




Human Resource Governance Research Metasummary

Sadegh Eghbali¹ , Amin Nikpour² 

Saeed Sayadi³  , Sanjar Salajeghe⁴ 

1. Ph.D, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

seghbali.ir@gmail.com

2. Associate Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran (Corresponding Author).

nikpour2003@yahoo.com

3. Assistant Prof, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

saeed.sayadi@gmail.com

4. Associate Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

s.salajeghe@iauk.ac.ir

Received: 2025/10/22; Accepted 2026/02/02

Extended Abstract

Introduction and Objectives: Human resource governance is the golden key to improving and transforming public administration. Human resource governance is improving the way human resources are managed and elite participation in key decision-making. In the past few decades, the importance of governance-based approaches and the role of human resource management have expanded. In general, human resource governance requires a change in attitude at the individual and organizational levels, and improving performance requires fundamental reforms. In this regard, human resource development in the field of governance can be understood as a process influenced by policy and process-based relationships.



Research Methodology: Since its emergence in the last decade, Metasummary research has attracted considerable attention in the development of human resource governance. Studies show that Metasummary includes various methods that aim to develop research based on thematic analysis and an integrated combination of qualitative and quantitative studies. In this study, scientific journal articles were evaluated as primary data, and a purposive sampling method was selected. The present study was applied in terms of purpose, mixed in terms of data type, and Metasummary in terms of research strategy. By examining the research of the journals (Improvement and Transformation, Public Administration, Public Administration Perspective) as the unit of analysis, in the period of spring 2017-summer 2025, 43 articles were evaluated. In order to evaluate the selected articles in this study, initially, the research that was related to the subject area was evaluated and analyzed, which focused on human resource governance issues, and theoretical coherence was carried out by experts for thematic approaches.

Results: The effect size results of the HRG reference indicators were very clear and useful, and the value of both qualitative and quantitative research was raised. The effect sizes of the research findings were estimated as follows: governance and public management 0.016, governance and excellence 0.010, governance and human capital 0.016, governance and sustainability 0.04, governance and grid 0.013, governance and education 0.06, network governance 0.011, governance and corruption 0.013, and governance and social responsibility 0.04. In addition, the present study highlighted the analysis and development of the governance topic and addressed thematic approaches. The review of these studies increases methodological and literature gaps and provides comprehensive guidance for future research. The findings indicate that research in the qualitative field has appropriate thematic and methodological relevance.

Discussion and Conclusion: There is a lack of Metasummary studies; although there is foreign research in this field, there are still relatively few published studies in this field, and Metasummary was developed by Sandelowski and Barroso. The results showed that qualitative research with an effect size of (0.072) plays a very key role in the human resource governance literature, compared to quantitative research with an effect size of (0.028). The innovation of the present study is the very limited use of Metasummary in the country's scientific research in human resource governance. Metasummary shows that the findings are not only academically desirable, but also related to education and excel-



lence. This study was conducted by laying the groundwork for further research, which presents the findings of the study. Despite the differences in methodological perspectives, this study has implications for the development of Metasummary research, with a distinctive methodological role, literature review, and its approaches. The priorities of thematic approaches were often formed based on the importance of the topic, which can increase the thematic focus of the research literature.

Conflict of Interest: The authors declare that there is no conflict of interest related to this research.

Keywords: Metasummary, Human Resources, Governance, Management Group Publications, Public Administration.

Cite this article: Eghbali, Sadegh, Nikpour, Amin, Sayadi, Saeed, and Salajeghe, Sanjar (2026). Human Resource Governance Research Metasummary. *Journal of Humanities Methodology*, 32(126): 147-183.

فرابرگزینش تحقیقات حکمرانی منابع انسانی

صادق اقبالی^۱ ، امین نیک‌پور^۲
سعید صیادی^۳ ، سنجر سلاجقه^۴

۱. دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

seghbali.ir@gmail.com

۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول).

nikpour2003@yahoo.com

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

saeed.sayadi@gmail.com

۴. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

s.salajeghe@iauk.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۳۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۱۳

چکیده گسترده

مقدمه و اهداف: حکمرانی منابع انسانی کلید طلایی بهبود و تحول مدیریت دولتی است. حکمرانی منابع انسانی، بهبود در نحوه مدیریت منابع انسانی و مشارکت نخبگان در تصمیم‌گیری‌های کلیدی است. در چند دهه گذشته، اهمیت رویکردهای مبتنی بر حکمرانی و نقش مدیریت منابع انسانی گسترش یافته است، به‌طورکلی، حکمرانی منابع انسانی نیاز به تغییر نگرش در سطح فردی و سازمانی دارد و بهبود عملکرد نیازمند اصلاحات بنیادی است، در این راستا، توسعه منابع انسانی در



زمینه حکمرانی را می‌توان به‌عنوان یک فرایند، تحت‌تأثیر خط و مشی و روابط مبتنی بر فرایند درک نمود.

روش تحقیق: تحقیقات فراب‌گزینش از زمان ظهور خود در دهه گذشته، توجه قابل‌ملاحظه‌ای را در توسعه حکمرانی منابع انسانی به خود جلب نموده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که فراب‌گزینش شامل روش‌های مختلفی است که هدف آنها توسعه تحقیقات مبتنی بر تحلیل موضوعی و ترکیب یکپارچه مطالعات کیفی و کمی است. در این پژوهش مقالات نشریات علمی به‌عنوان داده‌های اولیه سنجش و روش نمونه‌گیری از نوع هدفمند انتخاب شده است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها ترکیبی و از نظر استراتژی پژوهش، فراب‌گزینش بوده است.

با بررسی تحقیقات نشریات (بهبود و تحول، مدیریت دولتی، چشم انداز مدیریت دولتی) به‌عنوان واحد تحلیل، در بازه زمانی بهار ۱۳۹۶- تابستان ۱۴۰۴، تعداد ۴۳ مقاله مورد سنجش قرار گرفت. جهت سنجش مقالات منتخب در این پژوهش در ابتدا پژوهش‌هایی که در حوزه موضوعی مرتبط بودند، سنجش و تحلیل شدند که در این خصوص تمرکز بر موضوعات حکمرانی منابع انسانی بوده است و انسجام نظری توسط خبرگان جهت رویکردهای موضوعی صورت گرفت.

نتایج: نتایج اندازه اثر حاصل از شاخص‌های مرجع حکمرانی منابع انسانی بسیار واضح و سودمند بود و ارزش تحقیقات کیفی و کمی هر دو مطرح شد. اندازه اثر یافته‌های تحقیق به‌ترتیب حکمرانی و مدیریت دولتی ۰,۰۱۶، حکمرانی و تعالی ۰,۰۱۰، حکمرانی و سرمایه انسانی ۰,۰۱۶، حکمرانی و پایداری ۰,۰۰۴، حکمرانی و خط و مشی ۰,۰۱۳، حکمرانی و آموزش ۰,۰۰۶، حکمرانی شبکه‌ای ۰,۰۱۱، حکمرانی و فساد ۰,۰۱۳، حکمرانی و مسئولیت اجتماعی ۰,۰۰۴ تخمین زده شد. افزون‌براین، پژوهش حاضر، تحلیل و توسعه موضوعی حکمرانی را برجسته نمود و به رویکردهای موضوعی پرداخت. بررسی این تحقیقات، شکاف‌های روش‌شناختی و ادبیاتی را افزایش می‌دهد و راهنمایی جامع برای تحقیقات آینده ارائه می‌نماید. یافته‌ها نشان می‌دهد تحقیقات در حوزه کیفی از تناسب موضوعی و روش‌شناسی مناسبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری: کمبود مطالعات فراب‌گزینش وجود دارد. اگرچه تحقیقات خارجی در این زمینه وجود دارد، اما هنوز عمدتاً تحقیقات نسبتاً کمی در این زمینه منتشر شده و فراب‌گزینش توسط سندلوسکی و باروسو توسعه یافته است. نتایج نشان می‌دهد تحقیقات کیفی با اندازه شدت

نوع مقاله: پژوهشی

اثر (۰,۰۷۲)، نسبت به تحقیقات کمی با اندازه شدت اثر (۰,۰۲۸)، نقش بسیار کلیدی در ادبیات حکمرانی منابع انسانی دارند. نوآوری پژوهش حاضر استفاده بسیار محدود از فرابرجزینش در تحقیقات علمی کشور در حکمرانی منابع انسانی نیز یک نوآوری در تحقق می‌باشد. فرابرجزینش، نشان‌دهنده این است که یافته‌ها نه تنها از نظر دانشگاهی مطلوب هستند، بلکه با آموزش و تعالی نیز مرتبط هستند. این پژوهش با زمینه‌سازی برای تحقیقات بعدی انجام شد که یافته‌های پژوهش را ارائه می‌دهد. با وجود تفاوت در دیدگاه‌های روش‌شناسی، این مطالعه پیامدهایی برای توسعه پژوهش فرابرجزینش، با نقش متمایز روش شناختی، مرور ادبیات و رویکردهای آن دارد. اولویت‌های رویکردهای موضوعی اغلب براساس اهمیت موضوعی شکل گرفت که می‌تواند تمرکز موضوعی ادبیات تحقیق را افزایش دهد.

تعارض منافع: نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

واژگان کلیدی: فرابرجزینش، منابع انسانی، حکمرانی، نشریات گروه مدیریت، مدیریت دولتی.

استناد: اقبالی، صادق، نیک‌پور، امین، صیادی، سعید، و سلاجقه، سنجر (۱۴۰۵). فرابرجزینش تحقیقات حکمرانی منابع انسانی. مجله روش‌شناسی علوم انسانی ۳۲(۱۲۶): ۱۴۷-۱۸۳.

مقدمه

حاکمیت محرک مهمی برای شیوه‌های مؤثر مدیریت منابع انسانی است. با ترویج پاسخگویی، شفافیت و رهبری اخلاقی، سازمان‌ها می‌توانند اعتماد، انگیزه و محیط کلی محل کار کارکنان را افزایش دهند (Onovwiona & Okiti., 2025). شیوه‌های مدیریت منابع انسانی استراتژیک، مانند مدیریت عملکرد، ظرفیت‌سازی و فرایندهای استخدام شفاف به‌طور قابل توجهی به اصول حکمرانی خوب از جمله پاسخگویی، شفافیت و کارایی کمک می‌نمایند. اداراتی که دارای سیستم‌های مدیریت منابع انسانی قوی هستند، سطوح بالاتری از رضایت کارکنان و ارائه خدمات عمومی بهتر را گزارش نمودند (Valerio., 2024) که مدیریت ارشد منابع انسانی و مدیران میانی به کمک این عوامل ارتباط بهتری بین عملکرد، بهره‌وری و مدیریت کیفیت برقرار می‌نمایند (Ruales Guzmán et al., 2019).

در این راستا شیوه‌های قوی حاکمیت شرکتی، تعهد بالاتر کارکنان را تقویت می‌نمایند که ناشی از رهبری شفاف، اخلاقی و پاسخگو است. این تعهد، بهره‌وری سازمانی را افزایش داده و گردش مالی کارکنان را کاهش می‌دهد. ثانیاً، حاکمیت شرکتی نقش مهمی در تدوین قراردادهای استخدامی منصفانه، شفاف و مطابق با قانون دارد که برای حفظ روابط کاری سالم ضروری است (Onovwiona & Okiti., 2025). در این بخش، ابتدا توضیحاتی درباره حوزه حکمرانی منابع انسانی و پیرامون مدیریت منابع انسانی مطرح شد. تحقیق علمی تنها راه و روش قطعی برای گسترش دانش واقعی در همه عرصه‌های علم، بلکه در دانشگاه است؛ زیرا فقط تحقیقات با کیفیت و با نتایج دقیق، اطلاعات جدیدی از واحد تحلیل به جامعه علمی ارائه می‌دهد (Masic., 2022).

امروزه از مهم‌ترین مشکلات پژوهشی در حوزه ارتباطات علمی، جستجوی رویکردها و ابزارهای بهینه برای ارزیابی محتوای علمی است. انتشار نتایج تحقیق باید به‌عنوان یک فرایند ارتباط علمی تلقی شود (Petruška., 2020). از طرفی اهمیت پایگاه‌های اطلاعاتی کتاب‌شناختی به‌طور قابل توجهی افزایش یافته است؛ زیرا آنها ارائه‌دهندگان اصلی داده‌های کلان و گسترده و شاخص‌های کتاب‌سنجی هستند که برای سنجش تحقیق مورد استفاده قرار می‌گیرند (Bakhmat et al., 2022).

هدف این تحقیق سنجش کیفیت پژوهش‌های منتشرشده در نشریات علمی مدیریت، شناسایی یافته‌های تحقیقاتی، ارائه شاخص‌های کلیدی و طلایی حکمرانی منابع انسانی، سنجش اندازه و شدت اثر فرکانس آنهاست، محورهای موضوعی از منظر ۹ شاخص تحلیل شده است.

چهارچوب نظری و پیشینه پژوهش

درک تعامل بین فلسفه و روش‌شناسی برای تضمین یک طرح تحقیق منسجم و مؤثر بسیار مهم است (Gamage, 2025). به‌عنوان مثال، رویکرد روش‌های ترکیبی امکان جمع‌آوری هم‌زمان روندهای عددی و روایت‌های شخصی عمیق را فراهم می‌نماید، ادغام داده‌های کمی و کیفی، ظرفیت مطالعه را برای تولید بینش‌های عملی افزایش می‌دهد و به توسعه سیاست‌های جامع‌تر و مؤثرتر بازار کار کمک می‌نماید (Kar-ki, 2025). کاپیتو و اسکارپا^۱ (۲۰۲۲) نیز بر این باورند که سهم روش‌شناسی، توسعه در قالب نظریه‌های جدید و روش‌های استخراج مدل‌سازی را دربرمی‌گیرد. این تحقیق شکاف نسبتاً قابل‌توجهی جهت ترویج استراتژی فرابرگزینش را برجسته می‌نماید و نشان‌دهنده تحقیقات جامع‌تر برای تکرارپذیری فرابرگزینش در نشریات علمی است. فرابرگزینش کیفی، خروجی نهایی مفیدی از مطالعات ترکیبی پژوهش است که شامل گزارش یافته‌ها در قالب بررسی‌های کیفی بوده و می‌تواند به‌عنوان پایه‌ای برای فراترکیب‌های کیفی عمل نماید (Sandelowski & Barroso, 2003).

درک استراتژی‌های تحقیقاتی فرابرگزینش در نشریات علمی می‌تواند ایده‌ای برای دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی جهت بازنگری در موضوعات و استراتژی تحقیقات باشد. به‌عنوان مثال، داده‌ها را با چندین مرور سیستماتیک گردآوری می‌نماید تا یک ترکیب واحد از شواهد مرتبط برای تصمیم‌گیری ارائه دهند. این درحالی است که باوجود محبوبیت روزافزون آنها، راهنمایی‌های روش‌شناختی محدودی برای محققانی که مایل به انجام مرور مختصر هستند، در دسترس است (Pollock et al., 2016). تحقیقات فرابرگزینش در حکمرانی منابع انسانی، مانند سایر روش‌های پژوهشی، نیازمند مروری جامع برای پیشبرد روش‌شناختی تحقیقاتی با رویکرد فرابرگزینش است. باوجود این، برخی از تحقیقات مروری فاقد یک چهارچوب مشترک برای سنجش و ارزیابی دقیق روش‌شناختی فرابرگزینش هستند. نویسندگان این تحقیق در این پژوهش با بررسی مقالات منتشرشده در نشریات علمی، سعی نمودند تا حدودی این خلأ تحقیقاتی را پوشش دهند و پاسخ سؤالات تحقیق (۱). کیفیت پژوهش‌های منتشرشده در نشریات علمی مدیریت چگونه است؟ ۲. یافته‌های تحقیقاتی و شاخص‌های کلیدی و طلایی حکمرانی منابع انسانی کدام‌اند؟ ۳. اندازه و شدت اثر فرکانس رویکردهای موضوعی چه اندازه است؟) تدوین شود.

امروزه تحقیقات نشان می‌دهد یکی از راه‌هایی که فرایند داوری هم‌تا می‌تواند ناقص به نظر برسد، این است که افراد درگیر، باورهای متفاوتی در مورد آنچه در ارزیابی تحقیق مهم است، داشته باشند (Street & Ward., 2019). به‌عنوان مثال، با گسترش فراتحلیل در متون پزشکی، مطالعات متناقضی نیز به وجود آمده است. افزون بر این، رعایت دستورالعمل‌های مربوط به انجام فراتحلیل نیز ناقص بوده است. سوگیری ممکن است مطالعات متناقض را توضیح دهد و فراتحلیل با دقت انجام شده را از سایرین متمایز نماید (Felson., 1992). تعصب و سوگیری به‌عنوان یک پدیده شرم‌آور در کار تحقیقاتی (کمی و کیفی) در علوم اجتماعی توصیف می‌شوند. معمولاً به سوگیری در فرایند طراحی تحقیق، در میان موضوعات درگیر در مطالعه یا شامل مسائل مربوط به پایایی و کیفیت مطالعه اشاره می‌نمایند (Borowska-Beszta., 2017). این موضوع باید با آموزش و تغییر سیاست در بودجه تحقیقاتی مورد توجه قرار گیرد (Tamblyn et al., 2018).

به‌عنوان مثال، هنگامی که داده‌های محدودی در مورد یک موضوع مهم در سلامت وجود دارد، یا جایی که از مطالعات کیفی و کمی برای تولید انواع مشابه داده‌ها استفاده می‌شود، سؤالاتی در مورد بهترین روش استفاده از داده‌های موجود برای تولید یک بررسی مطرح می‌شود، فرابرگزینش، روشی مفید برای ترکیب داده‌های کمی و کیفی است (Denny., 2019). همچنین، فرابرگزینش به‌دلیل برخورداری از توانایی روش‌های ترکیبی، گزارش مطالعات کیفی، کمی و روش‌های ترکیبی به‌صورت یکپارچه، به‌طور بالقوه قادر است شکاف الگویی بین مکاتب مختلف جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها را برطرف نماید (Anderson., 2024). فرابرگزینش روشی مناسب جهت پاسخگویی به سؤالات این تحقیق می‌باشد.

گنجاندن و تحلیل مقالات علمی در فرابرگزینش چالش‌های جدیدی را در فرامطالعه ایجاد نموده و چالش‌های تحقیقاتی را تشدید می‌نماید. بسیاری از محققان برای درک چالش‌های تحقیقات در حوزه حکمرانی از طریق مصاحبه‌ها در تحقیقات کیفی و پرسشنامه در تحقیقات کمی تلاش قابل‌توجهی نموده‌اند؛ اما فرابرگزینش رایج‌ترین محورهای موضوعی گزارش شده را برجسته می‌نماید. امیدواریم این تحقیق منشأ نتیجه‌بخشی برای جامعه تحقیقاتی باشد تا پژوهش و آموزش در این زمینه توسعه و ترویج شود. این تحلیل مروری، بینش‌های ارزشمندی در مورد استراتژی فرابرگزینش و رویکردهای مختلف موضوعی می‌دهد و به‌عنوان یک راهنمای علمی برای محققان و پژوهشگرانی که در این حوزه فعالیت دارند، می‌تواند نتیجه بخش واقع شود.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، توسعه‌ای و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-تحلیلی با رویکرد مطالعات ثانویه و از نوع فرابرجزینش است. فرابرجزینش، رویکردی با جهت‌گیری کمی از یافته‌های کیفی است که در اصل برای تطبیق ویژگی‌های متمایز بررسی‌های کیفی توسعه یافته است. با وجود این، این یافته‌ها از نظر شکل و نحوه تولید شبیه به یافته‌های توصیفی است که محققان اغلب افزون بر نتایج تحلیل‌های دو متغیره و چند متغیره ارائه می‌نمایند.

روش‌های کیفی برای کاهش و افزایش آگاهی در مورد سوگیری‌های محقق شامل طبقه‌بندی، مصاحبه‌های بدون ساختار، بررسی همتایان متنوع، تفکر استقرایی، پاسخگویی محقق و بازتاب‌پذیری انتقادی است (Wadams, M., & Park., 2018). درک سوگیری برای انجام مطالعات تحقیقاتی صحیح بسیار مهم است. در زمینه روش‌شناسی تحقیق، سوگیری به وجود خطای سیستماتیک در یک مطالعه اشاره دارد (Gerhard., 2008). اگرچه مفهوم عینیت در علم، به‌ویژه در علوم اجتماعی و انسانی، در هر پارادایم علمی مفروض است، اما دیدگاه‌های متعددی در رویکردها و چهارچوب‌های علمی وجود دارد که نشان می‌دهد در طول تاریخ علم، عینیت براساس معیارهای هر رویکرد به‌طور قابل توجهی تغییر کرده است (Hassani & Mousavi., 2025).

به‌عنوان مثال، تکنیک‌های ترجمه و گراند تئوری که معمولاً به‌عنوان روشی برای نگارش فراترکیب کیفی ذکر می‌شوند، به‌خوبی برای یافته‌های پیمایش کیفی مناسب نیستند؛ زیرا حاوی مفاهیم بک‌چارچه یا استعاره‌های کنترلی که این تکنیک‌ها به آنها وابسته هستند، نمی‌باشند. بنابراین، فرابرجزینش کیفی، نگارش نهایی کارآمدی از مطالعات ادغام تحقیقاتی هستند که شامل گزارش یافته‌ها در قالب بررسی‌های کیفی می‌شوند و می‌توانند به‌عنوان پایه‌ای برای فراترکیب کیفی عمل نمایند (Sandelowski & Barro., 2003). فرابرجزینش شامل استخراج، گروه‌بندی و قالب‌بندی یافته‌ها، محاسبه اندازه‌های اثر فرکانس و شدت اثر است (Sandelowski et al., 2007). این پژوهش راهنمایی‌های روش‌شناختی برای انجام تحقیقات فرابرجزینش، با رویکرد مروری را می‌تواند تسهیل نماید و به نویسندگان در رفع چالش‌های روش‌شناختی کمک کند که ممکن است با آنها مواجه شوند. بنابراین، حکمرانی منابع انسانی به‌عنوان موضوع منتخب محققین در پژوهش حاضر است. فرابرجزینش کیفی اساساً نوعی مرور سیستماتیک

است که می‌تواند برای جمع‌آوری، ترکیب، اصلاح و ارزیابی داده‌های تحقیقاتی موجود برای ایجاد یک تصویر جامع از یک موضوع تحقیقاتی استفاده شود (Sandelowski and Barroso, 2003).

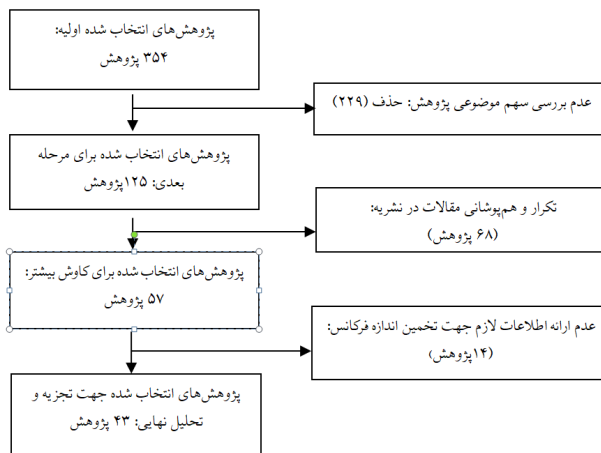
فرابرجزینش کیفی روشی نسبتاً جدید است که از تحقیقات پرستاری و مراقبت‌های بهداشتی سرچشمه می‌گیرد و قبلاً در تحقیقات مربوط به مدیریت دانش یا پروژه به کار گرفته نشده است؛ اگرچه برخی از روش‌های بررسی ادبیات شناخته‌شده‌تر و پرکاربردتر با آن ارتباط نزدیکی دارند (Bracio, K., & Szarucki., 2020). یکی از ویژگی‌های بارز روش فرابرجزینش کیفی، محاسبه آمار کمی، اندازه اثر شدت و اندازه اثر فراوانی، از داده‌های ثانویه پردازش شده است که سپس برای ارزیابی اهمیت نسبی منابع مورد استفاده و یافته‌های استخراج‌شده در تحلیل کلی استفاده می‌شوند (Sandelowski et al., 2007). صرف‌نظر از تعداد روزافزون مطالعات در مدیریت نوآوری، هنوز کمبود تحقیقاتی وجود دارد که این مجموعه دانش را ادغام و ترکیب نماید. پژوهش فرابرجزینش مقالات تجربی را تجزیه و تحلیل می‌نماید، امکان شناسایی مشکلات در تحقیقات فعلی را فراهم و روندها را در حوزه پدیده مورد مطالعه مشخص می‌نماید (Bracio, K., & Szarucki., 2020).

مطالعات ترکیبی تحقیقات ترکیبی، مرور سیستماتیک مطالعات تجربی با روش‌های کیفی، کمی و ترکیبی در حوزه‌های مشترک پژوهش با هدف تجمیع، ادغام یا گردآوری یافته‌های آنها از طریق استفاده از روش‌های کیفی یا کمی هستند (Sandelowski et al., 2006). فرابرجزینش، روشی مفید برای ترکیب نتایج بررسی‌های کمی و کیفی از پاسخ‌های به دست آمده از روش‌های جمع‌آوری و تحلیل داده است، فرابرجزینش کیفی، تجمیع کمی محور یافته‌های کیفی است که در ابتدا برای تطبیق با ویژگی‌های متمایز بررسی‌های کیفی توسعه داده شده است. باوجوداین، این یافته‌ها از نظر شکل و نحوه نگارش مشابه یافته‌های توصیفی هستند که محققان اغلب افزون‌بر نتایج تحلیل‌های دو متغیره و چند متغیره ارائه می‌دهند (Sandelowski et al, 2007).

شکل ۱ نحوه انتخاب تحقیقات جهت رویکرد فرابرجزینش در نشریات (نشریه بهبود و تحول، نشریه مدیریت دولتی، نشریه چشم‌انداز مدیریت دولتی) به عنوان واحد تحلیل تحقیق در بازه زمانی بهار ۱۳۹۶-بهار ۱۴۰۴ را نشان می‌دهد، استفاده از فرابرجزینش به عنوان یک روش ترکیبی، مستلزم آن است که یافته‌های تحقیقات اولیه بیشتر تفسیر شود. نتایج فرابرجزینش به خودی خود محتوای نهایی ارزشمند

یک بررسی سیستماتیک هستند و می‌توانند به‌عنوان پایه‌های تجربی برای استفاده از روش‌های ترکیبی تحلیل تحقیق کیفی عمل نمایند (Sandelowski et al., 2007). طبق دیاگرام تحقیق حاضر، اهداف و سؤالات تحقیق، چهارچوب نظری، روش و طراحی، استراتژی تحقیقاتی، ابزار نمونه‌گیری، تکنیک‌های جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، روایی و پایایی تحقیق و سهم موضوعی حکمرانی منابع انسانی در چک‌لیست یافته‌ها گزارش و مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت (Sandelowski et al., 2007). در جدول ۱ تقریباً همه مطالعات کیفی و کمی بررسی شده است.

در تحقیق حاضر، یافته‌ها به‌عنوان فهرستی از پیامدها و پیشایندها در ۴۳ مطالعه کمی و کیفی مقایسه و نتایج ارائه شده است. مطالعات گزینش شده نشان می‌دهد یک هدف و منطق مشترک در مطالعات کمی و کیفی وجود دارد که بر دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان (خبرگان) یا واحدهای تحلیل (کارکنان پاسخ‌دهنده به پرسشنامه) متمرکز شده است. شاخص‌های به دست آمده طیفی از استراتژی‌های متنوع تحقیقاتی، واحدهای تحلیل متنوع با محوریت فشرده‌سازی محتوای یافته‌ها هستند که از نظر تفسیری به یکدیگر شباهت دارند، به همراه محاسبه اندازه اثر در جدول ۳ گزارش شد. چالش اصلی در انجام پژوهش‌های علمی مدیریت، تفاوت‌های روش‌شناسی، یافته‌ها، هدف، ادبیات و ابزار تحقیق در بین تحقیقات کمی و کیفی است.



شکل ۱. نحوه انتخاب تحقیقات برای انجام دادن فرابگزینش

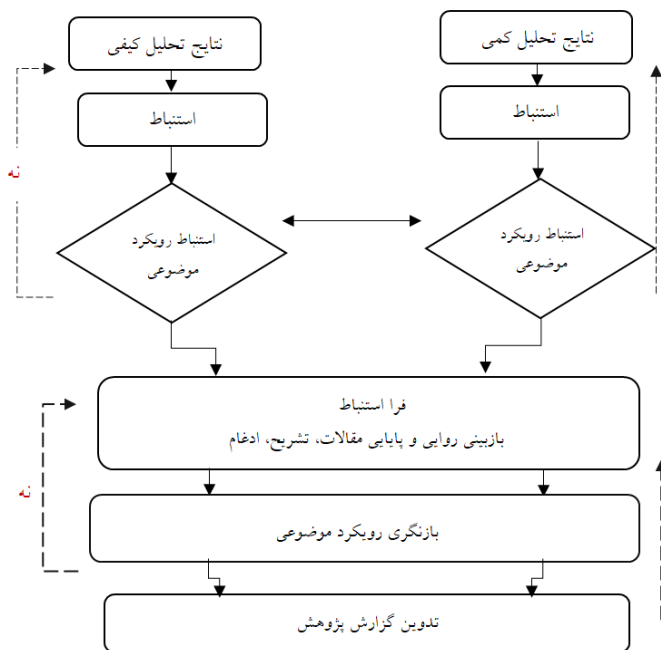
به‌عنوان مثال، اولویت‌بندی سنتز شواهد کیفی در یک مطالعه مروری روش‌های ترکیبی، تجربیات، دیدگاه‌ها و نظرات شرکت‌کنندگان را برای درک مشکلات بالینی پیچیده از شرکت‌کنندگانی که پشامد را تجربه نموده‌اند، در اولویت قرار می‌دهد، سنتز و ادغام شواهد، ایجاد درک‌های جدید جامع در مورد پدیده را تسهیل می‌نماید و روش‌های مرور سیستماتیک ترکیبی را گسترش می‌دهد (Coatsworth-Pus- (poky et al., 2025).

در این راستا، سنتز شواهد، مانند مرورهای سیستماتیک، با هدف خلاصه نمودن وضعیت فعلی تحقیقات در یک حوزه انجام می‌شود و اغلب از زبان انتشار یک مطالعه به‌عنوان معیاری برای گنجاندن یا حذف آن استفاده می‌شود (Bedenlier et al., 2025). به‌عنوان مثال، موانع و تسهیل‌کننده‌های رایج برای مشارکت در تحقیق شناسایی، که برخی از آنها در این بروزرسانی جدید هستند، می‌توانند از طریق استراتژی‌های جذب هدفمند برای افزایش کارایی و تعمیم‌پذیری تحقیقات اولیه مورد توجه قرار گیرند (Knapp et al., 2025).

جهت ترکیب یافته‌ها طبق جدول ۱ در ۳۱ مطالعه (کیفی و آمیخته)، ۱۲ مطالعه (کمی)، مطالعه روش‌ها و یافته‌های توصیفی در ۹ مورد از ۴۳ مطالعه بررسی شده است. در جدول ۲، یافته‌ها به‌منظور پاسخ به سؤال پژوهشی «کدام عوامل و تحقیقات بیشترین اندازه اثر و شدت اثر را در حکمرانی منابع انسانی دارند؟» گزارش شده است. یافته‌های توصیفی در مقالات کمی و کیفی نیز از این نظر تفسیری با یکدیگر قابل مقایسه هستند و همگی از ادبیات ظاهراً گسترده‌ای تهیه شده‌اند که در واقع، بیشتر از نظر روش‌شناختی متفاوت هستند. اینکه روش‌های تحقیق در عمل بیشتر متناسب با موضوع تحقیق انتخاب شده است یا خیر، در بخش یافته‌های علمی تحقیق بسیار مؤثر است مشهود است. اندازه‌های اثر فرکانس با در نظر گرفتن تعداد گزارش‌های حاوی یک یافته (منهای هر گزارشی که از یک واحد تحلیل مشترک) محاسبه می‌شود و نشان‌دهنده تکراری بودن همان یافته است. تقسیم این تعداد بر تعداد کل گزارش‌ها (منهای هر گزارش به دست آمده از یک یافته) محاسبه می‌شود (Sandelowski et al., 2007) که در این تحقیق، ۴۳ گزارش در ۹ گروه دسته‌بندی شده است.

شکل ۱ نحوه انتخاب مقالات منتخب جهت تحلیل نهایی را نشان می‌دهد. معیارهای لازم جهت سنجش مقالات منتخب عبارت‌اند از: ۱. مطالعاتی که در دامنه موضوعی مدون مورد تحلیل قرار گرفته

باشند؛ ۲. پژوهش مورد نظر اطلاعات لازم و کافی جهت سنجش کیفیت روان‌شناختی ارائه نموده باشد. شکل ۲ مدل مفهومی تحقیق حاضر را بر اساس ۹ رویکرد موضوعی با تأیید خبرگان تحقیق در قالب مدلی مفهومی ساختاری نشان می‌دهد.



شکل ۲. برآیند ارزیابی مقالات پژوهش برگرفته از برآیند (محمدپور، ۲۰۱۸)

چک‌لیست کار این تحقیق، شامل محورهای موضوعی همانند حکمرانی و مدیریت دولتی، حکمرانی و تعالی، حکمرانی و سرمایه انسانی، حکمرانی و پایداری، حکمرانی و خط‌مشی‌گذاری، حکمرانی و آموزش، حکمرانی شبکه‌ای، حکمرانی و فساد، و حکمرانی و مسئولیت اجتماعی بوده است. محتوا و موارد این چک‌لیست براساس نظرسنجی با پژوهشگران مسلط به روش تحقیق تهیه شده است. بنابراین، ابزار تحقیق دارای اعتبار محتوا و پایایی قابل قبول است. همچنین، واحد تحلیل (۴۳ مقاله گزینش شده) این تحقیق از روایی و پایایی بسیار مناسبی برخوردار است. جهت بررسی روایی پژوهش حاضر هر یک از شاخص‌های مورد نظر با دیگر مقالات خارجی فرابزرگ‌نیش مقایسه شد؛ اما در مقالات فارسی مورد

خاصی یافت نشد که نشان‌دهنده جنبه جدید بودن تحقیق است و در هر مورد تفاوت، مورد بازنگری مجدد قرار گرفت، در این راستا سؤالات تحقیق مبتنی رویکرد موضوعی تحقیق شامل (۱). کیفیت پژوهش‌های منتشرشده نشریات علمی مدیریت چگونه است؟ ۲. یافته‌های تحقیقاتی و شاخص‌های کلیدی و طلایی حکمرانی منابع انسانی کدام‌اند؟ ۳. اندازه و شدت اثر فرکانس رویکردهای موضوعی چه اندازه است؟) که در جداول زیر بررسی و تحلیل شد و اندازه اثر و شدت فرکانس مطرح گزارش شد. به‌منظور ارائه توضیحات تکمیلی به تشریح گام‌های فرابرگزینش در این تحقیق می‌پردازیم. در بخش اول به استخراج یافته‌ها پرداخته شد. این به معنای تشخیص نتایج مهمی است که سایر محورهای موضوعی در آن منسجم شد. یافته‌ها در این بخش با به‌کارگیری چک‌لیست، تفسیرهای نویسندگان از مقالات، محورهای موضوعی، استراتژی تحقیق و کیفیت تحقیق مورد تحلیل و تفکیک قرار گرفتند. در بخش ویرایش یافته‌ها تلاش شد برای استنباط مسائل از دیدگاه محققان و در نظر گرفتن اهداف تحقیق، دریافت اطلاعات لازم و اساسی برای پژوهشگران میسر شود. همچنین، در بخش گروه‌بندی یافته‌ها، پس از حذف مقالات نامرتب و ویرایش تمام یافته‌هایی که با هدف تحقیق و محور موضوعی ما مطابقت دارند، یافته‌هایی که به نظر می‌رسد در مورد محوریت یک موضوع قرار گرفتند، دسته‌بندی شد و پس از استدلال‌های به عمل آمده مبتنی بر تعمیم یافته‌ها با کاهش تشابه محتوای اطلاعاتی، انتزاع یافته‌ها انجام شد و سپس با به‌کارگیری محاسبات مورد نیاز، اندازه اثر و شدت فرکانس گزارش شد.

جدول ۱. اطلاعات کلی تحقیقات منتخب مورد سنجش

ردیف	محورهای موضوعی	نویسنده و سال
۱	حکمرانی و مدیریت دولتی	حسن‌پور و همکاران ^B (۱۴۰۴)؛ رهنورد و همکاران ^B (۱۳۹۸)؛ زینالو و همکاران ^B (۱۴۰۱)؛ محمدزاده سلطانمرادی و همکاران ^B (۱۴۰۰)؛ حق‌شناس گرگابی و همکاران ^B (۱۴۰۰)؛ دانایی‌فرد و همکاران ^A (۱۳۹۹)؛ میر و همکاران ^B (۱۴۰۳).
۲	حکمرانی و تعالی	محمدیان و همکاران ^B (۱۳۹۷)؛ قنبری و انانی و همکاران ^B (۱۴۰۱)؛ خمش‌آیا و همکاران ^B (۱۳۹۸)؛ ابراهیمی و زرچو ^A (۱۴۰۳)؛ عباسیان جید و همکاران ^A (۱۴۰۳).
۳	حکمرانی و سرمایه انسانی	قلی‌پور و همکاران ^B (۱۳۹۷)؛ رحیم‌نیا و همکاران ^A (۱۳۹۶)؛ قلی‌پور و همکاران ^B (۱۴۰۱)؛ یعقوبی و همکاران ^B (۱۴۰۱)؛ سلطانی‌نژاد و سلاجقه ^A (۱۳۹۹)؛ عسکری‌پور و همکاران ^A (۱۳۹۹)؛ گل‌پور و همکاران ^B (۱۴۰۲).
۴	حکمرانی و پایداری	مبارکلانی و همکاران ^B (۱۳۹۷)؛ قلی‌پور و همکاران ^A (۱۳۹۸).

ردیف	محورهای موضوعی	نویسنده و سال
۵	حکمرانی و خط‌مشی‌گذاری	اسعدی و همکاران ^B (۱۳۹۶)؛ عباسپور و همکاران ^A (۱۳۹۶)؛ کوهی‌خور و همکاران ^B (۱۳۹۹)؛ ابراهیمی و عین‌علی ^B (۱۳۹۸)؛ حسین‌پور و همکاران ^B (۱۴۰۰)؛ نجفی‌رستاقی و ذوالفقارزاده ^A (۱۴۰۲).
۶	حکمرانی و آموزش	حسین‌پور و همکاران ^B (۱۴۰۳)؛ منوریان و همکاران ^B (۱۴۰۰)؛ قلی‌پور سوته و همکاران ^B (۱۳۹۹).
۷	حکمرانی شبکه‌ای	دقتی و همکاران ^B (۱۳۹۸)؛ محمدیان و خداداد برمی ^B (۱۳۹۹)؛ کاظمیان و همکاران ^B (۱۳۹۸)؛ غفاری و همکاران ^B (۱۴۰۲)؛ محمدیان و رسولیان ^B (۱۴۰۴).
۸	حکمرانی و فساد	الوانی و همکاران ^B (۱۳۹۶)؛ مقدم‌فر و همکاران ^B (۱۴۰۱)؛ ایمانی و همکاران ^B (۱۳۹۹)؛ مشکینی و کردستانی ^B (۱۳۹۸)؛ فرهادی‌نژاد و بیکی ^A (۱۳۹۹)؛ ایمانی ^A (۱۴۰۳).
۹	حکمرانی و مسئولیت اجتماعی	خلعتبری معظم و همکاران ^B (۱۴۰۳)؛ طاهرپور و ناصری ^A (۱۴۰۲).

* شایان ذکر است در تحقیق حاضر مقالات کیفی و ترکیبی با حرف انگلیسی B در یک گروه و مقالات کمی با حرف انگلیسی A گروه‌بندی شد. مقالاتی که تکرار و همپوشانی لازم را داشتند در دیاگرام تحقیق مورد واکاوی قرار گرفت.

جدول ۲. اندازه اثر تحقیقات منتخب مورد سنجش

اندازه اثر ES %	یافته‌ها	محورهای موضوعی	ردیف
۱۶	<p>مردم‌سالاری دینی، خادمیت، نظارت و هدایت، اقتدارگرایی، قانون‌گرایی الهی، تفکر ایدئولوژیک دولت‌مردان، اعتدال‌گرایی (تساهل و تسامح)، التزام به قانون اساسی، تفکر حاکمیتی حکمرانان، رفاه عمومی، عوامل و شرایط سیاسی، عوامل و شرایط منطقه‌ای و بین‌المللی، فناوری ارتباطی، ویژگی‌های جامعه، عوامل روان‌شناختی جامعه، تمایل به اطلاع‌رسانی (شفافیت)، تمایل به پاسخگویی اجتماعی، دموکراسی خواهی، مطالبه‌گری جامعه مدنی، تطبیق‌پذیری، مطالبه‌گری مردم، مشروعیت، رضایت عمومی، شکاف اجتماعی، اعتماد عمومی، جایگاه مجلس در حکمرانی، انتخابات و شرایط کلی نماینده، کارکرد و فرایند کاری مجلس، ساختار داخلی و زیرساخت مجلس، ارزش‌های مجلس؛ مدل انتخاب رویکرد مدیریت دولتی نوین، مدل شرایط عمومی، کمبود ظرفیت بخش خصوصی، تشدید مشکلات اقتصادی، ناکارآمدی در اجرای برنامه‌ها؛ ایجاد بوروکراسی پنهان در سایه، ایجاد دولتی شبه‌های سازمان ایجاد (خصوصی)؛ ایجاد شرکت‌های وابسته دولتی، تملک دولتی، ادغام‌سازی سازمان‌ها، مکانیزه‌سازی در ارائه خدمت دولتی؛ روحیه کاری، ابهام هدف، رهبری عملگرا، فقدان نظام استخدام و انتصاب، فقدان سبک مدیریتی و ساختار مناسب.</p>	حکمرانی و مدیریت دولتی	۱
۱۰	<p>خودشناسی، مردمی بودن، سخاوت، تعامل همدلانه، تشویق و تکریم، مرشدیت و مربیگری؛ روابط حمایت‌گرانه مدیر با کارکنان، روابط دوستانه کارکنان با کارکنان، جو برون‌سازمانی مثبت در جامعه، جو درون‌سازمانی مثبت، ساختار اجتماعی بهزیستی محور، ساختار فیزیکی بهزیستی محور، پیشرفته و بهروز بودن زیرساخت‌های سخت افزاری در سازمان، پایدار و ایمن بودن زیرساخت‌های نرم‌افزاری در سازمان، نظام‌های مالی جبران خدمات عدالت محور پویا، نظام‌های منابع انسانی کارآمد، ارزش‌های فرهنگی پشتیبان بهزیستی، هنجارهای تقویت‌کننده بهزیستی، نمادهای فرهنگی تسهیل‌کننده بهزیستی؛ کرختی سازمانی، خاموشی سازمانی، ترس سفید، بی‌میلی سازمانی، رویدادهای حسی، خطاهای ادراکی حسی، تمامیت ادراک شده رهبر، اثربخشی رهبر، مقاومت در برابر اقتدار، رفتارهای ضد شهروندی سازمانی.</p>	حکمرانی و تعالی	۲

اندازه اثر ES %	یافته‌ها	محورهای موضوعی	ردیف
۱۶	<p>تشکیل گروه خودی شایسته، اصلاح سیستم ارتقا، تقسیم کار درست بین زیردستان، عدم همسان‌سازی سطح افراد، اصلاح سیستم پاداش‌دهی، ایجاد فرصت برای همه کارمندان برای اثبات مهارت‌های خود، توجه مدیر به توانمندی‌های مورد نیاز شغل، عدم تمرکز مدیر بر ویژگی‌های شخصیتی یکسان میان وی و زیردست، بی‌توجهی صرف مدیر به اطاعت‌پذیر بودن فرد، عدم انتخاب افراد براساس جبران ضعف‌ها و آسیب‌پذیری‌های مدیر، نادیده گرفتن چابک‌سوی و مخبر بودن فرد، بی‌توجهی به شناخت و همکاری‌های قبلی سازمانی، نادیده گرفتن روابط شخصی خارج از سازمان؛ امنیت شغلی درک‌شده، استقلال شغلی درک‌شده، تنیدگی شغلی، تمایل به ترک خدمت؛ حمایت سازمانی، شرکت‌های بین‌المللی، منابع انسانی هوشمند، شایسته‌گزینی، جبران خدمات عملکردگرا؛ تناسب شغل و شاغل، تعهد سازمانی، آراستگی، گردش شغلی، نظام آموزش و توانمندسازی انعطاف‌پذیر، نظام جذب، استخدام انتصاب و ارتقای انعطاف‌پذیر، حمایت از کار گروهی، نظام جبران خدمت انعطاف‌پذیر، نظام منابع انسانی مبتنی بر IT، ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر، غنی‌سازی شغل، فرهنگ حامی نوآوری و تغییر؛ توانمندسازی ساختاری، فرصت، اطلاعات، قدرت رسمی، رفتار شهروندی فردی، رفتار شهروندی سازمانی، فضیلت مدنی، فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی، کاهش عملکرد فردی؛ انگیزه خدمت عمومی، رفتار کاری نوآورانه، رهبری خدمتگزار، مهارت سیاسی، تغییرات و تحولات محیطی، استراتژی‌های مدیریت و رهبری، فرهنگ سازمانی.</p>	حکمرانی و سرمایه انسانی	۳
۴	<p>ارزش عدالت و انصاف در ارائه خدمات، ارزش‌های بنیادین مذهبی و تربیتی، خیرخواهی، همدردی و دلسوزی، تعهد به نفع جامعه، فداکاری، انگیزه خدمتگزاری، آگاهی بخشی به جامعه و شهروندان، ارزش توفیق‌طلبی، ارزش تکلیف‌مداری و مسئولیت‌پذیری، ارزش تکریم ارباب رجوع، ارزش انعطاف‌پذیری، شهروندی سازمانی، ارزش‌های اقتصادی (تجاری) و منفعت‌طلبانه، ارزش حرفه‌گرایی، ارزش قانون‌گرایی؛ نیروی انسانی، حق‌خوری، شفافیت، ضعف عملکرد، فساد، قانون، مردم، فرهنگ و هویت سازمانی پایدار، سبک مدیریتی پایدار، عدالت و برابری، دموکراسی سازمانی، فرهنگ عمومی حامی پایداری.</p>	حکمرانی و پایداری	۴

اندازه اثر ES %	يافته‌ها	محورهای موضوعی	ردیف
۱۳	<p>ظرفیت‌های شناختی‌های و شخصیتی، سطح پذیرش خطمشی، علمی بودن خطمشی، رابطه طراح و مجری، ابزار خطمشی، وسعت، تنوع، مشارکت و حمایت، شفافیت و قابلیت اجرا، ساختار سازمان مجری، عوامل سیاسی، عوامل اقتصادی، عوامل فنی؛ کمک‌های مالی برای جبران هزینه‌های تجاری‌سازی، کمک‌های مالی برای جبران سود تسهیلات، تسهیلات قرض‌الحسنه، تسهیلات میان‌مدت با نرخ ترجیحی، تسهیلات بلندمدت با نرخ ترجیحی، تسهیلات کوتاه‌مدت با نرخ ترجیحی، تسهیلات فروش اقساطی و لیزینگ، تقبل هزینه ضمانت‌نامه بانکی شرکت در مناقصه، تقبل هزینه صدور ضمانت‌نامه برای پوشش ریسک‌های به‌کارگیری فناوری داخلی؛ فساد نهادینه‌شده در کشور، تعارض منافع، تأمین مالی سیاسی، لابی‌گری، میزان آگاهی درباره مسئله نفوذ نامطلوب، اهداف خطمشی، وجود شبکه ارتباطی با خطمشی‌گذاران، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، تکنولوژیکی، شفافیت، محیط قانونی کشور، قدرت نهادهای عمومی کشور، گروه‌های ذی‌نفع، مراودات مستقیم اداری، روابط شخصی، ارتباطات استراتژیک، ابزارهای مبتنی بر تخصص، مقامات دولتی منتخب، مقامات دولتی، صاحبان یا مدیران کسب و کار، مخدوش شدن اعتماد اجتماعی، ایجاد چرخه‌ای فاسد از نابرابری، اختلال در سیستم قانون‌گذاری، فرسایش حکمرانی دموکراتیک، کاهش بهره‌وری اقتصادی، افزایش آسیب‌های اجتماعی، تقویت حس مسئولیت‌پذیری، کاهش عوامل ایجاد ریسک تسخیر خطمشی، مشارکت شهروندان، مدیریت منابع سازمانی.</p>	<p>حکمرانی و خط مش‌گذاری</p>	۵

اندازه اثر ES %	یافته‌ها	محورهای موضوعی	ردیف
۶	<p>آینده‌نگری و آینده‌پژوهی، مدیریت یکپارچه، کیفیت آموزشی هدفمند، تکنولوژی، سهولت دسترسی، توسعه روزافزون فناوری‌های نوین، توسعه آموزش مجازی، زیرساخت‌های آموزش مجازی، زیرساخت‌های فناوری‌های نوین، متخصصان یادگیری الکترونیکی، دانش ناکافی آموزش مجازی، آیین‌نامه‌های الزام‌آور و مشوق فعالیت‌های مجازی، مشکل زیرساختی فنی، مشکل فرهنگی اجتماعی، مشکل آموزشی، مشکل مالی حقوقی، مشکل سازمانی مدیریتی، بازاندیشی در آموزش مجازی، مقوله نظام اطلاعات آموزشی، توجه به مقوله تفکر راهبردی، عوامل سازمانی و مدیریتی، عوامل پداگوژیکی و طراحی آموزشی، عوامل تکنولوژیکی، تأمین زیرساخت‌های فناوری، تعلیم نیروی انسانی، تولید محتوا، تولید و نشر دانش، توسعه مجازی سازی، افزایش دسترسی به آموزش، مواد و منابع آموزشی، انعطاف‌پذیری در آموزش، تعمیق و دوام آموزش و بهبود کیفیت یادگیری؛ نظارت و ارزیابی، استراتژی بهینه‌سازی نتایج پژوهش‌ها، استراتژی منابع انسانی، استراتژی مشارکتی، استراتژی مالی، استراتژی اصلاح ساختار، تعیین استراتژی جهت تأمین مالی تحقیقات دانشگاه، تمهیدات قبل از اجرای استراتژی، زنجیره ایده تا محصول، ارتباطات داخلی و خارجی، پاسخگویی به انتظارات ذی‌نفعان، ارزیابی و توسعه شایستگی‌های مدیران، رعایت عدالت سازمانی و پایبندی به ارزش‌ها، توسعه فرهنگ سازمانی و الگوسازی.</p>	حکمرانی و آموزش	۶
۱۱	<p>الزامات شبکه، طراحی شبکه، مشارکت و فعال‌سازی شبکه، توسعه شبکه، توسعه شبکه، توسعه شبکه، نتایج شبکه؛ پیامدها برای شهروندان یا مشتریان، پیامدها برای سازمان‌ها، پیامدها برای متولیان شبکه، قابلیت درون سازمانی، قابلیت بین سازمانی، معماری فناوری اطلاعات شبکه، حاکمیت شبکه، زمینه محیط نزدیک، زمینه محیط دور؛ تسهیل‌گری، اجرایی-خدماتی، سیاست‌گذاری، امنیتی، قضایی، راهبری، پشتیبانی، هماهنگی، دیده‌بانی، مشارکتی، واسطه‌گری، مدیریت خدمات، بهره‌وری، مشارکت الکترونیک، آموزش الکترونیک، کسب مشروعیت.</p>	حکمرانی شبکه‌ای	۷

اندازه اثر ES %	یافته‌ها	محورهای موضوعی	ردیف
۱۳	تعالی بخشی فضایل اخلاقی و معنوی، سازوکارهای حل کننده، سازوکارهای نظارتی و ارزشیابی، مردم‌داری و حسن معاشرت اجتماعی، سازوکارهای گزینشی تخصصی، پرهیز از ویژه خواهی، سازوکارهای ساختاری؛ نظارت قوی، منابع انسانی تاب آور، هوشمندی و ارگانیسم پویا، سیستم باز، نگرش به فساد و اصلاح؛ رویه های شفاف، مستندسازی رویه‌ها، رویه‌های عادلانه، رویه‌های قانونی، پرداخت مبتنی بر عملکرد، پرداخت انگیزاننده، کنترل‌های داخلی؛ شفافیت، توان پاسخگویی، بهره‌وری، کیفیت، ارزیابی و نظارت، چالش‌ها، نحوه توزیع ثروت در جامعه، عدم تناسب میان نرخ رشد تورم و نرخ رشد حقوق کارکنان، درجه خویشاوندسالاری در جامعه، فقدان نظام پاداش کارآمد در سازمان، اصلاحات ساختاری، آموزش مدیران دولتی، افزایش حقوق کارکنان دولت، عدالت تعاملی، پاسخگویی.	حکمرانی و فساد	۸
۴	حمایت از توسعه اجتماعی، اقدام‌های عام‌المنفعه، حمایت از اقشار آسیب‌پذیر، عملکرد اقتصادی، مساعدت‌های اقتصادی، اقدام‌های قانونی، اقدام‌های فرهنگی-هنری، اقدام‌های آموزشی-تحصیلی، خدمت‌رسانی به مشتری، توسعه محیط زیست، سرمایه اجتماعی سازمانی.	مسئولیت اجتماعی و حکمرانی	۹

برای تعیین یافته‌های انتزاعی مطالعات، اندازه شدت فرکانس هر گزارش محاسبه شد، این اطلاعات برای تحلیل‌های آینده نتیجه‌بخش است. به عنوان مثال، برای تعیین اینکه آیا یافته‌هایی از مطالعات عمدتاً «ضعیف‌تر» به دست آمده‌اند یا خیر، باید یافته‌ها را با بیشترین اندازه اثر فرکانس در بین گزارش‌ها بررسی و تحلیل شود. گزارش‌های موجود اندازه اثر شدت نشان داده شده در ستون A (مطالعات کمی) جدول ۳ برای یک گزارش و در ستون B (مطالعات کیفی و ترکیبی) با تقسیم تعداد یافته‌های موجود در آن گزارش (۳۱؛۱۲) بر تعداد کل یافته‌ها در تمام گزارش‌ها (۴۳) به دست آمده است، به عنوان مثال، اندازه فرکانس گروه A از تقسیم ۱۲ بر ۴۳ به دست آمده است.

جدول ۳. اندازه شدت فرکانس تحقیقات منتخب مورد سنجش

گروه	اندازه شدت فرکانس %ESs	یافته‌ها
A	۲۸	ابراهیمی و زرچو ^A (۱۴۰۳)؛ عباسیان جید و همکاران ^A (۱۴۰۳)؛ عباسپور و همکاران ^A (۱۳۹۶)؛ نجفی رستاقی و ذوالفقارزاده ^A (۱۴۰۲)؛ فرهادی‌نژاد و بیکی ^A (۱۳۹۹)؛ ایمانی ^A (۱۴۰۳)؛ طاهرپور و ناصری ^A (۱۴۰۲)؛ دانایی‌فرد همکاران ^A (۱۳۹۹)؛ رحیم نیا و همکاران ^A (۱۳۹۶)؛ سلطانی‌نژاد و سلاجقه ^A (۱۳۹۹)؛ عسکری‌پور و همکاران ^A (۱۳۹۸)؛ قلی‌پور و همکاران ^A (۱۳۹۸).
B	۷۲	محمدیان و همکاران ^B (۱۳۹۷)؛ قنبری وانانی و همکاران ^B (۱۴۰۱)؛ خمش آبا و همکاران ^B (۱۳۹۸)؛ اسعدی و همکاران ^B (۱۳۹۶)؛ کوهی خور و همکاران ^B (۱۳۹۹)؛ ابراهیمی و عین علی ^B (۱۳۹۸)؛ حسین‌پور و همکاران ^B (۱۴۰۰)؛ حسین‌پور و همکاران ^B (۱۴۰۳)؛ منوریان و همکاران ^B (۱۴۰۰)؛ قلی‌پور سوته و همکاران ^B (۱۳۹۹)؛ دقتی و همکاران ^B (۱۳۹۸)؛ محمدیان و خداداد برمی ^B (۱۳۹۹)؛ کاظمیان و همکاران ^B (۱۳۹۸)؛ غفاری و همکاران ^B (۱۴۰۲)؛ محمدیان و رسولیان ^B (۱۴۰۴)؛ الوانی و همکاران ^B (۱۳۹۶)؛ مقدم‌فر و همکاران ^B (۱۴۰۰)؛ ایمانی و همکاران ^B (۱۳۹۹)؛ مشکینی و کردستانی ^B (۱۳۹۸)؛ خلعتبری معظم و همکاران ^B (۱۴۰۳)؛ حسن‌پور و همکاران ^B (۱۴۰۴)؛ رهنورد و همکاران ^B (۱۳۹۸)؛ زینالو و همکاران ^B (۱۴۰۱)؛ محمدزاده سلطان‌نمادی و همکاران ^B (۱۴۰۰)؛ حق‌شناس گرگابی و همکاران ^B (۱۴۰۰)؛ میر و همکاران ^B (۱۴۰۳)؛ قلی‌پور و همکاران ^B (۱۳۹۷)؛ قلی‌پور و همکاران ^B (۱۴۰۱)؛ یعقوبی و همکاران ^B (۱۴۰۱)؛ گل‌پرور و همکاران ^B (۱۴۰۲)؛ میارکلائی و همکاران ^B (۱۳۹۷).

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد تحقیقات کیفی با اندازه شدت اثر (۰/۰۸۳)، نسبت به تحقیقات کمی با اندازه شدت اثر (۰/۰۱۷)، نقش بسیار مهمی در حکمرانی منابع انسانی دارند؛ زیرا پژوهش از استراتژی‌های متنوعی جهت پایش و تحلیل داده‌های تحقیقاتی خود استفاده می‌نماید. از سوی دیگر، تحقیق کیفی تنوع بسیاری زیادی در گونه تحلیل دارد و محقق می‌تواند در نرم‌افزاری مانند Maxqda از گونه‌های متعددی چون صوت، عکس، فیلم و مصاحبه استفاده نماید. همچنین، پژوهش کیفی و آمیخته با به‌کارگیری پارادایم تفسیری و پراگماتیسم انعکاس گسترده‌تری از مشکلات مدیریت دولتی را نمایان می‌نماید.

این پژوهش با بررسی تحقیقات به تفاوت‌ها و شباهت‌های فرابریزینش در قیاس با فرامطالعه (فرا ترکیب، فراتحلیل، فراروش، فرانظریه) نیز می‌پردازد. در پژوهش‌های فرابریزینش اندازه اثر و شدت

فرکانس گزارش می‌شود که از این جهت تا حدودی به فراتحلیل شباهت دارد؛ اما در مقایسه با فراترکیب، در فرابرگزینش رویکردهای موضوعی مورد تحلیل قرار می‌گیرند که در فراترکیب پس از تجمیع کدهای اولیه، مقوله اصلی و فرعی مستخرج می‌شود. به‌عنوان مثال، در استراتژی‌گرند تئوری، با هدف تبیین یک نظریه جدید تدوین می‌شود. از طرفی در فراروش محققان، تحقیقات خود را از جهت نوع استراتژی و پارادایم اثبات‌گرا، تفسیری و پراگماتیسم مورد تفسیر قرار می‌دهند؛ اما در فرابرگزینش تمرکز اصلی محقق بیشتر بر یک یا دو نوع پارادایم اثبات‌گرا و تفسیری است. همچنین، در تحقیقات فرانظریه به تفسیر نظریات موضوع خاصی پرداخته می‌شود که در فرابرگزینش این مورد به‌طور خاص بحث نمی‌شود و معمولاً یک نظریه جدید مطرح نمی‌شود.

در تحقیقات فراترکیب تجزیه و تحلیل عمیقی جهت یافتن کدهای اولیه صورت می‌گیرد که در این مورد افراد از نگرش‌های متفاوتی نسبت به کدگذاری یک تصویر، فایل صوتی یا متن برخوردار هستند؛ اما در فرابرگزینش محققین با بررسی ادبیات تحقیق و تدوین رویکردهای موضوعی باید مقالات مرتبط با حوزه موضوعی را جستجو و استخراج نماید و مقالات از ابعاد متفاوتی پالایش می‌شوند که از این جهت با پالایش مقالات در فراتحلیل، فراترکیب و فراروش شباهت دارد.

از طرفی در تحقیقات فراترکیب ممکن است به خروجی یک الگو یا مدل منجر شود که در سایر روش‌های دیگر این مورد کمتر مشاهده شده است. به‌عنوان مثال، فرابرگزینش خروجی الگو یا مدل ندارد و هدف خلاصه‌سازی یافته‌های تحقیق است. به‌طورکلی، ماهیت اصلی فرابرگزینش تجمیع یافته‌های کیفی یا کمی پژوهش‌های یک موضوع خاص (منتخب‌شده توسط نویسندگان تحقیق) با رویکرد گزارش شدت اثر و فرکانس است؛ اما این روش کمتر مورد تفسیر قرار گرفته است و می‌تواند مورد توجه محققین و پژوهشگرانی بیشتری قرار گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر از دیدگاه نظری و تجربی نقطه شروعی متفاوت و خلاقانه و مبنایی برای حکمرانی منابع انسانی است. در تحقیق حاضر نگرش و خلاقیت روش‌شناسی نیز مورد بررسی قرار گرفت که با تحقیقات گذشته هماهنگی مناسب داشت. در این تحقیق مروری با رویکرد فرابرگزینش، ضمن نتایج

بسیار مختصر و مفیدی از شاخص‌های مرجع حکمرانی منابع انسانی، به اهمیت تحقیقات کیفی و کمی پرداخته شد. نتایج فرابگزینش نشان داد تعداد اندازه اثر برخی از یافته‌ها تقریباً مساوی است که به ترتیب اندازه اثر حکمرانی و مدیریت دولتی ۰/۰۱۶، حکمرانی و تعالی ۰/۰۱۰، حکمرانی و سرمایه انسانی ۰/۰۱۶، حکمرانی و پایداری ۰/۰۰۴، حکمرانی و خط مشی ۰/۰۱۳، حکمرانی و آموزش ۰/۰۰۶، حکمرانی شبکه‌ای ۰/۰۱۱، حکمرانی و فساد ۰/۰۱۳، مسئولیت اجتماعی و حکمرانی ۰/۰۰۴ تخمین شد. در راستای تحلیل و تفسیر مقالات گروه‌بندی شده، سرمایه انسانی برای بهره‌برداری موفقیت‌آمیز هر سازمانی حیاتی است که کیفیت آن را رفتار نامناسب سازمانی تهدید می‌نماید. کاهش یا حذف چنین رفتاری بحرانی است؛ از این‌رو سازمان‌ها باید فضای مثبتی را ایجاد نمایند که حقوق همه کارکنان در محیط کار به دور از تمام اشکال رفتار نامناسب تضمین شود (Van Fleet., 2018)؛ زیرا در سازمان‌های امروزی، تعالی یک شریان حیاتی است و سازمان‌ها با بهره‌گیری از الگوی به دست آمده تحقیق می‌توانند شاخص‌هایی که از اهمیت و فراوانی بیشتری برخوردار هستند را شناسایی و از آن در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان یا شرکت خود استفاده نمایند.

بنابراین، نرخ کاهش بازده حاشیه‌ای سرمایه‌گذاری آموزش و پرورش پایین است. نابرابری سرمایه انسانی در درازمدت همچنان ادامه دارد و سرمایه انسانی در حالت تعادل قطبی می‌شود. هنگامی که نرخ کاهش بازده حاشیه‌ای سرمایه‌گذاری آموزش و پرورش بالا باشد، همگرایی در توزیع سرمایه انسانی وجود دارد و نابرابری در سرمایه انسانی در درازمدت از بین خواهد رفت و از طرفی نرخ رشد اقتصادی بالاتری دریافت می‌نماییم (Sun., 2020). به‌عنوان مثال، گرچه محققان نقش مهم منابع انسانی (HR) را به‌عنوان یک عامل تغییر برجسته نموده‌اند، اما محققان اطلاعات کمی در مورد میزان تأثیر منابع انسانی بر زمینه تغییر برای تقویت پاسخ‌های مثبت کارکنان و حمایت از تغییرات سازمانی دارند. بنابراین مقابله با تغییر سازمانی به‌طور مثبتی با رفتار حمایتی از تغییر کارکنان مرتبط است (Alfes et al., 2019).

در این راستا در نظام‌های سنتی آموزشی، برنامه‌های درسی مؤسسات آموزشی براساس کار واقعی و استفاده از هرگونه تکنیک جدید در برنامه درسی آنها کافی نیست؛ بلکه توجه به این امر مهم است که نظام انگیزش نیروی انسانی تأثیر زیادی بر اثربخشی نهادها دارد و مدارس و دانشگاه‌ها باید بیشتر به ساختن مفاهیم و درک مدیریت منابع انسانی توجه نمایند (Omar., 2021)؛ در حالی که استادان خبره

به طور مکرر کانون تحقیقات در آموزش هستند. تا به امروز تلاش‌های بسیار کمی برای انجام بازبینی سیستماتیک این ادبیات صورت گرفته است.

به‌عنوان مثال، یافته‌های برجسته نشان می‌دهد با توجه به عملکرد حرفه‌ای، استادان خبره به طور گسترده و اغلب انتقادی در مورد عملکرد خود تأمل می‌نمایند، به‌طور مکرر به همکاران خود کمک می‌نمایند و یادگیرنده‌های مستمر در طول حرفه خود هستند (Anderson & Taner, 2023). در این خصوص در تحقیق حاضر نیز رویکرد موضوعی آموزش در حکمرانی منابع انسانی مورد تحلیل گرفت. در حقیقت سازمان‌ها با بهره‌گیری از تکنولوژی روز دنیا همچون هوش مصنوعی که امروزه در تصمیم‌گیری، شفافیت سازمانی، توان عملیاتی، تسریع در فرایندهای اداری نقش دارد، در ارتقای درون سازمانی خود تحولی عظیم ایجاد نموده‌اند (Aysan et al., 2019).

در تحقیق حاضر به اهمیت حکمرانی منابع انسانی پرداخته شد که دارای اندازه اثر بسیار قابل توجهی بود. بسیاری از سازمان‌ها در حال پیکربندی مجدد عملیات خود را به هزینه‌های پایین‌تر و بالا بردن بهره‌وری می‌باشند. آموزش‌های تخصصی در این زمینه باعث می‌شود یادگیری این موارد با مجموعه‌هایی از مهارت‌ها و تخصص لازم برای برتری در سازمان‌های فعال هوش مصنوعی در آینده تبدیل شود (Lang., 2021). در این راستا امروزه بسیاری از سازمان‌های بزرگ و کشورهای توسعه‌یافته با پیروی از الگوها و مدل‌های مدیریت منابع انسانی به موفقیت‌های چشمگیری دست یافته‌اند (Eghbali et al., 2024).

این نتایج در یک نگاه کلی از حیث روش‌شناسی به‌ترتیب با تحقیقات (Mauriello et al, 2025)؛ (Kanadli, 2019)؛ (Rokhshad et al, 2025)؛ (Crestani et al, 2025)؛ (Colmenares-Jimenez, 2025)؛ (Eskandari et al, 2025)؛ (Zecchinato et al, 2025)؛ (Fekete & Györfy, 2025)؛ (Moradi et, 2022) al همخوانی دارند. البته فرابرگزینش افزون بر علوم انسانی در علوم پزشکی و علوم دارویی نیز بسیار مورد استقبال قرار گرفته است و تحقیقات ارزشمندی در این مورد انجام شده است.

به‌عنوان مثال، Herber et al (2019)، در پژوهشی با رویکرد فرابرگزینش دریافتند که تئوری‌های موقعیت خاص، ابزاری را برای پرستاران فراهم می‌نمایند تا موقعیت‌ها را تفسیر نمایند. این فرایند تحت تأثیر دو مفهوم کلیدی «خودکارآمدی» و «درک نارسایی قلبی» در بیمار است. در این راستا تحقیقات بیشتری برای اعتبارسنجی مدل از طریق آزمایش تجربی مورد نیاز است. همچنین، (2023)

Lee et al نیز دریافته‌اند که اثرات مضر داشتن مشکلات روانی همراه با سرطان در افراد مسن می‌تواند بسیار جدی باشد، مطالعات کافی در مورد اضطراب وجود ندارد که نشان می‌دهد نیاز زیادی به تحقیقات بیشتر در این زمینه وجود دارد.

در این پژوهش تلاش شد با مدنظر قرار دادن ابعادی تحقیقاتی در حکمرانی منابع انسانی، مؤلفه‌های اثرگذار بر هر بعد شناسایی شود که خوشبختانه نتایج تحقیق حاضر با مقالات پیشین هماهنگی و انسجام مناسبی داشت؛ البته با توجه به محدود بودن استراتژی روش‌شناسی این موضوعات، پژوهشگران آتی می‌توانند در گسترش بهره‌وری، تعالی و آینده‌پژوهی منابع انسانی را مورد بررسی قرار دهند.

پژوهش حاضر به سازمان‌های دولتی، خصوصی و حتی شرکت‌های دانش‌بنیان پیشنهاد می‌نماید از روش فرابرجزینش در راستای بهبود بهره‌وری علمی در فرایند حکمرانی منابع انسانی به‌عنوان یک اصل محوری در مأموریت خود بهره‌گیری نمایند. در فرایند آموزش و بورس تحصیلی سازمان‌های دولتی و...، کارکنانی با هوش اجتماعی بالا و پژوهش‌محور انتخاب نمایند، این امر در چشم‌انداز آتی منابع انسانی منجر به رشد و موفقیت می‌شود؛ زیرا نخبگان سازمانی نقشی مهم در تعیین خط‌مشی‌گذاری سازمانی دارند. با توجه به تعیین اندازه و شدت اثر ابعاد منابع انسانی در این تحقیق، پیشنهاد می‌شود سایر محققان طراحی الگوهای حکمرانی منابع انسانی را در انجام مطالعات خود با رویکرد فرابرجزینش مدنظر قرار دهند و جهت ترکیب هرچه بهتر موضوع، به تحلیل شدت فرکانس و اندازه اثر از تحقیقات نوین و علمی مرتبط با منابع انسانی بپردازند. همچنین، در خصوص محدودیت‌های تحقیق می‌توان گفت محدودیت در جمع‌آوری روش پژوهش به علت جدید بودن برخی مفاهیم، مهم‌ترین محدودیتی بود که پژوهشگران با آن مواجه بودند و همین محدودیت باعث ایجاد یک نوآوری جدید برای محقق شد تا با به‌کارگیری فرابرجزینش اطلاعات جامع را تحلیل کنند.

منابع

- ابراهیمی، سید عباس و عین علی، محسن. (۱۳۹۸). ارائه چارچوبی برای تبیین تسخیر خط‌مشی‌های عمومی با کاربست روش تحلیل مضمون و مدل‌سازی ساختاری تفسیری. مدیریت دولتی. ۱۱(۳)،

Doi: 10.22059/jipa.2019.277891.2513.۴۳۰-۴۰۳

- ابراهیمی، الهام و زرگو، شبنم. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر سبک رهبری پیش‌نمون بر اثربخشی رهبر: نقش میانجیگری تمامیت ادراک‌شده و تعدیلگری تبادل رهبر-رهبر. مدیریت دولتی. ۱۶(۱)، ۱۴۹-۱۸۱.

.Doi: 10.22059/jipa.2023.365372.3392

- اسعدی، محمود، هادی پیکانی، مهربان و رشیدپور، علی. (۱۳۹۶). الگویی برای اجرای اثربخش خط‌مشی‌های عمومی در وزارت امور اقتصادی و دارایی (مطالعه موردی: گمرک

جمهوری اسلامی ایران). مدیریت دولتی. ۹(۴)، ۵۹۱-۶۱۴. Doi: 10.22059/jipa.2018.2.52928.2221

- الوانی، سیدمهدی، قربانی زاده، وجه الله و اسلام پناه، مهدی. (۱۳۹۶). اولویت بندی معیارهای تأثیرگذار بر بازدارندگی فساد اداری با اتکا به رهنمودهای اسلامی. مدیریت دولتی. ۹(۲)، ۲۸۳-

.Doi: 10.22059/jipa.2017.232761.1997.۳۰۶

- ایمانی، حسین. (۱۴۰۳). نظام مدیریت عملکرد کارکنان به مثابه ابزاری برای پیشگیری از فساد اداری. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۵(۱)، ۳۶-۶۱. Doi: 10.48308/jpap.2024.234281.1367

- ایمانی، حسین، آذر، عادل، قلی‌پور، آریسن و پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۹). ارائه مدل تفسیری ساختاری نظام جبران خدمات کارکنان بخش دولتی در راستای ارتقای سلامت اداری. مدیریت

دولتی. ۱۲(۳)، ۴۲۷-۴۶۰.

Doi: 10.22059/jipa.2020.300130.2727

- حسن‌پور، اکبر، جعفری‌نیا، سعید، طهرانی، مریم و ابراهیمی، ساره. (۱۴۰۴). ارائه چارچوب تنهایی در محیط کار در بخش دولتی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول. ۳۴(۱۱۵)، ۲۱۰-۲۳۶. Doi:...

10.22054/jmsd.2023.74472.4340

- حسین پور، داود، اصلی بیگی، فرزانه، سیدنقوی، میرعلی و کوشکی جهرمی، علیرضا. (۱۴۰۳). مدل برندسازی رهبری سازمان با رویکرد مدیریت تجربه کارکنان. مطالعات مدیریت بهبود و تحول.

Doi: 10.22054/jmsd.2024.74028.4328..۳۴-۱، (۱۱۲)۳۳

- حق‌شناس گرگابی، محمد، ابراهیم بیگی، ادريس و حدادی دوزین، جواد. (۱۴۰۰). واکاوی تجارب کوچک‌سازی دولت در ایران، مدیریت دولتی. ۱۳(۲)، ۱۸۴-۲۱۱. Doi: 10.22059/..

jipa.2021.320938.2920

- خلعتبری معظم، مریم، یزدانی، حمید رضا و عسگری، ناصر. (۱۴۰۳). فراترکیب اقدام‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی با رویکرد ذی‌نفعان برون‌سازمانی. مدیریت دولتی. ۱۶(۲)، ۴۲۲-۴۵۴. Doi:

10.22059/jipa.2023.360041.3336

- خمش‌آیا، احمد، شیری، اردشیر و یاسینی، علی. (۱۳۹۸). خوانشی استعاری از پدیده بی‌حسی سازمانی در سازمان‌های دولتی: واکاوی راهبردها و پیامدها. چشم انداز مدیریت دولتی. ۱۰(۲)،

.Doi: 10.48308/jpap.2019.96517.۲۱۵-۱۸۷

- دانایی فرد، حسن، نیری، شهرزاد و آخوندی، مصطفی. (۱۳۹۹). تأثیر ابهام هدف سازمانی بر روحیه کاری کارکنان در سازمان‌های خدمات عمومی به تفکیک مأموریت سازمانی و ویژگی‌های فردی.

مدیریت دولتی. ۱۲(۱)، ۲۴-۴۴. Doi: 10.22059/jipa.2019.288554.2621.

- دقتی، عادل، یعقوبی، نورمحمد، کمالیان، امین رضا، دهقانی، مسعود و مرادی، ابراهیم. (۱۳۹۸). ارائه الگوی استقرار و توسعه حکمرانی الکترونیک با استفاده از رویکرد فراترکیب. چشم انداز

مدیریت دولتی. ۱۰(۴)، ۸۹-۱۲۰. Doi: 10.48308/jpap.2019.96614.

- زینالو، مهدی، علی احمدی، علیرضا و نریمان، سعید. (۱۴۰۱). ارائه مدل ارزیابی عملکرد مجلس شورای اسلامی با استفاده از روش فراترکیب. مدیریت دولتی. ۱۴(۱)، ۷۴-۱۰۸. Doi: 10.22059/

jipa.2021.334438.3061

- رحیم‌نیا، فریبرز، نصرتی، سعید و اسلامی، قاسم. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر امنیت و استقلال شغلی بر ترک خدمت به واسطه درهم‌تنیدگی شغلی در سازمان‌های دولتی. مدیریت دولتی. ۹(۲)، ۳۳۳-

Doi: 10.22059/jipa.2017.242169.2097.357

- سلطانی نژاد، جواد و سلاجقه، سنجر. (۱۳۹۹). تأثیر توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی در دانشگاه‌های دولتی ایران: نقش حلقوی رفتار شهروندی فردی و رفتار شهروندی سازمانی. مدیریت

دولتی. ۱۲(۲)، ۲۳۸-۲۶۲. Doi: 10.22059/jipa.2020.303234.2742

- صمدی میارکلانی، حمزه، فقیهی، ابوالحسن و دانش فرد، کرم الله. (۱۳۹۷). درک نقش ارزش‌های فردی و اجتماعی مدیران در اجرای خط‌مشی‌های مصوب در سازمان‌های دولتی ایران. مدیریت

دولتی. ۱۰(۴)، ۵۲۹-۵۶۲. Doi: 10.22059/jipa.2018.265421.2366

- طاهرپور، فاطمه و ناصری، فاطمه. (۱۴۰۲). نقش سرمایه اجتماعی سازمانی در انسجام سازمانی با میانجی‌گری هم‌آفرینی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه. چشم انداز مدیریت دولتی. ۱۴(۴)،

۱۰۳-۱۲۳. Doi: 10.48308/jpap.2023.231471.1295

- عباسپور، غلامحسین، سلاجقه، سنجر، بیگ زاده عباسی، فرزانه و شیخی، ایوب. (۱۳۹۶). سنجش میزان اجرای خط‌مشی‌های حمایتی دولت از شرکت‌های دانش بنیان (مطالعه موردی: استان‌های

فارس، خراسان رضوی، گیلان و هرمزگان). مدیریت دولتی. ۹(۳)، ۴۰۳-۴۲۶. Doi: 10.22059/

jipa.2017.243215.2113

- عباسیان جید، سولماز، عسگرنژاد نوری، باقر و مولا قلقاچی، مریم. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر برندسازی داخلی بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی کارکنان با نقش تعدیلگر ارزش‌های اخلاقی سازمان.

چشم انداز مدیریت دولتی. ۱۵(۴)، ۱۵۹-۱۸۰. Doi: 10.48308/jpap.2025.235800.1392

- عسکری پور، محمدرضا، متقی پیشه، محمد حسین و شیخی، ایوب. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری خدمتگزار بر رفتار کاری نوآورانه در بخش دولتی ایران: تحلیل نقش میانجی انگیزه خدمت

عمومی و نقش تعدیلگر مهارت سیاسی. مدیریت دولتی. ۱۲(۱)، ۶۷-۸۷. Doi: 10.22059/

jipa.2019.292773.2661

- غفاری، پانته آ، پورعزت، علی اصغر، آرابی، وحید و الوانی، سید مهدی. (۱۴۰۲). طراحی الگوی حکمرانی شهری هوشمند با استفاده از رویکرد فراترکیب. مدیریت دولتی. ۱۵(۳)، ۴۰۰-۴۳۸.

Doi: 10.22059/jipa.2023.358375.3323.

- فرهادی نژاد، محسن و بیکی، کریم. (۱۴۰۲). مطالعه طولی علل فساد اداری و روش های کنترل آن در مقاطع سال های ۷۸، ۸۸ و ۹۹. چشم انداز مدیریت دولتی. ۱۴(۱)، ۵۹-۷۵. Doi: 10.48308/

jpap.2023.102677

- قلی پور، آرین، نرگسیان، عباس و ذاکری نیا، سمیه. (۱۴۰۱). "طراحی چارچوب یکپارچه فرایندهای منابع انسانی مدل ۳۴۰۰۰ بر اساس رویکرد AMO"، مدیریت دولتی. ۱۴، ۴، ۱۴۰۱، ۵۳۱-۵۵۳.

Doi: 10.22059/jipa.2021.331113.3035

- قلی پورسوته، رحمت ...، مرادی، محمد، گودرزی، مهدی و عباسی، محمود. (۱۳۹۹). مدل تصمیم‌گیری استراتژیک تأمین مالی پروژه‌های تحقیقاتی در دانشگاه‌های دولتی (مورد مطالعه:

دانشگاه تهران). مدیریت دولتی. ۱۲(۳)، ۴۰۴-۴۲۶. Doi: 10.22059/jipa.2020.295604.2679.

- قلی پور، رحمت‌اله، حمیدی‌زاده، علی، اخوان علوی، سید حسین، فرجی ملائی، امین و رستگار، سیدحامد. (۱۳۹۸). فهم دستورگذاری در حکومت‌های محلی (نمونه پژوهی: شورای شهر مشهد).

مدیریت دولتی. ۱۱(۴)، ۵۵۷-۵۸۰.

- قلی پور، آرین، محمد اسماعیلی، ندا و پارسا، فریبا. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مبادله رهبر- پیرو بر حسادت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان ستاد بانک ملی ایران). مدیریت دولتی. ۱۰(۳)، ۴۱۵-

. Doi: 10.22059/jipa.2018.262557.2324. ۴۴۲

- قنبری وانانی، راضیه، دانایی فرد، حسن، کاظمی، سیدحسین و دلخواه، جلیل. (۱۴۰۱). فهم راهبردهای ارتقای به‌زیستی منابع انسانی در محل کار در سازمان‌های دولتی ایران: پژوهشی کیفی.

مدیریت دولتی. ۱۴(۴)، ۵۵۴-۵۷۹. Doi: 10.22059/jipa.2022.343684.3163.

- کاظمیان، غلامرضا، قربانی‌زاده، وجه‌اله، واعظی، رضا و شاه‌محمدی، مرضیه. (۱۳۹۸). الگوی نقش و ساختار حکمروایی محلی در نظام مدیریتی ایران. مدیریت دولتی. ۱۱(۲)، ۱۷۹-۲۰۲. Doi: 10.22059/jipa.2019.278535.2521

- کوهی خور، محمد، کامالیان، امین رضا، یعقوبی، نورمحمد و پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۹).

فرا ترکیب مدل یکپارچه مدیریت استعداد. چشم انداز مدیریت دولتی. ۱۱(۱)، ۱۲۰-۱۴۳. Doi: 10.48308/jpap.2020.96694

- گل پرور، سعیده، محمدی مقدم، یوسف و عبدالهی، بیژن. (۱۴۰۲). طراحی الگوی سازمان مربی گرا با رویکرد پرورش سرمایه انسانی برای دانشگاه‌ها با تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری. چشم انداز مدیریت دولتی. ۱۴(۲)، ۱۸۳-۲۰۶. Doi: 10.48308/jpap.2023.103572=
- محمدزاده سلطانمادی، هادی، فیضی، طاهره، گرامی پور، مسعود ویداللهی، مهدی. (۱۴۰۰). ارائه مدل فرایند اجرای رویکرد مدیریت دولتی در برنامه‌های توسعه ایران با استفاده از راهبرد پژوهش ترکیبی. مدیریت دولتی. ۱۳(۳)، ۳۸۷-۴۱۸. Doi: 10.22059/jipa.2021.328721.3009
- محمدیان، ایوب و رسولیان، پرینسا. (۱۴۰۴). مدل‌سازی پیش‌بینی‌های شکل‌گیری اکوسیستم همکاری بین‌سازمانی جهت ارائه خدمات دولت الکترونیکی یکپارچه. چشم انداز مدیریت دولتی. ۱۶(۱)، ۱۸۰-۲۰۶. Doi: 10.48308/jpap.2025.236644.1410
- محمدیان، ایوب و خداداد برمی، مریم. (۱۳۹۹). تبیین فرایند شکل‌گیری قابلیت شبکه‌ای در سازمان‌های دولتی فعال در پنجره واحد تجاری ایران با استفاده از نظریه داده‌بنیاد. مدیریت دولتی. ۱۲(۱)، ۸۸-۱۱۹. Doi: 10.22059/jipa.2019.291013.2646
- محمدیان، بهزاد، زارعی متین، حسن، باباشاهی، جبار و یزدانی، حمید رضا. (۱۳۹۷). تواضع درون‌سازمانی: شایستگی محوری در رهبری سازمان‌های عصر جدید. مدیریت دولتی. ۱۰(۴)، ۵۶۳-۵۸۲. Doi: 10.22059/jipa.2018.267862.2401
- محمد حسین پور، فاطمه، حسنی، فریبا، شفیع آبادی، عبدالله و قنبری پناه، افسانه. (۱۴۰۰). مقایسه اثربخشی آموزش تحلیل ارتباط متقابل و برنامه‌ریزی عصبی کلامی بر کارآمدی مدیریتی مدیران. مطالعات مدیریت بهبود و تحول. ۳۰(۱۰۲)، ۳۷-۶۴. Doi: 10.22054/jmsd.2021.63108.4019
- مشکینی، نفیسه و کردستانی، غلامرضا. (۱۳۹۸). پیامدهای به‌کارگیری رویکرد مدیریت مالی عمومی نوین. مدیریت دولتی، ۱۱(۲)، ۲۳۱-۲۵۰. Doi: 10.22059/jipa.2019.277718.2510
- مقدم فر، سعیدرضا، مقیمی، سیدمحمد، رهبر، فرهاد و یزدانی، حمید رضا. (۱۴۰۱). ارائه چارچوب مفهومی تبیین تاب‌آوری سازمانی در برابر فساد در سازمان‌های اقتصادی دولتی ایران با الهام از هستی‌شناسی رئالیسم انتقادی. مدیریت دولتی. ۱۴(۱)، ۴-۲۸. Doi: 10.22059/jipa.2021.329514.3014

- منوریان، عباس، پیوسته، علی اکبر و احتشامی دیزجی، سید حبیب. (۱۴۰۰). طراحی مدل ارائه آموزش‌های مجازی در سازمان تأمین اجتماعی ایران بر اساس تحلیل داده‌بنیاد. مدیریت دولتی.

Doi: 10.22059/jipa.2021.322429.2939.۵۶۰-۵۳۳، (۳)۱۳

- میر، فاطمه سادات، الوانی، سیدمهدی، دهقانان، حامد، گلشنی، مهدی و دهدشتی شاهرخ، زهره. (۱۴۰۳). فرآیندهای در رهبری سازمان مبتنی بر هستی‌شناسی وحدت‌گرا. مطالعات مدیریت بهبود و تحول.

Doi: 10.22054/jmsd.2024.77837.4428.۷۴-۳۵، (۱۱۲)۳۳، (۳)۱۴

- نجفی رستاقی، حیدر و ذوالفقارزاده، محمد مهدی. (۱۴۰۲). ارزشیابی خط مشی‌های توانمندسازی استعداد‌های برتر در جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر حوزه مدیریت و حکمرانی. چشم انداز

Doi: 10.48308/jpap.2023.103493.۵۹-۳۳، (۳)۱۴، (۳)۱۴

- یعقوبی، حمیدرضا، قلی‌پور، آرین و امیری، مجتبی. (۱۴۰۱). طراحی مدلی بومی برای تعیین ابعاد انعطاف‌پذیری منابع انسانی در بانک‌های دولتی. مدیریت دولتی. (۱)۱۴، (۱)۱۴، (۱)۱۴

10.22059/jipa.2021.316051.2879

References

- Alfes, K., Shantz, A. D., Bailey, C., Conway, E., Monks, K., & Fu, N. (2019). Perceived human resource system strength and employee reactions toward change: Revisiting human resource's remit as change agent. *Human Resource Management*, 58(3), 239-252. DOI:10.1002/hrm.21948.
- Anderson, J. (2024). Metasummary: examining the potential of a methodologically inclusive approach for conducting systematic reviews of educational research. *Educational Review*, 1-21. DOI: 10.1080/00131911.2024.2401079.
- Anderson, J., & Taner, G. (2023). Building the expert teacher prototype: A metasummary of teacher expertise studies in primary and secondary education. *Educational Research Review*, 38, 100485. DOI.org/10.1016/j.edurev.2022.100485.
- Aysan, A. F., Demir, E., Gozgor, G., & Lau, C. K. M. (2019). Effects of the geopolitical risks on Bitcoin returns and volatility. *Research in International Business and Finance*, 47, 511-518. DOI: 10.1016/j.ribaf.2018.09.011.
- Bakhmat, N., Kolosiva, O., Demchenko, O., Ivashchenko, I., & Strelchuk, V. I. K. T. O. R. I. A. (2022). Application of international scientometric databases in the process

of training competitive research and teaching staff: Opportunities of Web of Science (WoS), Scopus, Google Scholar. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 100(13), 4914-4924. ISSN: 1992-8645.

DOI.org/10.22937/IJCSNS.2022.22.5.80

- Bedenlier, S., Buntins, K., Bond, M., Händel, M., & Marín, V. I. (2025). Evidence syntheses in educational technology research: What is not published in English is not visible? A tertiary mapping review. *Review of Education*, 13(1), e70022. DOI: 10.1002/rev3.70022.
- Borowska-Beszta, B. (2017). Decoding of bias in qualitative research in disability cultures: a review and methodological analysis. *Psycho-Educational Research Reviews*, 6(3), 55-68.
- Bracio, K., & Szarucki, M. (2020). Mixed methods utilisation in innovation management research: A systematic literature review and meta-summary. *Journal of Risk and Financial Management*, 13(11), 252. DOI:10.3390/jrfm13110252.
- Caputo, V., & Scarpa, R. (2022). Methodological advances in food choice experiments and modeling: current practices, challenges, and future research directions. *Annual Review of Resource Economics*, 14, 63-90. D01, D12, C9, C25, C49, C83. DOI/10.1146/annurev-resource-111820-023242.
- Coatsworth-Puspoky, R., Duggleby, W., Dahlke, S., & Hunter, K. F. (2025). Prioritizing qualitative meta-synthesis findings in a mixed methods systematic review study: A description of the method. *Research Synthesis Methods*, 16(1), 123-138. DOI.org/10.1017/rsm.2024.8
- Colmenares-Jimenez, M. C. (2025). The Psychological Effects of Caregiving for an Individual Diagnosed and Undergoing Treatment for Breast Cancer from the Perspective of a Co-Habiting Partner: A Qualitative Metasummary (Doctoral dissertation, JFK School of Psychology and Social Sciences at National University).
- Crestani, M., Cook, C., Ceccarelli, E., Delladio, S., Palese, A., Turolla, A., ... & Rossetini, G. (2025). "I'm Not the Same as I Was Before": A Qualitative Evidence Synthesis Exploring the Experiences and Perceptions of Patients Living with Whiplash-Associated Disorders. *journal of orthopaedic & sports physical therapy*, 55(9), 561-579. DOI:10.2519/jospt.2025.13156.

- Denny, E. (2019). Metasummary is a useful way of synthesising quantitative and qualitative data. *BJOG: An International Journal of Obstetrics & Gynaecology*, 126(1), 22-22. DOI: 10.1111/1471-0528.15461. [in Persian]
- Eghbali, S., Nikpour, A., sayadi, S., & Selajgeh, S. (2024). Designing a sustainable human resources management model (a study in the Ministry of Economy and Finance of Iran). *Journal of Research in Human Resources Management*, 16(3), 173-214. DOR: 20.1001.1.20084528.1403.16.3.6.5. [in Persian]
- Eskandari, A., Ebrahimi, K., & Yazdani, H. (2025). Validation of Meta-Synthesis Research with Emphasis on the ConQual Validation Method. *Methodology of Social Sciences and Humanities*, 31(123), 57-81. DOI: 10.30471/mssh.2025.10872.2633. [in Persian]
- Fekete, J. T., & Györfy, B. (2025). MetaAnalysisOnline. com: web-based tool for the rapid meta-analysis of clinical and epidemiological studies. *Journal of Medical Internet Research*, 27, e64016. DOI:10.2196/64016.
- Felson, D. T. (1992). Bias in meta-analytic research. *Journal of clinical epidemiology*, 45(8), 885-892. DOI: 10.1016/0895-4356(92)90072-u.
- Gamage, A. N. K. K. (2025). Research design, philosophy, and quantitative approaches in scientific research methodology. *Scholars Journal of Engineering and Technology*, 13(02), 91-103. DOI:10.36347/sjet. 2025.v13i02.004.
- Gerhard, T. (2008). Bias: considerations for research practice. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 65(22), 2159-2168. DOI: 10.2146/ajhp070369.
- Herber, O. R., Kastaun, S., Wilm, S., & Barroso, J. (2019). From qualitative meta-summary to qualitative meta-synthesis: introducing a new situation-specific theory of barriers and facilitators for self-care in patients with heart failure. *Qualitative health research*, 29(1), 96-106. DOI: 10.1177/1049732318800290.
- Hassani, S. H. R., & Mousavi, H. (2025). Reconstructing Objectivity in the Social Sciences and Humanities on the Basis of Practical Reason. *Methodology of Social Sciences and Humanities*, 31(124), 75-108. DOI: 10.30471/mssh.2025.10850.2634. [in Persian]
- Imani, H., Abdollahzadeh, A., & Pourezzat, A. A. (2018). Content Analysis of the Articles Published in the Journal of Public Administration in University of Tehran. *Journal of Public Administration*, 10(3), 387-414. <https://doi.org/10.30471/mssh.2025.10850.2634> [in Persian]

- Kanadli, S. (2019). A meta-summary of qualitative findings about STEM education. *International Journal of Instruction*, 12(1), 959-976. DOI:10.29333/iji.2019.12162a.
- Karki, K. K. (2025). Research Methodology and Approach. In *Employment and Deskill-ing: Experiences of Skilled, Racialized Immigrants in the Canadian Labour Market* (pp. 23-42). Singapore: Springer Nature Singapore. DOI:10.1007/978-981-96-9752-6.
- Knapp, P., Bower, P., Lidster, A., O'Hare, H., Sol, L. F., Golder, S., ... & Sheridan, R. (2025). Why do patients take part in research? An updated overview of systematic reviews of psychosocial barriers and facilitators. *Trials*, 26(1), 174. DOI: 10.1186/s13063-025-08850-6.
- Lang, J. C. (2021). From Teaching Excellence to Expertise Development: A Pedagogical Framework for Developing Expertise. *Creative Education*, 12(04), 907. DOI:10.4236/ce.2021.124066.
- Lee, A. R. Y. B., Leong, I., Lau, G., Tan, A. W., Ho, R. C. M., Ho, C. S. H., & Chen, M. Z. (2023). Depression and anxiety in older adults with cancer: systematic review and meta-summary of risk, protective and exacerbating factors. *General hospital psychiatry*, 81, 32-42. DOI: 10.1016/j.genhosppsych.2023.01.008.
- Masic, I. (2022). Scientometrics: The Imperative for Scientific Validity of the Scientific Publications Content. *Scientometrics*, 1(1). 57-80. DOI:10.5005/jp-journals-11005-0017.
- Mauriello, A., Rago, A., Amore, D., Sica, G., D'Andrea, A., & Russo, V. (2025). Migration of an Implantable Loop Recorder: A Meta-summary of Case Reports. *The Journal of Innovations in Cardiac Rhythm Management*, 16(5), 6292. DOI: 10.19102/icrm.2025.16056.
- Mohammadpour, A. (2018). Counter-method the philosophical underpinnings and practical procedures of qualitative methodology. *Logos*. pp.1-224. ISBN: 9786005546545.
- Moradi, M., kheiry, B., & Miralmasi, A. (2022). Narrative Criticism of Positivist Researches of Humanities from the Point of View of Generalizability and Reliability of Measures with the Suggestion of Replacing McDonald's Omega (Case Study: Marketing Researches). *Methodology of Social Sciences and Humanities*, 28(113), 65-80. DOI: 10.30471/mssh.2022.8241.2285. [in Persian]
- Omar, K. M. (2021). Factors Motivating Human Resources Management (HRM) in the Public and Private Sectors. *Open Journal of Business and Management*, 9(2), 688-700, DOI: 10.4236/ojbm.

- Onovwiona, S., & Okiti, S. E. (2025). Corporate Governance and Human Resource Management in Nigeria's Oil and Gas Industry. *Logika: Jurnal Penelitian Universitas Kuningan*, 16(01), 1-23. DOI: 10.1515/saeb-2017-0009.
- Petrushka, A. (2020). Methodological risks of evaluating the quality of scientific content. Publishing House "Baltija Publishing". 1-20. Усього бібліографічних посилань. DOI:10.30525/978-9934-588-53-2-34.
- Pollock, M., Fernandes, R. M., Becker, L. A., Featherstone, R., & Hartling, L. (2016). What guidance is available for researchers' conducting overviews of reviews of healthcare interventions? *A scoping review and qualitative metasummary. Systematic reviews*, 5(1), 190. DOI:10.1186/s13643-016-0367-5.
- Rokhshad, R., Tehrani, A. M., Zarbakhsh, A., & Revilla-León, M. (2025). Influence of fabrication method on the manufacturing accuracy and internal discrepancy of removable partial dentures: A systematic review and meta-analysis. *The Journal of Prosthetic Dentistry*, 133(3), 724-735. DOI.org/10.1016/j.prosdent.2023.04.004.
- Ruales Guzmán, B. V., Brun, A., & Castellanos Domínguez, O. F. (2019). Quality management as a determinant factor of productivity: A systematic literature review. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(4), 675-698. DOI.org/10.1108/IJPPM-07-2018-0251.
- Sandelowski, M., Voils, C. I., & Barroso, J. (2006). Defining and designing mixed research synthesis studies. *Research in the schools: a nationally refereed journal sponsored by the Mid-South Educational Research Association and the University of Alabama*, 13(1), 29. PMID: 20098638; PMCID: PMC2809982.
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2003). Creating metasummaries of qualitative findings. *Nursing research*, 52(4), 226-233. Nursingresearchonline.
- Sandelowski M, Barroso J, Voils CI. (2007). Using qualitative metasummary to synthesize qualitative and quantitative descriptive findings. *Res Nurs Health*, 30(1), 99-111. DOI: 10.1002/nur.20176. PMID: 17243111; PMCID: PMC2329806.
- Street, C., & Ward, K. W. (2019). Cognitive bias in the peer review process: Understanding a source of friction between reviewers and researchers. *ACM SIGMIS Database: the DATABASE for Advances in Information Systems*, 50(4), 52-70. DOI.org/10.1145/3371041.3371046.

- Sun, Y. (2020). Evolutionary Pattern and Intergenerational Transmission of Inequality in Human Capital. *Modern Economy*, 11(8), 1421-1431. DOI:10.4236/me.2020.118100.
- Tamblyn, R., Girard, N., Qian, C. J., & Hanley, J. (2018). Assessment of potential bias in research grant peer review in Canada. *Cmaj*, 190(16), E489-E499. DOI:.org/10.1503/cmaj.170901.
- Valerio, A. (2024). Enhancing Good Governance through Strategic Human Resource Management: A Case Study of Zamboanga City, Philippines. *Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies*, 4(6), 10-47760.DOI: 10.47760/cognizance. 2024. v04i06.026.
- Van Fleet, D. (2018). Human capital and inappropriate behavior: review and recommendations. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6, 275-293. DOI. org/10.4236/jhrss.2018.64042.
- Wadams, M., & Park, T. (2018). Qualitative research in correctional settings: Researcher bias, western ideological influences, and social justice. *Journal of forensic nursing*, 14(2), 72-79. DOI: 10.1097/JFN.000000000000199.
- Zecchinato, F., Ahmadzadeh, Y. I., Kreppner, J. M., & Lawrence, P. J. (2025). A systematic review and meta-analysis: Paternal anxiety and the emotional and behavioral outcomes in their offspring. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 64(2), 172-197. DOI.org/10.1016/j.jaac.2024.04.005.