن استفاده نمایند و پژوهش بتواند در خدمت جامعه بوده و نیازها و مسائل آن را پاسخ دهد و نتایج پژوهش بتواند ذینفعان را در اتخاذ تصمیم‌های بهینه یاری رساند (Morton, 2015). یکی از چالش‌های فراروی پژوهش‌های منابع انسانی که همواره موردانتقاد پژوهشگران منابع انسانی نیز قرار گرفته است، به‌کارگیری یک «روش‌شناختی» مناسب است و برخی از پژوهشگران بر انتخاب یک روش‌شناختی مناسب و قوی برای انجام پژوهش‌های منابع انسانی تأکید داشته‌اند. روش‌های قوی با ارائه شواهدی که متخصصان منابع انسانی می‌توانند از آن‌ها برای تصمیم‌گیری آگاهانه استفاده کنند، می‌تواند اعتماد به یافته‌های پژوهش را افزایش دهد (Rynes & Bartunek, 2017). علیرغم اهمیت پذیرفته شده روش‌شناسی‌های پژوهشی قوی، پژوهشگران منابع انسانی این سؤال را مطرح کرده‌اند که آیا روش‌های به‌کاررفته در زمینهٔ منابع انسانی، مبنای کافی برای نتیجه‌گیری معتبر را فراهم می‌سازد یا خیر. به‌عنوان مثال، سوگیری روش رایج که در آن یک منبع واحد

از داده‌ها هم عملکرد و هم نتایج منابع انسانی را اندازه‌گیری می‌کند، مانند عملکرد سازمان، موردانتقاد قرار گرفته است (Wright & Ulrich, 2017). علاوه‌براین، فراگیر بودن طرح‌های پژوهشی مقطعی که در آن شیوه‌ها و عملکرد منابع انسانی به‌طور هم‌زمان اندازه‌گیری می‌شوند، موردتردید قرار گرفته است. چنین رویکردی به‌جای عملکرد آینده، پیش‌بینی دقیق‌تری از عملکرد گذشته است و از نتیجه‌گیری علّی معتبر جلوگیری می‌کند (Huselid, Becker & Frenkel, 2011). صنعت نفت ایران همواره با تکیه بر منابع انسانی توانسته است در سطح ملی و بین‌المللی به مزیت‌های رقابتی دست یابد که این مهم با محوریت کارکنان دانشی و توسعه دانش بومی در این صنعت امکان‌پذیر بوده است. صنعت نفت ایران از بدو تأسیس تا به امروز در تلاش بوده تا رویکردی حرفه‌ای در قبال کارکنان اتخاذ نماید و تأیید این ادعا را می‌توان وجود مجموعه مقررات اداری و استخدامی کارکنان صنعت نفت مشتمل بر ۱۴ فصل، تأسیس دانشگاه صنعت نفت آبادان، تأسیس دانشگاه صنعت نفت تهران، تأسیس پژوهشگاه‌ها و مؤسسه‌ها نظیر مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی قلمداد نمود. همچنین، صنعت نفت ایران با هدف توسعه کارکنان و شناسایی و حل چالش‌های فراروی آن‌ها نسبت به تعریف و جانمایی واحد سازمانی با عنوان «پژوهش‌های منابع انسانی» در سطح ستاد وزارت نفت و هریک از چهار شرکت اصلی تابعه آن اهتمام ورزیده است. با توجه به قابلیت‌های قانونی، ساختاری و انسانی صنعت نفت که مورداشاره قرار گرفت، مسئله اصلی این است که با وجود سازوکارها و ساختار پژوهشی در این صنعت، رگه‌های اندکی از بهبود فرایندهای مدیریت منابع انسانی منتج از پژوهش‌های این رشته به چشم می‌خورد و با وجود ساختار پژوهشی قوی و تخصیص بودجه پژوهشی لازم در این صنعت، مشاهده شده است که نتایج و یافته‌های حاصل از پژوهش‌های منابع انسانی اعم از طرح‌ها، پایان‌نامه‌ها و رساله‌های رشته مدیریت منابع انسانی منجر به بهبود کارایی کارکنان در این صنعت نشده است و ازاین‌رو، پژوهشگر با توجه به سابقه بیش از ۲۰ سال در مدیریت منابع انسانی و مجری و ناظر بسیاری از طرح‌های پژوهشی در زمینهٔ مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت ایران، درصدد برآمد به‌منظور یاری رساندن به مدیران واحدهای پژوهشی این صنعت نسبت به شناسایی چالش‌های فراروی پژوهش‌های منابع انسانی اقدام نماید. با توجه به طرح مسئله، سؤال‌های پژوهش به شرح زیر تبیین شدند:

۱. سؤال اول پژوهش: مقوله‌های فرعی چالش‌های پژوهش‌های مدیریت منابع

انسانی در صنعت نفت ایران کدام‌اند؟ ۲. سؤال دوم پژوهش: مقوله‌های اصلی چالش‌های پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت ایران کدام‌اند؟ ۳. سؤال سوم پژوهش: الگوی بصری (نمایا) پژوهش چگونه ترسیم شده است؟

امروزه موضوع «مدیریت منابع انسانی» در پژوهش‌های رشته مدیریت دولتی، نقش و جایگاه ویژه‌ای را پیدا کرده است و سهم مقاله‌های چاپ شده در مجلات مدیریت دولتی با محوریت مدیریت منابع انسانی بین سال‌های ۲۰۱۶-۲۰۱۵ به ۱۴ درصد افزایش یافت (Osborne, 2017). جستجوی جامع و غربالگری در پایگاه‌های اطلاعاتی مجلات از جمله: EBSCO، Emerald، SAGE، Springer، Taylor and Francis، Web of Science و Wiley نشان می‌دهد که تا سال ۲۰۱۹ نزدیک به ۳۰۰۰ مقاله درمورد مدیریت منابع انسانی در چین، بیش از ۱۰۰۰ مقاله در هند، بیش از ۶۰۰ مقاله در ژاپن و بیش از ۷۰۰ مقاله در کره جنوبی به چاپ رسیده است و علاوه‌براین، چندین کتاب درمورد نظام‌ها، راهبردها، سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در کشورهای آسیایی منتشر شده است و موضوع موردتأکید در این مقاله‌ها شامل: خلاقیت و نوآوری کارکنان، مدیریت استعداد، نابرابری در محل کار و مدیریت تنوع، تعادل کار و زندگی، مطالعات تطبیقی بین کشورها درمورد موضوع‌های خاص مدیریت منابع انسانی، برون‌سپاری منابع انسانی، سبک‌های رهبری و فرهنگ، مسئولیت اجتماعی شرکت و رفاه کارکنان و انعطاف‌پذیری بوده است (Lee Cooke, Schuler & Varma, 2020). در بسیاری از پژوهش‌های منابع انسانی می‌توان استفاده از رویکرد اثبات‌گرایانه با بهره‌گیری از روش‌های کمی مبتنی بر علم آمار و ریاضی را ملاحظه کرد. تا اواسط دهه ۲۰۰۰ این باور حاکم بود که ارتباط بین علم آمار و اقدامات و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمان می‌تواند موجب افزایش کارایی در سازمان‌ها شود و در اواخر دهه ۲۰۰۰ انجام پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی و انتشار مقاله‌های حاصل از آن درخصوص اقدامات منابع انسانی و عملکرد به‌شدت افزایش پیدا کرد (Harley, 2015)، و مقاله‌های مستخرج از این پژوهش‌ها از ویژگی‌هایی نظیر استفاده از روش‌شناسی سخت‌گیرانه، پیشرفت تدریجی دانش، اتکا و پایبندی بر نظریه روان‌شناختی اجتماعی، و ارائه در یک چارچوب علمی برخوردار بوده‌اند (Bainbridge & Lee, 2014)، و مقاله‌های مدیریت منابع انسانی در مجلات معتبر و دارای ضریب تأثیر بالا به‌گونه‌ای ارائه می‌شوند که بیانگر استفاده از روش کمی مبتنی بر علم آمار بوده تا از این طریق بی‌طرفی و دقت در انجام پژوهش رعایت شود و مقاله‌های مستخرج از این پژوهش‌ها با پژوهش‌هایی که

داده‌های آن بر مبنای «روش کیفی» تحلیل می‌شوند، در تعارض هستند (Corbett, Cornellisen, Delios, & Harley, 2014). در آیین‌نامه تعریف، تصویب و اجرای پژوهش‌های منابع انسانی وزارت نفت به شماره م‌ت‌م‌س‌ا/۵۰۳۹۹۹۲ مورخ ۱۴۰۱/۱۰/۱۴، پژوهش‌های منابع انسانی در صنعت نفت به شرح زیر تعریف شده است:

«به پژوهش‌ها / پروژه‌هایی با ماهیت مطالعاتی و اجرایی در زمینهٔ منابع انسانی گفته می‌شود که با تحلیل شواهد، بررسی وضعیت موجود و در نظر گرفتن وضعیت مطلوب به حل چالش‌ها و آماده‌سازی سازمان برای مواجهه با آینده بپردازد؛ به عبارت دیگر، این پژوهش‌ها / پروژه‌ها، امکان مطالعات جهت ریشه‌یابی مسائل و چالش‌های منابع انسانی، تدوین راهبردها، برنامه‌ها، ساختارها، مقررات و دستورالعمل‌ها و سایر موارد مشابه و ایجاد، بهبود و یا توسعه نظام‌ها، روندها، فرایندها، زیرساخت‌ها، ابزارها و فناوری‌های مدیریت منابع انسانی به‌صورت مشترک در سطح صنعت نفت یا اختصاصی در سطح شرکت‌های اصلی، فرعی و ستاد وزارت نفت را فراهم می‌سازد». بر اساس این آیین‌نامه، صنعت نفت ایران به‌منظور ساماندهی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی نسبت به تشکیل کارگروهی با عنوان «کارگروه راهبری پژوهش منابع انسانی صنعت نفت» اقدام کرده است که این کارگروه به‌عنوان رابط بین شورای سیاست‌گذاری پژوهش منابع انسانی و کمیته‌های پژوهش منابع انسانی شرکت‌های اصلی / ستاد وزارت نفت، عهده‌دار تعریف، هدایت، هماهنگی، پیگیری، پایش و نظارت بر پژوهش‌های منابع انسانی صنعت نفت است.

با توجه به اینکه امروزه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی از رشد چشمگیری برخوردار هستند و از طرفی دیگر، طی سال‌های اخیر نیز شاهد افزایش مجلات مدیریت منابع انسانی و چاپ مقاله‌ها توسط پژوهشگران این رشته هستیم و با درک این موضوع که منابع انسانی در سازمان‌ها همواره با چالش‌های جدی مواجه هستند، اما پژوهشگر نوشتار حاضر با مراجعه به پایگاه‌های مجلات معتبر در داخل و خارج از کشور، پژوهش‌هایی که به بررسی و مطالعه چالش‌های پژوهش‌های منابع انسانی بپردازند، یافت نکرد و بسیاری از پژوهش‌ها و مقاله‌های چاپ شده صرفاً بر چالش‌های مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی و خصوصی متمرکز شده‌اند، درحالی‌که در پژوهش حاضر تلاش شد جهت اجرای هدفمند پژوهش‌های رشته مدیریت منابع انسانی، چالش‌های فراروی این پژوهش‌ها موردبررسی و تحلیل قرار گیرند که این مهم از سوی بسیاری از

پژوهشگران رشته مدیریت منابع انسانی مغفول ماند. پژوهشگر با مراجعه بـه پایگاه‌هـای مجلات معتبر صرفاً یک پژوهش داخلی که به بررسی چالش‌های کـلان و روش‌شـناختی پژوهش‌های منابع انسانی پرداخته‌اند، دسترسی پیدا کرد، اما در پـژوهش حاضـر تـلاش شد تا چالش‌های پژوهش‌های منابع انسانی به رویکردی فرایندی و با توجـه بـه بافـت و محتوای سازمان موردمطالعه، موردشناسایی و تحلیل قرار گیرد؛ اما یک مقاله مـرتبط در داخل کشور (محمدی، ۱۳۸۶) با عنـوان «تحلیـل محتـوای مقالـه‌های فصـلنامه علمـی مدیریت منابع انسانی در صـنعت نفـت بـرای دوره ۱۳۹۸-۱۳۹۳» نشـان داد کـه اکثـر مقاله‌های چاپ شده در این مجله، دارای هدف کاربردی بوده و جهت تحلیل داده‌ها نیـز از روش‌های آماری بهره گرفتند، همچنین اکثر مقاله‌ها از رویکرد کمـی یـا اثبات‌گرایانـه استفاده کردند.

روش‌شناسی پژوهش

در روش‌شناسی پژوهش حاضر از «الگوی پیاز فرایند پژوهش» (دانایی‌فرد، الوانی و آذر، ۲۰۰۴)، بهره گرفته شد. جهت‌گیری پژوهش حاضر از نوع «کاربردی» است، زیرا پژوهش درصدد پاسخ به یک مسئله اصلی در راستای مشکلات و چالش‌های فراروی «پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت ایران» بوده است که توجه به این چالش‌ها و ارائه راهکارهای عملی می‌تواند موجب جاری‌سازی نتایج و یافته‌های این پژوهش‌ها و درنتیجه، بهبود فرایندهای مدیریت منابع انسانی در این صنعت شود. فلسفه پژوهش حاضر از نوع «تفسیری» است، زیرا پژوهشگر به واقعیت پدیده موردمطالعه از طریق خودآگاهی دسترسی داشته و تلاش کرده است تا از این طریق، معانی مرتبط با چالش‌های فراروی «پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت ایران» را درک نماید. رویکرد پژوهش حاضر «استقرایی» است، زیرا پژوهشگر از طریق مشاهده و تفکر درخصوص چالش‌های فراروی «پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت» درصدد کشف معانی و مقوله‌های حاکم بر این چالش‌ها بوده است. راهبرد پژوهش حاضر از نوع «قوم‌نگاری» بوده است، زیرا پژوهشگر با درک چالش‌های فراروی «پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت ایران» درصدد توصیف این چالش‌ها بوده است. پژوهشگر با توجه به فعالیت حرفه‌ای بیش از ۲۰ سال در مدیریت منابع انسانی این صنعت و همچنین مجری طرح‌های مدیریت منابع انسانی، ناظر طرح‌های پژوهشی دانشگاهی و ناظر رساله‌های دکتری و پایان‌نامه‌های کارشناسی

ارشد با حمایت‌های معنوی و مالی در این صنعت بوده، عملاً با چالش‌های پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی مواجه بوده و بر مبنای دغدغه‌ها و تراوشات فکری خویش، نسبت به احصاء و تبیین این چالش‌ها اهتمام ورزیده است. ازاین‌رو، پژوهشگر درصدد معنایابی چالش‌های پژوهش‌های منابع انسانی از طریق مشاهده بوده است. هدف پژوهش حاضر «توصیفی» است، زیرا پژوهشگر درصدد بیان و تشریح نظام‌مند از وضع موجود چالش‌های فراروی «پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت ایران» بوده است. شیوه گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر از طریق «مشاهده غیرمشارکتی» و «مصاحبه» بوده است. در ادامه، به توضیح مختصری از نحوه استفاده از این ابزارها در پژوهش حاضر می‌پردازیم.

۱. مشاهده غیرمشارکتی: برخی نویسندگان در انجام مطالعات قوم‌نگاری بر مشاهده تمرکز دارند تاجایی‌که قوم‌نگاری را معادل با مشاهده می‌دانند (Ramezani, Rahimnia, Mortazavi & Malekzadeh, 2014). از آنجایی که پژوهشگر در مقام مجری و ناظر طرح‌های پژوهشی منابع انسانی در صنعت نفت در دوره‌ای طولانی‌مدت (۲۰ سال) نقش داشته است، از طریق مشاهده به بررسی و مطالعه رویدادها و فرایندهای انجام این پژوهش‌ها اقدام کرده و بر این مبنا به توصیف چالش‌های فراروی «پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت» پرداخته است. به‌عبارتی دیگر، پژوهشگر صرفاً رویدادها و فرایندها را مشاهده کرده و از درگیری در تعامل با آزمودنی‌ها پرهیز کرده است. ازاین‌رو، پژوهشگر با استفاده از شیوه مشاهده کوشیده است تا درمورد چالش‌های «پژوهش‌های منابع انسانی در صنعت نفت ایران» بیاموزد و سپس این چالش‌ها را برای مدیران و خبرگان پژوهشی این صنعت تحلیل و تفسیر نماید. استفاده از روش «مشاهده غیرمشارکتی» به این دلیل بوده است که در شیوه «مشاهده مشارکتی» این خطر وجود دارد که پژوهشگر به فردی بومی تبدیل شود و در این صورت ممکن است فاصله نقش مشاهده‌گر به‌عنوان مشارکت‌کننده از بین برود و نتواند به‌عنوان یک فردی خارج از گروه، واقعیت‌ها را درک و منعکس نماید.

۲ مصاحبه: در پژوهش حاضر جهت آشنایی با ادراک خبرگان از «چالش‌های پژوهش‌های منابع انسانی» از ابزار مصاحبه بهره گرفته شد و در این راستا، از دو گروه شامل خبرگان صنعت و خبرگان دانشگاهی مصاحبه به عمل آمد. خبرگان صنعت جهت انجام مصاحبه را «اعضای کارگروه راهبری پژوهش‌های منابع انسانی صنعت نفت» به تعداد ۵ نفر و خبرگان دانشگاهی جهت انجام مصاحبه را پنج نفر از «اساتید در رشته

مدیریت منابع انسانی» که دارای سابقه پژوهشی قوی در این رشته بوده‌اند، تشکیل دادند. «نمونه‌گیری» در پژوهش حاضر انجام نشده است. در پژوهش کیفی مانند پدیدارشناسی و نظریه داده‌بنیاد، نمونه‌گیری کیفی به اشباع نظری خبرگان تخصیص می‌یابد، اما در پژوهش قوم‌نگاری نمونه‌گیری به این روش صحیح نیست و در این روش پس از انتخاب مکان مطالعه، پژوهشگر تصمیم می‌گیرد چه کسی یا چه چیزی در مرکز توجه قرار گیرد. جهت بررسی «پایایی» و «روایی» پژوهش حاضر از معیارهایی همچون قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت اتکا و قابلیت تأیید (Guba & Lincoln, 1982)، استفاده شد. به‌منظور «قابلیت اعتبار» پژوهش از روش مشاهده غیرمشارکتی که یکی از روش‌های رایج جهت گردآوری داده‌ها در پژوهش‌های قوم‌نگارانه است، استفاده شد. به‌منظور «قابلیت انتقال» پژوهشگر سعی داشت تا ماهیت و بستر پژوهش را روشن نماید. به‌منظور «قابلیت اتکا» داده‌های حاصل از مصاحبه به‌طور مستمر موردبازنگری و بازخوانی قرار گرفتند و مقوله‌های تبیین شده حاصل از آن، توسط «کارگروه راهبری پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی صنعت نفت» مورد صحه‌گذاری قرار گرفت. به‌منظور «قابلیت تأیید» می‌بایست یافته‌های حاصل از این پژوهش با سایر پژوهش‌های مرتبط موردتطبیق قرار می‌گرفت و از آنجایی که پژوهش حاضر فاقد پیشینه تجربی بوده است، عملاً این مرحله انجام نگرفت.

یافته‌ها

- **مرحله آغاز:** در این مرحله، پژوهشگر نسبت به «گزینش موضوع» اقدام کرد و این گزینش صرفاً بر مبنای گرایش تحصیلی پژوهشگر در رشته مدیریت دولتی با گرایش مدیریت منابع انسانی، فرض‌های نظری، زمینه‌های پژوهش‌های قبلی و تجربه‌های شخصی پژوهشگر انجام گرفت. سپس، پژوهشگر به بررسی ادبیات موضوع پرداخته و با مراجعه به پایگاه‌های فصلنامه‌های معتبر و مرتبط با موضوع، هیچ مقاله و پژوهشی که به بررسی چالش‌های پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت و سایر سازمان‌ها بپردازد، یافت نکرد؛ بنابراین، پژوهشگر سعی کرد تا چالش‌های «پژوهش‌های منابع انسانی در صنعت نفت ایران» را بدون تعصب و جانب‌داری و با ذهنی باز و پذیرا مورد احصاء قرار دهد و تمامی چالش‌هایی که پدیدار می‌شوند را موردتوجه و دقت قرار دهد. در این مرحله، پژوهشگر براساس قضاوت‌های خود که ناشی از مشاهده بوده و با مراجعه به تراوشات فکری خویش، هریک از چالش‌های مربوطه را

به‌طور دقیق یادداشت‌برداری کرد و هریک از این چالش‌ها در دو مرحله و طی بازه‌های زمانی معین، مورد بازخوانی و بررسی مجدد قرار گرفتند تا بر این اساس، بتوان چالش‌ها را مورد تلخیص و اصلاح قرار داده و از این طریق اطمینان حاصل شود که چالش‌ها به‌طور دقیق مورد شناسایی قرار گرفتند. در ادامه، به‌موازات بررسی مجدد مفاهیم (براساس مشاهده)، اندیشه‌های پژوهشگر نیز روشن‌تر شد و در این راستا، پژوهشگر نسبت به انجام مصاحبه با خبرگان صنعت و دانشگاه که سابقه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی را داشته‌اند، اقدام کرد تا از نظر و اندیشه آنان درخصوص «چالش‌های پژوهش‌های منابع انسانی» بهره جوید. در ادامه، پژوهشگر به اعضاء «کارگروه راهبری پژوهش منابع انسانی صنعت نفت» مراجعه کرده تا از دانش و تجربه آنان درخصوص احصاء چالش‌ها استفاده نماید و با توجه به این مهم که نشست تخصصی «کارگروه راهبری پژوهش منابع انسانی صنعت نفت» در تاریخ ۱۱ و ۱۲ شهریور ۱۴۰۲ به میزبانی شرکت ملی گاز ایران در شهرستان ساری برگزار شد، پژوهشگر با مراجعه به اعضای این کارگروه، با پنج نفر از آنان که از سابقه پژوهشی بیشتری برخوردار بودند، مصاحبه به عمل آورد. همچنین، پژوهشگر جهت انجام مصاحبه با اعضای هئیت‌علمی دانشگاه‌ها در رشته مدیریت منابع انسانی نسبت به شناسایی آنان اقدام کرده و با مراجعه حضوری موفق به انجام مصاحبه با پنج نفر از آنان شد. مشخصات خبرگان جهت انجام مصاحبه طبق جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مشخصات خبرگان

۱. خبرگان صنعت									
سابقه (سال)				تحصیلات			پژوهش در زمینهٔ مدیریت منابع انسانی		
۱۰-۱۵	۱۵-۲۰	۲۰-۲۵	۲۵ به بالا	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری	کتاب	مقاله	سخنرانی در مجامع
۰	۲	۰	۳	۰	۳	۲	۲	۱۵	۴
۲. خبرگان دانشگاهی									
رتبه علمی			نوع دانشگاه		پژوهش در زمینهٔ مدیریت منابع انسانی				
استادیار	دانشیار	استاد	دولتی	آزاد	کتاب	مقاله	سخنرانی در مجامع		
۰	۴	۱	۴	۱	۱۴	۴۰	۲۰		

مرحله میانی: از آنجایی که جهت گردآوری داده‌ها از ابزار مشاهده و مصاحبه استفاده شد، قبل از احصاء مفاهیم و مقوله‌ها دستورالعمل کدگذاری طبق جدول ۲ تبیین شد.

جدول ۲. دستورالعمل کدگذاری

نوع ابزار گردآوری داده‌ها	علامت اختصاری ابزار گردآوری داده‌ها	علامت اختصاری مفهوم احصاء شده	شماره مشارکت‌کننده
مشاهده	O (Observation)	C_n C: Concept n = 1, 2, 3, …	n = 1, 2, 3, …
مصاحبه با خبرگان دانشگاهی	I.U (Interview university)		
مصاحبه با خبرگان صنعت	I.I (Interview Industrial)		

«چالش‌های پژوهش‌های منابع انسانی در صنعت نفت» که از طریق مشاهده و مصاحبه موردشناسایی قرار گرفت، به‌طور دقیق یادداشت‌برداری و مکتوب شد و سپس پژوهشگر خط به خط و کلمه به کلمه متون مربوطه را موردبررسی و مطالعه دقیق قرار داد و تمامی نکات مهم و کلیدی برجسته شدند و سپس نسبت به شناسایی مفاهیم اقدام شد که در این راستا برخی از مفاهیم دارای بار معنایی روشن بوده و پژوهشگر در درک آن‌ها با مشکلی مواجه نشد؛ اما برخی دیگر از مفاهیم دارای ابهام و پیچیدگی بودند که پژوهشگر جهت درک عالمانه این مفاهیم، ملزم به بررسی و مطالعه مکرر آن‌ها بود. در این راستا، تعداد ۲۶ مفهوم از طریق مشاهده، تعداد ۹ مفهوم از طریق مصاحبه با خبرگان صنعت، و تعداد ۳۷ مفهوم از طریق مصاحبه با خبرگان دانشگاهی تبیین شد و درمجموع تعداد ۷۲ مفهوم موردشناسایی قرار گرفت. در ادامه، هریک از مفاهیم به‌طور دقیق یادداشت‌برداری شدند و طی دو مرتبه موردبازخوانی قرار گرفتند و سپس به هر مفهوم طبق دستورالعمل کدگذاری، کد ویژه‌ای تخصیص یافت. همچنین، پژوهشگر با بررسی مجدد مفاهیم، نسبت به شناسایی مفاهیمی که دارای بار معنایی مشترک بودند، اقدام کرده و سپس مفاهیمی که دارای قرابت معنایی بیشتری بودند در یک طبقه قرار گرفتند و در این راستا، ۱۶ طبقه از مفاهیم شکل گرفت که نمونه‌ای از طبقه‌بندی این مفاهیم در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نمونه‌ای از طبقه‌بندی مفاهیم دارای بار معنایی مشترک

مفاهیم مشترک	کدهای تخصیص‌یافته
OC2	عدم‌باور مدیران و کارکنان به سودمندی پژوهش‌های منابع انسانی
I.I1, 2 C1	عدم‌باور مدیران به سیاست‌گذاری در حوزه منابع انسانی براساس شواهد حاصل از یافته‌های پژوهش‌ها
OC_{12}	عدم‌بهره‌مندی از ظرفیت‌های علمی و دانشی کارکنان صنعت نفت در انجام طرح‌های پژوهشی منابع انسانی
$I.I_4 C_2$	عدم‌حمایت از اجرای پژوهش‌های داخلی و تدوین منابع علمی در زمینهٔ مدیریت منابع انسانی توسط کارکنان
OC_{21}	عدم‌ایجاد شبکه پژوهشی بین واحدهای منابع انسانی شرکت‌های تابعه
$I.U_1 C_{12}$	عدم‌همکاری بایسته مدیران و کارکنان در انجام مصاحبه و تکمیل پرسشنامه
$I.U_2 C_1$	مشکل جمع‌آوری داده‌های پژوهشی از سوی مدیران و کارکنان
$I.U_2 C_6$	عدم‌درک صحیح از نقش و جایگاه منابع انسانی توسط مدیران و کارکنان صنعت
$I.U_1 C_{10}$	وجود مقاومت و مخالفت نزد مدیران و کارکنان در اجرای دستاوردهای پژوهشی منابع انسانی
OC_{19}	عدم‌توجه به چالش‌های اولویت‌دار و واقعی صنعت جهت تعریف پژوهش‌های منابع انسانی
OC_{23}	تبیین موضوع‌های پژوهشی منابع انسانی با رویکرد ذهنیت‌گرا و دوری از عینیت‌گرایی
$I.I_{5, 6} C_6$	عدم‌توجه به چالش‌های فراروی منابع انسانی صنعت نفت در تعریف طرح‌ها، پایان‌نامه‌ها و پروژه‌ها
$I.U_5 C_7$	توجه اندک به موضوع‌های کلیدی صنعت نفت نظیر برون‌سپاری منابع انسانی، استخدام مبتنی بر شایستگی و... در انجام پژوهش‌های منابع انسانی

با توجه به طبقه‌بندی مفاهیم دارای بار معنایی مشترک، به هر طبقه یک مقوله فرعی تخصیص یافت و درمجموع تعداد ۱۶ مقوله فرعی شکل گرفت و سپس با طبقه‌بندی مقوله‌های فرعی که دارای قرابت معنایی بیشتری با یکدیگر بودند، یک مقوله اصلی که بیانگر «چالش‌های پژوهش‌های منابع انسانی در صنعت نفت» است، طبق جدول ۴ تخصیص یافت.

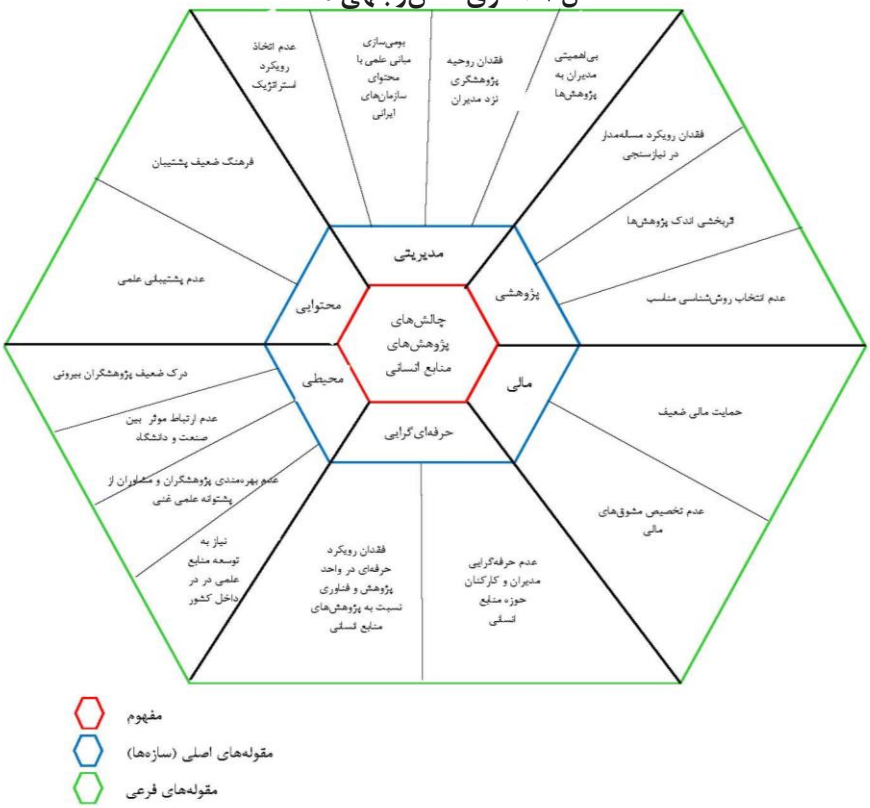
جدول ۴. طبقه‌بندی مقوله‌های فرعی و تخصیص مقوله اصلی

مقوله‌های فرعی	مقوله اصلی
● فقدان روحیه پژوهشگری نزد مدیران جهت حل مسائل مدیریت منابع انسانی ● بی‌اهمیتی مدیران به پژوهش‌های منابع انسانی ● عدم‌اتخاذ رویکرد استراتژیک به منابع انسانی ● نیاز به بومی‌سازی مبانی علمی مدیریت منابع انسانی با محتوای سازمان‌های ایرانی	چالش‌های مدیریتی
● درک ضعیف پژوهشگران بیرونی از ماهیت مدیریت منابع انسانی صنعت ● عدم‌بهره‌مندی برخی پژوهشگران و مشاوران منابع انسانی از پشتوانه علمی غنی ● عدم‌وجود ارتباط مؤثر بین صنعت و دانشگاه ● نیاز به توسعه منابع علمی در زمینهٔ مدیریت منابع انسانی در داخل کشور	چالش‌های محیطی
● حمایت مالی ضعیف از پژوهش‌های منابع انسانی ● عدم‌تخصیص مشوق‌های مالی جهت توسعه پژوهش‌های منابع انسانی	چالش‌های مالی
● عدم‌حرفه‌گرایی مدیران و کارکنان حوزه منابع انسانی ● فقدان رویکرد حرفه‌ای در واحد پژوهش و فناوری نسبت به پژوهش‌های منابع انسانی	چالش‌گرایی حرفه‌ای
● فقدان رویکرد مسئله‌مدار در نیازسنجی پژوهش‌های منابع انسانی ● عدم‌انتخاب روش‌شناسی مناسب در انجام پژوهش‌های منابع انسانی ● اثربخشی اندک پژوهش‌های منابع انسانی	چالش‌های پژوهشی
● فرهنگ ضعیف پشتیبان از پژوهش‌های منابع انسانی ● عدم‌پشتیبانی علمی از رشته مدیریت منابع انسانی	چالش‌های محتوایی

● **مرحله نهایی:** در این مرحله، پژوهشگر اندیشه‌های خود را در قالب یک الگوی بصری (نمایان) ارائه می‌دهد. با توجه به یافته‌های پژوهش و تحلیل داده‌های حاصل از متن مصاحبه‌ها، مفاهیم و مقوله‌های فرعی و اصلی مربوط به «چالش‌های پژوهش‌های منابع انسانی در صنعت نفت ایران» تبیین شد و جهت درک بهتر این چالش‌ها، پژوهشگر با استفاده از انگاره‌ها و تراوشات ذهنی خویش نسبت به طراحی الگوی شش‌وجهی اقدام کرده است. این الگو از سه جزء تشکیل شده است که جزء اول بیانگر «مفهوم» است که پژوهش بر آن اساس بنیان نهاده شد، و جزء دوم الگو بیانگر «مقوله‌های فرعی» و جزء سوم بیانگر «مقوله‌های اصلی» که همان چالش‌های فراروی پژوهش‌های منابع انسانی

است، تشکیل می‌دهد. شکل ۱ نشان‌دهنده الگوی شش‌وجهی پژوهش حاضر است.

شکل ۱. الگوی شش‌وجهی مطالعه



بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه تلاش شد تا برخی از چالش‌های فراروی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت ایران موردشناسایی و تحلیل قرار گیرد و بررسی و واکاوی این چالش‌ها می‌تواند تصویری از وضع موجود «پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی» در این صنعت ارائه دهد. صنعت نفت ایران و چهار شرکت اصلی آن دارای مجموعه عظیمی از منابع انسانی کارآمد و صاحب اندیشه است و رویکرد صنعت نفت ایران به نیروی انسانی شامل رویکرد حرفه‌ای مشتمل بر وجود «مجموعه مقررات اداری و استخدامی کارکنان صنعت نفت» مشتمل بر ۱۴ فصل و رویکرد توسعه‌ای براساس وجود «واحد سازمانی به‌نام پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی» در ساختار سازمانی این صنعت است و بدون تردید با وجود چنین جهت‌گیری‌هایی در این صنعت، موردانتظار است که نتایج و

یافته‌های «پژوهش‌های منابع انسانی» بتواند موجب بهبود فرایندهای مدیریت منابع انسانی به‌ویژه در بخش‌های بالادستی این صنعت و نیز در بخش‌های عملیاتی که مأموریت اکتشاف، حفاری و بهره‌برداری از محصولات نفتی و گازی را بر عهده دارند، شود. با توجه به این مهم که منابع انسانی همواره در صنعت نفت ایران از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و به‌زعم مدیران ارشد این صنعت که منابع انسانی را به‌عنوان یک منبع راهبردی و عامل اصلی مزیت رقابتی در سطح ملی و بین‌المللی معرفی می‌نمایند، شایسته به نظر می‌رسد تا نقش و جایگاه «پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی» در تبیین راهبردها، سیاست‌گذاری‌ها و اتخاذ تصمیم‌های کلان بسیار والا باشد و به‌صرف وجود واحد سازمانی به‌نام «پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی» در سطح ستاد وزارت نفت و هریک از چهار شرکت اصلی آن، نمی‌توان مدعی شد که این پژوهش‌ها موجب توسعه و توانمندی کارکنان این صنعت می‌شود، بلکه با اتخاذ رویکرد فرایندی در «واحد پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی» این صنعت در ابعاد نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و اثربخشی این پژوهش‌ها، و اتخاذ رویکرد حرفه‌ای نزد مدیران ارشد جهت درک و حمایت واقعی از «پژوهش‌های منابع انسانی» می‌توان شاهد تأثیر نتایج و یافته‌های این پژوهش‌ها در بهبود فرایندهای مدیریت منابع انسانی صنعت نفت ایران بود.

پژوهش حاضر عملاً فاقد پیشینه تجربی قوی است و پژوهشگر با جستجوهای بسیار زیاد و مراجعه به پایگاه‌های فصلنامه‌های معتبر علمی در داخل و خارج از کشور، هیچ مقاله و یا پژوهشی با محوریت «پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی» ملاحظه نکرد و این مهم می‌تواند بیانگر خلأ پژوهشی در این زمینه بوده و رسالت اصلی پژوهشگران رشته مدیریت منابع انسانی اعم‌از اساتید دانشگاهی، دانشجویان مقطع دکتری و پژوهشگران صنعت نفت است تا در زمینهٔ «پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی» به‌ویژه در صنعت نفت ایران به‌عنوان یک سازمان پیشرو، انرژی‌محور و اقتصادی که منابع انسانی دارای جایگاه بارزی است، پژوهش‌های کاربردی و توسعه‌ای را تعریف و اجرا نمایند.

براساس مسئله پژوهش حاضر و سؤال‌های تبیین شده و با توجه به تحلیل یافته‌های پژوهش، باید اذعان داشت که تعداد ۷۳ مفهوم از متن مصاحبه‌ها استخراج شد و با طبقه‌بندی مفاهیمی که دارای بار معنایی مشابهی بودند، تعداد ۱۷ مقوله فرعی به مفاهیم مربوطه تخصیص یافت و سپس با طبقه‌بندی مقوله‌های فرعی که دارای قرابت معنایی بیشتری با یکدیگر بودند، به هر طبقه یک مقوله اصلی تخصیص یافت و بر

این اساس، تعداد ۶ مقوله اصلی در راستای «چالش‌های پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت ایران» تبیین شد. درنهایت، به‌منظور درک بهتر از مقوله‌های تبیین شده و روابط بین آن‌ها، الگوی شش‌وجهی پژوهش بر اساس انگاره‌های ذهنی پژوهشگر طبق شکل ۱ ترسیم شد.

در ادامه، پیشنهادهای پژوهش به شرح زیر ارائه می‌گردد:

- واحدهای «پژوهش‌های منابع انسانی» در سطح صنعت نفت و هریک از شرکت‌های تابعه آن، نسبت به شناسایی کارکنانی که دارای سوابق پژوهشی مفید (مقاله اصیل، طرح، کتاب) در زمینهٔ مدیریت منابع انسانی هستند، اهتمام نموده و سپس نسبت به تشکیل بانک اطلاعات پژوهشگران داخل صنعت اقدام نمایند.
- واحدهای «پژوهش و فناوری» و «پژوهش‌های منابع انسانی» صنعت نفت از طریق تعامل مؤثر، نسبت به تهیه دستورالعمل و یا روش اجرایی جهت استفاده از ظرفیت‌های علمی و پژوهشی کارکنان داخل صنعت در اجرای پژوهش‌های منابع انسانی اقدام نمایند.
- واحدهای «پژوهش و فناوری» و «پژوهش‌های منابع انسانی» صنعت نفت از طریق تعامل مؤثر، نسبت به تهیه دستورالعملی جهت تخصیص مشوق‌های مالی و غیرمالی (انتصاب، ارتقا، ارزیابی عملکرد و...) به پژوهشگران داخلی در عرصه مدیریت منابع انسانی اقدام نمایند.
- مدیریت «پژوهش و فناوری» صنعت نفت از طریق تعامل مؤثر با مدیریت مهندسی ساختار، نسبت به بازآرایی ساختار سازمانی واحدهای پژوهش و فناوری شرکت‌های فرعی به‌منظور تخصیص سمت «کارشناس / مسئول پژوهش‌های منابع انسانی» اقدام نمایند.
- مدیریت «پژوهش و فناوری» صنعت نفت نسبت به تخصیص بودجه جداگانه جهت انجام پژوهش‌های منابع انسانی در سطح شرکت‌های اصلی و فرعی اقدام نماید.
- به‌منظور توسعه پژوهش‌های منابع انسانی و استفاده بهینه از دستاوردهای این پژوهش‌ها به مدیریت توسعه منابع انسانی صنعت نفت و چهار شرکت اصلی پیشنهاد می‌شود نسبت به انتخاب و انتصاب افراد واجد شرایط که از روحیه و سوابق پژوهشی مفید در عرصه منابع انسانی برخوردار باشند، بر روی «سمت سازمانی مدیر منابع انسانی» در سطح شرکت‌های تابعه حساسیت بیشتری نشان دهند.
- به واحدهای «پژوهش و فناوری» و «پژوهش‌های منابع انسانی» صنعت نفت

و شرکت‌های اصلی و فرعی آن پیشنهاد می‌شود قبل از واگذاری طرح‌های پژوهشی منابع انسانی به پژوهشگران بیرونی (دانشگاهی)، این پژوهشگران را نسبت به شناخت کامل از محتوای شرکت موردمطالعه (فرهنگ، ساختار، فناوری، ماهیت دولتی و...) ملزم نمایند، تا از این طریق پژوهش‌های منابع انسانی در خلأ اجرا نشده و به‌صورت بومی و ماهیت کاربردی به انجام برسد.

● به واحدهای «پژوهش و فناوری» و «پژوهش‌های منابع انسانی» صنعت نفت و شرکت‌های اصلی و فرعی آن پیشنهاد می‌شود در انتخاب روش‌شناسی مناسب از سوی پژوهشگران منابع انسانی حساسیت نشان دهند و این پژوهشگران را در عدم‌استفاده صرف از روش‌های «کمی» و استفاده از روش‌های «کیفی» و «آمیخته» هدایت نمایند و این مهم می‌تواند از طریق انتخاب ناظران حرفه‌ای در انجام این پژوهش‌ها میسور شود.

● به «مدیریت توسعه منابع انسانی صنعت نفت» و شرکت‌های اصلی و فرعی آن پیشنهاد می‌شود نسبت به تبیین راهبردهای واحدی و وظیفه‌ای منابع انسانی اهتمام نمایند تا جهت‌گیری‌های پژوهش‌های منابع انسانی در راستای این استراتژی‌ها و تحقق مأموریت و اهداف صنعت تعریف و اجرا شود.

● به واحدهای «پژوهش و فناوری» و «پژوهش‌های منابع انسانی» صنعت نفت و چهار شرکت اصلی پیشنهاد می‌شود در انتخاب موضوع پژوهش‌های منابع انسانی از سوی شرکت‌های فرعی حساسیت بیشتری نشان دهند و نسبت به غربالگری موضوع‌های پژوهشی مسئله‌مدار (عینیت‌گرایی) و پرهیز از ذهنیت‌گرایی اقدام نمایند. به عبارت دیگر، باید تلاش شود تا موضوع پژوهش‌های منابع انسانی دارای ورودی (به‌عنوان‌مثال: افزایش نرخ حوادث شغلی، کاهش اثربخشی دوره‌های آموزشی، افزایش نرخ تخلفات کارکنان، افزایش نرخ خروج کارکنان از صنعت و...) باشند و براساس آن نسبت به انتخاب و تعریف موضوع‌های پژوهشی اقدام شود.

● به واحدهای «پژوهش و فناوری» و «پژوهش‌های منابع انسانی» صنعت نفت و چهار شرکت اصلی پیشنهاد می‌شود، با توجه به پیشینه غنی صنعت نفت در بالندگی کارکنان، نسبت به توجیه بیشتر مدیران ارشد درخصوص نقش منابع انسانی در راستای توسعه نوآوری‌ها و اهمیت این منبع استراتژیک در کسب مزیت رقابتی صنعت نفت در عرصه‌های جهانی اقدام نمایند و اذهان مدیران صنعت را نسبت به بهبود فرایندها و اقدامات منابع انسانی از طریق پژوهش‌های مرتبط، توسعه دهند.

- به‌منظور توسعه هدفمند پژوهش‌های منابع انسانی در سطح صنعت نفت پیشنهاد می‌شود نسبت به «تأسیس رشته مدیریت منابع انسانی» و «راه‌اندازی نشریه علمی» در دانشگاه و یا پژوهشگاه‌های صنعت نفت اقدام شود.

منابع

دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۲). *روش پژوهش کیفی در مدیریت: یک رویکرد جامع*، تهران: انتشارات صفار.

محمدی، حامد (۱۳۸۶). تحلیل محتوای مقاله‌های فصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت برای دوره ۱۳۹۸-۱۳۹۳، *فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، (۴۷)۱۲، ۲۱۱-۱۹۲.

Aust, I., Matthews, B., & Muller-Camen, M. (2020). Common Good HRM: A paradigm shift in Sustainable HRM. *Human Resource Management Review*, 30, 1-11.

Bainbridge, H. T. J., & Lee, I. (2014). *Mixed methods in HRM research: Research Methods for Human Resource Management*. Third Avenue, NY: Routledge.

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

Corbett, A., Cornellisen, J., Delios, A., & Harley, B. (2014). Variety Novelty, and Perceptions of Scholarship in Research on Management and Organization: An Appeal for Ambidextrous Scholarship. *Journal of Management Studies*, 51(1), 3-18.

Danaeifard, H., Alvani, S. M., & Azar, A. (2004). *Qualitative research methodology in management: a comprehensive approach*. Tehran: Safar Publications. *(In Persian)*

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and Methodological Bases of Naturalistic Inquiry. *Educational Communication and Technology*, 30(4), 233-252.

Harley, B. (2015). Provocation Series Paper the On Best Way? Scientific Research on HRM and the Threat to Critical Scholarship. *Human Resource Management Journal*, 25(4), 399-407.

Huselid, M. A., & Becker, B. E. (2011). Bridging micro and macro domains: Workforce differentiation and strategic human resource management. *Journal of Management*, 37(2), 421–428.

Jiang, K., Lepak, D. P., Han, K., Hong, Y., Kim, A., & Winkler, A. (2012). Clarifying the Construct of Human Resource System: Relating Human Resource Management to Employee Performance. *Human Resource Management Review*, 22(2), 73-82.

Lee Cooke, F., Schuler, R., & Varma, A. (2020). Human resource management research and practice in Asia: Past, present and future. *Human Resource Management Review*, 30, 1-13.

Mohammadi, H. (2021). Thematic analysis of Articles in the Scientific Quarterly of Human Resource Management in the Oil Industry for the period of 2014-2019. *Strategic studies in the oil and energy industry*, 12(47), 192-211. *(In Persian)*

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 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.

Ramezani, Y., Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Malekzadeh, G. (2014). Ethnography: A strategy for understanding organizational culture. *Public Management Research*, 8(29), 5-25.

Rynes, S. L., & Bartunek, J. M. (2017). Evidence-based management: Foundations, development, controversies and future. *Annual Review Organizational Psychology*, 4, 235–261.

Wright, P., & Ulrich, M. D. (2017). A Road Well Traveled: The Past, Present, and Future Journey of Strategic Human Resource Management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 45-65.