

استراتژی تحقیق در مدیریت منابع انسانی

دکتر سید محمد اعرابی*
مرجان فیاضی**

تاریخ دریافت: ۸۸/۰۴/۳۰

تاریخ پذیرش: ۸۸/۰۷/۱۳

چکیده

تحقیق، فرایند جمع‌آوری داده‌ها، اطلاعات و حقایق در جهت اثبات فرضیه(ها) یا پاسخ به سؤالاتی خاص است. تولید و توسعه‌ی علم، هدف اصلی از انجام هر فرایند تحقیقی است تا بدان وسیله بتوان افزایش کارایی و اثربخشی را تحقق بخشید. تحقیق در مدیریت منابع انسانی، حوزه‌ای نظام‌مند از تحقیق در مدیریت است که در جست‌وجوی افزایش بهره‌وری منابع انسانی و انجام اقدامات مؤثر است. استراتژی‌های تحقیق در این حوزه نیز همانند سایر حوزه‌های پژوهشی، براساس دو بعد جایگاه فلسفی (اثبات‌گرایی و ساختارگرایی اجتماعی) و میزان درگیری محقق (مستقل از فرایند تحقیق و درگیر در موضوع تحقیق) دسته‌بندی می‌شوند و عبارتند از: تحقیق موردی، تحقیق بنیادی، تحقیق پیمایشی و تحقیق عملی. بررسی نمونه‌های انجام گرفته از این نوع تحقیقات، به محققان منابع انسانی در درک و شناخت بهتر فرایند تحقیق و ایجاد آمادگی بیش‌تر کمک خواهد کرد.

کلیدواژه‌ها: استراتژی تحقیق؛ تحقیق موردی؛ تحقیق بنیادی؛ تحقیق پیمایشی و تحقیق عملی.

* - استاد گروه مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی و رییس مرکز تحقیقات سماء
** - نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی و عضو پژوهشکده‌ی مدیریت سماء، Mfayyazi@ma.atu.ir

مقدمه

تحقیق عبارت است از تلاشی منظم و سازمان‌یافته برای بررسی مسأله‌ای خاص که به یک راه‌حل نیاز دارد. تحقیق، شامل گام‌هایی است که طراحی و پی‌گیری می‌شوند تا پاسخی برای مسأله‌ی مورد بررسی ما در محیط کاری به‌دست آید. تحقیق دربردارنده‌ی فرایندهای جست‌وجو، بررسی، آزمون و آزمایش است. این فرایندها را باید به‌طور منظم، به‌دقت، منتقدانه، عینی و منطقی به‌اجرا درآورد. نتیجه‌ی نهایی تحقیق، کشف واقعیات جدیدی است که به افراد برای حل مشکل موجود کمک می‌کند. در واقع، هدف اصلی از انجام تحقیق، تولید و توسعه‌ی علم (دانش مبتنی بر تجربه) است تا با مبنا قراردادن این علم، بتوان درست انجام دادن کارها (کارآیی) و انجام کارهای درست (اثربخشی) را تحقق بخشید. بسیاری از فیلسوفان علم نیز معتقدند که هدف اصلی علم، ایجاد و بسط نظریه، به‌منظور شناخت درست پدیده‌ی مورد بررسی است تا از این طریق بتوان با توصیف، پیش‌بینی و کنترل آن، عملکرد را بهبود بخشید (استون^۱، ۲۰۰۷: ۹۳).

در هر تحقیق، به چهار عنصر و موضوع اصلی باید توجه کرد: نوع تحقیق، روش تحقیق، روش جمع‌آوری اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل اطلاعات. اهمیت این عناصر به‌قدری است که صاحب‌نظران و متخصصان روش تحقیق، به تفصیل درباره‌ی آن‌ها سخن گفته‌اند. تمرکز اصلی این مقاله بر نوع تحقیق و روش آن است. اصولاً روش‌های تحقیق در دو سطح راهبردی و عملیاتی قابل اجراست. راهبرد تحقیق، برای تمام علوم ثابت است و تنها در قلمروهای مختلف به کار گرفته می‌شود. بنابراین، در تمام رشته‌ها و حوزه‌ها و از جمله مدیریت منابع انسانی کاربرد دارد.

امروزه، انسان از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای در مدیریت نوین برخوردار شده است. محققان و اندیشمندان مدیریت بر این باورند که کارکنان، مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی سازمان هستند. (استاورو، چارالامبوس و اسپیلوت^۲، ۲۰۰۷: ۴۵۵) آن‌ها معتقدند که منابع انسانی به‌دلیل کم‌یابی، ارزش‌مندی، جانشین‌ناپذیری و تقلیدناپذیری، بسیار با اهمیت است (بارنی^۳، ۱۹۹۱: ۱۰۰؛ باکسال^۴،

1- Stone

2- Stavrou, Charalambous & Spiliotis

3- Barney

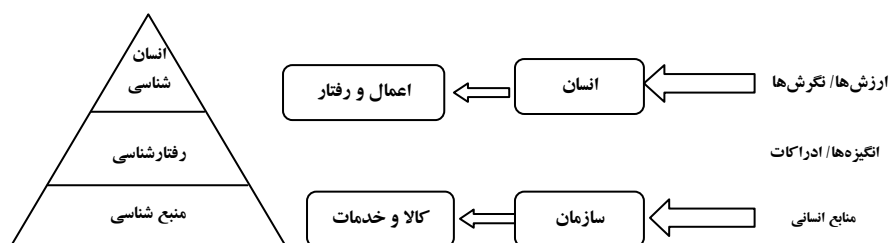
4- Boxall

۱۹۹۸: ۲۶۸-۲۶۷؛ کابرا^۱، ۲۰۰۳: ۴۹). همین امر، دامنه‌ی تحقیقات درباره‌ی انسان و منابع انسانی را گسترده‌تر ساخته است. به‌طور کلی، موضوعات مربوط به انسان را می‌توان در سه حوزه‌ی کلی دسته‌بندی کرد (نمودار ۱):

۱. موضوعات انسان‌شناسی: پیش‌فرض اصلی این است که اختلاف تمام علوم در تمام اعصار ناشی از اختلاف نظر درباره انسان است. در این‌جا تأکید بر دیدگاه‌های فلسفی در مورد انسان و شناخت انسان است.

۲. موضوعات رفتارشناسی: انسان به‌عنوان یکی از پدیده‌های اجتماعی مورد بررسی قرار می‌گیرد؛ لذا تأکید بر اعمال انسان به‌عنوان محصول نهایی و تلاش برای شناسایی رفتار موجود و مطلوب و تغییر رفتار است.

۳. موضوعات منبع‌شناسی: هدف، کالا و خدمات است و انسان مثل سایر منابع، منبع و ابراز تولید است و باید سازوکارهای مناسب برای ورود، به‌کارگیری و خروج آن از سیستم اندیشیده شود.



نمودار ۱- دسته‌بندی کلی موضوعات مربوط به انسان

براساس تعریف اندرسون (۱۳۸۷)، تحقیق در منابع انسانی، تحقیق نظام‌مند مسایل مربوط به منابع انسانی به‌منظور افزایش دانش و بنیان نهادن اقدامات مؤثر است. در تحقیق منابع انسانی، بحث اصلی حوزه‌ی انسان است. مسایل و دیدگاه‌های فلسفی در مورد انسان بحث می‌شود. این سؤال

1- Cabrera

که «فلسفه‌های مختلف در مورد انسان چه می‌گویند؟» ارتباط کم‌تری به روش‌های تحقیق در مدیریت منابع انسانی دارد. محور بحث، در رفتار سازمانی فرض بر این است که می‌خواهیم تغییر در رفتار را بررسی کنیم و بدانیم که چه گونه می‌توان انسان را در محیط کار توانمند کرد؟ فرایند تغییر در سایه‌ی توانمندسازی افراد چه صورتی به خود می‌گیرد؟ ما چه گونه این رفتارها را عوض کنیم؟ در منابع انسانی، موضوع بحث، علت رفتار و توانمند کردن افراد است. در منابع انسانی، به فرایندی که منجر به رفتار می‌شود توجه می‌شود در صورتی که در رفتار سازمانی به محصول فرایند که رفتار است توجه می‌شود. تحقیق در منابع انسانی، مستلزم کاوش نظام‌مند درباره‌ی موضوعات منابع انسانی برای افزایش دانش و انجام اقدام مؤثر است. اغلب کاوش‌های منابع انسانی، به‌عنوان یک پژوهش عملی تعریف می‌شوند که به حل مسایل و مشکلات، ملاحظه‌ی اثرات و توسعه‌ی اقدامات مربوط می‌شوند. فرایندهای تحقیقاتی اثربخش، مستلزم تدوین یک موضوع پژوهشی، ارزش‌یابی آنچه که در حال حاضر شناخته شده، کسب اطلاعات با کیفیت خوب، تفسیر اطلاعات و تدوین نتایج است. استفاده و به‌کارگیری تئوری‌ها، مدل‌ها و مفاهیم، به تدوین موضوع پژوهش کمک می‌کند و یک چارچوب به‌واسطه‌ی تفسیر اطلاعات ایجاد می‌کند (اندرسون، ۱۳۸۷: ۲۵).

انواع تحقیق

در بررسی هر تحقیق می‌توان آن تحقیق را از سه حیث: نتیجه، هدف و نوع داده، مورد تجزیه و تحلیل قرارداد و بر این اساس، وجود ترکیب‌های مختلف از لحاظ نتیجه، هدف و نوع داده، قابل تصور خواهد بود؛ هر چند که بعضی از ترکیبات بسیار پررنگ و بعضی کم‌رنگ هستند.

الف - روش‌شناسی انواع تحقیق براساس نتیجه: تحقیقات از لحاظ نتیجه، به سه

نوع: بنیادی، توسعه‌ای و کاربردی تقسیم می‌شوند. ویژگی کلیدی تحقیق بنیادی این است که هدف از اجرای آن، توسعه‌ی نظریه‌هاست. تحقیقات تیلور، مطالعات هاثورن و پژوهش‌های هرزبرگ، نمونه‌های معروف و شناخته شده‌ای از تحقیقات بنیادی هستند. هدف از تحقیق کاربردی، یافتن راه‌حل برای مشکلاتی خاص است و معمولاً مستلزم همکاری تنگاتنگ میان

پژوهشگر و کارفرماست. در تحقیق توسعه‌ای که هدف از آن توجه به مسایل و نگرانی‌های کاربردی و عملی مردم در یک موقعیت مشکل‌دار است نیز، توجه به اهداف علم و دانش اجتماع از طریق همکاری مشترک طبق یک چارچوب اخلاقی پذیرفته شده است. در جدول (۱)، تفاوت انواع تحقیق و روش‌شناسی تحقیق بر اساس نتیجه خلاصه شده است.

جدول ۱- انواع تحقیق بر اساس نتیجه

انواع تحقیق	مرحله‌ی تحقیق	روش تحقیق	نوع ادراک	ابزار آن	عالم آن	نوع فعالیت	اهداف و عرصه‌ی تحقیق
بنیادی	تئوری‌سازی (تعیین عوامل مؤثر در مسأله)، (طبقه‌بندی و حدس رابطه‌ای هدف‌دار بین پدیده‌ها)	فلسفی	ادراکات قلبی	قلب	عالم روح	(سیاسی) نشان‌دهنده‌ی جهت‌گیری هستند.	۱. ایجاد ربط دانش فراگیر ۲. پاسخ به پرسش‌های واحد ۳. محیط‌های علمی و دانشگاهی عرصه‌ی تحقیق
توسعه‌ای	مدل‌سازی، (نحوه‌ی ارتباط بین عوامل مؤثر، تسهیل جریان تئوری در عینیت و ظهور و تجلی آن)	منطقی	نظری	عقل	عالم معقول	فرهنگی و اجتماعی) موجب رشد ادراکات می‌شوند.	۱. شناخت و بررسی مشکلات ۲. پاسخ به پرسش‌های متعدد ۳. مجموعه‌های صنعتی تجاری، سازمان‌ها و نهادهای دولتی)
کاربردی	آزمون و کاربرد مدل، (به کارگیری مدل، برای عینیت بخشیدن به آن (نسخه‌نویسی)	تجربی	حسی (رفتار)	حواس پنج‌گانه	عالم عینیت	اقتصادی (فن‌آوری امکانات)	۱. نسخه‌نویسی ۲. مجموعه‌های صنعتی تجاری، سازمان‌های و نهادهای دولتی

منبع: اعرابی (۱۳۸۲: ۲۰)

ب- روش‌شناسی انواع تحقیق از لحاظ هدف تحقیق: از لحاظ هدف انجام

تحقیق، تحقیقات را به چهار نوع: اکتشافی، تبیینی، توصیفی و پیش‌بینی تقسیم می‌کنند که تفاوت آن‌ها از لحاظ هدف، پرسش، راهبرد و روش جمع‌آوری داده‌ها در جدول (۲) نشان داده شده است.

ج- روش‌شناسی انواع تحقیق بر مبنای نوع داده‌ها: بر این اساس، تحقیقات

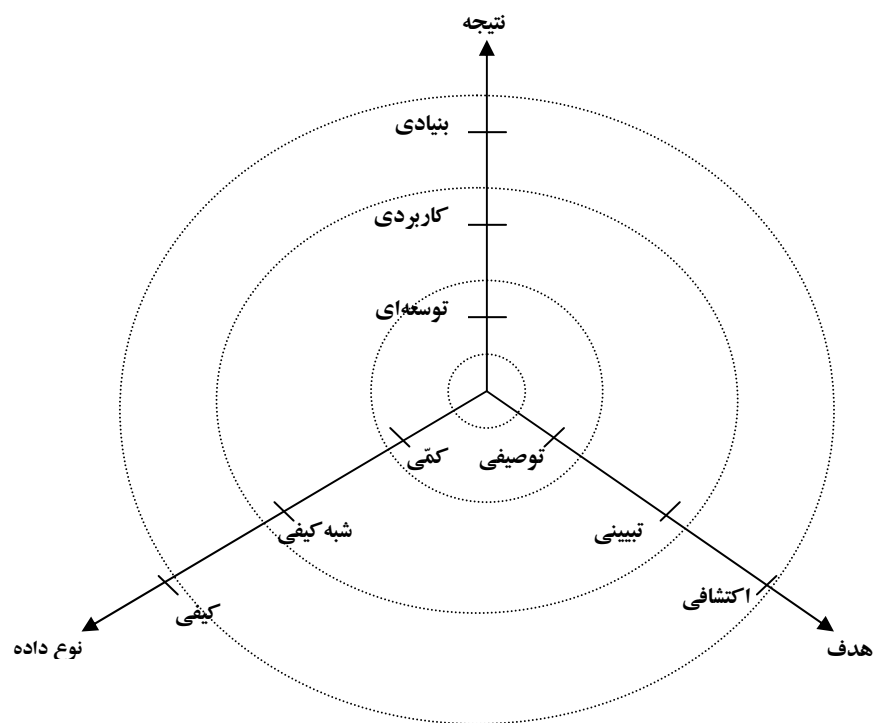
را می‌توان به دو نوع کیفی و کمی تقسیم نمود. تحقیق‌های کمی غالباً از داده‌های کمی و تحقیق‌های کیفی غالباً از داده‌های کیفی استفاده می‌کنند. منظور از کمی اتکای تحقیق به اعداد و رقم نیست؛ چرا که داده‌های کیفی را هم می‌توان با ابزار کمی تحلیل کرد.

جدول ۲- انواع تحقیق از لحاظ هدف

هدف تحقیق	پرسش تحقیق	راهبرد تحقیق	نمونه‌هایی از روش‌های جمع‌آوری داده‌ها
اکتشافی - کشف پدیده‌هایی که چندان قابل درک نبوده است - کشف و شناسایی متغیرهای مهم - ارائه فرضیه‌هایی برای تحقیق بیش‌تر	- چه چیز در این برنامه‌ی اجتماعی در حال رخ دادن است؟ - چه حالت‌ها، الگوها و طبقه‌بندی چشم‌گیری وجود دارد؟ - چه گونه این الگوها با هم ارتباط برقرار می‌کنند؟	- تحقیق موردی - تحقیق میدانی	- مشاهده‌ی مشارکتی - مصاحبه‌ی عمیق - مصاحبه با نخبگان
تبیینی - توضیح نیروهایی که موجب پیدایش پدیده‌ی مورد نظر در پرسش شده‌اند - شناسایی شبکه‌هایی که باعث پیدایش و شکل دادن به این پدیده شده‌اند.	- چه رویدادها، باورها و سیاست‌هایی به پدیده‌ی مورد نظر شکل خواهند داد؟ - چه گونه این عوامل در نتایج پدیده‌ی مورد نظر تأثیر می‌گذارد؟	- تحقیق چند موردی - تاریخی - تحقیق میدانی - مردم‌نگاری (قوم نگاری)	- مشاهده‌ی مشارکتی - مصاحبه‌ی عمیق - پرسش‌نامه - تجزیه و تحلیل اسناد و مدارک
توصیفی - مستند کردن پدیده مورد نظر	- چه رفتارها، رویدادها، باورها، نگرش‌ها و ساختارهای چشم‌گیری، رخدادها را در پدیده‌ی مورد نظر پردازش می‌کنند؟	- تحقیق میدانی - تحقیق موردی - مردم‌نگاری	- مشاهده‌ی مشارکتی - مصاحبه‌ی عمیق - تجزیه و تحلیل اسناد و مدارک - اندازه‌گیری نامرئی و پرسش‌نامه

منبع: مارشال و راس من (۱۳۷۷)

انواع تحقیق براساس نتیجه، هدف و نوع داده‌ها در الگوی سه‌شاخگی انواع تحقیق با یک‌دیگر قابل تلفیق است (نمودار ۲). همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، هر چه از دایره‌های داخلی به سمت دایره‌های خارجی حرکت می‌کنیم، از عینیت به ذهنیت نزدیک‌تر می‌شویم.



نمودار ۲- مدل سه‌شاخگی انواع تحقیق

راهبرد تحقیق

۱. تعریف به اجزا

راهبرد تحقیق را می‌توان از لحاظ نوع پرسش تحقیق، قابلیت کنترل رفتار و زمان بررسی

رویداد، مورد توجه قرار داد (ین، ۱۳۸۱: ۷). در جدول (۳)، چهار راهبرد اصلی تحقیق، براساس اجزا تعریف شده‌اند.

جدول ۳- تعریف به اجزای راهبرد تحقیق

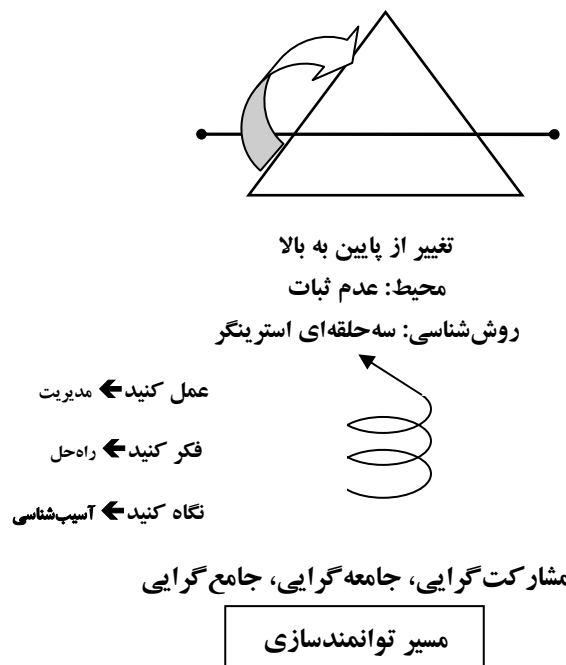
نوع	نوع پرسش	رفتار رویداد نیاز به کنترل دارد؟	ابزار تحقیق	توجه به زمان کنونی
عملی	چه گونه، چرا	خیر؛ شرایط کاملاً واقعی و بدون کنترل	مصاحبه، پرسش‌نامه، مشاهده‌ی مشارکتی و اسناد مدارک	آری
موردی	چه گونه، چرا	خیر؛ شرایط کاملاً واقعی و بدون کنترل؛ ولی در بعضی موارد، محقق کنترلی غیررسمی دارد.	شواهد و مدارک فیزیکی، اسناد و مدارک و سوابق مشاهده‌ی مستقیم و مشارکتی	آری
پیمایشی	چه کسی، چه چیز، کجا، چه تعداد، چه مقدار، چه کسانی	خیر؛ تشریح یک رویداد واقعی یا پیش‌بینی نتایج بدون کنترل و دست‌کاری قبلی	مصاحبه و پرسش‌نامه	آری
بنیادی	چه گونه، چرا	خیر؛ شرایط کاملاً واقعی و بدون کنترل، ولی در بعضی موارد، محقق کنترلی غیررسمی دارد.	مصاحبه، پرسش‌نامه‌های باز، مشاهده‌ی مشارکتی و اسناد و مدارک	آری

منبع: ین (۱۳۸۱)

الف- تحقیق عملی

تحقیق عملی، روشی علمی در تعریف و توصیف نظام‌مند مشکلات دنیای واقعی بوده و در طراحی راه‌حل‌های مناسب کمک شایانی می‌کند. در این راهبرد، علاوه بر توجه به روش‌های فنی و اداری، به ویژگی‌های موقعیتی انسانی نیز توجه می‌شود و روش‌های کاری را نشان می‌دهد که ایجاد یک حس هم‌آهنگ، مؤثر و دلپذیر از حیات اجتماعی را امکان‌پذیر می‌سازد و محصول

نهایی آن، حرکت از فرایندهای رقابت جویانه، تحمیلی و تعارض آمیز سازمانی به سوی روش های زندگی توأم با همکاری و اتفاق نظر بیش تر است (وایت، ۱۳۷۸: ۱۸). در تحقیق عملی، با تأکید بر تئوری توانمندسازی، روش اجرا از پایین به بالا است؛ به این معنا که شایستگان و خبرگان، دیگران را توانمند می کنند و این افراد توانمند، در اجرای تغییر، شرکت می نمایند. روش شناسی این شیوه، روش سه حلقه ای استرینگر (نگاه کنید، فکر کنید، عمل کنید) و مسیر آن، مسیر توانمندسازی است. در این مسیر، سه اصل مشارکت گرایی (مشارکت تمام افراد)، جامعه گرایی (کاربرد برای تمام مسایل تمام افراد جامعه) و جامع گرایی (توجه به تمام مسایل با رویکرد سیستمی) در تمام مراحل کاربرد دارد. در نمودار (۳) مؤلفه های این روش به طور خلاصه نشان داده شده است (استرینگر، ۱۳۸۱: ۳۱).



منبع: استرینگر (۱۳۸۱)

نمودار ۳- روش شناسی تحقیق عملی

تحقیق عملی، عمدتاً برای حل مسایل منابع انسانی به کار می‌رود. هدف از تحقیق، فهم و ترویج تغییر است. بنابراین، همان‌طوری که محقق با موقعیتی که تحقیق در آن انجام می‌شود، مربوط و درگیر شده و به بخشی از چرخه‌ی بهبود که می‌تواند تا بی‌کران ادامه داشته باشد، بدل می‌شود. تحقیقات توسعه‌ی سازمانی، توسعه‌ی منابع انسانی، امکان‌سنجی و اجرای برنامه‌های آموزشی در قالب طرح تحقیق عملی، به نتایج بسیار خوبی منجر خواهند شد.

ب- تحقیق موردی

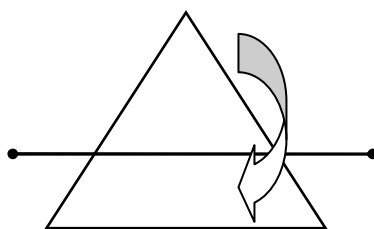
تحقیق موردی، مطالعه‌ی ویژگی‌ها و پیچیدگی‌های یک مورد خاص است و هدف آن درک بهتر فعالیت‌های آن پدیده در شرایط و موقعیت‌های مهم می‌باشد. پژوهش موردی در روش‌های طبیعی، کل‌نگر، قوم‌نگرانه، پدیدارشناختی و زندگی‌نامه‌ای ریشه دارد. آن‌چه پژوهشگر کیفی بر آن تأکید دارد، تفاوت‌های ظریف، توالی رویدادها در بافت و تمامیت موجود در یک مورد منحصربه‌فرد است. مورد، چیزی است که خاص، پیچیده و دارای کارکرد باشد. در تحقیق موردی، با تأکید بر تئوری شایستگی، روش اجرا از بالا به پایین است؛ به این معنا که متخصصان و شایستگان - که در رأس هرم قرار دارند - درباره‌ی مسایل اجرایی فکر می‌کنند و تصمیم می‌گیرند و سپس به زیردستان ابلاغ می‌کنند. روش‌شناسی این شیوه، روش سه مرحله‌ای کورت لوین (ذوب، اقدام، تثبیت) و مسیر آن، مسیر حل مشکل یا مسأله است (نمودار ۴). در تحقیق موردی، از دو راهبرد کلی استفاده می‌شود:

۱. تکیه بر موضوع‌های نظری یا تئوریک: در این حالت یک چارچوب نظری وجود دارد که در پژوهش موردی به آن استناد می‌شود.

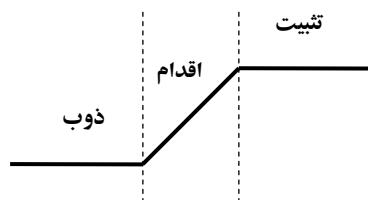
۲. ارایه‌ی یک قضیه‌ی توصیفی: هنگامی که هیچ‌گونه پایه‌ی نظری یا تئوریک درباره‌ی موضوع تحت بررسی وجود ندارد، از این روش استفاده می‌شود؛ یعنی، یک چارچوب توصیفی برای سازمان‌دهی یا تنظیم تحقیق موردی ارایه می‌گردد (ین، ۱۳۸۱: ۳۵-۳۶).

تحقیق موردی، مستلزم بررسی مفصل در یک موقعیت و مورد خاص یا تعداد کمی از موارد مربوط است. این شیوه، امکان مطالعه‌ی عمیق یک مسأله یا موضوع را در درون زمینه و شرایط مورد خاص فراهم می‌سازد. در راهبرد تحقیق موردی، از ترکیبی از روش‌ها استفاده می‌شود تا

موضوع به صورت عمیق مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد. متخصصان و کارشناسان منابع انسانی، می توانند برای حل مسایل مربوط به منابع انسانی سازمان های خود، با استفاده از تحقیق موردی، به نتایج مطلوب و مورد نظر دست یابند (اندرسون، ۱۳۸۷: ۹۰-۹۱).



تغییر از بالا به پایین
محیط: با ثبات
متدولوژی: سه مرحله ای کورت لوین



بررسی و تحلیل نیروهای مؤثر و مقاوم لازم و ضروری است.

مسیر حل مشکل

منبع: ین (۱۳۸۱)

نمودار ۴- روش شناسی تحقیق موردی

ج- تحقیق پیمایشی

پیمایش، روش به‌دست آوردن اطلاعات درباره‌ی دیدگاه‌ها، باورها، نظرات، رفتارها یا مشخصات گروهی از اعضای یک جامعه‌ی آماری از راه انجام تحقیق است. به عبارت دیگر، پیمایش، مجموعه‌ای از روش‌های منظم و استاندارد است که برای جمع‌آوری اطلاعات درباره‌ی افراد، خانواده‌ها یا مجموعه‌های بزرگ‌تر مورد استفاده قرار می‌گیرد. در واقع پیمایش، هم به ابزار استفاده شده برای جمع‌آوری داده‌ها و هم به فرایندهای به کار گرفته شده هنگام بهره‌گیری از آن ابزار اطلاق می‌شود (ادواردز و همکاران، ۱۳۸۴: ۱۹).

هدف از پیمایش، نظرسنجی (جمع‌آوری اطلاعات، بهبود ارتباطات و عارضه‌یابی آثار تغییرات) و مراحل آن شامل انتخاب تئوری، اجرای مدل و بررسی آثار اجرا در افکار مردم است. تحقیق پیمایشی، براساس نحوه‌ی مشارکت در توسعه‌ی علم به سه دسته زیر قابل تقسیم است:

۱. تحقیق پیمایشی اکتشافی: در طول مراحل اولیه‌ی تحقیق در مورد یک پدیده اتفاق می‌افتد. تحقیق پیمایشی اکتشافی در مراحل ابتدایی، می‌تواند کمک کند تا مفاهیم مربوط به پدیده‌ی مورد نظر را تعیین، اندازه‌گیری و کشف شود.

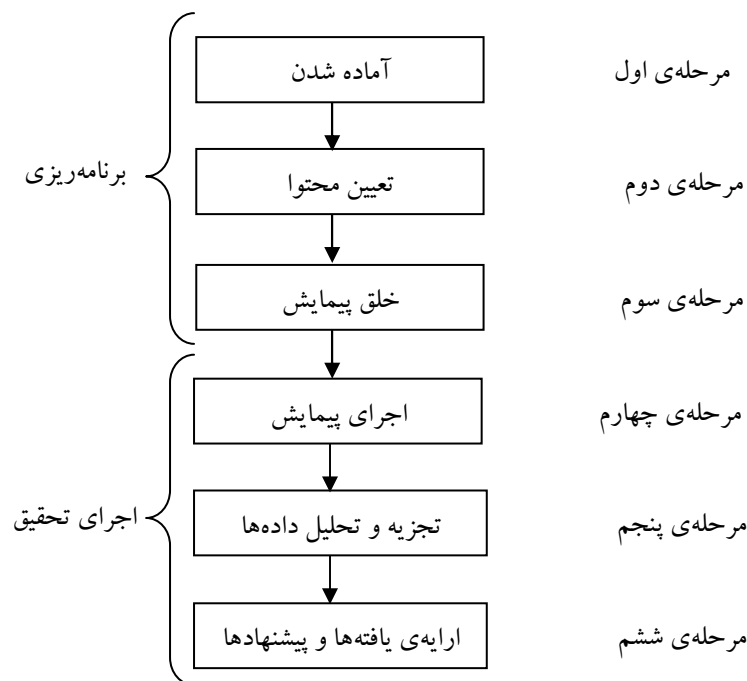
۲. تحقیق پیمایشی تبیینی: زمانی که دانش یک پدیده به شکل نظری با استفاده از مفاهیم تعریف شده، مدل‌ها و پیش‌فرض‌ها شکل‌بندی شده است، اتفاق می‌افتد.

۳. تحقیق پیمایشی توصیفی: به منظور درک جوانب یک پدیده‌ی خاص و توصیف نحوه‌ی توزیع پدیده در یک جمعیت مورد استفاده قرار می‌گیرد و هدف آن ایجاد تئوری نیست؛ بلکه از طریق آن حقایق توصیف شده و می‌تواند راهنمایی‌های مفیدی برای ایجاد و اصلاح تئوری ارائه دهد (فورزا^۱، ۲۰۰۲: ۱۵۵-۱۵۷).

تحقیق پیمایشی، یکی از متداول‌ترین طرح‌های تحقیق در مدیریت منابع انسانی است که با استفاده از پرسش‌نامه و مصاحبه، اطلاعات بسیاری در حوزه‌های گوناگون منابع انسانی جمع‌آوری می‌کند. این روش، اگرچه نسبتاً ارزان و در محدوده‌ی زمانی کوتاه قابل اجراست؛ اما به دلیل استفاده گسترده از پرسش‌نامه و عدم کنترل بر پاسخ‌گویان، با محدودیت‌های بسیاری روبه‌رو است. با این حال، فراوانی تحقیقات پیمایشی در حوزه‌ها و موضوعات گوناگون منابع انسانی،

1- Forza

نشان‌دهنده‌ی تمایل بالای محققان منابع انسانی به استفاده از این روش آسان و ارزان است. در نمودار (۵)، روش پیمایشی به صورت خلاصه ارائه شده است.



منبع: ادواردز و همکاران (۱۳۸۴)

نمودار ۵- روش‌شناسی تحقیق پیمایشی

د- تحقیق بنیادی

تحقیق بنیادی (مبنایی)، روشی نسبتاً جدید در روش تحقیق است که به خلق تئوری از داده‌ها اطلاق می‌شود. تحقیق بنیادی، بر استفاده از استقرا و خلق تئوری از طریق روش تطبیقی تأکید می‌کند و به اعتقاد گلازر و اشتراوس (۱۹۶۷)، در این روش، چارچوب نظری از پیش تعیین شده و

مفروضی وجود ندارد. تحقیق بنیادی، روشی استقرایی، کل نگر و ذهنی گراست (ایگن^۱، ۲۰۰۲: ۲۷۸) که هدف آن، ارایه‌ی تبیین‌های جامع‌تئوریک در مورد یک پدیده‌ی خاص است. در واقع، هدف از تحقیق بنیادی، نظریه‌سازی و روش آن از پایین به بالا (استقرایی) و مراحل آن به صورت کدگذاری، ثبت اندیشه‌ها و تفسیر داده‌ها و نگارش و تدوین تئوری است (نمودار ۶). انعطاف‌پذیری، نقطه‌ی قوت این روش است و می‌توان از آن برای ارایه‌ی توضیحات و دیدگاه‌های جدید استفاده کرد. به عبارت دیگر، تحقیق بنیادی، ارتباط بین تئوری و عمل است. به اعتقاد چارمز^۲ (۲۰۰۰: ۳۲-۳۵)، مزایای این راهبرد تحقیق عبارتند از: ۱. هدایت مرحله به مرحله‌ی محقق در طی فرایند تحلیل داده‌ها؛ ۲. ماهیت خود اصلاحی فرایند جمع‌آوری داده‌ها؛ و ۳. تأکید بر روش‌های مقایسه‌ای و تطبیقی. این روش، به افراد کمک می‌کند تا در واقعیتی که از طریق رفتار و تعامل خود شکل می‌دهند، تردید و خدشه کنند و شیوه‌ی نوین تفکر و رفتار را بیابند؛ اما تحقیق بنیادی، مدت زمان بیش‌تری طول می‌کشد و اغلب محققان مجبورند با ترس و نگرانی از این که ممکن است تحقیق آن‌ها محصول قابل توجهی نداشته باشد، به کار خود ادامه دهند.

در تحقیقات منابع انسانی، استفاده از تحقیق بنیادی برای ایجاد و توسعه‌ی نظریه‌های جدید، حایز اهمیت است. از تحقیق بنیادی، در تحقیقات مربوط به تغییر سازمانی، توسعه‌ی منابع انسانی، آموزش، تعارض و رهبری استفاده شده است. جوهانسن^۳ (۲۰۰۱: ۵۴) از تحقیق بنیادی برای بررسی پاسخ افراد به تغییرات سازمانی استفاده کرد. شافر و هیلمن^۴ (۲۰۰۰: ۱۷۵-۱۹۰)، با استفاده از این روش، موضوع تعارضات درون سازمانی در تدوین استراتژی‌های کسب‌وکار را مورد بررسی قرار دادند و کارنز، بارت و بیچ^۵ (۲۰۰۱: ۲۳-۳۵)، از این روش برای بررسی تأثیر تعارض و انسجام بر یادگیری سازمانی و عملکرد استفاده کردند. هارچار و هایل^۶ (۱۹۹۶: ۱۵-۲۹) و پاری (۱۹۹۸، ۸۳-۹۵)، از این روش در تحقیقات رهبری بهره گرفتند.

1- Egan

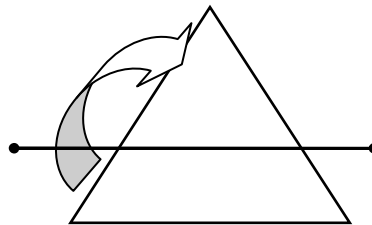
2- Charmaz

3- Johansen

4- Shaffer & Hillman

5- Cairns, Burt & Beech

6- Harchar & Hyle



هدف: نظریه سازی

روش: استقرایی

کدگذاری

ثبت اندیشه ها و تفسیر از داده ها

نگارش و تدوین نظریه

مسیر خلق نظریه

منبع: یگن (۲۰۰۲: ۲۷۸)

نمودار ۶- روش شناسی تحقیق بنیادی

۲. تعریف به جایگاه فلسفی

اسمیت و همکاران (۱۳۸۴: ۱۱)، بر اساس دو بُعد جایگاه فلسفی (اثبات گرایی^۱ و ساختارگرایی اجتماعی) و میزان درگیری محقق (مستقل از فرایند تحقیق و درگیر در موضوع تحقیق)، چهار راهبرد اصلی برای تحقیق معرفی کرده اند. اثبات گرایی، بر این فرضیات استوار است که از نظر هستی شناسی، واقعیت را بیرونی و عینی می داند و دانش را تنها زمانی معتبر می داند که بر پایه ی مشاهدات واقعی استوار باشد. ساختارگرایی اجتماعی، پارادایم جدیدی است که در واکنش به استفاده از دیدگاه اثبات گرایانه در علوم اجتماعی شکل گرفته است و مبتنی بر این فرضیه است که واقعیت عینی و خارجی نیست؛ بلکه ماهیتی است که توسط جامعه و اجتماع

1- Positivism

ساخته می‌شود و توسط مردم معنا و مفهوم می‌یابد. در جدول (۴)، اثبات‌گرا و ساختارگرایی اجتماعی با هم مقایسه شده‌اند. نمونه‌ی تحقیقات اثبات‌گرایی را می‌توان در مطالعات هافستد درباره‌ی فرهنگ و نمونه‌ی تحقیقات ساختارگرایی را می‌توان در تحقیق تی. گاردن و همکارانش (۱۹۹۵)، درخصوص روش‌های مدیریت منابع انسانی در ۱۰ کشور دنیا مشاهده کرد.

جدول ۴- مقایسه‌ی نشانه‌های اثبات‌گرایی و ساختارگرایی اجتماعی

ویژگی	اثبات‌گرا	ساختارگرایی اجتماعی
فرد مشاهده‌گر	باید مستقل باشد	بخشی از سوژه، مورد بررسی و مشاهده است.
علاقه‌ی انسانی	باید نقشی نداشته باشد	انگیزه‌های اصلی علم و دانش هستند.
توضیحات	باید علل را مشخص سازند	باید درک کلی از موفقیت را افزایش بدهند.
تحقیق از طریق	فرضیه‌ها و استنتاجات	جمع‌آوری اطلاعات غنی
مفاهیم	باید به‌گونه‌ای عملیاتی شوند که بشود آن‌ها را اندازه گرفت.	باید به دیدگاه افراد ذی‌نفع نیز توجه کرد.
واحدهای تحلیل	باید به‌شکل واژه‌هایی ساده‌تر درآیند.	می‌توانند شامل پیچیدگی موقعیت‌های کل باشند.
تعمیم از طریق	احتمال آماری	انتزاع نظری
نمونه‌گیری	تعداد زیادی نمونه‌های تصادفی	تعداد کمی موارد برگزیده به‌دلایل خاص است.

منبع: اسمیت و همکاران (۱۳۸۴)

بر این اساس، چهار راهبرد اصلی تحقیق (نمودار ۷) عبارتند از: تحقیق عملی (اثبات‌گرا و درگیری محقق)، تحقیق بنیادی (ساختارگرایی اجتماعی و درگیری محقق)، تحقیق پیمایشی (اثبات‌گرا و استقلال محقق) و تحقیق موردی (ساختارگرایی اجتماعی و استقلال محقق).

جایگاه تحقیق در معرفت‌شناسی
ساختارگرایی اثبات‌گرا

جایگاه محقق در تحقیق مستقل از موضوع تحقیق درگیر در موضوع تحقیق	تحقیق پیمایشی	تحقیق موردی
	تحقیق عملی	تحقیق بنیادی

منبع: اسمیت و همکاران (۱۳۸۴)

نمودار ۷- ماتریس راهبردهای تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق در منابع انسانی شامل جست‌وجوی نظام‌مند در مورد موضوعات منابع انسانی است که هدف افزایش دانش و انجام اقدام مؤثر را دنبال می‌کند. پژوهشگر، پس از انتخاب موضوع در زمینه‌ی مدیریت منابع انسانی، با توجه به موضوع پژوهش و نوع داده‌ها یکی از رویکردهای اثبات‌گرا و ساختارگرایی را انتخاب می‌کند. پس از انتخاب رویکرد مناسب از سوی پژوهشگر، سایر مراحل انجام پژوهش؛ یعنی، شیوه‌های جمع‌آوری داده‌ها (داده‌های کمی و کیفی)، نحوه‌ی تجزیه و تحلیل آن‌ها، شیوه‌ی رایجی نتایج و یافته‌ها تحت تأثیر این انتخاب قرار می‌گیرند. فرایندهای تحقیقاتی اثربخش، مستلزم تدوین یک موضوع پژوهشی، ارزش‌یابی آن‌چه که در حال حاضر

شناخته شده، کسب اطلاعات با کیفیت خوب، تفسیر اطلاعات و تدوین نتایج است. استفاده از نظریه‌ها به کارگیری آن‌ها، بهره‌مندی از مدل‌ها و مفاهیم، به تدوین موضوع پژوهش کمک می‌کند و یک چارچوب به واسطه‌ی تفسیر اطلاعات به وجود می‌آورد.

تحقیق منابع انسانی، به وسیله‌ی مجموعه‌ای از افراد و گروه‌های مختلف حمایت می‌شود و مورد استفاده قرار می‌گیرد. نتایج و خروجی‌های تحقیق منابع انسانی، به میزان مختلف بر الگوهای تعمیم‌یافته یا یک موقعیت خاص تأکید دارند و میزان درگیری آن در نظریه‌ها، مدل‌ها و مفاهیم، متفاوت است. پژوهش منابع انسانی مبتنی بر عمل، مستلزم فرایندهای مربوط برنامه‌ریزی، اقدام، مشاهده و واکنش است.

راهبرد تحقیق در منابع انسانی، هیچ تفاوتی با سایر رشته‌ها و حوزه‌های تحقیقی ندارد. اسمیت و همکاران (۱۳۸۴)، براساس دو بُعد جایگاه فلسفی (اثبات‌گرا و ساختارگرایی اجتماعی) و میزان درگیری محقق (مستقل از فرایند تحقیق و درگیر در موضوع تحقیق)، چهار راهبرد اصلی برای تحقیق معرفی کرده‌اند. که عبارتند از: تحقیق عملی (اثبات‌گرا و درگیری محقق)، تحقیق بنیادی (ساختارگرایی اجتماعی و درگیری محقق)، تحقیق پیمایشی (اثبات‌گرا و استقلال محقق) و تحقیق موردی (ساختارگرایی اجتماعی و استقلال محقق). در این مقاله، این چهار راهبرد به تفصیل مورد بررسی قرار گرفته است. در پیوستِ ارائه شده، نمونه‌هایی از تحقیقات منابع انسانی که با استفاده از این راهبردها انجام شده‌اند، ذکر شده است. بر این اساس، ماتریس راهبردهای تحقیق در منابع انسانی را می‌توان با توجه به نمونه‌های ارائه شده در پیوست، به صورت نمودار (۸) نشان داد.

جایگاه تحقیق در معرفت‌شناسی
ساختارگرایی اثبات‌گرایی

مستقل از موضوع تحقیق ... درگیر در موضوع تحقیق
جایگاه محقق در تحقیق

تحقیق پیمایشی رابطه بین راهبردهای کسب و کار، سیستم‌های منابع انسانی و...	تحقیق موردی ارایه‌ی یک مدل توسعه‌ای برای مدیریت راهبردی منابع انسانی
تحقیق عملی مدیریت راهبردی منابع انسانی در گمرک	تحقیق بنیادی بازبینی تحقیقات معروف: ادراک بینش نویسندگان و محققان بزرگ...

نمودار ۸- ماتریس راهبردهای تحقیق با ذکر نمونه

پیوست

تحقیق عملی

مدیریت راهبردی منابع انسانی در گمرک جمهوری اسلامی ایران

در این طرح پژوهشی (۱۳۸۴)، با استفاده از الگوی مدیریت استراتژیک فرد آر. دیوید، به بررسی و ارزیابی عوامل داخلی و خارجی مؤثر بر سیستم منابع انسانی پرداخته شده و بر آن اساس راهبردهای منابع انسانی در سطح کل و زیرسیستم‌ها تدوین و پیشنهاد شده است.

تحقیق موردی

ارایه‌ی یک مدل توسعه‌ای برای مدیریت راهبردی منابع انسانی (ایلن مشولم^۱، ۱۹۸۴)

مشولم در رساله‌ی دکتری خود، با ارایه‌ی یک چارچوب راهبردی برای مدیریت منابع انسانی، انطباق و هم‌آهنگی راهبردی را راه افزایش و بهبود عملکرد سازمان معرفی می‌کند. به اعتقاد وی، فعالیت‌های منابع انسانی باید با محیط سازمان و سایر عناصر راهبردی درون سازمانی هم‌آهنگی داشته باشد. وی از طریق انجام چهار مطالعه‌ی طولانی مدت، ۱۴ شرکت را بررسی و چهار مورد را برای تجزیه و تحلیل دقیق و عمیق انتخاب کرد. وی، علاوه بر داده‌ها و اطلاعات ثانویه، با استفاده از مصاحبه‌های ساختاریافته (به‌طور متوسط ۲۰-۳۰ ساعت مصاحبه برای هر سازمان)، بر فعالیت‌های منابع انسانی تمرکز کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که برای اثرگذاری مثبت و مهم فعالیت‌های منابع انسانی بر عملکرد سازمان، باید این فعالیت‌ها با راهبرد کلی سازمان و عناصر محیطی هم‌آهنگ باشند.

تحقیق پیمایشی

رابطه بین راهبردهای کسب و کار، سیستم‌های منابع انسانی و راهبردهای روابط کار و تأثیر آن‌ها بر عملکرد (مک‌کلندون^۲، ۲۰۰۴)

در این رساله‌ی دکتری به تبیین هم‌آهنگی راهبرد سطح شرکت (گونه‌شناسی اسنو و مایلز)،

1- Meshoulam

2- Mc.Clendon

راهبرد منابع انسانی (براساس گونه‌شناسی دایر و هولدر)، راهبرد روابط کار (گونه‌شناسی سی‌سان) و تأثیر آن‌ها بر عمل کرد، پرداخته شده است. روش اصلی این تحقیق، پیمایش است و جامعه‌ی آماری آن، کلیه‌ی شرکت‌هایی هستند که در قسمت شمالی انگلستان واقع شده‌اند. اطلاعات مورد نیاز، از ۷۰ مدیر ارشد ۳۵ شرکت، جمع‌آوری شده است. برای کسب اطلاعات مربوط به عملکرد نیز، از منابع ثانویه استفاده شده است. غالب پرسش‌نامه‌ها به وسیله‌ی پست الکترونیک ارسال شده است و از مجموع ۸۳ پرسش‌نامه‌ی نهایی، ۷۰ پرسش‌نامه‌ی مورد ارزیابی قرار گرفته است. نتایج این مطالعه، نشان می‌دهد که هم‌آهنگی و انسجام درونی سیستم منابع انسانی موجب بهبود عملکرد می‌گردد.

بازبینی تحقیقات معروف: ادراک بینش نویسندگان و محققان بزرگ رفتار سازمانی و منابع انسانی (ویلر و همکاران، ۲۰۰۴)

این تحقیق، با تجزیه و تحلیل پاسخ‌های مصاحبه‌ی ۱۰ نویسنده‌ی بزرگ که تحقیقات آن‌ها در حوزه‌ی رفتار سازمانی و منابع انسانی به چاپ رسیده است، راهنمایی ایجاد کرده است که می‌تواند برای سایر محققان و نویسندگان رفتار سازمانی و منابع انسانی، بسیار مفید باشد. در این پژوهش با استفاده از تحقیق بنیادی، پاسخ‌های کیفی نویسندگان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و نکات اساسی و مشترک موجود در آن به دست آمده است. استفاده از این نکات، می‌تواند برای محققان مدیریت منابع انسانی و مدیران، بسیار مفید و ارزنده باشد.

فهرست منابع

۱. ادواردز، جک نی و همکاران (۱۳۸۴). تحقیق پیمایشی: راهنمای عمل. ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲. استرینگر، ارنست تی (۱۳۸۱). تحقیق عملی: راهنمای مجریان تغییر و تحول. ترجمه‌ی سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۳. اسمیت، مارک و دیگران (۱۳۸۴). درآمدی بر تحقیق مدیریت. ترجمه‌ی سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۴. اعرابی، سیدمحمد (۱۳۸۲). تحقیق تطبیقی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۵. اندرسون، والرئ (۱۳۸۷). تحقیق در مدیریت منابع انسانی. ترجمه‌ی سیدمحمد اعرابی و سعیده امید. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۶. باستان، مصطفی (۱۳۸۴). عوامل ضروری در تدوین استراتژی سامانه‌ی پاداش برای شرکت تودین‌سازی ایران، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی.
۷. برورتون، پل و لینه میلوارد (۱۳۸۵). تحقیق سازمانی. ترجمه‌ی سیدمحمد اعرابی و هاشم آقازاده. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۸. مارشال، کاترین و گرچن ب. راس من (۱۳۷۷). روش تحقیق کیفی. ترجمه‌ی علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۹. مدیریت استراتژیک منابع انسانی در گمرک جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۴). طرح پژوهشی. (مجری طرح: سیدحسین ابطحی).
۱۰. مورعی، محمدهادی (۱۳۸۲). تدوین استراتژی منابع انسانی برای شرکت مدیریت پروژه‌های نیروگاهی ایران (مپنا). سیدمحمد اعرابی، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
۱۱. نیکزاد لاریجانی، میرسعید (۱۳۸۷). بررسی اثر هم‌آهنگی عناصر سازمانی بر عملکرد دستگاه‌های اجرایی دولتی براساس نقاط مرجع استراتژیک و مدل تحلیل مسیر. رساله‌ی دکتری، مؤسسه‌ی عالی پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی.
۱۲. وایت، ویلیام (۱۳۷۸). پژوهش عملی مشارکتی. ترجمه‌ی محمدعلی حمید رفیعی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۱۳. ین، رابرت (۱۳۸۱). **تحقیق موردی**. ترجمه‌ی سیدمحمد اعرابی و علی پارسائیان، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

14. Barney, J. B. (1991). **Firm Resources and Sustained Competitive Advantage**. Journal of Management, 17, 99-120.
15. Boxall, P. (1998). **Achieving Competitive Advantage Through Human Resource Strategy: Towards a Theory of Industry Dynamics**, Human Resource Management Review, 8(3), 265-288.
16. Cabrera, E. F. (2003). **Strategic Human Resource Evaluation**. Journal of Human Resource Planning, 26(1), 49.
17. Cairns, G., Burt, G., & Beech, N. (2001). **Coherence and complexity: Ambiguity and (Mis)-Understanding Across Management Teams**. Strategic Change, 10, 23-35.
18. Charmaz, K. (2000). **Grounded Theory: Objectivist and Constructivist Methods**. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), Handbook of Qualitative Research (2nd ed) Thousand Oaks, CA: Sage.
19. Egan, T. M. (2002). Grounded Theory Research and Theory Building. **Advances in Developing Human Resources**, 4(3). 277-295.
20. Forza, C. (2002). Survey Research in Operations Management: a Process- Based Perspective. **International Journal of Operations & Production Management**, 22(2), 152-194.
21. Harchar, R. L. & Hyle, A. E. (1996). Collaborative Power: a Grounded Theory of Administrative in Structural Leadership in the Elementary School. **Journal of Educational Administration**, 34(3), 15-29.
22. Johansen, B. P. (2001). **A Grounded Theory of Individual Response to Organizational Change**. Manuscript Submitted for Publication.
23. McClendon, W. P. (2004). Relationships Among Business Strategies, Human Resource Management Systems, and Employee Relations Strategies and their Effect on Firm Performance. Unpublished Doctoral Dissertation, Pennsylvania: Pennsylvania State University.
24. Meshoulam, I. (1984). A Development Model for Strategic Human Resources Management. Unpublished Dissertation, Boston University.
25. Namasivayam, K., Miao, L. & Zhao, X (2007). An Investigation of the Relationships Between Compensation Practices and Firm Performance in the US Hotel Industry. **Hospitality Management**, 26, 574-587.
26. Parry, K. W. (1998). Grounded Theory and Social Process: a New Direction for Leadership Research. **Leadership Quarterly**, 9(1), 83-95.
27. Shaffer, B., & Hillman, A. (2000). The Development of Business—Government Strategies by Diversified Firms. **Strategic Management Journal**, 21, 175-190.
28. Stavrou, E. T., Charalambous, C. & Spiliotis, S. (2007). Human Resource Management and Performance: a Neural Network Analysis. **European Journal of Operational Research**, 181, 453-467.
29. Stone, D. L. (2007). The Status of Theory and Research in Human Resource Management: Where have we been and where Should we go from here? **Human Resource Management Review**, 17, 93-95.
30. Wheeler, A. R., Richter, E. & Sahadevan, S. (2004). Looking Back on their "Great Works": Insights from the Authors of Great Works in Organizational Behavior and Human Resource Management. **Management Decision**, 42(10), 17.

