

تحلیل و پیش‌بینی آینده رابطه کارمند و سازمان (یک مرور نظام‌مند ادبیات)

فاطمه رضازاده^{۱*}، میرعلی سید نقوی^۲، سیدمهدی الونی^۳، داود حسین‌پور^۴

- ۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
- ۲- استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
- ۳- استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
- ۴- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

دریافت: ۱۴۰۰/۹/۴ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۴

چکیده

رابطه کارمند و سازمان به عنوان یک اصطلاح فرآگیر برای توصیف رابطه بین کارمند و سازمان، امدادرسان سازمان‌ها در بهبود و توسعه امور جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و پیش‌نیاز عملکرد اثربخش سازمانی و سلامت و انسجام سازمان‌ها بوده و محرك مهمی جهت پیوند رویه‌ها و راهبردهای مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی به نتایج ملموس کسب‌وکار مانند کیفیت خدمات به مشتری، وفاداری کارمندان و عملکرد شغلی اثربخش در نظر گرفته شده است. بنابراین توجه به این موضوع به مدیران کمک خواهد کرد با پیش‌بینی و شناسایی نوع روابط، موانع احتمالی و کوچک‌ترین ناهمگونی‌های ارتباطی را درک کرده و در جهت ایجاد، پایداری و ارتقای روابط کاری اثربخش تلاش کنند. این مطالعه با روش‌شناسی مرور نظام‌مند ادبیات (رویکرد مرور نظام‌مند ادبیات کنتربلی و

Email: f.rezazadeh@atu.ac.ir

* نویسنده مسئول مقاله:

این مقاله حاصل بخشی از دستاوردهای رساله دکتری فاطمه رضازاده است.

همکاران، ۲۰۱۷)، یک بررسی جامع از ۸۰ مطالعه انتخابی نهایی انتشاریافته در حوزه رابطه فرد و سازمان از سال (۱۹۹۰) تا (۲۰۲۰) را ارائه می‌دهد و در جدول نهایی ارائه می‌شود. یافته‌ها شکاف نظری در پژوهش‌های فعلی رابطه فرد و سازمان را شناسایی می‌کنند: توجه‌ناشتن و پژوهش کافی در خصوص زمینه سازمانی و روابط ترکیبی سطح خرد و کلان، وجودنداشتن پژوهش‌های چندبعدی با درنظرگرفتن سطح رفتار فردی، زمینه سازمانی و روابط کاری. در ادامه با ارائه نتایج و بحث مطالعه، توصیه‌هایی برای پژوهش‌های آتی، راهبردهای مدیریتی، نقاط قوت و محدودیت‌های مطالعه بیان شده است.

واژه‌های کلیدی: رابطه کارمند و سازمان، رابطه کاری، مرور نظاممند ادبیات، شکاف نظری.

۱ - مقدمه

مطالعه و بررسی ارتباط کارمند و سازمان^۱ و تمایل به درک این جنبه بنیادین از زندگی سازمانی، در دهه اخیر پیشرفت درخور توجه‌ی پیدا کرده است [۱] و درک بیشتر از رابطه بین یک کارمند و سازمان هدف پژوهشگران رفتار سازمانی و منابع انسانی بوده است [۲]. بنابراین شرط تحقق درک جامع رفتار سازمانی، درک رفتارهای همه افراد سازمان و همچنین درک رفتارهای تعاملی افراد در بستر سازمانی با یکدیگر است [۱]. EOR اتصال یا ارتباط بین یک سازمان و کارکنان آن است که ارتباطات مکرر را ضروری می‌سازد و مانند چتری است که بهوسیله پژوهشگران برای ارزیابی دامنه تعامل و پویایی بین فردی کارمندان از یک طرف و با سازمان از طرف دیگر استفاده می‌شود [۳]. چتری که زیر آن تمام برنامه‌های جامع با به کارگیری افراد و از مسیر تعامل افراد با یکدیگر و با سازمان به مرحله اجرا گذاشته می‌شود و در صورت ناگاهی از روند تنظیم سازوکار آن پیشرفت فرایندهای رشد و توسعه با چالش و مشکل جدی مواجه خواهد شد. در این پژوهش با مرور نظاممند ادبیات^۲، شکاف نظری و کاربردی و توصیه‌های پژوهشی آتی در زمینه EOR به‌شکل نوآورانه ارائه می‌شود. پیشنهادهایی که منعکس‌کننده راه‌های انتقال و ارتقای نظریه کنونی EOR است و به ارائه راه‌هایی که منجر به

1. Employee Organization Relationship(EOR)
2. Systematic Literature Review (SLR)



تنظیم سازوکارهای EOR شود، منتهی شود. از این‌رو به قصد گسترش پژوهش‌های قبلی، سؤال پژوهش بیان می‌شود:

سؤال پژوهش: تحلیل پژوهش‌های فعلی رابطه کارمند و سازمان چگونه مسیر پژوهشی EOR را در آینده روش‌نمی‌سازد؟

۲- هدف پژوهش

هدف از این پژوهش ارائه خلاصه‌ای از یافته‌های پژوهش‌های کنونی و آنچه امکان دارد از دیدگاه پژوهش در مورد EOR ضروری و مهم باشد، است که برخی از فرصت‌ها را برای تنظیم سازوکار روابط فرد در سازمان به‌شکل خلاق و نوآورانه بررسی کرده و با پیروی از رویکرد SLR توصیه‌های پژوهشی آتی را در زمینه EOR (که هریک از آنها پیشنهادها و احتمالات برای پژوهش‌های تجربی آینده هستند) ارائه می‌دهند. توصیه‌هایی برای هدایت پژوهش‌ها به سمت مفاهیم معنادار دیگری که نتایج آنها با ادغام یافته‌های پیشین می‌تواند نقش مؤثری در شکل‌گیری، حفظ و تکمیل EOR داشته باشد. از این‌رو به نظر می‌رسد نتایج SLR در این حوزه خاص می‌تواند به عنوان محرك فکری به ارائه راههایی که منجر به تنظیم سازوکارهای EOR شود، منتهی شده و به‌طور مفهومی و تجربی در پژوهش‌های تعاملات سازمانی به کار بسته شود. به‌این‌ترتیب مطالعه حاضر با هدف بررسی ترکیبی از چگونگی پژوهش‌های جهانی در حوزه EOR از سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۰ انجام شده است و چشم‌انداز مفاهیم نظری و کاربردی را این‌گونه ارائه می‌دهد: تحلیل پژوهش‌های موجود در حوزه EOR با تمرکز بر شکاف‌ها و توصیه‌های آتی پژوهشی در راستای هموار کردن مسیر تحقیقاتی در سازمان‌های متحول امروزی قرن بیست و یکم. چراکه به نظر می‌رسد پژوهش‌هایی با رویکرد مرور نظام‌مند ادبیات نتایج را کاربردی‌تر و واقع‌گرایانه‌تر می‌نمایاند.

۳- روش‌شناسی پژوهش

در این مطالعه، بررسی نظام‌مند ادبیات در حوزه EOR ارائه می‌شود. این روش با توجه به حجم‌شدن بدنه دانش به‌دلیل افزایش تعداد پژوهشگران، گسترش رشته‌های جدید و افزایش

منابع اطلاعاتی در حوزه‌های مختلف، جهت تلخیص علمی دانش موجود به ویژه در حوزه EOR اهمیت زیادی را به خود معطوف می‌کند، زیرا در هر حوزه علمی هر چند وقت یک بار به پژوهش‌هایی با رویکرد SLR نیاز است که راهگشای پژوهش‌های کاربردی آتی باشد. عوامل دیگری که الزام یا مزایای پژوهش با رویکرد SLR را دوچندان می‌کنند عبارت است از: مرور نظاممند ادبیات داغدغه قابلیت اعتماد به یافته‌های پژوهشی متعدد و گاهی متضاد را کاهش می‌دهد، با توجه به پتانسیل بالای بدنی دانش، نتایج مرور نظاممند ضامن کاهش سوگیری و اشتباه و بهبود فرایند تصمیم‌گیری آتی است. این رویکرد با ایجاد درکی نو و بهتر از حوزه پژوهش، کشف حوزه‌های نیازمند پژوهش و بازآموزی از تفسیر و تلفیق نتایج مطالعات به جهت‌دهی ایده‌های پژوهشی در آینده بر مبنای ادبیات علمی و معتبر موجود می‌پردازد. SLR زمانی مفید است که هدف، ارائه یک نمای کلی از یک مسئله پژوهشی باشد و برای ارزیابی وضعیت دانش و بحث کوتاه درباره یک موضوع خاص، ایجاد توصیه‌های پژوهش و شناسایی خلاصه‌های موجود استفاده شود [۴]. SLR به گونه‌ای طراحی شده است که ساختار و رویکرد روشی برای فرایند انتخاب و بررسی ادبیات فراهم می‌کند [۵]. در پژوهش حاضر از رویکرد SLR در پژوهش کتوبلی و همکاران (۲۰۱۷) پیروی شده است. آنها در پژوهش خود رویکرد دو مرحله‌ای ترانفیلد و همکاران (۲۰۰۳) را به کار بسته‌اند. مرور ادبیات در دو مرحله اصلی سازمان یافته و هر مرحله به دو بخش تقسیم می‌شوند:

۱- مرحله انتخاب مطالعه^۱: (الف) جستجو: شناسایی کلمه‌های کلیدی و انتخاب پایگاه‌های

اطلاعاتی بررسی شده در مطالعه؛ (ب) گزینش: تعریف معیارهای ورود/ خروج و روند انتخاب با توجه به معیارهای ورود/ خروج؛

۲- مرحله تحلیل توصیفی و محتوایی^۲ مقاله‌های انتخاب شده: (الف) تحلیل توصیفی:

مقالات‌ها با توجه به دیدگاه‌های مختلف جمع می‌شوند تا نمای خلاصه‌ای از مقاله‌های انتخاب شده را داشته باشند. (ب) تجزیه و تحلیل محتوا: مقاله‌ها در عمق بررسی و مطالعه می‌شوند. تجزیه و تحلیل مقاله‌ها نقاط قوت و ضعف موجود در مجموعه ادبیات را بر جسته می‌کند؛ شکاف‌های پژوهش را نشان می‌دهد و برنامه پژوهشی آینده را در

1 - Article Selection Criteria

2. Descriptive and Content Analysis



مورد این موضوع تعریف می‌کند [۶؛ ۷]. از این‌رو برای اطمینان از روند SLR در این پژوهش نکات جامعیت، تکرارپذیری و شفافیت^۱ مدنظر و رعایت شده است.

۴- راهبرد پژوهش

از این‌رو با توجه به لزوم دقت در اجرای این روش قبل و بعد از اجرای فرایند پژوهش حاضر با جستجوی پیشرفته چندباره با کلیدواژه OR "Employee organization relationship" EOR "، مقاله‌ای با رویکرد مرور نظاممند ادبیات در حوزه EOR پیدا نشد. در این مطالعه درمجموع هفت پایگاه اطلاعاتی (اسکوپوس، وب آف ساینس، وایلی، سیچ، امرالد، پروکوئیست، ساینس دایرکت)^۲ برای جستجوی منابع انتخاب شده‌اند که در ادامه مراحل راهبرد جستجو تا انتخاب نهایی برای مطالعه و بررسی به تفکیک ارائه می‌شود.

۴-۱- راهبرد جستجوی اولیه

این مرحله در «محدوده زمانی ۱۲ تا ۲۸ دسامبر ۲۰۲۰» و از راه گزینه «جستجوی پیشرفته»^۳ با انتخاب «عنوان مقاله»^۴ بر مبنای عناوین، چکیده یا کلمه‌های کلیدی با کلیدواژه‌های زیر در هفت پایگاه اطلاعاتی مذکور در چند مرحله انجام شد:

Employee Organization Relationship Or “EOR”
Individual Organization Relationship Or “IOR”
Intra Organizational Relationship Or “IOR”
Employment Relationships Or “ER”.

جستجوی منابع مرتبط با حوزه مورد پژوهش بر مبنای سال انتشار منابع با انتخاب گزینه «همه سال‌ها تاکنون»^۵ برای غربالگری کامل انتخاب شدند که بیشتر منابع در محدوده سال‌های سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۰ منتشر شده بودند بجز دو پایگاه که منابعی مرتبط با موضوع پژوهش

1. Comprehensiveness , Reproducibility, Transparency
2. Scopus, Web Of Science (WOS), Wiley, Sage, Emerald, Proquest, Science Direct
3. Advanced Search
4. Document Title
5. All Years -Present

حاضر از سال‌های قبل از ۱۹۹۰ هم در آنها دیده نشد: اسکوپوس (۱۹۷۴) و سیج (۱۹۷۷). خلاصه مراحل در جدول ۱ ارائه می‌شود.

جدول ۱. راهبرد جستجوی اولیه

| Issue | Practical screen and selection criteria |
|----------------------|---|
| Main Sector | Employee Organization Relationship |
| Time eframe covered | All Years -Present (december 2020) |
| Availability | Fulltext available online |
| Search topic | Title, Abstract, Keywords |
| Type of study | Article |
| Type of study | Research or review Article |
| Research methodology | Qualitative and Quantitative studies |
| Language | English |

۴-۲- راهبرد محدود کردن جستجوی اولیه بر مبنای Database مرتبط با حوزه

پژوهش

بعد از جستجوی اولیه در پایگاه اطلاعاتی اسکوپوس و وب آف ساینس نتایج جستجوی اولیه به مطالعه‌های منتشر شده در دو بخش "art and social sciences citation index" و "humanities citation index" محدود شد و در پنج پایگاه دیگر بر مبنای مطالعه‌های "Management, business & accounting" "Social science" "Arts and Humanities" و "Psychology" "Communication" منتشر شده در بخش‌های: "Bray غربالگری کامل انتخاب شدند.

۴-۳- راهبرد حذف عنوان مطالعه‌های غیر مرتبط^۱

در این مرحله تمام عنوان‌های یافت شده و محدود شده از مرحله قبل با دقت بررسی شدند و عنوان‌ها به دلیل غیر مرتبط بودن با حوزه EOR حذف شدند. از آنجایی که اصطلاح رابطه به طور گسترده‌ای در زمینه‌های بین فردی، روان‌شناسی، بین سازمانی و درون‌سازمانی^۲ تعریف شده

1. Strategies for Exclude Unrelevant Articles Titles
2. Inter Organizational & Intra Organizational



است[۸]، مطالعه‌های مرتبط با روابط بین فردی و درون‌سازمانی مدنظر این پژوهش بوده است. از این‌رو مطالعه‌های روابط بین‌سازمانی از فهرست جستجو حذف شدند. از طرفی بعضی از عنوان‌های مربوط به بخش‌های شیمی و نفت و گاز بود که مدنظر این مرور نظاممند نبود و یا عنوان‌هایی که مخفف کلیدواژه جستجوی ما را تأمین می‌کرد، اما عنوان کامل آن هیچ همخوانی با موضوع پژوهش حاضر نداشت، زیرا هدف از کلیدواژه IOR، "Individual Hemxwanani با موضوع پژوهش حاضر نداشت، زیرا هدف از کلیدواژه IOR، "Intra Organizational Relationship" و "Organization Relationship" بود. بنابراین با مطالعه بخشی از مقاله و درک درست از عبارت کامل IOR، بسیاری از عنوان‌های یافت شده که منظور از کلیدواژه IOR در آنها عنوان‌های غیرمرتبط زیر بودند، از مرحله مرور نظاممند حذف شدند.

“Inter Organizational Relationship”

“Integral organizational renewal”

“Inhibition of return”

“Improved oil recovery”

“Indian ocean rim”

۴-۴- راهبرد حذف مطالعه‌های تکراری^۱

باتوجه به اعتبار بالای پایگاه اطلاعاتی اسکوپوس و اینکه بیشترین نتایج یافت شده در حوزه پژوهش حاضر در مرحله قبل در این پایگاه بود، از این‌رو، این پایگاه اطلاعاتی به عنوان مبنای مقایسه جهت تشخیص و حذف عنوان‌های تکراری از شش پایگاه اطلاعاتی دیگر قرار گرفت.

۴-۵- راهبرد انتخاب چکیده مناسب و مرتبط^۲

در این بخش مطالعه‌های غیرتکراری^۳ از مرحله قبل مبنای کار قرار گرفت و چکیده آنها با دقت مطالعه شد و مطالعه‌هایی که چکیده آنها با حوزه EOR ارتباط نداشت، حذف شدند.

-
1. Strategy for Exclude Duplicate Articles
 2. Strategy for Selection Appropriate and Relevant Abstract
 3. Non-Duplicate Articles

۴-۶- راهبرد دانلود تمام مطالعه^۱

در این مرحله چکیده‌های مرتبط از مرحله قبل مبنای عمل قرار گرفت و برای دانلود تمام متن آنها اقدام شد و هر کدام که فایل تمام متن آنها در دسترس نبود، از دایره مقالات مرور نظاممند حذف شد.

۴-۷- راهبرد ارزیابی کیفیت مطالعه‌های تمام متن^۲

در این مرحله برای ارزیابی کیفیت مطالعه‌های نهایی در مرور نظاممند، یک مرور اجمالی روی مطالعه‌های دانلودشده انجام شد و با توجه به اینکه مطالعه‌های انتخابی در مجله‌های معتبر با ضریب تأثیر بالا منتشر شده‌اند خود تضمین‌کننده کیفیت مطالعه‌های نهایی به حساب می‌آمد، به این ترتیب هیچ مقاله‌ای در این مرحله حذف نشد و ۸۰ مقاله تمام متن دانلودشده با تأیید کیفیت برای بررسی کامل در مرور نظاممند EOR انتخاب شدند. درنهایت ۸۰ مقاله اصلی پژوهشی به زبان انگلیسی با تمرکز بر EOR به عنوان هدف این مطالعه تأیید شد و برای مطالعه و تحلیل نهایی محتوای کیفی جهت پاسخ به سؤال پژوهش در فهرست قرار گرفتند.

۴-۸- راهبرد دریافت مطالعه‌های جدید در زمان انجام مرور نظاممند

در این مرحله در پایگاه‌های اطلاعاتی جستجو شده با انتخاب گزینه "Compare Source" و ثبت‌نام و ارائه نشانی رایانame نویسنده مسئول جهت دریافت مطالعه‌های جدید منتشرشده در حوزه EOR در زمان انجام فرایند مرور نظاممند اقدام شد تا اگر در فاصله انجام پژوهش و نگارش مقاله حاضر، مطالعه‌ای به مطالعات پیشین افروده شود، از راه رایانame مطلع شده و در صورت مرتبط بودن، آن را در این مرور نظاممند بگنجانیم و هیچ مطالعه مرتبطی از قلم نیفتند. لازم به ذکر است که در طول تحلیل و نگارش این مرور نظاممند، مقاله مرتبط با حوزه پژوهش حاضر دریافت نشد و مطالعه‌های نهایی انتخابی ۸۰ مطالعه باقی ماند. نتایج بخش‌های

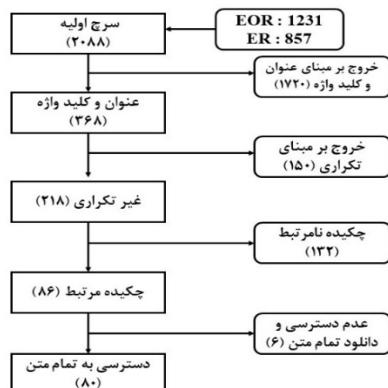
1. Strategy for Download Full Text
2. Strategy for Exclusion Based on Quality Assessment



مختلف راهبردهای یادشده (مراحل ۱-۴ تا ۴-۸) در جدول ۲ و نتایج و فرایند جستجوی مرور نظاممند در نمودار ۱ نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج راهبرد جستجوی پژوهش

| انتخاب نهایی بر مبنای کیفیت مطالعه | دانلود تمام متن | محدد شده بر مبنای مطالعه | محدد شده تکراری بودن | محدد شده عنوان مرتبط | محدد شده بر مبنای کلیدواژه | محدد شده بر مبنای کلیدواژه جستجو | پایگاه داده اولیه |
|--|-----------------------|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------------------|---|----------------------|
| ۶۵ | ۷۰ | ۷۰ | ۱۳۹ | ۱۴۲ | ۶۳۸ | ۲۳۱۸ | اسکوپوس |
| ۲ | ۲ | ۲ | ۲۹ | ۱۰۲ | ۲۳۶ | ۷۵۷ | وب آف ساینس |
| ۵ | ۵ | ۵ | ۱۶ | ۵۳ | ۲۵۴ | ۴۳۵ | وایلی |
| ۶ | ۶ | ۷ | ۱۲ | ۲۰ | ۱۳۴ | ۴۲۰ | سیج |
| ۲ | ۲ | ۲ | ۱۱ | ۳۰ | ۵۸ | ۵۸ | امرالد |
| - | - | - | ۱۱ | ۱۶ | ۹۹ | ۹۹ | پروکوئست |
| - | - | - | - | ۵ | ۶۶۹ | ۶۶۹ | ساینس دایرکت |
| ۸۰ | ۸۶ | ۲۱۸ | ۱۳۰ | ۲۰۸۸ | ۲۳۱۸ | ۴۷۵۶ | مجموع |

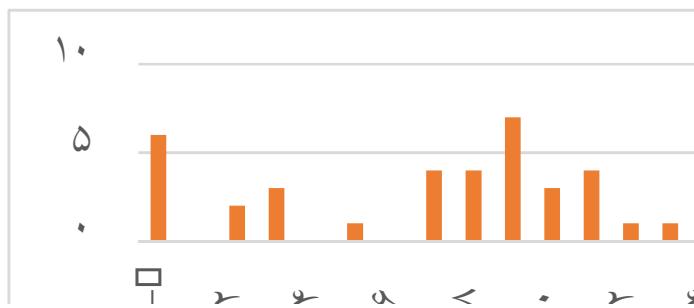


نمودار ۱. نتایج و فرایند انتخابی مرور نظاممند

۵- یافته‌های پژوهش

۱-۵- روند توجه به مطالعه در حوزه EOR در هفت پایگاه اطلاعاتی

باتوجه به توزیع مطالعه‌ها در طول زمان، تعداد درخور توجهی از مطالعه‌های بین سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۲۰ منتشر شده است (بیش از ۴۴ مقاله). علاوه بر این، تنها شش مقاله تا سال ۲۰۰۰، به طور دقیق در سال‌های ۱۹۷۴، ۱۹۷۷، ۱۹۹۷، ۱۹۹۸ نوشته شده است. بنابراین در دهه اخیر روند مشارکت در این حوزه روند افزایشی داشته است. نمودار ۲ تعداد و سال انتشار مقاله‌های انتخاب شده را نشان می‌دهد.



نمودار ۲. روند توجه به رابطه کارمند و سازمان در سال‌های ۲۰۲۰-۱۹۷۴

۵-۲- خلاصه نتایج مطالعه‌های انجام شده در حوزه EOR

براساس هدف مطالعه حاضر، بررسی عمیق و گستردۀ تمام متن مقاله‌های نهایی انتخاب شده (۸۰ مطالعه)، منجر به شکل‌گیری جدول ۳ با تفکیک عنوان‌هایی چون: نام نویسنده‌گان و سال انتشار مطالعه، عنوان مطالعه، روش‌شناسی پژوهش، حیطه تمرکز پژوهش و توصیه پژوهشی مبتنی بر شکاف، پژوهش شده است.



جدول ۳. مطالعه‌های انجام شده در حوزه EOR

| تکالیف و پیش‌بینی تحلیل‌هایی | تمدکر تحقیقی | روشن | عنوان | تقویت‌گران |
|---|--------------|-------------|---|---------------------------------|
| درک تقویت‌های فردی چهار گزینه سرمایه‌گذاری EOR | فرم | کمی | EOR و مکانیزم | لی و همکاران [۲۰-۲۱] (۲-۲) |
| زمینه سازمانی فرهنگی | فرم | کمی | EOR و خلاصت | لی و همکاران [۲۰-۲۱] (۱-۱) |
| از این مدل شناسایی چالش‌های زمینه‌ای EOR | فرم | کمی | EOR و اینستیشن شغلی و عدالت سازمانی | کلانگ و سلک [۱۹-۲۰] (۱-۱) |
| از زیانی اینچه ریزکدهای سرمایه‌گذاری EOR | فرم | کمی | EOR، دفتر سازمانی کمی اخلاقی | و اندک و همکاران [۲۰-۲۱] (۲-۲) |
| شناختی متغیرهای زمینه‌ای بر مبنای پیامدهای مثبت و منفی | سازمان | کمی | EOR و ارتیفیاکات در بیرون | کمی و همکاران [۲۰-۲۱] (۲-۲) |
| ظالمه کیفی و کمی در زمینه‌ای سازمانی تحقیقات | سازمان | کمی | EOR و پاسخگویی اجتماعی | جن و همکاران [۲۰-۲۱] (۱-۱) |
| عوامل ارزیگار بر EOR و مدعی نظام مستقریتی های مدیریت | فرم | کمی | EOR و فاعله و پاسخگویی | لی و چن [۲۰-۲۱] (۱-۵) |
| ظالمه کیفی اثر فرهنگ ماقبلی بر EOR | فرم | کمی | EOR و رایزنی | من و رایزنی [۲۰-۲۱] (۱-۶) |
| از زیانی فرآیند نگیری کارمندجهت پیش‌بینی رضایت شغلی در EOR | فرم | کمی | EOR و پیش‌بینی رضایت شغلی | آبودنیز و همکاران [۲۰-۲۱] (۲-۷) |
| حقیقی چند مکانیزم EOR و نقش میانجی اعتماد | فرم | کمی | EOR و اعتماد - رفتار تأثیرگذار و پایانی سازمانی | بیو و همکاران [۲۰-۲۱] (۱-۸) |
| از زیانی اثر جمعیت شناختی در کیفیت EOR و سرمایه اجتماعی | سازمان | کمی | EOR و سرمایه اجتماعی | کمی [۲۰-۲۱] (۱-۹) |
| بررسی هم پوشانی متغیرهای الزام شغلی و دفتر شورودی | فرم | کمی | EOR و دلیلی شغلی | الدور و گذشت [۲۰-۲۱] (۲-۰) |
| بررسی ایطله سرمایه و چگونگی مدیریت آن | سازمان | کمی | EOR و عدالت و فرهنگ سازمانی انتشارگزار | کمی و همکاران [۲۰-۲۱] (۲-۱) |
| شناختی اثر خاکبزی های فردی در جهت انتشار زمینه سازمانی | فرم | کمی | EOR و سازمان موقت | لی و کمی [۲۰-۲۱] (۲-۲) |
| پیشنهاد آینون اینچه ریاظت گردان و سازمان | فرم | کمی | EOR و اندک شغلی | کلانگ و سلک [۲۰-۲۱] (۲-۳) |
| ظالمه کیفی در زمینه سازمانی و پیامدهای EOR و راهنمایی اداری | فرم | کمی | EOR و رضایت و ارتیفیاکات | من و چنانچه [۲۰-۲۱] (۲-۴) |
| آینون اینچه ریاظت کاری در EOR و سرچرخ بر متغیرهای جمعیت شناختی | فرم | کمی | EOR و اینون دید | گزین و همکاران [۲۰-۲۱] (۲-۵) |
| شناختی عوامل ارتقاگاری در EOR در خانه سازمانی و تحقیق بر مبنای فردی | فرم | کمی | EOR و اشخاص داشتن | کلی و همکاران [۲۰-۲۱] (۲-۶) |
| ظالمه کیفی و ملی در EOR | فرم | کمی | EOR و پیش‌بینی رضایت ماقبلی | نوج و نویزو [۲۰-۲۱] (۲-۷) |
| شناختی پیامدهای زمینه سازمانی روابط کاری | فرم | سرچرخی | EOR و خلاصت | چبا و همکاران [۲۰-۲۱] (۲-۸) |
| از زیانی اثر پاسخگویی اجتماعی بر EOR در زمینه سازمانی مثبت | سازمان | کمی | EOR و پاسخگویی اجتماعی | دانل و همکاران [۲۰-۲۱] (۲-۹) |
| از زیانی ریزکدهای EOR در زمینه سازمانی با مفهوم سازی جدید | سازمان | خطیل نظری | EOR و فرهنگ | فیزیون و استنبور [۲۰-۲۱] (۲-۱۰) |
| چگونگی اثر رفتار کارمندان و مدیران بر مفهوم مثبت سازی | فرم | مثل مفهومی | EOR و نوآوری اجتماعی | میجنینگ [۲۰-۲۱] (۲-۱۱) |
| ظالمه کیفی و مدل مفهومی در زمینه EOR و روابط داخلی سازمان | فرم | کمی | EOR و رضایت موقت | من و لستگر [۲۰-۲۱] (۲-۱۲) |
| شناختی متغیرهای زمینه ای سازمان در EOR و از این مدل مفهومی | فرم | کمی | EOR و عدالت روایی ای سازمانی کارمندانه و رضایت تحمل | چبانی [۲۰-۲۱] (۲-۱۳) |
| از زیانی اثر مثبت و مثبت‌سازی کارگران در EOR | فرم | کمی | EOR و پیش‌بینی | من [۲۰-۲۱] (۲-۱۴) |
| شناختی عملیات سازمانی در EOR و مثبت | سازمان | کمی | EOR و استراتژیکی مای رایطه | [۲۰-۲۱] (۲-۱۵) |
| شناختی اثافت اد راکی مثبت کارمندان در EOR | فرم | کمی | EOR و اکتیویشن کارگران | [۲۰-۲۱] (۲-۱۶) |
| آینون اثر ساختار تغیر متمرکز، ریاضی تغیر پسی و فریتکنگ تواریخه در زمینه سازمانی | فرم | بررسی اندکی | EOR و کارآفرینی جسمی | رنبرو و اورینتو [۲۰-۲۱] (۲-۱۷) |
| پایخ به سؤال آیا این ارزش های رفتاری کارمندان و میان مشارکت افراد مختار | فرم | کمی | EOR و مثبت مختارانه | شور و همکاران [۲۰-۲۱] (۲-۱۸) |
| را در مدل اثافتی می دهد ؟ | | | | |
| ظالمه در سطح زمینه سازمانی و سطح کلان EOR و پیوند آن با میان فردی | سازمان | | | |
| شناختی اثر روابط سیاستی و مدیریت مثبت سازمانی | فرم | | | |
| آینون رایطه ای ریزکدهای EOR | سازمان | | | |
| از زیانی مقوومی سطح سازمانی و رضایت و پیامدهای آن در مکمله مثبت سازمانی | سازمان | | | |
| ظالمه کیفی و پیامدهای مدیریتی و کارگران در EOR | فرم | | | |
| مقایسه اثر کارمندان نوی و مهاجر در EOR | سازمان | | | |
| شناختی متغیرهای اتریگار بر EOR | سازمان | | | |
| از زیانی اثر چشم اندان فردی و زمینه سازمانی بر EOR | سازمان | | | |
| برگزیب چشم اندان فردی و زمینه سازمانی در ظرفیه بیندازی و اثر زمینه سازمانی | سازمان | | | |
| ریوی روابط و میانه مدل جمیع اثافت های EOR | سازمان | | | |
| فرمی بر EOR | | | | |
| ظالمه کیفی چارچوبی و دوگ راهنمایی درك شده | سیوسه مدل | | | |
| از زیانی اثر رفتار شفیدهای و کیفیت خدمات در EOR | فرم | کمی | EOR و مکانیزم | بل و مسلک [۲۰-۲۱] (۲-۱۵) |
| بررسی پیامدهای اینچه ریزکدهای سازمانی | فرم | کمی | EOR و دفتر شورودی سازمانی | کمی و پرور [۲۰-۲۱] (۲-۱۶) |
| دانلایری چندساخته زمینه سازمانی و پیامدهای مثبت و سفی آن | فرم | کمی | EOR و مکانیزم و گوشش | تلخه‌گرد [۲۰-۲۱] (۲-۱۷) |
| آینون اثر چند بدیهی انتقام به کار - انتقام‌دیاری - عاطفی | فرم | مور ادبیات | EOR و اعتماد به کار | هند و همکاران [۲۰-۲۱] (۲-۱۸) |
| آینون اینچه ای انتقامی بر قوه اداره و سازمان | فرم | مکتب مضمون | EOR | چاسنین [۲۰-۲۱] (۲-۱۹) |
| مدل جامع اینچه رایطه افراد در سازمان | سازمان | کمی | EOR | ستی و همکاران [۲۰-۲۱] (۲-۲۰) |



| کلیپس [۱۷-۱۷] (۳-۱۳) | EOR | مرور ادبیات | فرده سازمان | EOR |
|--|---|-------------|-------------|---|
| اگدادر (۳-۱۶) [۵۴] | EOR | مرور ادبیات | فرده سازمان | از زبانی فاکتورهای سازمانی با مدل‌سازی مرجعی در EOR |
| گروین و همکاران (۳-۱۸) [۵۵] | EOR | کمی | فرده | از زبانی فاکتورهای سازمانی و نظریه پژوهشی در فردی - زینه سازمانی و عوامل انتکار ریوی |
| من و منشگ [۵۶] | EOR | کمی | فرده | آزمون تجزیه‌تحلیل مهارت بر انتکار کمک به همکاران |
| گروین و کنی (۳-۱۸) [۵۷] | IQR | کمی | فرده | آنالیز دیگر و سطحی تحلیل داخلی متناسب |
| برزوویکی و همکاران [۵۸] (۳-۱۸) | IQR | کمی | فرده | آزمون متغیر محض شناسنی، تکیه، پیش‌گاران در مخطی کار |
| شناسایی هدایتی و اثواب غرسده‌گیر کارمندان [۵۹] | IQR | کمی | فرده سازمان | شناسایی هدایتی و اثواب غرسده‌گیر کارمندان |
| پارسیون (۳-۱۷) [۶۰] | IQR | موجزگویی | فرده | شناسایی رویکردها و روابط انتقالی مفاظوت در زبانه سازمانی |
| ایند [۱۷] (۳-۱۷) | IQR | کمی | فرده | آنالیز جیجی در اثر رفتار کارمندان در سازگار سازمانی |
| لی و همکاران (۳-۱۹) [۶۱] | EOR | کمی | فرده | آنالیز کفی در زبانه سازمانی و در کارکنان اثر آن بر EOR |
| لویزیان و کارپاریا (۳-۱۹) [۶۲] | رابطه کاری و مدیریت منابع انسانی | کیفی | سازمان | آنالیز در زبانه روابط کاری و کارمندانه بازیچه به زبانه سازمانی به عنوان عامل بیانی سازمانی |
| آبودهشت و همکاران (۳-۱۷) [۶۳] | رابطه کاری و پیشگیری عاطلانی | کمی | فرده | آنالیز منابع مبنای اجتماعی جایگزین در EOR |
| واکن و همکاران (۳-۱۷) [۶۴] | رابطه کاری و خدش گردش شغلی | کمی | فرده | آنالیز تکریر و رفتارهای کاری کارکنان |
| آبودهشت و همکاران (۳-۱۸) [۶۵] | رابطه کاری و پیشگیری عرضه شغلی | کمی | فرده | آنالیز پیاده‌سازی پیشگیری از رفتارهای کاری در سطح شغلی |
| بوزنای راهپیا و همکاران (۳-۱۶) [۶۶] | رابطه کاری و پیشگیری عوامل | کمی | فرده | آنالیز روابط کاری در زبانه های مختلف سازمانی |
| بیکان و همکاران (۳-۱۶) [۶۷] | رابطه کاری و مفهوم مثبت و عوامل زینه سازمانی مثبت | کیفی | فرده | آنالیز اثواب شوک های تقویت کننده تقویم مثبت و عوامل زینه سازمانی مثبت در رابطه کاری |
| بان زنگ و همکاران (۳-۱۶) [۶۸] | رابطه کاری و پیشگیری عوامل زینه ای در سازمان | کمی | فرده | آنالیز رابطه کاری از دیدگاه کارمندان و مرجعی بر متغیرهای زینه ای و پیامدهای این عوامل زینه ای در سازمان |
| استخوان و والل (۳-۱۶) [۶۹] | رابطه کاری و تکنیک کارکنان | کمی | فرده | آنالیز رابطه کاری در زبانه سازمانی |
| کلارکسون (۳-۱۴) [۷۰] | رابطه کاری | کیفی | فرده | آنالیز رفتار نوع دسته‌انه در زبانه سازمانی و رویکردهای رابطه کاری |
| وینتر و جکسون (۳-۱۴) [۷۱] | رابطه کاری | کیفی | فرده سازمان | آنالیز کیفیت جهت ارزیابی انجمنی کارگران جوان |

| آزمون میزان مفایل متعال و انگیزه از دیدگاه کارمند و کاربردا و نیاز به فرد در سازمان | کیفی | فرده سازمان | فرده سازمان | آزمون میزان مفایل متعال و نیاز به فرد در سازمان |
|---|--|----------------|-------------|--|
| بوزنای راهپیا و همکاران (۳-۱۱) [۷۲] | رابطه کاری و نوآوری | کمی | فرده | از زبانی مدیریت سرمایه انسانی در سازمان |
| روسو و همکاران (۳-۰-۹) [۷۳] | رابطه کاری | کمی | سازمان | از زبانی اثواب رابطه کاری و مفایل مفاظوت در زبانه رابطه کاری |
| باکر (۳-۰-۹) [۷۴] | رابطه کاری | متغیرهای موردی | فرده سازمان | آزمون مدل New در زبانه سازمانی مفاظوت |
| جن و بردنای (۳-۰-۹) [۷۵] | رابطه کاری | کمی | فرده | آزمون اثر عوایض پنکارگیری کارگران تحریاستاندارد در مدیریت دولتی |
| هم و همکاران (۳-۰-۹) [۷۶] | رابطه کاری و محبت شدن با شغل | کمی | فرده | آزمون اثر سرمایه کاری متفاصل بر افزایش عملکرد و کاهش چربی کارمندان |
| سیفی و وو (۳-۰-۵) [۷۷] | رابطه کاری و مدیریت منابع انسانی | کیفی | سازمان | سرمایه کاری متفاصل در مدیریت منابع انسانی و کسب مزیت رقابتی |
| واکن و همکاران (۳-۰-۳) [۷۸] | رابطه کاری و عملکرد | کمی | فرده | آنالیز کیفیت پنکارگیری طراحی رویکرد کاری از دیدگاه کارمندان و کسب مزیت راقبی |
| کسلر و کوبل شایپر (۳-۰-۰) [۷۹] | رابطه کاری | کیفی | سازمان | آنالیز شکاف های رابطه کاری (حقیق و دستمزد) |
| شور و باراکسل (۳-۰-۹) [۸۰] | رابطه کاری و سطحی تهدید | کمی | فرده | آنالیز اثر انجام روابط کاری روی مزد کارمند و کاربردا |
| لویزکارلر و همکاران (۳-۱-۱) [۸۱] | رابطه کاری | کمی | سازمان | آنالیز بین‌فرهنگی متفاصل بین رویکردهای رابطه کاری گزینه های راهبردی سازمان |
| برای و همکاران (۳-۰-۹) [۸۲] | رابطه کاری | کیفی | سازمان | آنالیز صافع اثرگذار تجربه مادی کارمندان در بوزنایی همکاری |
| دیازردنر و همکاران (۳-۰-۰) [۸۳] | رابطه کاری و قرارداد روابط شاغلی و مدیریت منابع انسانی | کیفی | فرده | آنالیز نظام مدن در زبانه رابطه کاری و آزمون مدل در زبانه سازمانی |
| بللو (۳-۰-۷) [۸۴] | رابطه کاری | کمی | فرده | آنالیز شکاف های رابطه کاری متفاصل در زبانه سازمانی |
| آزمون اثر فرهنگ اخلاقی در روابط کاری و پاسخ کارکنان به مفهیزت صدمه | | | | روی رفتار شادرندی و خدش ماندن کارمندان |



۶- تحلیل مطالعه‌های نهایی مرور نظاممند و پاسخ به سؤال پژوهش

در این بخش تفسیر و تحلیل حاصل از مطالعه ۸۰ مقاله انتخابی نهایی جدول ۳، در قالب نتیجه‌گیری و پاسخ به سؤال پژوهش حاضر ارائه می‌شود.

در دو دهه اخیر، مطالعه روابط بین فردی کارکنان و با سازمان به عنوان رویکردي با هدف فراهم کردن مبانی نظری برای درک دیدگاه متفاوت کارمندان و کارفرمایان از مبادله، به بخش مهم و جدایی‌ناپذیر ادبیات EOR تبدیل شده است [۳۶]. مفهوم قرارداد روان‌شناختی^۱ (آرجریس، ۱۹۶۰)، همراه با حمایت سازمانی ادراک شده^۲ به عنوان سطح خرد و رابطه کاری^۳ به عنوان سطح کلان، سه سطح اصلی مفهوم EOR را ایجاد می‌کنند [۸۷]. هنجار تقابل دوسویه^۴ (نظریه مبادله اجتماعی) چارچوب اصلی است که از مسیر آن سازوکار EOR درک و بررسی شده است [۲۳]. نکته مهم دیگر این است که در بیشتر مطالعه‌ها از روش پژوهش کمی استفاده شده و روش پژوهش کیفی تا حدودی مورد بی‌توجهی قرار گرفته است یا کافی نیست. این امر دلیلی است برای پیشنهاد انتخاب روش‌های کیفی در حوزه مطالعه‌های آتی است.

براساس جدول ۱ اهمیت EOR در مطالعه‌های منابع انسانی و رفتار سازمانی قابل چشم‌پوشی نیست چون نتایج مطالعه‌ها در این حوزه راهگشای مدیران و کارکنان برای کاهش تنش‌های مبادله و ارتقای کیفیت روابط خواهد بود. در اغلب پژوهش‌ها، EOR به طور مستقیم مشاهده نمی‌شود، بلکه به طور غیرمستقیم بر مبنای مواردی مانند شیوه‌های منابع انسانی، مشارکت کارکنان و سرمایه‌گذاری کارفرمایان و عوامل سازمانی مانند حمایت سازمانی درک شده و استقلال کاری ارزیابی می‌شود و پژوهش‌های محدودی بر زمینه سازمانی متتمرکز شده است. بیشتر پژوهش‌ها در مورد EOR بر پیش‌بینی عملکرد، رفتار شهروندی، تعهد عاطفی، مذاکره، تعارض و انگیزش متتمرکز شده در حالی که اهمیت و نتایج این مفاهیم به‌وضوح روشن شده است [۱]. پژوهشگران اذعان دارند در آینده، روابط کاری و مطالعه زمینه‌های سازمانی که در آن چنین روابطی رخ می‌دهد در اولویت پژوهش قرار می‌گیرد.

-
1. Psychological Contract(PC)
 2. Perceived Organizational Support (POS)
 3. Employment Relationships (ER)
 4. Norm of Reciprocity

EOR یک نظریه و محدوده توسعه‌نیافته و رابطه‌ای است که هنوز به صورت یکپارچه بررسی نشده است. از این‌رو به عنوان یک اصطلاح فراگیر برای توصیف EOR، رویکرد سطح زمینه (پدیده‌ای در سطح سازمانی و فردی) و سطح روابط کاری (پدیده‌ای در سطح کلان) موارد خاص‌تری هستند که نیاز به انجام پژوهش‌های مربوط در آینده را نشان می‌دهند [۴۵]. از آنجایی که تاکنون اغلب مطالعه‌های EOR بر تحلیل سطح فردی متوجه شده‌اند [۳۶] و صرف‌نظر از بستر سازمانی و زمینه‌ای که در آن چنین روابطی رخ می‌دهد، محدود شده است، احتمالاً مهم‌ترین دلیل شکست در رفتار سازمانی در سطح خرد، این است که به پدیده‌های کوچک تمایل داشتیم و "سازمان"^۱ را نادیده گرفته‌ایم. درصورتی که سازمان‌ها به عنوان زمینه مؤثری هستند که رفتار در آنها رخ می‌دهد و توجه به زمینه‌ای که در آن مبادلات رخ می‌دهد، اساس رابطه است [۱]. از آنجایی که ماهیت انتزاعی یک سازمان درواقع از راه مجموعه‌ای از برخوردهای سطحی آشکار می‌شود که به طور اساسی این تعاملات در درون زمینه کاری به وقوع می‌پیوندد، پاسخ به سؤال‌هایی چون معنای واقعی ارتباط میان یک فرد با سازمانش چگونه می‌تواند باشد و اینکه نحوه ارتباط مستقیم یک فرد با یک مفهوم انتزاعی چون سازمان چگونه است، اهمیت ویژه تحقیقاتی را به خود معطوف می‌دارد. کلید اصلی پاسخ به این سؤال‌ها را می‌توان در مقوله مبادله، زمینه‌سازمانی، گرایش‌ها، ادراک و رفتار افراد نسبت به سازمان جستجو کرد [۱]. از این‌رو توجه به زمینه سازمانی در EOR که در رفتار سازمانی نادیده گرفته شده است و به عنوان عامل ضعف این بحث از علم مدیریت شناخته شده است، اهمیت رابطه کاری به عنوان اساس EOR، انجام پژوهش‌هایی با یکپارچگی سطح فردی و سازمانی به عنوان دو طرف مهم رابطه، به صورت همزمان و اثر متقابل آنها با انواع رابطه کاری و اهمیت نتایج آنها در پژوهش‌های آینده این حوزه به صراحة توصیه می‌شود [۴۲؛ ۴۵]. از طرفی همان‌طور که پژوهش‌ها در مورد EOR با تمرکز بر دیدگاه کارفرما شروع به رشد کرده است، پژوهش و بررسی دیدگاه‌های مختلف در مورد ویژگی‌های منحصر به فرد کارکنان برای شکل‌گیری EOR از اهمیت ویژه تحقیقاتی برخوردار هستند چراکه EOR رابطه‌ای پیچیده، چندسطحی، مرکب اما جذاب است [۵۴].

1. Organization (O)



۷- بحث

اولین مطالعه‌های EOR به عنوان سازه ثبت شده پژوهش رسمی به دهه (۱۹۸۰) بر می‌گردد و ریشه در پژوهش بارنارد (۱۹۳۸) دارد. به تازگی دانشمندان توصیه می‌کنند پایه‌های نظری EOR با توجه به تغییرات سازمانی امروزی نیاز به توسعه بیشتر دارند، زیرا تحولات در دنیای کسب‌وکار آن را دگرگون کرده است [۸۸]. در پژوهش‌های آینده بررسی یکپارچه سازوکارهایی که از راه آن روابط توسعه، نگهداری، تبدیل یا خاتمه پیدا می‌کند، موردنیاز است و طراحی الگوی یکپارچه می‌تواند بر توسعه روابط بین سازمان‌ها و کارکنان تأثیر بگذارد [۳۲]. بدیهی است رفتار کارکنان بر عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد و در مورد بسیاری از کارکنان به ادراک و نوع نگرش آنها از انگیزه‌های سازمانی بستگی دارد تا وظایف محول شده را بهتر انجام دهند تا منجر به افزایش کارایی و اثربخشی سازمان شود. از این‌رو افراد گیرنده‌های غیرفعال نیستند، زیرا این افراد هستند که در زمینه سازمانی برای دسترسی به اهداف جامع غایی سازمان به کار گرفته می‌شوند. از سویی با توجه به اینکه سازمان‌ها زمینه مؤثری هستند که رفتار در آنها رخ می‌دهد، اهمیت این موضوع که چه عناصری از شرایط سازمانی، رفتاری، زمینه‌ای، مداخله‌گر ماهیت روابط یک سازمان در حال تکامل را تعیین می‌کند، روشن می‌شود و اینکه مفاهیم این رابطه چگونه به‌وسیله عوامل یادشده برای بهبود اثربخشی عملکرد فردی و سازمانی مدیریت شود، از اهمیت ویژه پژوهشی برخوردار است. بنابراین پژوهش‌های آینده باید مزایای ویژه برای دو بعد فردی و سازمانی به میزان یکسان داشته باشد [۸۹]، زیرا EOR به عنوان یک نقطه کانونی مهم جهت ارتقا و تقویت ساختار داخلی سازمان‌ها، اعتبار و وفاداری بین کارکنان به‌شمار می‌آید [۹۰] و اگر دو بدن رابطه (فرد و سازمان) و تعامل‌های بین آنها و عوامل مؤثر بر آنها نادیده گرفته شود، در روند اجرای برنامه‌ها مشکل ایجاد می‌شود که خود بزرگ‌ترین بازدارنده دستیابی به اهداف است. از آنجایی که مسیر اصلی اجرای تمام برنامه‌ها اعم از خرد و کلان و دستیابی به اهداف نهایی از مسیر به‌کارگیری افراد و عملکرد مؤثر آنان در بستر مؤثر سازمانی و تعامل متقابل این دو می‌گذرد و EOR را به عنوان پیش‌زمینه عملکرد اجرایی اثربخش می‌نمایاند، EOR بر طرف‌کننده دغدغه مدیران برای چگونگی اداره مطلوب منابع محدود در میان محدودیت‌های بیشماری است که سازمان‌ها را احاطه کرده است. وجود

ارتباط‌های مؤثر و صحیح در سازمان همواره یکی از اجزای مهم در توفیق مدیریت به‌شمار می‌آید. اگر ارتباط‌های صحیحی در سازمان برقرار نباشد، گردش امور اختلال پیدا می‌کند و کارها آشفته می‌شوند. چراکه روابط کاری به عنوان یک سطح انتزاعی در سازمان مانند خونی است که در رگ حیات سازمان جریان دارد و در صورت اختلال در آن به قلب سازمان آسیب خواهد رسید. براساس جدول ۳ در بیشتر مطالعه روش تحقیق کمی به کار رفته و روش تحقیق کیفی تا حدودی مورد بی‌توجهی قرار گرفته یا کافی نیست. این امر دلیلی است جهت پیشنهاد انتخاب روش‌های کیفی در حوزه مطالعات آتی EOR.

EOR تا حدی یک موضوع روان‌شناسی است، با این توضیح که هر فرد برای یک سازمان، متفاوت کار می‌کند و به ادراک فردی کارکنان نسبت به سازمان به عنوان یک مفهوم انتزاعی، تحت عنوان شخصیت بخشی و هویت بخشی کارمند به سازمان بستگی دارد. نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین، بالارزش‌ترین و پرهزینه‌ترین منابع یک سازمان، می‌تواند در زمینه سازمانی با استفاده بهینه، منابع دیگر را جهت ارائه مطلوب خدمات به کار گیرد. به عبارتی نیروی انسانی در سازمان‌ها تبدیل کننده دیگر منابع در جهت خدمت‌رسانی است. این امر زمانی تحقق می‌یابد که کارکنان از انگیزه و شوق کافی برای مشارکت برخوردارند و از شغل خود راضی باشند و میزان انگیزه ارائه شده از سوی سازمان را با میزان انتظارات سازمانی در زمینه سازمانی همسو و متناسب بینند. اما اگر به هر دلیل عوامل انسانی انگیزه و رغبت کافی برای تشریک مساعی در راستای اهداف را نداشته باشند سازمان پویایی خود را از دست خواهد داد. چنانچه عدم اهتمام کارکنان به مشارکت در فعالیت‌های سازمانی و اهمال کاری در آن فraigیر شود، پیامدهای ناگواری برای سازمان داشته و اثربخشی سازمانی را به مخاطره می‌اندازد. بنابراین همسو با نتایج تحقیقات کویل شاپیرو و شور، (۲۰۰۷) EOR باید بر اساس اصول محکم و مبتنی بر دانش ما در زمینه HR، OB و O / I متمرکز شود تا نگرانی‌های اساسی مدیریت راجع به مدیریت مؤثر EORs برطرف شود.



۸- جمع‌بندی

همسو با تحقیق شور و همکاران، (۲۰۰۹)، بیشترین ارزش تحقیقاتی، ترکیب دوبدنه زمینه و رابطه، به طور مشترک از هردو منظر فردی و سازمانی می‌باشد که محققان را ترغیب می‌کند معنای روابط مبادله‌ای را بین افراد و زمینه‌ها درک نمایند. پژوهش‌های EOR باید با سوق به سمت مسائل سازمانی و با تمرکز بیشتر بر روابط واقعی در سازمان که مفاهیم آنها، عامل تضمینی جهت تنظیم سازوکار کیفیت EOR، از لحاظ برآورده ساختن نیازها، کیفیت تعامل و سازگاری متقابل بین کارمند و سازمان می‌باشد، ادامه یابد؛ زیرا شهرت یک سازمان اساساً از طریق انتظارات و تعاملات پایه‌ریزی شده در گروه کاری تعیین می‌گردد. با توضیح اینکه نقش یک فرد چگونه می‌تواند موقعیت وی را در سازمان مشخص سازد و اساس تعامل در سازمان را فراهم آورد و مدیر چگونه می‌تواند شرایط سازمانی تأیید شده‌ای را برای افراد فراهم آورد و بر عملکرد کارکنان نظارت مستقیم داشته باشد تا از این طریق بتواند دیدگاه افراد نسبت به سازمان و نقش آنها در سازمان را انسجام بخشد.

۹- راهبردهای مدیریتی

درک رفتار کارکنان و شناسایی عوامل رفتاری و عوامل سازمانی در تعامل بین کارمند و سازمان در هردو بخش نظری و عملی نتایج این مطالعه، مزایای خاص خود را در بردارد. یکپارچگی موفقیت‌آمیز افراد در سازمان آنها یکی از پیش‌نیازهای پیروزی مدیریت و شکوفایی سازمان است. سازوکاری که اجازه این کار را می‌دهد ایجاد تعادل بین خواسته‌ها و انتظارات کارکنان و خواسته‌ها و انتظارات سازمان‌های آنهاست که وظیفه مدیریت سازمان، ایجاد هماهنگی و تناسب بین آن‌هاست^[۸۷]. تطبیق موفقیت‌آمیز آنها نه تنها شامل درک خوب از زمینه‌سازمانی، بلکه درک عالی از شخصیت افراد، رفتار و عوامل انگیزش آنها در روابط تعاملی بین کارمند و سازمان است. تحقق این وظیفه مدیریتی، مهارت‌های مدیریتی بین‌فردي را سرلوحه قرار می‌دهد.

۱۰- نقاط قوت، محدودیت‌ها و تحقیقات آتی

تعداد مقالات چاپ شده در سال‌های اخیر، با روش‌شناسی SLR در حوزه‌های مختلف از جمله: مدیریت و حسابداری دو نقطه قوت را خاطرنشان می‌نماید: اول، این نوع روش‌شناسی گذشته‌نگر نبوده و در زمان حاضر نیز کاربرد دارد. دوم، طبق نمودار(۲)، محدوده زمانی این مطالعه و آمار این بخش توجه روزافزون به انجام مطالعات مروری نظاممند به‌دلیل مزایای کاربردی حاصل از آن جزء نقاط قوت کلیدی به‌شمار می‌آید. برخی از نشریات مرتبط که در هنگام جستجوی پایگاه داده شناسایی شده و به‌دلیل عدم دسترسی به متن کامل، از مطالعه حذف شده‌اند، می‌توانند سهم مهمی در تکمیل تحقیقات محدود داشته باشند. هفت پایگاه انتخابی به‌عنوان پایگاه‌های برتر در زمینه خود شناخته می‌شوند، اما ممکن است سایر مطالعات مرتبط نیز در پایگاه‌های دیگر منتشر شده باشد؛ بنابراین مراجعه به یافته‌های این پژوهش باید با درک نقاط قوت و محدودیت آن صورت گیرد و تناسب برنامه‌های موردنظر قبل از سرمایه‌گذاری تأیید شود.

۱۱- منابع

- [1] Shore L., Coyle-shapiro J., Tetric L. "The employee –organization relationship applications for the 21st century", (1th Edition), New York, Routledge, Taylor & Francis Group, 2012.
- [2] Shore L., Colye-Shapiro J. "New developments in the employee–organization relationship", *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav*, 24(5), 2003 , 443–450.
- [3] Meijerink J. "Practicing social innovation: Enactment of the employee–organization relationship by employees", In Human Resource Management, Social Innovation and Technology Advanced Series in Management, 2014.
- [4] Snyder H. "Literature review as a research methodology: An overview and guidelines", *Journal of Business Research*, 104(2016), 2019, 333–339.
- [5] Kähkönen T., Blomqvist K., Gillespie N., Vanhalala M. "Employee trust repair: A systematic review of 20 years of empirical research and future research directions", *Journal of Business Research*, 130(3), 2021, 98–109.



- [6] Cerchione R., Esposito E. "A systematic review of supply chain knowledge management research: State of the art and research opportunities", *Int. J. Prod. Econ.*, 182(2016), 2016, 276–292.
- [7] Centobelli P., Cerchione R., Esposito E. "Knowledge management in startups: Systematic literature review and future research agenda", *Sustainability*, 9(3), 2017, 1-19.
- [8] Cheng Y. "Looking back, moving forward: A review and reflection of the organization-public relationship (OPR) research", *Public Relations Review*, 44(1), 2017, 120-130.
- [9] Li X., Zhang A., Guo Y. "Are proactive employees more creative? The roles of multisource information exchange and social exchange-based employee-organization relationships", *Personality and Individual Differences*, 170(3), 2020, 1-6.
- [10] Li J., Jia L., Cai Y., Kwan H. K., You S. "Employee–organization relationships and team performance: Role of team collective efficacy", *Frontiers in Psychology*, 11(206), 2020, 1-14.
- [11] Kang M., Sung M. "To leave or not to leave: The effects of perceptions of organizational justice on employee turnover intention via employee-organization relationship and employee job engagement", *Journal of Public Relations Research*, 31(5-6), 2019, 152-175.
- [12] Wang T., Long L., Zhang Y., He W. "A social exchange perspective of employee–organization relationships and employee unethical pro-organization behavior: The moderating role of individual moral identity", *Journal of Business Ethics*, 159(2), 2018, 473-489.
- [13] Kim Y., Kang M., Lee E., Yang S. U. "Exploring crisis communication in the internal context of an organization: Examining moderated and mediated effects of employee-organization relationships on crisis outcomes", *Public Relations Review*, 45(3), 2019, 1-17.
- [14] Chen Z. F., Hong C., Occa A. "How different CSR dimensions impact organization-employee relationships The moderating role of CSR-culture fit", *Corporate Communications: An International Journal*, 24(1), 2018, 63-78.
- [15] Li S., Chen H. "Closeness or distance? An investigation of employee–organization relationships: From a psychological distance perspective", *Original Reseech*, 9(2765), 2019, 1-15.
- [16] Men R. L., Robinson K. L. "It's about how employees feel! examining the impact of emotional culture on employee–organization relationships", *Corporate Communications: An International Journal*, 23(4), 2018, 470-491.
- [17] Audenaerta M., Caretteb P., Shore L. M., Langed T., Waeyenberga T. V., Decramerma A. "Leader-employee congruence of expected

- contributions in the employee-organization relationship", *The Leadership Quarterly*, 29(3), 2018, 414-422.
- [18] Yu M. C., Mai Q., Tsai S. B., Dai Y. "An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational Sustainability", *Sustainability*, 10(3), 2018, 1-14.
- [19] Kim D. "Examining effects of internal public relations practices on organizational social capital in the Korean context: mediating roles of employee-organization relationships", *Corporate Communications: An International Journal*, 23(1), 2018, 100-116.
- [20] Eldor L., Vigoda-Gadot E. "The nature of employee engagement: rethinking the employee–organization relationship", *The International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 2016, 1-27.
- [21] Kim S., Tam L., Kim J. N., Rhee Y. "Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality", *Corporate Communications: An International Journal*, 22(3), 2017, 308-328.
- [22] Lee Y., Kim J. N. "Authentic enterprise, organization-employee relationship, and employee-generated managerial assets", *Journal of Communication Management*, 21(3), 2017, 236-253.
- [23] Kang M., Sung M. "How symmetrical employee communication leads to employee engagement and positive employee communication behaviors: The mediation of employee organization relationships", *Journal of Communication Management*, 21(2), 2017, 82-102.
- [24] Men R. L., Jiang H. "Cultivating quality employee-organization relationships: The interplay among organizational leadership, culture, and communication", *International Journal of Strategic Communication*, 10(5), 2016, 462-479.
- [25] Greenwood C. A. "Golden handcuffs in the fortune 1000? An employee-organization relationship survey of public relations executives and practitioners in the largest companies", *Communication Research Reports*, 33(3), 2016, 269–274.
- [26] Cai H. R., Li M., Guan P. P. "Fostering managers knowledge sharing behavior: the impact of the employee-organization relationship", *Social behavior and personality*, 44(4), 2016, 669-678.
- [27] Buch R. "Leader–member exchange as a moderator of the relationship between employee–organization exchange and affective commitment", *The International Journal of Human Resource Management*, 26(1), 2015, 59–79.



- [28] Jia L., Shaw J., Tsui A., Park T. Y. "A social structural perspective on employee – organization relationships and team creativity", *Academy of Management Journal*, 57(3), 2014, 869–891.
- [29] Dhanesh G. S. "CSR as organization– employee relationship management strategy: A case study of socially responsible information technology companies in India", *Management Communication Quarterly*, 28(1), 2014, 130–149.
- [30] Fitzsimmons S. R., Stamper C. L. "How societal culture influences friction in the employee–organization relationship", *Human Resource Management Review*, 24(1) , 2014, 80–94.
- [31] Men R. L., Stacks D. "The effects of authentic leadership on strategic internal communication and employee-organization relationships", *Journal of Public Relations Research*, 26(4), 2014, 301-324.
- [32] Jiang H. "A model of work–life conflict and quality of employee–organization relationships (EORs): Transformational leadership, procedural justice, and family-supportive workplace initiatives", *Public Relations Review*, 38(2), 2012, 231– 245.
- [33] Men R. L. "How employee empowerment influences organization–employee relationship in China", *Public Relations Review*, 37(4), 2011, 435– 437.
- [34] Shen H. "Organization – employee relationship maintenance Strategies: A new measurining instrument", *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 88(2), 2011, 398-415.
- [35] Wu J., Chen W., Liu Y. "An I-P/C model of employee-organization relationship: A dual perspective", *Front. Bus. Res. China*, 4(4), 2010, 630–652.
- [36] Ribeiro-Soriano D., Urbano D. "Employee-organization relationship in collective entrepreneurship: An overview", *Journal of Organizational Change Management*, 23(4), 2010, 349 – 359.
- [37] Shore L. M., Bommer W. H., Rao A. N., Seo J. "Social and economic exchange in the employee-organization relationship: the moderating role of reciprocation wariness", *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 2009, 701 – 721.
- [38] Shaw J. D., Dineen B. R., Fang R., Vellella R. F. "Employee-organization exchange relationships, HRM practices, and quit rates of good and poor performers", *Academy of Management Journal*, 52(5), 2009, 1016-1033.
- [39] Yan Zhang A., Tsui A. S., Song L. J. W., Li C. P., Jia L. D. "How do I trust thee? The employee-organization relationship, supervisory support and middle managers' trust in the organization", *Human Resource Management*, 47(1), 2008, 111-132.

- [40] Ni L. "Strategic role of relationship building: perceived links between employee-organization relationships and globalization strategies", *Journal of Public Relations Research*, 21(1), 2008, 100-120.
- [41] Kuvaas B. "An exploration of how the employee-organization relationship affects the linkage between perception of developmental human resource practices and employee outcomes", *Journal of Management Studies*, 45(1), 2008, 1-25.
- [42] Coyle-Shapiro J. A. M., Shore L. M. "The employee-organization relationship: where do we go from here?", *Human resource management review*, 17(2), 2007, 166-179.
- [43] Ni L. "Refined understanding of perspectives on employee-organization relationships Themes and variations", *Journal of Communication Management*, 11(1), 2007, 53-70.
- [44] Kim H. S. "A multilevel study of antecedents and a mediator of employee—organization relationships", *Journal of Public Relations Research*, 19(2), 2007, 167-197.
- [45] Shore L. M., Tetrick L. E., Taylor M. S., Coyle-Shapiro J. A. M., Liden R. C., McLean Parks J., Wolfe M. E., Porter L. W., Robinson S. L., Roehling M. V., Rousseau D. M., Schalk R., Tsui A. S., van Dyne, L. "The employee-organization relationship: A timely concept in a period of transition", In J. Martocchio (Ed), *Research in Personnel and Human Resource Management*, 2015, Oxford, UK: Elsevier Ltd.
- [46] Masterson S. S., Stamper C. L. "Perceived organizational membership: An aggregate framework representing the employee—organization relationship", *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 2003, 473–490.
- [47] Bell S. J., Menguc B. "The employee-organization relationship, OCBs, and superior service quality", *Journal of Retailing*, 78(2), 2002, 131-146.
- [48] Koh W. L., Yer L. K. "The impact of the employee-organization relationship on temporary employees' performance and attitude: testing a Singaporean sample", *The International Journal of Human Resource Management*, 11(2), 2000, 366-387.
- [49] Ollier-Malaterre A. "Contributions of work-life and resilience initiatives to the individual/organization relationship", *Human Relations*, 63(1), 2010, 41–62.
- [50] Holland D. W. "Work addiction: Costs and solutions for individuals, relationships and organizations", *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22(4), 2008, 1-15.



- [51] Johnston R. H. JR. "Some personality correlates of the relationships between individuals and organizations", *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 1974, 623-632.
- [52] Tsui A. S., Pearce J. L., Porter L. W., Tripoli A. M. "Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off?", *Academy of Management Journal*, 40(5), 1997, 1089-1121.
- [53] Gillis T. L. "Employee–Organization Relationship", *The International Encyclopedia of Organizational Communication*, Wiley Online Library, <https://doi.org/10.1002/9781118955567.wbieoc069>, 2017, 1-10.
- [54] Schauder M. J. "Employee–organization relationship, *The Encyclopedia of Adulthood and Aging*", 2016, 1-5.
- [55] Gerwen V. N., Buskens V., Lippe V. D. T. "Employee cooperative behavior in organizations: A vignette experiment on the relationship between training and helping intentions", *International Journal of Training and Development*, 22(3), 2018, 1-18.
- [56] Men R. L., Sung Y. "Shaping corporate character through symmetrical communication: The effects on employee-organization relationships", *International Journal of Business Communication*, 00(0), 2019, 1-23.
- [57] Cohen A., Keren D. "Individual values and social exchange variables examining their relationship to and mutual effect on in-role performance and organizational citizenship behavior", *Group & Organization Management*, 33(4), 2008, 425-452.
- [58] Brzozowski S., Rainbow J. G., Pinekenstein B., Knudsen E. A., Steege L. S. "Exploration of relationships among individual and organizational characteristics, nurse leader fatigue, and turnover intention", *Proceedings of The Human Factors and Ergonomics Society 2018 Annual Meeting*, 62(1), 2018, 627-631.
- [59] Barbour J. B., Treem J. W., Kolar B. "Analytics and expert collaboration: How individuals navigate relationships when working with organizational data", *Human Relations*, 71(2), 2017, 1-29.
- [60] Evered R. D. "Personal scenarios: An empirical study of their relation to individual performance and to organizational Activism", *Human Relations*, 30(11), 1977, 1057-1069.
- [61] Lee Y., Kim K. H., Kim J. N. "Understanding the impacts of issue types and employee–organization relationships on employees' problem perceptions and communicative behaviors", *Corporate Communications: An International Journal*, 24(3), 2019, 553-568.

- [62] Lopez-Cabralles Al., Valle-Cabrera R. "Sustainable HRM strategies and employment relationships as drivers of the triple bottom line", *Human Resource Management Review*, 30(3), 2019, 1-11.
- [63] Audenaert M., George B., Decramer A. "How a demanding employment relationship relates to affective commitment in public organizations: A multilevel analysis", *Public Administration*, 97(1), 2017, 11-27.
- [64] Wang T. K., Jang B. J., Ju H. J., Kim H. "Fulfilling the promises: the impacts of employment relationship on turnover intention", *International Review of Public Administration*, 22(4), 2017, 1-16.
- [65] Audenaert M., Vanderstraeten A., Buyens D. "When affective well-being is empowered: The joint role of leader-member exchange and the employment relationship", *The International Journal of Human Resource Management*, 28(15), 2017, 2208-2227.
- [66] Bornay-Barrachina M., López-Cabralles A., Valle-Cabrera R. "How do employment relationships enhance firm innovation? The role of human and social capita", *The International Journal of Human Resource Management*, 28(9), 2016, 1363-1391.
- [67] Biggane J.E., Allen D. G., Albert L. S. "The role of positive illusions in employment relationships", *Human Resource Management Review*, 26(2016), 2016, 270-281.
- [68] Yan Zhang A., Jiwen Song L., Tsui A. S., FU P.P. "Employee responses to employment-relationship practices: The role of psychological empowerment and traditionality", *Journal of Organizational Behavior*, 35(6), 2014, 809-830.
- [69] Sturman M. C., Walsh K. "Strengthening the employment relationship: The effects of work-hours fit on key employee attitudes", *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav.*, 35(6), 2014, 762-784 .
- [70] Clarkson G. P. "Twenty-first century employment relationships: The case for an altruistic model", *Human Resource Management*, 53(2), 2014, 253-269.
- [71] Winter R. P., Jacson B. A. "Expanding the younger worker employment relationship: insights from values-based organizations", *Human Resource Management*, 53(2), 2014, 311-328.
- [72] Boxall P. "Mutuality in the management of human resources: assessing the quality of alignment in employment relationships", *Human Resource Management Journal*, 23(1), 2013, 3-17.
- [73] Bornay-Barrachina M., Rosa-Navarro, D. D., Lo'pez-Cabralles, A., & Valle-Cabrera, R. Employment Relationships and Firm Innovation: The Double Role of Human Capital. *British Journal of Management*, 23(2), 2011, 223-240.



- [74] Rousseau D. M., Hornung S., Kim T. G. "Idiosyncratic deals: Testing propositions on timing, content, and the employment relationship", *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 2009, 338–348.
- [75] Baker T. B. "Towards a new employment relationship model aligning the changing needs of individual and organization", *Leadership & Organization Development Journal*, 30(3), 2009, 197-223.
- [76] Chen C.A., Brudney J. L. "A cross-sector comparison of using nonstandard workers explaining use and impacts on the employment relationship", *Administration & Society*, 41 (3), 2009, 313-339.
- [77] Hom P. W., Tsui A. S., Wu, J. B., Lee T. W., Zhang A. Y., Fu P. P., Li L. "Explaining employment relationships with social exchange and job embeddedness", *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 2009, 277-297.
- [78] Tsui A. S., Wu J. B. "The new employment relationship versus the mutual investment approach: Implications for human resource management". *Human Resource Management, Summer*, 44(2), 2005, 115–121.
- [79] Wang D., Tsui A., Zhang Y., Ma L. "Employment relationships and firm performance: Evidence from an emerging economy", *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 2003, 511-535.
- [80] Kessler I., Coyle Shapiro J. "Restructuring the employment relationship in Surrey County Council", *Employee Relations*, 20(4), 1998, 365-382.
- [81] Shore L. M., Barksdale K. "Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: A social exchange approach", *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav*, 19(1), 1998, 731-744.
- [82] Lo'pez-Cabralles A., Valle R., Galan J. L. "Employment relationships as drivers of firm flexibility and learning", *Personnel Review*, 40(5), 2011, 625-642.
- [83] Bray M., Budd J. W., Macneil J. "The many meanings of co-operation in the employment relationship and their implications", *British Journal of Industrial Relations*, 58(1), (2019) , 2019, 114–141.
- [84] Tsui A., Wang D. "Employment relationships from the employers perspective: Current research and future directions", International Review of Industrial and Organizational Psychology, 2002.
- [85] Díaz-Fernández M., López-Cabralles A., Valle-Cabrera R. "Strength of HRM systems and perceived organizational support as determinants of employment relationships: The perspective of HR managers and workers' representatives", *Business Research Quarterly*, Article available in: OnlineFirst, 2020, 1–15.

- [86] Bellou V. "Past working experience foretells future employment relationship quality", *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 10(1), 2007, 35-50.
- [87] Bardarova S., Ivana S. *Managers' role in achieving balance between people and organization*. "Contemporary economic trends: Technological development and challenges of competitiveness". ISSN ISBN: 978□86□6139□193□4, 2019, 199-205.
- [88] Alcover C. M., Rico R., Turnley W. H., Bolino M. C. "Understanding the changing nature of psychological contracts in 21st century organizations: Anmultiple-foci exchange relationships approach and proposed framework", *Organizational Psychology Review*, 7(1), 2017, 4-35.
- [89] Rynes S., Bartunek J., Dutton J., Margolis J. "Introduction yo special topic forum care and compassion through an organizational lens: opening up new possibilities", *Academy of Management Review*, 37(4), 2012, 503-523.
- [90] Gitau J. G., Chebii S. J. "Prioritising employee-organisation relationships in non-profit organisations in Kenya: Antecedents, queries and contradictions", *Journal of Development and Communication Studies*, 7(1), 2020, 110 -123.