

تحلیلی روایی از داستان مدیریت نیروی انسانی در مجلات مدیریت ایران

نویسندگان: میثم لطیفی*^۱ و اصغر مشکی^۲

۱. مربی و عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق علیه السلام
۲. دانشیار دانشگاه تربیت مدرس.

*E-mail: m.latifi@isu.ac.ir

چکیده

مقاله پیش رو، مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی ایران را از وجهی خاص مورد بررسی قرار می‌دهد؛ از آن وجهی که در مقاله‌های منتشره طی سال‌های ۱۳۶۶ تا ۱۳۸۴ بروز یافته است. این حوزه از تکاپوی علمی در پی کدام مأموریت بوده است؟ مساله اصلی در دوره‌های مختلف چه بوده است؟ نیات نویسندگان از نگارش مقالات چه بوده است؟ و... روش تحقیق این بررسی، تحلیل روایت است. مؤلفان، به یاری سه نشانگر گفتمانی روش، جاتمایه مقاله و نیات نویسندگان و با بررسی ۱۳۸ مقاله منتخب در میان بیش از ۱۱۰۰ مقاله منتشر شده در چهار مجله تحول اداری، دانش مدیریت، مدیریت دولتی و مطالعات مدیریت طی سال‌های مذکور، در پی یافتن گستره وسیعی از مقاصد و غایات صاحبان علم و عمل - در قالب نوشتاری - در این عرصه بوده‌اند. یافته‌ها اگرچه نوعی تاکید رقیق بر مقوله آموزش و بهسازی نیروی انسانی طی دوره‌های مختلف را نشان می‌دهد لکن نشانگر نوعی تکرر - یا فقدان محسوس هر گونه مفهوم منفرد - در مطالعه مدیریت منابع انسانی طی سالهای مورد بررسی بوده است.

کلید واژه‌ها: تحلیل روایت، مدیریت منابع انسانی، بخش دولتی، نشانگر گفتمانی، روش تحقیق، جانمایه، نیت

می‌توان درس‌هایی آموخت، اینکه در هر برهه چه موضوعات مهمی در فضای اداری حاکم بوده است؟ راهبردهای حاکم برای حل معضلات چه بوده است؟ تأثیر و تاثر پارادایم‌های مدیریتی بر نظام اندیشه و

مقدمه
خوانش دوباره از گذشته نه چندان دور نظام‌های اداری که گاه در قالب بررسی تاریخی و یا مطالعه مروری صورت می‌گیرد یکی از ابزارهایی است که از آن طریق

دانشور

رفتار

مدیریت و پیشرفت

Management and
Achievement

• دریافت مقاله: ۸۵/۸/۱۵

• پذیرش مقاله: ۸۷/۳/۲۹

Scientific-Research Journal
Of Shahed University
Seventeenth Year, No.41
Jun.-Jul. 2010

دوماهنامه علمی - پژوهشی

دانشگاه شاهد

سال هفدهم - دوره جدید

شماره ۴۱

تیر ۱۳۸۹

تصمیم بر چه نسقی بوده است؟ و...

این نوشتار بر آن است که با رویکردی متفاوت با مقالاتی که تاکنون در مجلات علمی- پژوهشی داخلی نوشته شده اند، تحولات پدید آمده در حوزه منابع انسانی به عنوان مهم ترین منبع صلاح و سداد هر جامعه و سازمان در نظام اداری کشور به عنوان بزرگترین (از حیث هزینه) و تأثیرگذارترین (از لحاظ تعداد نیروی انسانی) نهاد اجتماعی را طی سالهای پس از انقلاب اسلامی از نظرگاه اسناد و مدارک بررسی و تحلیل نماید. بدین منظور از روشی نوین که از آن با عنوان تحلیل روایت (Narrative Analyses) یاد می شود، به بررسی مقالات منتشر شده در چهار مجله مدیریتی معتبر و مرتبط با مدیریت منابع انسانی بخش دولتی پرداخته شده است.

هدف از بررسی مستندات مذکور پاسخگویی به سؤالات زیر بوده است:

روش های عمده تحقیق در فعالیتهای علمی مرتبط با حوزه منابع انسانی بخش دولتی چه بوده است؟

مسائل اصلی مورد توجه در حوزه مدیریت منابع انسانی بخش دولتی طی سالهای مختلف پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران چه بوده است؟

نیت نویسندگان از نگارش مقالات مذکور (داستان) چه بوده است؟

قلمرو داستان

هر داستان شامل سه بخش زمان (Time)، مکان (Place) و فکر (Mind) است که در بررسی و تحلیل روایت به آنها توجه شده و سعی می شود به زمان، مکان و اندیشه حاکم در زمان خلق آن بازگردانده شود. [۱] در بعد زمانی و برای فهم بهتر فراز و نشیب های زمانی حاکم بر داستان می توان دوران پس از انقلاب اسلامی را به مراحل مختلفی تقسیم بندی نمود؛ برای مثال تقسیم بندی بر اساس اتفاقات مهم، یعنی سالهای پیروزی (۵۷-۵۹) سالهای دفاع مقدس (۵۹-۶۷) دوران ریاست جمهوری پنجم و ششم (۶۸-۷۶)، هفتم و هشتم (۷۶-۸۴) و دوره ریاست جمهوری نهم (۸۴ تاکنون) همچنین تقسیم بندی

دوره ها بر اساس برنامه های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی اول تا چهارم و... از آنها هستند. از آنجا که در صورت اتخاذ هریک از روش های دوره بندی مذکور احتمالاً برخی داده ها حذف می شود- این روش دوره بندی، پیشینی (Traditional) نام دارد- لذا سعی شد که بدون توجه به تقسیم بندی های مرسوم، به بررسی مستندات پرداخته و با توجه به نتایج به دست آمده و به صورت تجربی (Empirical)، تقسیم بندی مطلوب را پیشنهاد دهیم. [۲] در هر صورت، این تحقیق که طی سالهای ۱۳۸۳ تا ۱۳۸۵ انجام شده است به بررسی داستان مدیریت منابع انسانی در قلمرو زمانی از سالهای پایانی جنگ تحمیلی (۱۳۶۷)- به سبب عدم انتشار مجلات مدیریتی در سالهای قبل تر- تا پایان دولت هشتم (۱۳۸۴) می پردازد.

برای شناسایی مجلات مدیریتی که نزدیکی محسوسی با دو مقوله اداره عمومی و مدیریت منابع انسانی داشته اند، همه مجلات مدیریتی منتشر شده پس از انقلاب از حیث عنوان مجله، اهداف مکتوب مجله و ترکیب اعضای هیات علمی مورد بررسی قرار گرفتند. بدین منظور مجلات علمی اعم از دولتی و غیر دولتی در سطح دستگاه های اجرایی و دانشگاهی شناسایی شده و مجلات زیر انتخاب شده اند. (جدول ۱)

اگرچه مجلات مذکور در بالا جنبه علمی- پژوهشی ندارند [۳] لکن ۱) به جهت قدمت، همچون دانش مدیریت و فصلنامه مدیریت دولتی؛ ۲) توجه خاص به اداره عمومی، همچون فصلنامه مطالعات مدیریت و فصلنامه مدیریت دولتی و ۳) از این حیث که ارگان سازمان امور اداری و استخدامی و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور بوده و در برگیرنده گزارش ها و دغدغه های بخش دولتی هستند- فصلنامه مدیریت دولتی و فصلنامه تحول اداری- مورد توجه قرار گرفته اند. در هر صورت از ابتدا تاکنون مجله خاصی- در هر سطح علمی- برای مدیریت منابع انسانی و به طریق اولی اداره عمومی منابع انسانی منتشر نشده است.

محققان همچنان تلاش نمودند تا با استفاده از همایش ها و سمینارهای برگزار شده به غنای این تحلیل

بیافزایند که در همین مسیر با بررسی مستندات موجود در مرکز مدارک علمی کشور و با جستجوی واژه‌های مدیریت منابع انسانی، توسعه منابع انسانی، نیروی انسانی و نظام‌اداری مجموعاً ۸۵ عنوان سمینار را - برخی

جدول ۱: عناوین مجلات منتخب برای بررسی

نام مجله	صاحب امتیاز	سال‌های انتشار
فصلنامه دانش مدیریت	دانشکده مدیریت دانشگاه تهران	۱۳۶۷ تاکنون
فصلنامه مدیریت دولتی [۴]	سازمان امور اداری و استخدامی کشور	۱۳۶۶ تاکنون
فصلنامه مطالعات مدیریت	دانشگاه علامه طباطبایی	۱۳۷۰ تاکنون
فصلنامه تحول اداری	سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور	۱۳۷۱ تاکنون

جدول ۲: عناوین همایش‌ها، سمینارها و اجلاس‌های مرتبط

۱. همایش تدوین نظام مدیریت جمهوری اسلامی ایران، اسفند ۱۳۶۱
۲. همایش مدیریت و توسعه، دومین، ۱۵-۱۴ دی ۱۳۶۷
۳. دومین سمینار نیروی انسانی راه‌آهن، آذر ۱۳۶۸
۴. همایش مدیریت ارزشی، ۲۸ بهمن ۱۳۶۹
۵. همایش بررسی مسائل اداری ایران، اسفند ۱۳۶۹
۶. کنفرانس بین‌المللی برنامه‌ریزی و توسعه منابع انسانی، ۱۶ مرداد ۱۳۷۲
۷. همایش نظام اداری و توسعه مرکز مطالعات استراتژیک اداری کشور، ۱۸ مهر ۱۳۷۲
۸. همایش مدیریت و توسعه، اولین، ۲۷-۲۶ آبان ۱۳۷۲
۹. همایش مدیریت و رهبری در سازمان، تیر ۱۳۷۵
۱۰. اولین اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، ۱۳۷۵
۱۱. همایش بررسی شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، ۸-۷ آذر ۱۳۷۵
۱۲. اولین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، ۱۳۷۶
۱۳. دومین اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، ۱۳۷۷
۱۴. اولین همایش تدوین برنامه سوم توسعه کشور، ۱۳۷۷
۱۵. همایش بررسی موانع و مشکلات اجرایی نظام پیشنهادها، اولین، ۱۳۷۸
۱۶. همایش مدیریت اسلامی، اولین، ۱۳۷۹
۱۷. سومین همایش ملی نظام پیشنهادها، ۱۳۸۰
۱۸. دومین همایش علمی و پژوهشی نظارت و بازرسی در کشور، ۱۳۸۰
۱۹. همایش مدیریت نوین و مباحث جدید در مدیریت، ۱۳۸۲
۲۰. اولین همایش ملی مدیریت عملکرد، ۱۳۸۱
۲۱. دومین همایش ملی مدیریت عملکرد، ۱۳۸۴
۲۲. اولین همایش توسعه منابع انسانی، ۱۳۸۲
۲۳. دومین همایش توسعه منابع انسانی، ۱۳۸۴
۲۴. همایش بین‌المللی مدیریت، ۱۳۸۲

بررسی‌های بیشتر مشخص شد که عناوین برخی از همایش‌ها در این مرکز موجود نمی‌باشد که حسب جستجوهای محققین، عناوین مذکور نیز اضافه گردید که در این حالت تعداد کل همایش‌های مورد بررسی به ۲۴ می‌رسد. (جدول ۲)

همپوشانی دارند- از سال ۱۳۶۰ تا ۱۳۸۴ یافتند که البته بسیاری از آنها صرفاً به دلیل تکرار واژه‌های جستجو شده در عنوان همایش، بدون داشتن ربط لازم، جزو یافته‌ها ذکر شده بودند که با بررسی دقیق‌تر مجموعاً ۱۸ همایش و سمینار مرتبط با حوزه مدیریت انتخاب شدند. با

که در ادامه و با بررسی دقیق‌تر با مشکلاتی در تحلیل این بخش مستندات مواجه شدند که مهم‌ترین آنها عدم انتشار اصل مقالات و نامطلوب بودن سطح علمی مقالات منتشر شده از حیث رعایت موازین علمی در برخی کنفرانس‌ها بود. لذا در این مقاله از بررسی روایت‌گونه مقالات ارایه شده در کنفرانس‌ها صرف نظر شد، اگرچه در بخش پایانی از همین موضوع استفاده خواهد شد. در هر صورت این بررسی مختصر خود گویای ضعف و در هم ریختگی همایش‌های مدیریت طی سال‌های پیشین است که بایستی در مجالی دیگر به تحلیل آن پرداخت.

تحلیل روایت

روش تحلیل روایت به‌عنوان یکی از شاخه‌های روش‌های تحقیق کیفی که ذیل روش تحلیل گفتمان قابل دسته‌بندی است به‌عنوان روشی است که در آن متن (text) و یا داستان (story) مورد بررسی قرار می‌گیرد، این روش که در مطالعات هرمنوتیکی کتاب‌های مقدس ریشه دارد، برگرفته از چهار اندیشه فرمالیسم روسی، مکتب انتقادی جدید آمریکا، ساختارگرایی فرانسوی و هرمنوتیک آلمانی است [۵] و در سه سطح تحلیل متنی، سطح تحلیل کنش متقابل یا کردار گفتمانی و سطح تحلیل اجتماعی، متناسب با هدف محقق صورت می‌گیرد. [۶]

آسابرگر (۱۳۸۰) در مقدمه کتاب خود با عنوان «روایت در فرهنگ عامیانه رسانه و زندگی روزمره» می‌نویسد که پس از ۳۰ سال تحقیق و بررسی متوجه شده که هر آنچه تاکنون انجام داده به صورت داستان بلندی بوده است که آن را می‌تواند بدین روش مورد تحلیل و بررسی قرار دهد. [۷] وایت (۱۹۹۹) تصریح می‌کند «دانشی که ما آن را توسعه داده و در اداره عمومی استفاده می‌کنیم را می‌توان چونان روایتی فهم نمود و به تعامل در آن زمینه پردازیم به نحوی که این موضوع منجر به تسهیم دانش شود.» [۸]

شیوه‌هایی که روایت‌ها تحلیل و تفسیر می‌شوند، بسیار متنوع‌اند؛ گستره‌ای از تحلیل‌های کدهای

زبان‌شناختی، اهداف نویسندگان و درونمایه‌ها تا تشخیص واحدهای معنایی و ژانرهای روایی (narrative genre) از این قبیل‌اند. [۹] هر چند روش تحلیل روایت در مقایسه با روش‌های متقن مبتنی بر آزمون فرضیه از کاستی‌هایی در رویه انجام پژوهش رنج می‌برد، با این همه، ما با نگاهی نسبتاً جدید به روش تحلیل روایت رو آوردیم. در تحلیل روایت به‌عنوان یک روش، می‌توان با مباحث، یعنی متن یا خط داستانی که در جریان است، به‌عنوان یک واحد تجزیه و تحلیل برخورد نمود که نمونه اخیر آن در مقاله میلر و جاجا (۲۰۰۵) دیده می‌شود. [۱۰] در مقاله مذکور نویسندگان با استفاده از روش تحلیل روایت به بررسی مقالات منتشر شده در سمپوزیوم‌های پنج مجله معتبر مدیریت دولتی در حوزه اداره بخش عمومی طی سال‌های ۱۹۸۵ تا ۱۹۹۹ پرداخته‌اند که از حیث موضوع - و نه از حیث موضوع - با مقالات قبلی همچون مقاله پری و کریمر [۱۱] (۱۹۸۶)، استالینگ و فریز [۱۲] (۱۹۸۸) و هوستون و دلوان [۱۳] (۱۹۹۰) که موضوع آنها نیز بررسی وضعیت مقالات منتشر شده در گستره اداره عمومی بوده، متفاوت است.

ما نیز در این مقاله از روش تحلیل روایت به بررسی موضوع اداره عمومی و البته به‌طور خاص مدیریت نیروی انسانی بخش دولتی پرداخته‌ایم که از حیث روش، نسبتاً نو و از حیث موضوع بدیع می‌نماید.

اهمیت داستان

اهمیت مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک منبع - و البته در سطحی بالاتر در مقایسه با دیگر منابع سازمان - بر کسی پوشیده نیست. این موضوع در سطح دولتی و بر دو مفهوم از اهمیتی مضاعف برخوردار می‌شود: اول اینکه سیاست‌های مختلف دولت در توسعه انسانی، اشتغال، تعیین حداقل دستمزد، تصویب قوانین و دستورالعمل‌های مربوط به کارگران، اتحادیه‌های کارگری و... بر فضای کار و نیروی انسانی همه بخش‌ها، اعم از دولتی، خصوصی و تعاونی تأثیر گذار است و ثانیاً دولت خود به‌عنوان بزرگترین نهاد اجتماعی با بیش از دو میلیون و دویست و هشتاد و هفت هزار کارمند در

بخش کشوری [۱۴] و هزینه عمومی بالغ بر ۳۶۸ هزار میلیارد ریالی که معادل ۲۴ درصد بودجه عمومی کشور است [۱۵]، می تواند موضوع مهمی برای تحقیقات و بررسی ها باشد. از همین سوی در این مقاله، مدیریت منابع انسانی بخش دولتی، بر اساس مفهوم متاخر مورد توجه بررسی قرار می گیرد.

اگرچه گمانه زنی قابل اتکایی در خصوص میزان هزینه های انجام شده در حوزه تحقیقات منابع انسانی به مفهوم اولی و یا ثانوی آن وجود ندارد ولی قدر متیقن انتظار این است که هر آنچه برای تحقیق و پژوهش در این عرصه هزینه شده بایستی به صورت بهینه، منسجم و اثربخش مصرف شده باشد. از همین روی برخی بر این باورند که ظاهراً بایستی ارتباط شفاف بین عملکرد اداره منابع انسانی و نظریات و راهکارهای ارایه شده توسط صاحب نظران وجود داشته باشد. بیانیه رسالت برخی از مجلات مدیریتی-مثل بیانیه ها و جهت گیری های پذیرش مقالات در مجلات مدیریت دولتی و تحول اداری- حمایت های مالی دستگاه های دولتی از سمینارها- به نحوی که در کنفرانس توسعه منابع انسانی بالغ بر ۳۳ سازمان و شرکت دولتی و غیر دولتی جزو حامیان آن بودند.- کثرت و تنوع اعضای هیات علمی و تحریریه این دست مجلات از عاملان و عالمان عرصه اجرایی و رشته مدیریت، آشکارا تصریح می نمایند که هدف از مطالعه مدیریت دولتی در نگاهی کلان، ارتقاء عملکرد دستگاه های دولتی و بهینه سازی به کارگیری نیروی انسانی در بخش دولتی است.

اما آیا انبوه مقالات، مجلات، سمینارها و پروژه های ملی، بر وجود اجماع در باب هدف مطالعه اداره عمومی و به طور خاص مدیریت منابع انسانی بخش دولتی دلالت می نماید؟

ممکن است چنین اجماعی وجود داشته باشد یا ممکن است توافق عمده ای در این خصوص ادعا شود و یا ممکن است هیچ توافقی وجود نداشته باشد [۱۶]. اما چنانچه نشانه های روشنی از این توافق یا تلائم فکری قابل تشخیص باشند و یا حتی برخی اهداف مشترک وجود داشته باشند آنگاه در خصوص تثبیت و تنسيق

چنین انبوهه ای چه باید کرد؟

رویکرد انتخابی این مقاله مراجعه مستقیم به مقالات منتشره در مجلات مرتبط با حوزه مدیریت منابع انسانی و مطالعه آنها برای یافتن طریقی است که وضعیت مطالعه مدیریت دولتی در حوزه منابع انسانی به یاری آن قابل فهم باشد؛ بنابراین داده های متنی را به یاری شاخص هایی مورد تفسیر قرار دادیم؛ شاخص هایی که بیانگر درونمایه ها، مکاتب فکری حاکم، اجماع یا شاید رشته ای از اشتراکات در مورد عناصر روش شناختی یا غایت شناختی پژوهش های اداره منابع انسانی بخش دولتی باشند، این شاخص ها را نشانگرهای گفتمان (Discourse Markers) می نامند.

نشانگرهای گفتمان

یک نشانگر گفتمان، شبیه همان نقشی که متغیرهای عملیاتی بازی می کنند چارچوب مفهومی متن مقاله را در یک نسق منظم قرار می دهد. چندین شاخص از این نوع وجود دارند که ما را در فهم روایت مقاله مورد تحلیل یاری می کنند. این نشانگرها که به مثابه اندیشه و فکر (mind) در یک داستان عمل می کنند مقوله روش (method)، مقوله جانمایه (substantive contents) و مقوله نیت مؤلف (authorial intention)، هستند [۱۷] که در بستر زمان (cronological) مورد بررسی قرار می گیرند.

مقوله روش، انجام تحقیق را راهبری می نماید و هنجارهای استاندارد شده یک جستار را معرفی می نماید؛ هنجارهایی که یک روایت را کمابیش باورپذیر می سازند. آثار علمی انتشار یافته را می توان بر مبنای روش شناسی آنها طبقه بندی نمود. بنابراین ما با استفاده از مطالعاتی که قبلاً صورت گرفته و کتب نوشته شده در حوزه روش تحقیق، روش های تحقیق مجموعه مقالات منتخب را بررسی کرده ایم [۱۸]. این مقوله ها که بر اساس رویکردهای پژوهشی (قیاسی، استقرایی و تطبیقی)، بر اساس هدف آن (اکتشاف، توصیف و آزمون فرضیه) و بر اساس شیوه های جمع آوری اطلاعات (اسنادی، مشاهده، مصاحبه و پرسشنامه) قابل افراز هستند شامل روش های پیمایشی، آزمایشگاهی، مطالعه موردی،

مطالعه تاریخی، مطالعه تطبیقی، تحلیل فلسفی، مردم‌نگاری، تحلیل محتوا، تحلیل گفتمان و سایر روش‌ها می‌شوند.

مقاله *جانمایه* دومین نشانگر گفتمانی است که در باب موضوع یک نوشتار قضاوت می‌کند. اگرچه چندین مقاله منتشر شده همچون مقاله‌های هوستون و دولان (۱۹۹۰)، استالینگ و فریز (۱۹۸۸) و میلر و جاجا (۲۰۰۵) به بررسی و طبقه‌بندی موضوعات و فعالیت‌های پژوهشی مربوط به مدیریت دولتی پرداخته‌اند، لکن در حوزه مدیریت منابع انسانی بخش دولتی چنین طبقه‌بندی وجود ندارد، لذا ما با تامل در موضوعات مطروحه در مقالات و کتاب‌های مدیریت منابع انسانی [۱۹] - همانند مقاله بینام و باون [۲۰] (۱۹۹۴) که برای اولین بار از چنین روشی در حوزه مدیریت دولتی استفاده کرده‌اند - در حوزه مدیریت منابع انسانی یازده مقوله را برای تجزیه و تحلیل انتخاب نمودیم که در جدول ۳ می‌آید.

نیت مؤلف سومین نشانگر گفتمان است که بیانگر

مراد و مقصود مولف از انجام پژوهش می‌باشد. پیش از این به اشاره گفتیم که یکی از امور مورد ادعای مجامع علمی و دانشگاهی مدیریت، ارتقای عملکرد نظام اداری است، بنابراین انتظار این است که نیت مؤلفین نیز ارتقای عملکرد سازمانی باشد. در هر صورت و با هر نیتی که مقاله نوشته شده باشد، مفروضه مهم آن است که مؤلفان عامدانه و از بین یک شبکه شناخته شده‌ای از معانی اجتماعی و سلوک فرهنگی دست به تألیف می‌زنند. این مفروض از نظر زبان‌شناختی شدیداً محل مناقشه است و اندیشمندانی همچون دریدا مطلقاً منکر امکان فهم نیت دیگران هستند.

در هر صورت، ما با اتکا به مقاله میلر و جاجا سعی نمودیم نیت مولفان را بر اساس تاکید نویسنده بر برخی واژگان شناسایی و طبقه‌بندی نموده و در جدول شماره چهار ارایه دهیم. [۲۱] در این مقوله، گاه برای یک مقاله، تا دو هدف نیز برشمرده شده است.

جدول ۳: مقولات جانمایه‌های اداره منابع انسانی دولتی

کد مقوله	تعریف	جانمایه
S1	وضعیت پژوهش و آموزش مدیریت منابع انسانی، روش‌های موجود و جدید تحقیق در حوزه منابع انسانی و آزمون روش‌ها.	دانشگاهی و روش‌شناسی
S2	مرور ادبیات در یک موضوع خاص و پرداختن به افرادی که مساعدتی داشته‌اند و جنبه‌های تئوریک، اسلامی و فلسفی مدیریت منابع انسانی.	تحلیل ادبیات و تئوری‌های مدیریت منابع انسانی
S3	تدوین و اجرای برنامه‌ها و خط‌مشی‌های راهبردی در حوزه نیروی انسانی.	مدیریت راهبردی منابع انسانی
S4	کارمندیابی، استخدام، انتخاب، ارتقاء، تنزل و جابجایی کارکنان.	به‌کارگیری
S5	آشنا و اجتماعی شدن، آموزش، بالنده‌سازی کارکنان، مشارکت کارکنان، نظام پیشنهادها.	آموزش و بهسازی نیروی انسانی
S6	طراحی شغل، ارزشیابی، ارزیابی عملکرد و حسابداری منابع انسانی.	طراحی شغل و ارزشیابی
S7	نظریه‌های انگیزش، نظام حقوق و دستمزد، پاداش و جبران خدمات و مزایای کارکنان.	انگیزش کارکنان
S8	ایمنی و حوادث کارکنان، ارگونومی و طراحی محیط کار، امنیت شغلی.	بهداشت کارکنان
S9	خروج از خدمت، آمادگی برای بازنشستگی و دوران بازنشستگی.	خروج از خدمت
S10	اخلاق کاری، انضباط، اتحادیه‌ها، مباحث سیاسی اقتصادی ملی، منطقه‌ای و جهانی	روابط کار
S11	ذخیره، پردازش و پشتیبان اطلاعات مدیریت کارکنان و مدیریت دانش.	فناوری و مدیریت دانش

شاخص متن استخراج شده‌اند و جزئیاتی برای خواننده درباره انواع نیت‌های مؤلف - را بیان می‌کند و ستون سوم نام مقوله‌هایی است که تدوین شده‌اند.

اولین ستون در جدول ۴ عبارات، شاخص‌های متن، انواع واژه‌های کلیدی که علائم معناداری در خصوص نیت مؤلف بیان می‌کنند را نشان می‌دهد. ستون دوم، روح و نیت نویسنده - که بر مبنای مرور عبارت‌های

جدول ۸: عناوین مربوط به مقولات هدف و نیت مقاله

کد مقوله	نام مقوله	نیت نویسنده	واژگان متنی نشانگر
11	بیان دیدگاه و نقطه نظر	ارایه یک نگاه و یا واکنش به یک نقطه نظر	معرفی، بیان، فرمول‌بندی، بحث، درپاسخ‌به
12	توصیف مفهوم و یافته‌ها	مطالعه تحلیلی یا مفهومی، گزارش یافته‌های تحقیق، مرور ادبیات	توصیف، نشان دادن، تاکید، خلاصه نتایج، شناسایی، گزارش
13	بررسی و آزمون یک مساله	بررسی ماهیت جزئی یک موضوع، سیاست، فرایند یا شرایط.	آزمون، بحث، توجه، تحلیل، نگاه کلی، بررسی، مرور، حدس
14	کشف مدل	ایجاد فرایند یا مدل تحقیق، آزمون تئوری	کشف، مشاهده، شرح دادن
15	ارزشیابی فعالیت‌ها	سنجش و سنتز	ارزشیابی، اندازه‌گیری، سنجش، مقایسه و نقد
16	تجویز راه حل	توصیه می‌شود، راه حل داده می‌شود	پیشنهاد و توصیه

یافته‌ها و نتایج

با بررسی چهار مجله مذکور و از بین بیش از ۱۱۰۰ عنوان مقاله تالیفی در مجلات مذکور، مجموعاً ۱۳۸ مقاله، مرتبط با موضوع اداره منابع انسانی در بخش دولتی انتخاب و مطالعه شدند (۱۲/۵ درصد مقالات منتشر شده). فصلنامه دانش مدیریت با ۴۷ عنوان مقاله، بالاترین تعداد مقالات مرتبط را به خود اختصاص داد؛ پس از آن فصلنامه مدیریت دولتی با ۳۲ عنوان، فصلنامه مطالعات مدیریت با ۳۱ عنوان و نهایتاً فصلنامه تحول اداری با ۲۸ عنوان در رده‌های بعدی قرار گرفتند. در این بخش نتایج حاصل از بازخوانی مقاله‌های منتخب ارائه می‌شوند.

روش تحقیق

جدول ۵، نتایج مربوط به روش‌هایی که در این مقالات مورد استفاده قرار گرفته است را نشان می‌دهد. تخصیص مقاله‌ها به هر یک از این مقوله‌ها بر حسب ساختار مقاله و طرح تحقیق بوده است.

ما دریافتیم ۷۸/۲۶ درصد از مقاله‌های منتشره از روش‌هایی استفاده کرده‌اند که در انبار روش‌های پیشین نبود. "روش‌های دیگر" بزرگترین مقوله در روش‌ها است که مواردی چون بدون روش بودن یا روش‌های تحلیل کلی و هنجاری، مجموعه‌ای منسجم از ترجمه چند مقاله و کتاب (شبه پیمایشی) و روش‌های نوآورانه را در برمی‌گیرد. در هر صورت به دلیل عدم

بیان دیدگاه و نقطه نظر اولین کد در جدول چهار است و برای مقالاتی استفاده می‌شود که بیانگر استدلالی برای یک علت، یک خط مشی یا یک مبحث باشند و نیز مقالاتی که در پی پاسخ به دیدگاه مؤلفی دیگر باشند.

توصیف مفاهیم و یافته‌ها به مطالعات مفهومی و تحلیلی، مرور ادبیات یا مرور تاریخی، مطالعاتی که یافته‌های تحقیق را گزارش می‌کنند و آثاری که در پی فراهم کردن زمینه فهم مفاهیم و پرسش‌ها و موضوعات باشند، اشاره می‌کند

مقوله بررسی و آزمون یک مساله به بررسی جزئی ماهیت یک موضوع یا فرایند یا شرایط مربوط به اداره منابع انسانی دولتی ناظر است.

مقاله‌ای که هدف اصلی آن تثبیت یک رویه پژوهشی یا تکوین یک مدل یا چارچوب، مطالعه‌ای مقدماتی درباره یک موضوع یا آزمون فرضیه یا نظریه‌ای باشد در ذیل کاوش مدل‌ها کدگذاری می‌شود.

کد ارزیابی عمل برای مقالاتی در نظر گرفته شد که ارزیابی، سنتز و یا ارزشگذاری مباحث، اعمال رویه‌ها و یا شاخص‌ها را دنبال می‌کردند.

تجویز راه حل کد هدف غایی مقاله‌هایی را در بر می‌گیرد که به پیشنهاد یا تجویز یک راه حل به منظور ارتقاء کیفیت عمل و عملکرد اداره منابع انسانی دولتی معطوف می‌باشد.

از یک هدف را دنبال می‌کرده‌اند.

جدول ۵: پراکندگی روش‌های مورد استفاده در مقالات منتخب

روش	تعداد	درصد
پیمایشی	۲۷	۱۹/۵۷
آزمایشگاهی	۰	۰
مطالعه موردی	۰	۰
مطالعه تاریخی	۰	۰
مطالعه تطبیقی	۱	۰/۷۲
تحلیل فلسفی	۲	۱/۴۵
مردم‌نگاری	۰	۰
تحلیل محتوا، تحلیل گفتمان	۰	۰
روش‌های دیگر	۱۰۸	۷۸/۲۶
جمع	۱۳۸	۱۰۰

اتقان لازم در روش‌های این دسته مقالات، ما نمی‌توانستیم این گروه را تفکیک نماییم. اطلاعات جدول بالا نشان می‌دهد که روش‌های پوزیتویستی و کمی همچنان به‌عنوان روش‌های پربسامد تحقیق مطرح هستند و روش‌های کیفی سهمی جدی در تحقیقات اداره منابع انسانی ندارند.

نیت مؤلف و جانمایه

نیت مؤلف و جانمایه را با یکدیگر ارائه می‌کنیم تا مبحث نتایج بین جدولی، آسان‌تر تبیین شود. نتایج مربوط به نیت مؤلفان نشان می‌دهد که گاهی آن‌ها بیشتر **جدول ۶:** پراکندگی جانمایه‌ها و اهداف نویسندگان مقالات

معرف هدف / معرف جانمایه	I1	I2	I5	I4	I6	I3	جمع
S 5	۱۴	۸	۶	۳	۶	۳	۴۰
S 10	۱۰	۳	۱	۳	۲	۷	۲۶
S 6	۶	۶	۴	۲	۱	۱	۲۰
S 7	۳	۸	۴	۳	۱	۰	۱۹
S 3	۴	۴	۲	۱	۲	۰	۱۳
S 4	۲	۱	۴	۳	۱	۱	۱۲
S 1	۳	۵	۱	۲	۰	۰	۱۱
S 8	۲	۰	۱	۳	۳	۱	۱۰
S 2	۷	۰	۱	۰	۱	۰	۹
S 9	۲	۱	۱	۱	۰	۲	۷
S 11	۰	۳	۰	۱	۱	۱	۶
جمع	۵۳	۳۹	۲۵	۲۲	۱۸	۱۶	۱۷۳

جدول ۷: توزیع اهداف مقالات در مجلات مورد بررسی

مجله / هدف	I1	I2	I3	I4	I5	I6	جمع
تحول اداری	۱۷	۷	۰	۲	۳	۴	۳۳
دانش مدیریت	۸	۱۷	۷	۱۱	۹	۵	۵۷
مطالعات مدیریت	۱۴	۴	۶	۴	۶	۶	۴۰
مدیریت دولتی	۱۴	۱۱	۳	۵	۷	۳	۴۳
جمع	۵۳	۳۹	۱۶	۲۲	۲۵	۱۸	۱۷۳

هر جا که یک مقاله بیشتر از یک هدف یا جانمایه را پی‌گیری می‌نمود از راهبرد کدگذاری چندگانه استفاده

تجویز راه حل احتیاط نموده‌اند که در این بین، مجلات دانشگاهی به نسبت شجاعانه‌تر عمل نموده‌اند.

فراز و نشیب در روایت

یکی دیگر از نتایج این بررسی مربوط به بررسی نوشتارهای منتشره در حوزه منابع انسانی دولتی در بستر زمانی بوده‌است. بدین منظور مقالات منتشره در چهار مجله مورد بررسی براساس سال‌های انتشار مرتب شدند. در ادامه با توجه به بسامد جانمایه و هدف نویسندگان در هر سال سعی نمودیم که جانمایه‌ها و اهداف غالب در هر سال را مشخص نماییم.

در یک نگاه کلی - البته با توجه به جامعه آماری - سهم مقالاتی که به منابع انسانی دولتی اختصاص یافته اندک‌اند و البته نسبت به سالهای آغازین (۱۳۶۶) در سالهای بعد و تا سال ۱۳۷۳ این تعداد، رشد نسبتاً مناسبی داشته است که تا حدی مدیون ورود مجله تحول اداری و فصلنامه مطالعات مدیریت است. در سالهای بعد این سهم کاهش یافت و در سطح متوسط $7/4$ مقاله در سال برای هر چهار مجله باقی مانده است.

بدین ترتیب و در نگاهی کلی می‌توان چهار دوره تامل و سکوت (سالهای ۱۳۵۷ تا ۱۳۶۶)، دوره آغازین (۱۳۶۶ تا ۱۳۶۹)، دوره تکاپو (۱۳۷۰-۱۳۷۴) و دوره گسترش علمی اما محتاطانه (۱۳۷۵-۱۳۸۴) را برشمرد.

دوره اول فاقد پژوهش علمی منتشر شده است در این دوره سمینارها و نشست‌هایی در دولت تشکیل شده که در آنها به فراروایت‌هایی همچون جایگاه حکومت و نظریه‌های دولت، ابعاد کلی تشکیلاتی و مدیریتی جمهوری اسلامی پرداخته شده است (جدول شماره دو)، لکن به نظر می‌رسد هیچگاه یافته‌های آن دوره به خوبی منتشر نشد و به تبع مورد نقدهای عالمانه نیز قرار نگرفت.

از سال ۱۳۶۶ و با انتشار مجله مدیریت دولتی توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی و دانش مدیریت توسط دانشکده مدیریت دانشگاه تهران جریان جدیدی به وجود آمد؛ از ویژگی‌های این دوره انتشار مقالات کوتاه عمدتاً فاقد روش با موضوعات گسترده و ارجاعات اندک

شد. تا سه هدف برای هر مقاله مجاز بود که برخی مقالات دو هدف و یا جانمایه داشتند. استفاده از کدگذاری چندگانه، با توجه به فرصت دو یا چند باره‌ای که برای ما در تعیین هدف و جانمایه مقاله به وجود می‌آورد ما را در بازنمایی نیت مؤلفان از خطر محدودیت در انتخاب و مالاً انتخاب سلیقه‌ای حفظ می‌نماید.

در جدول شماره شش، شش مقوله اهداف یا نیت مؤلف در مقابله با مقوله‌های جانمایه مقاله به صورت ماتریسی نشان داده می‌شود. در ستون سمت چپ هر مقوله از جانمایه‌ها به ترتیب بسامدی که داشته‌اند ذکر گردیده‌اند.

مقوله آموزش و بهسازی نیروی انسانی بیشترین مقاله‌ها را به خود اختصاص داده و پس از آن مباحث روابط کار مورد توجه قرار گرفته است، مقوله مربوط به فناوری و مدیریت دانش نیز کمترین تعداد مقالات را به خود اختصاص داده است. در بعد نیت مؤلف حرکت از راست به چپ می‌باشد و هر چه به سمت چپ می‌رویم از بسامد کم می‌شود. پس بسامدها با حرکت به سمت شمال شرق جدول افزایش می‌یابد. از ستون کل می‌توان به این نتیجه رسید که بیان دیدگاه و نقطه نظر و توصیف مفهوم و یافته‌ها از اصلی‌ترین نیت مؤلفان تلقی می‌شوند.

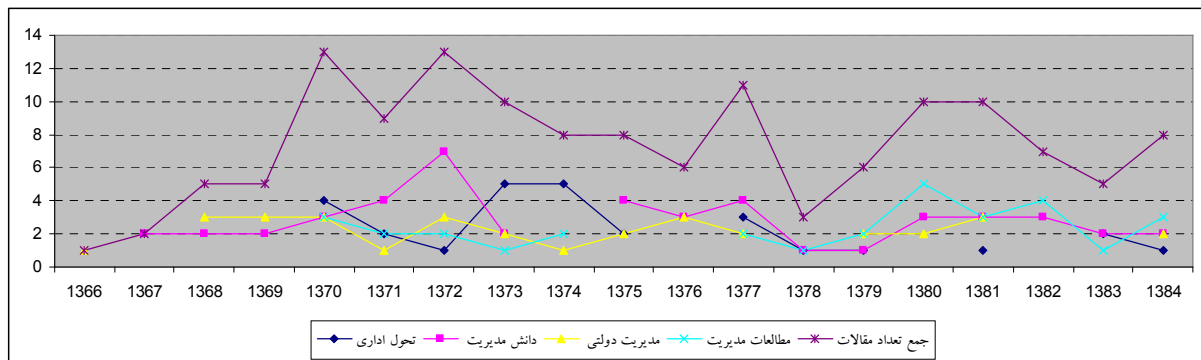
جدول ۷، نیت مؤلفان را با توجه به مجله‌ها نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشخص است تا حد زیادی بین آنچه مجلات بدان پرداخته‌اند تفاوت قابل ملاحظه‌ای وجود ندارد الا اینکه در مجله تحول اداری و مدیریت دولتی مقالاتی که هدف آنها بررسی و آزمون یک مساله باشد در حداقل ممکن قرار دارد. بیان دیدگاه و نقطه نظر دارای بیشترین بسامد و پس از آن توصیف مفهوم و یافته‌ها قرار گرفته است. به استثنای دانش مدیریت، تمامی مجله‌ها بیان دیدگاه و نقطه نظر را به‌عنوان اصلی‌ترین سبک روایت در مقاله‌های خود رتبه‌گذاری کرده‌اند. مقاله‌های تحول اداری از این نظر بالاتر بوده‌است. در هر صورت همه مجلات در مقام آزمون و

است. شاید این دوره از آن حیث که آغاز یک راه است و هنوز بسیاری از ابعاد آن ناشناخته است، حرکتی قابل توجه و تقدیر باشد، در هر صورت شجاعت ورود همواره حامل برخی اشتباهات است که می توان از آنها به اغماض گذشت.

از سال ۱۳۷۰ - و اندکی قبل تر- تا ۱۳۷۴ اتفاقات جدیدی در عرصه اداره عمومی به وقوع پیوست؛ فروکش نمودن تأثیرات مثبت و عوارض دوران دفاع مقدس، تدوین و اجرای برنامه اول توسعه و توجه به مسائل کارکنان، تدوین و اجرای قانون نظام هماهنگ پرداخت و نظام ارزشیابی کارکنان دولت، موضوعاتی بودند که تنور بحث و تبادل نظر در حوزه اداره منابع انسانی را گرم تر نمودند؛ لذا در این دوره حجم مقالات افزایش یافته و حول موضوع بهسازی و ارزشیابی

کارکنان متمرکز شده است.

از سال ۱۳۷۵ تاکنون توجه به اداره منابع انسانی بخش دولتی، از حیث تعداد مقالات، روند ثابت و حتی در برخی سالها تاحدی کاهشی داشته است. البته مقالات این دوره از حیث ساختار مقالات علمی و روش، تفاوت قابل توجهی با سالهای اولیه پیدا کرده اند. در این دوره پراکندگی جانمایه ها تکثر نسبتاً مناسبی دارد به نحوی که به نظر می رسد در سالهای مختلف این دوره مقالات متنوعی در همه حوزه ها نگاشته شده اند. البته مقولاتی همچون نام گذاری سالها، پیوستن به سازمان تجارت جهانی و بحث اشتغال زنان در این دوره تا حدی جریان جانمایه ای مقالات را تحت تأثیر قرار داده است.



نمودار ۸: تعداد مقالات، جانمایه غالب و هدف عمده در مجلات منتخب بر اساس سالهای مورد بررسی

نمودار ۸: تعداد مقالات، جانمایه غالب و هدف عمده در مجلات منتخب بر اساس سالهای مورد بررسی

سال	1384	1383	1382	1381	1380	1379	1378	1377	1376	1375	1374	1373	1372	1371	1370	1369	1368	1367	1366	
تحول اداری																				
دانش مدیریت																				
مدیریت دولتی																				
مطالعات مدیریت																				
مجموع مقالات	1	2	3	3	3	4	5	6	8	10	11	13	13	13	13	10	10	7	5	1
جانمایه غالب	5	5	5	5	4	10	-	1-5	1	1-6	5	5	3	7	1-5	6-5	5	8-5	5	5
هدف عمده	1	6	1	1	1	-	2-1	2	2	2-1	2	2	1	2	2	1	1	6	1	1

خلاصه و نتیجه گیری

ما درخصوص تعمیم این نتایج به دیگر گفتمان‌های آکادمیک هشدار می‌دهیم. مسلماً آنچه بررسی شده است تنها گوشه‌ای از مجموعه فعالیت‌های علمی و اجرایی در حوزه اداره منابع انسانی دولتی است و با بررسی تعداد مجلات بیشتر، گزارش‌های رسمی دولت، پایان‌نامه‌های نوشته شده و حتی کتاب‌های منتشره در این سالها، تحلیل کنونی را می‌توان تکمیل نمود. با این وجود یافته‌های این بررسی موضوعات جالبی را مطرح می‌سازد که می‌تواند مقدمه فعالیت‌های متنوع دیگری از این دست در این حوزه از علم مدیریت و یا در حوزه‌های گسترده دیگر این علم باشد.

جانمایه مقالات بررسی شده عمدتاً به بررسی موضوع آموزش و بهسازی نیروی انسانی و روابط کار که عمدتاً در حوزه اخلاق بوده است پرداخته‌اند و در مقابل بحث‌های مربوط به فناوری و مدیریت دانش به سبب تازگی مبحث کمترین مقالات را به خود اختصاص داده‌اند.

نیات مؤلفان گستره‌ای از اهداف روایی را به دست داد که تبیین‌کننده عواطف و افکار نویسندگان آنها می‌باشد. آن‌ها عمدتاً در پی بیان دیدگاه و نقطه نظر و یا توصیف یافته‌ها و مفاهیم نو بوده‌اند. این هدف که شاید آن را بتوان تا حدی ناشی از جریان ترجمه دانست، صرفاً به معرفی یافته‌ها و یا بیان نقطه نظرانی به آنچه در حوزه اندیشه و عمل اداره منابع انسانی دولتی است می‌پردازد.

مقوله روش شاید عجیب به نظر آید؛ یعنی این نتیجه که نویسندگان مقالات مورد مطالعه، اهمیت زیادی برای دقت‌های روش شناختی قایل نبودند. البته این موضوع حداقل در دو سطح قابل توجیه است؛ اول اینکه این مشکل نه تنها در کشور ما بلکه در مقالات منتشره در سطح بین‌المللی نیز وجود داشته و دامنگیر مطالعات در حوزه اداره عمومی می‌باشد [۲۲] و ثانیاً اینکه در داخل کشور به مقولات روش شناختی به‌طور عام و روش تحقیق در مدیریت منابع انسانی و اداره عمومی اهتمام

جدی صورت نگرفته است. موید این ادعا، یافته‌های همین تحقیق است که براین اساس هیچ مقاله‌ای درصدد کشف و یا پیشنهاد و تجویز یک روش جدید تحقیق در حوزه اداره منابع انسانی نبوده‌است. به نظر می‌رسد یکی از حوزه‌های جدی در مطالعات آینده، روش‌شناسی و معرفی روش‌های تحقیق در حوزه مدیریت منابع انسانی خواهد بود که در آن می‌بایست در پی تدوین مقوله‌هایی برای تبیین روش‌های کمی و خصوصاً کیفی مورد استفاده و معرفی مقوله‌های مناسب برای توصیف پژوهش‌های انجام شده باشد.

البته در مسیر تحقیق و بررسی، نکات قابل توجهی به چشم آمدند که برخی از آنها در بررسی‌های بعدی می‌توانند مورد توجه قرار گیرند:

- عدم تفکیک دقیق مقالات در مجلات و عدم همگونی آنها از حیث رعایت اصول حاکم بر ساختار مقالات علمی؛
- عدم پرداخت مناسب به مشکلات دولت در نشریه‌های دستگاه اجرایی، یعنی مدیریت دولتی و تحول اداری، خصوصاً در سالهای اولیه و ترجمه‌ای بودن بسیاری از مقالات که البته کم و بیش مجلات دیگر نیز چنین رویه‌ای را داشته‌اند؛
- لزوم توجه به گزارش‌های دولتی و بررسی آنها، همچنین قوانین مصوب، برنامه‌های توسعه و پایان‌نامه‌ها؛
- عدم پیگیری تا حصول نتیجه، در پرداختن به برخی موضوعات مقالات منتشر شده و همچنین سمینارهای یک بار تکرار و عدم استمرار آنها علی‌رغم اهمیت موضوع به نحوی که به ندرت، ادامه همایش‌ها به بیش از دو دوره رسیده است؛
- امکان سنجی تشکیل و تقویت نهادهای پژوهشی دولتی و غیر دولتی در حوزه مدیریت منابع انسانی و انتشار مجله خاص در این حوزه؛
- عدم توجه به دو مقوله قلمرو مکانی و زمانی و رعایت اصل تحدید مصادیق در تحقیقات انجام شده؛

10. Miller Hugh T. and Cheedy Jaja. (2005) Some Evidence of a pluralistic discipline: a narrative analysis of public administration symposia. Public administration review 65(6): 728.

11. Perry James and Kenneth Kraemer. (1986) Research methodology in the public Administration Review 1975-1984. public administration review 46(3):215-226.

12. Stallings Robert and James Ferris. (1988) Public administration research: works in PAR 1940-1984. public administration review 48(1):580-587.

13. Houston David and Sybil Delevan. (1990) Public administration research: an assessment of journal of publications. Public administration review 50(6):674-681.

۱۴. سالنامه آماری کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور تا پایان سال ۱۳۸۳، تهران: انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۵.

۱۵. لایحه بودجه سال ۱۳۸۴ کل کشور، تهران: انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۳.

16. McCurdy Howard and Robert Cleary. (1984) Why can't we resolve the research issue in public administration? Public administration review 44(1): 49-55.

17. Miller, Hugh T. and Cheedy Jaja. Op.cit.

۱۸. در این زمینه از کتاب روش شناسی پژوهش در مدیریت: رویکردی جامع تألیف دکتر حسن دانایی فر، دکتر سید مهدی الوانی و دکتر عادل آذر، کتاب روش تحقیق در مدیریت دکتر غلامرضا خاکی و کتاب روش تحقیق در علوم رفتاری دکتر زهره سرمد و نویسندگان دیگر، همچنین کتاب و مقالات انگلیسی زیر استفاده شده است:

- Schmitt Neal and Richard J.Klimoski. (1991) Research methods in human resources management. South-western publishing.
- Miller, Hugh T. and Cheedy Jaja. Op.cit.
- Perry james, and Kenneth Kraemer. (1986) research methodology in the public administration review 1975-98. public administration review.46(3)

۱۹. در این زمینه از منابع زیر استفاده شده است:

- سیدجوادین سیدرضا (۱۳۸۱) مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان؛ تهران: نشر نگاه دانش، چاپ اول.
- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۱) مدیریت استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل)؛ ترجمه سید محمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- عباس پور عباس (۱۳۸۲) مدیریت منابع انسانی پیشرفته؛ تهران: سمت.

20. Bingham Richard D. and William M. Bowen. (1994) Mainstream public administration over time: a topical content analysis of public administration review, Public Administration Review 54(2):204-208

21. Miller, Hugh T. and Cheedy Jaja. Op.cit.

22. ibid

- تحول درخور از حیث ساختار مقاله، تعداد ارجاعات و تنوع نویسندگان نسبت به سالهای اولیه در مجلات مورد بررسی؛
- از موضوعاتی هستند که می‌توان به‌عنوان مکمل اینگونه مقالات به‌شمار آیند.

تقدیر و تشکر

برخود لازم می‌دانیم از جناب آقای دکتر حجت‌الله صادقی عضو هیات علمی دانشگاه امام صادق علیه‌السلام که راهنمایی‌ها و نکات ارزنده‌ای را اشاره نمودند تشکر و سپاس‌گذاری نماییم.

منابع

1. Boje David.M. (2002) Narrative methods for organizational and communication research. 2nd edition. Sage publication; pp5-6.
2. Rich Philip. (1992) The Organizational Taxonomy: Definition and Design. The Academy of Management Review, Vol. 17, No. 4., pp. 758-781.
۳. هم‌اکنون تنها دو مجله دارای مجوز علمی پژوهشی، دانشور و مدرس در حوزه مدیریت منتشر می‌شوند که اولاً نوپا بوده و ثانیاً به صورت جنگ منتشر می‌شوند فلذا تنها در برخی شماره‌ها به مباحث مدیریت می‌پردازند.
۴. فصلنامه علمی و کاربردی مدیریت دولتی تا شماره ۵۴ (پاییز و زمستان ۱۳۸۰) چاپ شد و از سال ۱۳۸۱ پس از ادغام سازمان امور اداری و استخدامی و سازمان برنامه و بودجه با عنوان "فرایند مدیریت و توسعه" منتشر می‌شود.
5. Czarniwska Barbara. (2004) Narrative in social science research. Sage publication, pp1-2.
۶. تاجیک، محمدرضا (مولف) (۱۳۷۸) مجموعه مقالات گفتمان و تحلیل گفتمانی. تهران، انتشارات فرهنگ گفتمان، صفحه ۶۲
۷. آسابرگر آرتور (۱۳۸۰) روایت در فرهنگ عامیانه رسانه و زندگی روزمره. ترجمه محمدرضا لیراوی، تهران، سروش، صفحه ۱۲.
۸. به نقل از مقاله میلر از کتاب وایت
- Miller Hugh T. and Cheedy Jaja. (2005) Some Evidence of a pluralistic discipline: a narrative analysis of public administration symposia. Public administration review 65(6): 728.
- White Jay. (1999) Taking language Seriously: The Narrative foundations of public administration research. Washangton DC:Georgetown university press.
9. Riesssman Chaterine Kohler. (1993) Narrative Analysis. Sage publication.