

## عنوان مقاله:

ماتریس توسعه منابع انسانی فهم دوسویگی عاملیت و ساختار در توسعه منابع انسانی

## محل انتشار:

فصلنامه مدیریت دولتی، دوره 9، شماره 1 (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 32

## نویسندگان:

علی اصغری صارم - دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

حسن دانایی فرد - استاد گروه مدیریت دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

آرین قلی پور - استاد گروه مدیریت دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

علی اصغر فانی - دانشیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

## خلاصه مقاله:

این پژوهش با هدف فهم ویژگی های عاملیت فعال/منفعل نسبت به توسعه منابع انسانی و ساختار حمایتگر/غیرحمایتگر از توسعه منابع انسانی، درصدد ارائه نوعی نظریه توصیفی (از نوع گونه شناسی ها) در توسعه منابع انسانی با عنوان «ماتریس توسعه منابع انسانی» است. در این پژوهش ویژگی های عاملیت فعال/منفعل و ساختار حمایتگر/غیرحمایتگر از توسعه منابع انسانی با روش شناسی فن وقایع حساس، شناسایی و به کمک روش تحلیل تم، مقوله بندی و تحلیل شدند. سپس با کاربست نظریه ساخت یابی گیدنز، درباره نقش دوسویه عاملیت و ساختار در توسعه منابع انسانی بحث شد. ماخذ گردآوری اطلاعات در این پژوهش، مصاحبه و پیشینه پژوهشی و مشارکت کنندگان آن، مدیران شرکت مپنا و خبرگان حوزه توسعه منابع انسانی بودند. ۲۷۹ تم پدیدار شده در ۸ مصاحبه و بررسی ۲۷ پژوهش برای عاملیت به شکل قیاسی در سه بعد شناختی، هیجانی و رفتاری و ۴۲۷ تم پدیدار شده از همین تعداد مصاحبه و ۴۱ پژوهش برای ساختار در ۱۰ بعد حمایت های رفتاری ادراکی، فرایندی رویه ای، برنامه ای، تشکیلاتی، شغلی، فرهنگی، فناورانه، سیستمی، مالی و زمانی، دسته بندی شدند. در نهایت، چهار وضعیت سازمانی قابل پیش بینی در ماتریس توسعه منابع انسانی و ویژگی های هر وضعیت، بیان شد.

## کلمات کلیدی:

دوسویگی عاملیت ساختار، شرکت مپنا، فن وقایع حساس، ماتریس توسعه منابع انسانی، نظریه ساخت یابی گیدنز

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1397264>

