

تحلیل مقالات مجله علمی پژوهشی آموزش و توسعه منابع انسانی طی دوره ۵ ساله (۱۳۹۳-۱۳۹۷)

مهدی سبک رو^{*۱}

شاهین روحانی راد^۲

معصومه محمدی^۳

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۱/۲۷)

چکیده

فصلنامه علمی و پژوهشی آموزش و توسعه منابع انسانی متعلق به انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران است که در سال ۱۳۹۷ به عنوان "انجمن برتر" کشور از طرف وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انتخاب گردید. این فصلنامه به منظور ارائه تازه‌ترین نظریه‌ها و یافته‌های علمی در حوزه‌های آموزش و توسعه منابع انسانی و همچنین به جهت تبادل و نشر افکار و اندیشه‌های بدیع، به انتشار مقالات علمی پژوهشی می‌پردازد. هدف این پژوهش که از نوع توصیفی با رویکرد کتاب‌سنجی و علم‌سنجی است، بررسی و ارزیابی محتوایی مقالات این مجله است. جامعه آماری این تحقیق، ۱۳۳ مقاله منتشر شده در ۵ سال گذشته از شماره ۱ (۱۳۹۳) تا شماره ۱۹ (۱۳۹۷) فصلنامه علمی و پژوهشی آموزش و توسعه منابع انسانی است و به‌منظور توصیف عینی و کیفی محتوای مفاهیم، بررسی به‌صورت نظام‌دار و در قالب ۶ پارامتر انجام شده است. نتایج موضوعی به‌دست‌آمده نشان می‌دهد مقالات در ۹ دسته قابل تفکیک می‌باشند که از این میان، موضوع اندازه‌گیری اثرات و نتایج برنامه‌های آموزش و توسعه با ۲۱/۷۵ درصد و مباحث سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی مورد توجه بیشتری بوده است. همچنین میزان مشارکت پژوهشگران خوب ارزیابی شد به‌گونه‌ای که ۳۷۳ نفر محقق در نگارش ۱۳۳ مقاله مشارکت داشته‌اند و بررسی مؤلفین مقاله‌ها نیز نشان می‌دهد مؤلفین با رتبه علمی فارغ‌التحصیل/دانشجو بیشترین تعداد از نویسندگان را به خود اختصاص داده‌اند. بررسی روش‌های پژوهشی نیز نشان داد مقالات توصیفی-کاربردی، روش تحقیق کمی و ابزار پرسشنامه از تکنیک‌های پراستقبال پژوهشگران این حوزه بوده است.

کلمات کلیدی: آموزش و توسعه منابع انسانی، علم سنجی، مقاله، نشریه

^۱- استادیار دانشکده مدیریت، دانشگاه یزد، ایران.

^۲- دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه یزد، ایران. مسئول مکاتبات: shahin.rohani7@gmail.com

^۳- دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه یزد، ایران.

۱- مقدمه

تولید علم فرآیندی است که در آن حداقل یکی از شاخص‌های زیر وجود داشته باشد: پژوهش‌های بنیادی، مقالات بکر، پژوهش‌های کاربردی، اختراع بین‌المللی، کتاب، کارگروهی علمی در سطح جهانی منتج به مقاله، مجلات نمایه شده در مراکز معتبر بین‌المللی، تولید آثار علمی و هنری منحصر به فرد، گزارش‌های علمی معتبر، کارآفرینی و نوآوری، آثار ادبی جهان، ایجاد بینش و بصیرت تازه و تولید نظریه، تولید تصمیم و الگو، حل مساله با روش ضابطه‌مند و ترجیحاً تعمیم‌پذیر (۱). امروزه توسعه علمی نمونه‌ای از اقتدار ملی کشور و بستری برای توسعه در کلیه امور است. بالا بردن شناخت و معرفت جامعه در همه زمینه‌ها بیش از پیش، نیازمند توسعه علمی است و برای تحقق توسعه علمی باید زمینه تولید علم را فراهم کرد. امروزه نقش تولید علم و انجام پژوهش از یک عامل فزاینده رفاه فراتر رفته و به تنها راه باقی ماندن در عرصه حیات و حضوری موثر در دنیای پر تکاپوی تکنولوژی و پیشرفت مبدل شده است. پژوهش و تولید علم از نیازهای مسلم و اساسی هر جامعه‌ای می‌باشد (۲).

مقوله تولید علم و فناوری مهمترین عامل حفظ بقا، استقلال و پیشرفت کشور و ابزاری جدی برای رقابت در عرصه‌های مختلف جهانی است. بی‌تردید تحول در ابعاد مختلف توسعه، مستلزم طراحی دقیق فرآیند گذار به وضع مطلوب، اصلاح تدریجی شیوه‌ها و مکانیزم‌ها از طریق تدوین قوانین و سعی در ایجاد و حفظ هماهنگی در اجزای مختلف نظام علم و فناوری می‌باشد. اگر بپذیریم که دستیابی به اهداف کمی و کیفی سند چشم‌انداز در راستای تولید علم، طیف وسیعی از پشتیبانی‌های فکری، مالی، قانونی، آموزشی، فرهنگی و مدیریتی و... را طلب می‌کند، می‌توان به اهمیت تأثیر ساختارهای سازمانی و مدیریتی در تولید علم پی برد (۳).

یکی از عناصر اصلی و زیربنایی در تولید علمی و در نظام نهادی و سازمانی علم مفهوم اجتماع علمی و وجود روابط و تعاملات فکری و تخصصی در بین اعضای آن است. ارتباط دانشجویان با اساتید خود یکی از عرصه‌های با اهمیت و تاثیرگذار تعامل دانشگاهی و مراکز علمی و پژوهشی معتبر بین المللی و نشریات معتبر داخلی و خارجی است (۴). توجه به اولویت‌های تحقیقاتی در راستای نیازهای واقعی کشور، یک ضرورت اساسی برای هدفمند کردن مجلات و نشریات علمی می‌باشد.

یکی از عوامل مهم در موفقیت انتقال دانش و فناوری، توانمندی دانشی است. توانمندی دانشی، توانایی سازمان برای شناخت ارزش اطلاعات جدید بیرونی و توانایی آن در تلفیق با دانش درون سازمانی و بهره‌مندی از آن است (۵). یکی از شرایط لازم برای تبدیل اطلاعات و تجارب به موارد قابل استفاده برای کل سازمان، توزیع دانش در سازمان است. مهمترین گام در این زمینه، تحلیل انتقال دانش از فرد به دیگر گروه‌های سازمان است (۶) بنابراین، فصلنامه‌های علمی پژوهشی و علمی ترویجی،

سازوکارهای لازم برای انجام این مهم به شمار می‌روند. که در این پژوهش یکی از نشریات برای بررسی محتوایی مطالب انتخاب و معرفی شده است.

فصلنامه علمی و پژوهشی آموزش و توسعه منابع انسانی یک نشریه با داوری بسته و دوسو ناشناس و با دسترسی آزاد است که از سوی انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران به عنوان انجمن پیشرو در علوم انسانی و اجتماعی در ایران منتشر می‌شود. این نشریه به منظور فراهم نمودن محیط فکری برای پژوهشگران ملی و بین‌المللی با تمرکز بر مباحث مدیریت منابع انسانی پایه‌گذاری شده است. این نشریه در پاسخ به پیشرفت‌های صورت گرفته در حوزه مدیریت منابع انسانی (آموزش و توسعه) انتشار یافته و هدف آن انتشار مقالات با کیفیت که یافته‌های مرتبط با موضوعات مهم منابع انسانی را گزارش می‌دهند، می‌باشد. با توجه به این که عوامل پیشرفت و توسعه هر جامعه‌ای اساساً منابع انسانی است و چگونگی استفاده بهینه از آن نقش مضاعف در توسعه نظام اجتماعی خواهد داشت و یکی از شاخص‌های مهم در توسعه جامعه داشتن نظام رشد یافته و پرورش منابع انسانی است که با افزایش بهره‌وری، منابع تولیدی آن نیز در ابعاد مختلف چندین برابر خواهد شد؛ لذا مجلات و نشریات علمی کشور در حوزه منابع انسانی به عنوان یک سیستم آموزشی مهم نقشی اساسی در اشاعه اطلاعات و دستاوردهای جدید این حوزه دارند بنابراین ضرورت پرداختن به تحلیل مقالات منتشر شده در آن‌ها نیز احساس می‌شود.

جایگاه نشریات علمی پژوهشی با چندین کارکرد مختلف و مهم که بر عهده دارند، نیازمند توجه شایانی است (۷). تحلیل محتوای آنچه در نشریه‌های یک رشته علمی چاپ می‌شود، کمک می‌کند تا درک بهتری از اهمیت موضوعات و مسئولیت‌های آن رشته کسب شود. بررسی روندها در نشریه‌ها، کمک می‌کند که ظهور و تداوم موضوعات پژوهشی و روش‌های به کار گرفته شده در طول زمان شناسایی شده و قوت‌ها و ضعف‌های نشریه مشخص گردد (۸).

هدف تحقیق حاضر بررسی و ارزیابی محتوایی مقالات مجله آموزش و توسعه منابع انسانی می‌باشد. در این پژوهش تلاش شده تا ضمن بررسی نقاط ضعف و قوت مجله، زمینه تقویت بیشتر آن در آتیه را فراهم آورد و در رفع نقاط ضعف آن اثرگذار باشد؛ لذا براین اساس در این مقاله، ضمن توصیف دقیق از کمیت پارامترهای مختلف، به نمایی کلی از فرایند حاکم بر مجله از سال ۱۳۹۳ تا پایان سال ۱۳۹۷ پرداخته می‌شود. در ادامه، علاوه بر مبانی نظری پژوهش و مروری بر پیشینه تحقیق، با استفاده از علم‌سنجی به بررسی جامع مقالات این مجله می‌پردازیم و در پایان با توجه به مطالب به دست آمده، پیشنهادهایی برای بهبود کمی و کیفی این حوزه ارائه می‌گردد.

۲- مبانی نظری

رشد روزافزون انتشارات علمی در چند قرن اخیر، نیاز به بررسی روند رشد و توسعه علمی را بیش از پیش آشکار کرده است. یکی از روش‌هایی که در بررسی میزان تولیدات علمی و ترسیم ساختار علوم استفاده می‌شود، علم‌سنجی است (۹).

علم‌سنجی علم اندازه‌گیری و تحلیل علوم به صورت کمی و کیفی است و با مطالعه‌ی جنبه‌های مختلف علوم به عنوان یک حوزه علمی یا فعالیت اقتصادی سر و کار دارد. کارکرد اصلی آن در بحث سیاست‌گذاری علم مطرح می‌شود. ریشه‌های علم‌سنجی از کتاب‌سنجی گرفته شده است. «اساس کار علم‌سنجی بر بررسی چهار متغیر اصلی استوار است: ۱. پدیدآورندگان ۲. انتشارات علمی ۳. استنادات و ارجاعات ۴. ضریب تاثیر» (۱۰).

در واژه نامه‌های عمومی، علم‌سنجی به اندازه‌گیری خروجی علمی و تاثیر یافته‌های علمی، به طور مثال بر سیاست‌گذاری تعریف شده است. به طور واضح‌تر می‌توان علم‌سنجی را مطالعه کمی علوم و فناوری بیان کرد (۱۱). از مهمترین کاربردهای علم‌سنجی می‌توان به مطالعه کمی جریان علم برای برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری و ارزیابی علمی و پژوهشی و مطالعه تاریخ علم از طریق ترسیم ساختار آن در رشته‌های تخصصی اشاره کرد. ترسیم ساختار علم یکی از خروجی‌هایی است که علم‌سنجی در دسترس قرار می‌دهد. از طریق آن می‌توان منابع و مسیر جریان دانش و محدودیت‌های دانش را مشخص کرد و با در نظر گرفتن حوزه‌های اصلی آن دانش، اطلاعات لازم را در مورد هر زیر حوزه در اختیار مدیران قرار داد (۱۲). در پژوهش حاضر به ارزیابی محتوای مقالات علمی پژوهشی در حوزه‌ای خاص، به عنوان یکی از کاربردهای علم‌سنجی پرداخته شده است. نشریه انتخاب شده به حوزه منابع انسانی اختصاص دارد که در ادامه ضرورت انتخاب و بررسی مقالات این حوزه ذکر شده است.

انسان به عنوان مهمترین منبع هر سازمانی، دارای قدرت تفکر، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری، و بعضاً رفتارهای غیرقابل پیش‌بینی است. از این رو شناخت انسان دشوار است. بنابراین منابع انسانی نیاز به فلسفه و روش خاص برای مدیریت موثر دارد. مدیریت منابع انسانی از مهمترین بخش‌های مدیریتی برای کنترل این منبع حیاتی است (۱۳). در دنیای بسیار رقابتی کنونی، معمولاً کارکنان سازمان موجب برتری یا مزیت رقابتی می‌شوند نه دستگاه‌ها یا رایانه‌های پیشرفته (۱۴). بنابراین مدیریت منابع انسانی در طی سال‌های اخیر از اهمیت زیادی برخوردار گشته و اهمیت آن از آن جهت است که ابزاری را برای بهبود موقعیت راهبردی و نیز بهبود کارایی و اثر بخشی آن از راه جذب و تربیت منابع انسانی منحصر به فرد فراهم می‌کند (۱۵). مدیریت منابع انسانی فرآیندی است که اعضای سازمان از مدیران ارشد گرفته تا کارکنان صفی را به یاری می‌گیرد تا آنچه را که برای اجرای اثربخش راهبردهای سازمانی لازم است انجام دهند و با بهره‌برداری هر چه خرمندانه‌تر از منابع انسانی، الزامات استراتژیک سازمان را مهیا سازند (۱۶). نتایج پژوهش‌های اخیر نشان داده است که برای مهیا ساختن الزامات

استراتژیک در یک سازمان، باید کارکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی به صورت یکپارچه مورد توجه قرار گیرد.

منظور از کارکردهای مدیریت منابع انسانی، تمام وظایفی است که مدیریت منابع انسانی برای اداره نیروی انسانی خود اعمال می‌کند. این کارکردها ممکن است در یک یا همه حوزه‌های منابع انسانی مطرح شود. با توجه به تکامل تدریجی و گسترش نقش مدیریت منابع انسانی در طول زمان، صاحب نظران کارکردهای متعددی را برای آن برشمرده‌اند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که در اغلب موارد در این کارکردها اتفاق نظر وجود دارد و وجود پاره‌ای از اختلاف‌ها ناشی از گسترش نقش روزافزون منابع انسانی و تکامل آن در سازمان‌ها، تفاوت سازمان‌ها با یکدیگر، تفاوت محیط برون سازمانی و تغییر سازمان‌ها و محیط درونی و بیرونی سازمان‌ها در طی زمان است. بر اساس مدل راهبردی مدیریت منابع انسانی، می‌توان این کارکردها را در جذب و به کارگماری، آموزش و پرورش، انگیزش و نگهداری، دسته‌بندی کرد (۱۷). براساس بررسی و مشاهده محتوای مقالات چاپ شده در فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی می‌توان اینگونه بیان کرد که تاکید این مجله بر پژوهش در حوزه آموزش و توانمندسازی کارکنان است.

آموزش همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت، عملکرد و حل مشکلات مطمع نظر قرار می‌گیرد و فقدان آن از جمله مشکلات کلیدی و بحرانی هر سازمانی است (۱۸). در این راستا سازمان‌ها پول و هزینه زیادی را صرف برنامه‌های توسعه و بهسازی کارکنان خود می‌کنند و تلاش می‌نمایند تا از استراتژی‌ها و روش‌های آموزشی نوین بهره‌گیرند (۱۹).

توجه روزافزون به نوع و گسترش آموزش، ضرورتی انکارناپذیر است که ناشی از آهنگ سریع تغییر در عرصه‌های مختلف فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و... جوامع و عدم توجه کافی به آن نهایتاً تنگناها و مشکلات عدیده‌ای را فراروی رشد و توسعه جامعه ایجاد خواهد کرد (۲۰).

با بررسی‌های صورت گرفته بر روی آثار نویسندگان می‌توان نتیجه گرفت که پرداختن به کارکردهای منابع انسانی علی‌الخصوص آموزش و توسعه آنان ضروری و امری اجتناب ناپذیر است چرا که تحقیقات نشان می‌دهد آموزش و توسعه کارکنان به عنوان یکی از مهمترین کلان فرآیندها و کارکردهای حوزه منابع انسانی، در میانه اهمیت بنیادی حوزه منابع انسانی از یک سو و انتقادهای مدیران ارشد از عملکرد این حوزه از دگر سو قرار گرفته است؛ لذا با توجه به مطالب بیان شده که همگی اشاره به میزان اهمیت بخش منابع انسانی در سازمان‌ها خصوصا آموزش و توسعه آنان دارد، پرداختن به مجموعه مقالات منتشر شده در این حوزه به عنوان منبع اطلاع رسانی علمی دستاوردها نیز حائز اهمیت خواهد بود.

۳- پیشینه پژوهش

در زمینه تحلیل نشریه‌های حوزه مدیریت منابع انسانی در کشور ما پژوهش‌های کمی صورت گرفته است. دغدغه‌ها، مسئله‌ها و چالش‌های نظری، پژوهشی و تا حدی عملی پژوهشگران و دانشگاهیان این رشته به ما نشان می‌دهد که باید اقدامات بیشتر و بررسی‌های همه جانبه‌ای بر مقالات منتشر شده این حوزه انجام گیرد تا کاستی‌ها مرتفع گردد.

مطالعات پیشین در حوزه مدیریت منابع انسانی، اهمیت تاثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی را بر باورها و نگرش‌های کارکنان مورد توجه قرار داده‌اند (۲۱؛ ۲۲؛ ۲۳). صاحب‌نظران سازمانی به طور ویژه بر اهمیت پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی تاکید کرده‌اند (۲۴؛ ۲۵؛ ۲۶). همچنین جانسون و هوبلر (۲۰۰۴) مقالات منتشر شده در معتبرترین مجلات حوزه مدیریت منابع انسانی را برای سال‌های ۱۹۹۴ تا ۲۰۰۱ را مورد بررسی قرار دادند. نتایج کار آنان به فقدان تمرکز بر روش‌ها، فناوری اشاره دارد و همچنین بیان شد که بیشترین روش مورد کاربرد در پژوهش‌ها، رگرسیون بوده است (۲۷).

از دیگر پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه، می‌توان به پژوهش اوزلن (۲۰۱۴) اشاره کرد. آن‌ها مجموعه‌ای از مقالات منتشر شده در مجله مدیریت منابع انسانی از سال ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۲ را مورد ارزیابی قرار دادند. هدف آن‌ها شناسایی عوامل و کلمات کلیدی مورد توجه پژوهشگران در زمینه منابع انسانی منابع انسانی بود. نتایج نشان داد که پژوهشگران به ندرت به انگیزش کارکنان توجه نشان داده‌اند و در برخی موارد مطالعات انجام شده نامرتبط با حوزه منابع انسانی بوده است (۲۸).

در داخل کشور نیز در زمینه تحلیل نشریات حوزه منابع انسانی می‌توان به ارزیابی شکلی و محتوایی مقالات مجله پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی (۲۹) اشاره کرد که جامعه آماری آن، ۱۴۰۸ مقاله فصلنامه در ۱۴ شماره، تا پایان سال ۱۳۹۲ بوده است. نکته قابل توجه در این پژوهش عدم تطابق ۶۰ درصدی موضوعات با اهداف مجله بوده است.

۴- روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی با رویکرد کتاب‌سنجی و علم‌سنجی است. داده‌های لازم از منابع کتابخانه‌ای و اسناد و مدارک در دسترس تمام متن، گردآوری و تحلیل شده است. جامعه آماری این پژوهش، مقالات مجله علمی پژوهشی آموزش و توسعه منابع انسانی طی دوره ۵ ساله (۱۳۹۳-۱۳۹۷) است که انتشار یافته و در دسترس قرار دارد. در مورد اعتبار تحقیق نیز باید گفت، برای بررسی روایی پژوهش حاضر، هر یک از شاخص‌های مورد نظر در مقاله توسط محققین مورد بررسی قرار گرفته و در هر مورد اختلاف مورد بررسی و بازبینی مجدد قرار گرفته است. از سوی دیگر در بحث روش‌شناسی، تعدد پژوهش با روش ثابت در موضوعاتی که مورد تایید مجامع علمی قرار گرفته باشد، تایید کننده پژوهش است.

به‌طور دقیق‌تر، جامعه مورد تحلیل این تحقیق، ۱۳۳ مقاله منتشر شده در ۵ سال گذشته از شماره ۱ (۱۳۹۳) تا شماره ۱۹ (۱۳۹۷) مجله آموزش و توسعه منابع انسانی است که به‌منظور توصیف عینی و کیفی محتوای مفاهیم، بررسی به‌صورت نظام‌دار و با کمک از آیین‌نامه چاپ مجلات علمی و پژوهشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام شده است. در این پژوهش، نمونه‌گیری انجام نشده و تمامی جامعه به صورت سرشماری مورد بررسی قرار گرفت.

لازم به ذکر است کمیسیون نشریات علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به کمک سامانه ارزیابی نشریات علمی خود در راستای رتبه‌بندی و ارتقای نشریات علمی کشور، شاخص‌هایی را برای ارزیابی نشریات علمی تعریف کرده است. شاخص‌ها در دو دسته ظاهری و محتوایی قرار دارند که شاخص‌های ظاهری عبارتند از: انتشار به موقع، نمایه‌سازی در پایگاه‌های اطلاعات علمی، سایت و نرم‌افزار استاندارد، تکمیل اطلاعات در سامانه ارزیابی نشریات و همچنین شاخص‌های محتوایی و علمی نیز عبارتند از: داوری علمی، رعایت آیین نگارش و استانداردهای شکلی نشریه. هر چند، ارزیابی سال ۱۳۹۳ این کمیسیون، صرفاً براساس شاخص‌های ظاهری بوده و طبق اطلاعات سایت این سامانه، قرار است در سال‌های آینده، شاخص‌های محتوایی و علمی نیز مورد استفاده قرار بگیرند (سامانه ارزیابی نشریات علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۹۶). ارائه نتایج ارزیابی سایت MSRT وزارت علوم (سامانه رتبه‌بندی نشریات کشور) برای مجله آموزش و توسعه منابع انسانی در سال ۱۳۹۶ نمره ۶۹ با درجه B می‌باشد.

صرف نظر از ارزیابی اشاره شده، تلاش می‌شود در این مقاله با استفاده از شاخص‌های سامانه ارزیابی نشریات علمی و مقالات مشابه این حوزه، ارزیابی‌ها در قالب ۶ پارامتر زیر تعیین گردید: «سهم موضوعی مقالات»، «رتبه علمی مؤلفین»، «تعداد نویسندگان»، «روش‌ها و تکنیک‌های مورد استفاده»، «مشارکت گروه‌های علمی-تخصصی» و «مدت زمان پذیرش مقالات» ضمن این‌که برای تجزیه و تحلیل نتایج تحقیق نیز، از آمار توصیفی، درصدهای لازم و شکل‌های گرافیکی در قالب جداول و نمودار استفاده شده است.

• تعریف عملیاتی پارامترها

- ۱- سهم موضوعی مقالات: در این پژوهش با بررسی‌های صورت گرفته بین‌المللی و داخلی، موضوعات به صورت کلی در ۹ دسته به همراه زیر موضوعات شامل: توسعه رهبری و توسعه استعداد - روش‌های نوین آموزش و توسعه منابع - همسوسازی استراتژی‌های یادگیری و توسعه با استراتژی سازمان - اندازه‌گیری اثرات و نتایج برنامه‌های آموزش و توسعه - الگوهای تدوین برنامه‌های توسعه فردی - شایستگی‌های موردنیاز رهبران منابع انسانی - ظرفیت-

- سازی منابع انسانی - بلوغ آموزش و توسعه در سازمان و فناوری‌های نوین و توسعه منابع انسانی در نظر گرفته شده است.
- ۲- رتبه علمی مؤلفین: به ترتیب شامل رتبه علمی استاد، دانشیار، استادیار، مدرس/مربی، دانشجویان/فارغ‌التحصیلان تحصیلات تکمیلی دوره دکتری و کارشناسی ارشد می‌باشد.
- ۳- تعداد نویسندگان: نشان دهنده تعداد نویسندگان و مشارکت پژوهشگران هر مقاله و پژوهش است.
- ۴- روش‌ها و تکنیک‌های مورد استفاده: شامل روش‌های مورد استفاده در نگارش مقالات (توصیفی- کاربردی، توصیفی- تحلیلی، موردی، مطالعه تطبیقی، تجربی، سایر)؛ روش تحقیق (کمی، کیفی، آمیخته (ترکیبی)، مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی منابع)؛ ابزارهای تحقیق (پرسشنامه، مصاحبه، ترکیبی، بررسی اسناد و تحلیل محتوا)؛ سطح تحلیل (فرد/افراد، گروه‌ها، شرکت/سازمان، صنعت، کشور/ملی)؛ حوزه مورد مطالعه تحقیقات (صنعت و خدمات) و روش تجزیه و تحلیل آماری می‌باشد.
- ۵- مشارکت گروه‌های علمی- تخصصی: سهم مشارکت گروه‌های علمی- تخصصی از نظر تعداد مقالات به چاپ رسیده در مجله که در این مورد، نویسندگان اول مقاله مورد نظر است.
- ۶- مدت زمان پذیرش مقالات: نشان دهنده مدت زمانی است که مجله از زمان دریافت مقاله تا پذیرش آن‌ها جهت چاپ در مجله به هر یک از مقالات اختصاص داده است.

۵- یافته‌ها

در این بخش با توجه به اطلاعات موجود و در دسترس، به بررسی یافته‌ها در قالب ۶ پارامتر مشخص پرداخته می‌شود. لازم به توضیح است که ممکن است آمار برخی بخش‌ها کمتر از ۱۳۳ مقاله باشد، که علت آن عدم در دسترس بودن اطلاعات آن بخش می‌باشد.

۱- سهم موضوعی مقالات

با بررسی عناوین مقالات و کلیدواژه‌گان به کار برده شده در مجموعه مقاله‌های چاپ شده در نشریه مورد مطالعه، نتایج حکایت از آن دارد که به طور کلی مقالات را می‌توان در ۹ دسته کلی طبقه‌بندی کرد که در جدول زیر لیست شده است.

جدول ۱- دسته‌بندی مقالات براساس موضوعات

ردیف	موضوعات کلی	ردیف ف	موضوعات جزئی	فراوانی	درصد فراوانی
۱	توسعه رهبری و توسعه استعداد	۱	استعدادیابی رهبری	۱	۰/۷۵
		۲	برنامه‌ریزی توسعه رهبری	۲	۱/۵
		۳	برنامه‌ریزی جانشین پروری	۲	۱/۵
۲	روش‌های نوین آموزش و توسعه منابع	۱	فرآیند آموزش و بهسازی منابع انسانی (تشکیلات و ساختار، نگهداشت و توسعه و ارتقاء)	۵	۳/۷۵
		۲	نیازسنجی آموزشی	۱	۰/۷۵
		۳	نظام‌های توسعه منابع انسانی	۷	۵/۲۶
		۴	انواع شیوه‌ها و فنون آموزش و بهسازی منابع	۷	۵/۲۶
		۵	برنامه‌های آموزشی و ویژگی‌های آن	۲	۱/۵
۳	همسوسازی استراتژی‌های یادگیری و توسعه با استراتژی سازمان	۱	نظریه‌ها، الگوها و مدیریت راهبردی منابع انسانی	۶	۴/۵
		۲	مفاهیم و مدل‌های استراتژی‌های سازمانی	۰	۰
		۳	مفاهیم و مدل‌های استراتژی‌های یادگیری	۴	۳
		۴	متدولوژی تدوین استراتژی	۰	۰
		۵	برنامه‌ریزی استراتژیک	۰	۰
۴	اندازه‌گیری اثرات و نتایج برنامه‌های آموزش و توسعه	۱	سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی	۱۶	۱۲
		۲	کارکرد برنامه‌های آموزشی	۵	۳/۷۵
		۳	نظام مدیریت کیفیت	۸	۶
۵	الگوهای تدوین برنامه‌های توسعه فردی	۱	یادگیری سازمانی و مدیریت دانایی	۱۱	۸/۲۷
		۲	رویکردهای برنامه توسعه فردی	۲	۱/۵
		۳	فرآیند توسعه فردی	۱	۰/۷۵

۳	۴	الگوهای برنامه توسعه فردی	۴		
۰	۰	خودارزیابی	۵		
۰	۰	مسیرهای شغلی	۶		
۰/۷۵	۱	شناسایی شایستگی‌های رهبری	۱	شایستگی‌های مورد نیاز رهبران منابع انسانی	۶
۱/۵	۲	ارزیابی شایستگی‌های رهبری	۲		
۰/۷۵	۱	ابعاد و مؤلفه‌های دانش شایستگی‌های رهبری	۳		
۴/۵	۶	مدل‌های شایستگی رهبری	۴		
۰	۰	مدیریت تغییر	۵		
۰	۰	مدیریت تیم‌های مؤثر و گروه‌های کاری	۶		
۰	۰	مدیریت خود و توسعه سازگاری	۷		
۳	۴	مدیریت سرمایه فکری و تعالی منابع انسانی	۱	ظرفیت‌سازی منابع انسانی	۷
۱/۵	۲	رویکردها و مدل‌های ظرفیت‌سازی منابع انسانی	۲		
۰	۰	مراحل توانمندسازی منابع انسانی	۳		
۰/۷۵	۱	برنامه‌ریزی ظرفیت‌سازی منابع انسانی	۴		
۱/۵	۲	مدل‌های بلوغ آموزش و توسعه در سازمان	۱	بلوغ آموزش و توسعه در سازمان	۸
۷/۵	۱۰	ارزیابی مدل‌های بلوغ آموزش در سازمان	۲		
۳	۴	فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی	۱	فناوری‌های نوین و توسعه منابع انسانی	۹
۱/۵	۲	مدیریت منابع انسانی الکترونیکی	۲		
۰	۰	روش‌های جدید کار (تغییر الگوی کاری و دورکاری یا اشتغال مجازی)	۳		
۹	۱۲	آموزش و یادگیری الکترونیکی	۴		
۱/۵	۲	-	-	سایر موضوعات مرتبط با حوزه آموزش	۱۰

با توجه به جدول ۱، سهم موضوعی مقالات از ۱۳۳ مقاله مورد بررسی در دسته ۹ تایی، به ترتیب به موضوعات کلان اندازه‌گیری اثرات و نتایج برنامه‌های آموزش و توسعه با ۲۱/۷۵ درصد، روش‌های نوین آموزش و توسعه منابع با ۱۶/۵ درصد، الگوهای تدوین برنامه‌های توسعه فردی با ۱۳/۵ درصد و فناوری‌های نوین و توسعه منابع انسانی با ۱۳/۵ درصد اختصاص یافته است. همچنین بیشترین فراوانی در زیر موضوعات، مربوط به سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی، آموزش و یادگیری الکترونیکی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانایی (مدیریت دانش) و ارزیابی مدل‌های بلوغ آموزش در یادگیری بوده است. به طور کلی به نظر می‌رسد پراکنش سهم موضوعی مقالات بر روی طیف ۱۳۳ مقاله مورد بررسی از پراکنش نسبتاً یکسانی برخوردار نیست و سهم برخی موضوعات بیشتر و برخی دیگر کمتر بوده است اما همانطور که در جدول نشان داده شده است، سهم موضوعات کاملاً نامرتب با حوزه تخصصی نشریه تقریباً صفر است که از نقاط قوت نشریه در راستای اهداف از پیش تعیین شده آن است.

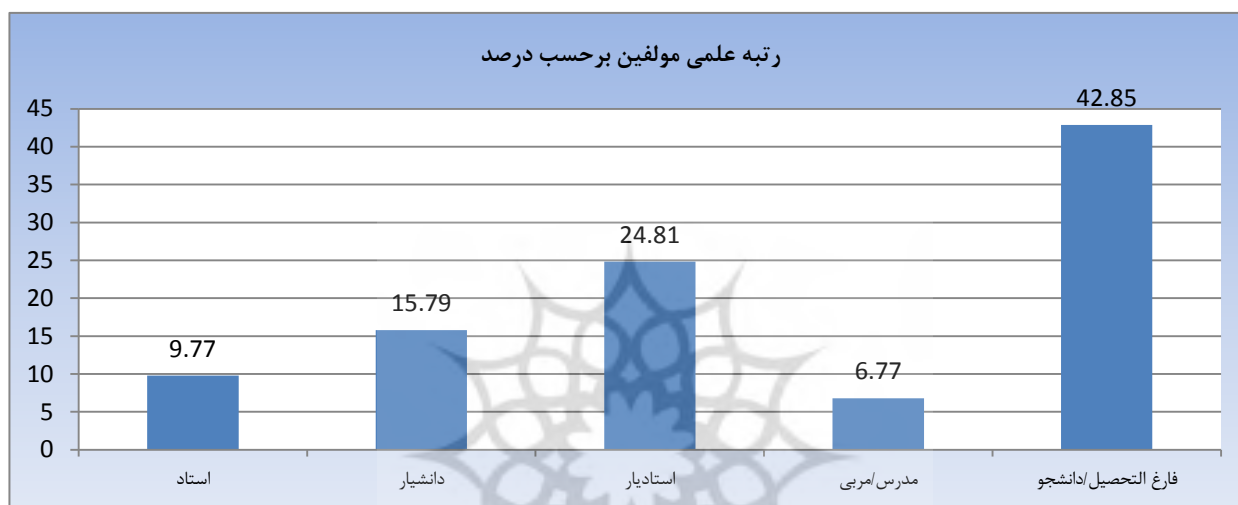
۲- رتبه علمی مؤلفین:

رتبه‌های علمی ۱۳۳ نویسنده مقالات (با احتساب نویسندگان اول مقالات) شامل اعضای هیأت علمی استاد، دانشیار، استادیار و دانشجویان/فارغ‌التحصیلان تحصیلات تکمیلی دوره دکتری و دوره کارشناسی ارشد و آن دسته از اعضای هیأت علمی که رتبه ایشان در مقالات ذکر نشده یا به عبارتی مربیان/مدرسان را مورد بررسی قرار داده که در جدول ۲ و همچنین شکل ۱ بررسی این پارامتر در ۱۳۳ مقاله اشاره شده است.

جدول ۲- رتبه علمی مؤلفین

رتبه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
استاد	۱۳	۹/۷۷	۹/۷۷
دانشیار	۲۱	۱۵/۷۹	۲۵/۵۶
استادیار	۳۳	۲۴/۸۱	۵۰/۳۷
مدرس/مربی	۹	۶/۷۷	۵۷/۱۴
فارغ‌التحصیل/دانشجو	۵۷	۴۲/۸۵	۱۰۰
کل	۱۳۳	۱۰۰	

بررسی داده‌های مربوطه نشان می‌دهد که رتبه علمی به ترتیب شامل ۴۲/۸۵ درصد فارغ‌التحصیل/دانشجو، ۲۴/۸۱ درصد استادیار، ۱۵/۷۹ درصد دانشیار، ۹/۷۷ درصد استاد و ۶/۷۷ درصد مدرس یا مربی بوده است. بیشترین سهم از مقالات را نویسندگان با رتبه علمی فارغ‌التحصیل/دانشجو دارا بوده‌اند و بعد از آن به ترتیب مولفین با رتبه‌های استادیار و دانشیار مشارکت داشته‌اند.



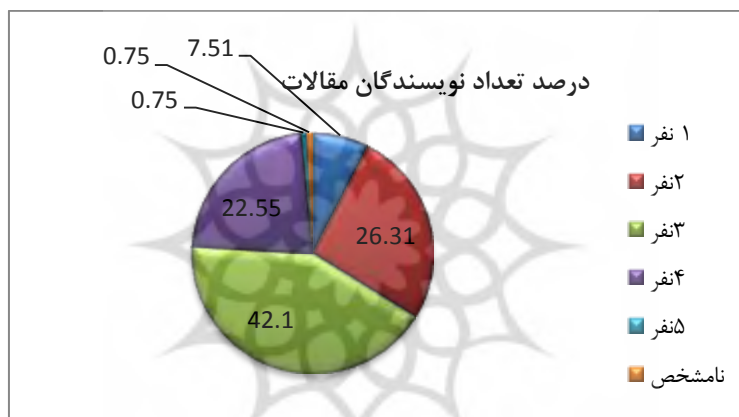
شکل ۱ - رتبه علمی مولفین

۳- تعداد نویسندگان مقالات

نتایج پژوهش نشان می‌دهد در مجموع ۳۷۳ نفر محقق در نگارش ۱۳۳ مقاله مشارکت داشته‌اند (به تعداد ۱ مقاله اطلاعات نویسندگان در دست نیست)، که سهم هر مقاله تقریباً ۳ نفر بوده است. اطلاعات مندرج در جدول ۳ و شکل ۲ نشان می‌دهد که بیشترین مقالات چاپ شده در مجله، با ۴۲/۱۰ درصد مربوط به نویسندگان ۳ نفره، ۲۶/۳۱ درصد مربوط به نویسندگان ۲ نفره، ۲۲/۵۵ درصد مربوط به نویسندگان ۴ نفره و تنها ۷/۵۱ درصد مربوط به نویسندگان ۱ نفره است. با توجه به آمار جدول، تعداد مقالاتی که توسط یک نفر نوشته شده است کمتر از مقالات مشترک است که به نظر می‌رسد کار گروهی پژوهشگران در حال رشد می‌باشد و مورد استقبال بیشتری است.

جدول ۳- تعداد نویسندگان مقالات

تعداد نویسنده	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۱ نفر	۱۰	۷/۵۱	۷/۵۱
۲ نفر	۳۵	۲۶/۳۱	۳۳/۸۳
۳ نفر	۵۶	۴۲/۱۰	۷۵/۹۳
۴ نفر	۳۰	۲۲/۵۵	۹۸/۴۹
۵ نفر	۱	۰/۷۵	۹۹/۲۴
نامشخص	۱	۰/۷۵	۱۰۰
کل	۱۳۳	۱۰۰	



شکل ۲- تعداد نویسندگان مقالات

۴- روش‌ها و تکنیک‌های مورد استفاده

طبقه‌بندی روش‌های مورد استفاده در این پژوهش عبارت است از: روش‌های توصیفی-کاربردی، توصیفی-تحلیلی، موردی، مطالعه تطبیقی و تجربی می‌باشد. بر اساس جدول ۴، ۹۰/۹۸ درصد از مقالات توصیفی-کاربردی ۶/۷۶ درصد از توصیفی-تحلیلی استفاده شده است. بنابراین همان طور که مشاهده می‌شود و از بررسی کیفی روش‌های تحقیق استفاده شده در مقالات مشخص است، به نظر در کل از روش تحقیق توصیفی کاربردی استفاده شده است.

جدول ۴- روش‌های مورد استفاده در نگارش مقالات

روش	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
توصیفی - کاربردی	۱۲۱	۹۰/۹۸	۹۰/۹۸
توصیفی-تحلیلی	۹	۶/۷۶	۹۷/۷۴
موردی	۰	۰	۹۷/۷۴
مطالعه تطبیقی	۱	۰/۷۵	۹۸/۵
تجربی	۰	۰	۹۸/۵
سایر	۱	۰/۷۵	۹۹/۲۵
ذکر نشده	۱	۰/۷۵	۱۰۰
کل	۱۳۳	۱۰۰	

مطلب مهم دیگر در این زمینه، نوع روش تحقیق است. از نظر ماهیت تحقیق، همچنان که در جدول ۵ نشان داده شده است از بین ۱۳۳ مقاله بررسی شده، ۵۲/۶۳ درصد از آن‌ها به روش کمی، ۳۱/۵۸ درصد به روش کیفی و ۱۵/۰۳ درصد به روش تحقیق آمیخته (ترکیبی) انجام شده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که به دلیل سهولت روش‌های کمی در تحقیقات، معمولاً پژوهشگران به این نوع از تحقیق بیشتر رغبت نشان می‌دهند، چرا که هم در سیاست‌گذاری‌های وزارت علوم و هم به لحاظ داوری و برخورداری از امتیاز بالاتر و اطمینان از چاپ مقالات در مجلات علمی پژوهشی و همایش، بر تحقیقات کمی بیشتر تأکید می‌شود. به نظر لازم است جهت‌گیری مجله موردنظر به پذیرش و اولویت دادن به مقالاتی که از روش‌های کیفی و به خصوص آمیخته (ترکیبی) استفاده می‌کنند، نیز توجه بیشتری نماید.

جدول ۵ - فراوانی مقالات چاپ شده از نظر روش تحقیق

روش تحقیق	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کمی	۷۰	۵۲/۶۳	۵۲/۶۳
کیفی	۴۲	۳۱/۵۸	۸۴/۲۱
آمیخته (ترکیبی)	۲۰	۱۵/۰۳	۹۹/۲۵
مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی	۰	۰	۹۹/۲۵

منابع			
۱۰۰	۰/۷۵	۱	نا مشخص
	۱۰۰	۱۳۳	کل

همچنین در این پژوهش، ابزارهای تحقیق نیز مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۶ نشان می‌دهد که ۵۴/۱۳ درصد پژوهش‌ها برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه، ۲۵/۵۶ درصد از مصاحبه، ۱۷/۲۹ درصد از روش تحقیق آمیخته (یعنی ترکیبی از پرسشنامه و مصاحبه) و ۳ درصد نیز بر پایه‌ی استفاده از اسناد، شواهد و تحلیل محتوا انجام شده است. اطلاعات به دست آمده از این جدول، بیانگر این حقیقت است که به دلیل سهولت نسبی طراحی، توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه به عنوان یک ابزار تحقیق، بیشتر پژوهشگران به این ابزار روی آورده‌اند.

جدول ۶- فراوانی مقالات چاپ شده از نظر منبع داده و ابزار تحقیق

درصد فراوانی تجمعی	درصد فراوانی	فراوانی	روش تحقیق
۵۴/۱۳	۵۴/۱۳	۷۲	پرسشنامه
۷۹/۷	۲۵/۵۶	۳۴	مصاحبه
۹۷	۱۷/۲۹	۲۳	ترکیبی
۱۰۰	۳	۴	بررسی اسناد و تحلیل محتوا
	۱۰۰	۱۳۳	کل

همچنین وضعیت سطح تحلیل نیز نشان می‌دهد که فرد یا افراد با ۹۷ مورد و به عبارتی ۷۲/۹۳ درصد بالاترین میزان سطح تحلیل در مطالعات بوده است. ۱۵/۷۸ درصد (۲۱ مورد) مطالعات در سطح شرکت یا سازمان بوده و بعد از آن، سطح گروه قرار دارد با ۱۱/۲۷ درصد حضور دارد. این بررسی‌ها نشان می‌دهد که بیشتر پژوهش‌ها در سطح تحلیل افراد و احتمالاً مدیران ارشد بوده است. جدول ۷، نشان دهنده وضعیت مقالات از نظر سطح تحلیل می‌باشد.

جدول ۷- فراوانی مقالات چاپ شده از نظر سطح تحلیل

روش تحقیق	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
فرد / افراد	۹۷	۷۲/۹۳	۷۲/۹۳
گروه	۱۵	۱۱/۲۷	۸۴/۲۱
شرکت / سازمان	۲۱	۱۵/۷۸	۱۰۰
کشور / ملی	۰	۰	۱۰۰
کل	۱۳۳	۱۰۰	

همچنین وضعیت حوزه مورد مطالعه تحقیقات در جدول ۸ ارائه شده است که نشان می‌دهد حوزه خدمات، جذابیت بیشتری برای کارهای پژوهشی پژوهشگران دارد.

جدول ۸- فراوانی مقالات چاپ شده از نظر حوزه مورد مطالعه

حوزه تحقیق	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
صنعت	پتروشیمی	۱۸	۱۳/۵۳
	بانکداری	۱۲	۹/۰۲
	برق و الکترونیک	۵	۳/۷۶
	خودروسازی	۴	۳
	سایر	۹	۶/۷۶
خدمات	آموزشی	۵۲	۳۹
	مالی	۵	۳/۷۶
	اجتماعی	۱۴	۱۰/۵۲
	بهداشت و درمان	۵	۳/۷۶
	فناوری اطلاعات و اطلاع-رسانی	۶	۴/۵۱
	سایر	۳	۲/۲۵
کل	۱۳۳	۱۰۰	

به طور کلی طبقه‌بندی مشخصی از روش‌های مورد استفاده در جهت تجزیه و تحلیل آماری مقالات مجله مورنظر، نمی‌توان درنظر گرفت. با این حال با توجه به جدول ۹، ۵۹ درصد از مقالات به روش کمی و ۴۱ درصد به روش کیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. در میان روش‌های کمی، معادلات ساختاری و سپس روش‌های پارامتریک بیشتر مورد توجه بوده و در روش‌های کیفی نیز تحلیل تم (مضمون) و سپس نظریه داده بنیاد مورد استقبال بیشتری قرار گرفته است.

جدول ۹- تکنیک‌های پژوهش

روش تحلیل	نوع روش	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کمی	پارامتریک: آزمون تی، تحلیل واریانس، تحلیل عاملی، تحلیل کوواریانس، تحلیل همبستگی پیرسون، رگرسیون	۱۶	۱۲/۰۳	۱۲/۰۳
	ترکیبی پارامتریک	۴	۳	۱۵/۰۳
	ناپارامتریک: ویلکاکسون، من ویتنی، کروسکال والیس، فریدمن، نیکوئی برازش، کولموگروف - اسمیرنف، تقارن توزیع، همبستگی اسپیرمن، آزمون میانه و ...	۱	۰/۷۵	۱۵/۷۸
	ترکیبی ناپارامتریک	۲	۱/۵	۱۷/۲۹
	معادلات ساختاری	۲۰	۱۵	۳۲/۳۳
	تصمیم‌گیری چند معیاره (تحلیل سلسله مراتبی (AHP)-ANP-TOPSIS-...)	۸	۶	۳۸/۳۴
	ترکیبی	۲۷	۲۰/۳	۵۸/۶۴
کیفی	تحلیل تم (مضمون)	۳۱	۲۳/۳	۸۱/۹۵
	داده بنیاد (گردد تئوری)	۱۳	۹/۷۷	۹۱/۷۲
	پدیدارشناسی	۶	۴/۵۱	۹۶/۲۴
	فرا ترکیب	۱	۰/۷۵	۹۶/۹۹

۹۸/۴۹	۱/۵	۲	روش دلفی
۹۹/۲۵	۰/۷۵	۱	مرور سیستماتیک
۱۰۰	۰/۷۵	۱	تحلیل تطبیقی (مقایسه‌ای)
	۱۰۰	۱۳۳	کل

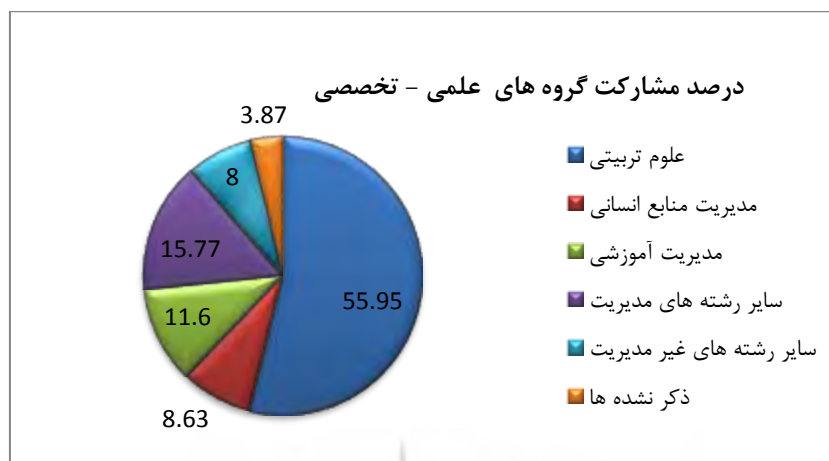
۵- مشارکت گروه‌های علمی-تخصصی:

مجله آموزش و توسعه منابع انسانی با توجه به آنکه بیشتر در زمینه موضوعات آموزش، توانمندسازی، بهسازی و توسعه منابع گرایش دارد انتظار می‌رود مشارکت گروه‌های علمی در مجلات این رشته در حوزه مدیریت منابع انسانی از تنوع زیادی برخوردار نباشد. در این بحث به بررسی بود و نبود این نگرش در مقالات با استفاده از بررسی مشارکت گروه‌های تخصصی نویسندگان مقالات به عنوان معرف رشته‌های مختلف علمی-تخصصی پرداخته شد.

همانطور که نتایج نشان داده، رشته علوم تربیتی (۵۵/۹۵ درصد) با احتساب نویسنده اول، دوم و سوم، بیشترین نقش را در انتشار مقالات این مجله داشته‌اند و پس از آن می‌توان به رشته‌های مدیریت آموزشی (۱۱/۶ درصد) و مدیریت منابع انسانی (۸/۶۳ درصد) نیز اشاره کرد. در حالی که انتظار می‌رفت شاید پژوهشگران و متخصصان حوزه منابع انسانی بیشترین آمارها را به خود اختصاص دهند. شایان ذکر است بیشترین مشارکت کنندگان حوزه مدیریت تا سال ۱۳۹۶ مربوط به گرایش منابع انسانی بوده اما در سال ۹۷ گرایش مدیریت آموزشی مشارکت بیشتری از خود نشان داده و همین امر منجر به پیشی گرفتن آمار کلی گرایش مدیریت آموزشی بر مدیریت منابع انسانی شده است.

جدول ۱۰- میزان مشارکت گروه‌های علمی - تخصصی

طبقه‌بندی رشته	گرایش	فراوانی (با احتساب نویسنده اول، دوم و سوم)	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
مدیریتی	۱-مدیریت دولتی	۱۹	۵/۶۵	۵/۶۵
	۲-مدیریت بازرگانی	۱۰	۲/۹۸	۸/۶۳
	۳-مدیریت صنعتی	۶	۱/۷۸	۱۰/۴۱
	۴-مدیریت فناوری اطلاعات	۴	۱/۱۹	۱۱/۶
	۵-مدیریت آموزشی	۳۹	۱۱/۶	۲۳/۲۱
	۶-مدیریت منابع انسانی	۲۹	۸/۶۳	۳۱/۸۴
	۷-مدیریت رفتار سازمانی	۴	۱/۱۹	۳۳/۰۳
	۸-مدیریت کارآفرینی	۶	۱/۷۸	۳۴/۸۲
	۹-مدیریت استراتژیک	۱	۰/۳	۳۵/۱۲
	۱۰-مدیریت سلامت	۱	۰/۳	۳۵/۴۱
	۱۱-مدیریت شهری	۱	۰/۳	۳۵/۷۱
	۱۲-مدیریت رسانه	۱	۰/۳	۳۶
علوم تربیتی	-	۱۸۸	۵۵/۹۵	۹۱/۹۶
روانشناسی عمومی	۱-روانشناسی	۳	۰/۸۹	۹۲/۸۵
	۲-روانشناسی عمومی	۳	۰/۸۹	۹۳/۷۵
	۳-پزشکی اجتماعی	۱	۰/۳	۹۴/۰۴
سایر	۱-حسابداری	۳	۰/۸۹	۹۴/۹۴
	۲-مهندسی صنایع	۴	۱/۱۹	۹۶/۱۳
ذکر نشده	-	۱۳	۳/۸۷	۱۰۰
	جمع کل	۲۶۱	۱۰۰	



شکل ۳- مشارکت گروه های علمی - تخصصی

۶- مدت زمان پذیرش مقالات

این پارامتر به بررسی مدت زمان اختصاص داده شده از طرف مجله برای بررسی مقالات یعنی از زمان دریافت مقالات تا پذیرش آن ها جهت چاپ در مجله می پردازد. بررسی این موضوع از جهت فرآیند داوری و سازمان مجله برای پیگیری مقالات دارای اهمیت است و نقش موثری در میزان رضایت متقاضیان چاپ از مجله می باشد. این زمان ها در سال های مختلف، متفاوت بوده اما اختلاف زیادی وجود ندارد و میان بازه های زمانی پیوستگی وجود دارد. زودترین زمان برای پذیرش مقالات ۳۲ روز و دیرترین مدت زمان ۶۷۲ روز (بیش از یک سال) بوده است. در کل میانگین مدت زمان لازم برای دریافت و چاپ مقالات ۱۵۳ روز برای هر مقاله می باشد.

جدول ۱۱- وضعیت مدت زمان پذیرش مقالات

عنوان	سال	۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵	۱۳۹۶	۱۳۹۷	کل
زودترین اعلام نظر نهایی (روز)	۵۶	۳۶	۳۲	۱۲۱	۸۷	۳۲	
دیرترین اعلام نظر نهایی (روز)	۱۹۱	۲۳۲	۳۸۲	۳۶۸	۶۷۲	۶۷۲	
میانگین مدت زمان اعلام نظر نهایی (روز)	۱۱۱	۱۰۲	۱۴۹	۱۹۵	۲۰۸	۱۵۳	
تعداد مقالات	۲۱	۲۷	۳۰	۲۷	۲۸	۱۳۳	

نتیجه‌گیری

در این پژوهش، سعی شد از روش علم‌سنجی به عنوان یکی از رایج‌ترین روش‌های ارزیابی فعالیت‌های علمی کمک گرفته شود. به دنبال مطرح شدن این علم، دانشمندان برجسته، مقالات علمی را به عنوان ملاکی برای مقایسه‌ی تولید علمی کشورهای مختلف به کار گرفتند (۳۲). هدف تحقیق حاضر بررسی و ارزیابی محتوایی مقالات مجله آموزش و توسعه منابع انسانی سال ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۷ می‌باشد.

بیشترین سهم موضوعی از یک طرف در بین موضوعات کلان «سهم موضوعی مقالات» مربوط به موضوع اندازه‌گیری اثرات و نتایج برنامه‌های آموزش و توسعه با ۲۱/۷۵ درصد بوده و مباحثی از قبیل: سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی، آموزش و یادگیری الکترونیکی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانایی مورد توجه قرار گرفته است.

در پارامتر «رتبه علمی مولفین» مشارکت فارغ‌التحصیلان/دانشجویان نزدیک به ۴۲/۸۵ درصد است. بیشترین مشارکت در بین اعضای هیات علمی مربوط به استادیاران با ۲۴/۸۱ درصد بوده است. در مورد پارامتر «تعداد نویسندگان» نیز باید گفت یافته‌های پژوهش نشان داده که در مجموع ۳۷۳ نفر پژوهشگر در نگارش ۱۳۳ مقاله نشریه مشارکت داشته‌اند که سهم هر مقاله تقریباً ۳ نفر بوده است و بیشترین مقالات چاپ شده در مجله، با ۴۲/۱۰ درصد مربوط به مقالات ۳ نفره، ۲۶/۳۱ درصد مربوط به مقالات ۲ نفره، ۲۲/۵۵ درصد مربوط به مقالات مشترک ۴ نفره و تنها نزدیک به ۸ درصد از مقالات توسط یک نفر نوشته شده است این یافته حاکی از آن است که کار گروهی پژوهشگران در وضعیت مناسبی قرار دارد و حتی در حال رشد است.

همچنین در بررسی پارامتر «روش‌ها و تکنیک‌های مورد استفاده» مشاهده شده است که ۹۰/۹۸ درصد از مقالات توصیفی-کاربردی، ۶/۷۶ درصد توصیفی-تحلیلی و سهم سایر روش‌ها تقریباً صفر است. مطلب مهم دیگر در این زمینه، نوع روش تحقیق است. از نظر ماهیت تحقیق، ۵۲/۶۳ درصد آن‌ها به روش کمی، ۳۱/۵۸ درصد به روش کیفی، ۱۵/۰۳ درصد به روش آمیخته انجام شده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که به دلیل سهولت روش‌های کمی در تحقیقات، معمولاً پژوهشگران به این نوع از تحقیقات بیشتر گرایش دارند. زیرا هم در سیاست‌گذاری‌های وزارت علوم و هم از نظر داوری و بهره‌مندی از امتیاز بالاتر در چاپ مقالات در مجلات علمی پژوهشی، بر روش کمی بیشتر تاکید می‌شود. لازم است مجله موردنظر به پذیرش و اولویت دادن به مقالاتی که از روش‌های کیفی استفاده می‌کنند، توأم با توجه به روش‌های کمی، توجه بیشتری نماید. بررسی ابزارهای تحقیق نیز نشان می‌دهد که ۵۴/۱۳ درصد از پژوهش‌ها برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه، ۲۵/۵۶ درصد از مصاحبه، ۱۷/۲۹ درصد از روش تحقیق آمیخته و ۳ درصد نیز بر مبنای استفاده از اسناد، شواهد و تحلیل محتوا

انجام شده است. اطلاعات بیانگر آن است که به دلیل سهولت در طراحی، توزیع و گردآوری پرسشنامه، این ابزار به عنوان پراستفاده‌ترین ابزار در بین پژوهشگران بوده است. با توجه به ماهیت، پیچیدگی و تنوع پدیده‌های مورد مطالعه منابع انسانی، بهتر است که از پافشاری بر یک یا چند روش پژوهش محدود اجتناب شود یا حداقل سایر روش‌های پژوهش کمی نیز مورد توجه قرار گیرد. با این حال استفاده مداوم از روش‌های کمی پرسشنامه‌ای نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای تمامی سازمان‌ها باشد و از این رو نیاز است تا استفاده از روش‌های ترکیبی بر پایه مشاهدات تجربی نیز در تحقیقات مورد استفاده قرار گیرد.

همچنین بررسی وضعیت سطح تحلیل نیز نشان می‌دهد که فرد یا افراد یا ۷۲/۹۳ درصد، بالاترین میزان سطح تحلیل در مطالعات بوده است و این موضوع بیانگر آن است که در موضوعات متناسب با آموزش، بهسازی، تربیت و توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌های منابع انسانی در این مجله، بیشتر پژوهش‌ها در سطح تحلیل افراد و احتمالاً دانشجویان و فارغ‌التحصیلان بوده است و بیشترین حوزه مورد مطالعه پژوهش‌ها نیز مربوط به حوزه خدمات است که بیانگر جذابیت بیشتر این حوزه نسبت به صنعت برای کارهای پژوهشی محققان است. از طرفی در سطح خدمات، حوزه خدمات آموزشی و در سطح صنعت بخش بانکداری از بیشترین استقبال برخوردار بوده است. همچنین براساس آمارها ۵۹ درصد از مقالات به روش کمی و ۴۱ درصد به روش کیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. در میان روش‌های کمی، معادلات ساختاری و سپس روش‌های پارامتریک بیشتر مورد توجه بوده و در روش‌های کیفی نیز تحلیل تم (مضمون) و سپس نظریه داده بنیاد مورد استقبال بیشتری قرار گرفته است. پارامتر مربوط به «مشارکت گروه‌های علمی تخصصی» نشان دهنده فعالیت بیشتر گروه‌های شرکت‌کننده با رشته تحصیلی علوم تربیتی با ۵۵/۹۵ درصد است و پس از آن رشته تحصیلی مدیریت آموزشی با ۱۱/۶ درصد، مشارکت بیشتری داشتند. در برخی موارد دیده شده که رشته‌های نامرتبتهی همچون حسابداری نیز به انتشار مقاله در این زمینه اقدام کرده‌اند و همچنین بررسی‌ها حاکی از آن است که رشته‌های مدیریت دولتی، بازرگانی، صنعتی، کارآفرینی، رفتار سازمانی، فناوری اطلاعات و روانشناسی از پتانسیل خوبی برای انتشار مقاله در حوزه منابع انسانی برخوردارند علی‌الخصوص رشته‌های مدیریت آموزشی و روانشناسی که مشارکت قابل توجهی داشته‌اند و در نهایت پارامتر «مدت زمان پذیرش مقالات» بیانگر آن است که زمان‌ها در سال‌ها مختلف متفاوت بوده است اما در عین حال این تفاوت چشمگیر نیست اما نکته اساسی این است که در سال‌های اخیر روند زمان پذیرش مقالات افزایش یافته است. میانگین زودترین زمان برای پذیرش مقالات ۱ ماه و دیرترین زمان، حدوداً ۲۲ ماه است. پیشنهاد می‌شود این مدت زمان نیز کاهش یابد.

در مجموع با بررسی اجمالی که بر نتایج ۶ پارامتر مورد ارزیابی انجام شده است به نظر می‌رسد مجله در وضعیت مناسبی قرار دارد و می‌تواند به عنوان الگوی مناسب، مبنای ارزیابی سایر نشریات این

حوزه قرار گیرد و از محدود مجلاتی است که در سطح کشور به طور تخصصی بر موضوع آموزش و توسعه منابع انسانی متمرکز است. بررسی مقاله‌های منشر شده، بیانگر آن است که بیش از ۹۰ درصد مقاله‌ها با اهداف مجله سازگار است. با توجه به طبقه‌بندی مقالات مجله و تحلیل روش‌شناختی آن‌ها می‌توان ادعا کرد که عمده تحقیقات کاربردی هستند. پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران حوزه مدیریت آموزشی و منابع انسانی از نیازهای پژوهشی در این حوزه آگاه باشند و علاوه بر شناسایی مشکلات و محدودیت‌های موجود و روندهای گذشته، رویکردی آینده‌نگر داشته باشند و فرصت‌های جدید را در دستور کار خود قرار دهند به عنوان مثال در حوزه مدیریت تغییر، بلوغ آموزشی و فناوری‌های نوین حوزه آموزش امروزه شاهد تغییرات سریع و زیادی در سطح بین‌المللی هستیم و لزوم توجه زیاد به مدل‌های جدید در سازمان‌ها احساس می‌شود. بنابراین مسئله‌محور بودن مقالات در راستای پاسخگویی به مسائل مهم منابع انسانی سازمان‌ها، از دیگر نکاتی است که یافته‌های پژوهش حاضر بر آن‌ها اصرار دارند.

با توجه به بررسی و تحلیل مقالات منشر شده در مجله و همچنین با الهام از یافته‌های تحقیق، پیشنهاد می‌شود با استفاده از روش‌های مختلف اطلاع رسانی، نسبت به جهت‌دهی و هدایت پژوهشگران و اولویت دادن به مقالات در موضوعات مهم زیر اقدام شود.

- آموزش و توسعه منابع انسانی با نگاه به نیازهای آینده (آینده‌پژوهی)
- تحول در سیستم نیازسنجی آموزشی منابع انسانی در سازمان‌ها
- تامین و نگهداری نیروی انسانی با رویکرد شایسته‌محوری
- مطالعات تطبیقی در زمینه آموزش و بهسازی منابع انسانی از منظر علوم متداول
- انجام فراتحلیل در زمینه مدیریت سرمایه انسانی

تحقیق و پژوهش در حوزه مدیریت منابع انسانی خصوصاً آموزش و توسعه کارکنان، مانند سایر عرصه‌های علمی، در اشکال و قالب‌های مختلف انجام می‌شود که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، تولید و انتشار مقاله در مجلات علمی پژوهشی و علمی ترویجی است. از آنجایی که مشابه پژوهش حاضر، به ندرت صورت گرفته است؛ بنابراین در انتها پیشنهاد می‌گردد که محتوای منتشره در این مجلات بیشتر مورد توجه، بررسی و ارزیابی‌های دوره‌ای توسط پژوهشگران و خبرگان این حوزه قرار گیرد تا بتوان هرچه بیشتر به حفظ و ارتقاء کیفیت مطالب علمی مجلات حوزه منابع انسانی کمک نمود.

منابع

1. Rabbani Khorasgani, Ali, Ghasemi, Vahid, Rabbani Khorsgani, Rasool, Adibi Sadeh Mehdi, Ofoghi Nader (2012). Sociological analysis of production methods of science; Thought in modern approaches, Iranian cultural research, No. 4, pp. 117-158.
2. Nowrooz Zadeh, Reza and Rezai, Neda (2009). "Scientific Development in the Islamic Republic of Iran; Dimensions, Barriers and Solutions in the Challenges of Science Production" (2), Tehran, Strategic Research Center of the Expediency Council, 9-45
3. Nowroozi, Abbasali, Abolqasemi, Mahmoud and Ghahremani, Mohammad (2012). "The strategy of science production based on the analysis of organizational and managerial structures of universities", Strategic management studies, vol. 12, 123-143
4. Razaghi, Nader and Ghaedi, Maryam (2016). "Explaining the Factors Affecting Scientific Production", Executive Management Research, Eighth, No. 16, 63-86
5. Bishop, K., D' este, P. & Neely, A. (2011). Gaining From Interactions With Universities: Multiple Methods For Murturing Absorptive Capacity. Research Policy 40, 30-40.
6. Soltani, Mohammad Reza (2014). "Study, Analysis and Evaluation of Human Resource Management Research Quarterly Articles (Number 14)", Quarterly Journal of Human Resource Management Researches, Imam Hossein University of Medical Sciences, 2008, No. 2, 185-214
7. Hajipoor, Bahman, Tayebi Abolhasani, Seyyed Amir Hossein, Azizian Kalkhoran, Zahra (2016), "Content Analysis of Strategic Management Area (Case Study: Strategic Management Studies Quarterly)", Strategic Management Researches, Vol. 22, No. 62, p. 47- 13
8. Imani, Hossein, Abdollahzadeh, Amir Hossein and Pourzate, Ali Asghar (2018). Content Analysis of Public Administration Research at Tehran University, Journal of Governmental Administration, No. 10, pp. 387-414
9. Okhovati, Maryam et al. (2009). "Analysis and Comparison of Conceptual Networks Governing the Subject Subject and Persian Texts of Librarianship and Information Based on Field Analysis", Quarterly Journal of Educational Studies and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad ", Period 10, Number 2, 5-26
10. Heydari, Gholam Reza (2011). "Epistemology of Scientometrics," Shiraz: Citation Base of the Islamic World
11. Abedi Jafari, Hassan and Hossein Zadeh, Amir (2012). "Drawing up a map of the ethics of management and organization in Iran", Volume 18, Issue 70, 59-77
12. Rezai, Nisa, Akbari, Morteza and Padash, Hamid (2017). "Drawing up an Iranian Innovation Knowledge Map based on Farsi and Scientific Articles and Theses", Entrepreneurship Development, Volume 10, Number 3, 456-437
13. Aqibati, Reza (2017). "Human Resource Management", the sixth training course for managers in the field of human resource management.
14. Desseler, Gary (2016). Human Resource Management. Ali Parsaeiyan and Seyyed Mohammad Arabi, Tehran: Cultural Research Office.
15. Seyyed Javadin, Sayed Reza and Farahi, Mohammad Mehdi (2012). "The Most Effective Human Resource Management Measures in Successful Organizations", Journal of Humanities, No. 75.

16. Khalili, Karam, Ghanbari, Bahram and Kahzadi, Hooshmand (2105). "The Importance of Human Resources Management, International Management Conference", Culture and Economic Development, May 31, Holy Mashhad.
17. Hosseini, Abolhassan, Tabasma, Amir and Dadfar, Zahra (2017). Investigating the Impact of Human Resources Management on Organizational Performance, The Perspective of Public Administration, No. 29, pp. 171-155
18. Abtahi, Seyed Hossein (2004). Training and Improvement of Human Capital, Tehran: Payvand Publishing
19. Amozad, Mohammad, Ghahremani, Mohammad, Khorasani, Abbaset and Farsatkah, Maghsood (2015). A Survey on the System of Education and Development of Employees in Iranian Organizations (Study of Current Situation), Quarterly Journal of Human Resource Education and Development, Second Year, No. 6, pp. 73-25
20. Khorasani, Abbaset, Amozad, Mohammad and Mallahmadi, Azam (2014). Excellence Model for Excellence in Education and Development, First Edition, Tehran: Iranian Center for Industrial Education and Research.
21. Macky, K., & Boxall, P. (2007). The relationship between 'high-performance work practices' and employee attitudes: an investigation of additive and interaction effects. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 537-567.
22. Meyer, J. P., & Smith, C. A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue canadienne des sciences de l'administration*, 17(4), 319-331.
23. Purcell, J., Kinnie, N., Swart, J., Rayton, B., & Hutchinson, S. (2008). *People management and performance*. Routledge.
24. Chang, E. (2005). Employees' overall perception of HRM effectiveness. *Human relations*, 58(4), 523-544.
25. Gerhart, B. (2005). Human resources and business performance: Findings, unanswered questions, and an alternative approach. *Management revue*, 174-185.
26. Whitener, E. M. (2001). Do "high commitment" human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of management*, 27(5), 515-535.
27. Hoobler, J. M., & Brown Johnson, N. (2004). An analysis of current human resource management publications. *Personnel Review*, 33(6), 665-676.
28. Özlen, M. K. (2014). The Recent Trend in a Human Resource Management Journal: A Keyword Analysis. *European researcher. Series A*, (7-2), 1367-1375.
29. Soltani, Mohammad Reza (2014). "Study, Analysis and Evaluation of Human Resource Management Research Quarterly Articles (Number 14)", *Quarterly Journal of Human Resource Management Researches*, Imam Hossein University of Medical Sciences, 2008, No. 2, 185-214
30. Hafzania, Mohammad Reza (2007), *Introduction to the Research Method in Humanities*, Department of Public Administration, Tehran, p. 321-1
31. Riff, Daniel, Lacey, Stephen & J Fico, Friedrich (2002), *Analysis of Media Messages*, Translation by Mahdokht Boroujerdi Alavi, Soroush Publishing House, Tehran
32. Akbar, Morteza, Delbari Ragheb, Fatemeh, Zolfaghari, Atefeh, Kalanaki, Abolfazl and Razi, Samira (2015), "Drawing up an entrepreneurial knowledge map based on scientific and research papers in Iran", *Management of Organizational Culture*, Volume 13, Number 4, Winter, p. 1091-1112