

تجزیه و تحلیل کتاب‌سنجی «روابط کارمند - سازمان»

فاطمه علوی متین^۱، عباس علی رستگار^{۲*}، حسن عابد جعفری^۳، محسن شفیعی نیگابادی^۴

۱. دانشجوی دکتری، رشته مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۲. استاد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۳. استادیار (بازنشسته) گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۴. دانشیار، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۱۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی وضعیت دانش در حوزه روابط کارمند - سازمان، با استفاده از تحلیل کتاب‌سنجی است. این پژوهش، از نظر هدف، کاربردی و از منظر گردآوری داده‌ها، توصیفی - تحلیلی، با رویکرد کمی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۸۹ مطالعه نمایه شده در پایگاه جامع اسکوپوس در بازه زمانی ۱۹۷۸ الی ۲۰۲۴ است. با بررسی عنوان، چکیده و واژگان کلیدی مطالعات، اطمینان حاصل شد که تمام این اسناد برای تحلیل مناسب است؛ از این رو، در فرایند تحلیل تمام این مطالعات بررسی شد. برای تجزیه و تحلیل، مصورسازی و تفسیر داده‌های جمع‌آوری شده، از روش کتاب‌سنجی و نرم‌افزار (ابزار) VOS viewer استفاده شد. بر طبق یافته‌های پژوهش، بیش‌ترین اسناد منتشر شده در حوزه روابط کارمند - سازمان در سال ۲۰۲۳ چاپ شده است. ایالات متحده، چین و بریتانیا به ترتیب دارای بیش‌ترین اسناد منتشر شده در حوزه روابط کارمند - سازمان هستند. بر مبنای تحلیل هم‌رخدادی واژگان کلیدی نویسنده، کلیدواژه‌های حمایت سازمانی ادراک شده، روابط کارمند - سازمان، ارتباطات داخلی، رضایت شغلی و مدیریت منابع انسانی به ترتیب دارای بیش‌ترین قدرت اتصال کلی هستند؛ به‌علاوه، برخی از جدیدترین موضوعات در این حوزه پژوهشی عبارت‌اند از: سازمان‌های فراکتال، چارچوب سازمانی، سیستم‌های انسانی، مدل‌سازی غیر خطی و روابط سازمان. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به‌عنوان نقشه راهی برای پژوهش‌های آتی در حوزه روابط کارمند - سازمان در نظر گرفته شود.

کلیدواژه‌ها: روابط کارمند - سازمان، روابط فرد - سازمان، ساختار دانش، کتاب‌سنجی، مصورسازی علم.

۱- مقدمه

روابط بین کارکنان و سازمان‌ها یکی از حوزه‌های اصلی مطالعه در علوم سازمانی است [۱]، [۲]. سازمان‌ها، کارکنان را به عنوان یک دارایی استراتژیک در نظر می‌گیرند [۳] و با پرورش روابط سودمند متقابل با کارکنان، بر مدیریت روابط مستمر با کارکنان [۴] و سرمایه‌گذاری در برنامه‌های توسعه‌ای برای آن‌ها [۳] متمرکز هستند. کارکنان نیز به دنبال روابط مشترک با کارفرمایان خود، کنترل متقابل با مدیریت ارشد و فراتر رفتن از مبادله کار با دستمزد هستند [۵].

کارکنان دارایی‌های سازمان هستند و می‌توانند برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد کنند [۶]. با توجه به ارزش روابط کارمند - سازمان در تضمین موفقیت سازمانی، پژوهش‌گران مدیریت ارتباطات و روابط، عوامل مختلفی را که به روابط کارمند - سازمان موفق کمک می‌کنند، بررسی کردند [۷]. پژوهش‌ها در زمینه ارتباطات بین فردی و روان‌شناسی روابط بین فردی نشان می‌دهد چهار پیامد کنترل متقابل، اعتماد، رضایت و تعهد شاخص‌های خوبی برای سنجش روابط بین فردی موفق هستند که به همان اندازه در روابط عمومی - سازمان نیز کاربرد دارند [۵]. با این حال، در محیط واقعی، "کارگر عصر جدید" با فضایی مواجه است که ویژگی آن، ترکیبی متناقض از امیدواری زیاد و اعتماد کم است [۲]. آیزنبرگر و همکاران^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "آیا روابط کارمند - سازمان در حال مرگ یا شکوفا شدن است؟ یک فراتحلیل زمانی" دریافتند که کارکنان در حال حاضر به طور میانگین روابط تبادلی قوی با سازمان خود ندارند، اما آماده‌اند تا در مقابل رفتار مطلوب داوطلبانه ادراک شده از سوی سازمان و نمایندگان آن، مشارکت کاملی با سازمان داشته باشند [۱].

شایان ذکر است، بر طبق یافته‌های پژوهش رضازاده و همکاران (۱۴۰۱)، مبتنی بر مطالعه مروری ۸۰ مقاله منتخب در بازه زمانی ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۰، مطالعات علمی حوزه روابط فرد - سازمان نیز شامل شکاف‌های نظری قابل توجهی است از جمله: عدم توجه به زمینه سازمانی و روابط ترکیبی در سطوح خرد و کلان، نبود پژوهش‌های چندبعدی متمرکز بر سطح رفتار فردی، زمینه سازمانی و روابط کاری [۸] و عدم توجه به این شکاف‌های نظری می‌تواند یکی

^۱ Eisenberger et al

از موانع تحقق روابط کارمند - سازمان با کیفیت در محیط واقعی سازمان باشد. در همین راستا، شناسایی وضعیت دانش در حوزه روابط کارمند - سازمان می‌تواند در رفع شکاف‌های نظری و ارتقای کیفی محیط واقعی کار سهم قابل توجهی داشته باشد.

یکی از راه‌های مناسب برای درک وضعیت دانش در یک حوزه علمی، کتاب‌سنجی است. کتاب‌سنجی یکی از شیوه‌های کارآمد برای مصورسازی وضعیت علم است [۹]. از این رو، پژوهش حاضر بر آن است تا با ترسیم نقشه دانشی در حوزه "روابط کارمند - سازمان"، درک بهتری را از وضعیت علم در این حوزه پژوهشی، برای پژوهش‌گران فراهم سازد. در همین راستا، سوالات پژوهش حاضر به شرح زیر است:

۱. روند مطالعات در زمینه "روابط کارمند - سازمان" در پایگاه اسکوپوس بر اساس سال، چگونه است؟
۲. بیش‌ترین تولیدات علمی پژوهش‌گران حوزه "روابط کارمند - سازمان" مربوط به کدام کشورها است؟
۳. شبکه هم‌نویسندگی بر مبنای همکاری کشورها، در حوزه "روابط کارمند - سازمان" چگونه است؟ این شبکه از چند خوشه تشکیل شده است؟
۴. شبکه هم‌نویسندگی بر مبنای همکاری نویسندگان، در حوزه "روابط کارمند - سازمان" چگونه است؟
۵. شبکه هم‌رخدادی واژگان کلیدی بر مبنای واژگان کلیدی نویسنده از چند خوشه تشکیل شده است؟ بر مبنای حالت‌های Overlay Visualization و Density Visualization، جدیدترین موضوعات و پر تراکم‌ترین موضوعات به لحاظ تعداد اسناد منتشر شده در این حوزه، کدام‌اند؟

۲- پیشینه و مبانی نظری پژوهش

"روابط کارمند - سازمان" اصطلاحی فراگیر برای توصیف ارتباط بین کارمند و سازمان است [۱] که از اوایل دهه ۱۹۹۰ به طور گسترده‌ای مورد توجه پژوهش‌گران قرار گرفته است [۱۰]. بر طبق نظر کویل - شپیرو و شور^۱ (۲۰۰۷)، چارچوب تئوری روابط کارمند - سازمان بر پایه

^۱ Coyle-Shapiro & Shore

نظریه تبادل اجتماعی^۱ (بلاو^۲، ۱۹۶۴) و مدل انگیزه - مشارکت^۳ (مارچ و سایمون^۴، ۱۹۵۸) قرار دارد که با هدف فهم دیدگاه‌های کارمند و کارفرما نسبت به مفهوم تبادل بنا نهاده شد [۱۱]. نظریه تبادل اجتماعی، یکی از مبانی نظری اساسی "روابط کارمند - سازمان" با تأکید ویژه بر هنجار عمل متقابل است [۱۲]. بر طبق این نظریه، انتظارات متقابل در تبادلات اجتماعی - عاطفی، می‌تواند احساس تعهدات شخصی، قدردانی و اعتماد را ایجاد نماید [۱۳].

اهمیت روابط کارمند - سازمان به‌عنوان پیشاینده تأثیرگذار بر نگرش‌ها، تعاملات و رفتارهای ارتباطی کارکنان و یکی از شاخص‌های اثربخشی سازمانی توسط پژوهش‌گران اثبات شده است [۱۴]. برای مثال، در پژوهش تسویی و همکاران^۵ (۱۹۹۷) کارکنانی که در روابط سرمایه‌گذاری بیش از حد (از سوی کارفرما) یا سرمایه‌گذاری متقابل مشغول کار بودند در وظایف اصلی، عملکرد بهتری داشتند، رفتار شهروندی بیش‌تری را نشان دادند و سطح بالاتری از تعهد عاطفی به کارفرما را ابراز داشتند (در مقایسه با زمانی که آن‌ها در یک رابطه قراردادی شبه نقطه‌ای یا سرمایه‌گذاری کم‌تر از حد کار می‌کردند) [۱۵]. در پژوهشی وانگ^۶ (۲۰۱۰)، با ادغام نظریه تبادل اجتماعی و نظریه نقش، عنوان می‌شود کارکنان قراردادی، تعهدات احساس شده در روابط کارمند - سازمان با کیفیت بالا (یعنی، حمایت سازمانی ادراک شده) را با گسترش نقش خود به روش‌هایی مطابق با انتظارات رفتاری زمینه‌ای جبران خواهند کرد. بر مبنای داده‌های به دست آمده، حمایت سازمانی ادراک شده و چندین روش مدیریت منابع انسانی متمرکز بر بازار بر تعاریف نقش شهروندی خدمات‌محور کارکنان تأثیرگذار است [۱۶].

به طور کلی، هدف پژوهش‌گران سازمانی، بررسی پیوندهای ارتباطی بین کارکنان و سازمان‌ها است؛ با وجود این، در اغلب موارد بر وجوه خاصی از این روابط تمرکز شده است [۱۷]. در پژوهشی با عنوان "تحلیل و پیش‌بینی آینده رابطه کارمند و سازمان (یک مرور نظام‌مند ادبیات)"، بررسی ۸۰ مقاله منتخب در بازه زمانی ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۰، نشان می‌دهد شکاف‌های نظری فعلی در پژوهش‌های روابط فرد - سازمان عبارتند از: بی‌توجهی به زمینه سازمانی و

^۱ social exchange

^۲ Blau

^۳ inducements-contributions

^۴ March & Simon

^۵ Tsui et al

^۶ Wang

روابط ترکیبی در سطوح خرد و کلان، فقدان پژوهش‌های چندبعدی متمرکز بر سطح رفتار فردی، زمینه سازمانی و روابط کاری [۸].

استدلال می‌شود ادغام ادبیات مرتبط با هر یک از سطوح فردی، گروهی و سازمانی، زمینه‌ساز درک بهتر روابط کارمند - سازمان باشد؛ زیرا روابط کارمند - سازمان با شتابی فزاینده به نقطه‌کانونی پژوهش‌های حوزه رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی و روابط صنعتی تبدیل شده است [۱۰].

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر ماهیت توصیفی - تحلیلی و از نظر هدف کاربردی است که با روش کتاب‌سنجی و با استفاده از ابزار VOS viewer به بررسی مطالعات حوزه روابط کارمند - سازمان، نمایه شده در پایگاه جامع اسکوپوس، پرداخته است.

کتاب‌سنجی روشی کمی برای مطالعه واحدهای کتاب‌شناختی مانند کتب، مقالات، مجلات و موارد مشابه دیگر است [۱۸]. کتاب‌سنجی ابزاری مؤثر برای بررسی سیستماتیک ادبیات در زمینه‌های نوظهور مرتبط با یک زمینه علمی مشخص است [۱۹]. تکنیک‌های کتاب‌سنجی بر این فرض استوارند که هر کار پژوهشی ردپایی از خود بر جای می‌گذارد که می‌توان آن‌ها را به صورت کمی ثبت کرد. این تکنیک‌ها عینی، سیستماتیک، شفاف و مفید در شناسایی شبکه ایده‌های مجزا و در عین حال به هم پیوسته، در هر حوزه پژوهشی هستند [۲۰].

نرم‌افزارهای طراحی شده برای روش کتاب‌سنجی، ابزارهای مناسبی برای بررسی چگونگی تغییر مضامین و خوشه‌های پژوهشی در طی زمان هستند [۱۹]. یکی از نرم‌افزارهای معروف و پرکاربرد در کتاب‌سنجی، نرم‌افزار VOSviewer است. این نرم‌افزار یک ابزار تحلیلی است که امکان ارائه داده‌ها را به صورت گرافیکی و از طریق نقشه‌های دسته‌بندی شده فراهم می‌سازد [۲۱، ۲۲، ۲۳].

شایان ذکر است در کتاب‌سنجی از روش‌های اکتشافی برای ترسیم نقشه‌های دانشی استفاده می‌شود؛ بنابراین چنین پژوهش‌هایی فاقد فرضیه هستند [۹]. برای ترسیم نقشه‌های علمی، پنج گام یا مرحله عملی در نظر گرفته می‌شود که عبارت‌اند از:

گام ۱. انتخاب داده‌های تحلیل‌پذیر: انتخاب داده‌های تحلیل‌پذیر اولین گام ترسیم نقشه‌های علمی است. عموماً در تحلیل کتاب‌سنجی، از داده‌های نمایه شده در پایگاه‌های استنادی

اسکوپوس یا وب آو ساینس استفاده می‌شود [۲۴]. جست و جو مبتنی بر یافتن مطالعاتی بود که عنوان، چکیده یا کلیدواژه‌های آن‌ها شامل عبارات "روابط کارمند - سازمان" یا "روابط سازمان - کارمند" یا "روابط فرد - سازمان" باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۸۹ مدرک علمی نمایه شده در پایگاه اسکوپوس است.

گام ۲. انتخاب واحد تحلیل. در این گام، بر اساس هدف پژوهش، فیلدهای مناسبی برای تحلیل در نظر گرفته می‌شود. انواع واحدهای تحلیل بر اساس نظر چن و روکو^۱ (۲۰۰۹) عبارتند از: نویسندگان یا مخترعان، انتشارات، سازمان‌ها، کشورها و مناطق و حوزه‌های موضوعی [۲۴]. در پژوهش حاضر بعد از بررسی داده‌های مربوط به آمار توصیفی، برای تحلیل از فیلدهای شبکه هم‌نویسندگی بر مبنای همکاری کشورها و نویسندگان و شبکه هم‌رخدادی واژگان کلیدی استفاده شد.

گام ۳. پیش پردازش داده‌های خام پیوسته: گام پیش پردازش داده‌های خام پیوسته با عناوین استخراج اطلاعات یا انتخاب واحد سنج نیز شناخته می‌شود. در این مرحله، هر مقاله برای شناسایی شاخص‌های اصلی مورد نیاز، پردازش می‌شود. استخراج اطلاعات یک روش اثربخش رایانه‌ای برای شناسایی مفاهیم مهم از اسناد متنی است [۲۴].

گام ۴. تحلیل و ترسیم داده‌های منتخب: اصلی‌ترین کارکرد این گام، کاهش ابعاد داده‌ها در جهت بازنمایی آن‌ها به زبان تصویر است [۲۴].

گام‌های ۲ الی ۴ توسط نرم‌افزار VOS viewer انجام می‌شود.

گام ۵. تخصیص برچسب برای خوشه‌های شناسایی شده: بعد از خوشه‌بندی مجموعه داده‌ها با استفاده از فنون متنوع، باید برچسبی به هر خوشه اختصاص یابد که برخی پژوهشگران آن را تخصص می‌نامند [۲۴].

از آن‌جا که معیارهای انتخاب پژوهش‌های مناسب برای ورود به نرم افزار VOS viewer، مشابه با شاخص‌های مورد تأیید خبرگان در پژوهش‌های معتبر حوزه کتاب‌سنجی است؛ لذا روایی محتوا و پایایی این پژوهش قابل تأیید است.

^۱ Chen & Roco

۴- یافته‌های پژوهش

روند مطالعات در زمینه "روابط کارمند-سازمان" در پایگاه اسکوپوس بر اساس سال بر مبنای نمودار^۱، می‌توان دریافت توجه پژوهش‌گران به حوزه روابط فرد-سازمان روند کاملاً ثابتی ندارد. اگرچه در نگاه اول، استنباط می‌شود بیش‌ترین مطالعات در این حوزه پژوهشی در سال ۲۰۱۲ چاپ شده است؛ با وجود این، بررسی تمام مطالعات سال ۲۰۱۲ نشان می‌دهد تعداد ۱۶ مقاله در این سال ۲ بار نمایه شده است^۱ و تعداد واقعی مطالعات در این سال ۲۸ مقاله است. روند مقالات در سال ۲۰۱۳ کاهشی است. در سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۱ و در سال ۲۰۲۳ تعداد مقالات این حوزه مجدداً صعودی است. بیش‌ترین تعداد مطالعات نمایه شده مربوط به سال ۲۰۲۳ با تعداد ۳۲ مقاله است؛ بنابراین، می‌توان استنباط کرد "روابط کارمند-سازمان" به‌عنوان یک حوزه پژوهشی، که از سال ۲۰۱۱ تا کنون مورد توجه پژوهش‌گران بوده است، در سال ۲۰۲۳ به طور چشم‌گیری مورد توجه پژوهش‌گران قرار گرفته است. بر طبق نمودار^۲، روند مطالعات حوزه روابط کارمند-سازمان در سال ۲۰۱۲ دارای جهش است. بررسی مطالعات در این سال نشان می‌دهد علت اصلی آن، چاپ کتابی با عنوان "روابط کارمند-سازمان: کاربردهایی برای قرن بیست و یکم"^۳ است. این کتاب به اهتمام شور و همکاران^۴ (۲۰۱۲) گردآوری شده است و حاصل تلاش آنان برای توسعه مبانی نظری روابط کارمند-سازمان با یک فراخوان عمومی از پژوهش‌گران در سال ۲۰۰۹ برای به چالش کشیدن مفروضات نظری پیشین و تقویت مبانی نظری با اشتراک‌گذاری تخصص و تجربیات آن‌ها است. بر این اساس، ریشه اصلی تحولات زمینه‌ساز توجه فراگیر به حوزه روابط کارمند-سازمان را باید در سال ۲۰۰۹ جست و جو کرد. بر طبق جدول ۱، ایالات متحده اولین کشور در تعداد مطالعات حوزه کارمند-سازمان است؛ بنابراین، برای یافتن دلیل اصلی این فراخوانی باید تحولات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۰۹ در ایالات متحده مطالعه شود. بررسی‌ها نشان می‌دهد یکی از اتفاقات اساسی سال ۲۰۰۸ در ایالات متحده، بحران مالی است که بسیاری از کشورهای جهان را به لحاظ اقتصادی تحت تأثیر قرار داد [۲۵]؛ با وجود

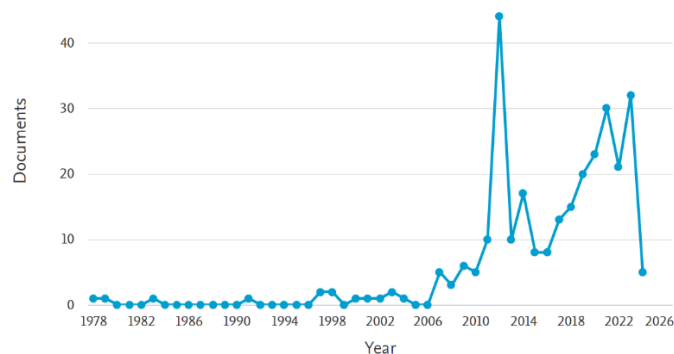
^۱ احتمالاً تمامی این موارد یک بار به‌عنوان مقاله و یک بار به‌عنوان بخشی از یک کتاب نمایه شده‌اند.

^۲ The Employee-Organization Relationship Applications for the ۲۱st Century

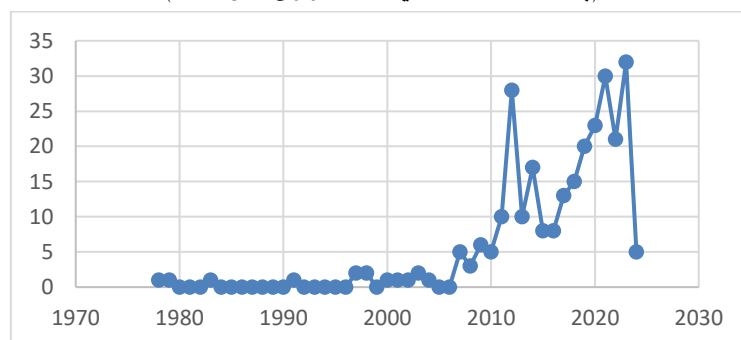
^۳ Shore et al

این، افول چشم‌گیر مطالعات در سال ۲۰۱۳ گواه این مدعا است که این فراخوانی آن‌چنان که باید زمینه‌ساز توجه گسترده پژوهش‌گران به حوزه روابط کارمند - سازمان نشده است. بر طبق نمودار ۲، روند مطالعات حوزه روابط کارمند - سازمان از سال ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۱ و در سال ۲۰۲۳ صعودی است و بیش‌ترین تعداد مطالعات این حوزه مربوط به سال ۲۰۲۳ است؛ بنابراین می‌توان ادعا کرد که حوزه روابط کارمند - سازمان با پیشینه نظری قوی و گسترده از سال ۲۰۰۷ تا کنون، در ابتدای دوره جدیدی قرار دارد که اگر مورد توجه پژوهش‌گران قرار گیرد می‌تواند پیشینه نظری حوزه «روابط کارمند - سازمان» را با شتابی فزاینده، گسترش دهد.

نمودار ۱. روند مطالعات «روابط کارمند - سازمان» بر اساس سال (برگرفته از پایگاه اسکوپوس)



نمودار ۲. روند مطالعات «روابط کارمند - سازمان» بر اساس سال
(با حذف مطالعات نمایه شده تکراری سال ۲۰۱۲)



کشورهای با بیش‌ترین تعداد مطالعات در زمینه "روابط کارمند - سازمان"

۶ کشور برتر در حوزه روابط کارمند - سازمان با حداقل ۵ مطالعه به شرح زیر است:

جدول ۱. کشورهای با بیش‌ترین تعداد مطالعات در حوزه "روابط کارمند - سازمان"

ردیف	کشور	تعداد مطالعات	تعداد رفرنس‌ها
۱	ایالات متحده	۱۶۵	۶۴۷۷
۲	چین	۳۱	۹۶۳
۳	بریتانیا	۲۰	۷۳۱
۴	کره جنوبی	۱۴	۵۹۴
۵	هنگ کنگ	۱۳	۴۵۴
۶	استرالیا	۱۲	۶۱۴

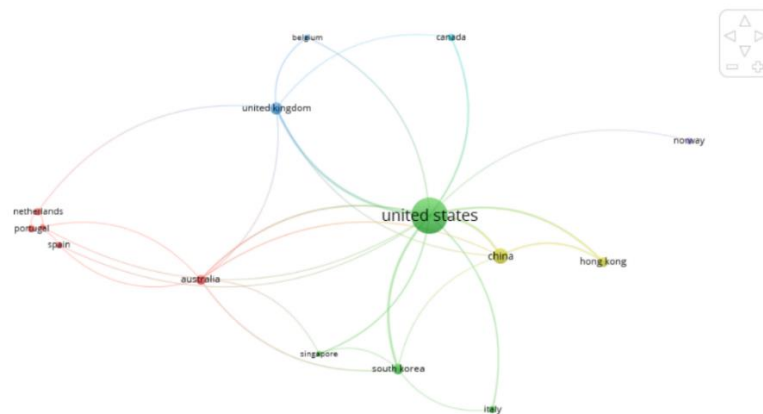
هم‌نویسندگی^۱ بر مبنای همکاری کشورها و نویسندگان

برای پاسخ به پرسش‌های ۳ و ۴ بیان مسئله، از تحلیل هم‌نویسندگی استفاده شد. بر طبق شکل ۱، در پژوهش‌های حوزه روابط کارمند - سازمان، ایالات متحده، چین و بریتانیا، به ترتیب دارای بیش‌ترین تراکم (تعداد مطالعات نمایه شده) هستند.



شکل ۱. هم‌نویسندگی بر مبنای همکاری کشورها در حالت Density Visualization

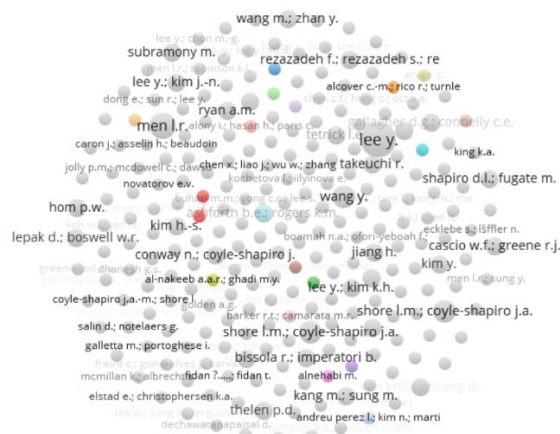
^۱ Co-authorship



شکل ۲. هم‌نویسندگی بر مبنای همکاری کشورها در حالت Network Visualization
بر طبق شکل ۲، ایالات متحده با ۱۲ پیوند، استرالیا با ۷ پیوند و بریتانیا با ۶ پیوند، بیش‌ترین همکاری را با سایر کشورها داشته‌اند. همان‌طور که در شکل ۲ مشخص است، خطوط ارتباطی بین کشورهای مختلف این گراف را به ۶ خوشه متمایز تقسیم‌بندی کرده است. این تقسیم‌بندی در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. هم‌نویسندگی بر مبنای همکاری کشورها (با حداقل ۵ مطالعه)

خوشه	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم
کشور	استرالیا آلمان هلند پرتغال اسپانیا	ایتالیا سنگاپور کره جنوبی ایالات متحده	بلژیک بریتانیا	چین هنگ کنگ	نروژ	کانادا



شکل ۳. هم‌نویسندگی بر مبنای همکاری نویسندگان
(حداقل تعداد مطالعه برای هر نویسنده، ۱ اثر در نظر گرفته شده است)

هم‌رخدادی واژگان کلیدی

در بین خروجی‌های نرم‌افزار VOS viewer، یکی از مواردی که قابلیت تحلیل بالایی دارد، تحلیل هم‌رخدادی واژگان کلیدی است [۲۶]. تجسم نتایج کتاب‌سنجی مبتنی بر تحلیل هم‌رخدادی واژگان، بر این فرض استوار است که هر زمینه پژوهشی را می‌توان با فهرستی از مهم‌ترین کلیدواژه‌ها مشخص کرد؛ بنابراین، مبتنی بر این فرضیه، با استفاده از واژگان کلیدی در یک واحد کتاب‌شناختی مشخص، می‌توان محتوی اصلی آن سند علمی را توصیف کرد [۱۸]. در نقشه هم‌رخدادی واژگان کلیدی، تعداد رنگ‌های به کار رفته در گراف، بیان‌گر تعداد خوشه‌های موضوعی در حوزه پژوهشی مورد بررسی است [۲۷]. شکل‌های زیر خوشه‌بندی پژوهش‌های حوزه روابط کارمند - سازمان را در قالب نقشه هم‌رخدادی واژگان کلیدی نویسنده نشان می‌دهد. در ترسیم مدل، حداقل تکرار واژگان کلیدی نویسنده، ۵ مورد در نظر گرفته شده است.



شکل ۶. هم‌رخدادی واژگان کلیدی نویسنده در حالت Density Visualization

بر طبق شکل ۶، کلمات کلیدی که به طور مکرر مورد بحث قرار گرفته‌اند، عبارت‌اند از: روابط کارمند - سازمان، ارتباطات داخلی، حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

ترکیب پژوهش‌های گذشته، وظیفه‌ای اساسی برای پیشرفت مجموعه دانش است. تحلیل کتاب‌سنجی به گروهی از تکنیک‌ها اشاره دارد که مجموعه دانش موجود را استخراج، طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل می‌کنند تا به تصاویر ساختاری و خلاصه‌ای از نتایج پژوهش‌های پیشین در یک حوزه موضوعی مشخص دست یابند [۲۰]. در پژوهش حاضر، بر مبنای مطالعات نمایه شده در پایگاه اسکوپوس، از این روش برای بررسی وضعیت علم در حوزه روابط کارمند - سازمان استفاده شد.

بر طبق نتایج به دست آمده از بخش آمار توصیفی، بیش‌ترین مطالعات حوزه روابط کارمند - سازمان مربوط به سال ۲۰۲۳ است؛ بنابراین، می‌توان ادعا کرد این حوزه پژوهشی نه چندان جدید، اکنون بیش از هر زمان دیگری مورد توجه پژوهش‌گران است. ایالات متحده با تعداد ۱۶۵ مطالعه و ۶۴۷۷ رفرنس (جدول ۱)، دارای بیش‌ترین اسناد منتشر شده در حوزه روابط کارمند - سازمان است؛ به‌علاوه، این کشور با ۱۲ پیوند دارای بیش‌ترین همکاری با سایر کشورها است (شکل ۲).

با محوریت حداقل ۵ مطالعه برای هر کشور، گراف مربوط به هم‌نویسندگی بر مبنای همکاری کشورها، به شش خوشه اصلی تقسیم شده است (شکل ۲). بر طبق شکل ۳، استدلال می‌شود

اگرچه تعداد نویسندگان حوزه روابط کارمند - سازمان دارای فراوانی بالایی است؛ با وجود این، تعداد زیاد دوایر و مساحت اندک تقریباً تمامی آن‌ها، اثبات این ادعا است که اکثر پژوهش‌گران حوزه روابط کارمند - سازمان معمولاً به طور مستقل و متمایز از سایر پژوهش‌گران به پژوهش در این حوزه پرداخته‌اند.

بر طبق شکل ۴، واژگان کلیدی نویسنده (با حداقل تکرار ۵ مورد) در ۴ خوشه اصلی دسته‌بندی شده‌اند. واژگان کلیدی هر شاخه در جدول شماره ۴ آمده است. کلیدواژه‌های خوشه اول بیان‌گر تمرکز مفاهیم این خوشه بر روابط کارمند - سازمان در سطح گروهی است. در خوشه دوم، بیش‌ترین ارتباط با دیگر واژگان به ترتیب مربوط به کلیدواژه‌های مدیریت منابع انسانی، تئوری تبادل اجتماعی، تعهد عاطفی و رضایت شغلی است؛ بنابراین، می‌توان استدلال کرد تمرکز حوزه مدیریت منابع انسانی بر دیدگاه‌های اصلی و اولیه حوزه روابط کارمند - سازمان (نظریه تبادل اجتماعی) بوده است. مفاهیم این خوشه بیان‌گر تمرکز مطالعات حوزه مدیریت منابع انسانی بر روابط کارمند - سازمان در سطح فردی است. خوشه سوم متمرکز بر مفاهیم پایه‌ای حوزه روابط کارمند سازمان بر سطح فردی است. خوشه چهارم متمرکز بر مفاهیم رهبری و اعتماد در حوزه روابط کارمند - سازمان است. مفاهیم خوشه چهارم را می‌توان به عنوان مطالعات حوزه روابط کارمند - سازمان در سطح گروهی در نظر گرفت.

بر طبق شکل ۶، کلیدواژه‌های روابط کارمند - سازمان، ارتباطات داخلی، حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی دارای بیش‌ترین تعداد فراوانی است؛ به علاوه، مبتنی بر شکل ۵، می‌توان دریافت جدیدترین موضوعات در حوزه روابط کارمند - سازمان با مفاهیمی از جمله: سازمان‌های فراکتال، چارچوب سازمانی، سیستم‌های انسانی، روابط استخدامی، طول سابقه کار، اقتصاد انرژی و بازار انرژی مرتبط هستند.

همان‌طور که در بخش روش‌شناسی بیان شد، جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۲۸۹ مقاله نمایه شده در پایگاه اسکوپوس است. تعداد اندک مقالات حوزه روابط کارمند - سازمان تا به امروز، یکی از محدودیت‌های اصلی برای پژوهش‌های این حوزه موضوعی محسوب می‌شود؛ به علاوه، عدم تمرکز پژوهش‌های حوزه روابط کارمند - سازمان بر سطح سازمانی، زمینه‌ساز نبود کلیدواژه‌های مرتبط با سطوح کلان سازمانی در خوشه‌های شکل ۴ شده است.

جدول ۲ و شکل ۳ نشان می‌دهد تا به امروز همکاری بین‌المللی در حوزه روابط کارمند - سازمان بسیار محدود بوده است؛ از این رو، رفع این محدودیت نیازمند توجه پژوهشی ویژه با محوریت میان رشته‌ای است تا ضمن گسترش مجموعه پژوهش‌های حوزه روابط کارمند - سازمان به لحاظ کمی، نقش اثرات سیاسی، اجتماعی، جغرافیایی، تاریخی و فرهنگی به عنوان تعدیل‌گرهای مانع‌شونده برای گسترش همکاری‌های بین‌المللی در حوزه روابط کارمند - سازمان مشخص شود. شناخت این موانع و تلاش برای رفع آن، علاوه بر تأثیرگذاری مثبت بر تعداد کمی و غنای علمی پژوهش‌های حوزه روابط کارمند - سازمان، می‌تواند تسهیل‌گر استفاده کاربردی از این منابع علمی، برای سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و متولیان اجرایی در سازمان‌ها باشد.

از آن‌جا که علم‌سنجی روشی تا حدودی هم‌پوشان با روش کتاب‌سنجی است که به عنوان بخشی از جامعه‌شناسی علم در نظر گرفته می‌شود و در سیاست‌گذاری علم نیز کاربرد دارد [۲۸، ۲۹]، استنباط می‌شود انجام پژوهش‌هایی با روش علم‌سنجی در حوزه روابط کارمند - سازمان، شتاب‌دهنده شناسایی این تعدیل‌گرها، رفع‌کننده موانع انجام پژوهش‌های کمی و کیفی گسترده‌تر و مکمل پژوهش‌هایی با رویکرد کتاب‌سنجی در این حوزه علمی باشد.

شایان ذکر است بررسی پیشینه پژوهش در حوزه روابط کارمند - سازمان نشان می‌دهد از زمان معرفی مولفه‌های چهارگانه اعتماد، تعهد، رضایت و کنترل^۱ متقابل به عنوان پیامدهای روابط تبادلی و جمعی در سازمان [۳۰]، تمرکز بخش قابل توجهی از پژوهش‌های دهه اخیر متمرکز بر روابط کارمند - سازمان به عنوان یک متغیر با ابعاد چهارگانه اعتماد، تعهد، رضایت و کنترل متقابل بوده است؛ لیکن، بر طبق شکل ۶ می‌توان دریافت که این نگاه در سال‌های آتی مورد توجه پژوهش‌گران نخواهد بود و احتمالاً عمده پژوهش‌ها در حوزه روابط کارمند - سازمان، به این حوزه پژوهشی نگاهی به عنوان چارچوب سازمانی (و نه یک متغیر سازمانی) خواهند داشت. این نگاه، با دیدگاه شور و کویل شپیرو منطبق است؛ از این رو، پیش‌بینی می‌شود در پژوهش‌های آتی، نگاه به روابط کارمند - سازمان به عنوان یک متغیر دوباره به حاشیه رانده شود و هر این ابعاد مجدداً به عنوان یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر روابط کارمند - سازمان مورد توجه قرار گیرند. در همین راستا، توجه به پژوهش‌های حوزه روابط کارمند - سازمان به عنوان یک چارچوب در سطح کلان سازمانی، با محوریت جدیدترین موضوعات

مرتبط با این حوزه پژوهشی از جمله: سازمان‌های فراکتال، چارچوب سازمانی، سیستم‌های انسانی، مدل‌سازی غیر خطی و روابط سازمان ضرورت دارد.

داده‌های جدول ۴ گواه این مدعا است که حوزه روابط کارمند - سازمان می‌تواند فرصت‌های پژوهشی کاربردی و گسترده‌ای را برای پژوهش‌گران این حوزه علمی فراهم سازد؛ لیکن، برای یافتن این فرصت‌های متنوع، نیاز است پژوهش‌گر درک عمیق‌تری نسبت به تأثیرگذاری و تأثیرپذیری این متغیرهای متنوع در محیط واقعی سازمان داشته باشد. به منظور نیل به این هدف، انجام پژوهش‌هایی با بهره‌گیری از روش‌های دیمتل و مدل‌سازی ساختاری تفسیری به منظور شناخت نحوه ارتباط این متغیرها در محیط واقعی سازمان، پیشنهاد می‌شود.

یکی از نکات قابل تأمل در واژگان کلیدی شکل ۴، قدرت اتصال ضعیف واژه کلیدی رهبری با سایر واژگان کلیدی در دیگر خوشه‌ها است. این بی‌توجهی به موضوع رهبری در حوزه روابط کارمند - سازمان قابل تأمل و تلاش برای رفع این شکاف ضرورتی غیر قابل انکار است. با توجه به گستردگی سبک‌های مختلف رهبری و کاربرد متفاوت آن‌ها در سطوح مختلف سازمانی، توجه ویژه به موضوع رهبری در حوزه روابط کارمند - سازمان می‌تواند باعث شتاب فزاینده در غنای ادبیات پیشینه این حوزه علمی شود.

۶- منابع

- [۱] Eisenberger, R., Rockstuhl, T., Shoss, M. K., Wen, X., & Dulebohn, J. (۲۰۱۹). Is the employee-organization relationship dying or thriving? A temporal meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 104(۸), ۱۰۳۶ - ۱۰۵۷. <https://doi.org/10.1037/apl000390>.
- [۲] Mir, A., Mir, R., & Mosca, J. B. (۲۰۰۲). The new age employee: An exploration of changing employee-organization relations. *Public personnel management*, 31(۲), ۱۸۷-۲۰۰. <https://doi.org/10.1177/0091260203100205>.
- [۳] Sumathi, G. N., Kamalanabhan, T. J., & Thenmozhi, M. (۲۰۱۵). Impact of work experiences on perceived organizational support: a study among healthcare professionals. *AI & society*, 30, ۲۶۱-۲۷۰. doi: 10.1007/s00146-013-0509-4
- [۴] Ndone, J. (۲۰۲۳). Internal crisis communication: The effects of negative employee-organization relationships on internal reputation and employees' unsupportive behavior. *Public Relations Review*, 49(۴), ۱۰۲۳۵۷. doi: 10.1016/j.pubrev.2023.102357
- [۵] Hon, L. C., & Grunig, J. E. (۱۹۹۹). Guidelines for measuring relationships in public relations.

- [۶] Soleimani, N., Albadavi, A., Aghdasi, M., & Ostadi, B. (۲۰۱۹). Presentation of mathematical formula in Employee Value. *Modern Research in Decision Making*, 4(۱), ۱۰۱-۱۱۸. [In Persian]
- [۷] Men, L. R., & Jiang, H. (۲۰۱۶). Cultivating quality employee-organization relationships: The interplay among organizational leadership, culture, and communication. *International Journal of Strategic Communication*, 10(۵), ۴۶۲-۴۷۹. doi:۱۰.۱۰۸۰/۱۵۵۳۱۱۸X.۲۰۱۶.۱۲۲۶۱۷۲
- [۸] Rezazadeh, F., Seyyed-Naghavi, M. A., Alvani, S. M., Hosseinpour, D. (۲۰۲۲). Analysis and forecasting of the future employee-organization relationship: Asystematic literature review. *ORMR*, ۱۲ (۱), ۸۱-۱۰۶. URL: <http://ormr.modares.ac.ir/article-۲۸-۵۷۴۰۹-fa.html> [In Persian]
- [۹] Alipour-Hafezi, M., Ramezani, H., & Momeni, E. (۲۰۱۸). Knowledge map of digital libraries in Iran: a co-word analysis. *Iranian Journal of Information Processing and Management*, 33(۲), ۴۵۳-۴۸۸. doi: ۱۰.۳۵۰۵۰/JIPM.۱۰.۲۰۱۸.۰۶۹ [In Persian]
- [۱۰] Shore, L. M., Tetrick, L. E., Taylor, M. S., Coyle Shapiro, J. A. M., Liden, R. C., McLean Parks, J., ... & Van Dyne, L. (۲۰۰۴). The employee-organization relationship: A timely concept in a period of transition. In *Research in personnel and human resources management* (pp. ۲۹۱-۳۷۰). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/S۰۷۴۲-۷۳۰۱\(۰۴\)۲۳۰۰۷-۹](https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/S۰۷۴۲-۷۳۰۱(۰۴)۲۳۰۰۷-۹)
- [۱۱] Coyle-Shapiro, J. A., & Shore, L. M. (۲۰۰۷). The employee-organization relationship: Where do we go from here?. *Human resource management review*, 17(۲), ۱۶۶-۱۷۹. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.hrmr.۲۰۰۷.۰۳.۰۰۸>
- [۱۲] Zhang, A. Y., Tsui, A. S., Song, L. J., Li, C., & Jia, L. (۲۰۰۸). How do I trust thee? The employee-organization relationship, supervisory support, and middle manager trust in the organization. *Human Resource Management*, 47(۱), ۱۱۱-۱۳۲. <https://doi.org/۱۰.۱۰۰۲/hrm.۲۰۲۰۰>
- [۱۳] Lee, E., Kang, M., Kim, Y., & Yang, S. U. (۲۰۲۲). Exploring the interrelationship and roles of employee-organization relationship outcomes between symmetrical internal communication and employee job engagement. *Corporate Communications: An International Journal*, 27(۲), ۲۶۴-۲۸۳. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/CCIJ-۱۲-۲۰۲۰-۰۱۶۷>
- [۱۴] Lee, Y., Kim, K. H., & Kim, J. N. (۲۰۱۹). Understanding the impacts of issue types and employee-organization relationships on employees' problem perceptions and communicative behaviors. *Corporate Communications: An International Journal*, 24(۳), ۵۵۳-۵۶۸. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/CCIJ-۱۲-۲۰۱۸-۰۱۲۷>
- [۱۵] Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (۱۹۹۷). Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off?. *Academy of Management journal*, 40(۵), ۱۰۸۹-۱۱۲۱.

- [۱۶] Wang, M. L. (۲۰۱۰). Does organisational support promote citizenship? The moderating role of market-focused HRM. *The service industries journal*, 30(۷), ۱۰۷۷-۱۰۹۵. <https://doi.org/10.1080/02643758.2010.533688>
- [۱۷] Masterson, S. S., & Stamper, C. L. (۲۰۰۳). Perceived organizational membership: An aggregate framework representing the employee–organization relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(۵), ۴۷۳-۴۹۰. <https://doi.org/10.1002/job.203>
- [۱۸] De la Hoz-Correa, A., Muñoz-Leiva, F., & Bakucz, M. (۲۰۱۸). Past themes and future trends in medical tourism research: A co-word analysis. *Tourism management*, 65, ۲۰۰-۲۱۱. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2017.10.001>
- [۱۹] Mohan, M. G., & Murugan, M. (۲۰۲۴). Bibliometric analysis and research directions concerning visualization of workplace spirituality. *Multidisciplinary Reviews*, 7(۳), ۲۰۲۴۰۵۰.
- [۲۰] Arora, S. D., & Chakraborty, A. (۲۰۲۱). Intellectual structure of consumer complaining behavior (CCB) research: A bibliometric analysis. *Journal of business research*, 122, ۶۰-۷۴. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.043>
- [۲۱] Cavalcante, W. Q. D. F., Coelho, A., & Bairrada, C. M. (۲۰۲۱). Sustainability and tourism marketing: A bibliometric analysis of publications between ۱۹۹۷ and ۲۰۲۰ using vosviewer software. *Sustainability*, 13(۹), ۴۹۸۷. <https://doi.org/10.3390/su13094987>
- [۲۲] Amaliasita, M., & Rahayu, M. K. P., & Nuryakin (۲۰۲۴). A bibliometric analysis–Green human resource management on green employee behavior. *Multidisciplinary Reviews*, 7(۳), ۲۰۲۴۰۴۴-۲۰۲۴۰۴۴. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1831165>
- [۲۳] Bayattork, F., Mobini dehkordi, A., Sakhdari, K., Arabiun, A. (۲۰۲۲). Co-evolution bibliometric analysis in organizational sciences. *Management Research in Iran*, ۲۶(۴), ۱۴۵-۱۶۹. [In Persian]
- [۲۴] Zavaragi, Rasoul. (۲۰۱۸). Projection of Scientific Maps: Principles, Techniques and Tools. Tehran: SAMT. [In Persian]
- [۲۵] Sadeghi, H., & Hassanzadeh, M. (۲۰۱۱). Investigating the Possible Effects of the Global Financial Crisis on the of Iranian Urban and Rural Households Income: A CGE approach. *Journal of Economic Research (Tahghighat- E- Eghtesadi)*, 46(۲), ۷۹-۱۰۲. <https://dorl.net/dor/20.1001/1,00398969,1390,46,2,4,4> [In Persian]
- [۲۶] Sayyari, S., Pirizadeh, M., Rezaie, N. (۲۰۲۳). Political Branding knowledge mapping in the world: A bibliometric approach. *Management Research in Iran*, ۲۷(۲), ۱۸۳-۲۰۸. [In Persian]
- [۲۷] Mirbagheri, S. M., Rafiei Atani, A. O., & Parsanejad, M. (۲۰۲۱). A Systematic Literature Review of the Collective Decision-Making. *Modern Research in Decision Making*, 6(۳), ۲۳۹-۲۵۸. [In Persian]

- [۲۸] Şenel, E., & Demir, E. (۲۰۱۸). Bibliometric and scientometric analysis of the articles published in the journal of religion and health between ۱۹۷۵ and ۲۰۱۶. *Journal of religion and health*, ۵۷, ۱۴۷۳-۱۴۸۲. <https://doi.org/10.1007/s10943-017-0539-1>
- [۲۹] Tague-Sutcliffe, J. (۱۹۹۲). An introduction to informetrics. *Information processing & management*, 28(۱), ۱-۳. [https://doi.org/10.1016/0306-4573\(92\)90087-G](https://doi.org/10.1016/0306-4573(92)90087-G)
- [۳۰] Kim, H. S. (۲۰۰۷). A multilevel study of antecedents and a mediator of employee- Organization relationships. *Journal of Public Relations Research*, 19(۲), ۱۶۷-۱۹۷. <https://doi.org/10.1080/10627260701290695>