

A Domain Review of Concepts and Theories in the Architectural Model of Human Resource Management in Iran

Mostafa Ghaffari Asl¹

Ali Farrahi²

Mahdi Mohammadi³

Sayyed Ali Mousavi⁴

Type of article: A Research Paper

Received: 16/09/2024

Accepted: 27/11/2025

NAJA Strategic Studies Quarterly/Vol.10/NO.1 (serial 35)/Spring 2025*81-118



DOI:10.1022034/ssj.2024.103754

Abstract

Background and Objective: The architectural approach to human resource management (HRM) aims to establish connections between an organization's components and objectives, providing a comprehensive map of its activities. This study seeks to expand the body of knowledge on HRM architecture by extracting its conceptual literature.

Methodology: This single-phase, foundational review study employs systematically collected qualitative data. Relevant studies from 2006 to 2023 were sourced from five domestic databases: the Iranian Journal Database, Noor Specialized Journals Database, Islamic World Science Citation Center, Scientific Conference Articles Database, and the Comprehensive Portal of Humanities. Initially, 396 articles were identified for analysis, with 36 undergoing final review based on standard guidelines for review articles. Member-checking methods were applied to validate findings, and descriptive and co-citation analyses were performed on the data.

Findings: The results indicate that the highest number of articles were published in 2022, with the same year seeing the most citations (21). Co-citation analysis, which highlights the conceptual foundations of a knowledge domain, categorized the literature into four clusters: "Model Presentation," "Explanation and Interpretation," "Functionality and Application," and "Nature and Necessity."

Conclusion: Given the two-decade history of research in this field, the need for continued investigation into HRM architecture is more pressing than ever.

Keywords: Architectural Model, Human Resource Management, Foundational Approach, Domain Review.

1. PhD student in public administration, Faculty of Management, Imam Hossein (AS) University, Tehran, Iran, mghafari_ir@ihu.ac.ir

2. Professor, Department of Strategic Management, Faculty of Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran (corresponding author), hrm_ihu@yahoo.com

3. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran, kpmahmohamadi@ihu.ac.ir

4. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran, alimoosavi_7@yahoo.com

مرور دامنه‌ای مفاهیم و نظریات الگوی معماری مدیریت منابع انسانی در ایران

مصطفی غفاری اصل^۱

علی فرهی^۲

مهدی محمدی^۳

سیدعلی موسوی^۴

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۷

فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا/سال دهم/ شماره ۱ (پیاپی ۳۵) - بهار ۱۴۰۴* ۸۱-۱۱۸



DOI:10.1022034/ssj.2024.103754

چکیده

زمینه و هدف: معماری مدیریت منابع انسانی در صدد است تا میان اجزای تشکیل دهنده و اهداف سازمان ارتباط برقرار کرده و یک نقشه سازمانی از فعالیت‌های آن ترسیم کند. پژوهش حاضر با هدف توسعه دانش حوزه معماری مدیریت منابع انسانی و استخراج ادبیات مفهومی آن نگاشته شده است.

روش: این پژوهش از حیث مقطع زمانی، تک‌مقطعی و از نوع مروری با رویکرد بنیادی است و داده‌های پژوهش از نوع داده‌های کیفی هستند که به شیوه نظام‌مند جمع‌آوری شده است. پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش حاضر، از سال ۱۳۸۵ تا سال ۱۴۰۲ از ۵ پایگاه داخلی شامل بانک اطلاعات نشریات کشور، پایگاه مجلات تخصصی نور، مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، پایگاه مقالات علمی کنفرانسی و پرتال جامع علوم انسانی استخراج شده‌اند. در مرحله اولیه، ۳۹۶ مقاله وارد فرآیند تحلیل شد و بر مبنای دستور کار مقالات مروری، در نهایت، ۳۶ مقاله مورد تحلیل نهایی قرار گرفت. برای بررسی اعتبار پژوهش، روش بررسی‌های اعضا مورد استفاده قرار گرفته و تحلیل‌های توصیفی و هم‌استنادی روی داده‌ها انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از نظر تعداد، بیشترین مقالات در سال ۱۴۰۱ منتشر شده است و بیشترین استناد نیز در همان سال (۲۱ استناد) بوده است. تحلیل هم‌استنادی که مبنای بنیان‌های مفهومی یک حوزه دانشی است، ادبیات موضوع را در قالب چهار خوشه به نمایش گذاشت: «ارائه الگو»، «شرح و تفسیر»، «کارکرد و کاربرد»، «ماهیت و ضرورت».

نتیجه‌گیری: باتوجه به سابقه دو دهه‌ای پژوهش‌های انجام شده در این حوزه، ضرورت انجام پژوهش‌های مرتبط بیش از پیش احساس می‌شود.

واژگان کلیدی: الگوی معماری، مدیریت منابع انسانی، رویکرد بنیادی، مرور دامنه‌ای.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران.

mghafari_ir@ihu.ac.ir

۲. استاد گروه مدیریت راهبردی، دانشکده مدیریت، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

hrm_ihu@yahoo.com

۳. استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران.

kpmahmohamadi@ihu.ac.ir

۴. استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران.

alimoosavi_7@yahoo.com

مقدمه

سازمان‌ها به‌مثابه نهادهای اجتماعی هستند که تحت‌تأثیر تحولات و پیچیدگی‌های روزافزون قراردارند و به‌ناچار برای همگامی در این عصر پر از پیچیدگی و تحول، نیازمند تحلیل، بررسی، برنامه‌ریزی و بازنگری‌اند (بکر و گرهارت^۱، ۱۹۹۶: ۸۰۰)؛ بنابراین، یکی از مسائل بسیار حیاتی، مهم و اثرگذار در سازمان‌های دولتی، مسئله تغییر و تحول و راهبری و مدیریت آن است (راکنیس^۲ و همکاران، ۲۰۲۴: ۶۷). در این شرایط، معماری واژه‌ای آشنا در عرصه سازمانی است و نقش ویژه‌ای در آن دارد (نوناکا و تاکچی^۳، ۲۰۰۷: ۱۶۵).

در هر سازمان ابتدا لازم است به مسائل راهبردی توجه شود، اما متأسفانه در بسیاری از سازمان‌ها، به این بخش توجه لازم مبذول نمی‌شود؛ درواقع، حوزه مدیریت راهبردی تنها در ذهن مدیران سازمان شکل می‌گیرد و فقط به انتظارات مدیران از سازمان محدود می‌شود. با این اوصاف، قبل از طراحی سامانه‌ها باید به طراحی معماری سازمان پرداخت (کریمی و علائی، ۱۳۹۶). اصول معماری سازمانی برای دستیافتن به حقایق بنیادی درباره چگونگی استفاده و توسعه منابع و دارایی‌های فناوری اطلاعات توسط سازمان به‌کار می‌آید. معماری سازمانی، خود، به چند نوع معماری تقسیم می‌شود که عبارتند از: معماری اطلاعات، معماری منابع انسانی و معماری سنجشی. بنابراین معماری مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یکی از اجزا و زیربخش‌های معماری سازمانی، فرآیند تشخیص ترکیب مناسب عناصر منابع انسانی به‌منظور ایجاد و ارائه دورنمایی از منابع انسانی سازمان است که در آن، هماهنگی میان رفتار کارکنان، منابع انسانی، فعالیت‌های منابع انسانی، مأموریت‌ها و اهداف سازمان مشهود و محسوس باشد.

معماری مدیریت منابع انسانی می‌کوشد تا با رفع نقایص رویکرد بهترین انطباق از قبیل عدم جامعیت، عدم ارتباط مناسب میان متغیرهای گوناگون و عدم

1. Becker & Gerhart

2. Rakšnyš

3. Nonaka & Takeuchi

در نظر گرفتن تفاوت‌های کارکنان، به ارائه سامانه‌های منابع انسانی مناسب برای سازمان‌ها بپردازد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۶). بر این اساس، معماری مدیریت منابع انسانی آینه تمام‌نمای عناصر و عواملی است که در مدیریت منابع انسانی درگیر هستند و شامل سامانه‌ها، رویه‌ها، ساختارها و رفتارهای کارکنان می‌شود (آرمسترانگ و تیلور^۱، ۲۰۱۴). به‌زعم بکر^۲ و همکاران (۲۰۰۱: ۱۲)، واژه معماری مدیریت منابع انسانی برای شرح گستره وسیعی از فعالیت‌های حرفه‌ای مرتبط با سیاست‌ها و فرآیندهای منابع انسانی به‌کار می‌رود؛ به‌عبارت‌دیگر، معماری مدیریت منابع انسانی یک ترکیب منحصربه‌فرد از ساختار عملیاتی، الگوها و سامانه‌های منابع انسانی و رفتارهای راهبردی کارکنان است (اسپارو^۳ و همکاران، ۲۰۱۰) که در صورت تناسب با قابلیت‌های راهبردی سازمان و فرآیندهای کسب‌وکار، می‌تواند منجر به ایجاد و گسترش مزیت رقابتی شود (هاسیلد و بکر^۴، ۲۰۱۱). معماری مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر هر بخش از زیرنظامات منابع انسانی، رفتارهای فردی را در راستای افزایش عملکرد و اثربخشی راهبردهای سازمانی توسعه می‌دهد. باتوجه‌به این موضوع، رویه‌های مدیریت منابع انسانی باید منطبق با معماری مدیریت منابع انسانی مدیریت شود (هاسیلد و بکر^۵، ۲۰۱۱: ۴۲۵) که این رویه‌ها به‌عنوان ابزاری برای توانمندسازی کارکنان، افزایش مهارت‌ها و شایستگی‌ها، محسوب می‌شود (ویهاری^۶ و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۴). کارکرد اصلی معماری مدیریت منابع انسانی، تغییر رویکرد مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها از روش سنتی شغل‌محور به روش دانش‌محور است (خیلیجی^۷ و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۴۰).

از جمله مهم‌ترین دلایلی که باعث می‌شود تا انجام پژوهش فعلی ضرورت یافته و اهمیتی دوچندان یابد، نبود یک نگاه کلان و همه‌جانبه در حوزه معماری مدیریت منابع انسانی است. عدم توجه کافی به معماری مدیریت منابع

-
1. Armstrong & Taylor
 2. Becker
 3. Sparrow
 4. Huselid & Becker
 5. Huselid & Becker
 6. Vihari
 7. Khilji

انسانی و اقدامات ضعیف و ناقص در این بخش، موجب افزایش ناکارآمدی و کاهش بهره‌وری و افزایش نارضایتی درون‌سازمانی، اتخاذ سازوکارهای تعجیلی و محدود و افزایش هزینه‌های احتمالی خواهد شد؛ بنابراین، دو خلأ عمده نظری و کاربردی در حوزه معماری مدیریت منابع انسانی وجود دارد. پراکندگی پژوهش‌های موجود در این مفهوم دانشی و عدم توافق در تعاریف و حوزه‌های مختلف معماری مدیریت منابع انسانی، از مهم‌ترین خلأهای نظری این بخش است. از آنجا که حوزه معماری مدیریت منابع انسانی، هنوز در آغاز راه است، پژوهش حاضر درصدد است تا با شناسایی بنیان‌های فکری، مفهومی و روند پژوهش‌های حوزه معماری مدیریت منابع انسانی، در راستای کاهش خلأهای نظری در این حوزه گام بردارد. به‌طور مشخص، افزایش دانش موجود معماری مدیریت منابع انسانی و کاهش خلأ نظری، به‌مرور زمان، اثر بهبودی و مثبت خود را در بخش کاربردی و عملی نیز نشان خواهد داد. کاهش شکاف نظری در زمینه‌های جدیدی مانند معماری مدیریت منابع انسانی، نیازمند انجام پژوهش‌های مروری برای بررسی سیر پیشرفت آنهاست. پژوهش حاضر درصدد است به این پرسش پاسخ دهد که مفاهیم و نظریات الگوی معماری مدیریت منابع انسانی در ایران دارای چه دامنه‌ای است؟

پیشینه

در حوزه معماری مدیریت منابع انسانی، پژوهش‌ها و مطالعاتی در قالب مقاله علمی و همایشی انجام شده است اما درک کلی و مشخصی از اینکه این پژوهش‌ها اغلب در چه حوزه‌های تخصصی نگاشته شده‌اند، وجود ندارد؛ برای نیل به این مقصود، با بهره‌گیری از روش مرور دامنه‌ای، ابتدا مقالات منتشر شده در حوزه الگوی معماری مدیریت منابع انسانی شناسایی و یافته‌ها تحلیل می‌شود و در نهایت، توصیه‌هایی برای پژوهش‌های آتی مبتنی بر خلأهای شناسایی شده ارائه خواهد شد.

جستجوها نشان داد که نه تنها پژوهش‌های مرور نظام‌مند از نوع دامنه‌ای در حوزه الگوی معماری مدیریت منابع انسانی وجود ندارد، بلکه در انواع دیگر

مرورها مانند مرور انتقادی^۱، مرور ادبیات^۲، نگاشت نظام‌مند^۳، مرور مطالعات ترکیبی^۴، شرح مختصر^۵، مرور سریع^۶، مروری بر آخرین پیشرفت‌ها^۷ و مروری چتری^۸ نیز در پژوهش‌های داخلی با موضوع مطالعه حاضر وجود ندارد. در ادامه، مقالاتی که بیشترین شباهت را با موضوع پژوهش حاضر دارند - اگرچه به‌طور کامل در حوزه الگوی معماری مدیریت منابع انسانی نیستند و روش آنها نیز از انواع مروری نمی‌باشد، فقط به دلیل اینکه در حوزه معماری منابع انسانی انجام شده‌اند - به اختصار مورد بررسی قرار می‌گیرند.

غفاری اصل و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی الگوی معماری منابع انسانی دوران دفاع مقدس از دیدگاه فرماندهان» و در کدگذاری نهایی، ۵ مضمون از معماری منابع انسانی را استخراج و رتبه‌بندی کرده‌اند. روایت نظری این پژوهش عبارت‌است از اینکه تجربه ۸ سال دفاع مقدس جزو درخشان‌ترین نقاط تاریخ کشور به لحاظ مدیریت منابع انسانی است. مضامین شاخص معماری منابع انسانی از دید فرماندهان این دوران نیز عبارتند از مؤمن به خدا، جوان‌گرایی، عملیاتی‌بودن، دارای خلاقیت و شجاع بودن.

میرپور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی معماری منابع انسانی با استفاده از رویکرد کیفی» که در گمرک ایران انجام گرفته‌است، هدف آن را ارائه یک الگو از معماری منابع انسانی قرار داده‌اند. از مهم‌ترین دستاوردهای این پژوهش این است که فعالیت‌های منابع انسانی (که شامل ۵ جزء است) بیشترین تأثیر را در ایجاد دستاوردهای منابع انسانی خواهد داشت.

فروتن و سیدنقوی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «الگوی راهبردی مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان‌های اداری» که با روش نظریه داده‌بنیاد (گراندد تئوری) انجام گرفته‌است، نشان دادند که عوامل علی موثر بر مدیریت منابع

-
1. Critical review
 2. Literature review
 3. Mapping Review/Systematic Map
 4. Mixed Studies Review/Mixed Methods Review
 5. Overview
 6. Rapid Review
 7. State-of-the-art review
 8. Umbrella Review

انسانی پایدار شامل عامل انسانی، سازمانی و محیطی است. عوامل زمینه‌ای شامل پایداری و نگره‌داشت منابع انسانی و به‌کارگیری زیرساخت‌ها برای پایداری سازمان است؛ عوامل مداخله‌گر شامل محدودیت‌های سیاسی - اجتماعی، قانونی، محیطی و مالی است و عوامل راهبردی شامل استخدام براساس شرایط احراز شغل، تدوین و اجرای استراتژی‌های منابع انسانی، به‌کارگیری و استقرار نظام جذب و اصول مدیریت برای به‌کارگیری نظام پرداخت است. پدیده محوری شامل مدیریت فرهنگ سبز، جایگاه پایدار سازمانی و جایگاه اجتماعی رفتاری است و پیامدهای موثر بر مدیریت منابع انسانی پایدار شامل بهره‌وری اقتصادی سازمان، تأمین منافع کارکنان برای رفاه سازمان و توسعه سازمان براساس توجه به مسائل زیست‌محیطی است.

احمدوند و رحمتی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «مدیریت راهبردی منابع انسانی در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ورودی، نگره‌داشت، خروجی)» تدوین راهبردهای مطلوب منابع انسانی فرماندهی انتظامی را با روش تحلیلی سوات انجام داده و برای تعیین وضعیت موجود و مطلوب هر یک از فرآیندها از ماتریس ارزیابی و اقدام راهبردی استفاده کردند. یافته‌های پژوهش نشان داد که اگر راهبردها پیاده‌سازی و عملیاتی شوند، انسجام‌بخشی و هماهنگی بین سیاست‌ها و راهبردهای کلان مدیریت منابع انسانی فراجا فراهم خواهد شد.

نتایج پژوهش سپهوند و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان «طراحی الگوی معماری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد» حاکی از آن است که لازم است که سازمان‌ها برای داشتن معماری مناسب سرمایه‌های انسانی، فرآیند خود را بهبود ببخشند. از جمله این فرآیندها که نیاز به بازبینی و حتی بازمهندسی دارد، فرآیند کارمندیابی است که باید براساس نیازسنجی و مبتنی بر شایستگی و قابلیت منابع انسانی ارتقا داده شود.

گرومن و بودورث^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «روانشناسی مثبت‌گرا و مدیریت منابع انسانی: ایجاد معماری منابع انسانی برای حمایت از شکوفایی انسان» که با هدف بررسی وضعیت فعلی معماری مدیریت منابع انسانی

مثبت‌گرا انجام شده‌است، چارچوبی را برای هدایت و ایجاد انگیزش کارکنان از طریق شناسایی شکاف‌های دانشی و فرصت‌های پیشرفت در این زمینه ایجاد کرده‌اند. الگویی که توسط این پژوهش توسعه داده شده‌است، دیدگاه گسترده‌ای از معماری مدیریت منابع انسانی را از طریق کاوش میان پیوندهای بین فرد، گروه و سازمان ارائه می‌دهد.

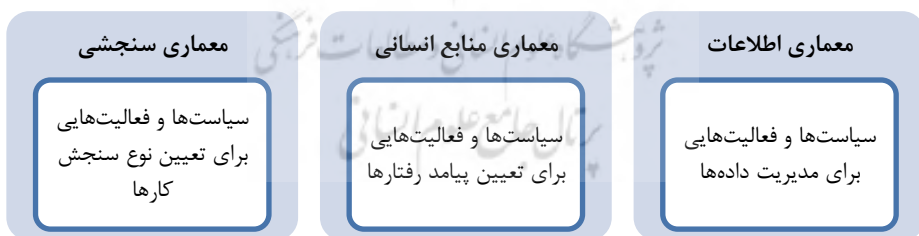
جانث شو^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «مؤلفه‌های شکل‌دهنده معماری منابع انسانی در محیط مشاغل استرالیا: تکنیک دلفی» که برای بررسی عوامل شکل‌دهنده معماری منابع انسانی در محیط کسب‌وکار استرالیا و با روش دلفی انجام گرفته‌است، الگوی نظری معماری مدیریت منابع انسانی آمریکایی که توسط لپاک و اسنل^۲ (۱۹۹۹) توسعه یافته‌است را در محیط کسب‌وکار استرالیا به کار برده‌اند. در کنار دو بعد الگوی لپاک و اسنل، آنها یک ماتریس (۲*۲) ساخته‌اند که ترکیب‌های مختلف را با روابط شغلی مربوطه و سامانه‌های منابع انسانی مختلف توصیف می‌کند. این مطالعه با استفاده از روش دلفی، توانسته‌است پنج عامل کلیدی را در محیط تجاری استرالیا شناسایی کند که در الگوی آمریکایی وجود نداشت. این پنج عامل عبارتند از تمرکز راهبردی سازمان، ساختار سازمانی، رقابت‌پذیری صنعت، نوع صنعت و نوع کارگر موجود در سازمان.

کمبود مطالعات کیفی با رویکرد معماری مدیریت منابع انسانی، عدم یکپارچگی در یافته‌های پژوهشی مرتبط با معماری مدیریت منابع انسانی، عدم وحدت نظری درباره تعریف‌های ارائه شده و گاه چندگانگی دیدگاه‌ها از جمله کاستی‌های مشاهده شده در ادبیات پژوهشی این حوزه است. نتایج بررسی مطالعات پیشین نشان می‌دهد که گرچه بسیاری از این پژوهش‌ها مفید و کاربردی و قابل استفاده هستند، اما چارچوب جامع و متقنی برای طراحی الگوی معماری مدیریت منابع انسانی در هیچ‌یک ارائه نگردیده و خلأ مطالعاتی در این بخش محسوس است. براین اساس، تفاوت پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌های انجام شده در زمینه معماری مدیریت منابع انسانی در این است که

برای اولین بار روش مرور دامنه‌ای مورد استفاده قرار گرفته و تلاش شده است تا با یک نگاه کلان و از بالا^۱ به موضوع نگریسته شود.

مبانی نظری

معماری سازمانی: در اوایل دهه ۹۰ میلادی، رشد انفجاری و شدید فناوری اطلاعات به خصوص اختراع و شیوع اینترنت و محیط‌های چندرسانه‌ای، باعث شد که سازمان‌های بزرگ با کاربردهای متنوع این فناوری‌ها در واحدهای تابعه خود روبه‌رو شوند. رشد روزافزون فناوری اطلاعات و ارتباطات و تغییرات محیط کسب‌وکار، عوامل و محرک‌های موثری بود که سازمان‌ها را مجبور به پذیرش تغییر کرد. معماری، واژه‌ای آشنا در عرصه سازمان است و نقش ویژه‌ای در آن دارد. از جنبه نظری، معماری مدیریت منابع انسانی جزو مفاهیم نوپدید است که در چارچوب تحولات حاصل از هدایت نظام مدیریت منابع انسانی و طرح رویکردهای جدید در رابطه میان کارکنان و سازمان‌ها قابل بررسی است (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۹۱). معماری سازمانی انواع مختلفی دارد و در یکی از دسته‌بندی‌ها، انواع معماری‌های سازمانی به سه دسته معماری اطلاعات، معماری سنجشی و معماری منابع انسانی تقسیم شده است (رنجبریان، ۱۳۹۲: ۱۷).



شکل ۱. انواع معماری سازمانی (رنجبریان، ۱۳۹۲: ۱۷)

معماری مدیریت منابع انسانی: در اواخر دهه ۱۹۹۰ تحول شگرف دیگری در سیر تکوین حوزه مدیریت منابع انسانی رخ داد و آن طرح معماری مدیریت

منابع انسانی بود که شامل مجموعه وظایف و سامانه‌های مدیریت منابع انسانی است که رفتارهای خاصی را در کارکنان باتوجه‌به تفاوت در ویژگی‌های آنها ایجاد می‌کند. در واقع، معماری مدیریت منابع انسانی تلاش دارد تا با نگاهی عمیق‌تر به رویکردهای اقتضایی و با در نظر گرفتن بسیاری از متغیرهای زمینه‌ای، نوعی سامانه منابع انسانی را با تمامی ارتباطات و نیز پویایی‌ها به این حوزه معرفی کند. در این میان، تأکید ویژه بر تفاوت‌های کارکنان و ارائه سامانه‌های منابع انسانی باتوجه‌به این تفاوت‌ها از جمله ویژگی‌های معماری مدیریت منابع انسانی است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۳).

استانیوسکی^۱ (۲۰۰۳) معتقد است که معماری مدیریت منابع انسانی عبارت‌است از ترکیب معناداری از کارکردها، موضوعات و ابزارهای منابع انسانی که با هدف خلق و ارائه ارزش برای مشتریان، کارکنان و سهامداران و نیز جامعه ایجاد شده‌است. باتوجه‌به این تعریف، می‌توان سه عنصر معماری مدیریت منابع انسانی را وظیفه یا کارکردهای منابع انسانی، موضوعات منابع انسانی و ابزارهای منابع انسانی دانست (آرمسترانگ و تیلور^۲، ۲۰۱۴: ۱۳)؛ به عبارت دیگر، معماری مدیریت منابع انسانی یک ترکیب منحصر‌به‌فرد از ساختار عملیاتی، الگوها و سامانه‌های منابع انسانی و رفتارهای راهبردی کارکنان است (اسپارو و همکاران^۳، ۲۰۱۰: ۳۳) که در صورت تناسب با قابلیت‌های راهبردی سازمان و فرآیندهای کسب‌وکار می‌تواند منجر به ایجاد و گسترش مزیت رقابتی شود (هاسیلید و بکر^۴، ۲۰۱۱: ۴۲۷). در ادامه، انواع الگوهای معماری منابع انسانی به اختصار معرفی می‌شود.

۱. الگوی معماری لپاک و اسنل^۵: به اعتقاد لپاک و اسنل (۱۹۹۹، ۱۱۰)، منابع انسانی دال مرکزی خلق ارزش در سازمان و شکل‌دهنده و تعیین‌کننده اصلی‌ترین دارایی آن است. این دو صاحب‌نظر، چارچوبی ایجاد کردند که با عنوان معماری مدیریت منابع انسانی شناخته می‌شود.

-
1. Staniewski
 2. Armstrong & Taylor
 3. Sparrow
 4. Huselid & Becker
 5. Lepak & Snell

به اعتقاد آنها، تفاوت در استخدام، ناشی از تفاوت در منابع انسانی است که با تفاوت‌هایی در ترکیبات منابع انسانی همراه خواهد بود؛ بدین منظور آنها بر «ارزش راهبردی» و «منحصربه‌فرد بودن» منابع انسانی به عنوان پیش‌رانه‌های اصلی انواع استخدام و ترکیبات منابع انسانی در الگوی خود تأکید کرده‌اند. ارزش راهبردی منابع انسانی به استعداد نیروی انسانی برای بهبود کارایی و اثربخشی سازمان، کشف و استخراج فرصت‌ها و خنثی‌سازی تهدیدات محیطی اشاره دارد.

۲. الگوی معماری رابطه‌ای: در این چارچوب، دو الگوی رابطه‌ای وجود دارد که حاصل روابط شناختی، ساختاری و عاطفی بین کارکنان دانشی سازمان است و عبارت‌است از الگوی کارآفرینی و الگوی همکاری. الگوهای مورد اشاره در اثر ترکیب روابط سه‌گانه کارکنان (شناختی، ساختاری، عاطفی) به وجود می‌آیند که روابط درونی و بیرونی آنها را متمایز و مشخص می‌کنند. الگوی کارآفرینی، خلق ارزش توسط شرکای خارجی سازمان را تسهیل می‌کند؛ در حالی که الگوی همکاری، خلق ارزش توسط شرکای داخلی را آسان می‌سازد (کینگ^۱، ۲۰۰۳: ۸). هدف از این الگو، توسعه الگوی اولیه لپاک و اسنل از طریق ایجاد رویکرد رابطه‌ای به معماری مدیریت منابع انسانی است.

۳. الگوی معماری کانگ و موریس: کانگ و موریس^۲ ضمن بررسی و مرور مطالعات لپاک و اسنل و با شرح و بسط الگوی آنها، چارچوبی را از الگوی اولیه ارتباط میان «همکاری و کارآفرینی» ارائه می‌دهند که از ترکیب منحصربه‌فرد این سه بعد ناشی می‌شود: شناختی، ساختاری و عاطفی. در نهایت، با توجه به الگوی لپاک و اسنل، به این نتیجه رسیدند که الگوی همکاری با کارکنان سنتی، با این الگو متناسب بوده و الگوی کارآفرینی، با شرکای متحد تناسب دارد.

۴. معماری بیتی و هاسلید^۳: در این الگو که بر مبنای روش کارت امتیازی

1. King

2. Kang & Morriss

3. Beatty & Huselid

متوازن^۱ استوار است، فرآیندی برای معماری منابع انسانی پیشنهاد کرده‌است که از چهار بخش زیر تشکیل شده‌است:

الف. تعیین شایستگی‌های منابع انسانی: در این مرحله دانش، تخصص و مهارت‌های منابع انسانی سازمان شناسایی و تعیین می‌شود؛

ب. تعیین فعالیت‌های منابع انسانی: منظور از فعالیت‌های منابع انسانی، وظایف مدیریت منابع انسانی از قبیل تجزیه و تحلیل و طراحی شغل، کارمندیابی، برنامه‌ریزی، استخدام، جبران خدمات، آموزش، ارزیابی کارکنان و مانند آن است؛

ج. تعریف و طراحی سامانه منابع انسانی: این سامانه شامل شایستگی‌ها، فعالیت‌ها و اصول حاکم بر منابع انسانی سازمان و نیز نوع رابطه و تعامل این اجزا با یکدیگر است؛

د. تعریف و تعیین دستاوردها و محصولات منابع انسانی: نتیجه معماری منابع انسانی، ذهنیت‌ها، دانش فنی و تغییر یا اصلاح رفتار منابع انسانی سازمان است که نشان می‌دهد تا چه میزان متناسب با شایستگی‌ها، فعالیت‌ها و سامانه منابع انسانی و نیز متناسب با ارزش‌آفرینی و منحصربه‌فردی افراد ارائه شده‌است.

۵. الگوی معماری ریدر^۲ و همکاران: الگوی ریدر و همکاران، یکی از جدیدترین الگوهای مطرح‌شده در زمینه معماری مدیریت منابع انسانی است. این الگو دارای چهار بعد به شرح زیر است:

الف. مدیریت منابع انسانی اداری: مدیریت منابع انسانی اداری برنامه‌های ناقص مدیریت منابع انسانی است و کارکنان ارزیابی ناقصی از فعالیت‌های مرتبط با منابع انسانی دارند. به گفته کانینگهام (۲۰۰۷):

(۴۲۱)، کاهش هزینه در سازمان‌های دولتی به وسیله مدیریت مدیریت منابع انسانی اداری با ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتار کارکنان در تضاد کامل است؛

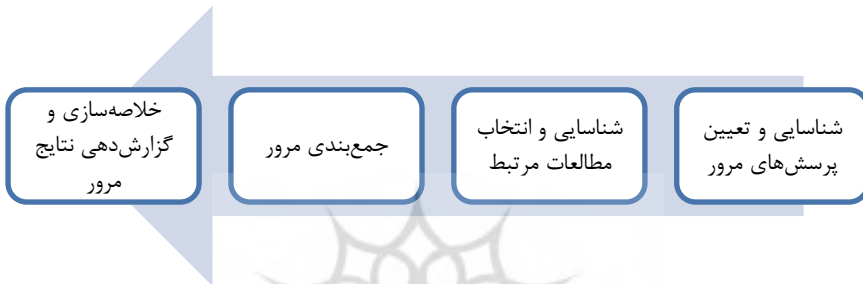
- ب. مدیریت منابع انسانی استراتژیک: مدیریت منابع انسانی استراتژیک، دارای برنامه‌های نیمه‌کامل منابع انسانی است و کارکنان نیز ارزیابی متوسطی از فعالیت‌های مرتبط با منابع انسانی دارند؛
- ج. مدیریت منابع انسانی انگیزشی: معماری منابع انسانی انگیزشی دارای برنامه‌های منابع انسانی نیمه‌کامل است و کارکنان ارزیابی مثبتی نسبت به فعالیت‌های مرتبط با منابع انسانی دارند. این نوع از سازمان‌ها بر روی توسعه کارکنان سرمایه‌گذاری می‌کنند و کارکنان را به صورت بلندمدت استخدام می‌کنند؛
- د. مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش: معماری منابع انسانی مبتنی بر ارزش، برنامه‌های منابع انسانی کاملی دارد و کارکنان نیز ارزیابی مثبتی از فعالیت‌های مرتبط با منابع انسانی دارند. تقویت و توسعه برنامه‌های منابع انسانی تأثیر مثبتی بر ادراک کارکنان نسبت به حمایت سازمان از آنها خواهد داشت و این امر در نهایت، منجر به خروجی‌های مطلوب منابع انسانی خواهد شد.

روش‌شناسی

این پژوهش از حیث مقطع زمانی، تک‌مقطعی و از نوع مروری با رویکرد بنیادی است و داده‌های پژوهش از نوع داده‌های کیفی هستند که به شیوه نظام‌مند جمع‌آوری شده‌است. برای پاسخ‌گویی به پرسش‌های پژوهش، کلیدواژه‌های «معماری مدیریت منابع انسانی» یا «معماری منابع انسانی» در پنج مرکز داده داخلی پایگاه اطلاعات نشریات کشور (مگیران)، پایگاه مجلات تخصصی نور (نورمگز)، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID)، پایگاه مقالات علمی کنفرانسی و ژورنال (سیویلیکا) و پرتال جامع علوم انسانی جستجو شد. علت این انتخاب آن است که این پایگاه‌ها بزرگ‌ترین، جامع‌ترین، برترین و معتبرترین مراجع داده علمی در ایران هستند و سابقه فعالیت‌شان به بیش از یک دهه می‌رسد. پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش حاضر، از سال ۱۳۸۵ تا سال ۱۴۰۲ جستجو و استخراج شدند. در مرحله اولیه، ۳۹۶ مقاله وارد فرآیند تحلیل شد و بر مبنای دستور کار مقالات مروری، در نهایت، ۳۶ مقاله مورد تحلیل نهایی

قرار گرفت. برای بررسی اعتبار پژوهش، روش بررسی‌های اعضا مورد استفاده قرار گرفته و تحلیل‌های توصیفی و هم‌استنادی روی داده‌ها انجام شد.

آرکسی و اومالی^۱ (۲۰۰۵: ۲۳) اولین چارچوب روش‌شناختی برای هدایت پژوهش‌های مرور دامن‌های را ارائه کرده‌اند. چهار مرحله پیشنهادی آنها شامل شناسایی و تعیین پرسش‌های مرور، شناسایی و انتخاب مطالعات مرتبط، جمع‌بندی مرور، خلاصه‌سازی و گزارش‌دهی نتایج مرور است. پژوهش حاضر نیز گام‌های چهارگانه این چارچوب را به‌عنوان مبنای فرآیند انجام پژوهش قرار داده‌است.



شکل ۲. فرآیند انجام مطالعه مرور نظام‌مند (آرکسی و اومالی، ۲۰۰۵)

پیش‌از مرحله شناسایی و انتخاب مطالعات مرتبط، اصول مرور طراحی شد که منظور از آن، به‌طور خاص، روشی است که پژوهش را به‌شکل نظام‌مند انجام داده و پاسخ به پرسش‌ها را منظم می‌کند.

یافته‌ها

گام اول: شناسایی و تعیین پرسش‌های مرور

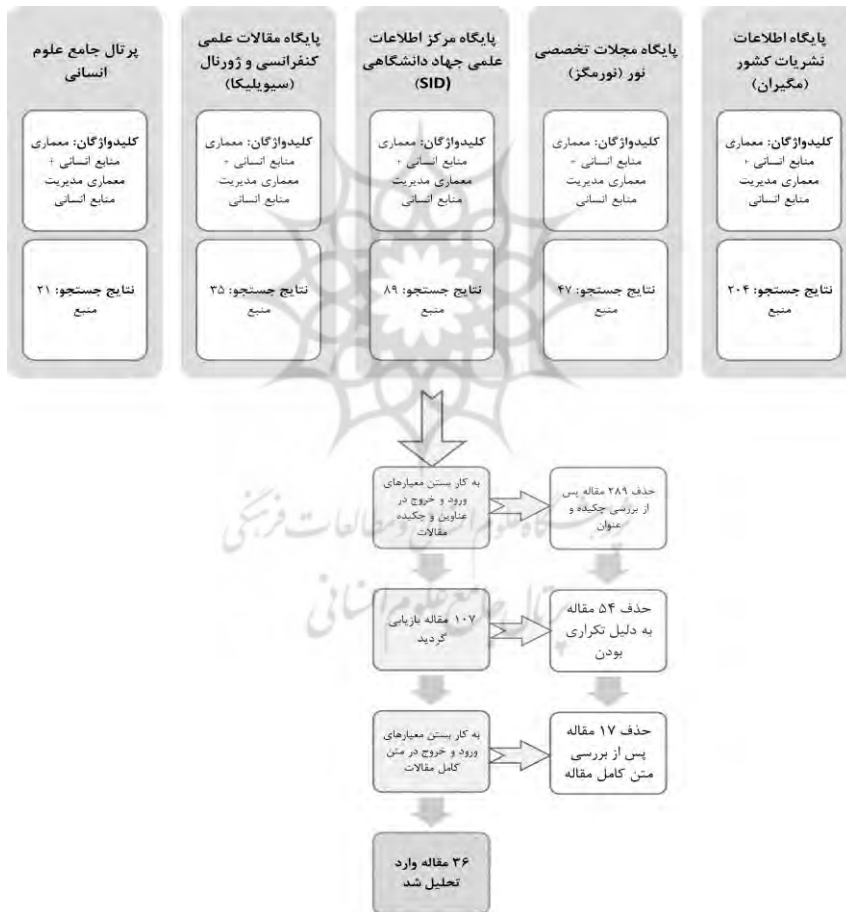
پرسش‌های مرور به صورت زیر شناسایی شد:

۱. روند انتشار و استناد آثار علمی در زمینه معماری مدیریت منابع انسانی از نظر کمی چگونه بوده‌است؟
۲. پُر استنادترین پژوهش‌ها و مجلات در این زمینه کدام‌اند؟
۳. ساختار فکری تشکیل‌دهنده پژوهش‌ها در زمینه معماری مدیریت منابع انسانی چگونه است؟

۴. پرکارترین نشریات و پژوهشگران در حوزه پژوهش حاضر کدام هستند؟
۵. پرکاربردترین روش پژوهش و روش گردآوری داده‌ها چه روش‌هایی هستند؟
۶. موضوعات پژوهشی در این زمینه به‌طور کلی چه روندی را طی نموده‌است؟

گام دوم: شناسایی و انتخاب مطالعات مرتبط

مطابق با اصول مرور طراحی‌شده در بخش روش‌شناسی، مرحله شناسایی و انتخاب مطالعات مرتبط انجام شد. در شکل ۳. نمودار انتخاب مقالات نشان داده شده‌است:



شکل ۳. نمودار انتخاب مقالات

همچنین، لینکولن و گوبا^۱ (۱۹۸۵) برای بررسی اعتبار پژوهش کیفی معیارهایی را برشمرده‌اند و از میان آنها «بررسی‌های عضو [یا اعضا]» را مهم‌ترین روش برای تأیید اعتبار پژوهش‌های کیفی قلمداد نموده‌اند. منظور از این روش، بررسی نظرات افرادی است که یا در حوزه موردنظر پژوهش خبره هستند و یا پژوهش روی آنها انجام شده است (سیل^۲، ۲۰۰۲). برای این منظور، دو پژوهشگر، معیارهای ورود و خروج را به‌طورمستقل اعمال کردند و در صورتی که اختلاف‌نظری میان دو پژوهشگر وجود داشت، پژوهشگر دیگری که از تسلط و شناخت بیشتری نسبت به موضوع مورد مطالعه برخوردار بود، مقالات را از حیث دارا بودن شرایط ورود به تحلیل، بررسی کرد.

گام سوم: جمع‌بندی مرور

در این مرحله، شناسایی تحقیقات و مطالعات با رعایت اصل بی‌طرفی در استفاده از نشریات معتبر و بدون هیچ‌گونه سوگیری و فقط با استفاده از کلمه کلیدی انجام شد؛ سپس مقالات مورد ارزیابی کیفی قرار گرفتند و چکیده مقالات با هدف اصلی پژوهش مقایسه و در مرحله بعد، نسبت به مطالعه دقیق سایر بخش‌های مقاله اقدام شد. جدول ۱. خلاصه مقالات علمی تحلیل شده را نشان می‌دهد.

جدول ۱. خلاصه مقالات علمی تحلیل شده

ردیف	عنوان مقاله	نام نویسندگان	سال انتشار	نام نشریه	روش پژوهش	روش گردآوری داده‌ها	خوشه دانشی
۱	ارائه الگوی کیفی تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا با تأکید بر معماری منابع انسانی	اسماعیلی، سیدنقوی، معمارزاده، طهران، حمیدی	۱۳۹۷	فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی	تحلیل محتوا	مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	ارائه الگو

1. Lincoln & Guba
2. Member Checks
3. Seale

ردیف	عنوان مقاله	نام نویسندهگان	سال انتشار	نام نشریه	روش پژوهش	روش گردآوری داده‌ها	خوشه دانشی
۲	ارائه الگوی معماری دانش منابع انسانی در سازمان های دانش بنیان بااستفاده از رویکرد آمیخته	ساعدی، سپهوند، موسوی، حکاک	۱۳۹۹	فصلنامه علمی پژوهشی فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران	نمونه‌گیری	مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	ارائه الگو
۳	ارائه الگوی معماری منابع انسانی مبتنی بر الگوی اسلامی - ایرانی در شبکه بهداشت و درمان استان اردبیل	نوروززاده، معتمدی، وظیفه دمیرچی	۱۴۰۱	مجله مطالعات اسلامی در حوزه سلامت	نظریه داده‌بنیاد	مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	ارائه الگو
۴	ارائه چارچوب مفهومی معماری منابع انسانی با رویکرد استراتژیک (پژوهشی در شرکت ملی نفت ایران)	سیدجوادین، شهبازمرادی، حسنقلی پور، میرسپاسی	۱۳۹۳	مدیریت بازرگانی	تحلیل محتوا	مصاحبه و پرسش‌نامه	ارائه الگو
۵	ارائه الگوی معماری منابع انسانی بااستفاده از رویکرد کیفی	میرپور، احمدی، زارعی، امیریان‌زاده	۱۳۹۹	فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی	تحلیل محتوا	مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	ارائه الگو
۶	الگوی معماری منابع انسانی جهاد کشاورزی	سیدنقوی، قاسمی	۱۳۸۵	دو فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی	نظریه داده بنیاد	مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	ارائه الگو
۷	الگوی معماری منابع انسانی دانش محور براساس بهره مندی از مزیت شبکه ها	رضایی میرقائد، سیدنقوی، دهقانان، امیری	۱۳۹۶	فصلنامه راهبرد	تحلیل محتوا	پرسش‌نامه	ارائه الگو
۸	الگوی معماری منابع انسانی و ویژگی های ذهنی، مهارتی و رفتاری کارکنان	دلوی، کدخدایی الیادرائی	۱۳۹۳	نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی	توصیفی	پرسش‌نامه	ارائه الگو

ردیف	عنوان مقاله	نام نویسندهگان	سال انتشار	نام نشریه	روش پژوهش	روش گردآوری داده‌ها	خوشه دانشی
۹	الگوی معماری نگاه‌داشت منابع انسانی در نیروی انتظامی	شکراللهی، یانچشمه، بهشتی‌فر، کاظمی	۱۳۹۸	مطالعات مدیریت انتظامی	آمیخته	مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	ارائه الگو
۱۰	بررسی ابعاد اقتضایی سامانه ارزیابی عملکرد کارکنان کلیدی با رویکرد معماری منابع انسانی	زارع، شامی، برزکی، انصاری، ابزری	۱۳۹۷	نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی	تحلیل محتوا	پرسش‌نامه	ماهیت و ضرورت
۱۱	بررسی الگوی معماری منابع انسانی دوران دفاع مقدس از دیدگاه فرماندهان	مرادپیری، حشمتی جدید، غفاری اصل	۱۴۰۱	فصلنامه علمی مطالعات دفاع مقدس	تحلیل محتوا	مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	ارائه الگو
۱۲	بررسی و تعیین کارکردهای بهره‌ور منابع انسانی براساس الگوی معماری منابع انسانی	رضایی میرقائد، سیدنقوی، دهقانان، امیری	۱۳۹۵	مدیریت بهره‌وری	تحلیل محتوا	پرسش‌نامه	شرح و تفسیر
۱۳	پویایی‌شناسی نظام برنامه‌ریزی نیروی انسانی بر مبنای الگوی معماری راهبردی منابع انسانی (مورد مطالعه: شرکت تولیدی محصولات چوبی)	منظم ابراهیم‌پور، فراچی، پویا	۱۴۰۰	نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی	توصیفی	مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	شرح و تفسیر
۱۴	تأثیر ارتباطات سازمانی اثربخش بر پیاده‌سازی معماری مدیریت منابع انسانی؛ پژوهشی در استانداری خراسان رضوی	منفرد، لگزریان	۱۳۹۴	نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی	توصیفی	پرسش‌نامه	ماهیت و ضرورت

ردیف	عنوان مقاله	نام نویسندهگان	سال انتشار	نام نشریه	روش پژوهش	روش گردآوری داده‌ها	خوشه دانشی
۱۵	تأثیر ارتباطات سازمانی اثربخش بر پیاده‌سازی معماری مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی سبک رهبری	علیزاده، محمودپور	۱۳۹۷	فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی	توصیفی	پرسش‌نامه	کارکرد و کاربرد
۱۶	تحلیل و طبقه‌بندی مشاغل کلیدی شرکت‌های دولتی با استفاده از الگوی معماری منابع انسانی	مخصوصی، سیدنقوی، صدقیانی، جهانگیر فرد	۱۳۹۹	توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی	توصیفی	مصاحبه و پرسش‌نامه	کارکرد و کاربرد
۱۷	سنجش آمادگی الکترونیک در معماری منابع انسانی با رویکرد استراتژیک (پژوهشی در شرکت ملی نفت ایران)	سیدجوادین، شهبازمرادی، حسنقلی‌پور، داوری	۱۳۸۹	مدیریت فناوری اطلاعات	توصیفی	پرسش‌نامه	کارکرد و کاربرد
۱۸	شناسایی ابعاد الگوی معماری منابع انسانی مثبت‌گرا	ایروانی، الوانی، حمیدی	۱۴۰۰	فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت	نمونه‌گیری	پرسش‌نامه	شرح و تفسیر
۱۹	شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های مثبت‌گرایی در الگوی معماری منابع انسانی مثبت‌گرا در دانشگاه علوم پزشکی قزوین	ایروانی، الوانی، حمیدی	۱۴۰۱ الف	پژوهش‌های مدیریت عمومی	نمونه‌گیری	پرسش‌نامه	کارکرد و کاربرد
۲۰	طراحی الگوی معماری منابع انسانی دانش‌محور با رویکرد داده‌بنیاد: تحلیل پیشایندها و پیامدها	قربانی، نصرآبادی، سمیعی، آقاجانی، هاشجین	۱۴۰۰	فصلنامه راهبرد توسعه	نظریه داده بنیاد	مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	ارائه الگو

ردیف	عنوان مقاله	نام نویسندگان	سال انتشار	نام نشریه	روش پژوهش	روش گردآوری داده‌ها	خوشه دانشی
۲۱	طراحی الگوی معماری منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد هوش آمیخته متوازن، مورد مطالعه: حوزه ستادی وزارت نیرو	رضایی منش، سیدنقوی، اصلی پور، خودستان	۱۴۰۲	نشریه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی	آمیخته	مرور نظام‌مند	ارائه الگو
۲۲	طراحی شبکه‌های یادگیری سازمانی براساس الگوی معماری منابع انسانی دانش‌محور در سازمان تأمین اجتماعی	مرادی، حاج‌علیان، امیرمیاندردق، شایان‌نیا	۱۴۰۰	فصلنامه مدیریت پرستاری	کمی	پرسش‌نامه	کارکرد و کاربرد
۲۳	طراحی و تبیین الگوی معماری دانش منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌بنیان	ساعدی، سپهوند، موسوی، حکاک	۱۳۹۸	نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی	آمیخته	مصاحبه و پرسش‌نامه	شرح و تفسیر
۲۴	عوامل موثر بر معماری منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس	مهدی‌زاده، رستم، سلطانی، دوازده‌امامی	۱۳۹۹	دوماهنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی	کاربردی	پرسش‌نامه	شرح و تفسیر
۲۵	معماری سازمانی و رایانش ابری: ارائه یک چارچوب معماری مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ابر با تأکید بر نقش بازیگران	فراحی، کردانی، ملکی‌نژاد	۱۳۹۹	پژوهش‌نامه پردازش و مدیریت اطلاعات	آمیخته	مرور نظام‌مند	ارائه الگو
۲۶	معماری منابع انسانی هوشمند: رویکردی ساختاری بر تحول دیجیتال شرکت‌های دانش‌بنیان	رستگار، ابراهیمی، شفیعی، نیک‌آبادی، کلاهی	۱۴۰۱	مدیریت دولتی	تحلیل محتوا	مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	شرح و تفسیر

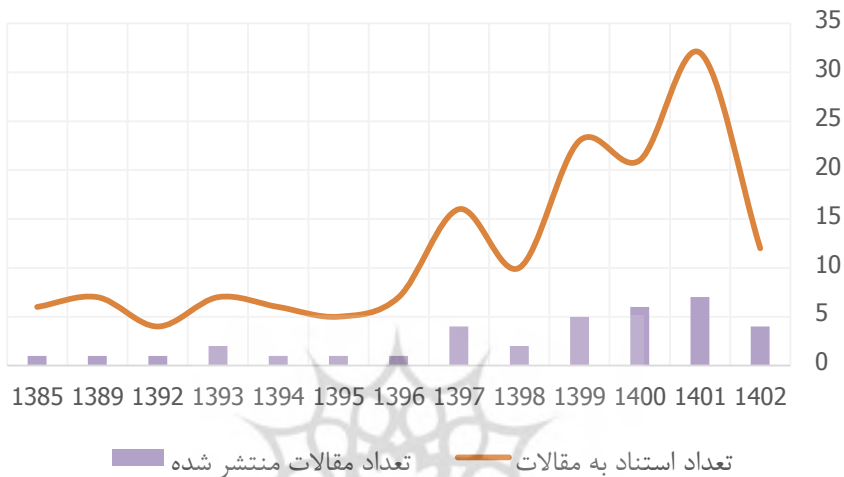
ردیف	عنوان مقاله	نام نویسندهگان	سال انتشار	نام نشریه	روش پژوهش	روش گردآوری داده‌ها	خوشه دانشی
۲۷	واکاوی جایگاه مشاغل در الگوی معماری مدیریت منابع انسانی براساس الگوی لپک و اسنل (مطالعه موردی: شرکت کارگزاری بیمه سایپا)	ایروانی، الوانی، حمیدی	۱۴۰۱ ب	پژوهش‌های مدیریت عمومی	کمی	پرسش‌نامه	کارکرد و کاربرد
۲۸	یک الگوی تحلیلی برای سنجش عوامل موثر بر معماری منابع انسانی سازمان	خداکرم سلیمی فرد، جاویدفر، محمدی‌زاده	۱۳۹۷	نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی	توصیفی	مصاحبه و پرسش‌نامه	ارائه الگو
۲۹	امکان‌سنجی به‌کارگیری شاخص‌های الگوی معماری منابع انسانی و ارائه راهکارهای اجرایی آن در مجموعه شهرداری شهر اصفهان	ذاکری	۱۴۰۲	ششمین همایش ملی تحقیقات میان‌رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی	توصیفی	پرسش‌نامه	کارکرد و کاربرد
۳۰	تأثیر معماری منابع انسانی بر خلق ارزش مشتری: یک مطالعه تجربی در یکی از سازمان‌های دفاعی	فرحی، علی‌اکبری، رسولی، قاسمی	۱۴۰۱	فصلنامه علمی مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی	کاربردی	پرسش‌نامه	کارکرد و کاربرد
۳۱	شناسایی مولفه‌های موثر بر الگوی معماری منابع انسانی داوطلب در برگزاری رویدادهای ورزش دانشگاهی	سراجی، کارگر، کشکر، سیدنقوی، شعبانی بهار	۱۴۰۰	مدیریت منابع انسانی در ورزش	بنیادی	مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	شرح و تفسیر

ردیف	عنوان مقاله	نام نویسندگان	سال انتشار	نام نشریه	روش پژوهش	روش گردآوری داده‌ها	خوشه دانشی
۳۲	طراحی الگوی معماری منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد هوش هیبریدی متوازن (مورد مطالعه: حوزه ستادی وزارت نیرو)	رضایی منش، سیدنقوی، اصلی پور، خودستان	۱۴۰۲	نشریه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی	آمیخته	مطالعه کتابخانه‌ای	ارائه الگو
۳۳	طراحی الگوی معماری منابع انسانی شهرداری تهران براساس رویکرد حکمرانی	احمدوند، رحمانی	۱۴۰۰	فصلنامه علمی اقتصاد و مدیریت شهری	کاربردی	مصاحبه نیمه ساختاریافته	ارائه الگو
۳۴	طراحی الگوی معماری جامعه‌پذیری سازمانی براساس تعریف معماری در کارت امتیازی منابع انسانی؛ یک مطالعه فراترکیب	غفوری، فیاضی، یزدانی، سیدنقوی	۱۴۰۱	مدیریت فرهنگ سازمانی	تحلیل محتوا	مطالعه کتابخانه‌ای	ارائه الگو
۳۵	معماری منابع انسانی	رنجبریان	۱۳۹۲	ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه	تحلیل محتوا	مطالعه کتابخانه‌ای	شرح و تفسیر
۳۶	نقش میانجی معماری دانش منابع انسانی در رابطه بین شایستگی دیجیتال و عملکرد نوآورانه معلمان مقاطع ابتدایی شهرستان یزد	پارسائیان، ماندگاری، موسوی، کمالی	۱۴۰۲	نشریه علمی فناوری و دانش پژوهی در تعلیم و تربیت	توصیفی	پرسش‌نامه	شرح و تفسیر

گام چهارم: خلاصه‌سازی و گزارش‌دهی نتایج مرور

آخرین گام، ارائه و مکتوب‌سازی مستند و تهیه نمودارهای مفهومی از تمامی اقدامات و یافته‌های حاصل، خلاصه‌سازی، جمع‌بندی و گزارش‌دهی نتایج مرور در پاسخ به پرسش‌های پژوهش است. در این بخش، یافته‌های

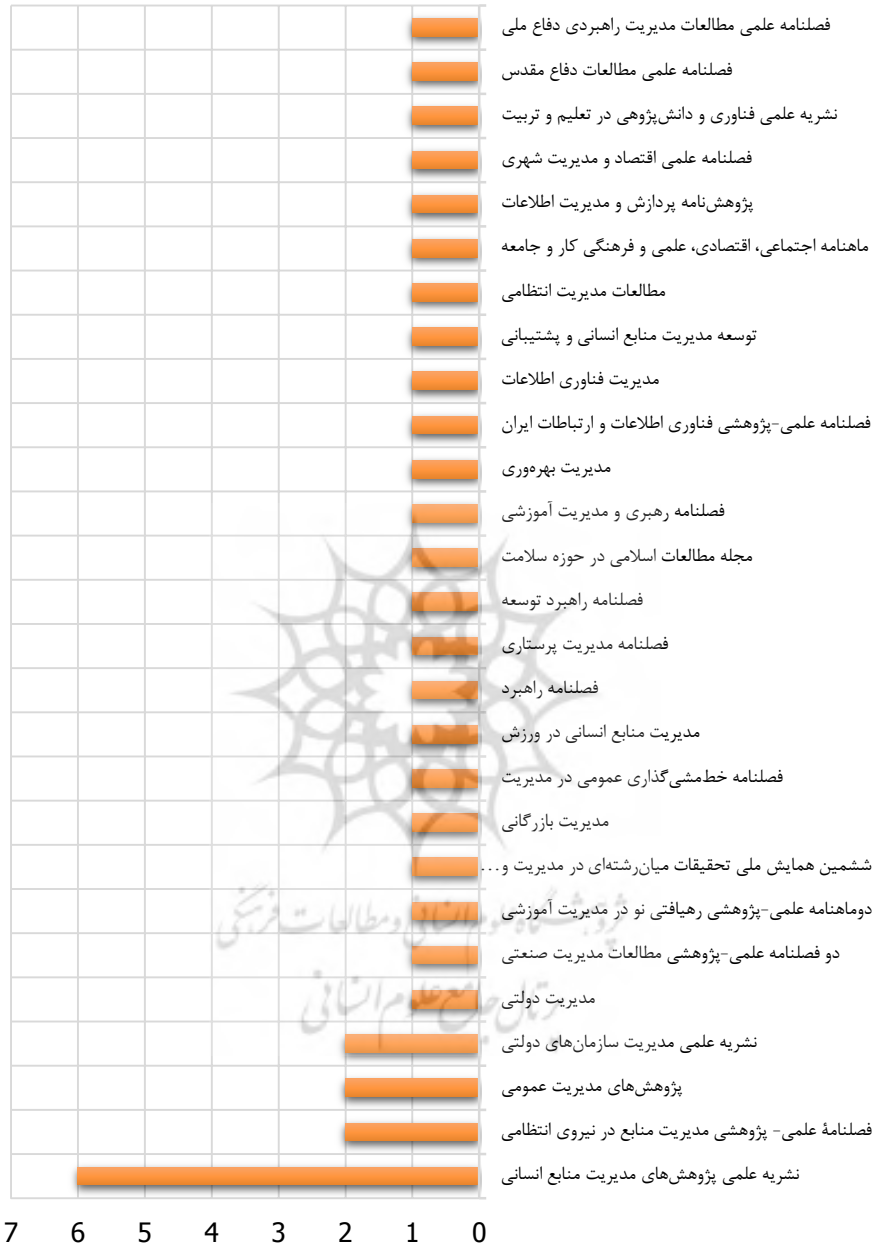
کرد. همچنین، در بحث تعداد استناد به مقالات، یک هم‌بستگی مثبت با روند تعداد انتشار مقالات وجود دارد؛ به‌نحوی که سال ۱۴۰۱ که بیشترین انتشار مقاله در آن است، دارای بیشترین میزان استناد نیز می‌باشد. در شکل ۵. میزان انتشار مقالات براساس سال و تعداد استناد به مقالات قابل مشاهده است.



شکل ۵. میزان انتشار مقالات براساس سال و تعداد استناد به مقالات

میزان انتشار مقالات براساس پرکارترین نشریات و پژوهشگران

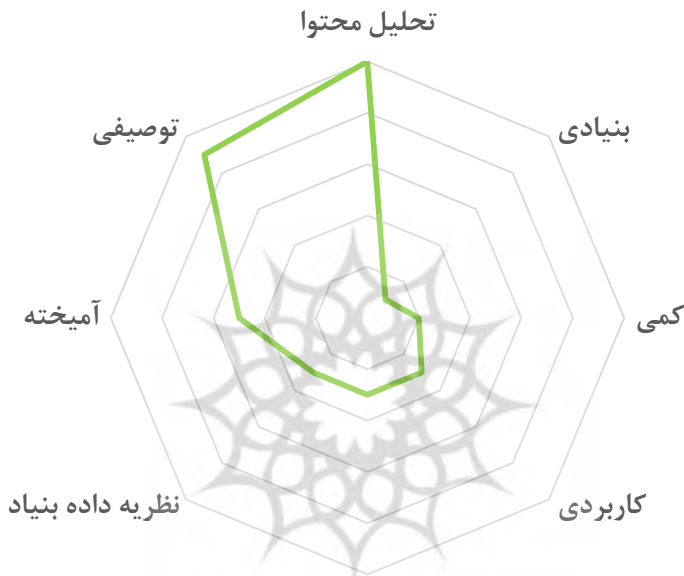
بررسی‌ها نشان می‌دهد که مقالات حوزه مدیریت منابع انسانی در بیش از ۲۷ نشریه به شکل پراکنده منتشر شده‌اند؛ با این وجود، بیشترین تراکم مقالات مرتبط در نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی با ۶ مقاله است. در رتبه بعدی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، پژوهش‌های مدیریت عمومی و نشریه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی با ۲ مقاله قرار دارد. همچنین، پرکارترین پژوهشگر این حوزه میرعلی سیدنقوی با انتشار ۶ مقاله است. در شکل ۶. میزان انتشار مقالات براساس نشریه قابل مشاهده است.



شکل ۶. میزان انتشار مقالات براساس نشریه

میزان انتشار مقالات براساس روش پژوهش

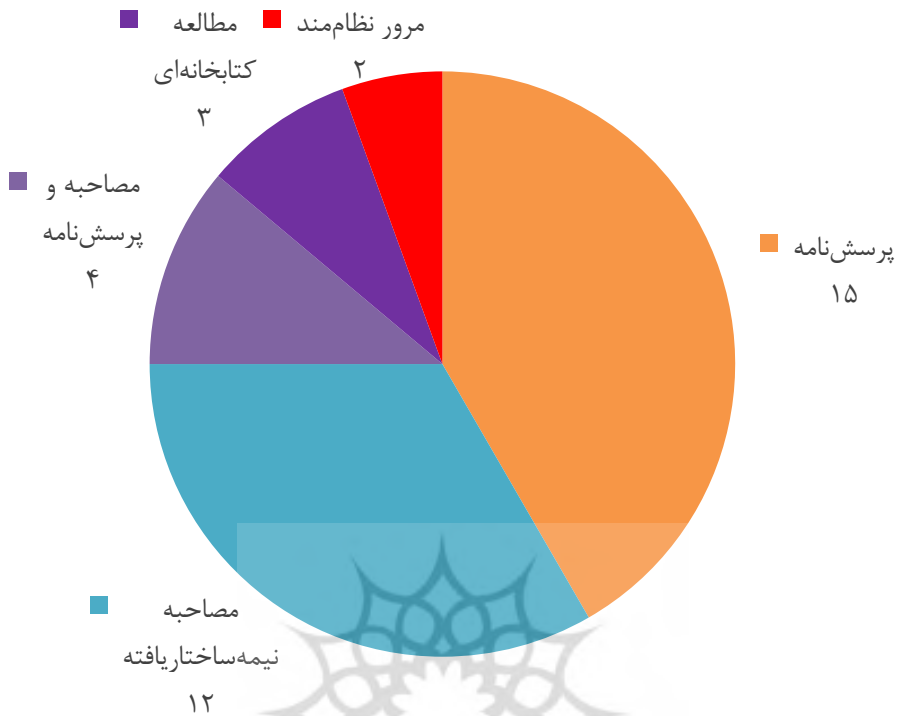
در این بخش، مقالات از حیث روش انجام پژوهش تقسیم‌بندی شده‌اند. در بین مقالات بررسی شده، به ترتیب، روش تحلیل محتوا و توصیفی، بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. در شکل ۷. وضعیت مقالات براساس روش پژوهش قابل مشاهده است.



نمونه‌گیری
 پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رساله‌های علمی پژوهشی
 شکل ۷. وضعیت مقالات براساس روش پژوهش

میزان انتشار مقالات براساس روش گردآوری داده‌ها

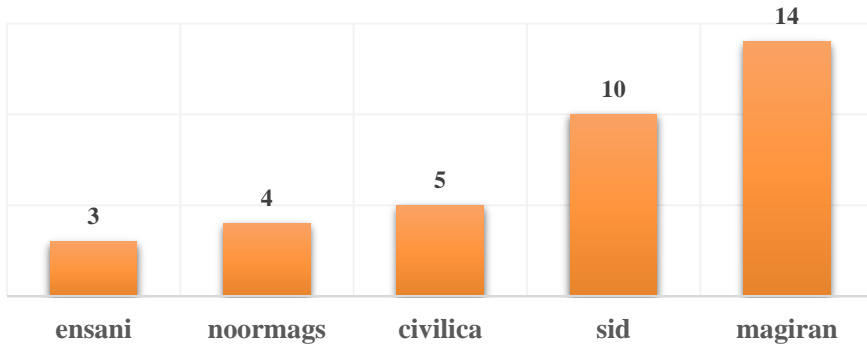
مقالات منتخب براساس روش گردآوری داده‌ها طبقه‌بندی شد. همان‌طور که در نمودار ۷ نشان داده شده است، تعداد مقالات نگاشته شده براساس پرسش‌نامه و مصاحبه نیمه ساختاریافته، به ترتیب، دارای بیشترین فراوانی هستند. در شکل ۸. وضعیت مقالات براساس روش گردآوری داده‌ها قابل مشاهده است.



شکل ۸. وضعیت مقالات براساس روش گردآوری داده‌ها

میزان انتشار مقالات براساس پایگاه‌های علمی منتخب

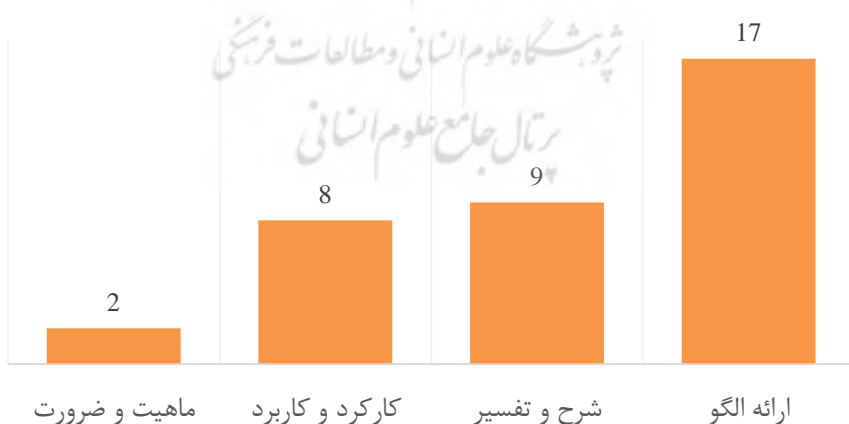
همان‌گونه که در بخش روش‌شناسی بیان شد، برای گردآوری مقالات در حوزه معماری مدیریت منابع انسانی از ۵ مرکز داده داخلی پایگاه اطلاعات نشریات کشور (مگیران)، پایگاه مجلات تخصصی نور (نورمگز)، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID)، پایگاه مقالات علمی کنفرانسی و ژورنال (سیویلیکا) و پرتال جامع علوم انسانی استفاده شد و جستجو در این پایگاه‌ها انجام شد. نتایج تحلیل‌ها نشان می‌دهد که بیشترین مقالات در این حوزه دانشی، مرتبط با پایگاه اطلاعات نشریات کشور (مگیران) است. در شکل ۹. میزان انتشار مقالات براساس پایگاه‌های علمی منتخب قابل مشاهده است.



شکل ۹. میزان انتشار مقالات براساس پایگاه‌های علمی منتخب

میزان انتشار مقالات براساس تحلیل هم‌استنادی

تحلیل هم‌استنادی مبین بنیان‌های مفهومی یک حوزه دانشی است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که ادبیات موضوع معماری مدیریت منابع انسانی در قالب ۴ خوشه به نمایش درآمده است: «ارائه الگو»، «شرح و تفسیر»، «کارکرد و کاربرد» و «ماهیت و ضرورت». بیشترین ادبیات و محتوای تولیدشده در مقالات، مرتبط با ارائه الگوی جدید در حوزه معماری مدیریت منابع انسانی بوده است. در شکل ۱۰. میزان انتشار مقالات براساس تحلیل هم‌استنادی قابل مشاهده است.



شکل ۱۰. میزان انتشار مقالات براساس تحلیل هم‌استنادی

بحث و نتیجه‌گیری

مرور دامنه‌ای یکی از روش‌های مناسب برای ترسیم وسعت و عمق پژوهش‌های انجام‌شده (ترونین^۱، ۲۰۲۴: ۸) در حوزه معماری مدیریت منابع انسانی است. پژوهش حاضر نیز تنها پژوهش مرور دامنه‌ای است که تا به امروز، در حوزه معماری مدیریت منابع انسانی در ایران انجام شده است. این پژوهش به دنبال پاسخ‌دادن به پرسش‌هایی از این قبیل است: پُراستنادترین پژوهش‌ها در این زمینه کدام پژوهش‌ها بوده‌اند؟ پُراستنادترین مجلات در این زمینه کدام‌اند؟ ساختار فکری تشکیل‌دهنده پژوهش‌ها در زمینه معماری مدیریت منابع انسانی چگونه است؟ موضوعات پژوهشی در این زمینه به‌طور کلی چه روندی را طی نموده‌است؟

اولین یافته پژوهش حاضر، میزان پراکندگی مقالات براساس سال انتشار است. در این پژوهش، در مجموع، ۳۶ مقاله فارسی‌زبان در حوزه معماری مدیریت منابع انسانی شناسایی شد. اولین مقاله منتشرشده در سال ۱۳۸۵ و در حوزه جهاد کشاورزی است. ۷۷,۷٪ مقالات منتشرشده مربوط به پس‌از سال ۱۳۹۷ است. به باور نگارندگان، این آمارها نشان می‌دهد که میزان انتشار مقالات به‌لحاظ تعدادی نسبتاً مناسب است و همچنین، این حوزه مطالعاتی در کشور جدید است؛ هرچند که حوزه معماری مدیریت منابع انسانی از ظرفیت‌های بیشتری برخوردار است و انتظار می‌رود که در آینده، این پژوهش‌ها از کمیت و کیفیت بیشتری برخوردار شوند. نکته دیگر در مورد کیفیت مقالات است؛ تاکنون پژوهشی که اعتبار و کیفیت موضوعی و روش‌شناختی این مطالعات را بررسی کرده‌باشد، انجام نشده است؛ ولی بررسی‌های ضمنی نگارندگان در مقالات انتخاب‌شده نشان می‌دهد که فارغ از کمیت نسبتاً قابل‌قبول مقالات، گاه و در برخی از مقالات، تناسب کاملی میان هدف پژوهش و طرح پژوهش وجود ندارد؛ همچنین، مشاهده شد که مقالات این حوزه در ۲۷ نشریه منتشر شده است که نشان از تنوع نشریات پذیرای موضوعات مربوط به معماری مدیریت منابع انسانی است. به باور نگارندگان، علت

این تکثر این است که تنوع حوزه‌های اجرا، پیاده‌سازی و یا تحلیل معماری مدیریت منابع انسانی و اساساً ماهیت بین‌رشته‌ای این حوزه دانشی، این امکان را به نویسندگان می‌دهد که مقالات خود را علاوه بر نشریات تخصصی مدیریت منابع انسانی، در سایر نشریات مرتبط با موضوع مورد مطالعه نیز به چاپ برسانند. همچنین، نگاهی گذرا به عناوین نشریات، این واقعیت را نشان می‌دهد که هم نشریات رشته منابع انسانی پذیرای چاپ این مقالات بوده‌اند و هم نشریات دیگری مانند انتظامی، فناوری اطلاعات، مدیریت دولتی، مدیریت بازرگانی، تعلیم و تربیت، فرهنگ و مطالعات دفاع مقدس.

بررسی اهداف پژوهشی مقالات منتخب، جزو یافته‌های دیگر این پژوهش است. یافته‌ها نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از مقالات، با هدف کشف، طراحی و ارائه الگوی معماری منابع انسانی (طراحی الگو) و بررسی ابعاد مختلف معماری منابع انسانی (۱۷ مقاله) انجام شده‌اند که مبین تمرکز پژوهشگران بر طراحی الگوهای بومی در این حوزه است؛ بنابراین، انتظار می‌رود که در این‌گونه عناوین پژوهشی و در مقایسه با سایر عناوین، ادبیات نظری و احتمالاً یافته‌های عملی قابل توجه و غنی‌تری شکل گرفته و خلأ نظری کمتری احساس شود.

یافته دیگر این پژوهش، مبتنی بر بررسی سطح تحلیل مقالات انتخاب‌شده، نشان می‌دهد که در بیشتر پژوهش‌های داخلی انجام‌شده، نگاه فراملی و همچنین، رویکردهای مقایسه‌ای و تطبیقی مورد توجه چندانی قرار نگرفته است و بررسی الگوها و چارچوب‌های معماری مدیریت منابع انسانی بین‌المللی و تأثیرات آن بر سازمان‌های داخلی ایران در دستور کار پژوهش‌های داخلی قرار نگرفته است.

در خصوص روش‌شناسی مقالات انتخاب‌شده، یافته‌ها حاکی از آن است که بخش معدودی از مقالات منتخب (۲ مقاله) به روش کمی هستند؛ اما غالب پژوهش‌ها به انواع روش‌های کیفی (۲۷ مقاله) انجام شده است که بیانگر غلبه فلسفه پژوهش تفسیری در پژوهش‌های معماری مدیریت منابع انسانی است. همچنین، وجود ۵ مقاله ترکیبی نیز نشانگر توجه کمتر پژوهشگران به روش

آمیخته در این حوزه دانشی است. روش آمیخته به پژوهشگران کمک می‌کند تا بتوانند هم‌زمان از قوت‌های هر دو روش کمی و کیفی، مبتنی بر هدف پژوهش بهره‌مند شوند.

از دیگر سو، روش تحلیل محتوا (۱۰ مقاله) بیشترین روش تحلیل مورد استفاده بوده است. استفاده از روش مرور به‌عنوان یکی از روش‌های کاربردی در این مقالات مشاهده نشد و خلأ این نوع از روش‌شناسی در مطالعات معماری مدیریت منابع انسانی در ایران بیش از پیش احساس می‌شود.

پیشنهادها

باتوجه به یافته‌های پژوهش حاضر و آشکارشدن خلأهای پژوهشی و به‌منظور پر کردن شکاف‌های موجود، پیشنهادهای زیر برای پژوهش‌های آتی در حوزه معماری مدیریت منابع انسانی ارائه می‌شود:

۱. یافته‌های پژوهش نشان داد که کمتر مطالعه‌ای با رویکرد انتقادی به حوزه تدوین الگوی معماری مدیریت منابع انسانی پرداخته است؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود که سایر پژوهشگران با بهره‌گیری از روش‌شناسی انتقادی به این امر اقدام کنند؛

۲. باتوجه به غنای کم ادبیات و اهمیت زیاد برخی از عناوین نظیر طراحی و تدوین الگوی معماری مدیریت منابع انسانی، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی، با استفاده از روش‌شناسی مرور نظام‌مند و با هدف ترکیب یافته‌ها و بسط دانش نظری از روش‌شناسی‌های فراترکیب و یا فراتحلیل بهره گرفته شود.

نویسندگان پژوهش حاضر، با محدودیت‌هایی نیز در انجام پژوهش مواجه بوده‌اند و یکی از این محدودیت‌ها، مرتبط با معیارهای ورود و خروج و محدود نمودن دامنه جستجو است. این پژوهش صرفاً به بررسی مقالات منتشر شده در نشریات مصوب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری پرداخته است؛ در حالی که پژوهش‌های ارزشمندی در قالب پایان‌نامه، رساله، گزارش، خلاصه و نظایر آن وجود دارد که خارج از محدوده تحلیل این پژوهش بوده است. محدودیت دیگر، ناشی از فرآیند جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی منتخب است.

این احتمال وجود دارد که برخی از مقالات این حوزه، به جای عبارت معماری مدیریت منابع انسانی، از واژگان مشابه دیگری مانند چارچوب، برنامه، طرح و نظایر آن استفاده کرده باشند ولی باتوجه به اینکه جستجوی این واژگان در عناوین مقالات، تعداد زیادی از مقالات غیرمرتبط را وارد می‌کرد، به‌ناچار این بخش از مقالات از محدوده تحلیل خارج شد.

سپاسگزاری

این مقاله برگرفته از رساله دکتری نگارنده است و از سوی هیچ نهاد یا سازمانی حمایت مالی نشده است. نویسندگان بر خود لازم می‌دانند تا از همه اساتیدی که در انجام پژوهش حاضر همفکری کردند، تشکر کنند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع

- منظم ابراهیم‌پور، شیلا؛ فراحی، محمد مهدی؛ پویا، علیرضا. (۱۴۰۰). پویایی‌شناسی نظام برنامه‌ریزی نیروی انسانی بر مبنای الگو معماری راهبردی منابع انسانی (مورد مطالعه: شرکت تولیدی محصولات چوبی). پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۳ (۴)، ۴۱-۸۴. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_206707.html
- احمدوند، سجاد؛ رحمانی، حامد. (۱۴۰۱). طراحی الگوی معماری منابع انسانی شهرداری تهران بر اساس رویکرد حکمرانی. فصلنامه علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری، ۱۰ (۳۸): ۱۲۷-۱۴۲. <http://iueam.ir/article-1-1870-fa.html>
- احمدوند، علی محمد؛ محمدی، حدیث. (۱۳۹۲). مدیریت راهبردی منابع انسانی در سازمان‌های نظامی، نشریه منابع انسانی ناجا، ۴ (۳۴)، ۹۷-۱۱۶. <https://www.magiran.com/p2124906>
- اسماعیلی، احمد رضا؛ سیدنقوی، میرعلی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ حمیدی، ناصر. (۱۳۹۷). ارائه الگوی کیفی تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا با تأکید بر معماری منابع انسانی. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۶ (۴)، ۸۳-۱۱۰. <https://sid.ir/paper/264062/fa>
- ایروانی، مجید؛ الوانی، سیدمهدی؛ و حمیدی، ناصر. (۱۴۰۱). شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های مثبت‌گرایی در الگوی معماری منابع انسانی مثبت‌گرا در دانشگاه علوم پزشکی قزوین. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۵ (۵۶)، ۲۹-۵۷. [doi: 10.22111/jmr.2022.41213.5703](https://doi.org/10.22111/jmr.2022.41213.5703)
- باباشاهی، جبار؛ یزدانی، حمیدرضا؛ شمسی تواسانی، عذرا. (۱۴۰۲). واکاوی جایگاه مشاغل در الگوی معماری مدیریت منابع انسانی بر اساس الگو لپک و اسنل (مطالعه موردی: شرکت کارگزاری بیمه سایپا). مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۱ (۴)، ۳۰۷-۳۲۳. [doi: 10.22059/jomc.2023.332761.1008367](https://doi.org/10.22059/jomc.2023.332761.1008367)
- ایروانی، مجید؛ الوانی، سیدمهدی؛ حمیدی، ناصر. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد الگوی معماری منابع انسانی مثبت‌گرا. خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، ۱۲ (۴۳)، ۱-۱۱. <https://sanad.iau.ir/fa/Article/790642>
- دلوی، محمد رضا؛ کدخدایی، مژگان. (۱۳۹۳). الگوی معماری منابع انسانی و ویژگی‌های ذهنی، مهارتی و رفتاری کارکنان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۶ (۳)، ۹۱-۱۱۳. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_11749.html

- ذاکری، جواد. (۱۴۰۲). امکان‌سنجی به‌کارگیری شاخص‌های الگوی معماری منابع انسانی و ارائه راهکارهای اجرایی آن در مجموعه شهرداری شهر اصفهان. همایش ملی تحقیقات میان‌رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی. <https://conferencenama.ir/doc/14012>.
- رحمتی، داریوش؛ احمدوند، علی محمد. (۱۳۹۷). مدیریت راهبردی منابع انسانی در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ورودی، نگه‌داشت، خروجی). نشریه علمی مطالعات راهبردی ناجا، ۳(۹)، ۱۱۹-۱۶۸. http://ssj.jrl.police.ir/article_20482.html.
- رستگار، عباسعلی؛ ابراهیمی، سیدعباس؛ شفیعی نیک آبادی، محسن؛ کلاهی، بهاره. (۱۴۰۱). معماری منابع انسانی هوشمند: رویکردی ساختاری بر تحول دیجیتال شرکت‌های دانش‌بنیان. مدیریت دولتی، ۱۴(۲)، ۲۱۵-۲۳۴. [doi:10.22059/jipa.2022.338173.3101](https://doi.org/10.22059/jipa.2022.338173.3101).
- رضایی میرقائد، علی؛ سیدنقوی، میرعلی؛ دهقانان، حامد؛ امیری، مقصود. (۱۳۹۶). بررسی و تعیین کارکردهای بهره‌وری منابع انسانی براساس الگو معماری منابع انسانی. نشریه مدیریت بهره‌وری، ۱۱(۱)، ۱۸۵-۲۲۰. <https://civilica.com/doc/1381643>.
- رضایی منش، بهروز؛ سیدنقوی، میرعلی؛ اصلی پور، حسین؛ خودستان، علی. (۱۴۰۲). طراحی الگوی معماری منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد هوش آمیخته متوازن، مورد مطالعه: حوزه ستادی وزارت نیرو. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۱(۴۳)، ۱۱۵-۱۳۶. [doi:10.30473/ipom.2022.65191.4677](https://doi.org/10.30473/ipom.2022.65191.4677).
- رنجبریان، رسول. (۱۳۹۲). معماری منابع انسانی. ماهنامه اجتماعی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ۱۹(۱۶۶)، ۱۵-۲۲. <https://ensani.ir/fa/article/356381>.
- زارع، سیدمحسن؛ شائمی برزکی، علی؛ انصاری، محمد اسماعیل؛ ابزری، مهدی. (۱۳۹۷). بررسی ابعاد اقتضایی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان کلیدی با رویکرد معماری منابع انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۴)، ۲۵-۵۰. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_204383.html.
- ساعدی، عبدالله؛ سپهوند، رضا؛ موسوی، سیدنجم‌الدین؛ حکاک، محمد. (۱۳۹۸). ارائه الگوی معماری دانش منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌بنیان با استفاده از رویکرد آمیخته. فصلنامه علمی پژوهشی فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران، ۳۹(۱۱)، ۷۳-۹۰. <https://jour.aicti.ir/Article/8339/FullText>.
- سپهوند، رضا؛ ساعدی، عبدالله. (۱۳۹۶). طراحی الگوی معماری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۴۴(۲)، ۱۷۳-۱۹۸. <http://noo.rs/HIOTr>.

- سراجی، مهدیه؛ کارگر، غلامعلی؛ کشکر، سارا؛ سیدنقوی، میرعلی؛ شعبانی بهار، غلامرضا. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر الگوی معماری منابع انسانی داوطلب در برگزاری رویدادهای ورزش دانشگاهی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۹ (۱)، ۱۱۹-۱۴۰. [doi: 10.22044/shm.2022.11097.2383](https://doi.org/10.22044/shm.2022.11097.2383)
- سلیمی فرد، خداکرم؛ جاویدفر، محبت؛ محمدی زاده، زهرا. (۱۳۹۷). یک الگوی تحلیلی برای سنجش عوامل مؤثر بر معماری منابع انسانی سازمان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰ (۴)، ۱۳۳-۱۵۸. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_204319.html
- سیدجوادین، سیدرضا؛ شهبازمرادی، سعید؛ حسنقلی پور، طهمورث؛ میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۳). ارائه چارچوب مفهومی معماری منابع انسانی با رویکرد استراتژیک (پژوهشی در شرکت ملی نفت ایران). مدیریت بازرگانی، ۶ (۱)، ۸۹-۱۰۶. [doi:10.22059/jibm.2014.51606](https://doi.org/10.22059/jibm.2014.51606)
- سید نقوی، میرعلی؛ قاسمی، حمیدرضا. (۱۳۸۵). الگوی معماری منابع انسانی جهاد کشاورزی. مطالعات مدیریت صنعتی، ۵ (۱۴)، ۱۵۳-۱۷۷. https://jims.atu.ac.ir/article_4414.html
- سید نقوی، میرعلی؛ اسماعیلی، احمدرضا؛ اسمعیلی، عاطفه. (۱۴۰۰). معماری منابع انسانی در سازمان‌های پلیسی (چاپ اول). تهران: راه فردا.
- سیدجوادین، سیدرضا؛ شهبازمرادی، سعید؛ حسنقلی پور، طهمورث. (۱۳۸۹). سنجش آمادگی الکترونیک در معماری منابع انسانی با رویکرد استراتژیک (پژوهشی در شرکت ملی نفت ایران). مدیریت فناوری اطلاعات، ۲ (۵)، ۳۷-۵۴. https://jitm.ut.ac.ir/article_21635
- علی زاده، مهدی؛ محمودپور، مرتضی. (۱۳۹۷). تأثیر ارتباطات سازمانی اثربخش بر پیاده‌سازی معماری مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی سبک رهبری. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۶ (۳)، ۲۱۷-۲۴۶. <https://ormr.modares.ac.ir/article-28-4815-fa.html>
- مرادپیری، هادی؛ حشمتی جدید، مهدی؛ غفاری اصل، مصطفی. (۱۴۰۱). بررسی الگوی معماری منابع انسانی دوران دفاع مقدس از دیدگاه فرماندهان. فصلنامه علمی مطالعات دفاع مقدس، ۸ (۴)، ۷۱-۹۶. https://hds.sndu.ac.ir/article_2376.html
- فراچی، محمد مهدی؛ کاردانی ملکی نژاد، مونا. (۱۳۹۹). معماری سازمانی و رایانش ابری: ارائه یک چارچوب معماری مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ابر با تأکید بر نقش بازیگران. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۶ (۱)، ۱۸۱-۲۱۰. [doi: 10.35050/JIPM010.2020.018](https://doi.org/10.35050/JIPM010.2020.018)

- فرحی، سیدمهدی؛ اکبری، محمد علی؛ رسولی، سید مهرداد؛ قاسمی، بهزاد. (۱۴۰۱). تأثیر معماری منابع انسانی بر خلق ارزش مشتری: یک مطالعه تجربی در یکی از سازمان‌های دفاعی. مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۶ (۲۱)، ۲۴۷-۲۷۸. https://issk.sndu.ac.ir/article_1846.html
- فروتن اقلیدی، سعیده؛ سیدنقوی، میرعلی. (۱۴۰۰). الگوی راهبردی مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان‌های اداری. نشریه علمی مطالعات راهبردی ناجا، ۶ (۲)، ۶۷-۲۵. http://ssj.jrl.police.ir/article_97090.html
- قربانی نصرآبادی، زهرا؛ سمیعی، روح اله؛ آقاجانی، طهمورث. (۱۴۰۰). طراحی الگوی معماری منابع انسانی دانش محور با رویکرد داده بنیاد: تحلیل پیشایندها و پیامدها، فصلنامه راهبرد توسعه، ۱۸ (۶۹)، ۴۸-۷۱. <https://civilica.com/doc/1886412>
- معتمدی جویباری، مریم؛ قلی پور، آرین؛ یزدانی چراتی، جمشید. (۱۳۹۲). بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و فن آوری اطلاعات در پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۱. مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ۲۳ (۱۰۲)، ۵۳-۵۹. https://jmums.mazums.ac.ir/browse.php?a_id=2400
- کرمی، مهران؛ علائی، ابراهیم. (۱۳۹۶). معماری سازمانی (نسخه ۳). تهران: آتی‌نگر.
- مخصوصی، علی؛ سیدنقوی، میرعلی؛ صالحی صدقیانی، جمشید؛ جهانگیر فرد، مجید. (۱۴۰۰). تحلیل و طبقه‌بندی مشاغل کلیدی شرکت‌های دولتی با استفاده از الگوی معماری منابع انسانی. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۵۹ (۱)، ۲۱۰ تا ۲۳۹. <https://ecc.isc.ac/showJournal/22317/254251/3211513>
- مرادی، نسرين؛ حاج علیان، فرشاد؛ امیر میاندرق، مهدی؛ شایان نیا، سیداحمد. (۱۴۰۰). طراحی شبکه‌های یادگیری سازمانی براساس الگوی معماری منابع انسانی دانش محور در سازمان تأمین اجتماعی. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱۰ (۳)، ۳۷-۴۹. <http://ijnv.ir/article-11894-fa.html>
- منفرد، محمود؛ لگزبان، محمد. (۱۳۹۴). تأثیر ارتباطات سازمانی اثربخش بر پیاده‌سازی معماری مدیریت منابع انسانی، پژوهشی در استانداری خراسان رضوی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۵ (۴)، ۲۲۵-۲۵۲. <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-4815-fa.html>
- مهدی‌زاده رستم، مهدی؛ سلطانی، ایرج؛ دوازده امامی، حمید. (۱۳۹۹). عوامل موثر بر معماری منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس. دومهانامه

- علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱(۴۳)، ۳۷۳-۳۹۸.
https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_4314.html
- میرپور، سیدسعید. (۱۳۹۹). معماری منابع انسانی در گمرک ایران. تهران: نوآوران دانش.
- میرپور، سیدسعید؛ احمدی، عباداله؛ زارعی، رضا؛ امیریان‌زاده، مژگان. (۱۳۹۹). ارائه الگوی معماری منابع انسانی با استفاده از رویکرد کیفی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۴(۵۲)، ۲۱-۴۱. https://journals.iau.ir/article_677621.html
- دهقانان، حامد؛ رضایی میرقائد، علی؛ امیری، مقصود؛ سیدنقوی، میرعلی. (۱۳۹۶). الگوی معماری منابع انسانی دانش محور براساس بهره‌مندی از مزیت شبکه‌ها. فصلنامه علمی راهبرد، ۲۶(۴)، ۲۳-۵۳. https://rahbord.csr.ir/article_124645.html
- نوروززاده، احد؛ معتمدی، مجید؛ وظیفه دمیرچی، قادر. (۱۴۰۱). ارائه الگوی معماری منابع انسانی مبتنی بر الگوی اسلامی - ایرانی در شبکه بهداشت و درمان استان اردبیل. مطالعات اسلامی در حوزه سلامت، ۶(۱)، ۹۷-۱۱۴. https://ish.tums.ac.ir/article_40315.html
- شکراللهی یانچشمه، محمد؛ بهشتی فر، ملیکه؛ کاظمی، حسین. (۱۳۹۸). الگوی معماری نگاه‌داشت منابع انسانی ناجا. نشریه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۴(۱)، ۶۹۹-۷۱۹. <http://ensani.ir/fa/article/468296>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Handbook of Human Resource Management Practice. United Kingdom: Kogan Page.
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and Prospects. *Academy of Management Journal*, 779-801.
- Chew, J. (2010). Factors that shape the human resource architecture in the Australian business environment: The Delphi technique. *International Journal of Management and Marketing Research*, 103-111.
- Gruman, J. A., & Budworth, M. H. (2022). Positive psychology and human resource management: Building an HR architecture to support human flourishing. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100911.
- Huselid, M., & Becker, B. (2011). Bridging micro and macro domains: Workforce differentiation and strategic human resource management. *Journal of Management*, 421-428.
- Khilji, S. E., Tarique, I., & Schuler, R. S. (2015). Incorporating the macro view in global talent management. *Human Resource Management Review*, 236-248.
- King, Z. (2003). New or traditional careers? A study of UK graduates' preferences. *Human resource management journal*, 5-26.

- L., X., & C., R. (2007). Human resource management in Chinese small and medium enterprises: A review and research agenda. *Personnel Review*, 415-439.
- Levac, D., Colquhoun, H., & O'Brien, K. (2010). Scoping studies: advancing the methodology. *Implementation Science*, 1-9.
- Lincoln, Y., & Egon, G. (1985). *Naturalistic inquiry*. sage.
- Munn, Z., Peters, M., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 1-7.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2007). The knowledge-creating company. *Harvard business review*, 162.
- Olejniczak, J., J., Staniewski, J., J., & Szymanowski, J. (2003). Extraction of selected pollutants in open tubular capillary columns. *Analytica chimica acta*, 199-207.
- Putland, E., & Brookes, G. (2024). Visualizing dementia and stigma: a scoping review of the literature. *Visual Communication*. [doi:14703572241245587](https://doi.org/10.14703572241245587).
- Rakšnys, A., Žilinskienė, D., & Guogis, A. (2024). Particularities of Change Management in Public Sector Institutions. *Central European Political Science Review*, 65-77.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students* (Fifth edition ed.).
- Sparrow, P., Hird, M., Hesketh, A., Cooper, C., Marsh, C., & Balain, S. (2010). *Using business model change to tie HR into strategy: Reversing the arrow*. United Kingdom: Palgrave Macmillan UK.
- Teronen, A.-K. (2024). Employee performance, productivity, and efficiency in remote work environment: scoping review. *Metropolia University of Applied Sciences*, 1-34.
- Vihari, N. S., Singh, B., & Rao, M. K. (2016). Relationship between human capital management and organizational performance: An empirical evidence from select Indian banks. *International Journal Learning and Intellectual Capital*, 1-26.