



Academy of Organizational  
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Print ISSN: 2322-1518  
Online ISSN: 3456-6452

Spring 2023 (Serial No. 45), Vol. 12, No. 1

## Meta-Study of the “Organizational Behavior Studies Quarterly”

Maryam Razmand<sup>1</sup>  
Mojgan Zarghamifard (Ph. D.)<sup>2</sup>  
MohammadReza Behboudi (Ph. D.)<sup>3</sup>

### Abstract

Research in the field of management encounters various challenges, including methodological obstacles in conducting studies on organizational behavior. Investigating and comprehending this subject contributes to the advancement of knowledge in organizational behavior. This article aims to examine the research conducted by the Organizational Behavior Studies Quarterly from a methodological perspective. The research project has an applied nature, and the research method employed is qualitative, specifically based on content analysis. The statistical population encompasses all articles published in the "Organizational Behavior Studies Quarterly" between 2013 and 2021, totaling 242 articles. Eight indicators were analyzed, including the distribution of articles by year, research approach, data analysis method, data gathering tools, research area, number of authors per article, geographical area studied, and field of study of the corresponding author. The results reveal that a majority of the studies focused on Tehran province (37 cases), followed by Razavi Khorasan (13 cases) and Fars province (10 cases). The most common subjects addressed in the articles were leadership and trust (40 cases), deviant behavior (32 cases), and attitude (23 cases). Notably, researchers in the field of public administration made a significant contribution to publishing articles on organizational behavior. The majority of studies employed a descriptive-correlational research design, utilizing quantitative methods such as the structural equation model. Additionally, 54% of the data collection utilized questionnaires.

**Keywords:** *Organizational Behavior; Meta-Study; Meta-Method; Research Articles*

1. MSc. Student of Human Resources Development, Department of Public Administration, Faculty of Management, Economics and Accounting, University of Hormozgan, Hormozgan, Iran
2. Assistant Professor of organizational behavior, Department of Public Administration, Faculty of Management & Accounting, University of Hormozgan, Hormozgan, Iran. (Corresponding Author), mzarghamifard@yahoo.com
3. Associate Professor of Business, Faculty of Management & Accounting, University of Hormozgan, Hormozgan, Iran



## فرامطالعه پژوهش‌های فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

مریم رازمند\*، مژگان ضرغامی فرد\*\*

محمد رضا بهبودی\*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۳

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۰۲/۲۷

### چکیده

پژوهش در زمینه مدیریت با چالش‌های فراوانی مواجه است که یکی از این چالش‌ها، چالش روش‌شناسی انجام پژوهش‌های مدیریتی از جمله رفتار سازمانی است. بررسی و شناخت این مقوله به توسعه و طراحی مسیر پیشرفت دانش رفتار سازمانی کمک می‌کند. در این مقاله به بررسی پژوهش‌های نشریه فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی از منظر روش‌شناسی پرداخته شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و روش پژوهش از نوع کیفی و مبتنی بر تحلیل محتواست. جامعه آماری این پژوهش، تمامی مقالات فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی است که در بازه زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۰ چاپ شده است. تعداد ۲۴۲ مقاله از نظر ۸ شاخص از جمله: پراکندگی تعداد مقالات در هر سال، رویکرد پژوهش، روش تحلیل داده‌ها، ابزار گردآوری اطلاعات، حوزه مورد پژوهش، تعداد نویسنده هر مقاله، منطقه جغرافیایی موردمطالعه و رشته تحصیلی نویسنده مسئول مقاله، مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد جامعه آماری بیشتر مطالعات بر استان تهران (۳۷ مورد)، خراسان رضوی (۱۳ مورد) و استان فارس (۱۰ مورد) متمرکز بوده‌اند. بیشتر موضوعات مقالات رهبری و اعتماد (۴۰ مورد)، رفتار انحرافی (۳۲ مورد) و متغیرهای مربوط به نگرش (۲۳ مورد) بوده و پژوهشگران رشته مدیریت دولتی سهم قابل توجهی در چاپ مقالات حوزه رفتار سازمانی داشته‌اند. همچنین براساس نتایج پژوهش، بیشتر پژوهش‌ها به صورت توصیفی-همبستگی و با رویکرد کمی و روش معادلات ساختاری، انجام شده‌اند و ۵۴ درصد از روش گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه بوده است.

**کلیدواژه:** رفتار سازمانی؛ فرامطالعه؛ فراروش؛ مقالات پژوهشی

\* دانشجوی کارشناسی ارشد توسعه منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران

\*\* استادیار مدیریت رفتار سازمانی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران  
mzarghamifard@yahoo.com (نویسنده مسئول)

\*\*\* دانشیار رشته مدیریت کسب و کار، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران

## مقدمه

پیچیدگی‌های رفتار انسان، نیازهای متنوع بشری و نحوه برآورده کردن آنها در سازمان، هر یک مبحث جداگانه‌ای است که امروزه به کمک علم مدیریت شتافته و رفتار سازمانی نام گرفته است. تکریم مخاطب، کاربست روش‌های درست، رضایت از کار، دوستی با مشتری و... از جمله اصولی‌اند که جزء بایدهای این حرفه (رفتار سازمانی) محسوب می‌شوند و دست‌اندرکاران سازمان موظفند که در فعالیت‌های خود به آنها مؤمن و عامل باشند (نیک‌پور و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۹۹).

مطالعه رفتار افراد در محیط‌های کاری از دیرباز مورد توجه دانشمندان علوم مدیریت بوده است، اما بحثی که در دو دهه اخیر عنوان شده است و علاوه بر رفتارشناسان، توجه روان‌شناسان و جامعه‌شناسان را نیز به خود جلب کرده است، رفتار سازمانی نام دارد (آلن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۹) و زمانی که رفتار افراد در ظرف سازمان یا برای سازمان رخ می‌دهد، هویت و عنوان سازمانی پیدا می‌کند (منطقی و همکاران، ۱۳۹۶). در رشته رفتار سازمانی مطالعه منظم جایگزین قضاوت شهودی می‌شود، یعنی مدارک و شواهد علمی که در شرایط کنترل‌شده جمع‌آوری می‌شود، به شیوه‌ای عقلایی مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌گیرد (رایینز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵).

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. با استفاده از این دانش، می‌توان روابط انسانی مدیران را بهبود بخشید و به تفاوت میان مدیران توجه کرد و مدیران را یاری رساند تا بتوانند با نیروهای کاری شاغل در محیط‌های مختلف سازش کنند (کریتنر و کینیکی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲)؛ به عبارت دیگر، رفتار سازمانی، رفتارها و فعالیت‌هایی است که دانش رفتار سازمانی آن را مطالعه می‌کند. دانش رفتار سازمانی به رفتارهایی می‌پردازد که به کار و عملکرد سازمانی افراد مربوط است (رایینز، ۱۹۹۴).

مجله‌های علمی، از منابع تولید علم و برقراری ارتباط میان پژوهشگران به‌شمار می‌روند که مطالب جدید یک دانش را منتقل کرده و با شیوه‌ای خاص، آن را بیان می‌کنند. یک مجله علمی، دارای ویژگی‌هایی است که آن را از سایر منابع علمی جدا می‌کند؛ سرعت انتشار بیشتر نسبت به کتب پایه، انتشار

1. Allen  
2. Robbins  
3. Kreitner & Kinicki

آخرین دستاوردهای علمی، نظریه‌سازی و مخاطب محدود ولی خاص، از ویژگی‌های بارز این نوع مجله‌ها و نشان دهنده جایگاه خاص آنها در معرفی میزان رشد یک دانش خاص هستند (فردوسی، ملایی، حاجی‌پور و بابائی، ۱۳۹۸). تحلیل و بررسی آنچه در مجلات علمی چاپ می‌شود به ما در درک بهتر موضوع‌ها و مسئولیت‌های آن رشته کمک می‌کند. برخی معتقدند که رشته‌های مختلف به لحاظ روش‌شناسی رشد و تکامل مطلوبی نداشته‌اند (رادشلدرز و لی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). نقد علمی یکی از قوی‌ترین راهکارهای اعتلای آگاهی علمی است و تحقیقات حوزه رفتار سازمانی از این نقد میرا نیستند. داشتن نگاه‌گزینی و جهت‌گیری بین‌رشته‌ای نسبت به رفتار سازمانی، زمانی حاصل می‌شود که با استفاده از روش‌های مختلف فرامطالعه، با نگاه به گذشته و تحلیل پژوهش‌های گذشته، مسیر آینده را به درستی ترسیم کنیم (ترابی و فتحی، ۱۴۰۱).

تحقیقات فراوانی در حوزه 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 مطالعات رفتار سازمانی است که آخرین یافته‌های علمی مرتبط با حوزه مدیریت رفتار 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 حوزه رفتار سازمانی می‌باشد. در این پژوهش، هدف، بررسی رشد و تکامل این نوع مطالعات از منظر روش‌شناسی می‌باشد.

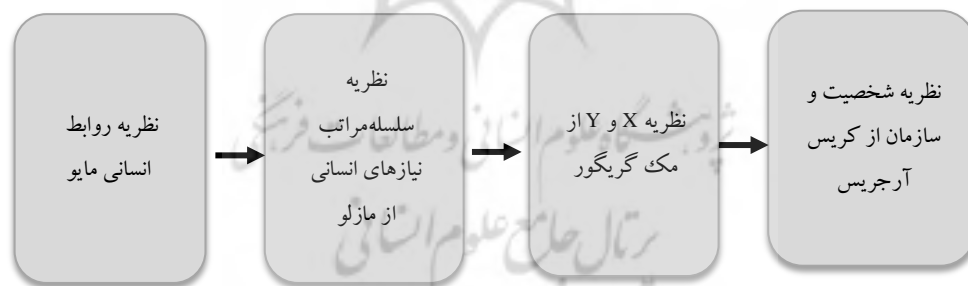
این پژوهش، بررسی سابقه نشر ۹ ساله از فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی است، به طور خلاصه این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که وضعیت پژوهش‌های فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی از نظر تنوع روش‌شناسی چگونه است؟

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تا سال‌های ۱۹۳۰ میلادی، نظریه کلاسیک سازمان و مدیریت به عنوان تنها نظریه راهنما در ساختار سازمان و کارکرد آن وجود داشت؛ در نظریه کلاسیک مدیریت، توجه به افراد به دلیل تمرکز بر ساختار سازمانی و فرایندهای کاری کمتر بود. با تأثیر بحران اقتصادی ۱۹۲۹ در امریکا و از طرف دیگر، افزایش

مشکلات سازمانی مختلف، کم کم کاستی‌های نظریه کلاسیک محسوس شد. در این میان، رویدادی به نام «مطالعات هاثورن»، راهگشای شروع یک جریان فکری نوین شد. جریان فکری که انسان سازمانی را مبنا قرار داده است. این مطالعات در طول سال‌های اواخر دهه ۱۹۲۰ تا آغاز دهه ۱۹۳۰ میلادی در کارخانه وسترن الکتریک در شهر هاثورن ایالت ویلی نویز امریکا به رهبری التون مایو صورت گرفت که به کشف «اثر هاثورن» منجر شد. اثر هاثورن به بالارفتن بازدهی کارکنان در اثر مورد توجه واقع شدن (عوامل غیرمادی) مشهور است. نظریه روابط انسانی از التون مایو ماحصل این مطالعه است. مهم‌ترین دستاورد مایو این بود که مدیران با یک نظام اجتماعی سروکار دارند نه یک نظام مکانیکی. (سیدجوادی و جلیلیان، ۱۳۹۰). همچنین عوامل اجتماعی و رفتاری مانند تعاملات اجتماعی و تعاملات رهبری، بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار هستند. این آزمایشات و نتایج حاصل از آنها، به‌عنوان پایه‌ای برای توسعه نظریه رفتاری در مدیریت شناخته شده‌اند.

بدین ترتیب در شکل (۱)، می‌توان به دیگر نظریات مکتب نئوکلاسیک از جمله نظریه سلسله‌مراتب نیازهای انسانی از مزلو، نظریه X و Y از مک‌گریگور و نظریه شخصیت و سازمان کریس آرجریس اشاره کرد که باعث شدند نظریه رفتار سازمانی، به‌عنوان یک حوزه مستقل، توجه به عواملی مانند انگیزش، رفتار گروهی، رهبری و ارتباطات بین‌فردی و گروهی توجه کند و راه‌حل‌هایی برای بهبود رفتار افراد و ارتقای عملکرد سازمانی ارائه نماید:



شکل ۱. نظریه‌های رفتار سازمانی

## تعاریف رفتار سازمانی

مطالعه و بررسی رفتار موضوعی بسیار گسترده و پویاست که اگر به شکل علمی و نظام‌یافته صورت گیرد، به ارائه ملاک‌ها، شاخص‌ها و استانداردها و الگوها و مدل‌هایی برای رفتار منجر می‌شود و به توصیف، تبیین، پیش‌بینی، کنترل و حتی هدایت و تغییر رفتار کمک می‌نماید (رضائیان، ۱۳۹۳). مهم‌ترین تعاریف رفتار سازمانی را می‌توان در جدول (۱)، مشاهده کرد:

جدول ۱. تعاریف رفتار سازمانی

تعریف ارائه شده	نویسنده
رفتار سازمانی عبارت است از مطالعه منظم (سیستماتیک) اقدامات، کارها و نگرش‌های افرادی که سازمان را تشکیل می‌دهند.	سیدجوادین و جلیلیان (۱۳۹۰)
رفتار سازمانی عبارت است از مطالعه نظام‌یافته رفتار با بهبود توانایی تشریح، پیش‌بینی و همچنین هدایت، کنترل و تغییر رفتار.	رضائیان (۱۳۹۳)
رفتار سازمانی را درک، پیش‌بینی و مدیریت رفتار انسانی در سازمان تعریف کرده است.	لوتانز <sup>۱</sup> (۲۰۱۱)
رفتار سازمانی را نگرش‌ها و اعمال افراد در سازمان تعریف کرده‌اند.	هرسی و بلانچارد <sup>۲</sup> (۱۹۸۹)
رفتار سازمانی را رفتارهایی سودمند تعریف کرده‌اند که در شرح شغل قید نشده است، اما کارکنان برای کمک به دیگران در انجام وظایفشان به نحوی مشهود از خود بروز می‌دهند.	بیتمن و ارگان <sup>۳</sup> (۱۹۸۳)
رفتار سازمانی، مطالعه‌ی افراد و گروه‌ها در سازمان‌هاست.	شرمرهورن <sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۰)
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 <sup>۵</sup> (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.	کریتر و کینیکی (۲۰۱۲)

1. Luthans
2. Hersey & Blanchard
3. Bateman & Organ
4. Schermerhorn
5. Robbins & Judge

## اهداف رفتار سازمانی

- مهم‌ترین هدف‌های رفتار سازمانی شامل توجیه، پیش‌بینی و کنترل و تغییر است.
- توجیه: زمانی که می‌خواهیم بدانیم که چرا فرد یا گروه، کاری را انجام داده‌اند، در واقع، در پی بیان یا توجیه هدف هستیم و می‌خواهیم علت را متوجه شویم.
- 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 بیابد و تصمیم‌گیری کند (رایبیز و جاج، ۲۰۱۰).
- تغییر: هدف سوم رفتار سازمانی، تغییر رفتار آتی کارکنان در راستای اهداف بلندمدت سازمان است.

## متغیرهای رفتار سازمانی

رفتار سازمانی حوزه علمی بین‌رشته‌ای است که علوم مختلفی در شکل‌گیری و شکوفایی آن نقش داشته؛ در این بین روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی، اقتصاد، علوم سیاسی و مردم‌شناسی تأثیر بیشتری داشته است. متغیرهایی که در رفتار سازمانی مورد مطالعه قرار می‌گیرند شامل متغیرهای وابسته و مستقل می‌باشند؛ متغیرهای وابسته تحت تأثیر متغیرهای مستقل هستند به عبارت دیگر، متغیرهای مستقل علل متغیرهای وابسته هستند، همه تلاش‌های محققان رفتار سازمانی در نهایت در جهت مداخله در این متغیرهاست. تبیین و پیش‌بینی این متغیرها اهمیت بسیاری دارد. متغیرهای وابسته شامل رضایت شغلی، بهره‌وری، غیبت، جابه‌جایی، رفتار انحرافی، رفتار شهروندی، هویت سازمانی، تعهد و وفاداری سازمانی و عجین شدن با شغل می‌باشند متغیرهای مستقل معمولاً به سه دسته فردی، گروهی و سازمانی تقسیم می‌شود که در بخش بعدی با عنوان سطوح رفتار سازمانی بدان پرداخته می‌شود (رایبیز و جاج، ۲۰۱۰).

## سطوح رفتار سازمانی

رفتار سازمانی، یکی از مباحث بین‌رشته‌ای است که میان علوم مدیریت و روان‌شناسی واقع است. این مبحث به متغیرهایی که رفتار انسان را می‌سازند، می‌پردازد و راه‌های تغییر رفتار را به مدیران می‌آموزد.

متغیرهایی که در رفتار سازمانی به‌عنوان متغیرهای شکل‌دهنده رفتار شناخته می‌شوند در سه سطح فرد، گروه و سازمان خلاصه می‌شود (رابینز و جاج، ۲۰۱۰؛ مورهد و گریفین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰؛ افجه و همکاران، ۱۳۹۷). الف) سطح فردی: یکی از ابعاد مهم در رفتار سازمانی، فرد و رفتار فردی است. مدیران در سطوح مختلف سازمانی، همواره در مقام داوری و قضاوت درباره رفتار کارکنان خود قرار می‌گیرند و لازمه قضاوت درست و برخورد مناسب درباره آنان، بهره‌مندی از اطلاعات لازم پیرامون مبانی رفتاری و نیز اطلاع از روش‌های علمی و مناسب است (کریتر و کینیکی، ۲۰۱۲). در سطح فردی رفتار، تمرکز بر چگونگی رفتار فرد در سازمان است (شرمرهورن و همکاران، ۲۰۱۰). این سطح مباحثی مانند شخصیت و هیجانات، ادراک، انگیزش، یادگیری، ارزش‌ها و نگرش‌ها را دربرمی‌گیرد.

ب) سطح گروهی: گروه به تعدادی از افراد اطلاق می‌شود که با یکدیگر روابط متقابل دارند و براساس یک رشته انتظارات رفتاری مشترک به همدیگر احساس وابستگی می‌کنند (سرمدی، ۱۳۹۰). در این سطح، تمرکز بر چگونگی رفتار گروه است و اینکه گروه‌های کاری چگونه باهم تعامل داشته، چگونه هدایت و توسعه می‌یابند (شرمرهورن و همکاران، ۲۰۱۰). این سطح مباحثی مانند رهبری و اعتماد، تیم‌های کاری، تعارض، قدرت و سیاست را دربرمی‌گیرد.

ج) سطح سازمانی: سازمان، مجموعه‌ای است از افرادی که با عقاید متفاوت، متفق‌القول برای دستیابی به یک یا چند هدف مشخص با یکدیگر همگامی و هماهنگی کرده، از کلیه امکانات فناورانه، منابع مادی و نیروی انسانی، توأم استفاده می‌کنند و هر یک از اعضا یا گروه‌های شرکت‌کننده درقبال فعالیتی که بروز می‌دهند، منفعتی را دریافت می‌کنند (پرهیزکار، ۱۳۷۳). در سطح سازمانی رفتار، تمرکز بر ویژگی‌های یک سازمان (مجموعه) دارد (شرمرهورن و همکاران، ۲۰۱۰). این سطح مباحثی مانند فرهنگ سازمانی، ساختار و طراحی سازمان را دربرمی‌گیرد.



## تعاریف مهم‌ترین مباحث حوزه رفتار سازمانی

۱. ارزش‌ها: اعتقادی راسخ است مبنی بر اینکه از نظر فرد یا جامعه، یک شیوه برخورد یا حالت غایی به‌خصوص، به شیوه برخورد یا وجود حالت غایی معکوس یا متضاد آن برتری دارد (رایینز و جاج، ۲۰۱۰).
۲. نگرش: ارزیابی یا برآوردی است که (به‌صورت مطلوب یا نامطلوب) درباره شیء، فرد، یا رخدادی صورت می‌گیرد. همچنین می‌توان نگرش را بازتابی از شیوه احساس فرد نسبت به یک چیز یا موضوع دانست (رایینز، ۲۰۰۵).
۳. هیجانات: احساس شدید نسبت به فرد یا چیزی است (رایینز و جاج، ۲۰۱۰).
۴. یادگیری: می‌توان یادگیری را به‌عنوان تغییر نسبتاً پایدار در فرایندهای ذهنی، عملکرد عاطفی و یا رفتار به‌عنوان نتیجه‌ای از تجربه تعریف کرد (اولسون و هرگنهان<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷).
۵. شخصیت: توانایی تفکر انتزاعی، آموختن از تجارب، حل مشکلات از طریق بینش، پذیرش وضعیت‌های جدید، تمرکز و پافشاری بر کاربرد مهارت‌ها در راستای دستیابی به اهداف است (دی یانگ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).
۶. انگیزش: عبارت است از فرایندی که شدت، جهت‌گیری و تداوم تلاش افراد در نیل به هدفی را مورد محاسبه قرار می‌دهد (رایینز، ۲۰۰۵).
۷. اخلاق: اخلاقیات به انصاف، راستی و درستی برمی‌گردند، به تصمیم‌گیری در خصوص اینکه چه چیزی خوب است و چه چیزی بد و به فعالیت‌ها و قواعدی که رفتار پاسخگویانه را بین افراد و گروه‌ها ایجاد می‌کنند (کانوک و جانز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸).
۸. تیم‌های کاری: گروهی که تلاش‌های فردی اعضای آن، منجر به سطح عملکردی می‌شود که از مجموع نیروی مصرف شده افراد بالاتر است (رایینز و جاج، ۲۰۱۰).
۹. ارتباطات: عمل برقراری ارتباط دربردارنده ارتباط کلامی، غیر کلامی و پیرایه‌بانی است که محتوای پیام را با گزینش و آرایش کلمات انتقال می‌دهد. ارتباط غیر کلامی نیز شامل حالت چهره<sup>۴</sup>، ایما و

---

1. Olson & Hergnahan  
2. De Yung  
3. Conaock & Johns  
4. Facial Expressions

- اشاره<sup>۱</sup>، تماس چشمی<sup>۲</sup>، اطوار<sup>۳</sup> و حتی طنین صدا می‌شود (سگال<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱).
۱۰. مذاکره: مذاکره عبارت است از جریان مداوم رفت و برگشت ارتباطات، به‌منظور رسیدن به یک تصمیم مشترک (فیشر<sup>۵</sup> و یوری<sup>۶</sup>، ۱۳۷۰).
۱۱. تعارض: ناسازگاری درک‌شده یا دیدگاه‌های مخالف بین گروه‌هایی که به فرد یا گروه اجازه می‌دهد تا فرد دیگر، افراد و گروه‌ها را به‌عنوان موانع بالقوه تحقق اهداف خود ببیند (ویلیامز<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱).
۱۲. رهبری: فرایند تأثیرگذاری بر دیگران برای ایجاد تفاهم در مورد آنچه انجام آن مورد نیاز است و نیز تفاهم در مورد نحوه انجام مؤثر کارهای مورد نیاز شناسایی شده است. این فرایند، شامل حمایت از افراد و تلاش‌های جمعی برای رسیدن به اهداف مشترک می‌شود (یوکل<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲).
۱۳. اعتماد: باور ما به این امر است که دیگران همان کاری را انجام می‌دهند که ما از آنها توقع داریم، بدون اینکه آنها تحت نظارت باشند (لوئیس<sup>۹</sup>، ۲۰۰۷).
۱۴. رفتار سیاسی: مجموعه‌ای از فعالیت‌های خارج از نقش رسمی اعضا به‌منظور ایجاد یا افزایش استفاده از قدرت و دیگر منابع درون سازمانی (رابینز و جاج، ۲۰۱۰).
۱۵. فرهنگ سازمانی: نظامی از ادراکات مشترک اعضای سازمانی نسبت به سازمان که موجب تمایز ساختن سازمان از دیگر سازمان‌ها می‌شود (شاین<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۰) و یا نظامی از ارزش‌های مشترک میان اعضا که سازمان را از سازمان‌های دیگر تمییز می‌دهد (رابینز و جاج، ۲۰۱۰).
۱۶. رفتار انحرافی کاری: عبارت است از رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامت سازمان یا کارکنانش و یا هر دو را تهدید می‌کند (کولبر<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۴). برای مثال، کم‌کاری عمدی یا خشونت.

1. Gestures
2. Eye Contact
3. Posture
4. Segal
5. Fisher
6. Ury
7. Williams
8. Yukl
9. Lewis
10. Schien
11. Colbert

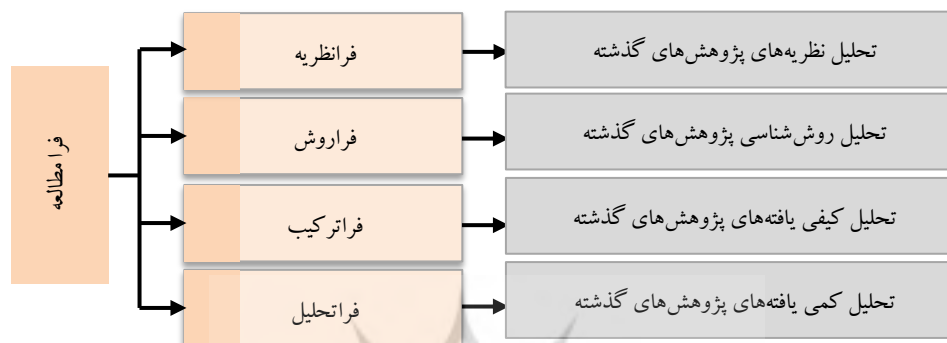
۱۷. رفتارهای فرانش: به رفتارهای شغلی فراتر از نقش های رسمی سازمان گفته می شود که اختیاری اند و معمولاً پاداش رسمی برای آنها در نظر گرفته نمی شود (صنوبری، ۱۳۸۷). برای مثال، رفتارهای نوع دوستی و خیرخواهانه برای همکاران سازمان، تحمل سختی ها و مشکلات سازمانی بدون ابراز ناراحتی.
۱۸. قدرت: توانایی نفوذ در فرایند تصمیم گیری مشارکتی و فعالیت های سازمانی است (تولبرت و هال<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹).
۱۹. مدیریت دانش: عبارت است از گرفتن اطلاعات صحیح، در زمان صحیح و از افراد صحیح و کمک به کارکنان در جهت خلق و اشتراک دانش و به کارگماری از اطلاعات به شیوه ای که عملکرد افراد را به شکل قابل سنجشی ارتقا بخشد (اکبری لنگوری، عابدینی، تقی پور و مهدی زاده، ۱۳۹۲).
۲۰. رفتار سازمانی مثبت گرا: مطالعه و کاربرد ظرفیت های روان شناختی و توانایی های مثبت منابع انسانی که قابلیت اندازه گیری و توسعه یافتن را دارند و برای بهبود عملکرد به طور مؤثری مدیریت پذیر می باشند (لوتانز، ۲۰۰۲).

### فرامطالعه<sup>۲</sup> و فراروش<sup>۳</sup>

نظر به نقش و اهمیت بالای نشریه های علمی در عرصه علم و دانش، لازم است مجلات مختلف به صورت دوره ای از نظر علمی ارزیابی شوند و از این طریق به خطمشی گذاران عرصه علم و دانش کشور در برنامه ریزی و ارتقای کیفیت فعالیت های پژوهشی یاری رسانند (عبدالحمید و همکاران، ۱۳۹۹). فرامطالعه به عنوان یکی از روش های بررسی و آسیب شناسی پژوهش های گذشته شناخته می شود. در واقع، فرامطالعه یک تجزیه و تحلیل عمیق از تحقیقات و پژوهش های انجام شده در یک حوزه مطالعاتی خاص است (پترسون<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۱). اگر مطالعه جامع به بررسی تجمیعی و تلفیقی یافته های پژوهش های قبلی پردازد، فراتحلیل<sup>۵</sup> داده نامیده می شود. نوع دیگری از مطالعات جامع، به بررسی و مقایسه ابعاد

1. Tolbert & Hall  
2. Meta-Study  
3. Meta-Method  
4. Patterson  
5. Meta-Analysis

روش‌شناسی پژوهش‌های قبلی می‌پردازد که فراروش نامیده می‌شود. اگر مطالعه جامع به بررسی تلفیقی چارچوب‌های تحلیلی / نظری پژوهش‌های قبلی بپردازد، فرانظریه<sup>۱</sup> نامیده می‌شود (ژائو<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱). در شکل (۲)، انواع بخش‌های فرامطالعه را به اختصار می‌توان ملاحظه کرد.



شکل ۲. انواع بخش‌های فرامطالعه

در این پژوهش ما از فراروش که یکی از بخش‌های فرامطالعه محسوب می‌شود، استفاده کرده‌ایم. فراروش تجزیه و تحلیل روش‌شناسی مطالعات اولیه (ادواردز<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۹) و تناسب و درستی آنها مورد بررسی قرار می‌گیرد (رحمانی و رحمانی، 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<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹).

### مراحل فرامطالعه

فرامطالعه، فرایندی است که دارای شش مرحله است: در مرحله اول، پیش‌زمینه‌ها یا مقدمات کار

1. Meta-Theory
2. Zhao
2. Meta-Synthesis
3. Edwards
4. Barnett-Page & Thomas

فراهم می‌شود. در مرحله دوم، ارزیابی اولیه از پژوهش‌ها صورت می‌گیرد که شامل تعیین معیارهای انتخاب پژوهش‌ها، ارزیابی کیفیت آنها و تعیین راهبردهای مدیریت داده است. مرحله سوم، تحلیل فراداده است که شامل گروه‌بندی داده‌ها براساس 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 فرانظریه 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 (زیمر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۴).

در ارتباط با پیشینه پژوهش باید اظهار داشت با بررسی‌های صورت گرفته در پایگاه‌های اطلاعاتی کشور، پژوهشی در زمینه موضوع مورد نظر مشاهده نشد، اما مطالعات مشابهی در برخی از رشته‌ها یافت شد که در ادامه به شرح کوتاهی از آنها پرداخته شده است.

ترابی و فتحی (۱۴۰۱)، در مقاله‌ای با عنوان تحلیل محتوای پژوهش‌های حوزه مدیریت منابع انسانی ناجا به بررسی ۷۳۹ مقاله از فصلنامه‌های توسعه مدیریت و پشتیبانی ناجا، نظارت و بازرسی، مدیریت منابع در نیروی انتظامی و منابع انسانی ناجا، که بین دوره‌های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۹ انجام گرفته‌اند، پرداختند. یافته‌ها نشان دادند که بیشترین مقاله‌ها، توسط اساتید و دانشجویان با مدرک مدیریت دولتی، چاپ 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 محوری بیشتر مقاله‌ها، ارزیابی عملکرد، توانمندسازی کارکنان و مدیریت اسلامی بوده است. همچنین بیشتر پژوهش‌ها به صورت توصیفی-کاربردی و دارای رویکرد کمی بوده‌اند. روش تحلیل بیشتر مقاله‌های مورد بررسی نیز، معادله‌های ساختاری و سپس همبستگی و ابزار گردآوری داده‌ها بیشتر از طریق 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، برنامه ریزی و توسعه گردشگری، گردشگری شهری و مطالعات مدیریت گردشگری، بین دوره‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۹ پرداختند. تعداد ۸۱۴

1. Zimmer

مقاله از نظر ۱۰ مؤلفه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد بیشترین تعداد 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 طباطبایی و تهران، بیشترین مقالات را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین براساس نتایج پژوهش، بیشتر پژوهش‌ها به صورت توصیفی-کاربردی و دارای رویکرد کمی و با روش معادلات ساختاری بوده‌اند و ۶۱ درصد از روش گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه بوده است.

ثنائی‌پور (۱۴۰۰)، در مقاله‌ای با عنوان ارزیابی و تحلیل روش‌شناسی مطالعات کارآفرینی در گردشگری: رویکرد فراروش به بررسی تمامی مقالات منتشرشده در مجلات داخلی در حوزه کارآفرینی در گردشگری است. ۴۴ مقاله برگزیده شد و برای ارزیابی و تحلیل مقالات، چارچوب روش‌شناسی ساندرز و همکاران معرفی و استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد پژوهش‌های این حوزه، به طوری که در پارادایم اثبات‌گرایی انجام شده و از آنجا که کارآفرینی در گردشگری در مرحله مفهوم‌سازی و نظریه‌پردازی است، پژوهش در این حوزه نیازمند جهت‌گیری‌های بنیادین با اهداف اکتشافی، روش‌های کیفی و ترکیبی، استراتژی‌های داده‌بنیاد و رویکردهای قیاسی و تطبیقی بیشتری است.

ترابی و فتحی (۱۴۰۰)، در مقاله‌ای با عنوان تحلیل محتوای پژوهش‌های مجله مدیریت سازمان‌های دولتی به بررسی ۲۶۲ مقاله در مجله مدیریت سازمان‌های دولتی از منظر ۹ شاخص پرداختند که در بازه زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۹ انجام گرفته بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشترین مقالات، توسط استادان و دانشجویان با مدرک مدیریت دولتی چاپ شده است. موضوع محوری بیشتر مقالات، رفتار سازمانی، مدیریت تشکیلات، سیستم‌ها و روش‌ها در بخش دولتی و مدیریت منابع انسانی بوده است. همچنین براساس نتایج پژوهش، بیشتر پژوهش‌ها به صورت کاربردی و دارای رویکرد کیفی بوده‌اند. روش تحلیل بیشتر مقالات مورد بررسی، ترکیبی از روش‌های کمی و کیفی بوده و شیوه گردآوری داده‌ها بیشتر از طریق پرسشنامه بوده است.

شریفیان جزی و همکاران (۱۳۹۹)، در مقاله‌ای با عنوان فراروشی بر تحقیقات انجام‌شده پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری رشته مدیریت صنعتی دانشگاه شیراز به بررسی پایان‌نامه‌های سال‌های ۱۳۷۰ تا ۱۳۹۸ پرداخته‌اند و به این نتیجه رسیدند که ۸۹ درصد پایان‌نامه‌ها از نوع پژوهش‌های کاربردی و بیشترین

ابزار مورد استفاده پژوهشگران، پرسشنامه (۳۱ درصد) بوده است. علاوه بر این نتایج حاکی از غلبه روش های کمی (۷۹ درصد)، پارادایم اثباتی (۸۰ درصد) و راهبرد پیمایشی (۵۷ درصد)، روش های آزمون آماری (۳۰ درصد) در تجزیه و تحلیل یافته ها در پژوهش های مدیریت صنعتی می باشد.

طیبی ابوالحسنی و همکاران (۱۳۹۸)، در مقاله ای با عنوان فراروش تحقیقات دانشگاهی حوزه راهبردی به بررسی ۱۸۸ پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد بین سال های ۱۳۷۰ تا ۱۳۹۵ پرداخته و دریافته اند که تقویت آموزش دروس روش پژوهش و مدیریت استراتژیک برای دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد ضروری است. علاوه بر این، توجه به روش های موردی و تطبیقی، روش پژوهش کیفی و آمیخته، استفاده از ابزارهای ترکیبی، توجه بیشتر به سطح تحلیل فردی و یا ملی، نمونه گیری غیراحتمالی و دقت بیشتر در روایی مورد تأکید قرار گرفت.

فردوسی و همکاران (۱۳۹۸)، در مقاله ای با عنوان فراروش پژوهش های بازاریابی در ایران تعداد ۱۰۲۱ مقاله از ۷ نشریه برتر و تخصصی در حوزه بازرگانی و بازاریابی انتخاب شده و مقالات آنها از منظر روش شناسی و به کمک فراروش در یک بازه زمانی ۱۰ ساله (۱۳۸۷-۱۳۹۶) مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که پژوهش های انجام شده در ایران در حوزه بازاریابی از تنوع روش شناسی بسیار کمی برخوردار است، به نحوی که عمده مقالات به روش مدل سازی معادلات ساختاری، با ابزار پرسشنامه و به شیوه کمی انجام پذیرفته اند.

ایمانی و همکاران (۱۳۹۷)، در مقاله ای با عنوان تحلیل محتوای پژوهش های فصلنامه مدیریت دولتی دانشگاه تهران دریافته اند که موضوع محوری اغلب مقالات رفتار سازمانی و منابع انسانی بوده و بیشتر آنها سازمان های دولتی را برای جامعه آماری در نظر گرفته اند و بیشتر پژوهش ها به صورت مقطعی و دارای رویکرد کمی و از نوع کاربردی بودند، سطح تحلیل و راهبرد نیز به ترتیب فردی و پیمایشی بوده است.

صادقی و همکاران (۱۳۹۴)، در مقاله ای با عنوان فراروش پژوهش های مدیریت اسلامی در ایران به نقد روش شناسی پژوهش های مدیریت اسلامی پرداختند و با بررسی ۶۴ مقاله به این نتیجه رسیدند که در حوزه مدیریت اسلامی کمبود فعالیت های پژوهشی و مشکل عدم تطبیق روش شناسی وجود دارد.

عزیزی و همکاران (۱۳۹۲)، در مقاله ای با عنوان تحلیل محتوا، تناظر و فراروش پایان نامه های بازاریابی در دانشگاه های منتخب به شناسایی موضوعات تکراری و ارزیابی مؤلفه های روش شناسی پرداخته اند و با بررسی ۲۰۴ پایان نامه دفاع شده طی سال های ۱۳۸۹-۱۳۸۴ در چهار دانشگاه مطرح تهران به این نتیجه

رسیدند که موضوعات رفتار مصرف‌کننده، آمیخته محصول، تجارت الکترونیکی، آمیخته ترفیع و ارتباط با مشتری پر تکرارترین موضوعات هستند. تحلیل فراروش پایان‌نامه‌ها، نشان‌دهنده غلبه روش‌های پیمایشی، ابزار پرسشنامه، روش نمونه‌گیری احتمالی، روش روایی محتوا، روش ضریب آلفای کرونباخ، حجم نمونه تا ۳۰۰ نفر و ... در مؤلفه‌های روش‌شناسی است.

خواستار و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی به بررسی ابعاد موضوعی و روش‌شناسی ۱۸۴ پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی در دانشکده مدیریت دانشگاه تهران پرداختند که طی سال‌های ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۶ دفاع شده‌اند. آنها دریافتند بیشتر پایان‌نامه‌ها به سه حوزه منابع انسانی (۷۹ مورد)، رفتار سازمانی (۷۸ مورد) و نظریه طراحی سازمان (۷۲ مورد) پرداخته‌اند. از نظر کاربرد، آزمون‌های آماری، فنون همبستگی (۱۳۲ مورد)، تحلیل واریانس (۷۲ مورد) و آزمون تفاوت میانگین‌ها (۶۹ مورد) بیشترین فراوانی را داشتند. از نظر ابزار گردآوری داده‌ها، ۱۷۴ پایان‌نامه از پرسشنامه، ۴۳ مورد از مصاحبه، ۳۶ مورد از مطالعه کتابخانه‌ای و ۴ مورد از مشاهده استفاده نموده‌اند.

سیدین و باب‌الحوایجی (۱۳۸۸)، به تحلیل محتوای پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه آزاد اسلامی، واحدهای تهران شمال، علوم و تحقیقات تهران، علوم و تحقیقات اهواز و همدان، طی سال‌های ۱۳۷۲ تا ۱۳۸۶ پرداختند. این محققان ۵۲۴ پایان‌نامه را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های آنها نشان داد شمار پایان‌نامه‌های نگارش شده توسط زنان دو برابر مردان است، روش پیمایشی بیشترین کاربرد را داشته است، پر استفاده‌ترین ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بوده است و موضوع کتابخانه و مراکز اطلاع‌رسانی، بیشترین فراوانی و موضوع حفاظت و نگهداری، کمترین فراوانی را داشته‌اند.

هرناندز، پرز و رنجل<sup>۱</sup> (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.

1. Hernández, Pérez & Rangel



اینگستراپ<sup>۱</sup> (۲۰۱۵)، به تجزیه و تحلیل فراروش تحقیقات کیفی، در بررسی رشد مثبت جوانان از طریق ورزش پرداخت و نتایج حاکی از غلبه روش مصاحبه، مطالعه موردی و نمونه گیری هدف مند بوده است. گوستافسون<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۴)، در بررسی مباحث روش شناختی و اخلاقی در تحقیقات با استفاده از رسانه های اجتماعی، با فراروش به بررسی روایی و پایایی تحقیقات پرداخته و نتایج بیانگر استفاده از نمونه گیری تصادفی در تحقیقات بوده است.

اسپکتور و مایر<sup>۳</sup> (۲۰۱۴)، در مقاله ای با عنوان روش شناسی برای مطالعه فرایندهای رفتار سازمانی: چگونه کلیدهای خود را در تاریکی پیدا کنید، به دنبال یافتن راه بهینه برای بررسی فرایند، شامل استفاده مناسب از ترکیبی از روش های کیفی و کمی، تجربی و غیرتجربی است، بودند که این امکان را می دهد متغیرها در یک توالی زمانی با تأخیرهای مناسب ارزیابی شوند. نتایج حاصل از پژوهش نشان دادند که محققان رفتار سازمانی باید در طراحی مطالعات تحقیقاتی و نظریه هایی که به فرایند می پردازند، به مسائل زمانی توجه بیشتری داشته باشند. نظریه های آنان نباید فقط بیان کنند که یک چیز به چیز دیگر منجر می شود، بلکه باید به ترتیب زمانی که باید انتظار داشته باشیم، توجه داشته باشند.

ژائو (۱۹۹۱)، به بررسی چرایی و چگونگی فرانظریه، فراروش و فراداده پرداخت. هدف وی بررسی تحولات اخیر در مطالعه فرا در سه قلمرو اصلی جامعه شناسی یعنی نظریه، روش و داده ها بود و در پی بررسی اینکه مطالعه فرا چیست؟

با بررسی مطالعات ذکر شده، می توان نتیجه گرفت که در تمامی حوزه های علمی ضعف هایی در روش شناسی پژوهش ها و تحقیقات وجود دارد و محققان با بررسی روش پژوهش مقالات به دنبال توسعه در این زمینه و کاهش ایرادات در پژوهش های آتی می باشند. همچنین در اکثر مقالات از رویکرد کمی با روش معادلات ساختاری و برای گردآوری داده ها از پرسشنامه استفاده نموده اند.

## روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است؛ چراکه نتایج آن به حل مشکلات مربوط به ضعف های

1. Ingstrup  
2. Gustafson  
3. Spector & Meier

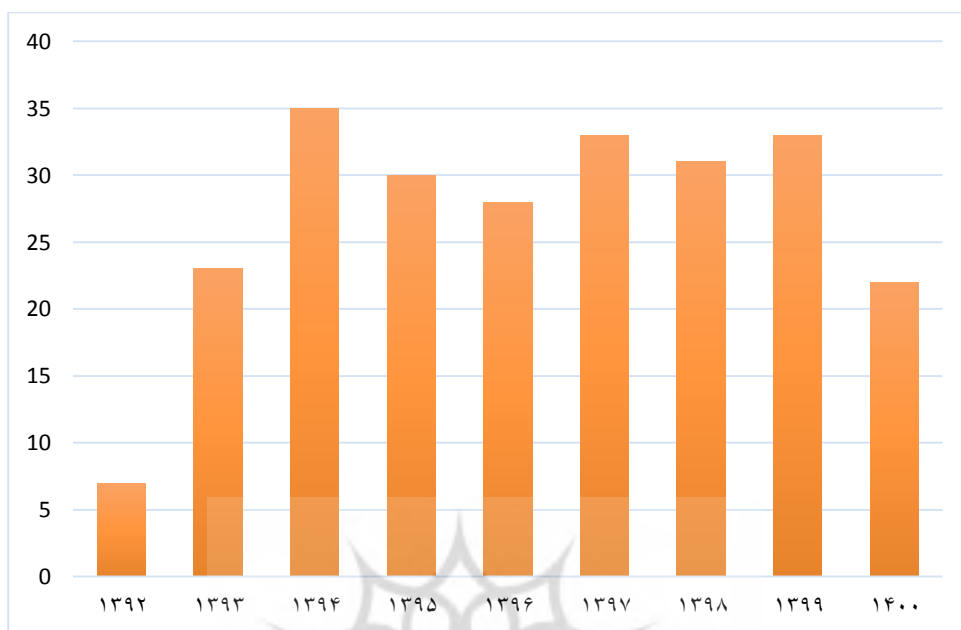
روش‌شناسی کمک‌می‌کند. از فن فراروش برای تجزیه و تحلیل مقالات استفاده شده است که تناسب و درستی روش‌های پژوهش در مطالعات اولیه را مورد بررسی قرار می‌دهد (رحمانی و رحمانی، ۲۰۱۳) و به روشن شدن مشکلات روش‌شناسی تحقیقات اجتماعی کمک می‌کند (ژائو، ۱۹۹۱).  
جامعه آماری پژوهش موردنظر، تمامی مقالات فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی بین سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۰ می‌باشد و در این پژوهش از نمونه‌گیری استفاده نشده و همه مقالات چاپ‌شده در نشریه به صورت سرشماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. در مجموع، ۲۴۲ مقاله را از منظر ۸ شاخص شامل پراکندگی تعداد مقاله‌ها در هر سال، روش تحلیل داده‌ها، رویکرد پژوهش، روش مورد استفاده، ابزار گردآوری داده‌ها، حوزه مورد پژوهش، تعداد نویسنده هر مقاله و رشته تحصیلی نویسنده مسئول مقاله مورد بررسی قرار گرفتند.

## یافته‌های پژوهش

طبق یافته‌های پژوهش در جدول (۲)، مشاهده می‌شود، از پاییز ۱۳۹۲ تا زمستان ۱۴۰۰، تعداد ۲۴۲ مقاله در نشریه علمی داخلی فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی به چاپ رسیده است. بیشترین تعداد مقاله‌های چاپ شده مربوط به سال‌های ۱۳۹۴، ۱۳۹۷ و ۱۳۹۹ است.

جدول ۲. تعداد مقالات چاپ‌شده در هر سال

ردیف	نشریه	۱۴۰۰	۱۳۹۹	۱۳۹۸	۱۳۹۷	۱۳۹۶	۱۳۹۵	۱۳۹۴	۱۳۹۳	۱۳۹۲
۱	فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی	۲۲	۳۳	۳۱	۳۳	۲۸	۳۰	۳۵	۲۳	۷



نمودار ۱. تعداد مقالات چاپ شده در هر سال

### یافته‌ها در خصوص نویسندگان مسئول

جدول (۳)، توزیع فراوانی رشته تحصیلی نویسندگان مسئول را نشان می‌دهد که ۴۷ مورد (۱۹ درصد) از مقاله‌ها توسط پژوهشگران رشته مدیریت گرایش دولتی، ارائه شده‌اند.

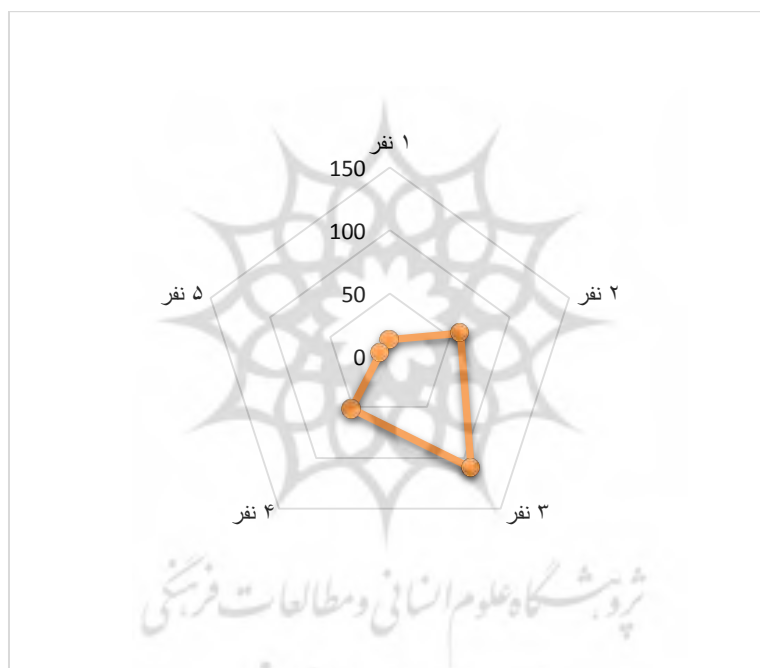
جدول ۳. رشته‌های تحصیلی نویسندگان مسئول

مدیریت آموزشی	مدیریت منابع انسانی	مدیریت بازرگانی	مدیریت دولتی	مدیریت رفتار سازمانی	نشریه	ردیف
۱۶	۳۷	۲۹	۴۷	۴۱	فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی	۱
سایر	مهندسی صنایع	مدیریت صنعتی	علوم اداری و اقتصادی	مدیریت رفتار سازمانی		
۳۷	۶	۶	۷	۱۶		

در خصوص میزان همکاری بین نویسندگان، بیشتر پژوهش‌ها با همکاری سه نفر (۱۱۰ مورد) و پس از آن دو نفر (۵۹ مورد) و چهار نفر (۵۲ مورد)، انجام شده‌اند. نتایج، در جدول (۴)، نشان داده شده است.

جدول ۴. تعداد نویسندگان در هر مقاله

ردیف	نشریه	۱ نفر	۲ نفر	۳ نفر	۴ نفر	۵ نفر
۱	فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی	۱۳	۵۹	۱۱۰	۵۲	۸



نمودار ۲. تعداد نویسندگان هر مقاله

### یافته‌ها در خصوص روش‌شناسی پژوهش‌های انجام‌شده

**نوع پژوهش:** دسته‌بندی روش‌های مورد استفاده شامل: روش‌های بنیادی، توسعه‌ای و کاربردی است. براین 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. به بیان دیگر، در این گونه پژوهش‌ها هدف حرکت به سوی کاربرد عملی دانش می‌باشد. پژوهش‌های توسعه‌ای نیز شامل مجموعه‌ای از فرایندها به منظور تدوین و تشخیص مناسب بودن فرآورده‌های آموزشی مانند طرح‌ها، روش‌ها و برنامه‌هاست (سیدین و همکاران، ۱۳۸۸).

طبق یافته‌های پژوهش، از مجموع ۲۴۲ مقاله بررسی شده، ۷۳ درصد از مقاله‌ها از نوع کاربردی، ۲ درصد از مقاله‌ها از نوع توسعه‌ای و ۱۶ درصد از مقاله‌ها از نوع بنیادی بوده‌اند. جدول (۵)، به‌طور کامل نتایج را نشان می‌دهد.

جدول ۵. انواع پژوهش

ردیف	نشریه	کاربردی	توسعه‌ای	بنیادی	بنیادی- کاربردی	بنیادی- توسعه‌ای	کاربردی- توسعه‌ای
۱	فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی	۱۷۹	۶	۳۹	۴	۳	۱۱

**رویکرد پژوهش:** براین اساس، می‌توان انواع پژوهش‌ها را به سه دسته کمی، کیفی و آمیخته (ترکیبی) طبقه‌بندی کرد.

در علوم طبیعی و اجتماعی، پژوهش‌های کمی، پژوهش‌های تجربی نظام‌مند و از پدیده‌های قابل مشاهده از طریق روش‌های آماری، ریاضی یا محاسباتی‌اند. هدف پژوهش‌های کمی، توسعه و بکارگماری مدل‌های ریاضی، نظریه‌ها یا فرضیه مربوط به پدیده‌ها می‌باشد. فرایند اندازه‌گیری مرکزی متعلق به پژوهش‌های کمی است (دلاور، ۱۳۹۰).

پژوهش کیفی شامل مجموعه فعالیت‌هایی (چون مشاهده، مصاحبه و شرکت گسترده در فعالیت‌های پژوهشی) است که هرکدام به گونه‌ای محقق را در کسب اطلاعات دست‌اول، درباره موضوع مورد پژوهش یاری می‌دهند (دلاور، ۱۳۹۰).

پژوهش‌های ترکیبی-آمیخته نیز با توجه به ضعف‌های پژوهش‌های قطعی در عدم عمق و ریشه کافی در

بررسی متغیرها و ضعف‌های پژوهش‌های اکتشافی که عموماً تعمیم‌پذیری آنان اندک است، معرفی شده-اند. این طرح‌ها خود انواع متفاوتی دارند. دو نوع از فراگیرترین این طرح‌ها شامل: طرح زنجیره‌ای از نوع پژوهش کیفی سپس کمی باتأکید بر بعد کمی و طرح زنجیره‌ای از نوع پژوهش کیفی سپس کمی باتأکید بر بعد کیفی، است (کرزول<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷).

درمورد ترکیب مقاله‌ها از حیث صبغه پژوهش (کمی، کیفی، آمیخته)، می‌توان گفت از مجموع ۲۴۲ مقاله، ۱۵۸ مقاله (۶۵ درصد) با رویکرد کمی نوشته شده‌اند که نشان از غلبه رویکرد کمی نسبت به کیفی در پژوهش‌های حوزه مدیریت رفتار سازمانی دارد. براساس نتایج نمودار (۳)، رویکرد کیفی و رویکرد آمیخته، در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند.

ردیف	نام رویکرد	تعداد
۱	رویکرد کمی	۱۵۸
۲	رویکرد کیفی	۶۱
۳	رویکرد آمیخته	۲۳



نمودار ۳. رویکردهای پژوهش

**ابزارهای جمع آوری داده‌ها:** ابزارهای گردآوری داده‌ها را می‌توان به چند دسته مصاحبه، پرسشنامه، مطالعه اسناد، مشاهده مستقیم، گروه‌های کانون، پنل‌ها و شیوه‌های ترکیبی تقسیم نمود (بل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). همان‌طور که در جدول (۶)، نشان داده شده است، در اغلب پژوهش‌ها برای گردآوری داده از پرسشنامه (۵۴ درصد) و بعد از آن مصاحبه با (۱۶ درصد) استفاده شده است که با توجه به سهولت استفاده از پرسشنامه، این مورد دور از انتظار نیست.

جدول ۶. ابزارهای گردآوری داده

ردیف	ابزار گردآوری داده‌ها	تعداد مقاله
۱	پرسشنامه	۱۳۲
۲	مصاحبه	۳۹
۳	مرور نظام‌مند	۷
۴	چک‌لیست	۳
۵	کتابخانه‌ای	۵
۶	فرا ترکیب	۳
۷	یادداشت‌های میدانی	۱
۸	آزمایش	۱
۹	شیوه‌های ترکیبی	۵۲

**نمونه‌گیری:** نمونه‌گیری به صورت سه بخش نمونه‌گیری احتمالی (تصادفی ساده، تصادفی نظام‌مند، طبقه‌ای، خوشه‌ای)، نمونه‌گیری غیراحتمالی (در دسترس، سهمیه‌ای، قضاوتی، گلوله برفی) و تمام‌شماری در نظر گرفته شده است (عزیزی و همکاران، 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 به وجود آید، افراد جامعه آماری را بسته به خصوصیتی که آنها را از یکدیگر متمایز می‌سازد، به طبقات مختلف تقسیم می‌کنند. در

1. Bell

نمونه‌گیری خوشه‌ای نیز با استفاده از اجرای یک وسیله با انتخاب تصادفی گروه‌ها یا خوشه‌هایی از واحدهای نمونه‌گیری به جای گرفتن نمونه تصادفی ساده از جامعه انجام می‌شود (کوپر<sup>۱</sup> 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 به چند طبقه تقسیم شده سپس به اختیار سهمی به هر طبقه اختصاص داده می‌شود و در ادامه نمونه‌هایی را که دسترسی به آنها ساده‌تر است، به دلخواه انتخاب می‌کنند. نمونه‌گیری گلوله برفی شامل شناسایی برخی افراد مهم یک جمعیت و مصاحبه با آنهاست، سپس پژوهشگر به پیشنهاد این افراد برای مصاحبه به سراغ افراد دیگر می‌رود (کوپر و همکاران، ۲۰۰۶).

منظور از ترکیبی از شیوه‌های نمونه‌گیری این است که از روش‌های مختلفی همچون تصادفی، قضاوتی، گلوله برفی و ... به‌طور هم‌زمان توسط محقق استفاده شده است. طبق یافته‌های پژوهش و همان‌گونه که در جدول (۷)، مشاهده می‌شود، روش نمونه‌گیری بیشتر مقاله‌ها تصادفی (۲۶ درصد) و سپس طبقه‌ای (۱۵ درصد) است.

جدول ۷. روش‌های نمونه‌گیری

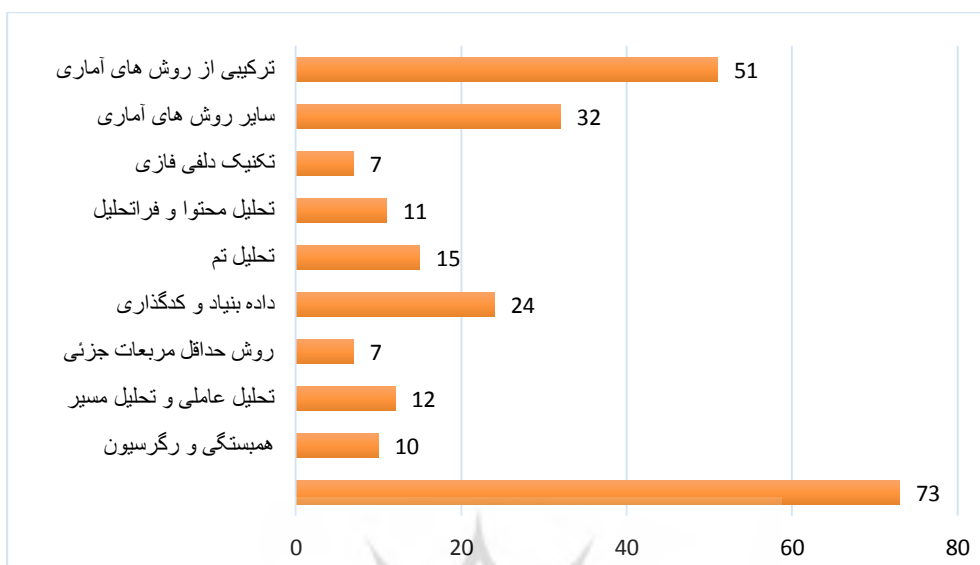
ردیف	روش‌های نمونه‌گیری	تعداد مقاله
۱	تصادفی	۶۳
۲	طبقه‌ای	۳۸
۳	هدف‌مند	۲۹
۴	خوشه‌ای	۱۳
۵	نظری	۱۲
۶	گلوله برفی	۸



ردیف	روش‌های نمونه‌گیری	تعداد مقاله
۷	قضاوتی	۸
۸	در دسترس	۸
۹	تمام شمار	۷
۱۰	جامعه محدود	۱
۱۱	با ساختار	۱
۱۲	ترکیبی از شیوه‌های نمونه‌گیری	۲۲
۱۳	نمونه‌گیری نامشخص	۳۲

**روش‌های تجزیه و تحلیل آماری:** این مؤلفه شامل روش‌های تجزیه و تحلیل آماری مختلفی همچون آزمون‌های میانگین، آزمایشی، همبستگی، آزمون  $t$ ، رگرسیون، تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل مسیر، تحلیل معادلات ساختاری، کدگذاری، تحلیل تم، تصمیم‌گیری چندمعیاره، پدیدارشناسی، قوم‌نگاری، نظریه داده‌بنیاد، مطالعه موردی و تحلیل محتوا می‌باشد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۶).

روش تحلیل داده‌های بیشتر مقاله‌ها، معادله‌های ساختاری با ۳۰ درصد بوده است. ترکیبی از روش‌های آماری نیز ۱۳ درصد و سایر روش‌های آماری ۲۱ درصد بوده است. (نمودار (۴)). منظور از ترکیبی از روش‌های آماری این است که ترکیبی از روش معادلات ساختاری، داده‌بنیاد، تحلیل تم، همبستگی، رگرسیون و ... به‌طور هم‌زمان توسط محقق به کار برده شده‌اند.



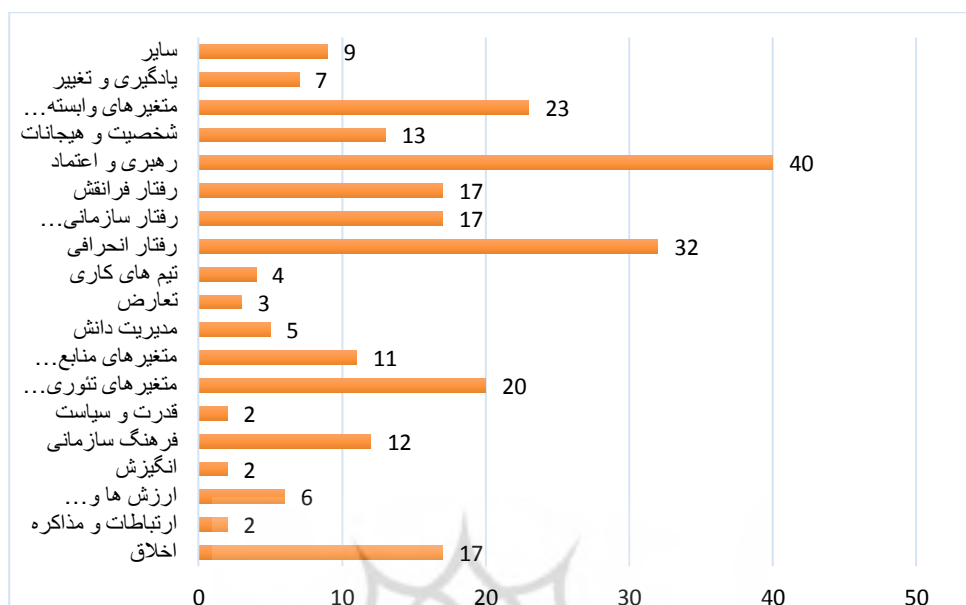
#### نمودار ۴. روش تحلیل داده‌ها

**سهم موضوعی آثار:** برای بررسی و تعیین موضوعات مهم حوزه رفتار سازمانی و سهم هر یک در آثار منتشر شده، از دسته‌بندی سطوح مطالعه رفتار سازمانی و در نظر گرفتن متغیرهای اصلی مورد بحث در هر مقاله استفاده شد؛ با در نظر گرفتن عناوین و کلیدواژگان به کار برده شده در مجموعه آثار، دسته‌بندی موضوعی برای تحلیل در این پژوهش به ۱۹ حوزه اصلی تقسیم‌بندی شد. طبق یافته‌های پژوهش و همان‌گونه که در جدول (۸) و نمودار (۵)، مشاهده می‌شود، موضوع‌های رهبری و اعتماد، رفتار انحرافی و متغیرهای وابسته نگرش، در رتبه‌های اول تا سوم قرار گرفته‌اند.

#### جدول ۸. موضوع مقاله‌ها

ردیف	موضوع مقاله‌ها	تعداد مقاله
۱	رهبری و اعتماد	۴۰
۲	رفتار انحرافی	۳۲

ردیف	موضوع مقاله‌ها	تعداد مقاله
۳	متغیرهای نگرش	۲۳
۴	متغیرهای نظریه سازمان	۲۰
۵	رفتار سازمانی مثبت‌گرا	۱۷
۶	اخلاق	۱۷
۷	رفتارهای فرانشس	۱۷
۸	شخصیت و هیجانات	۱۳
۹	فرهنگ سازمانی	۱۲
۱۰	متغیرهای منابع انسانی	۱۱
۱۱	یادگیری و تغییر	۷
۱۲	ارزش‌ها و نگرش‌ها	۶
۱۳	مدیریت دانش	۵
۱۴	تیم‌های کاری	۴
۱۵	تعارض	۳
۱۶	انگیزش	۲
۱۷	ارتباطات و مذاکره	۲
۱۸	قدرت و سیاست	۲
۱۹	سایر	۹
مجموع	۱۹ دسته‌بندی	۲۴۲ مقاله



نمودار ۵. موضوعات مقاله‌ها

بیشتر موضوعات در سطوح رفتار سازمانی (فردی - گروهی - سازمانی) و متغیرهای مستقل و وابسته رفتار جای می‌گیرند. به‌طور کلی دسته‌بندی موضوعات بیشتر از نوع متغیر مستقل و در سطح فردی است (جدول ۹).

جدول ۹. سطوح و متغیرهای رفتار سازمانی

ردیف	سطوح و متغیرهای رفتار سازمانی	تعداد مقاله
۱	متغیر مستقل - سطح فردی	۵۸
۲	متغیر مستقل - سطح گروهی	۵۵
۳	متغیر مستقل - سطح سازمانی	۱۲
۴	متغیر وابسته رفتار سازمانی	۵۵
۵	در دسته‌بندی سطوح و متغیرهای رفتار جای نمی‌گیرند	۶۲

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش، با به‌کارگیری روش فراروش، تمامی مقاله‌های فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی که بین دوره‌های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۰ چاپ شده بودند، بررسی شدند. طبق نتایج پژوهش، در بازه زمانی ذکر شده، تعداد ۲۴۲ مقاله منتشر شده است. مقاله‌ها از نظر ۸ شاخص از جمله پراکندگی تعداد مقاله‌ها در هر سال، روش تحلیل داده‌ها، رویکرد پژوهش، روش مورد استفاده، ابزار گردآوری داده، حوزه مورد پژوهش، تعداد نویسنده هر مقاله و رشته تحصیلی نویسنده مسئول مقاله، مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج یافته‌ها در مورد نویسندگان مسئول، حاکی از آن است که با در نظر گرفتن مجموع مقاله‌ها، پژوهشگران با رشته مدیریت دولتی (۱۹ درصد) و سپس اساتید گروه مدیریت (۱۶ درصد)، بیشترین مشارکت را داشته‌اند. یافته‌ها در مورد روش‌شناسی پژوهش‌های انجام شده، حاکی از آن است که به‌صورت کلی، بیشتر پژوهش‌های انجام شده از نوع کاربردی (۷۳ درصد) هستند و پژوهش‌های بنیادی (۱۶ درصد) در رتبه دوم قرار دارند. نظریه‌پردازان مختلف در مورد ماهیت پژوهش‌ها نظرات متفاوتی دارند. برخی مانند سایمون (۱۹۴۵) بر آنند که تحقیقات تجربی و آزمایش نحوه اداره صحیح را هدایت می‌کند (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۷)؛ در حالی که برخی دیگر از تأکید بیش از اندازه بر اجرای پژوهش‌های صرفاً کاربردی انتقاد می‌کنند و اعتقاد دارند که برای افزایش سهم‌افزایی پژوهش‌ها باید به اکتشاف و تولید علم جدید دست زد (مک‌کوردی و کلیری، ۱۹۸۴).

در مورد ترکیب مقاله‌ها از حیث صبغه پژوهش (کمی، کیفی، آمیخته)، می‌توان گفت بیش‌ترین مقاله‌ها به ترتیب کمی (۶۵ درصد)، کیفی (۲۵ درصد) و سپس آمیخته (۹ درصد) هستند که این مورد با نتایج یافته‌های پیشین از جمله عبدالحمید و همکارانش (۱۳۹۹)، طیبی ابوالحسنی و همکارانش (۱۳۹۸)، فردوسی و همکارانش (۱۳۹۸)، ایمانی و همکارانش (۱۳۹۷) همسوست که معمولاً در عمده آنها نظریه-پردازان به دلیل داشتن دیدگاه اثبات‌گرایانه بر پژوهش‌های کمی تأکید می‌ورزند. این در حالی است که محققان بسیاری از جمله دلاور (۱۳۸۹) اذعان دارند که روش‌های تحقیق کیفی درک عمیق‌تری نسبت به سایر روش‌های پژوهش از رفتارهای اجتماعی می‌دهند، موضوعات غیر قابل اندازه‌گیری را به روش کیفی می‌توان مطالعه کرد و اینکه می‌توان از تحقیق کیفی برای مطالعه رفتارهایی که در شرایط طبیعی درک می‌شوند و همچنین در جهت بهبود روش‌شناسی پژوهش‌ها در حوزه‌های مختلف استفاده کرد.

درمورد روش تحلیل داده‌ها، روش تحلیل داده‌های بیشتر مقاله‌ها، معادله‌های ساختاری با ۳۰ درصد بوده است. مدل‌سازی معادله ساختاری به بررسی مجموعه‌ای از روابط وابستگی به‌طور هم‌زمان می‌پردازد. استفاده از این شیوه به‌خصوص زمانی مفید است که یک متغیر وابسته در روابط وابستگی بعدی تبدیل به یک متغیر مستقل می‌شود. از مدل‌سازی معادله ساختاری در حوزه‌های مختلف علوم از جمله آموزش و پرورش، بازاریابی، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت، سنجش و آزمون، بهداشت، جمعیت-شناسی، رفتار سازمانی، زیست‌شناسی و حتی ژنتیک استفاده می‌شود. جذابیت این شیوه در حوزه‌های مختلف علمی دو دلیل دارد: ۱. این شیوه در مواجهه با روابط چندگانه هم‌زمان روش مستقیمی به‌دست می‌دهد که کارآیی آماری نیز دارد؛ ۲. توانایی این شیوه در ارزیابی روابط به‌طور همه‌جانبه سبب شده است که تحقیق از تحلیل اکتشافی<sup>۱</sup> به تحلیل تأییدی<sup>۲</sup> انتقال یابد. این انتقال خود سبب شده تا نگرش منظم‌تر و کلی‌تری از مسائل پدیدار شود (شارع‌پور، ۱۳۸۰). اگرچه محبوبیت این روش در علوم اجتماعی و رفتاری در حال افزایش چشمگیری است (هین<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۱)، استفاده از آن چالش‌هایی دارد و بهره‌مندی از مزایای کامل آن فقط زمانی امکان‌پذیر است که از آن به‌درستی استفاده شود (میرتقیان رودسری، ۱۳۹۸).

ابزار جمع‌آوری داده‌های بیشتر پژوهش‌ها، پرسشنامه بوده است (۵۴ درصد) و در مقابل، پژوهش‌های میدانی، شیوه نگاشت شناختی و آزمایش با (۰/۴ درصد)، کم‌ترین میزان را به‌خود اختصاص داده‌اند. به اعتقاد ساندرز<sup>۴</sup> و همکارانش (۲۰۰۹) بسیاری از افراد از پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده می‌کنند بدون اینکه سایر شیوه‌های گردآوری داده‌ها نظیر مشاهده، مصاحبه، و غیره را در نظر بگیرند. به باور این صاحب‌نظران باید همه شیوه‌های گردآوری داده را ارزیابی کرد و متناسب با سؤال‌ها و اهداف پژوهش بهترین شیوه را انتخاب کرد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۶). به‌طور کلی، موضوع‌های محوری نشریه نام برده شده، بیشتر رهبری و اعتماد (۱۶ درصد)، رفتار سازمانی مثبت‌گرا (۱۳ درصد) و متغیرهای مربوط نگرش (۹ درصد) بوده‌اند.

بر مبنای یافته‌های پژوهش پیشنهادها، کاربردی زیر را می‌توان ارائه نمود:

1. Exploratory
2. Confirmatory
3. Heene
4. Saunders

۱. جهت گیری بیشتر مقالات این فصلنامه کاربردی بوده است، اما با توجه به اینکه تحقیقات توسعه ای و بنیادی می توانند موجب اصلاح، نوآوری و رشد علم شوند پیشنهاد می شود محققان آینده به این سمت حرکت نمایند.
  ۲. اکثر تحقیقات انجام شده کمی بوده است که درصدد تعمیم به جامعه آماری است، اما با توجه به اینکه موضوع بحث رشته مدیریت و همچنین رشته مدیریت رفتار سازمانی انسان و رفتار او می باشد، نمی توان قوانین یکسانی برای افراد تجویز نمود. در نتیجه پیشنهاد می شود از روش های کیفی و آمیخته بیشتر استفاده شود.
  ۳. با توجه به اینکه در شماره های ابتدایی فصلنامه برخی موضوعات خارج از حوزه رفتار سازمانی منتشر شده است، پیشنهاد می شود، تمرکز اصلی مجله بر حوزه تخصصی رفتار سازمانی مقالات پذیرفته شده باشد.
  ۴. با توجه به اهمیت نظریه ها و مباحث نوین در رفتار سازمانی مانند: رفتار سازمانی مثبت گرا، منتورینگ و کوچینگ، مسائل اخلاقی و مسئولیت اجتماعی در سازمان ها و ... پیشنهاد می شود محققان آینده به این عناوین بیشتر بپردازند.
  ۵. توجه بیشتر به بحث روش شناسی هنگام نوشتن مقالات و مشخص نمودن تمامی شاخص های استفاده شده در پژوهش، برای مثال، در اکثر مقالات فصلنامه روش نمونه گیری و روش تحقیق مورد استفاده از نظر هدف و برخی شاخص ها مشخص نبود.
- از آنجا که دسترسی کامل به مقالات چاپ شده در فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی بین سال های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۰ وجود داشت، تنها محدودیتی که می توان به آن اشاره نمود، کامل نبودن بخش روش تحقیق و مبهم بودن برخی از شاخص های مدنظر و بررسی شده در پژوهش بوده است.

## منابع

- افجه‌ای، سیدعلی اکبر؛ حسن زاده، زینب؛ فقیهی، ابوالحسن و عالم تبریز، اکبر (۱۳۹۷)، تحلیل ابعاد کلیدی رفتار سازمانی در پیاده‌سازی موفق مدیریت عملکرد کارکنان، **فصلنامه علمی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)**، ۲۹(۹۵): ۹-۴۶.
- اکبری لنگوری، جعفر؛ مهدی‌زاده مرزناکی، نبی‌الله و رجبعلی تبار، داریوش (۱۳۹۲)، نقش مدیریت دانش در توانمندسازی مدیران مدارس، **کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها**، شیراز، <https://civilica.com/doc/260850>
- ایمانی، حسین؛ عبدالله‌زاده، امیرحسین و پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۷)، تحلیل محتوای پژوهش‌های فصلنامه مدیریت دولتی دانشگاه تهران، **فصلنامه مدیریت دولتی**، (۳) ۱۰: ۳۸۷-۴۱۴.
- پرهیزکار، کمال (۱۳۷۳)، **مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی**، تهران: دیدار.
- ترابی، محسن و فتحی، محمدرضا (۱۴۰۰)، تحلیل محتوای پژوهش‌های مجله مدیریت سازمان‌های دولتی، **فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی**، (۴) ۹: ۵۵-۶۶.
- ترابی، محسن و فتحی، محمدرضا (۱۴۰۱)، تحلیل محتوای پژوهش‌های حوزه مدیریت منابع انسانی ناجا، **فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی**: ۱۰۸-۸۷.
- ترابی، محسن و فتحی، محمدرضا (۱۴۰۱)، تحلیل مقاله‌های پژوهشی گردشگری در ایران، **دوفصلنامه مطالعات اجتماعی گردشگری**، (۱۰) ۱۹: ۳۰۲-۲۷۷.
- ثنائی پور، هادی (۱۴۰۰)، ارزیابی و تحلیل روش‌شناسی مطالعات کارآفرینی در گردشگری: رویکرد فراروش، **فصلنامه علمی روش‌شناسی علوم انسانی**، ۲۷(۱۰۸): ۱-۱۷.
- خواستار، ح؛ غفاری، ر؛ پورعزت، ع.ا؛ و حیدری، ا (۱۳۹۰)، پژوهشی درباره پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد مدیریت دولتی از حیث موضوع و روش: مورد مطالعه دانشگاه تهران، **فصلنامه علوم مدیریت ایران**، ۶(۲۱): ۱۰۵-۱۲۲.
- دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، مهدی و آذر، عادل (۱۳۹۶)، **روش‌شناسی پژوهش‌های کمی در مدیریت: رویکردی جامع**، تهران: صفار، اشراقی.
- دلاور، علی (۱۳۸۹)، **روش‌شناسی کیفی**، **فصلنامه راهبرد**، سال نوزدهم، شماره ۵۴: ۳۰۷-۳۲۹.
- دلاور، علی (۱۳۹۰)، **مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی**، تهران: رشد، چاپ نهم.



- رایینز، استیفن. پی (۲۰۰۵)، **مبانی رفتار سازمانی**، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایینز، استیفن و جاج، تیموتی (۲۰۱۰)، **رفتار سازمانی**، ترجمه مهدی زارع، تهران: نص.
- رضائیان ع (۱۳۹۳)، **مبانی مدیریت رفتار سازمانی**، چاپ چهاردهم، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- سرمدی، محمدرضا (۱۳۹۰)، **مدیریت اسلامی**، تهران: دانشگاه پیام نور، چ هشتم.
- سیدجوادین، سیدرضا و جلیلیان، حسین (۱۳۹۰)، **تئوری‌های مدیریت**، تهران: نگاه دانش.
- سیدین، م و بابالحوائجی، ف (۱۳۸۸)، تحلیل محتوای پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران شمال، علوم و تحقیقات تهران، علوم و تحقیقات اهواز و همدان در سال‌های ۱۳۷۲-۱۳۸۶، **پیام کتابخانه**، ۱۵ (۱): ۹۵-۱۲۱.
- شارع‌پور، محمود (۱۳۸۰)، مدل‌سازی معادله ساختاری (SEM): آشنایی با کاربردهای برنامه لیزرل (LISREL) در تحقیقات اجتماعی، **فصلنامه علوم اجتماعی**، ۸ (۱۳ و ۱۴): ۲۰۴-۲۳۱.
- صادقی، امیر؛ مشکی اصفهانی، اصغر؛ کرد نائیج، اسدالله و خدادادحسینی، سیدحمید (۱۳۹۴)، فراروش پژوهش‌های مدیریت اسلامی در ایران (مورد مطالعه: مقاله‌های علمی-پژوهشی ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۴)، **فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی**، (۴): ۲۳-۱۰۱-۱۳۱.
- صنوبری، محمد (۱۳۸۷)، رفتار شهروندی سازمانی، مفاهیم، تعاریف، ابعاد و عوامل مؤثر بر آن، **دوماهنامه توسعه منابع انسانی پلیس**: ۷۹-۹۹.
- طییبی ابوالحسنی، سیدامیرحسین؛ دانشور دیلمی، محمدرضا و خاشعی ورنامخواستی، وحید (۱۳۹۸)، فراروش تحقیقات دانشگاهی حوزه استراتژی، **فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی**، (۱): ۴۰-۷۱-۱۰۵.
- عباسی، عباس و شریفیان جزی، سحر (۱۳۹۹)، فراروشی بر تحقیقات انجام شده پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری رشته مدیریت صنعتی دانشگاه شیراز، **نشریه مدیریت صنعتی**، (۳): ۳۹۵-۴۱۸.
- عبدالحمید، مهدی؛ اسمعیلی گیوی، محمدرضا و باقرزاد سه‌ساری، سیدمحمدرضا (۱۳۹۹)، ارائه راهکارهای ارتقای کیفی تولیدات علمی حوزه مدیریت دولتی در ایران بر مبنای تحلیل محتوای نشریه چشم‌انداز مدیریت دولتی، **فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی**، (۲): ۹۷-۱۲۶.

عزیزی، شهریار و فرهیخته، فاطمه (۱۳۹۲)، تحلیل محتوا، تناظر و فراروش پایان‌نامه‌های بازاریابی در دانشگاه‌های منتخب شهر تهران، *نشریه مدیریت بازرگانی*، ۵ (۱۷).

فردوسی، شهرام؛ ملایی، فاطمه؛ حاجی‌پور، بهمن و بابائی فرج‌آباد، مهدیه (۱۳۹۸)، فراروش پژوهش‌های بازاریابی در ایران: بررسی نزدیک‌بینی در روش‌ها، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران*، (۲) ۲۳: ۱۸۳-۱۹۹.

فیشر، راجر و یوری، ویلیام (۱۳۷۰)، *اصول و فنون مذاکره*، ترجمه مسعود حیدری، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

منطقی، محسن؛ عزیزی کیا، غلامعلی و درودی، مجتبی (۱۳۹۶)، بررسی مؤلفه‌های گرایش‌های در الگوی رفتار سازمانی مبتنی بر اخوت اسلامی، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۹ (۳).

مورهد، گریگوری و گریفین، ریکی (۲۰۱۰)، *رفتار سازمانی*، ترجمه مهدی الوانی و غلام رضا معمارزاده، تهران: مروارید.

میرتقیان رودسری، سیدمحمد (۱۳۹۸)، آسیب‌شناسی کاربرد مدل‌سازی معادلات ساختاری در پژوهش‌های ایرانی گردشگری، *گردشگری و توسعه*، ۸ (۳): ۱۲۴-۱۴۶.

نیک‌پور، امین؛ پوررشیدی، رستم و نوبری آیدیشه، سمیه (۱۳۹۳)، تبیین مبانی رفتار سازمانی در سیره نبی اکرم (ص)، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، (۳) ۲.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2009). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, Vol.63, PP: 1-18.

Barnett-Page, E., & Thomas, J. (2009), "Methods for the synthesis of qualitative research: a critical review". **BMC Medical Research Methodology**, Vol.9, No.59.

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship. **Academic and Management Journal**, 26, 587-595.

Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2018). **Business research methods**. Oxford university press.

Colbert, A. E. (2004). Interactive effects of personality and perception of the work situation on workplace deviance. **Journal of Applied Psychology**, 89(4), p 599.

Conaock M., & Johns, L. (1998). TQM and its humanistic orientation towards organizational analysis. **The TQM magazine**, 10(4)293-301.

Cooper, R. D., Schindler, S. P., & Sun, J. (2006). *Business Research Methods*. cGraw. **Hill companies 9th edition**.

- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). **Designing and conducting mixed methods research**. Sage publications.
- DeYoung, C. G., Sternberg, R. J., & Kaufman, S. B. (2011). Intelligence and Personality. **The Cambridge Handbook of Intelligence**. New York: Cambridge University Press.
- 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.
- 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).
- Heene, M., Hilbert, S., Draxler, C., & Ziegler, M. (2011). Masking Misfit in Confirmatory Factor Analysis by Increasing Unique Variances: A Cautionary Note on the Usefulness of Cutoff Val uses of Fit Indices. **Psychological Methods**, 16(3), pp. 319-336.
- 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), 1-42.
- 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)**.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2012). **Organizational Behavior**. Boston: McGraw-Hill, 10th Edition.
- Lewis, D. E. (2007). **An investigation into the relationship between product innovation, trust, and diversity**. A PhD dissertation, Capella university. 76.
- Luthans, F. (2011). **Organizational Behavior An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition**.
- Luthans, F. (2002a). Positive Organizational Behavior: Developing and managing psychological strength. **Academy of Management Executive**, 16, 57- 72.
- McCurdy, H. E. & Cleary, R. E. (1984). Why can't we resolve the research issue in public administration?. **Public Administration Review**, 44(1), pp. 49-55.
- Olson, M. H., & Hergnahan, B. R. (1997). **Introduction to learning theories**. Translated by Ali Akbar Seif. Eighth Edition. Tehran: Era. (in Persian).
- 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.
- Raadschelders, J. C., & Lee, K. H. (2011). Trends in the study of public administration. Empirical and qualitative observations from Public Administration Review, 2000–2009. **Journal of Public Administration Review**, 71(1), 19-33.
- Rahmani, Kamaledin., & Rahmani, samira. (2013). Developing a conceptual model of customer loyalty using meta-synthesis. **European Online Journal of Natural and Social Sciences**, 2(2):166-173.

- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2010). **Organizational Behavior**, New Jersey: Prentice Hall, 14th Edition.
- Robbins, S. (1994). **Essentials of Organizational Behavior**, 4th ed, Prentice Hall.
- Schein, E. H. (1990). **Organizational culture** (Vol. 45, No. 2, p. 109). American Psychological Association.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J. G., & Osburn, R. N. (2010). **Organizational Behavior**, New York: John Wiley and Sons, 11th Edition.
- Segal, J. (2011). **The Language of Emotional Intelligence**: [http:// helpguide.Org/mental/edo- nonverbal- communication.htm](http://helpguide.org/mental/edo-nonverbal-communication.htm)
- Spector, P. E., & Meier, L. L. (2014). Methodologies for the study of organizational behavior processes: How to find your keys in the dark. **Journal of Organizational Behavior**, 35(8), 1109-1119.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). **Research methods for business students**, Fifth edition, Harlow, Pearson Education.
- Tolbert, P.S., & Hall, R.H. (2009). **Organizations: Structures, Processes and Outcomes**. 10th Ed. Routledge.
- Yukl, G. (2002). **Leadership in Organizations**. Cranbury.
- Zhao, S. (1991). Metatheory, Metamethod, Meta-Data-Analysis: What, Why, And How?. **Sociological Perspectives**, 34: 377-390.
- Williams, P.D. (2011). **War and Conflict in Africa**. Cambridge, UK: Polity Press.
- Zimmer, Iela. (2004). Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts. **Journal of advanced nursing**, March 2006.

