

عنوان مقاله:

سیر تحول و بنیان های فکری مفهومی پژوهش های حوزه تحلیلگری منابع انسانی

محل انتشار:

فصلنامه مطالعات منابع انسانی، دوره 13، شماره 3 (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 27

نویسندگان:

الهام ابراهیمی - دانشیار، گروه پژوهشی مدیریت، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران.

مصطفی اسماعیلی مهیاری - دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

خلاصه مقاله:

زمینه و هدف: تحلیلگری منابع انسانی با هدف جایگزینی تصمیم گیری های مبتنی بر شهود و تجربه با تصمیم گیری های داده محور و در نتیجه، پیوند میان کارکردهای منابع انسانی با نتایج کسب وکار، از طریق تحلیل های کمی مطرح شده است. از آنجا که این موضوع در دوران طفولیت منحنی بلوغ خود به سر می برد، هم در عرصه نظر و هم در میدان عمل، به واکاوی، تدقیق و کاربرد گسترده نیاز دارد. پژوهش حاضر با هدف افزودن به بدنه دانش این حوزه، درصدد مرور سیر تحول پژوهش های این حیطه و استخراج بنیان های فکری مفهومی آن هاست. روش: در راستای حصول هدف مقاله، پژوهش های مرتبط با موضوع تحلیلگری منابع انسانی از ابتدا تاکنون (سال های ۱۹۹۱ تا ۲۰۲۲) از پایگاه داده وب آوساینس استخراج و با استفاده از نرم افزار وی او اس و یوئر تحلیل شد. تحلیل های توصیفی، هم تالیفی، هم استنادی و هم آیندی واژگان روی داده ها انجام شد. به صورت خاص، از تحلیل هم استنادی برای احصای بنیان های فکری مفهومی موضوع بهره گرفته شد. یافته ها: یافته های پژوهش نشان می دهد که از نظر کمیت، بیشترین تعداد مقاله در این حوزه، در سال ۲۰۱۷ انتشار یافته است. بیشترین تعداد استناد نیز در سال ۲۰۲۲ بود. اولریچ و دیو، پراستنادترین پژوهشگران؛ مدیریت منابع انسانی، پراستنادترین مجله و دانشگاه کالیفرنیا جنوبی، پراستنادترین دانشگاه در این زمینه بودند. تحلیل هم استنادی که بیانگر بنیان های فکری مفهومی در یک زمینه است، ادبیات موضوع تحلیلگری منابع انسانی را در قالب چهار خوشه به نمایش گذاشته است: خوشه نخست، «ماهیت و ضرورت تحلیلگری منابع انسانی» را نشان داد؛ خوشه دوم، بر بحث «پیوند میان تحلیلگری منابع انسانی با فناوری» متمرکز بود؛ خوشه سوم، در زمینه موضوع «تحلیلگری منابع انسانی و علم داده» شکل گرفت و در نهایت خوشه چهارم، «سویه تاریک تحلیلگری منابع انسانی» نامیده شد. نتیجه گیری: سابقه پژوهشی موضوع تحلیلگری منابع انسانی در سطح جهان، حدود دو دهه است؛ هرچند روند پژوهش های منتشر شده در این حوزه، بسیار سریع بوده است. پراکندگی ساختاری پژوهش های چهار خوشه احصا شده در این پژوهش، نشان می دهد که به اصطلاح، نوعی «نمای دید پرنده» در تحلیلگری منابع انسانی لازم است. به علاوه، مهم ترین ضعف پژوهش ها یا حتی پروژه های انجام شده در زمینه تحلیلگری منابع انسانی، محدود شدن کار به افرادی با تخصص منابع انسانی یا تخصص فنی است که همکاری میان این دو نوع تخصص، در قالب همکاری بین رشته ای را می طلبد.

کلمات کلیدی:

تحلیلگری منابع انسانی، تحلیلگری نیروی کار، تحلیلگری افراد، کتاب سنجی، مصورسازی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1883817>



