

تحلیل محتوای مقالات فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) طی دوره ۷ ساله (۹۶-۱۳۹۰)

وحید خاشعی ورنامخواستی^۱ - سیدامیرحسین طیبی ابوالحسنی^۲ - شیرین اسدی خانقاه^۳

تاریخ دریافت: ۹۸/۲/۲۲ تاریخ بازنگری: ۹۸/۳/۱۸ تاریخ پذیرش: ۹۸/۶/۹

چکیده

فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) متعلق به دانشگاه علامه طباطبائی به منظور ارائه تازه ترین نظریه ها و یافته های علمی در خصوص مدیریت با تمرکز بر مباحث مدیریت بهبود و تحول پایه گذاری شده است. هدف این پژوهش، بررسی و ارزیابی شکلی و محتوایی مقالات این مجله است. روش پژوهش از نوع کیفی و مبتنی بر تحلیل محتواست و از رویکرد توصیفی-تحلیلی برای توصیف و ارزیابی محتوای مقالات جامعه ی هدف استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق، ۱۶۳ مقاله منتشر شده در ۷ سال گذشته از شماره ۶۳ (بهار ۱۳۹۰) تا شماره ۸۶ (زمستان ۱۳۹۶) مجله مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) است و به منظور توصیف عینی و کیفی محتوای مفاهیم، بررسی به صورت نظام مند و در قالب ۱۱ پارامتر انجام شده است. نتایج موضوعی به دست آمده نشان می دهد مقالات در ۱۳ موضوع کلی و ۵۵ زیرموضوع قابل دسته بندی می باشد که از این میان، موضوع رفتار سازمانی با ۴۱/۲۰ درصد بیشترین مباحث مورد استفاده در این مقالات بوده اند. همچنین میزان مشارکت پژوهشگران خوب ارزیابی شد به گونه ای که ۴۱۷ نفر محقق در نگارش ۱۶۳ مقاله مشارکت داشته اند و در این میان، مشارکت دانشگاه های تهرانی، بیشتر بوده است. بررسی روش های پژوهشی نیز نشان داد مقالات توصیفی-کاربردی، روش تحقیق کمی و ابزار پرسشنامه از تکنیک های پر استقبال پژوهشگران این حوزه بوده است.

واژگان کلیدی: مقاله، تحلیل محتوا، رفتار سازمانی، منابع انسانی، توسعه سازمانی

۱. دانشیار، مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی
۲. دانشجوی دکتری، مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول)
Amirhosseintayebi69@yahoo.com
۳. کارشناس ارشد، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران

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 مسئله با روش ضابطه‌مند و ترجیحاً تعمیم‌پذیر (ربانی خوراسگانی و همکاران، ۱۳۹۰).

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 مؤثر در دنیای پر تکاپوی تکنولوژی و پیشرفت مبدل شده است. به عبارت دیگر، پژوهش و تولید علم از نیازهای مسلم و اساسی هر جامعه‌ای می‌باشد (نوروز زاده و رضایی، ۱۳۸۸). مقوله تولید علم و فناوری مهم‌ترین عامل حفظ بقا، استقلال و پیشرفت کشور و ابزار جدی برای رقابت در عرصه‌های مختلف جهانی است. بی‌تردید تحول در ابعاد مختلف توسعه، مستلزم طراحی دقیق فرایند 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 (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۱).

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 تأثیرگذار تعامل دانشگاهی و مراکز علمی و پژوهشی معتبر بین‌المللی است. همچنین نشریات معتبر داخلی و خارجی نیز یکی دیگر از عرصه‌های بیان تحقیقات و بیان نتایج اجتماع علمی است (رازقی و قائدی، ۱۳۹۵). لذا

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 (بی‌شاپ، ۲۰۱۱). 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 منابع مختلف دانشی به گروه‌های سازمانی است (سلطانی، ۱۳۹۳). که در این میان، فصلنامه‌های علمی پژوهشی و علمی ترویجی، سازوکارهای لازم برای انجام این مهم به شمار می‌روند. تدوین مقاله علمی برای انتشار در مجله‌های علمی در محیط‌های علمی به‌ویژه در محیط‌های دانشگاهی شیوه متعارفی برای تولیدکنندگان و دست‌اندرکاران مسائل علمی است. صرف‌نظر از آثار حقوقی و اداری و استخدامی، اساساً هر نویسنده‌ای علاقه‌مند است حاصل کار خود را در مجله یا نشریه‌ای منتشر کند و آن را به اطلاع علاقه‌مندان برساند (حافظ‌نیا، ۱۳۸۶).

به طور کلی نشریه‌ها علاوه بر اینکه استانداردهای کیفی وضع می‌کنند، با نمایش محورهای و موضوع‌های پژوهشی، ماهیت و محدوده ایده‌ها را در جوامع علمی و تخصصی نیز مشخص می‌کنند (سوگیموتو و وینگارت، ۲۰۱۵). بنابراین تحلیل آنچه در نشریه‌های یک رشته علمی چاپ می‌شود، به مخاطبانش برای درک بهتر اهمیت، موضوع‌ها و مسئولیت‌های آن رشته کمک می‌کند و می‌توان با نگاه به گذشته و تحلیل پژوهش‌های صورت گرفته در نشریه‌ها، مسیر مورد انتظار در آینده را نیز ترسیم کرد. بررسی روندها به ما کمک می‌کند که ظهور و تداوم موضوع‌ها، پارادایم‌ها و روش‌های به کار گرفته شده در طول زمان را شناسایی کرده و قوت‌ها و ضعف‌های هر یک را مشخص کنیم (رادشلدرز و لی، ۲۰۱۱). همچنین می‌توان بیان نمود که تحلیل محتوای نشریه‌ها در حوزه مدیریت، دغدغه‌ها، مسئله‌ها و چالش‌های نظری، پژوهشی و تا حدی عملی پژوهشگران و دانشگاهیان این رشته را نیز در کشور ما نشان می‌دهد (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۷).

در این میان، نشریه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) یک نشریه پژوهشی است که از سوی دانشگاه علامه طباطبائی به عنوان دانشگاه 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 بهبود و تحول پایه‌گذاری شده است. به استناد هدف مطرح شده در سایت مجله، این نشریه در پاسخ به پیشرفت‌های صورت گرفته در حوزه مدیریت بهبود و تحول انتشار یافته و هدف آن انتشار مقالات با کیفیتی است که یافته‌های مرتبط با موضوعات مهم مدیریت بهبود و تحول را گزارش دهند. بنا بر اعلام پایگاه استنادی علوم جهان اسلام (ISC) نشریه مورد نظر جزو پر استنادترین (Q1) نشریات در بین مجلات فارسی حوزه علوم انسانی کشور شناخته شده و بنابراین تحلیل محتوای مقالات این نشریه حائز اهمیت فراوانی است.

هدف تحقیق حاضر بررسی و ارزیابی شکلی و محتوایی مقالات مجله مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) می‌باشد. در این پژوهش تلاش شده تا ضمن بررسی نقاط ضعف و قوت مجله، زمینه تقویت بیشتر آن در آتیه نیز فراهم شده و در رفع نقاط ضعف آن اثرگذار باشد. لذا بر این اساس در این مقاله، ضمن توصیف دقیق از کمیت پارامترهای مختلف، به نمایی کلی از فرایند حاکم بر مجله از سال ۱۳۹۰ تا پایان سال ۱۳۹۶ پرداخته می‌شود. در ادامه، علاوه بر مبانی نظری پژوهش و مروری بر پیشینه تحقیق، با استفاده از تحلیل محتوا به بررسی جامع مقالات این مجله پرداخته می‌شود و در پایان با توجه به مطالب به دست آمده، پیشنهادهایی برای بهبود کمی و کیفی این حوزه ارائه می‌گردد.

مبانی نظری

در این بخش، ابتدا توضیحاتی پیرامون علم‌سنجی مطرح شده و سپس پیرامون حوزه‌های منابع انسانی، رفتار سازمانی و توسعه سازمانی که عمده موضوعات مدنظر مجله می‌باشد، مطالبی بیان می‌گردد.

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 (اخوتی و همکاران، ۱۳۸۸). علم‌سنجی، یک حوزه پژوهشی است که به بررسی علمی اطلاعات مربوط به مطالعات و پژوهش‌های یک موضوع یا نشریه، از طریق بررسی کیفی مقاله‌های منتشر شده در آن حوزه می‌پردازد و

اغلب از اطلاعات کتاب‌سنجی پژوهش‌های منتشر شده نیز بهره می‌برد. با استفاده از رویکرد علم‌شناسی در بررسی و مطالعه یک نشریه، می‌توان تغییرات آن نشریه را در گذر زمان، بر اساس پژوهشگران آن حوزه، ارتباط با سایر علوم و موضوعات و محورهای پژوهش شده، شناسایی و تحلیل کرد. ارزش روش یاد شده در این است که بدون سوگیری می‌توان موضوع و نویسندگان هر مقاله را با استفاده از آن بررسی کرد (نای، سوگیموتو و رابین، ۲۰۱۷). به عبارت دیگر، 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 سروکار دارد. کارکرد اصلی آن در بحث سیاست‌گذاری علم مطرح می‌شود. ریشه‌های علم‌سنجی از کتاب‌سنجی گرفته شده و اساس کار آن بر بررسی چهار متغیر اصلی استوار است:

۱. پدیدآورندگان
۲. انتشارات علمی
۳. استنادات و ارجاعات
۴. ضریب تأثیر (حیدری، ۱۳۹۰).

در واژه‌نامه‌های عمومی، علم‌سنجی به اندازه‌گیری خروجی علمی و تأثیر یافته‌های علمی، به طور مثال بر سیاست‌گذاری تعریف شده است. به طور واضح‌تر می‌توان علم‌سنجی را مطالعه کمی علوم و فناوری بیان کرد (عابدی جعفری و حسین زاده، ۱۳۹۱). 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 (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶). با توجه به توضیحاتی که در خصوص علم‌سنجی مطرح شد، در پژوهش حاضر نیز با رویکرد علم‌سنجی و بهره‌مندی از روش تحلیل محتوا، به تحلیل محتوای مقالات منتشر شده در فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، از سال ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ پرداخته شد. موضوعات مورد توجه در فصلنامه مذکور، گرایش به حوزه‌های مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی و توسعه و تحول سازمانی دارند، بنابراین ضروری است که در ادامه مطالب، مختصری پیرامون موضوعات یاد شده، مطرح شود.

انسان‌ها به عنوان مهم‌ترین منبع هر سازمانی، دارای قدرت تفکر، تصمیم‌گیری و

انطباق‌پذیری، و بعضاً رفتارهای غیرقابل پیش‌بینی هستند. از این رو شناخت انسان دشوار است. بنابراین منابع انسانی نیاز به فلسفه و روش خاص برای مدیریت مؤثر دارد. مدیریت منابع انسانی از مهم‌ترین بخش‌های مدیریتی برای کنترل این منبع حیاتی است (عاقبتی، ۱۳۹۶). در دنیای بسیار رقابتی کنونی، معمولاً کارکنان سازمان موجب برتری یا مزیت رقابتی می‌شوند نه دستگاه‌ها یا رایانه‌های پیشرفته (پارساتیان و اعرابی، ۱۳۹۵). 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 اثربخشی آن از راه جذب و تربیت منابع انسانی منحصر به فرد فراهم می‌کند (سید جوادین و فراچی، ۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی، فرآیندی است که اعضای سازمان از مدیران ارشد گرفته تا کارکنان صافی را به یاری می‌گیرد تا آنچه را که برای اجرای اثربخش راهبردهای سازمانی لازم است، انجام دهند و با بهره‌برداری هر چه خرم‌دندانه‌تر از منابع انسانی، الزامات استراتژیک سازمان را مهیا سازند (خلیل و همکاران، ۱۳۹۴).

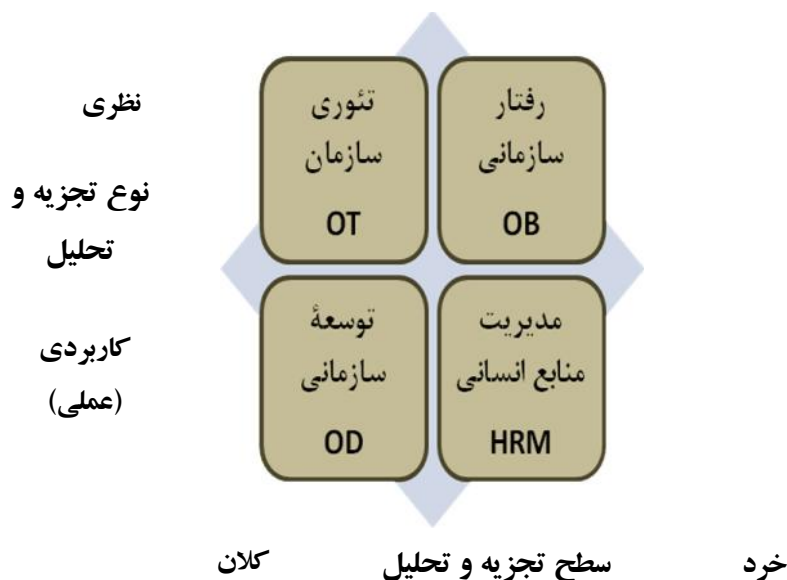
از طرفی، رفتار سازمانی را نگرش‌ها و اعمال افراد در سازمان تعریف کرده‌اند. رشته رفتار سازمانی در جستجوی دانش همه‌جانبه رفتار در محیط‌های سازمانی از طریق مطالعه فرد و گروه و فرآیندهای سازمانی است و اهداف اصلی چنین دانشی دستیابی به اثربخشی عملکرد و رفاه فرد در سازمان است (رضائیان، ۱۳۹۵). مدیریت رفتار سازمانی مبحثی است که به هدف دادن و شکل بخشیدن به رفتارهای متفاوت می‌پردازد و سعی دارد با روش‌های متفاوت از بروز هرگونه تناقضات دوری کرده و برای پیشبرد کارگروهی تلاش می‌کند. رفتار سازمانی مطالعه تأثیر افراد، گروه‌ها و ساختارها بر رفتار در یک سازمان است و لذا هدف به کار بردن این دانش برای بهبود کارایی سازمان است. رفتار سازمانی، علم مطالعه و کاربرد دانش و نحوه برخورد مردم و گروه‌ها در سازمان‌ها می‌باشد که این کار با رویکرد سیستمی انجام می‌شود (بامداد صوفی، ۱۳۸۰). البته باید توجه داشت از آنجا که هیچ دو انسانی شبیه یکدیگر نیستند، تنها چیزی که می‌تواند به تفاوت‌های شناختی، ادراکی، تفسیری و فکری بین نه‌تنها مدیران و کارکنان بلکه ابناء بشر پایان دهد یکی علم و دین است و دیگری (در صورت عدم توافق علمی و اعتقادی)، متوسل شدن به قانون است. چرا که مبانی علمی و اعتقادی ضمانت اجرایی ندارند، ولی قانون و مقررات سازمانی دارای ضمانت اجرایی و همه‌ملزم به تبعیت از آن

هستند. به نحوی که تمکین از مقررات و قوانین جایی برای اختلاف باقی نمی‌گذارد (افجه‌ای، ۱۳۹۶).

مدیران وظایف خود را در دنیای روابط و رفتار در بین انسان‌هایی انجام می‌دهند که پیوسته اخلاق، رفتار و میزان تحمل و شیوه هدایت آنان را نظاره می‌کنند و در نتیجه با مشاهدات خود از ارزش‌ها، باورها و نگرش‌های مدیر تأثیر می‌پذیرند (قلعه کهنه و معروفی، ۱۳۹۷). پژوهش‌ها در زمینه رفتار سازمانی زیاد و متنوع است، اما با توجه به پیشرفت روزافزون علم فناوری و به کارگیری آن در سازمان‌ها و نیز پیچیده‌تر شدن روابط و رفتارها در سازمان‌ها، نیاز به تحقیق و پژوهش بیشتر از این‌ها وجود دارد. لذا بخشی از مطالعات مجله مورد نظر به حوزه رفتار سازمانی اختصاص یافته است.

توسعه سازمانی نیز، نوعی برنامه است که با گستردگی خود باعث افزایش و سوددهی و اثربخشی شده است. وارن بنیس توسعه سازمانی را یک واکنش تغییر در پیچیدگی استراتژی آموزشی می‌داند که به عنوان گزینه‌ای برای تغییر عقاید، نگرش‌ها، ارزش‌ها و ساختار سازمان می‌توان به آن نگریست. توسعه سازمان نه چیزی بهتر از سازمان‌دهی است و نه کارکرد آموزشی سازمان است، بلکه آن نوعی خاص از طراحی فرایند تغییر است که سبب نوع خاصی از نتیجه کار بلندمدت و طولانی می‌باشد (مهدی جو و همکاران، ۱۳۹۷). به علت تغییر شرایط ملی و بین‌المللی، حوزه مدیریت نیز در حال تجدید بنا و طراحی مجدد است. جهانی شدن و پیشرفت‌های تکنولوژیکی بر اهمیت توسعه سازمانی افزوده است. لذا پژوهشگران تمایل زیادی به فعالیت در این زمینه با ارائه دستاوردهای علمی خود و انتشار آن در مجلاتی از جمله فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) نشان می‌دهند.

با بررسی‌های صورت گرفته بر روی آثار نویسندگان می‌توان نتیجه گرفت که پرداختن به سه حوزه کلان منابع انسانی، رفتار سازمانی و توسعه سازمان لازم و ملزوم یکدیگر بوده، چرا که تحقیقات نشان می‌دهد کارکردهای تأمین منابع انسانی، گزینش، حفظ و نگهداری، پاداش خدمت و آموزش همگی بر رفتار افراد در سازمان خصوصاً رفتار یادگیرانه افراد در سازمان‌ها تأثیرات شگرف و نقشی اساسی دارند این یادگیری به نوبه خود منجر به رشد و توسعه سازمان‌ها شده و زمینه را برای بهبود و تحول فراهم می‌کند.



شکل ۱- جایگاه منابع انسانی، رفتار سازمانی و توسعه سازمانی (لوتانز، ۲۰۱۵)

شکل ۱ بر حسب دو بعد سطح تجزیه و تحلیل و همچنین نوع تجزیه و تحلیل، چهار بخش را معرفی می‌کند. این شکل، در شرایط کلی رابطه بین رفتار سازمانی و رشته‌های مربوط به نظریه سازمان، توسعه سازمان و مدیریت منابع انسانی را نشان می‌دهد. سطح کلان، ریشه در نظریه‌های جامعه‌شناختی دارد و سازمان را با توجه به محیط پیرامون آن مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد. در واقع در سطح کلان، واکنش‌های جمعی مورد توجه است. در مقابل سطح خرد، ریشه در نظریه‌های روان‌شناسی دارد و متمرکز بر رفتارها، ادراک‌ها و تعاملات افراد در محیط درونی سازمان است (کلین و کزلوسکی، ۲۰۰۰). همچنین منظور از رویکرد نظری در نوع تجزیه و تحلیل، پرداختن به تئوری و مفاهیم مرتبط در سازمان است و رویکرد کاربردی یا عملی اشاره به کاربرد مفاهیم در عمل دارد.

همانطور که در شکل نشان داده شده رفتار سازمانی بیشتر به رویکرد نظری گرایش دارد و همچنین در سطح خرد مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. رفتار سازمانی از چارچوب نظری علوم رفتاری نشأت گرفته که بر درک و توضیح رفتار فردی و گروهی در سازمان‌ها متمرکزند. همانند سایر علوم، رفتار سازمانی از طریق روش‌های علمی پذیرفته شده در

پژوهش، شواهد و مدارک را بررسی می‌کند و نظریه‌ها را مورد آزمون قرار می‌دهد. به‌طور خلاصه رفتار سازمانی را می‌توان درک، پیش‌بینی و مدیریت رفتار انسان‌ها در سازمان‌ها تعریف نمود (لوتانز، ۲۰۱۵). در رابطه با مدیریت منابع انسانی می‌توان این‌گونه بیان داشت که سطح تجزیه و تحلیل آن خرد و نوع آن کاربردی است. بنابراین مدیریت منابع انسانی کاربرد رفتار سازمانی در سازمان‌ها است.

همچنین تئوری سازمان در سطح نظری است، ولی از آنجا که به کلان سازمان توجه می‌کند، در شاخه کلان قرار می‌گیرد و تئوری‌های بسیار متنوعی را در دل خود شامل می‌شود. توسعه سازمانی نیز با در نظر گرفتن سازمان و تعاملات آن با محیط پیرامونی‌اش میسر است، بنابراین سطح تجزیه و تحلیل آن کلان خواهد بود و از آنجایی که تئوری‌های سازمان را مورد آزمون و عمل قرار می‌دهد، تجزیه و تحلیل آن کاربردی است.

پیشینه پژوهش

نتیجه پژوهش‌ها نشان داده است که بسیاری از پژوهشگران مدیریت در نشریه‌های مدیریتی مقاله ارائه کرده‌اند و در عین حال به نگارش مقاله در سایر حوزه‌ها، اعم از علوم سیاسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، مطالعات شهری، رفتار سازمانی و غیره نیز رغبت نشان داده‌اند و همین امر موجب شده تا مقاله‌ها و دستاوردهای علمی پژوهشگران حوزه مدیریت در مقایسه با محققان سایر علوم، ناچیز جلوه کند (ون د وال و ون دلفت، ۲۰۱۵). در جدول ۱، برخی از پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه مدیریت از طریق روش تحلیل محتوا را نشان می‌دهد.

جدول ۱- پیشینه پژوهش

منبع	نتایج
گریملیخوجسن، جیلک، اولسن و تامرز (۲۰۱۷)	نتایج پژوهش‌های آنان در زمینه تحلیل محتوای مجلات حوزه مطالعات مدیریت نشان داد که روان‌شناسی با به تعبیری، رویکرد رفتارگرایانه در مطالعات مدیریت سهم کمی داشته است اما با گذشت زمان رو به افزایش است.
اوندر و بروور (۲۰۱۳)	پژوهشگران مجله مدیریت دولتی را بین سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۹ مورد ارزیابی محتوایی قرار دادند. نتایج نشان داد که نگارنده اغلب مقالات، پژوهشگران مرتبط آن حوزه بوده‌اند و متخصصان غیرمرتبط کمترین میزان مشارکت را داشته‌اند. از لحاظ روش تحقیق، نیز روش تحقیق کیفی سهم پائینی داشته است.

گولراجانی و مولونی (۲۰۱۲)	تحلیل محتوای مقالاتی پیرامون مدیریت تطبیقی را انجام داده‌اند. اغلب پژوهش‌های بررسی شده در سطح خرد، به صورت توصیفی، کیفی، تجربی و غیر تطبیقی انجام شده‌اند.
رادشلدرز و لی (۲۰۱۱)	نتایج نشان داده که مشارکت پژوهشگران غیر آمریکایی در نگارش مقالات به مرور زمان افزایش داشته است و مشارکت متخصصان رو به کاهش بوده است. بیشتر مقالات مجله مورد بررسی در حوزه مدیریت، سازمان، امور کارکنان و مباحث مالی نوشته شده‌اند و روش کمی بیشترین روش مورد استفاده بوده است.
فلت و همکاران (۲۰۰۶)	آنان نیز به بررسی ۳۰ سال انتشار فصلنامه مدیریت پرداختند که در آن سیر تحولات این مجله بررسی شده بود و نتایجی بر حسب تعداد مقالات، تعداد نویسندگان، موضوعات مجله و شاخص ارجاعات به دست آمد.
بینگام و بوون (۱۹۹۴)	پژوهش آنان نشان داده که در سال‌های ۱۹۴۰ تا ۱۹۴۹، حدود ۶۰ درصد مقاله‌ها بر سه حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی تمرکز داشته‌اند. در دهه ۱۹۶۰ تا ۱۹۶۹، یک سوم مقالات به حوزه منابع انسانی پرداخته‌اند و در باقی سال‌ها نیز بیشترین حوزه‌های مطالعاتی در مدیریت را رفتار سازمانی، منابع انسانی و مدیریت دولتی تشکیل داده‌اند.
ایمانی و همکاران (۱۳۹۷)	تحلیل محتوای مقالات فصلنامه مدیریت دولتی نشان داد که موضوع محوری بیشتر مقالات، رفتار سازمانی و منابع انسانی بوده و اغلب آن‌ها، سازمان‌ها و نهادهای دولتی را برای جامعه آماری در نظر گرفته‌اند. همچنین بیشتر پژوهش‌ها با رویکرد کمی از نوع کاربردی انجام شده‌اند.
حاجی پور و همکاران (۱۳۹۵)	تحلیل محتوای مقالات مجله مطالعات مدیریت راهبردی با هدف ارزیابی شکلی و محتوایی آن انجام شده و نتایج حاکی از آن است که مقالات در ۵ موضوع کلی و ۲۹ زیر موضوع قابل دسته‌بندی است. نتایج نشان داد مقالات توصیفی کاربردی، روش تحقیق آمیخته و ابزار پرسشنامه از تکنیک‌های پر استقبال پژوهشگران بوده است.
سلطانی (۱۳۹۳)	نتایج بررسی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی نشان داده که بیش از ۶۰ درصد از مقالات ثبت شده در مجله به موضوعاتی اختصاص داشته‌اند که با اهداف مجله رابطه‌ای نداشته و در برخی از موضوعات مهم و تخصصی مدیریت منابع انسانی، مقاله‌ای دریافت نشده است.
زکی (۱۳۸۵)	به بررسی تحلیل محتوای گرایش‌های پژوهشی در مجلات علمی تخصصی مدیریت پرداخته است. اولویت‌های انتشاراتی در مجله‌های مورد بررسی به ترتیب شامل: مباحث نظری سازمان، عملکرد سازمانی در منابع انسانی، رفتار سازمانی، نگرش‌های شغلی، تغییر و تحول و توسعه سازمانی می‌باشد.

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نوع کیفی و مبتنی بر تحلیل محتواست و از رویکرد توصیفی-تحلیلی برای توصیف و ارزیابی محتوای مقالات جامعه‌ی هدف استفاده شده است. در تحلیل محتوا،

عناصر مورد نظر گردآوری و طبقه‌بندی می‌شوند و مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند (حافظ‌نیا، ۱۳۸۶). تحلیل محتوای آزمون نظام‌مند و تکرارپذیر نمادهای ارتباطی است که طی آن ارزش‌های عددی براساس قوانین معتبر اندازه‌گیری، به متن نسبت داده می‌شوند. سپس با استفاده از روش‌های آماری، روابط بین آن ارزش‌ها تحلیل می‌شود (رایف و دیگران، ۱۳۸۱). 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 تأیید مجامع علمی قرار گرفته باشد، تأیید‌کننده پژوهش است.

جامعه آماری این تحقیق، ۱۶۳ مقاله منتشر شده در ۷ سال گذشته از شماره ۶۳ (بهار ۱۳۹۰) تا شماره ۸۶ (زمستان ۱۳۹۶) مجله مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) است که به‌منظور توصیف عینی و کیفی محتوای مفاهیم، بررسی به‌صورت نظام‌مند 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 به‌صورت 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 بر اساس 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 مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) در سال ۱۳۹۴ نمره ۶۵ با درجه B و در سال ۱۳۹۶

نمره ۸۶ با درجه A 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 ۱۱ پارامتر زیر تعیین شود: «سهم موضوعی مقالات»، «مشارکت نهادهای علمی»، «رتبه علمی مؤلفین»، «تعداد نویسندگان»، «پرکارترین نویسندگان»، «روش‌ها و تکنیک‌های مورد استفاده»، «مشارکت گروه‌های علمی-تخصصی»، «تفکیک مقالات برحسب منابع استخراجی»، «منابع و مآخذ»، «مدت زمان پذیرش مقالات» و «وضعیت ظاهری مقالات». ضمن این که برای تجزیه و تحلیل نتایج تحقیق نیز، از آمار توصیفی و درصد‌های لازم در قالب جداول استفاده شده است.

یافته‌ها

در این بخش با توجه به اطلاعات موجود و در دسترس، به بررسی یافته‌ها در قالب ۱۱ پارامتر مشخص، پرداخته می‌شود. لازم به توضیح است که ممکن است آمار برخی بخش‌ها کمتر از ۱۶۳ مقاله باشد، که علت آن عدم در دسترس بودن اطلاعات آن بخش می‌باشد.

۱- سهم موضوعی مقالات

با بررسی عناوین مقالات و کلیدواژگان 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 ۳ بخش اصلی، ۱۳ موضوع کلان و ۵۵ موضوع جز دسته‌بندی کرد. در بررسی سهم موضوعی مقالات با توجه به مباحث مدیریت، بررسی ۳ حوزه مدیریت مورد مطالعه و پژوهش قرار گرفته است که عبارت‌اند از: «مدیریت منابع انسانی»، «رفتار سازمانی» و «توسعه سازمانی» و همچنین موضوعات کلان هر کدام از حوزه‌ها. لازم به ذکر است در مبنای دسته‌بندی موضوعات، از بررسی مقالات خارجی و فارسی کمک گرفته شده است. از جمله این مقالات می‌توان به پژوهش‌های خارجی صورت گرفته توسط گریملیخوجسن، جیلک، اولسن و تامرز (۲۰۱۷)، رادشلدرز و لی (۲۰۱۱) و بینگام و بوون (۱۹۹۴) اشاره نمود و همچنین در داخل نیز از موضوعات پژوهش تحلیل محتوای مقالات فصلنامه مدیریت دولتی (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۷) و همچنین پژوهش ارزیابی مقالات پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی (سلطانی،

۱۳۹۳)، کمک گرفته شده است.

جدول ۲- دسته‌بندی مقالات بر اساس موضوعات کلان و جزء مدیریت

درصد فراوانی	فراوانی	موضوعات جزء	عناوین و موضوعات کلان	حوزه اصلی	ردیف	
۰/۴۶	۱	استراتژی‌های رقابتی	مدیریت	مدیریت منابع انسانی	۱	
۲/۳۱	۵	استراتژی‌های منابع انسانی	استراتژیک منابع انسانی			
۱/۳۸	۳	رویکردهای استراتژیک				
۱/۳۸	۳	سازوکارهای تجزیه و تحلیل شغل	طراحی شغل			
۰/۹۲	۲	مدل‌های شایستگی				
۰	۰	رویکردهای مشاغل				
۰/۴۶	۱	برنامه‌ریزی نیروی انسانی	جذب و استخدام			
۰	۰	کارمندیابی				
۰	۰	گزینش و انتخاب				
۰	۰	نیازسنجی آموزشی	آموزش و بهبود عملکرد			
۰/۹۲	۲	ارزیابی اثربخشی آموزش				
۰/۹۲	۲	برنامه‌ریزی عملکرد	مدیریت عملکرد			
۶/۰۱	۱۳	ارزیابی عملکرد				
۰/۹۲	۲	بهبود عملکرد و ارائه بازخورد				
۰/۴۶	۱	سازوکارهای جبران خدمات	جبران خدمات			
۰/۹۲	۲	انگیزش کاری				
۰/۹۲	۲	مدیریت کارراهه شغلی	توسعه و بالندگی کارکنان			
۲/۳۱	۵	سازوکارهای توسعه				
۱/۳۸	۳	فرسودگی شغلی				
۰	۰	توازن و تعادل				
۰/۴۶	۱	روندهای سازمانی	روابط کار			
۰	۰	اتحادیه‌های کارگری				
۰	۰	مذاکره				
۰	۰	شکایت و دادخواهی				
۰/۴۶	۱	ایمنی و بهداشت	حفظ و نگهداشت			

۰	۰	ترک خدمت							
۰	۰	پاداش							
۰/۴۶	۱	حفظ و انفصال							
۱/۸۵	۴	نگرش	رفتار فردی	رفتار سازمانی	۲				
۶/۴۸	۱۴	رضایت شغلی							
۰/۹۲	۲	هیجانات و خلق‌ها							
۰/۹۲	۲	شخصیت							
۰/۹۲	۲	ارزش‌ها							
۳/۷۰	۸	ادراک							
۰/۹۲	۲	انگیزش							
۰/۴۶	۱	تصمیم‌گیری							
۰/۴۶	۱	گروه و پویایی گروهی							
۰/۹۲	۲	ارتباطات				رفتار گروهی	رفتار سازمانی	۲	
۱/۸۵	۴	رهبری							
۲/۳۱	۵	قدرت و سیاست							
۰/۴۶	۱	تعارض							
۰/۹۲	۲	ساختار سازمانی	رفتار سازمانی	رفتار سازمانی	۲				
۰/۴۶	۱	خط‌مشی‌ها و عملیات سازمانی							
۱۳/۴۲	۲۹	فرهنگ سازمانی							
۳/۷۰	۸	تغییر و تحول							
۰/۴۶	۱	استرس				توسعه سازمانی			۳
۷/۴۰	۱۶	مدیریت تغییر	توسعه سازمانی						
۰/۹۲	۲	بهبود مستمر							
۷/۴۰	۱۶	یادگیری							
۵/۰۹	۱۱	رهبری تحول							
۶/۴۸	۱۴	نوآوری							
۳/۲۴	۷	مدیریت کیفیت							
۰/۴۶	۱	اصول اخلاقی							
۲/۳۱	۵	فناوری							
۲/۳۱	۵	تعاملات بازار و مشتریان							
۱۰۰	۲۱۶	۵۵		۱۳	۳	کل			

با توجه به جدول ۲، سهم موضوعی مقالات از ۱۶۳ مقاله مورد بررسی به ترتیب به موضوع رفتار سازمانی با ۴۱/۲۰ درصد، توسعه سازمانی با ۳۵/۶۴ درصد و مدیریت منابع انسانی با ۲۳/۱۴ درصد اختصاص یافته است. همچنین بیشترین فراوانی در زیر موضوعات به فرهنگ سازمانی با ۱۳/۴۲ درصد، مدیریت تغییر و یادگیری با ۷/۴۰ درصد اختصاص یافته است. به طور کلی به نظر می‌رسد پراکنش سهم موضوعی مقالات بر روی طیف ۱۶۳ مقاله مورد بررسی از پراکنش نسبتاً یکسانی برخوردار نیست و سهم برخی موضوعات بیشتر و برخی دیگر کمتر است.

لازم به توضیح است که در برخی موارد، مقالات شامل دو زیرموضوع بوده‌اند و با ملاک قرار دادن هر دو موضوعات پیرامون یک مقاله، جمع کل تعداد موضوعات ۲۱۶ مورد شده که بیش از تعداد مقالات مورد بررسی (۱۶۳ تعداد) می‌باشد.

۲- مشارکت نهادهای علمی

در زمینه مشارکت نهادهای علمی و صنعتی؛ نهاد علمی مربوط به هر محقق مورد بررسی قرار گرفته (با احتساب تمامی نویسندگان) تا میزان مشارکت هر یک از نهادهای کشور در مجله مشخص گردد. در مجموع ۴۱۱ نهاد کشور در قالب دانشگاه‌ها مشارکت داشته‌اند. در ادامه کلیه نهادهای حاضر در مقالات مجله، شناسایی و معرفی می‌گردد. از میان دانشگاه‌های استان تهران، دانشگاه تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی، دانشگاه الزهراء، دانشگاه مالک اشتر، دانشگاه خوارزمی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، دانشگاه علم و صنعت، دانشگاه شاهد، دانشگاه امام صادق (ع)، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی، دانشگاه عالی دفاع ملی، دانشگاه علوم انتظامی، دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء و دانشگاه هوایی شهید ستاری مشارکت داشته‌اند. تعدادی دانشگاه نیز از سایر استان‌ها در مقالات مجله مورد نظر مشارکت داشته‌اند؛ شامل: دانشگاه ایلام، اصفهان، سمنان، قم، گیلان، محقق اردبیلی، مازندران و... همچنین دانشگاه آزاد اسلامی (واحدهای مختلف تابعه)، دانشگاه پیام نور و موسسات آموزش عالی، به عنوان دیگر نهادهای دانشگاهی شرکت کننده، به ارائه مقاله پرداخته‌اند.

همان‌طور که در جدول ۳ نیز مشخص شده است، از ۴۱۱ نهاد مشارکت کننده، تعداد ۱۳۹

مورد یعنی ۳۳/۸۱ درصد از کل مقالات را دانشگاه‌های شهرستان‌ها به خود اختصاص داده و پس از آن ۱۳۷ مورد یعنی ۳۳/۳۳ درصد نیز مربوط به دانشگاه علامه طباطبائی تهران است و دانشگاه آزاد اسلامی (واحدهای مختلف) با میزان مشارکت ۴۶ مورد یعنی ۱۱/۱۹ درصد از مقالات را به خود اختصاص داده‌اند. و در انتها دانشگاه تهران و دانشگاه پیام نور بیشترین میزان مشارکت را داشته‌اند و سایر موارد نیز به نسبت‌های تقریباً یکسانی همکاری داشته‌اند.

جدول ۳- میزان مشارکت نهادهای علمی و صنعتی

نوع	نهادهای و مؤسسات علمی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
دانشگاه‌ها	دانشگاه تهران	۲۳	۵/۵۹	۵/۵۹
	دانشگاه علامه طباطبائی	۱۳۷	۳۳/۳۳	۳۸/۹۲
	دانشگاه شهید بهشتی	۷	۱/۷۰	۴۰/۶۲
	دانشگاه تربیت مدرس	۹	۲/۱۸	۴۲/۸۰
	دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی	۲	۰/۴۸	۴۳/۲۸
	دانشگاه الزهرا	۶	۱/۴۵	۴۴/۷۳
	دانشگاه مالک اشتر	۶	۱/۴۵	۴۶/۱۸
	دانشگاه خوارزمی	۱	۰/۲۴	۴۶/۴۲
	دانشگاه جامع امام حسین (ع)	۱	۰/۲۴	۴۶/۶۶
	دانشگاه علم و صنعت	۱	۰/۲۴	۴۶/۹۰
	دانشگاه شاهد	۵	۱/۲۱	۴۸/۱۱
	دانشگاه امام صادق	۱	۰/۲۴	۴۸/۳۵
	دانشگاه بین‌المللی امام خمینی	۳	۰/۷۳	۴۹/۰۸
	دانشگاه عالی دفاع ملی	۳	۰/۷۳	۴۹/۸۱
	دانشگاه علوم انتظامی	۳	۰/۷۳	۵۰/۵۴
	دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء	۱	۰/۲۴	۵۰/۷۸
	دانشگاه هوایی شهید ستاری	۱	۰/۲۴	۵۱/۰۲
	دانشگاه‌های شهرستان	۱۳۹	۳۳/۸۱	۸۴/۸۳
	دانشگاه آزاد اسلامی (واحدهای مختلف)	۴۶	۱۱/۱۹	۹۶/۰۲
	دانشگاه پیام نور	۱۴	۳/۴۰	۹۹/۴۲
مؤسسات آموزش عالی	۲	۰/۴۸	۱۰۰	
کل	۴۱۱	۱۰۰		

اطلاعات آماری جدول ۳ بیانگر این واقعیت است که مجله مورد نظر، با توجه به آنکه زیر نظر دانشگاه علامه طباطبائی فعالیت می‌کند، بیشتر پژوهش‌ها و دستاوردها را به پژوهشگران آن دانشگاه اختصاص داده است. البته این مورد به معنای تبعیض قائل شدن در انتشار یافته پژوهشگران نیست، زیرا می‌توان این‌طور تحلیل کرد که نویسندگان دانشگاه علامه طباطبائی به ارسال مقاله به مجله دانشگاه خود تمایل بیشتری دارند و طبیعتاً همین تعداد زیاد، شانسی پذیرش و درصد بالایی مشارکت این دانشگاه را نیز بالا می‌برد. این موضوع در خود مجله نیز تأکید شده که صرفاً بر ملاک‌ها و معیارهای علمی پای فشرده است و بر کسی پوشیده نیست که دانشگاه علامه طباطبائی در شمار برترین‌ها در حوزه علوم انسانی علی‌الخصوص مدیریت قرار دارد.

۳- رتبه علمی مؤلفین

رتبه‌های علمی ۴۱۷ نویسنده مقالات (با احتساب تمامی نویسندگان) شامل اعضای هیأت علمی استاد، دانشیار، استادیار و دانشجویان تحصیلات تکمیلی دوره دکتری و دوره کارشناسی ارشد، مربیان و آن دسته از اعضای هیأت علمی که رتبه ایشان در مقالات ذکر نشده را مورد بررسی قرار داده که در جدول ۴ بررسی این پارامتر در ۱۶۳ مقاله اشاره شده است.

جدول ۴- رتبه علمی مؤلفین

رتبه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
استاد	۳۰	۷/۱۹	۷/۱۹
دانشیار	۵۳	۱۲/۷۰	۱۹/۸۹
استادیار	۱۳۰	۳۱/۱۷	۵۱/۰۶
دکتری، پسادکتری و دانشجوی دکتری	۵۳	۱۲/۷۰	۶۳/۷۶
کارشناس ارشد و دانشجوی کارشناسی ارشد	۱۳۰	۳۱/۱۷	۹۴/۹۳
عضو هیأت علمی	۱۹	۴/۵۵	۱۰۰
مربی	۲	۰/۴۸	
کل	۴۱۷	۱۰۰	

بررسی داده‌های مربوطه نشان می‌دهد که رتبه علمی به ترتیب شامل ۷/۱۹ درصد استاد، ۱۲/۷۰ درصد دانشیار، ۳۱/۱۷ درصد استادیار، ۱۲/۷۰ درصد فارغ التحصیلان دکتری و دانشجویان دوره دکتری و ۳۱/۱۷ درصد فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد و دانشجویان دوره کارشناسی ارشد بوده است.

۴- تعداد نویسندگان مقالات

نتایج پژوهش نشان می‌دهد در مجموع ۴۱۷ نفر محقق در نگارش ۱۶۳ مقاله مشارکت داشته‌اند (به تعداد ۱ مقاله اطلاعات نویسندگان در دست نیست)، که سهم هر مقاله تقریباً ۲/۶ نفر بوده است.

اطلاعات مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد که بیشترین مقالات چاپ شده در مجله، با ۵۲/۷۶ درصد مربوط به نویسندگان ۲ نفره، ۳۳/۱۲ درصد مربوط به نویسندگان مشترک ۳ نفره، ۹/۸۱ درصد مربوط به نویسندگان ۴ نفره و تنها ۱/۸۴ درصد مربوط به نویسندگان مشترک ۵ و 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 ۵- تعداد نویسندگان مقالات

تعداد نویسنده	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۱ نفر	۳	۱/۸۴	۱/۸۴
۲ نفر	۸۶	۵۲/۷۶	۵۴/۶۰
۳ نفر	۵۴	۳۳/۱۲	۸۷/۷۲
۴ نفر	۱۶	۹/۸۱	۹۷/۵۳
۵ نفر	۳	۱/۸۴	۹۹/۳۷
نامشخص	۱	۰/۶۱	۱۰۰
کل	۱۶۳	۱۰۰	

۵- پرکارترین نویسندگان

نتایج پژوهش نشان داده که پرکارترین نویسندگان بر اساس تعداد مقالات ارائه داده شده

و با احتساب نویسندگان اول مقالات، به ترتیب توسط آقایان: سید مهدی الوانی با ۷ مقاله، میرعلی سیدنقوی با ۵ مقاله، سیدعلی اکبر افجه‌ای، سید یعقوب حسینی، مهدی حقیقی کفاش و علی شائمی با ۴ مقاله، رضا سپهوند، بهروز رضایی منش، علی صفری، محمودرضا اسماعیلی، داوود حسین پور هر کدام با ۳ مقاله بوده‌اند.

۶- 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 ۶، ۹۵/۰۹ درصد از مقالات توصیفی-کاربردی، ۰/۶۱ درصد از توصیفی-تحلیلی، ۱/۸۴ درصد از موردی استفاده شده است. همچنین در ۲/۴۶ درصد از مقالات روش ذکر نشده است. بنابراین همان‌طور 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 ۶- روش‌های مورد استفاده در نگارش مقالات

روش	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
توصیفی-کاربردی	۱۵۵	۹۵/۰۹	۹۵/۰۹
توصیفی-تحلیلی	۱	۰/۶۱	۹۵/۷۰
موردی	۳	۱/۸۴	۹۷/۵۴
ذکر نشده	۴	۲/۴۶	۱۰۰
کل	۱۶۳	۱۰۰	

مطلب مهم دیگر در این زمینه، نوع روش تحقیق است. از نظر ماهیت تحقیق، همچنان که در جدول ۷ نشان داده شده است از بین ۱۶۳ مقاله بررسی شده، ۸۷/۱۱ درصد از آن‌ها به روش کمی، ۶/۱۳ درصد به روش کیفی، ۵/۵۲ درصد به روش تحقیق آمیخته (ترکیبی) و ۱/۲۳ درصد آن‌ها نیز با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی منابع و تحقیقات پیشین 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 مورد نظر به پذیرش و اولویت دادن به مقالاتی که از روش‌های کیفی و به‌خصوص آمیخته (ترکیبی) استفاده می‌کنند، نیز توجه بیشتری نماید.

جدول ۷ - فراوانی مقالات چاپ شده از نظر روش تحقیق

روش تحقیق	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کمی	۱۴۲	۸۷/۱۱	۸۷/۱۱
کیفی	۱۰	۶/۱۳	۹۳/۲۴
آمیخته (ترکیبی)	۹	۵/۵۲	۹۸/۷۶
مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی منابع	۲	۱/۲۳	۱۰۰
کل	۱۶۳	۱۰۰	

همچنین در این پژوهش، ابزارهای تحقیق نیز مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۸ نشان می‌دهد که ۸۵/۲۷ درصد پژوهش‌ها برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه، ۲/۴۵ درصد از مصاحبه، ۳/۶۸ درصد از روش تحقیق آمیخته (یعنی ترکیبی از پرسشنامه و مصاحبه) و ۰/۶۱ 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 ۸ - فراوانی مقالات چاپ شده از نظر منبع داده و ابزار تحقیق

روش تحقیق	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
پرسشنامه	۱۳۹	۸۵/۲۷	۸۵/۲۷
مصاحبه	۴	۲/۴۵	۸۷/۷۲
ترکیبی	۶	۳/۶۸	۹۱/۴
بررسی اسناد و تحلیل محتوا	۱	۰/۶۱	۹۲/۰۱
ذکر نشده	۱۳	۷/۹۷	۱۰۰
کل	۱۶۳	۱۰۰	

همچنین وضعیت سطح تحلیل نیز نشان می‌دهد که فرد یا افراد با ۱۱۱ مورد و به عبارتی

۶۸/۰۹ درصد بالاترین میزان سطح تحلیل در مطالعات بوده است. ۱۹/۶۳ درصد (۳۲ مورد) مطالعات در سطح شرکت یا سازمان بوده و بعد از آن، سطح صنعت با ۱/۲۲ درصد حضور دارد. این بررسی‌ها نشان می‌دهد که بیشتر پژوهش‌ها در سطح تحلیل افراد و احتمالاً مدیران ارشد بوده است. جدول ۹، نشان دهنده وضعیت مقالات از نظر سطح تحلیل می‌باشد.

جدول ۹- فراوانی مقالات چاپ شده از نظر سطح تحلیل

روش تحقیق	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
فرد / افراد	۱۱۱	۶۸/۰۹	۶۸/۰۹
شرکت / سازمان	۳۲	۱۹/۶۳	۸۷/۷۲
صنعت	۲	۱/۲۲	۸۸/۹۴
کشور / ملی	۰	۰	۸۸/۹۴
ذکر نشده	۱۸	۱۱/۰۴	۱۰۰
کل	۱۶۳	۱۰۰	

همچنین وضعیت حوزه مورد مطالعه تحقیقات در جدول ۱۰ ارائه شده است که نشان می‌دهد حوزه خدمات، جذابیت بیشتری برای کارهای پژوهشی پژوهشگران داشته است.

جدول ۱۰- فراوانی مقالات چاپ شده از نظر حوزه مورد مطالعه

روش تحقیق	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
صنعت	۳۴	۲۰/۸۶	۲۰/۸۶
کشاورزی	۰	۰	۲۰/۸۶
خدمات	۱۱۱	۶۸/۰۹	۸۸/۹۵
ذکر نشده	۱۸	۱۱/۰۴	۱۰۰
کل	۱۶۳	۱۰۰	

ضمن این که به طور کلی طبقه‌بندی مشخصی از روش‌های مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل آماری مقالات مجله مورد نظر، نمی‌توان در نظر گرفت. با این حال با توجه به جدول ۱۱، معادلات ساختاری (با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS، PLS و Lisrel) که جزء روش‌های کمی می‌باشد، از بیشترین روش‌های مورد استفاده در بین مقالات بوده است. لازم به ذکر است، در برخی مقالات از چند روش استفاده شده و لذا جمع تعداد روش‌ها ۲۱۸ شده است.

جدول ۱۱ - روش‌های تجزیه و تحلیل مورد استفاده در مقالات

روش تجزیه و تحلیل	تعداد مقالات مورد استفاده از روش
معادلات ساختاری	۱۲۰
همبستگی	۳۵
رگرسیون	۲۴
تحلیل عاملی	۲۱
تحلیل مسیر	۷
روش فراتحلیل	۲
روش دلفی	۲
تحلیل محتوا	۱
نظریه داده بنیاد	۱
تحلیل پنجره‌ای	۱
تحلیل سلسله مراتبی	۱
ماتریس SWOT	۱
تحلیل خوشه‌ای	۱
روش AHP	۱

۷- مشارکت گروه‌های علمی - تخصصی

مجله مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) با توجه به آن که بیشتر در زمینه موضوعات رفتار سازمانی، منابع انسانی و توسعه سازمانی گرایش دارد، انتظار می‌رود مشارکت گروه‌های علمی در مجلات این رشته در حوزه مدیریت از تنوع زیادی برخوردار باشد. در این بحث به بررسی مشارکت گروه‌های تخصصی نویسندگان مقالات به عنوان معرف رشته‌های مختلف علمی - تخصصی پرداخته شد.

جدول ۱۲ - میزان مشارکت گروه‌های علمی - تخصصی

طبقه‌بندی رشته	گرایش	فراوانی (با احتساب تمامی نویسندگان)	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
مدیریتی	۱-مدیریت دولتی	۸۶	۲۱	۲۱
	۲-مدیریت بازرگانی	۷۰	۱۷	۳۷
	۳-مدیریت صنعتی	۲۷	۶	۴۴

۴۶	۲	۱۰	۴-مدیریت اجرایی	
۴۸	۲	۹	۵-مدیریت آموزشی	
۵۰	۲	۸	۶-MBA	
۵۱	۱	۴	۷-مدیریت جهانگردی	
۵۲	۱	۳	۸-مدیریت شهری	
۵۳	۰	۲	۹-مدیریت کارآفرینی	
۵۳	۰	۱	۱۰-مدیریت تکنولوژی	
۵۳	۰	۱	۱۱-مدیریت مالی	
۸۳	۳۰	۱۲۵	۱۲-مدیریت (بدون ذکر گرایش)	
۸۵	۲	۷	۱-روانشناسی	سایر
۸۶	۲	۷	۲-مهندسی صنایع	
۸۷	۰	۲	۳-ریاضی	
۸۷	۰	۲	۴-مهندسی پرواز	
۸۸	۰	۱	۵-علوم اجتماعی	
۸۸	۰	۱	۶-ادبیات	
۸۸	۰	۱	۷-علوم ارتباطات	
۱۰۰	۱۲	۵۰	-	ذکر نشده
	۱۰۰	۴۱۷	جمع کل	

همان‌طور که نتایج جدول ۱۲ نشان می‌دهد، کلیه رشته و گرایش‌های مختلف مدیریت اعم از مدیریت دولتی، بازرگانی، صنعتی و زیر مجموعه‌های آنان در انتشار مقالات این مجله نقش داشته‌اند.

۸- تفکیک مقالات برحسب منابع استخراجی

با بررسی مقالات چاپ شده مشخص گردید که کمتر مقاله‌ای نوع منبع استخراجی خود را به خوبی مشخص کرده بود. هرچند می‌توان حدس زد که بسیاری از مقاله‌ها، مستخرج از رساله و پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی باشد و پیشنهاد می‌شود مجله در مقالات آتی خود، از نویسندگان بخواهد منبع استخراجی پژوهش خود را نیز به روشنی مشخص کنند.

۹- منابع و مآخذ

منابع و مآخذ مورد استفاده در مقالات شامل مقالات فارسی، عربی و لاتین می‌باشند. در مقالات مورد بررسی در مجموع از ۶۲۵۱ منبع در انجام پژوهش استفاده شده که از این تعداد ۱۳۳۱ منبع یعنی ۲۱ درصد از منابع فارسی و ۴۹۲۰ منبع یعنی ۷۸ درصد از منابع لاتین می‌باشند و منابع عربی مورد استناد قرار نگرفته‌اند که صفر درصد محسوب می‌شود. میانگین منابع مورد استفاده برای ۱۶۳ مقاله برابر با ۳۸ منبع برای هر مقاله می‌باشد که رقم رضایت‌بخش خوبی در استفاده از منابع می‌باشد. میانگین منابع لاتین مورد استفاده در هر مقاله برابر با ۳۰ منبع می‌باشد و این رقم برای منابع فارسی معادل ۸ منبع برای هر مقاله است و به طور کلی بررسی نشان می‌دهد متوسط تعداد منابع برای مقالات خوب می‌باشد. جدول ۱۳ نشان دهنده وضعیت مقالات از نظر منابع و مآخذ می‌باشد.

جدول ۱۳- وضعیت منابع و مآخذ در مقالات چاپ شده

پارامتر	منابع فارسی مقالات	منابع عربی مقالات	منابع لاتین مقالات	کل مقالات	خودارجاعی
تعداد	۱۶۳	۱۶۳	۱۶۳	۱۶۳	۱۶۳
میانگین	۸	۰	۳۰	۳۸	۰
درصد	٪۲۱	٪۰	٪۷۸	٪۱۰۰	٪۰/۵
حداقل	۰	۰	۳	۳	۰
حداکثر	۸۶	۰	۸۵	۱۷۱	۵
جمع منابع	۱۳۳۱	۰	۴۹۲۰	۶۲۵۱	۳۴

همچنین در مورد شاخص خودارجاعی نویسندگان نیز همان طور که در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود، میزان خود ارجاعی در مجله بسیار کم می‌باشد. میانگین خودارجاعی در هر مقاله به ۱ مقاله هم نمی‌رسد و در مجموع از بین ۶۲۵۱ منبع، تنها ۳۴ عدد، یعنی حدود ۰/۵ درصد نویسندگان به منابع خودشان ارجاع داده بودند.

۱۰- 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 آنها جهت چاپ در مجله می‌پردازد. بررسی این موضوع از جهت فرآیند داوری و سازمان مجله برای پیگیری مقالات دارای اهمیت است و نقش مؤثری در میزان رضایت متقاضیان چاپ از مجله می‌باشد. این زمان‌ها در سال‌های مختلف، متفاوت بوده است. زودترین زمان برای پذیرش مقالات ۱۸ روز و دیرترین مدت زمان حدود ۵۸۹ روز (بیش از یک سال) بوده است.

جدول ۱۴- وضعیت مدت زمان پذیرش مقالات

کل	۱۳۹۶	۱۳۹۵	۱۳۹۴	۱۳۹۳	۱۳۹۲	۱۳۹۱	۱۳۹۰	عنوان
								سال
۱۸	۱۸	۱۵	۵۷	۱۸	۲۰	۷۰	۷۸	زودترین اعلام نظر نهایی (روز)
۵۸۹	۴۲۸	۳۹۱	۵۸۹	۴۷۳	۴۲۲	۴۹۸	۴۸۱	دیرترین اعلام نظر نهایی (روز)
۱۸۱	۱۷۴	۱۵۵	۲۵۰	۱۵۳	۱۶۱	۱۸۵	۲۰۵	میانگین مدت زمان اعلام نظر نهایی (روز)
۱۶۳	۲۳	۲۳	۲۳	۲۷	۲۳	۲۳	۲۱	جمع تعداد مقالات

۱۱- وضعیت ظاهری مقالات

یکی از پارامترهای مورد ارزیابی دیگر، وضعیت ظاهری مقالات بود. همان طور که جدول ۱۵ نشان می‌دهد، کمترین تعداد صفحه مقالات ۱۴ و بیشترین ۴۷ صفحه بود که به طور میانگین هر مقاله دارای حدود ۲۴ صفحه حجم می‌باشد. همچنین در مجموعه مقالات چاپ شده، مقالاتی بودند که هیچ عکس یا نموداری به کار نبرده بودند و می‌توان گفت به‌طور میانگین هر مقاله، دارای حدود ۶ جدول و ۳ عکس می‌باشد.

جدول ۱۵- وضعیت ظاهری مقالات چاپ شده

پارامتر	صفحه	جدول	عکس و نمودار
تعداد جمعی	۳۹۲۷	۹۲۴	۴۲۷
میانگین	۲۴	۶	۳
حداقل	۱۴	۱	۰
حداکثر	۴۷	۱۹	۱۱

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 (اکبری و همکاران، ۱۳۹۴). هدف تحقیق حاضر بررسی و ارزیابی محتوایی مقالات مجله مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ می‌باشد.

بیشترین سهم موضوعی در بین کلان موضوعات (رفتار سازمانی، منابع انسانی و توسعه سازمان) مربوط به موضوع رفتار سازمانی با ۴۱/۲۰ درصد و از میان زیر موضوعات، بیشترین سهم موضوعی مربوط به مبحث فرهنگ سازمانی با ۱۳/۴۲ درصد است. در زمینه رفتار سازمانی، مباحث رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی مورد توجه بیشتری بوده و در زمینه منابع انسانی، مبحث ارزیابی عملکرد و همچنین در زمینه توسعه سازمانی، مباحث نوآوری و مدیریت تغییر و یادگیری از بیشترین میزان توجه برخوردار بوده است.

همچنین لازم به ذکر است هر چند تلاش شد محورهای بخش اصلی، همان ۴ محور لوتانز (۲۰۱۵) باشد، اما به دلیل نبود یا محدود بودن مقالات مجله در حوزه نظریه سازمان، این بخش در دسته‌بندی قرار نگرفت. با توجه به اهمیت موضوع نظریه‌ها در شکل‌گیری رفتار و همچنین نظریه‌پردازی در حوزه علوم انسانی اسلامی، پیشنهاد می‌گردد، مجله با اعلام فراخوان و اختصاص ویژه‌نامه به این موضوع، توجه بیشتر پژوهشگران را به این موضوع و زیرشاخه‌های آن معطوف نماید.

در مورد پارامتر «تعداد نویسندگان» نیز باید گفت یافته‌های پژوهش نشان داده که در مجموع ۴۱۷ نفر پژوهشگر در نگارش ۱۶۳ مقاله نشریه مشارکت داشته‌اند که سهم هر مقاله تقریباً ۲ نفر بوده است و بیشترین مقالات چاپ شده در مجله، با ۵۲/۷۶ درصد مربوط به مقالات ۲ نفره بوده و تنها نزدیک به ۲ 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 ۹۵/۰۹ درصد از مقالات توصیفی-کاربردی است. مطلب مهم دیگر در این زمینه، نوع روش

تحقیق است. از نظر ماهیت تحقیق، ۸۷/۱۱ درصد آن‌ها به روش کمی انجام شده است. بررسی ابزارهای تحقیق نیز نشان می‌دهد که در ۸۵/۲۷ درصد از پژوهش‌ها برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. همچنین بررسی وضعیت سطح تحلیل نیز نشان می‌دهد که فرد یا افراد با ۶۸/۰۹ درصد، بالاترین میزان سطح تحلیل در مطالعات بوده است و این موضوع بیانگر آن است که در موضوعات متناسب با رفتار سازمانی در این مجله، بیشتر پژوهش‌ها در سطح تحلیل افراد 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. همچنین بر اساس آمارها تکنیک معادلات ساختاری بیشترین کاربرد را داشته است. پارامتر مربوط به «مشارکت گروه‌های علمی تخصصی» نشان دهنده فعالیت بیشتر گروه‌های شرکت کننده با رشته تحصیلی مدیریت با ۸۳ درصد و علی‌الخصوص مدیریت دولتی با ۲۱ درصد است و پس از آن رشته تحصیلی مدیریت بازرگانی با ۱۷ درصد، مشارکت بیشتری داشتند. بررسی‌ها حاکی از آن است که رشته‌های مدیریت دولتی، بازرگانی، صنعتی، اجرایی، مدیریت آموزشی، MBA، روانشناسی و مهندسی صنایع از پتانسیل خوبی برای انتشار مقاله در حوزه بهبود و توسعه سازمان برخوردارند، اما تعداد کمی از این رشته‌ها مشارکت داشته‌اند. لذا باید تدابیری نسبت به مشارکت و همکاری پژوهشگران این حوزه اتخاذ گردد، چه بسا با مشارکت بیشتر آن‌ها، سطح کیفیت و موضوعات نوآورانه پژوهش‌ها افزایش چشمگیری داشته باشد. در نهایت پارامتر «مدت زمان پذیرش مقالات» بیانگر آن است که زمان‌ها در سال‌های 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 کاهش یافته است. به‌طور متوسط، میانگین زمانی حدود ۶ ماه می‌باشد، که به نظر منطقی و معقول است.

در مورد پارامتر «تفکیک مقالات بر حسب منبع استخراجی» نیز باید گفت با بررسی مقالات چاپ شده مشخص گردید که کمتر مقاله‌ای نوع منبع استخراجی خود را به خوبی مشخص کرده بود. هرچند می‌توان حدس زد که بسیاری از مقاله‌ها، مستخرج از رساله و پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی باشد و پیشنهاد می‌شود مجله در مقالات آتی خود، از نویسندگان بخواهد منبع استخراجی پژوهش خود را نیز به روشنی مشخص کنند. پارامتر «منابع

و مآخذ» نیز نشان می‌دهد در مجموع ۶۲۵۱ منبع در انجام پژوهش استفاده شده است و این منابع استفاده شده از منابع فارسی و لاتین بوده است که میانگین منابع مورد استفاده برای ۱۶۳ مقاله برابر با ۳۸ منبع برای هر مقاله می‌باشد و همچنین میانگین منابع فارسی مورد استفاده در هر مقاله برابر با ۸ و برای منابع لاتین معادل ۳۰ منبع برای هر مقاله است و به نظر می‌رسد تعداد منابع برای مقالات مناسب باشد. همچنین در مورد شاخص خودارجاعی نویسندگان نیز باید گفت میزان خودارجاعی در مجله بسیار کم می‌باشد. میانگین خودارجاعی در هر مقاله به ۱ مقاله هم نمی‌رسد و در مجموع از بین ۶۲۵۱ منبع، تنها ۱۶۳ عدد، یعنی حدود ۰/۵ درصد نویسندگان به منابع خودشان ارجاع داده بودند. در نهایت پارامتر «وضعیت ظاهری مقالات» نیز نشان می‌دهد به طور میانگین هر مقاله دارای حدود ۲۴ صفحه حجم بوده و همچنین در مجموعه مقالات چاپ شده، مقالاتی بودند که هیچ جدول و یا عکسی به کار نبرده بودند و می‌توان گفت به طور میانگین هر مقاله، دارای حدود ۶ جدول و ۳ عکس می‌باشد.

در مجموع با بررسی اجمالی که بر نتایج ۱۱ پارامتر مورد ارزیابی انجام شده به نظر می‌رسد مجله در وضعیت مناسبی قرار دارد و از معدود مجلاتی است که در سطح کشور به طور تخصصی بر موضوع بهبود و توسعه سازمانی متمرکز است. بررسی مقاله‌های منتشر شده، بیانگر آن است که مقاله‌ها با اهداف مجله سازگارند. با توجه به طبقه‌بندی مقالات مجله و تحلیل روش‌شناختی آن‌ها می‌توان ادعا کرد که عمده تحقیقات کاربردی هستند. پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران حوزه مدیریت تحول هم به مباحث تئوری و هم مباحث کاربردی توجه کرده و 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 کیفیت و رهبری تحول آفرین، امروزه شاهد تغییرات سریع و زیادی در سطح بین‌المللی هستیم و لزوم توجه زیاد به مدل‌های جدید رهبری در سازمان‌ها احساس می‌شود. بنابراین مسئله‌محور بودن مقالات در راستای پاسخگویی به مسائل مهم توسعه و تحول سازمان‌ها، از دیگر نکاتی است که یافته‌های پژوهش حاضر بر آن‌ها اصرار دارند. با توجه به بررسی و تحلیل مقالات منتشر شده در مجله و همچنین با الهام از یافته‌های تحقیق، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران به اولویت دادن به مقالات در موضوعات زیر اقدام کنند:

- نقد و بررسی نظریه‌های رایج مدیریتی با نگاه تحولی
- نظریه‌پردازی در حوزه‌های مدیریت تحول و سازمان بر پایه قرآن و حدیث
- نقد مدل‌های جدید در حوزه رفتار سازمانی، همچون زمینه رهبری سازمانی و برخی موضوعات جدید دیگر این حوزه
- انجام مطالعات تطبیقی در حوزه توسعه و تحول سازمانی
- انجام پژوهش‌های فرامطالعه (فرا ترکیب و فراتحلیل) در زمینه بهبود و تحول سازمان، رفتار سازمانی، منابع انسانی
- توجه به نگاه‌های ترکیبی حوزه روانشناسی و مهندسی صنایع به موضوعات بهبود و تحول سازمانی

تشکر و قدردانی

این مقاله با حمایت هسته پژوهشی برنامه‌ریزی استراتژیک دانشگاه علامه طباطبائی انجام شده است.

منابع

- اخوتی، مریم و همکاران (۱۳۸۸). «تحلیل و مقایسه شبکه مفهومی حاکم بر سر عنوان موضوعی و متون فارسی کتابداری و اطلاع رسانی براساس رویکرد تحلیل حوزه»، فصلنامه مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۲۶-۵
- افجه‌ای، سیدعلی اکبر، (۱۳۹۶). «سخن سردبیر»، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۶، شماره ۸۶
- اکبری، مرتضی، دلبری راغب، فاطمه، ذوالفقاری، عاطفه، کلانکی، ابوالفضل و رازی، سمیرا، (۱۳۹۴). «ترسیم نقشه دانش کارآفرینی بر مبنای مقالات علمی و پژوهشی در ایران»، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره چهار، زمستان، صص ۱۱۱۲-۱۰۹۱
- ایمانی، حسین؛ عبدالله زاده، امیرحسین و پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۷). «تحلیل محتوای پژوهش‌های فصلنامه مدیریت دولتی دانشگاه تهران»، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۱۰، شماره ۳، صص ۴۱۴-۳۸۷
- بامداد صوفی، جهانیار، (۱۳۸۰). «سه الگوی جامع برای مطالعه روابط کار در سازمانها: نظریه سیستمی، نظریه کنش اجتماعی، سنخ‌شناسی روابط کار»، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۸، شماره ۳۱، صص ۱۰۹-۸۷
- حاجی پور، بهمن، طیبی ابوالحسنی، سیدامیرحسین، عزیزیان کلخوران، زهرا، (۱۳۹۵). «تحلیل محتوای حوزه مدیریت راهبردی (مطالعه موردی: فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی)»، پژوهش‌های مدیریت راهبردی، دوره ۲۲، شماره ۶۲، صص ۴۷-۱۳
- حافظ‌نیا، محمدرضا، (۱۳۸۶). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، انتشارات سمت، تهران
- حیدری، غلامرضا (۱۳۹۰). «معرفت‌شناسی علم‌سنجی»، شیراز: پایگاه استنادی جهان اسلام خلیلی، کرم، قنبری، بهرام و کهزادی، هوشمند (۱۳۹۴). «اهمیت مدیریت منابع انسانی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت»، فرهنگ و توسعه اقتصادی، ۳۱ اردیبهشت، مشهد مقدس.
- دسلر، گری (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رازقی، نادر و قائدی، مریم (۱۳۹۵). «تیین عوامل موثر بر تولید علمی»، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال هشتم، شماره ۱۶، صص ۸۶-۶۳
- رایف، دانیل، لیس، استفن و جی فیکو، فریدریک، (۱۳۸۱). تحلیل پیام‌های رسانه‌ای،

- ترجمه مهدخت بروجردی علوی، نشر سروش، تهران
- رضایی، نسا، اکبری، مرتضی و پاداش، حمید (۱۳۹۶). «ترسیم نقشه دانش نوآوری ایران براساس مقالات علمی و پژوهشی و پایان‌نامه‌های فارسی»، توسعه کارآفرینی، دوره ۱۰، شماره ۳، صص ۴۵۶-۴۳۷
- رضائیان، علی (۱۳۹۵). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، بهمن ماه.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳). «بررسی، تحلیل و ارزیابی مقالات فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی (شماره ۱۴)»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۶، شماره ۲، صص ۲۱۴-۱۸۵
- سید جوادین، سیدرضا و فراچی، محمد مهدی (۱۳۹۱). «اثربخش‌ترین اقدامات مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های موفق»، فصلنامه مدرس علوم انسانی، شماره ۷۵
- عابدی جعفری، حسن و حسین زاده، امیر (۱۳۹۱). «ترسیم نقشه دانش اخلاق مدیریت و سازمان در ایران»، دوره ۱۸، شماره ۷۰، صص ۷۷-۵۹
- عاقبتی، رضا (۱۳۹۶). «مدیریت منابع انسانی»، ششمین دوره آموزشی مدیران در حیطه مدیریت منابع انسانی.
- قلعه کهنه، خزاله و معروفی، یحیی (۱۳۹۷). «بررسی اثربخشی عملکرد در مدیریت رفتار سازمانی»، ششمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- مهدی جو، تقی، تقدسی، عباس و نادری، عباس (۱۳۹۷). «مدیریت تغییر و توسعه سازمانی»، اولین همایش بین‌المللی مدیریت و مهندسی، دانشگاه تهران، تیر ماه.
- نوروز زاده، رضا و رضایی، ندا (۱۳۸۸). «توسعه علمی در جمهوری اسلامی ایران؛ ابعاد، موانع و راهکارها، چالش‌های تولید علم (۲)»، تهران، مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، صص ۴۵-۹
- نوروزی چالکی، عبدالرضا (۱۳۹۰). آشنایی با علم‌سنجی (مبانی، مفاهیم، روابط و ریشه‌ها)، تهران: سمت
- نوروزی، عباسعلی، ابوالقاسمی، محمود و قهرمانی، محمد (۱۳۹۱). «راهبرد تولید علم براساس تحلیل ساختارهای سازمانی و مدیریتی دانشگاه‌ها»، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱۲، صص ۱۴۳-۱۲۳

Bingham, R. D., & Bowen, W. M. (1994). Mainstream" public administration over time: a topical content analysis of Public Administration Review. *Public Administration Review*, 54(2), 204-208.

Grimmelikhuisen, S., Jilke, S., Olsen, A. L., & Tummers, L. (2017). Behavioral public administration: Combining insights from public administration and psychology. *Public Administration Review*, 77(1), 45-56.

Gulrajani, N., & Moloney, K. (2012). Globalizing public administration: today's research and tomorrow's agenda. *Public Administration Review*, 72(1), 78-86.

Bishop, K., D'Este, P. & Neely, A. (2011). Gaining From Interactions With Universities: Multiple Methods For Murturing Absorptive Capacity. *Research Policy* 40, 30-40.

Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. (2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational research methods*, 3(3), 211-236.

Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). Organizational Behavior: An EvidenceBased Approach. IAP, pp:20

Onder, M., & Brower, R. S. (2013). Public Administration Theory, Research, and Teaching: How Does Turkish Public Administration Differ? *Journal of Public Affairs Education*, 19(1), 117-139.

Raadschelders, J. C., & Lee, K. H. (2011). Trends in the study of public administration. Empirical and qualitative observations from Public Administration Review, 2000–2009. *Public Administration Review*, 71(1), 19-33.

Sugimoto, C. R., & Weingart, S. (2015). The kaleidoscope of disciplinarity. *Journal of Documentation*, 71(4), 775-794.

Ni, C., Sugimoto, C. R., & Robbin, A. (2017). Examining the evolution of the field of public administration through a bibliometric analysis of public administration review. *Public Administration Review*, 77(4), 496-509.

Van de Walle, S., & Van Delft, R. (2015). Publishing in public administration: Issues with defining, comparing, and ranking the output of universities. *International Public Management Journal*, 18(1), 87-107.