

Public Organization Management

Vol. 14(2), (Series 54): 23-42/ 2026

 <https://doi.org/10.30473/ipom.2026.72210.5030>

E-ISSN: 2538-600X

P-ISSN: 2322-522X

ORIGINAL ARTICLE

A Meta-Study of the Researches of the Quarterly Journal of Government Organizations Management

Ali Omid¹, Ali Shariatnejad^{2*}

1. PhD in Public Administration, Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Business Administration, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

Correspondence

Ali Shariatnejad
E-mail: Shariat.al@lu.ac.ir

Receive Date: 29/Aug/2024

Revise Date: 10/Dec/2024

Accept Date: 25/Dec/2024

How to cite

Omid, A., & Shariatnejad, A. (2026). A meta-study of the researches of the Quarterly Journal of Government Organizations Management. *Public Organizations Management*, 14(2), 23-42.

EXTENDED A B S T R A C T

Introduction

A lot of research in the two fields of human resource management and organizational behavior has been compiled in the form of scientific articles in various Persian journals in recent years, one of the most specialized and important journals is the Quarterly Journal of Government Organization Management, which covers the latest scientific findings related to the fields of human resource management (recruitment, attraction, employment, talent retention, training and development, compensation, etc.) and organizational behavior (at three individual, group, and organizational levels). Its goal is to improve the scientific level of management specialists and familiarize organizational experts with the latest achievements and scientific findings related to the fields of human resources and organizational behavior. Human resources of any organization are the main factor of its life, and therefore understanding humans is essential for its effective management. In today's world, human resources, as one of the basic pillars of any organization, play an important role in achieving organizational goals and strategies. However, preserving and maintaining this valuable capital is a fundamental priority for any institution and society, which can have more impact on organizational growth and survival than any other factor. However, many organizations face numerous challenges in managing their human resources. These challenges include attracting and retaining talent, improving employee skills, creating an appropriate organizational culture, and improving intra-organizational communications. Human resource management is based on the concepts of organizational behavior, which enables the realization of organizational goals through systematic efforts to recognize, understand, and control human behavior. It is worth mentioning that the necessity of conducting research in the field of human resources, especially in today's world, which is facing rapid economic, social, and technological changes, is of great importance, especially due to the research gap in the analysis of research works of publications in the two fields of human resources and organizational behavior in recent years. This research can help advance and improve the performance of organizations by identifying and filling the research gaps in this field. In this research, the aim is to examine the growth and evolution of this type of study from a methodological perspective. This research is a review of the 10-year publication history of the Quarterly Journal of Government Organization Management.

Methodology

This research is developmental and applied in terms of purpose. Because its results help solve problems related to methodological weaknesses in the field of human resources and organizational behavior. The approach of this qualitative research is based on content analysis with a meta-analysis strategy for analyzing articles, which examines the appropriateness and correctness of research methods in primary studies, and helps to methodize the methodological problems of social research. Because this research seeks to examine and analyze the frequency of research methods in the Journal of Government Organization Management, the meta-study method has been used. The data collection method is to review existing documents and documents. The statistical population of the research is all articles in the Quarterly Journal of Government Organization Management between 2012 and 2017. Sampling was not used in this research and all articles published in the aforementioned quarterly were analyzed in a census manner. A total of 169 articles were analyzed from the perspective of 9 indicators including; The number of articles, research areas (organizational behavior and human resources), the academic field of the responsible author and the number of authors in each article, types of research, research approaches, data collection tools, data sampling methods, data analysis methods, and geographical distribution were examined. To examine the validity of this study, each of the indicators in question was compared with other related articles, and in each case, the differences were examined and revised. In addition, before starting to analyze all the articles, a framework was designed and evaluated on 20, and the strengths and weaknesses of the list were identified and resolved. To examine the reliability of the analyses conducted in this article, 13 articles (7% of the total articles) were randomly selected and made available to academic experts (Krippendorf, 1980). Their results and classifications were 90% consistent with the classifications made by the researchers of this article.

Findings

According to the research findings, from 2012 to 2017, 169 articles were published in the Journal of Government Organization Management in the two fields of organizational behavior and human resources. The largest number of articles published was in the field of organizational behavior, which was from 2016 to 2022. Regarding the level of collaboration between authors, most of the research was conducted with the collaboration of three people (61 cases) and four people (61 cases), followed by two people (31 cases). The classification of methods used in this research journal includes; fundamental, developmental, and applied methods. Accordingly, fundamental research is conducted with the aim of testing theories, describing relationships between phenomena, and adding to the existing body of knowledge in a specific subject area. Applied research seeks to develop applied knowledge in a specific field; in this type of research, the goal is to move towards the practical application of knowledge. Developmental research also includes a set of processes to develop and determine the suitability of educational products such as plans, methods, and programs. According to the findings of this study, out of a total of 196 articles reviewed, 72 percent of the articles were applied, 6 percent were developmental, 15 percent were fundamental, and 7 percent were mixed. Regarding the composition of the articles in terms of approach (quantitative, qualitative, mixed), it can be said that out of a total of 196 articles, 60 articles (35.5%) were conducted with a quantitative approach, 49 articles (29%) with a qualitative approach, and another 60 articles (35.5%) with a mixed approach in the areas of organizational behavior and human resources, which showed that the dominant approach was quantitative and mixed. In most of the research conducted in the fields of organizational behavior and human resources in this quarterly, 72 articles (42%) used mixed methods to collect data, which, considering the mixed approach of most of the research, used a combination of questionnaires and interviews. Also, according to the findings of this research, the sampling method of most of the

articles was purposive (21%) and then random (20%). The data analysis method of most of the articles was structural equations with 23%. Also, factor analysis was 13% and qualitative analysis methods (grounded data, theme analysis, content analysis) were 32%. To examine and determine the topics in the two fields of organizational behavior and human resources and the contribution of each in the published works, the classification of study levels in both fields was used, taking into account the main variables discussed in each article. Considering the titles and keywords used in the articles, the number of articles in each field was separated and it was found that the most articles were in the field of organizational behavior (73 percent). With the studies conducted regarding the geographical distribution of universities in the country and also the type of university (government, non-government, Payam Noor, free), government, Payam Noor and free universities in Tehran province had the highest share of writing the articles under study with a frequency of 73 percent.

Discussion and Conclusion

The complexities of human behavior, the diverse needs of humans, and how to meet them in organizations are each a separate topic that has come to the aid of management science and is called organizational behavior. The study of individual behavior in workplaces has long been of interest to management scientists, but a topic that has emerged in recent decades and has attracted the attention of psychologists and sociologists in addition to behaviorists is called organizational behavior. In the field of organizational behavior, systematic and organized study replaces subjective judgments, meaning that scientific documents and evidence collected under monitored and controlled conditions are evaluated and measured in a rational manner. On the other hand, the development of organizational behavior has gained importance as a key strategy in improving the efficiency and performance of Iranian government organizations. Organizational behavior in government organizations studies and analyzes behaviors, communications, and interactions between individuals and groups in the environment of these organizations. This concept includes various aspects such as organizational commitment, employee motivation, job satisfaction, organizational culture, and communication processes, all of which affect the overall performance of the organization. Considering the growth trend of human resource management and organizational behavior research, it shows that the amount of research with a public management approach (organizational behavior and human resources) has grown significantly in recent years, and this could be due to a serious change in the expansion and change of researchers' mental maps in this direction. Another point that is noteworthy in this meta-study is the limited use of empirical data in research; therefore, it is necessary to create a basis for establishing greater communication between other management scholars and executive managers with this field of knowledge by increasing the interest in this type of data in research. One of the important and influential fields in the country is the field of human resource and organizational behavior studies. Since the knowledge created in this field is used as a basis in various government departments, it has a serious impact on the country's government system, and its reform can improve and resolve existing concerns in this field.

KEY WORDS

Government organizations, Organizational behavior, Human resources, Meta-study.



فرامطالعه پژوهش‌های فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی

علی امیدی^۱، علی شریعت‌نژاد^{۲*}

چکیده

به دلیل گستردگی ابعاد رشته مدیریت، پژوهش در این حوزه همواره با چالش‌هایی عدیده‌ای همراه بوده است، یکی از این چالش‌ها، چالش روش‌شناسی تحقیقات مدیریتی در دو حوزه مهم، یعنی رفتار سازمانی و منابع انسانی است. فهم و شناخت این موضوع به توسعه دانش رفتار سازمانی و منابع انسانی کمک شایانی خواهد کرد. هدف این پژوهش با بررسی فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، توسعه و طراحی مسیر پیشرفت دانش منابع انسانی و رفتار سازمانی می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای و کاربردی و روش پژوهش کیفی و از نوع تحلیل محتوا است. جامعه آماری این پژوهش، تمامی مقالات فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی است که در بازه زمانی ۱۳۹۱ الی ۱۴۰۰ به مدت ده سال چاپ شده است. تعداد مقاله مرتبط با موضوع پژوهش از نظر ۹ شاخص از جمله؛ تعداد مقالات چاپ شده در هر سال، رشته تحصیلی نویسنده مسئول و تعداد نویسندگان، روش پژوهش، رویکرد پژوهش، ابزار جمع‌آوری داده‌ها، روش‌های نمونه‌گیری، روش تحلیل داده‌ها، سهم موضوعی آثار و پراکندگی جغرافیایی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد جامعه آماری پژوهش‌های این فصلنامه بیشتر در موضوعات رفتار سازمانی (۱۲۴ مورد) است که در دانشگاه‌های دولتی و پیام نور استان تهران متمرکز بوده‌اند. همچنین مقاله‌هایی در حوزه منابع انسانی (۴۵ مورد) نگاشته شده‌اند. پژوهشگران رشته مدیریت دولتی (۱۲۷ مورد) سهم قابل توجهی در چاپ مقالات آن دو حوزه را داشته‌اند. همچنین بر اساس نتایج پژوهش، بیشتر پژوهش‌ها به صورت کاربردی (۱۲۲ مورد) و کمترین نوع کاربردی - توسعه‌ای (۵ مورد) و با رویکرد کمی و آمیخته (به‌طور مساوی هر کدام ۶۰ مورد) و در بخش کمی بیشتر از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و در بخش کیفی از تحلیل تم، تحلیل محتوا و داده‌بنیاد انجام شده‌اند، قابل‌ذکر است که بیشترین روش تحلیل در روش‌های آمیخته ترکیبی از موارد قبل است. همچنین روش گردآوری داده‌ها بیشتر از طریق پرسشنامه بوده است. همچنین روش‌های نمونه‌گیری ارجح در مقاله‌ها تصادفی و غیراحتمالی (نوع هدفمند) بوده است.

واژه‌های کلیدی

سازمان‌های دولتی، رفتار سازمانی، منابع انسانی، فرامطالعه.

۱. دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران
 ۲. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

نویسنده مسئول: علی شریعت‌نژاد
 رایانامه: Shariat.al@lu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۰۸
 تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۲۰
 تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۰۵

استناد به این مقاله:

امیدی، علی و شریعت‌نژاد، علی (۱۴۰۵). فرامطالعه پژوهش‌های فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۴(۲)، ۴۲-۳۳.



مقدمه

به پیشرفت و بهبود عملکرد سازمان‌ها کمک کنند. در این پژوهش، هدف، بررسی رشد و تکامل این نوع مطالعات از منظر روش‌شناسی است.

این پژوهش، بررسی سابقه انتشار ۱۰ ساله از فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی است، به طور خلاصه این پژوهش به دنبال این سؤال است که وضعیت پژوهش‌های فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی از نظر تنوع روش‌شناسی در دو حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی چگونه است؟

ادبیات نظری

مدیریت منابع انسانی

منابع انسانی یکی از سرمایه‌های مهم و تأثیرگذار در اثربخشی اهداف و مأموریت‌های دستگاه‌های اجرایی است؛ به طوری که تعالی و سرآمدی منابع انسانی در کنار سایر عوامل، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده تعالی سازمانی به شمار می‌رود (قلی‌پور، ۱۴۰۳).

سازمان‌های دولتی ایران افزون بر تحولات و روندهای جهانی، ناگزیرند با برخی چالش‌های موجود در کشور نیز روبرو شوند. ساختارهای سازمانی سلسله‌مراتبی، کندی جریان امور، بهره‌وری اندک، کم‌کاری و ارزیابی‌های غیرواقعی از منابع انسانی و بعضاً نارضایتی کارکنان و ارباب‌رجوع برخی از این چالش‌ها هستند. مسلماً رسیدن به این هدف مستلزم برنامه‌ریزی‌های گسترده در ابعاد مختلف است که یکی از این ابعاد بررسی وضعیت نظام اداری کشور و بهبود شاخص‌های توسعه آن از جمله بهبود مدیریت منابع انسانی آن می‌باشد (فلاح و همکاران، ۱۴۰۰).

مدیریت منابع انسانی ریشه در حوادث و تحولاتی دارد که با وقوع انقلاب صنعتی در انگلستان آغاز شد (هندرسون^۲، ۲۰۲۰). البته نشانه‌هایی از مدیریت منابع انسانی و تشکیل اصناف و اعتصابات کارگری در روم، مصر و ایران باستان وجود دارد، ولی تکوین آن به‌طور مدون پس از انقلاب صنعتی و پیدایش کارخانه‌های بزرگ در اروپا و آمریکا بود که استخدام و حضور عده کثیری از کارگران در یک مکان امکان‌پذیر کرده بود (قلی‌پور، ۱۴۰۰).

بررسی‌ها در مورد نظام اداری ایران نشان داد که بهره‌وری نیروهای انسانی در سازمان‌های به خصوص دولتی کشور علی‌رغم به‌کارگیری تکنولوژی‌های پیشرفته، روندی کاهشی داشته است که نشان‌دهنده ضعف در فرایندهای

تحقیقات زیادی در دو حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در چند سال اخیر به صورت مقالات علمی در مجلات مختلف فارسی تدوین شده است که یکی از تخصصی‌ترین و مهم‌ترین مجلات، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی است که آخرین یافته‌های علمی مرتبط با حوزه‌های مدیریت منابع انسانی (استخدام، جذب، به‌کارگیری، نگهداشت استعدادها، آموزش و توسعه، جبران خدمت و...) و رفتار سازمانی (در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی) را پوشش داده و هدف از آن، ارتقای سطح علمی متخصصان حوزه مدیریت و آشنایی خبرگان سازمانی با جدیدترین دستاوردها و یافته‌های علمی مرتبط با حوزه‌های منابع انسانی و رفتار سازمانی است. منابع انسانی هر سازمان، عامل اصلی حیات آن سازمان است و از این رو شناخت انسان، برای مدیریت اثربخش آن ضروری است (عباسی و همکاران، ۲۰۲۲).

در دنیای امروز، منابع انسانی به‌عنوان یکی از ارکان اساسی هر سازمان، نقش مهمی در تحقق اهداف و استراتژی‌های سازمانی ایفا می‌کند (دانایی‌فرد و پناهی، ۱۳۸۹). با وجود این حفظ و نگهداشت این سرمایه ارزشمند از اولویت‌های اساسی هر نهاد و جامعه‌ای است که می‌تواند بیش از هر عامل دیگر بر رشد و بقای سازمانی تأثیرگذار باشد (ادسون و پوپوگو^۱، ۲۰۲۱). با این حال، بسیاری از سازمان‌ها در مدیریت منابع انسانی خود با چالش‌های متعددی مواجه هستند. از جمله این چالش‌ها می‌توان به جذب و نگهداشت استعدادها، ارتقای مهارت‌های کارکنان، ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب و بهبود ارتباطات درون سازمانی اشاره کرد. مدیریت منابع انسانی بر مبنای مفاهیم رفتار سازمانی بنا شده است که با تلاش‌های نظام‌مند برای شناخت، درک و کنترل رفتار انسان، تحقق اهداف سازمانی را امکان‌پذیر می‌سازد (قلی‌پور، ۱۴۰۰).

قابل ذکر است که ضرورت انجام پژوهش در حوزه منابع انسانی به‌ویژه در دنیای امروز که با تحولات سریع اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژیکی روبه‌رو است، اهمیت زیادی دارد، به خصوص به دلیل وجود خلأ تحقیقاتی از تجزیه و تحلیل کارهای تحقیقاتی نشریات در دو حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی در سال‌های اخیر، این پژوهش می‌تواند با شناسایی و پر کردن خلأهای تحقیقاتی موجود در این حوزه،



شکل ۱. نقش‌های منابع انسانی (پریچارد، ۲۰۱۰)

Figure 1. Human Resource Roles (Pritchard, 2010)

رفتار سازمانی

پیچیدگی‌های رفتار انسان، نیازهای متنوع بشری و نحوه برآورده کردن آن‌ها در سازمان، هریک موضوع جداگانه‌ای است که امروزه به یاری علم مدیریت آمده و رفتار سازمانی نام گرفته است (نیک‌پور، پوررشیدی و نوبری، ۱۳۹۹). مطالعه رفتار افراد در محیط‌های کاری از قدیم‌الایام مورد توجه دانشمندان علم مدیریت بوده است، اما بحثی که در دهه‌های اخیر مطرح شده است و علاوه بر رفتارشناسان، توجه روان‌شناسان و جامعه‌شناسان را نیز به خود جلب نموده است، رفتار سازمانی نام دارد (آلن^{۱۱} و میر^{۱۲}، ۲۰۰۹). در رشته رفتار سازمانی مطالعه منظم و سازمان‌یافته جایگزین قضاوت‌های ذهنی می‌شود، یعنی مستندات و شواهد علمی که در شرایط پایش و کنترل شده جمع‌آوری شده‌اند، به شیوه‌ای عقلایی مورد ارزیابی و سنجش قرار می‌گیرد (رابینز^{۱۳}، ۲۰۱۰) از طرفی توسعه رفتار سازمانی به‌عنوان یک راهبرد کلیدی در بهبود کارایی و عملکرد سازمان‌های دولتی ایران اهمیت یافته است (اسماعیلی و همکاران، ۱۴۰۱).

رفتار سازمانی در سازمان‌های دولتی به مطالعه و تحلیل رفتارها، ارتباطات و تعاملات میان افراد و گروه‌ها در محیط این سازمان‌ها می‌پردازد. این مفهوم شامل جنبه‌های مختلفی مانند تعهد سازمانی، انگیزه کارکنان، رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی و فرآیندهای ارتباطی است که همگی بر عملکرد کلی سازمان تأثیرگذار هستند (ایزدی و همکاران، ۱۴۰۳).

تعاریف رفتار سازمانی

مطالعه و بررسی رفتار کارکنان در سازمان‌ها موضوعی بسیار وسیع دینامیک است که اگر به شکل علمی و سیستماتیک صورت گیرد، به ارائه ملاک‌ها، شاخص‌ها و استانداردها و

مدیریت منابع انسانی به خصوص در حیطه توسعه توانمندی‌های دانشی و فنی است. بنابراین، توجه به منابع انسانی در بخش دولتی و به‌طور خاص بخش حساسی چون مدیریت منابع انسانی به‌عنوان واحدی اثرگذار بر رفتارها و اعمال منابع انسانی به‌عنوان یکی از نیازها و بایسته‌های دستیابی به حداقل‌های توسعه، باید تقویت شود (اسدی و همکاران، ۱۴۰۰).

نقش‌های منابع انسانی

نقش‌های مدیریت منابع انسانی در قالب چهار کارکرد جذب، بهسازی، انگیزش و نگهداری^۱ مورد بحث قرار می‌گرفته است که امروز چندان مورد تأکید نیست (دیکنزو^۲، رونینز^۳ و ورهولست^۴، ۲۰۱۰). مدیران منابع انسانی علاوه بر انجام همه اقدامات سنتی چهار نقش کلیدی دارند (استورت و برون^۵، ۲۰۰۹). این نقش‌ها عبارت‌اند از:

شریک استراتژیک و قهرمان تغییر^۶؛ مدیران منابع انسانی باید خود را شریک استراتژیک سازمان بدانند و اقدامات سازمان را در راستای استراتژی‌ها و اهداف آن جهت دهند (پریچارد^۷، ۲۰۱۰).

حامی کارکنان^۸؛ مدیران منابع انسانی باید محیطی فراهم کنند که در آن کارکنان احساس آرامش و امنیت نمایند و انگیزه لازم برای کار را داشته باشند.

نقش توسعه‌دهنده سرمایه انسانی^۹؛ مدیران منابع انسانی باید زمینه را برای رشد، یادگیری و توسعه مهارت‌های همه کارکنان و مدیران را آماده سازند، آن‌ها باید طرح‌های توسعه فردی و تیمی همه کارکنان را پیگیری و اجرا کنند.

نقش متخصص کارکردی^{۱۰}؛ مدیران منابع انسانی بایستی بتوانند به‌عنوان متخصصان حرفه‌ای، وظایف تخصصی و فنی در حوزه منابع انسانی نظیر انتخاب، آموزش، کارمندیابی و ارزیابی عملکرد را با کارایی و اثربخشی ایفا کنند.

1. Staffing, Development, Motivation and Maintenance Functions
2. DeCenzo
3. Ronnins
4. Verhulst
5. Stewart & Brown
6. Strategic Partner and Change Champion Role
7. Pritchard
8. Employee Advocate Role
9. Human Capital Developer Role
10. Functional Expert Role

11. Allen
12. Meyer
13. Robbins

الگوها و مدل‌هایی برای رفتار منجر می‌شود و به توصیف، کمک می‌کند (رضاییان، ۱۳۹۳). مهم‌ترین تعاریف رفتار نبین، پیش‌بینی، کنترل و هدایت و همچنین تغییر رفتار سازمانی را در جدول زیر آورده‌ایم.

جدول ۱. تعاریف رفتار سازمانی

Table 1. Definitions of Organizational Behavior •

تعریف ارائه شده	نویسنده
رفتار سازمانی را درک، پیش‌بینی و مدیریت رفتار سازمانی تعریف نموده است	لوتانز (۲۰۱۱)
رفتار سازمانی، مطالعه تأثیر افراد، گروه‌ها و ساختارها بر رفتار در یک سازمان است که هدف آن، به‌کاربردن این دانش برای بهبود کارایی سازمان است	رابینز و جاج (۲۰۱۰)
رفتار سازمانی، یک رشته پژوهشی است که در آن اثرات فرد، گروه و ساختار بر رفتارهای درون سازمان بررسی و سپس برای اثربخش‌تر شدن سازمان به کار گرفته می‌شود	کریتنز و کینیکی (۲۰۱۲)
رفتار سازمانی را نگرش‌ها و اعمال افراد در سازمان تعریف کرده‌اند	هرسی و بلانچارد (۱۹۸۹)
رفتار سازمانی عبارت است از مطالعه نظام‌یافته رفتار یا بهبود توانایی تشریح، پیش‌بینی و همچنین هدایت، کنترل و تغییر رفتار	رضاییان (۱۳۹۳)
رفتار سازمانی عبارت است از مطالعه سیستماتیک اقدامات، کارها و نگرش‌های افرادی که سازمان را تشکیل می‌دهند	سیدجوادین و جلیلیان (۱۳۹۰)

الف) سطح فردی؛ یکی از ابعاد مهم در رفتار سازمانی، فرد و رفتار فردی است. در سطح فردی رفتار، تمرکز بر چگونگی رفتار فرد در سازمان است (شرمرهورن^۳ هانت^۴ و آزرین^۵، ۲۰۱۰). این سطح مباحثی مانند شخصیت و هیجانات، ادراک، انگیزش، یادگیری، ارزش‌ها و نگرش‌ها را در برمی‌گیرد. ب) سطح گروهی؛ در این سطح، تمرکز بر چگونگی رفتار گروه است و اینکه گروه‌های کاری چگونه با هم تعامل داشته، چگونه هدایت و توسعه یابند (و همکاران، ۲۰۱۰). این سطح مباحثی مانند رهبری و اعتماد، تیم‌های کاری، تعارض، قدرت و سیاست را شامل می‌شود. پ) سطح سازمانی؛ در سطح سازمانی رفتار، تمرکز بر ویژگی‌های یک سازمان دارد (شرمرهورن و همکاران، ۲۰۱۰). این سطح مباحثی مانند فرهنگ سازمانی، ساختار و طراحی سازمان را شامل می‌شود.

پیشینه پژوهش

در ارتباط با پیشینه پژوهش باید اظهار داشت با بررسی‌های صورت گرفته در فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، پژوهشی در زمینه موضوع موردنظر مشاهده نشد، اما مطالعات مشابهی در برخی از رشته‌ها یافت شد که در ادامه به شرح مختصری از آن‌ها پرداخته می‌شود.

اهداف رفتار سازمانی

مهم‌ترین هدف‌های رفتار سازمانی شامل توجیه، پیش‌بینی و کنترل و همچنین تغییر است (رابینز و جاج^۱، ۲۰۱۰).
 • توجیه: زمانی که می‌خواهیم بدانیم که چرا فرد یا گروه، کار را انجام داده‌اند، در واقع در پی بیان و توجیه هدف هستیم و می‌خواهیم علت را متوجه بشویم.
 • پیش‌بینی و کنترل: هدف از پیش‌بینی، توجه به رخدادهای آینده است. مدیریت می‌خواهد نتیجه یک اقدام خاص را حدس زده و در واقع می‌خواهد برخی از واکنش‌های رفتاری را نسبت به پدیده‌های تغییر پیش‌بینی کند و راهکارهایی را برای کمترین مقاومت بیاید و تصمیم‌گیری کند.
 • تغییر: هدف آخر رفتار سازمانی، تغییر آتی رفتار کارکنان در راستای اهداف بلندمدت سازمان است.

سطوح رفتار سازمانی

در دنیای پرچالش امروز، سازمان‌های دولتی با توجه به ویژگی‌های خاص خود نیازمند رویکردهایی هوشمندانه و هدفمند برای مدیریت رفتار سازمانی هستند (محمدی، ۱۴۰۲). متغیرهایی که در رفتار سازمانی به‌عنوان متغیرهای شکل‌دهنده رفتار شناخته می‌شوند در سه سطح فرد، گروه و سازمان مطرح می‌شوند (رابینز و جاج، ۲۰۱۰، مورهد و گریفن^۲، ۲۰۱۰).

3. Schermerhorn
 4. Hunt
 5. Osburn

1. Robbins & Judge
 2. Moorhead & Griffin

تحقیق، بیشتر پژوهش‌ها به صورت توصیفی - کاربردی و دارای رویکرد کمی و با روش معادلات ساختاری بوده‌اند، در حدود ۶۱ درصد از پرسش‌نامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده نموده بودند.

سرلک (۱۳۹۷)، در مقاله‌ای تحت عنوان شناسایی و دسته‌بندی موضوعات رساله‌های دکتری دانشگاه‌های دولتی کشور در رشته مدیریت دولتی در طی دوره ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ بر مبنای مدل سه‌شاخگی با بررسی ۲۷۹ رساله از ۶ دانشگاه دولتی داخل کشور و بر اساس معیارهایی از قبیل موضوع پژوهش، روش و ابزار گردآوری داده‌ها، روش تحلیل داده‌ها، در این مقاله مورد بررسی قرار گرفتند که در این بازه زمانی تحقیق مذکور، یافته‌های پژوهش نشان داد که ۸۶ درصد عناوین به منظور جمع‌آوری داده‌ها از روش ترکیبی کیفی و پرسشنامه‌ای استفاده شده است و ۱ درصد روش کیفی و مابقی صرفاً روش کمی بوده است که شکاف عمیق بن نتایج به دست آمده رساله‌های دکتری و فقدان یک دکترین و نظریه حاصل از پژوهش دلالت دارد.

ایمانی و همکاران (۱۳۹۷)، در مقاله‌ای با عنوان تحلیل محتوای پژوهش‌های فصلنامه مدیریت دولتی دانشگاه تهران دریافتند که موضوع محوری اغلب مقالات رفتار سازمانی و منابع انسانی بوده و بیشتر آن‌ها سازمان‌های دولتی را برای جامعه آماری در نظر گرفته‌اند و بیشتر پژوهش‌ها به صورت مقطعی و دارای رویکرد کمی و از نوع کاربردی بودند سطح تحلیل و راهبرد نیز به ترتیب فردی و پیمایشی بوده است.

هرناندز و همکاران^۱ (۲۰۱۶)، به بررسی روش‌های پژوهشی مورد استفاده در زمینه تولید دانش در حوزه مدیریت استراتژیک پرداخته‌اند و خط‌مشی‌هایی در جهت حوزه‌های موضوعی و روش‌های پژوهش آتی در این زمینه ارائه کرده‌اند. در این پژوهش نشان داده شده است که روش‌شناسی در حوزه مدیریت استراتژیک به خوبی توسعه نیافته و بیشتر مبتنی بر مطالعات تجربی است. همچنین اشاره شده است یک نظریه خوب در مدیریت استراتژیک می‌باید ویژگی‌هایی همچون یکتایی تعمیم‌پذیری، سازگاری درونی، خطرپذیری تجربی و درجه‌ای از انتزاعی بودن را داشته باشد.

اینگسترپ^۲ (۲۰۱۵)، به تجزیه و تحلیل فراروش تحقیقات کیفی در بررسی رشد مثبت جوانان از طریق

ضرغامی فرد و همکاران (۱۴۰۲)، یک فرامطالعه تحت عنوان پژوهش‌های فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی در بازه زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۰۰ انجام دادند، با بررسی ۲۴۲ مقاله از منظر ۸ شاخص؛ پراکندگی جغرافیایی، تعداد مقالات در هر سال، رویکرد پژوهش، روش تحلیل داده‌ها، ابزار گردآوری داده‌ها، حوزه مورد پژوهش، تعداد نویسندگان هر مقاله و رشته تحصیلی نویسندگان مسئول نشان دادند که بیشتر مطالعات در استان تهران و خراسان رضوی متمرکز بوده‌اند و همچنین موضوعات مقالات رهبری و اعتماد و رفتار انحرافی و متغیرهای مربوط به نگرش بیشترین سهم را در چاپ مقالات در حوزه رفتار سازمانی داشته‌اند.

ترابی و فتحی (۱۴۰۱)، در مقاله‌ای تحت عنوان تحلیل محتوای پژوهش‌های حوزه مدیریت منابع انسانی ناجا با بررسی ۷۳۹ مقاله از نشریه توسعه مدیریت و پشتیبانی ناجا در بین سال‌های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۹ نشان دادند که توسط اساتید و دانشجویان رشته مدیریت دولتی منتشر شده‌اند و به لحاظ وابستگی نویسنده مسئول، به ترتیب دانشگاه علوم انتظامی امین و دانشگاه آزاد اسلامی، بیشترین مقاله‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. موضوع اصلی بیشتر مقاله‌ها، ارزیابی عملکرد، توانمندسازی کارکنان و مدیریت اسلامی بوده است. همچنین بیشتر تحقیقات به صورت توصیفی - کاربردی و دارای رویکرد کمی بوده است. روش تحلیل بیشتر مقاله‌ها مورد بررسی در این پژوهش، معادلات ساختاری و در درجه بعدی همبستگی و همچنین ابزار گردآوری داده‌ها بر اساس رویکرد غالب کمی، بیشتر پرسشنامه بوده است.

ترابی و فتحی (۱۴۰۱)، در مقاله‌ای با عنوان تحلیل مقاله‌های گردشگری در ایران، به بررسی تمامی مقالات مجلات گردشگری و توسعه، مطالعات اجتماعی گردشگری، برنامه‌ریزی و توسعه گردشگری، گردشگری شهری و مطالعات مدیریت گردشگری، بین سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۹ پرداخته‌اند، تعداد ۸۱۴ مقاله از نظر ۱۰ مؤلفه مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های آن‌ها نشان داد که بیشترین مقالات طی ۵ دوره اخیر مربوط به نشریه گردشگری و توسعه بوده است و در مجموع، بیشتر مطالعات روی استان‌های شمالی و مرکزی متمرکز بوده‌اند. پژوهشگران رشته جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری سهم قابل توجهی در چاپ مقالات حوزه گردشگری داشته‌اند و به لحاظ وابستگی نویسنده مسئول، به ترتیب دانشگاه علامه طباطبائی و تهران، بیشترین مقالات را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین براساس نتایج

تناسب و درستی روش‌های پژوهش در مطالعات اولیه را مورد بررسی قرار می‌دهد و به روش شدن مشکلات روش‌شناسی تحقیقات اجتماعی کمک می‌کند (ژائو، ۱۹۹۱). به دلیل اینکه این پژوهش به دنبال بررسی و تحلیل فراوانی روش‌های تحقیقات نشریه مدیریت سازمان‌های دولتی است، از روش فرامطالعه استفاده شده است. شیوه گردآوری داده‌ها، بررسی مدارک و اسناد موجود است. جامعه آماری پژوهش، تمامی مقالات فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی بین سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ است. در این پژوهش از نمونه‌گیری استفاده نشده است و همه مقالات چاپ شده در فصلنامه مذکور به صورت سرشماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. در مجموع ۱۶۹ مقاله را از منظر ۹ شاخص شامل؛ تعداد مقاله‌ها، حوزه‌های مورد پژوهش (رفتار سازمانی و منابع انسانی)، رشته تحصیلی نویسنده مسئول و تعداد نویسندگان هر مقاله، انواع پژوهش، رویکردهای پژوهش، ابزار گردآوری داده‌ها، روش‌های نمونه‌گیری داده‌ها، روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها و پراکندگی جغرافیایی مورد بررسی قرار گرفتند.

برای بررسی روایی این پژوهش، هریک از شاخص‌های موردنظر با دیگر مقالات مرتبط مورد مقایسه قرار گرفته و در هر مورد اختلاف مورد بررسی و بازبینی مجدد قرار گرفته است. علاوه بر این قبل از شروع به تحلیل کل مقالات، چارچوب طراحی شده و بر روی ۲۰ تایی مورد ارزیابی قرار گرفت و ضعف و قوت‌های فهرست مشخص و برطرف شدند. جهت بررسی پایایی تحلیل‌های انجام شده در این مقاله، تعداد ۱۳ مقاله (۷ درصد کل مقالات) به صورت تصادفی انتخاب شد و در اختیار خبرگان دانشگاهی قرار داده شد (کرپیندورف، ۱۹۸۰). نتایج و طبقه‌بندی‌های آن‌ها به میزان ۹۰ درصد با طبقه‌بندی‌های انجام شده توسط پژوهشگران این مقاله مطابقت داشت.

فرامطالعه^۶ و فرا روش^۷

با توجه به نقش و اهمیت بالای نشریه‌های علمی در عرصه علم و دانش، ضروری است که مجلات مختلف به صورت دوره‌ای از نظر علمی ارزیابی شوند و از این طریق به خطامشی‌گذاران عرصه علم و دانش کشور در برنامه‌ریزی و ارتقای کیفیت فعالیت‌های پژوهشی کمک کنند (عبدالحمید و همکاران، ۱۳۹۹). فرامطالعه به‌عنوان یکی از روش‌های

ورزش پرداخت و نتایج حاکی از غلبه روش مصاحبه مطالعه موردی و نمونه‌گیری هدفمند بوده است.

گوستافسون^۱ و وودوارد^۲ (۲۰۱۴) در بررسی مباحث روش‌شناختی و اخلاقی در تحقیقات با استفاده از رسانه‌های اجتماعی با فراروش به بررسی روایی و پایایی تحقیقات پرداخته و نتایج بیانگر استفاده از نمونه‌گیری تصادفی در تحقیقات بوده است.

هورتن و هاوکینز^۳ (۲۰۱۰)، در پژوهشی به‌عنوان تحلیل محتوای پژوهش‌های مداخله‌ای در پایان‌نامه‌های دکتری خدمات اجتماعی در دانشگاه فلوریدا به این نتیجه رسیدند که تنها ۱۳/۴۹ درصد از چکیده پایان‌نامه‌ها تمرکزشان روی پژوهش‌های مداخله‌ای بوده است، آنان در پایان تغییر پارادایم در آموزش و فعالیت‌های رشته را توصیف می‌کنند.

کلیری^۴ (۲۰۰۰)، یکی از مهم‌ترین پژوهش‌های انجام‌گرفته در زمینه پایان‌نامه‌های مدیریت دولتی است. وی به بررسی رساله‌های دوره دکتری دانشگاه‌های آمریکا پرداخت و چارچوب مناسبی را برای مقایسه بر مبنای موضوع‌شناسی و روش‌شناسی پایان‌نامه‌ها ارائه داد.

آدامز و وایت^۵ (۱۹۹۴) در پژوهش خود دریافتند پژوهشگران رشته مدیریت دولتی و حوزه‌های مرتبط با آن، استانداردهای نامتجانسی را در مورد تحقیقات پایان‌نامه‌های مدنظر دارند.

با بررسی مطالعات ذکر شده می‌توان نتیجه گرفت که در تمامی حوزه‌های علمی ضعف‌هایی در روش‌شناسی پژوهش‌ها و تحقیقات وجود دارد و محققان با بررسی روش پژوهش مقالات به دنبال توسعه در این زمینه و کاهش ایرادات در پژوهش‌های آتی هستند. همچنین در اکثر مقالات از رویکرد کمی با روش معادلات ساختاری و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده نموده‌اند.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای و کاربردی است. زیرا نتایج آن به حل مشکلات مربوط به ضعف‌های روش‌شناسی در حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی کمک می‌کند. رویکرد این پژوهش کیفی مبتنی بر تحلیل محتوا با راهبرد فراروش برای تجزیه و تحلیل مقالات استفاده شده است که

1. Gustafson
2. Woodworth
3. Horton & Hawkins
4. Cleary
5. Adams & White

6. Meta-study

7. Meta-Method

مراحل فرامطالعه

فرامطالعه، فرایندی است که دارای شش مرحله است؛ مرحله اول، پیش‌زمینه‌ها یا مقدمات کار فراهم می‌شود. در مرحله دوم، ارزیابی اولیه از پژوهش‌ها صورت می‌گیرد که شامل معیارهای انتخاب پژوهش‌ها، ارزیابی کیفیت آن‌ها و تعیین راهبردهای مدیریت داده است. مرحله سوم، تحلیل فراداده است که شامل گروه‌بندی داده‌ها بر اساس معیارهایی مانند روش، نمونه، تاریخ انتشار و یا مسئله خاص و ویژه است. مرحله چهارم فراروش است که این مرحله مستلزم مقایسه مفروضات روش‌شناسی پژوهش و ارزیابی الگوها و موضوعات پژوهش‌هاست. مرحله پنجم، فراترکیب است. در این مرحله پژوهش‌های اولیه از نظر گرایش‌های نظری و از لحاظ عنوان سؤال پژوهش و ایجاد نظریه در آینده بررسی می‌شوند. مرحله ششم فراترکیب است که در این مرحله به صورت قیاسی و با استفاده از سه مرحله قبل، از فرایند پویا و تکراری تفکر، تفسیر، خلق، نظریه‌پردازی و انعکاس پیروی می‌شود (زیمرا^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۴).

یافته‌های پژوهش

طبق یافته‌های پژوهش در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، از سال ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ تعداد ۱۶۹ مقاله در فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی در دو حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی به چاپ رسیده است. بیشترین تعداد مقاله‌های چاپ شده در حوزه رفتار سازمانی است که مربوط به سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۹ است.

بررسی و آسیب‌شناسی تحقیقات انجام شده در یک حوزه مطالعاتی خاص است (پترسون^۱، کالنان^۲ و جیلینگز^۳، ۲۰۰۱). اگر مطالعه جامع به بررسی تجمیعی و تلفیقی یافته‌های پژوهش‌های قبلی بپردازد، فراتحلیل^۴ داده نامیده می‌شود. نوع دیگری از مطالعات جامع، به بررسی و مقایسه ابعاد روش ناشی پژوهش‌های قبلی می‌پردازد که فراروش نامیده می‌شود. اگر مطالعه جامع به بررسی تلفیقی چارچوب‌های تحلیل / نظری پژوهش‌های قبلی بپردازد، فراترکیب^۵ نامیده می‌شود (زائو^۶، ۱۹۹۱). انواع بخش‌های فرامطالعه را به صورت خلاصه در شکل زیر ملاحظه است.



شکل ۲. انواع بخش‌های فرامطالعه
Figure 2. Types of Meta-Study Sections

در این پژوهش از فراروش که یکی از بخش‌های فرامطالعه است، استفاده نموده‌ایم. فراروش، تجزیه و تحلیل روش ناشی مطالعات اولیه (ادواردز^۷ و دیویس^۸، ۲۰۰۹) و تناسب و درستی آن‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد (رحمانی^۹، ۲۰۱۳). همچنین فراروش مرور نقادانه بخش روش‌شناسی تحقیقات با توجه به ابعاد مختلف روش‌شناسی پژوهش از جمله نمونه‌گیری، جمع‌آوری داده‌ها، طرح پژوهش و... است (بارنت پیچ و توماس^{۱۰}، ۲۰۰۹).

- 1 . Patterson
- 2 . Calnan
- 3 . Jillings
- 4 . Meta-Analysis
- 5 . Meta-Theory
- 6 . Zhao
- 7 . Edwards
- 8 . Davies
- 9 . Rahmani
- 10 . Barnett-Page & Thomas

جدول ۲. تعداد مقالات چاپ شده در هر سال

Table 2. Number of Articles Published Each Year

نشریه	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵	۱۳۹۶	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰	جمع
مدیریت سازمان‌های دولتی	۱۰	۱۴	۱۰	۸	۱۵	۱۶	۱۷	۲۰	۹	۸	۱۲۴
منابع انسانی	۲	۴	۴	۴	۶	۸	۳	۷	۱	۳	۴۵
مجموع	۱۲	۱۸	۱۴	۱۲	۲۱	۲۴	۲۰	۲۷	۱۰	۱۱	۱۶۹



نمودار ۱. تعداد مقالات چاپ شده در هر سال

Figure 1. Number of Articles Published Each Year

یافته‌ها در خصوص نویسندگان مسئول

جدول شماره ۳، توزیع فراوانی رشته تحصیلی نویسندگان توسط محققان رشته مدیریت دولتی، ارائه شده‌اند. مسئول را نشان می‌دهد که ۱۲۷ مورد (۷۵ درصد) از مقاله‌ها

جدول ۳. رشته تحصیلی نویسندگان مسئول

Table 3. Academic Discipline of Corresponding Authors

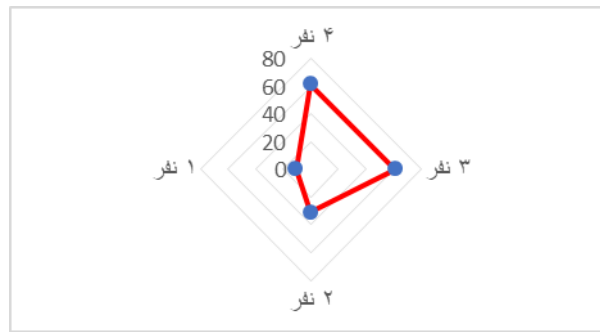
ردیف	نشریه	مدیریت دولتی	مدیریت بازرگانی	مدیریت صنعتی	مدیریت آموزشی	علوم تربیتی	سایر
۱	مدیریت سازمان‌های دولتی	۱۲۷	۱۹	۴	۵	۳	۱۸

در خصوص میزان همکاری بین نویسندگان، بیشتر پژوهش‌ها با همکاری سه نفر (۶۱ مورد) و چهار نفر (۶۱ مورد) و پس از آن دو نفر (۳۱ مورد) انجام شده‌اند. نتایج این بخش در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. تعداد نویسندگان هر مقاله

Table 4. Number of Authors per Article

نشریه	۱ نفر	۲ نفر	۳ نفر	۴ نفر
مدیریت سازمان‌های دولتی	۱۱	۳۱	۶۱	۶۱



نمودار ۲. تعداد نویسندگان هر مقاله
Figure 2. Number of Authors per Article

حرکت به‌سوی کاربرد عملی دانش است. پژوهش‌های توسعه‌ای نیز شامل مجموعه‌ای از فرایندها به‌منظور تدوین و تشخیص مناسب بودن فرآورده‌های آموزشی مانند طرح‌ها، روش‌ها و برنامه‌ها است (سیدین و همکاران، ۱۳۸۸). طبق یافته‌های این پژوهش، از مجموع ۱۹۶ مقاله بررسی شده، ۷۲ درصد از مقاله‌ها از نوع کاربردی، ۶ درصد از نوع توسعه‌ای، ۱۵ درصد از مقاله‌ها از نوع بنیادی و ۷ درصد مقاله‌ها از نوع ترکیبی بوده‌اند. جدول شماره ۵ به‌طور کامل نتایج را نشان می‌دهد.

جدول ۵. روش پژوهش

Table 5. Research Method

کاربردی - توسعه‌ای	بنیادی - کاربردی	بنیادی	توسعه‌ای	کاربردی	نشری
۵	۶	۲۵	۱۱	۱۲۲	مدیریت سازمان‌های دولتی
٪۳	٪۴	٪۱۵	٪۶	٪۷۲	

دارند، استفاده می‌شود. این رویکرد خود انواع دارد که دو نوع از فراگیرترین آن‌ها شامل؛ طرح زنجیره‌ای از نوع پژوهش کیفی و سپس کمی با تأکید بر بعد کمی و طرح زنجیره‌ای از نوع پژوهش کیفی سپس کمی با تأکید بر بعد کیفی، است (کرزول^۱ و کلارک^۲، ۲۰۱۷).

در مورد ترکیب مقاله‌ها از حیث رویکرد (کمی، کیفی، آمیخته)، می‌توان گفت از مجموع ۱۹۶ مقاله، ۶۰ مقاله (۳۵/۵ درصد) با رویکرد کمی و ۴۹ مقاله (۲۹ درصد) با رویکرد کیفی و ۶۰ مقاله (۳۵/۵ درصد) دیگر با رویکرد آمیخته در حوزه‌های رفتار سازمانی و منابع انسانی انجام شده است که نشان داده شد که رویکرد غالب کمی و آمیخته بوده است. نتایج این بخش در جدول شماره ۶ و نمودار شماره ۳ نشان داده شده است.

یافته‌ها در خصوص روش‌شناسی پژوهش‌های انجام شده

روش پژوهش: دسته‌بندی روش‌های مورد استفاده در این فصلنامه پژوهشی؛ شامل؛ روش‌های بنیادی، توسعه‌ای و کاربردی است. بر این اساس، پژوهش‌های بنیادی با هدف آزمون نظریه‌ها، توصیف روابط بین پدیده‌ها و افزودن به مجموعه دانش موجود در یک حوزه موضوعی خاص انجام می‌پذیرد. پژوهش‌های کاربردی به دنبال توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است، در این‌گونه از پژوهش‌ها هدف

رویکرد پژوهش

انواع رویکردهای پژوهش به سه دسته تقسیم می‌شوند؛ کمی، کیفی و آمیخته (ترکیبی از کمی و کیفی). هدف پژوهش‌های کمی، توسعه و به‌کارگیری مدل‌های ریاضی، نظریه‌ها یا فرضیه مربوط به پدیده‌ها می‌باشد. فرایند اندازه‌گیری مرکزی به پژوهش‌های کمی تعلق دارد (دلاور، ۱۳۹۰).

پژوهش کیفی شامل مجموعه فعالیت‌هایی همچون مشاهده، مصاحبه و شرکت گسترده در فعالیت‌های پژوهشی است که هر کدام به‌گونه‌ای محقق را در کسب اطلاعات دست‌اول، درباره موضوع مورد تحقیق کمک می‌دهند (دلاور، ۱۳۹۰).

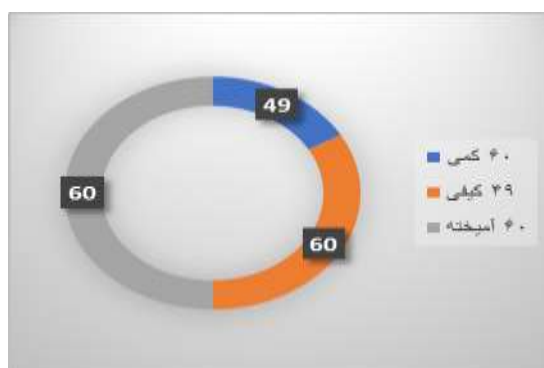
پژوهش آمیخته، با توجه به وجود ضعف‌های پژوهش‌های قطعی در عدم عمق و ریشه‌کافی در بررسی متغیرها و ضعف‌های پژوهش‌های اکتشافی که معمولاً تعمیم‌پذیری پایینی

1. Creswell
2. Clark

جدول ۶. انواع رویکرد

Table 6. Types of Approaches

تعداد مقاله	نام رویکرد	نشریه
۶۰	کمی	مدیریت سازمان‌های دولتی
۴۹	کیفی	
۶۰	آمیخته	



نمودار ۳. رویکردهای پژوهش

Figure 3. Research Approaches

فصلنامه، برای گردآوری داده‌ها از روش‌های ترکیبی، ۷۲ مقاله (۴۲ درصد) استفاده شده است که با توجه به رویکرد بیشتر پژوهش‌ها که به صورت آمیخته انجام شده است، پرسشنامه و مصاحبه به صورت ترکیبی استفاده شود.

ابزارهای گردآوری داده‌ها را می‌توان به چند دسته پرسشنامه، مصاحبه، مشاهده مستقیم، گروه‌های کانونی، پنل و روش‌های ترکیبی تقسیم کرد (بل و همکاران، ۲۰۱۸). همان‌طور که در جدول شماره ۷ نشان داده شده است، در بیشتر پژوهش‌های انجام شده در حوزه‌های رفتار سازمانی و منابع انسانی در این

جدول ۷. ابزارهای گردآوری داده

Table 7. Data Collection Tools

تعداد مقاله	ابزار گردآوری	نشریه
۴۷	پرسشنامه	مدیریت سازمان‌های دولتی
۴۹	مصاحبه	
۱	فراترکیب	
۷۲	شیوه‌های ترکیبی	

واحدهای نمونه‌گیری به‌جای گرفتن نمونه تصادفی ساده از جامعه انجام می‌شود (کوپر و همکاران، ۲۰۰۶). در نمونه‌گیری قضاوتی نیز انتخاب سنجیده واحدها به روشی صورت می‌گیرد که هر یک معرف بخشی از جامعه مورد نظر باشند. در نمونه‌گیری سهمیه‌ای، جامعه آماری مورد مطالعه به چند طبقه تقسیم می‌کنند، سپس به اختیار، سهمی به هر طبقه اختصاص داده می‌شود و در ادامه نمونه‌هایی را که دسترسی به آن‌ها ساده‌تر است، به‌دلخواه انتخاب می‌کنند. نمونه‌گیری گلوله برفی شامل شناسایی برخی افراد مهم یک جمعیت آماری و مصاحبه

نمونه‌گیری به صورت سه بخش نمونه‌گیری احتمالی (تصادفی ساده، تصادفی نظام‌مند، طبقه‌ای، خوشه‌ای)، نمونه‌گیری غیراحتمالی (در دسترس، سهمیه‌ای، قضاوتی، گلوله برفی) و تمام شماری می‌باشد (عزیزی و فرهیخته، ۱۳۹۲).

در نمونه‌گیری تصادفی ساده واحدهای مورد انتخاب دارای شانس برابر برای انتخاب شدن هستند. در نمونه‌گیری طبقه‌ای برای جلوگیری از اشکالاتی که ممکن است در روش قبلی پیش بیاید، افراد جامعه آماری مورد مطالعه را براساس خصوصیاتی که آن‌ها را از همدیگر متمایز می‌نماید، به طبقات مختلفی تقسیم می‌شوند. در نمونه‌گیری خوشه‌ای نیز با استفاده از اجرای یک وسیله با انتخاب تصادفی گروه‌ها یا خوشه‌هایی از

هم‌زمان توسط پژوهشگر استفاده شده است. طبق یافته‌های این پژوهش و همان‌گونه که در جدول شماره ۸ مشاهده می‌شود، روش نمونه‌گیری بیشتر مقاله‌ها هدفمند (۲۱ درصد) و سپس تصادفی (۲۰ درصد) است.

با آن‌ها است، سپس محقق به پیشنهاد این افراد برای مصاحبه به سراغ افراد دیگر می‌رود (کوپر و همکاران، ۲۰۰۶). منظور از روش‌های ترکیبی آن است که از روش‌های مختلفی مانند تصادفی، قضاوتی، گلوله برفی و... به‌طور

جدول ۸. روش‌های نمونه‌گیری
Table 8. Sampling Methods

ردیف	نشریه	روش نمونه‌گیری	تعداد مقاله
۱		تصادفی	۳۴
۲		طبقه‌ای	۲۶
۳		هدفمند	۳۶
۴		خوشه‌ای	۴
۵	مدیریت سازمان‌های دولتی	نظری	۵
۶		گلوله برفی	۱۹
۷		قضاوتی	۶
۸		در دسترس	۱۰
۹		تمام شمار	۴
۱۰		ترکیبی	۲۵

روش تحلیل داده‌های بیشتر مقاله‌ها، معادلات ساختاری با ۲۳ درصد بوده است. همچنین تحلیل عاملی نیز ۱۳ درصد و روش‌های تحلیل کیفی (داده‌بنیاد، تحلیل تم، تحلیل محتوا) ۳۲ درصد بوده است. نتایج این بخش در جدول شماره ۹ و نمودار شماره ۴، به نمایش گذاشته شده است.

این قسمت شامل روش‌های تجزیه و تحلیل آماری مختلفی مانند همبستگی، رگرسیون، آزمون‌های میانگین، آزمایشی، آزمون t، تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل مسیر، تحلیل معادلات ساختاری، کدگذاری، تحلیل تم، تصمیم‌گیری چندمتغیره، پدیدارشناسی، قوم‌نگاری، نظریه داده‌بنیاد، مطالعه موردی و تحلیل محتوا است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۶).

جدول ۹. روش‌های تحلیل داده‌ها
Table 9. Data Analysis Methods

ردیف	نشریه	روش تحلیل داده‌ها	تعداد مقاله
۱		همبستگی و رگرسیون	۱۶
۲		تحلیل عامل و تحلیل مسیر	۲۳
۳		حداقل مربعات جزئی	۱
۴		داده‌بنیاد	۱۶
۵		تحلیل تم	۱۹
۶		تحلیل محتوا	۲۰
۷		دلفی فازی	۴
۸	مدیریت سازمان‌های دولتی	معادلات ساختاری	۳۹
۹		دلفی	۱۱
۱۰		تحلیل سلسله‌مراتبی	۲
۱۱		AHP فازی	۱
۱۲		نقشه نگاشت فازی	۱
۱۳		دیمیتل فازی	۱
۱۴		روش تاپسیس	۱
۱۵		سایر روش‌های آماری	۵
۱۶		ترکیبی از روش‌های آماری	۹



نمودار ۴. روش‌های تحلیل داده‌ها
Chart 4. Data Analysis Methods

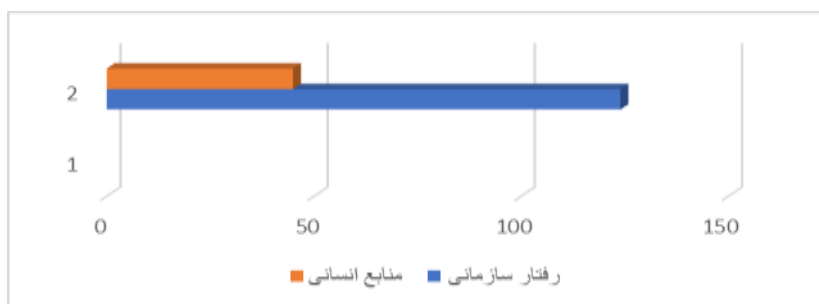
گرفتن عناوین و کلیدواژه‌های به کار رفته در مقاله‌ها، تعداد مقاله‌های هر حوزه تفکیک و در جدول شماره ۹ و نمودار شماره ۵ آورده شده است که بیشترین مقاله‌ها در حوزه رفتار سازمانی (۷۳ درصد) بوده است.

سهم موضوعی آثار

برای بررسی و تعیین موضوعات در دو حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی و سهم هریک در آثار انتشار یافته، از دسته‌بندی سطوح مطالعه در هر دو حوزه و با در نظر گرفتن متغیرهای اصلی موردبحث در هر مقاله استفاده شده است. با در نظر

جدول ۱۰. سهم موضوعی آثار
Table 10. Thematic Distribution of Publications

ردیف	نشریه	جمع
۱	رفتار سازمانی	۱۲۴
۲	مدیریت سازمان‌های دولتی	۴۵
	مجموع	۱۶۹



نمودار ۵. حوزه موضوعی مقاله‌ها
Chart 5. Thematic Areas of Articles

تهران با ۷۳ درصد فراوانی، بیشترین سهم را نگارش مقاله‌های مورد بررسی داشتند که نتایج کلی آن در جدول شماره ۹ آورده شده است.

پراکندگی جغرافیایی

با بررسی‌های انجام شده در خصوص پراکندگی‌های جغرافیایی دانشگاه‌های داخل و همچنین نوع دانشگاه (دولتی، غیردولتی، پیام نور، آزاد)، دانشگاه‌های دولتی و پیام نور و آزاد در استان

جدول ۱۱. پراکندگی جغرافیایی

Table 11. Geographical Distribution

ردیف	نشریه	نام شهرها	تعداد
۱		تهران	۱۲۵
۲	مدیریت سازمان‌های دولتی	اصفهان	۱۰
۳		سایر	۳۴

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، با به‌کارگیری روش فراروش، تمامی مقاله‌های فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی در حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی که در بازه زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ چاپ شده بودند، بررسی شدند، طبق نتایج پژوهش در بازه زمانی ذکر شده، در حوزه‌های رفتار سازمانی و منابع انسانی تعداد ۱۶۹ مقاله منتشر شده است. مقاله‌ها از نظر ۹ شاخص تعداد مقالات چاپ شده در هر سال، رشته تحصیلی نویسندگان مسئول و تعداد نویسندگان، روش پژوهش، رویکرد پژوهش، ابزار جمع‌آوری داده‌ها، روش‌های نمونه‌گیری، روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها، سهم موضوعی آثار و پراکندگی جغرافیایی مورد بررسی قرار گرفتند.

نتایج یافته‌ها در مورد نویسندگان مسئول نشان داده شد با در نظر گرفتن مجموع مقاله‌ها، پژوهشگران با رشته مدیریت دولتی و مدیریت بازرگانی به ترتیب ۷۵ درصد و ۱۱ درصد بیشترین مشارکت را در دو حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی داشته‌اند، همچنین در خصوص میزان همکاری بین نویسندگان بیشتر پژوهش‌ها با همکاری سه و چهار نفر انجام شده‌اند. یافته‌ها در مورد روش‌شناسی پژوهش‌های انجام شده، حاکی از آن است که به‌صورت کلی، بیشتر پژوهش‌های انجام شده از نوع کاربردی (۷۲ درصد) هستند و پژوهش‌های بنیادی (۱۵ درصد) در رتبه بعدی قرار دارد، به نظر محققان این پژوهش نیاز است که پژوهش‌های مدیریتی به سمت پژوهش‌های اکتشافی برده شوند و به تولید علم جدید در حوزه‌های رفتار سازمانی و منابع انسانی منجر گردند. در مورد رویکرد پژوهش مقاله‌های مورد بررسی (کمی، کیفی، آمیخته)، مشخص شد؛ رویکردهای کمی و آمیخته با ضریب هر کدام ۳۵/۵ درصد به‌طور مساوی بیشترین استفاده را داشته‌اند، همچنین ۲۹ درصد تحقیقات به‌صورت کیفی انجام شده بودند که این مورد با نتایج یافته‌های پیشین از جمله زرغامی فرد (۱۴۰۲)، ترابی و فتحی (۱۴۰۱)، ایمانی و همکاران (۱۳۹۷) همسو است که عمدتاً با دیدگاه اثبات‌گرایی تأکید داشته‌اند. این در حالی است که بیشتر محققان اعتقاد دارند روش‌های تحقیق کیفی درک عمیق‌تری نسبت به سایر روش‌های پژوهش در علوم اجتماعی دارند؛ لذا می‌توان برای

مطالعه رفتارهایی که در شرایط طبیعی درک می‌شوند از روش‌های کیفی استفاده گردد.

یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیق ترابی و فتحی (۱۴۰۰) که در فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی تحت عنوان تحلیل محتوای پژوهش‌های مجله مدیریت سازمان‌های دولتی انجام شده در شاخص‌های؛ رشته تحصیلی نویسندگان مسئول، روش‌شناسی، ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها و تا حدودی تفکیک کلی موضوعات مقاله‌ها مشابهت دارد، اما یافته‌های جدید این پژوهش شامل؛ تعداد نویسندگان همکار، پراکندگی جغرافیایی، سهم موضوعی آثار در دو حوزه اصلی مورد پژوهش، روش‌های تحلیل داده‌ها و نوع پژوهش‌شناسایی شدند. همچنین پیشنهادهای کاربردی جدیدی نیز ارائه شد.

ابزار جمع‌آوری داده‌های بیشتر پژوهش‌ها، مصاحبه بوده است (۲۸ درصد)، البته با توجه به اینکه روش‌های ترکیبی (۷۲ درصد) در پژوهش‌ها استفاده شده بود می‌توان اذعان داشت که نتایج این پژوهش با یافته‌های پیشین از محمدعلی سرلک (۱۳۹۷)، اینگستواب (۲۰۱۵) و هورتن و هاوکینز (۲۰۱۰) همسو است. به باور صاحب‌نظران، محققان باید همه شیوه‌های گردآوری داده‌ها را ارزیابی کرده و متناسب با سؤال‌ها و اهداف پژوهش بهترین شیوه را انتخاب نمایند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۶).

در مورد روش تحلیل داده‌ها، روش تحلیل داده‌های بیشتر مقاله‌ها، مدل‌سازی معادلات ساختاری با ۲۳ درصد بوده است. همچنین در تحلیل داده‌ها در بخش کیفی این مقاله‌ها که به صورت روش‌های داده بنیاد، تحلیل محتوا و تحلیل تم انجام شده بود ۳۲ درصد می‌باشد که نشان می‌دهد رویکرد کیفی می‌تواند در پژوهش‌های مدیریتی بیشتر استفاده گردد.

در خصوص سهم موضوعی آثار، ۷۳ درصد مقاله‌ها در حوزه رفتار سازمانی انجام شده است. یافته‌ها نشان می‌دهند که محققان به دلیل جذابیت موضوعات در حوزه رفتار سازمانی کمتر به سمت حوزه منابع انسانی می‌روند که این خلأ در پژوهش‌های این نشریه به وضوح نشان داده شده است. انتظار می‌رود که هیئت تحریریه این نشریه در خصوص توازن در پذیرش مقاله‌ها تجدیدنظری نمایند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، پراکندگی

می‌شود محققان برای تبیین و شناخت بیشتر پدیده‌های مورد تحقیق خود از هر دو روش یعنی آمیخته بهره ببرند.

۵- وجود چارچوب نظری مشخص برای تحقیقات دارای فرضیه امری مهم و ضروری است؛ لذا این تحقیقات به علت داشتن فرضیه باید چارچوب نظری مشخص تر و مستحکمی داشته باشند. لذا به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که چارچوب نظری مشخص و مدونی داشته باشند.

۶- با بررسی مقالات فصلنامه در این پژوهش، روش‌شناسی، روش نمونه‌گیری و همچنین روش تحقیق مورد استفاده از نظر هدف و برخی شاخص‌ها مشخص نبود که نیاز است در این خصوص دقت بیشتری انجام شود.

۷- در رابطه با روش‌شناسی باید به دقت در نحوه انتخاب جامعه آماری، نحوه محاسبه حجم نمونه و روش نمونه‌گیری و تناسب روش نمونه‌گیری با خصوصیات جامعه آماری و گزارش نمودن جزئیات کار و تمامی خصوصیات جامعه آماری جهت استفاده کامل از آنان در طبقه‌بندی مطالعات توجه لازم صورت گیرد.

۸- در سال‌های منتهی به ۱۴۰۰ کمترین تحقیقات در حوزه مدیریت دولتی در این فصلنامه پذیرش شده است، حال با توجه به موضوع این فصلنامه و تغییرات روزافزون در حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی انتظار می‌رود که رویکرد پذیرش فصلنامه اصلاح گردد.

۹- در برخی شاخه‌های تخصصی مانند مدیریت تطبیقی و توسعه، خط‌مشی‌گذاری عمومی و طراحی سازمان‌ها مقالات بسیار کمی وجود دارد و در این شاخه‌ها، خلأ نظری و تئوری زیادی احساس می‌شود. بر این اساس ضرورت دارد تا با سیاست‌گذاری‌های علمی دقیق، بستری برای تولید ایده‌ها و فکر و سپس تولید نظریه در این حوزه‌ها فراهم گردد.

۱۰- طبق بررسی‌های صورت گرفته، جهت‌گیری بیشتر پژوهش‌ها کاربردی بوده است اما با توجه به اینکه تحقیقات بنیادی و توسعه‌ای می‌تواند موجب اصلاح و نوآوری و توسعه و رشد علم و فناوری در جامعه شده و رفاه اجتماعی را فراهم کند، پیشنهاد می‌شود محققان آینده به این سمت حرکت نمایند.

سپاسگزاری

نویسندگان این پژوهش، نهایت قدردانی و سپاس ویژه خود را از همکاری مشارکت‌کنندگان، حمایت فکری داوران ناشناس و ویراستار علمی و ادبی فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی اعلام می‌کنند.

جغرافیایی پژوهش‌های این نشریه در دو حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی به این صورت است که دانشگاه‌های دولتی و پیام نور شهر تهران ۷۳ درصد مقاله‌ها را تشکیل داده است که این نیز نیاز است که با تدبیر سایر مراکز علمی در استان‌های کشور نیز در این نشریه در نظر گرفته شوند.

توجه به روند رشد پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، نشان می‌دهد که میزان پژوهش با رویکرد مدیریت دولتی (رفتار سازمانی و منابع انسانی) در سال‌های اخیر رشد قابل توجهی داشته و این می‌تواند ناشی از تغییر جدی باشد که در گسترش و تغییر نقشه ذهنی پژوهشگران به این سمت باشد. نکته دیگری که در این فرامطالعه قابل توجه است استفاده محدود پژوهش‌ها از داده‌های تجربی است؛ از این رو ضروری است با اقبال بیشتر پژوهش‌ها به این نوع داده‌ها، زمینه برقراری ارتباط بیشتر سایر اهالی دانش مدیریت و مدیران اجرایی با این حوزه دانشی ایجاد شود. یکی از حوزه‌های مهم و اثرگذار در کشور، حوزه مطالعات منابع انسانی و رفتار سازمانی است. از آنجاکه دانش ایجاد شده در این بخش، به‌عنوان مبنایی در بخش‌های دولتی مختلف استفاده می‌گردد، تأثیرگذاری جدی‌ای در نظام دولتی کشور داشته و اصلاح آن می‌تواند سبب بهبود و رفع دغدغه‌های موجود در این حوزه گردد.

پیشنهادها

بر اساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر را می‌توان ارائه نمود؛

۱- پیشنهاد می‌شود جهت‌گیری موضوعی مقاله‌های پذیرش شده را بیشتر به سمت حوزه‌های مدیریت دولتی و به خصوص موضوعات منابع انسانی و در مرحله بعد رفتار سازمانی سوق داده شود.

۲- پیشنهاد می‌شود محققان جهت ایجاد نوآوری و توسعه علم مدیریت دولتی و خاص در زمینه‌های رفتار سازمانی و منابع انسانی به سمت تحقیقات اکتشافی و توسعه‌ای حرکت نمایند.

۳- محققان این فصلنامه از موضوعات حوزه منابع انسانی مغفول مانده‌اند که با توجه به ایجاد چالش‌های نو در حوزه منابع انسانی بین‌المللی، پیشنهاد می‌شود که محققان برای ایجاد تحول و گشایش راه‌های پیشروی مدیران دولتی و سایر پژوهشگران به سمت تحقیقات در این حوزه سوق داده شوند.

۴- از آنجا که پژوهش‌هایی که با روش‌های کیفی انجام می‌شود قابل تمییم به جامعه نیست و همچنین تحقیقات کمی هم نمی‌تواند به درستی عمق علوم اجتماعی را بشکافد، پیشنهاد

References

- Adeosun, O.T., & Popogbe. O. O. (2021). Human capital flight and output growth nexus: evidence from Nigeria. *Review of Economics and Political Science*, 6(3), 207-222. DOI: doi.org/10.1108/REPS-07-2020-0088
- Abbasi, S. G., Tahir, M. S., Abbas, M., Shabbir, M. S. (2020). Examining the relationship between recruitment & selection practices and business growth: An exploratory study. *Journal of Public Affairs*, 22(2), 2438. (In Persian) DOI: <https://doi.org/10.1002/pa.2438>
- Abdulhamid, M., Esmaili Givi, M. R., Bagherzadeh Se Sari, S. M.R. (2019). presenting strategies for improving the quality of scientific productions in the field of public administration in Iran based on the content of the publication Vision of Public Administration. *Quarterly of Public Administration Vision*, 11(2), 97-126. (In Persian) DOI: [10.48308/JPAP.2020.96744](https://doi.org/10.48308/JPAP.2020.96744)
- Asadi, A., Mohammadi, N., Droudy, H., & Farahmandian, A. (1400). "Professionalism Human Resource Management Model in Government Organizations (Case Study: Ministry of Industry, Mines, and Trade)". *Public Organizations Management*, 9(4), 12-26. (In Persian) DOI: <https://doi.org/10.30473/ipom.2021.58148.4346>
- Azizi, Sh., & Farhikhta, F. (2012). content analysis, correspondence and overflow of marketing theses in selected universities of Tehran. *Business Management Journal*, 5(17). (In Persian) DOI: [10.22059/JIBM.2013.50200](https://doi.org/10.22059/JIBM.2013.50200)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2009). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, .63. 1-18. DOI: <https://doi.org/10.4236/jss.2015.36008>
- Adams, G. B. & White, J. D. (1994). "Dissertation research in public administration and cognate fields: An assessment of methods and quality". *Public Administration Review*, 54(6), 565-576. DOI: <https://doi.org/10.2307/976677>
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2018). *Business research methods*. Oxford university press.
- Barnett-Page, E., & Thomas, J. (2009). Methods for the synthesis of qualitative research: a critical review. *BMC Medical Research Methodology*, 9(59). DOI: <http://dx.doi.org/10.1186/1471-2288-9-59>
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage publications
- Cooper, R. D., Schindler, S. P., & Sun, J. (2006). *Business Research Methods*. cGraw. Hill companies 9th edition
- Cleary, R. E. (2000). The public administration doctoral dissertation reexamined: An evaluation of the dissertations of 1998. *Public Administration Review*, 60(5), 446- 455. DOI: <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00107>
- Delavar, Ali (2018), *Theoretical and practical foundations of research in humanities and social sciences*, Tehran: Rushd, 9th edition.
- Danaifard, H., & Panahi, B. (1389). Analyzing the job attitudes of employees of government organizations, explaining the atmosphere of organizational silence and the behavior of organizational silence. *Journal of Change Management (Management Research)*, 2(3), 1-19. (In Persian) DOI: <https://doi.org/10.22067/pmt.v2i3.4253>
- Danaeifard, H., Elwani, M., & Azar, A. (2016). *Quantitative Research Methodology in Management*, Comprehensive Approach, Tehran: Safar, Ashrafi. (In Persian)
- DeCenzo, D.A., & Ronnins, S.P., & Verhulst, S.L. (2010). *Human Resource Management*, 10 Edition John Wiley & Sons, Inc
- Edwards, M., Davies, M., & Edwards, A. (2009). What are the external influences on information exchange and shared decision-making in healthcare consultations: a Meta synthesis of the literature?. *Journal of Patient education and counseling*, 75(1), 37– 52 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.pec.2008.09.025>
- Esmaili, M. A., Tavakoli, H., Badakhanian, M., & Mahdavi, M. (1401). Strategies and models of organizational behavior development in Iran's government organizations, the third international conference on new ideas in management, accounting, economics and banking. (In Persian)

- Fallah, H., Mehrara, A., & Tabari, M. (2020). Human resource management model based on modern public administration. *Public Management Perspective*, 12(1), 157-177. (In Persian) DOI: <https://doi.org/10.48308/jpap.2021.100855>
- Gustafson, D., & Woodworth, C. (2014). Methodological and ethical issues in research using social media: a metamethod of Human Papillomavirus vaccine studies. *Medical Research Methodology*, 14 (127). DOI: <https://doi.org/10.1186/1471-2288-14-127>
- Gholipour, Arian. (1403). Evaluation model of human resource management excellence in the public sector. *Public Administration*, 16(2), 206-220. (In Persian) https://mri.modares.ac.ir/article_499.html
- Henderson, R.I.(2020), *Compeensation Manangement in a Knowledge Based-World*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hernández, J. G. V., Pérez, O. E. A., & Rangel, A. C. (2016). A review of research methods in strategic management. What have been done and what is still missing. *Journal of Knowledge Management. Economics and Information Technology*, 6(2), 1- DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.21\(3\).2023.05](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.05)
- Horton, E.G., & Hawkins, M. A. (2010). A Content Analysis of Intervention Research in Social work doctoral dissertations. *J Evid Based Soc Work*, 7(5), 377-86. DOI: <https://doi.org/10.1080/15433710903344066>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*
- Ingstrup, M. (2015). A meta-method analysis of qualitative research examining positive youth development through sport. *Journal of Exercise, Movement, and Sport (JEMS)*. <https://www.scapps.org/jems/index.php/1/article/view/1096>
- Imani, Hossein, Abdollahzadeh, Amirhossein, Pour Ezzat, Ali Asghar. (2017). Analysis of the research content of Tehran University Public Administration Quarterly. *Public Administration*, 10(13). 387-414. (In Persian) DOI: [10.22059/JIPA.2018.265121.2359](https://doi.org/10.22059/JIPA.2018.265121.2359).
- Izadi, M., Nazarpouri, A. H., Sepahvand, R., Vahdati, H., & Hakak, M. (2024). Designing and explaining the political behavior model of managers in government organizations. *Education Management and Perspective Quarterly*, 6(2), 241-258. DOI: <https://doi.org/10.22034/jmep.2024.422154.1256>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition.
- Mohammadi, B.H. (2023). Understanding organizational behavior from the perspective of Islam. *Islamic education and managemen*, 32, 43-74. (In Persian)
- Morehead, G., & Griffin, R. (2010). *Organizational Behavior*, translated by Mehdi Elwani and Gholamreza Memarzadeh, Tehran: Marvarid Publications. (In Persian)
- Nikpour, A., Pour Rashidi, R., & Nobari Aydisheh, S. (2019). Explaining the Basics of Organizational Behavior in the Life of Nabi Akram (PBUH). *Management in Islamic Azad University*, 2(3). https://obs.sinaweb.net/article_706468.html
- Qolipour, A. (2020). *Management of human resources (concepts, theories and applications)*. Tehran: Samit Publications. (In Persian)
- Pritchard, K. (2010). Becoming an HR strategic partner : tales of transition. *Human Resource Manageme Journal*, 20(2), 175-188. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00107.x>
- Patterson, B., Thorne, S., Calnan, C., & Jillings, C. (2001). *Meta-study of qualitative health research: a practical guide to meta-analysis and metasynthesis*. California: Sage.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2012). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill, 10th Edition
- Rezaian, A. (2014). *Fundamentals of Organizational Behavior Management*, 14th edition, Tehran: Humanities Research and Development Organization of Universities (Samt), Humanities Research and Development Center. (In Persian)
- Rahmani, K., & Rahmani, S. (2013). Developing a conceptual model of customer loyalty using meta-synthesis. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(2), 166-173. <https://european-science.com/eojnss/article/view/34>
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2010). *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall, 14th Edition. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030140103>

- Sarlak, M.A. (2017). Identifying and classifying the topics of doctoral theses of the country's public universities in the field of public administration during the period 2016 to 2018 based on the three-branch model. *Management of Public Organizations*, 1(25), 123-132. (In Persian) DOI: <https://doi.org/10.30473/ipom.2018.5537>
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J. G., & Osburn, R. N. (2010). *Organizational Behavior*. New York: John Wiley and Sons, 11th Edition
- Seyed Javadin, S. R., & Jalilian, H. (2010). *Management Theories*. Tehran: Negah Danesh. (In Persian)
- Stewart, G., & Brown, K. (2009). *Human Resource Management; Linking Strategy to practice*, Hoboken, NJ: Edition John Wiley & Sons, Inc
- Torabi, M., & Fathi, M.R. (2022). Analysis of the content of researches in the field of human resource management in Naja, *Quarterly Journal of Human Resource Management and Support*, 87-108. (In Persian) https://obs.sinaweb.net/article_706468.html
- Torabi, Mohsen and Fathi, Mohammad Reza (1401), analysis of research articles on Agrarian tourism in Iran, *Journal of Tourism Social Studies*, 13(13), 10.52547/journalitor.36280.10.19.277
- Torabi, M., & Fathi, M. R. (2020). Content Analysis of researches in the Journal of Government Organizations Management, *Quarterly Journal of Government Organizations Management*, 9(4), 55-66. (In Persian) DOI: [10.30473/IPOM.2021.58724.4374](https://doi.org/10.30473/IPOM.2021.58724.4374)
- Zarghami Fard, M., Razmand, M., & Behbodhi, M. R. (2022). Meta-study of organizational behavior studies quarterly. *Studies in Organizational Behavior*, 65–100, 12(1). (In Persian) https://obs.sinaweb.net/article_706468.html
- Zimmer, Iela. (2004). Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts. *Journal of advanced nursing*, March 2006.
- Zhao, S. (1991). *Metatheory, Metamethod, Meta-Data-Analysis: What, Why, And How?*. *Sociological Perspectives*, 34, 377-390. DOI: <https://doi.org/10.2307/1389517>