



گفتارهایی در

نظریه پردازی

توسعه منابع انسانی سازمانی

علی اصغری صارم

حسن دانائی فرد

تایبستان ۱۳۹۳



کتاب‌مهربان

Mehraban Book

سرشناسه	: دانائی فرد، حسن، ۱۳۴۸ -
عنوان و نام پدیدآور	: گفتارهایی در نظریه‌پردازی توسعه منابع انسانی سازمانی / حسن دانائی فرد، علی اصغری صارم.
مشخصات نشر	: تهران: موسسه کتاب مهربان نشر، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۳۹۸ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۷۳۱۷-۶۳-۱
یادداشت	: کتابنامه
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: نیروی انسانی -- برنامه‌ریزی
شناسه افروده	: اصغری صارم، علی
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۳ ۱۶ دان/۵: ۵۵۴۹ HF
رده بندی دیویی	: ۶۵۸.۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۶۴۴۰۳۰۰

عنوان: گفتارهایی در نظریه‌پردازی توسعه منابع انسانی سازمانی

مؤلفان: حسن دانائی فرد، علی اصغری صارم

ناشر: موسسه کتاب مهربان نشر

صفحه‌آرا: حسین احمدی

طراح: حجت عزیزی

جواب: اول زمستان ۱۳۹۳

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۳۱۷-۶۳-۱

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

www.MehrabanPub.com

www.KetabeMehraban.com

[Email:info@mehrabanshop.com](mailto:info@mehrabanshop.com)

نشانی: تهران، خ انقلاب، خ ۱۲ فروردین، خ لبافی نژاد، پلاک ۱۸۹ تلفن: ۶-۶۶۹۷۳۱۷۵ فکس: ۶۶۴۸۳۱۴۵

«کلیه حقوق چاپ و نشر محفوظ و متعلق به ناشر است»

این اثر، مشمول قانون حمایت مؤلفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است. هر کسی تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مؤلف (ناشر) نشر یا پخش و عرضه کند، مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

بیشگفتار ۱۳

بخش اول: کلیات

فصل یکم: تطور اصطلاح‌های مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی».....	۱۷
چکیده.....	۱۷
مقدمه.....	۱۸
مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی چیست؟.....	۱۹
تاریخچه و ظهور مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی.....	۲۰
مدیریت منابع انسانی.....	۲۰
توسعه منابع انسانی.....	۲۲
رابطه مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی.....	۲۴
مدیریت و توسعه سرمایه انسانی.....	۲۶
نتیجه‌گیری.....	۲۸
منابع و مأخذ.....	۲۹

بخش دوم: مبانی فلسفی توسعه منابع انسانی

فصل دوم: مبانی فلسفی توسعه منابع انسانی.....	۳۵
چکیده.....	۳۵
جایگاه‌های توسعه منابع انسانی.....	۳۹
توسعه فردمحور.....	۳۹
توسعه فردمحور و سازمان.....	۴۲
نقاط قوت و بیکرد فردمحور.....	۴۳
انتقادهای مترتب بر دیدگاه توسعه فردمحور.....	۴۳
توسعه تولیدمحور.....	۴۴
توسعه تولیدمحور و سازمان.....	۴۵
قوت‌های رویکرد تولیدمحور.....	۴۵

۴۶	انتقادهای مترتب بر رویکرد تولیدمحور
۴۷	مسئله‌گشایی اصولی (مبثتی بر اصول اخلاقی) به عنوان هدف توسعه
۴۸	مسئله‌گشایی اصولی و توسعه منابع انسانی
۵۰	قوت‌های رویکرد مسئله‌گشایی اصولی
۵۰	انتقادهای مترتب بر رویکرد مسئله‌گشایی اصولی
۵۱	نتیجه‌گیری
۵۴	منابع و مأخذ
۵۷	فصل سوم: چارچوبی فلسفی برای اندیشه و عمل در توسعه منابع انسانی
۵۹	چکیده
۵۹	مقدمه
۶۳	هدف غایی
۶۴	فلسفه چیست؟
۶۵	سیستمی از عناصر متعامل اندیشه و عمل
۶۷	عناصر کلیدی فلسفه
۶۸	هستی‌شناسی چیست؟
۶۹	شناخت‌شناسی چیست؟
۷۰	ارزش‌شناسی چیست؟
۷۲	چرا فلسفه مهم است؟
۷۴	رهنمودهای ضمنی برای توسعه منابع انسانی
۷۵	رهنمودهای ضمنی برای عمل فردی توسعه منابع انسانی
۷۶	رهنمودهای ضمنی برای پژوهش و نظریه‌پردازی در حرفه توسعه منابع انسانی
۷۸	رهنمودهای ضمنی برای تکامل توسعه منابع انسانی
۸۱	نتیجه‌گیری
۸۲	منابع و مأخذ
۹۳	فصل چهارم: تغییر پارادایم در پژوهش و نظریه‌پردازی توسعه منابع انسانی
۸۷	چکیده

۸۸	مقدمه
۸۹	تغییر پارادایم‌ها
۹۳	پارادایم‌های جایگزین
۹۳	اثبات‌گرایی و ماشین
۹۴	تفکر سیستمی و موجود زنده
۹۵	سایبرنتیک و مغز
۹۷	انتخاب نوعی پارادایم برای هدایت پژوهش
۱۰۰	پژوهش توسعه منابع انسانی
۱۰۱	تأثیر پارادایم اثبات‌گرایی
۱۰۴	دقت‌مندی یا نافعیت
۱۰۷	تغییر پارادایم پژوهشی توسعه منابع انسانی
۱۰۹	اقدام پژوهی (پژوهش عملی)
۱۱۰	علم‌کنش
۱۱۲	تنویر تناسب و سازگاری بین پارادایم‌ها برای پژوهش و عمل
۱۱۵	نتیجه‌گیری
۱۱۷	منابع و مأخذ

بخش سوم: موضوعات بحث‌انگیز نظری

۱۳۹	فصل پنجم: نظریه چیست؟
۱۳۳	چکیده
۱۳۴	مقدمه
۱۳۵	معانی و ریشه‌ها
۱۳۷	اثبات‌گرایی منطقی
۱۳۸	تأیید در برابر ابطال‌پذیری
۱۳۰	روابط علی در برابر روابط غیر علی
۱۳۱	نظریه و توسعه منابع انسانی

۱۳۲	ممکنات و محدودیت‌های نظریه‌های علمی
۱۳۳	انقلاب‌های علمی
۱۳۴	خلاصه
۱۳۵	رهنمودهای ضمنی برای توسعه منابع انسانی
۱۳۷	منابع و مآخذ
۱۵۹	فصل ششم: تئوریزه کردن توسعه منابع انسانی
۱۳۹	چکیده
۱۳۹	مقدمه
۱۴۰	بستر نظری
۱۴۱	ابعاد فلسفی و مفهومی
۱۴۵	هدف غایی توسعه منابع انسانی
۱۴۷	مرزها و پارامترهای توسعه منابع انسانی
۱۴۹	زبان توسعه منابع انسانی: «زبان فنی» و «تاروشنی معنایی»؟
۱۵۰	سیالیت تجربی
۱۵۱	مکان‌های توسعه منابع انسانی
۱۵۲	تحلیل انتقادی
۱۵۳	استعاره هولوگرافیک؟
۱۵۶	نتیجه‌گیری
۱۵۷	منابع و مآخذ
۱۸۷	فصل هفتم: توسعه منابع انسانی و نظریه زیربنایی آن
۱۶۱	چکیده
۱۶۱	مقدمه
۱۶۲	اهمیت نظریه‌پردازی
۱۶۳	تصدیق نظریه‌پردازی به عنوان دانش پژوهی
۱۶۶	الزامات مورد نیاز برای یک نظریه موثق
۱۶۷	محدودیت‌های نظری تأثیرگذار بر توسعه منابع انسانی

۱۶۹	یکپارچه کردن سه نظریه منتخب درون حوزه توسعه منابع انسانی
۱۷۰	تعریف توسعه منابع انسانی
۱۷۰	باورهای محوری توسعه منابع انسانی
۱۷۰	فرآیند توسعه منابع انسانی درون سیستم بزرگ‌تر
۱۷۱	مبانی نظری توسعه منابع انسانی
۱۷۲	قلمرو توسعه منابع انسانی
۱۷۴	نظریه توسعه منابع انسانی
۱۷۵	رهنمودهای ضمنی فراگیر برای عمل
۱۷۶	اصل یکپارچگی نظریه برای عمل
۱۷۶	اصول نظریه اقتصاد برای عمل
۱۷۷	اصول نظریه روان‌شناختی برای عمل
۱۷۷	اصول نظریه سیستمی برای عمل
۱۷۸	نتیجه‌گیری
۱۷۹	منابع و مآخذ
۲۱۵	فصل هشتم: مبانی اصلی حوزه توسعه منابع انسانی: انسان، یادگیری، و سازمان
۱۸۳	چکیده
۱۸۴	مقدمه
۱۸۶	سیر تطور حوزه توسعه منابع انسانی
۱۸۷	توسعه منابع انسانی به عنوان یک رشته
۱۹۰	رشته علمی چیست؟
۱۹۵	نظریه‌های اصلی
۲۰۱	نتیجه‌گیری
۲۰۲	منابع و مآخذ
۲۴۲	فصل نهم: توسعه منابع انسانی: نوعی سه‌پا، هشت‌پا، یا نوعی هزارپا؟
۲۰۹	منابع و مآخذ

فصل دهم: نظریه توسعه منابع انسانی: واقعی یا خیالی؟	۲۵۱
مقدمه	۲۱۱
کمبود نظریه	۲۱۲
سه‌پا، معادل توسعه منابع انسانی نیست	۲۱۲
نظریه‌های واحد در برابر نظریه‌های رقیب	۲۱۳
دو موضوع بحث‌انگیز محوری نظریه پیش روی دانش پژوهان توسعه منابع انسانی	۲۱۳
غیر قابل پذیرش بودن نظریه توسعه منابع انسانی بد تعریف شده	۲۱۴
نقش نظریه‌های اصلی توسعه منابع انسانی در برابر نظریه‌های پشتیبان	۲۱۴
گام‌های بعدی	۲۱۶
منابع و مآخذ	۲۱۷

بخش چهارم: روش‌شناسی نظریه‌پردازی در توسعه منابع انسانی

فصل یازدهم: نظریه‌پردازی در حرفه توسعه منابع انسانی	۲۶۱
چکیده	۲۲۱
مقدمه	۲۲۲
مقدمه کلی در باب نظریه‌پردازی در توسعه منابع انسانی	۲۲۳
مفاهیم و اصطلاحات کلیدی	۲۲۴
اهمیت نظریه‌پردازی در توسعه منابع انسانی	۲۲۸
پیشبرد حرفه‌ای گرایي و بالندگی	۲۲۸
حل تنش بین پژوهش و عمل	۲۳۰
توسعه شیوه‌های پژوهش چندگانه	۲۳۱
شناخته‌ها و ناشناخته‌های محوری درباره نظریه‌پردازی در توسعه منابع انسانی	۲۳۲
شناخته‌های محوری	۲۳۳
تعاریف متعدد	۲۳۳
اهمیت نظریه و نظریه‌پردازی	۲۳۳

۲۳۳	باورهای مختلف در باب شیوه‌های مناسب
۲۳۴	بارادایم‌های مختلف در حوزه (رشته)...
۲۳۴	فقدان شیوه‌های نظریه‌پردازی
۲۳۵	تصدیق کشمکش
۲۳۵	نقش شایسته در پژوهش و عمل
۲۳۶	کانون تمرکز کاربری
۲۳۶	برخی از نشانه‌ها
۲۳۷	فقدان یک چارچوب
۲۳۷	نبود شیوه‌های چند بارادایمی
۲۳۸	فقدان فهم مشترک
۲۳۹	چالش‌های کلیدی برای نظریه‌پردازی در رشته کاربردی
۲۳۹	بررسی رابطه پژوهشگر-دست‌اندر کار
۲۴۲	تصدیق ارزش بارادایم‌های پژوهش نظریه‌پردازی چندگانه
۲۴۷	گام‌های مهم آتی برای حرفه توسعه منابع انسانی
۲۴۸	منابع و مأخذ

بخش پنجم: پژوهش توسعه منابع انسانی

فصل دوازدهم: نظریه‌پردازی و دست‌اندرکاران در توسعه منابع انسانی: نقش استدلال قیاسی - استقرائی ۳۰۷

۲۵۵	چکیده
۲۵۶	مقدمه
۲۵۸	نظریه و تئوریزه کردن
۲۶۴	استدلال قیاسی - استقرائی
۲۷۰	انواع مختلف استدلال قیاسی - استقرائی
۲۷۱	استدلال قیاسی - استقرائی وجودی
۲۷۵	استدلال قیاسی - استقرائی تمثیلی

۲۷۸	نظریه پردازی، استراتژی‌های پژوهش و استدلال قیاسی-استقرائی
۲۷۸	استراتژی پژوهشی استدلال قیاسی-استقرائی بلیکی
۲۸۰	مدل پژوهشی مکتب مشارکتی ون دی ون
۲۸۰	خلاصه و اندیشه‌های نتیجه‌گیری
۲۸۳	منابع و مآخذ
۳۴۹	فصل سیزدهم: رویکرد گفتمانی به تنور یزه کردن توسعه منابع انسانی: گشایش فضای گفتمانی
۲۸۹	چکیده
۲۹۰	مقدمه
۲۹۲	رویکرد «عملی»: توسعه منابع انسانی به عنوان عمل گفتمانی
۲۹۷	رویکردی «انتقادی»: توسعه منابع انسانی به عنوان نظم گفتمانی
۳۰۰	بررسی انتقادی توسعه منابع انسانی
۳۰۵	نتیجه‌گیری
۳۰۸	منابع و مآخذ
۳۷۹	فصل چهاردهم: سهم‌یاری پدیدارشناسی به پژوهش توسعه منابع انسانی
۳۱۳	چکیده
۳۱۴	مقدمه
۳۱۷	مبانی فلسفی پدیدارشناسی
۳۱۹	نیتمندی
۳۲۰	جهان زیسته
۳۲۲	بین‌الانهاثیت
۳۲۳	هوشیاری مجسم
۳۲۴	پدیدارشناسی به مثابه روش شناسی پژوهش
۳۲۵	جوهره تجربه
۳۲۶	توصیف در پدیدارشناسی
۳۲۷	تقلیل پدیدارشناسانه
۳۲۸	کاربرد مفاهیم جهان زیسته به پژوهش پدیدارشناسانه در توسعه منابع انسانی

۳۲۹	گشودگی
۳۳۲	رویارویی
۳۳۴	بی واسطگی رابطه‌ای
۳۳۶	منحصربه‌فرد بودن مشارکت کنندگان
۳۳۷	معنا
۳۳۸	فرآیند پژوهش: انتخاب شیوه‌ها
۳۴۰	سهم‌باری متمایز جوهره‌ها
۳۴۱	مروری بر پژوهش پدیدارشناسانه در توسعه منابع انسانی
۳۴۵	رهنمودهای ضمنی برای پژوهش و عمل توسعه منابع انسانی در آینده
۳۵۱	منابع و مآخذ
۳۳۷	فصل پانزدهم: مباحثی پیرامون ماهیت توسعه منابع انسانی: دیدگاه نظریه‌نهادی
۳۵۷	مقدمه
۳۵۹	توسعه منابع انسانی به عنوان نوعی حرفه
۳۶۱	توسعه منابع انسانی به عنوان حوزه عمل
۳۶۳	منابع و مآخذ

بخش ششم: چالش‌ها و دورنماها

۴۴۹	فصل شانزدهم: چالش‌ها و گزینه‌های انتخابی پیش روی پژوهش نظری در توسعه منابع انسانی
۳۶۷	چکیده
۳۶۸	مقدمه
۳۶۸	چالش‌های آینده پژوهش نظری در توسعه منابع انسانی
۳۷۰	بیان مسئله
۳۷۱	نقش‌های نظریه در توسعه منابع انسانی
۳۷۴	آیا به نظریه‌های توسعه منابع انسانی بیشتری نیاز است؟
۳۷۷	مبانی نظری توسعه منابع انسانی
۳۸۰	فرآیند پژوهش نظریه‌پردازی

- ۳۸۱ رویکردهای طبیعت‌گرایانه به نظریه پردازی
- ۳۸۶ آثاری که هم شامل فرآیند نظریه پردازی و هم خود نظریه هستند
- ۳۸۹ رهنمودهای ضمنی برای پژوهش‌های بیشتر
- ۳۹۰ رهنمودهای ضمنی برای عمل حرفه‌ای
- ۳۹۲ منابع و مآخذ

www.ketab.ir

پیشگفتار

فلسفه وجودی اندیشمندان در هر کدام از حوزه‌ها و رشته‌های علمی، فهم و تئوریزه کردن ابزارهای رشته‌های خاص خود است. اهمیت این امر در تولید، توزیع و انتقال دانش نهفته است، زیرا انتزاعی‌سازی کمی و کیفی رفتارهای پدیده‌ها در محتوا و شکل تولید، توزیع و انتقال دانش تأثیرگذار است. انتزاعی‌سازی دانش (تئوری‌پردازی)، هم حجم دانش تولیدی، توزیع و انتقالی، و هم سرعت پردازش آن‌ها را متأثر می‌سازد. از این رو محمل گفتمانی خاص، تحت عنوان نظریه‌پردازی، در همه رشته‌ها شکل گرفته و رو به رشد است. نظریه‌پردازی در حوزه توسعه منابع انسانی نیز از این قاعده مستثنی نیست. این که پدیده‌ای به نام «توسعه منابع انسانی» چگونه عمل می‌کند و چگونه بایستی عمل کند، موضوع نظریه‌پردازی اثباتی و هنجاری است. در سال‌های اخیر گروهی از اندیشمندان این حوزه تلاش کرده‌اند حوزه پژوهش نظریه‌پردازی (یعنی پژوهیدن در باب روش‌شناسی‌های نظریه‌پردازی) در توسعه منابع انسانی را شکل داده و توسعه دهند. مجموعه‌ای از مقاله‌ها حاصل این تلاش بوده است. مجموعه حاضر، که در دو جلد تنظیم شده است، ترجمه بخشی از این آثار برگزیده در حوزه‌های «مبانی فلسفی نظریه‌پردازی، مفهوم نظریه و نظریه‌پردازی در حوزه توسعه منابع انسانی، موضوعات بحث‌انگیز در رشته توسعه منابع انسانی، روش‌شناسی نظریه‌پردازی در توسعه منابع انسانی، رویکردهای پژوهش در توسعه منابع انسانی و همین‌طور چالش‌های فراروی نظریه‌پردازی در توسعه منابع انسانی» است. جلد نخست این مجموعه که هم‌اکنون در دست دارید، در شش بخش ارائه شده است.

بخش نخست، کلیاتی از مدیریت و توسعه منابع انسانی را در فصل یکم ارائه می‌دهد.

بخش دوم مبانی فلسفی توسعه منابع انسانی را در سه فصل به ترتیب فصل دوم: مبانی فلسفی توسعه منابع انسانی، فصل سوم: چارچوبی فلسفی برای اندیشه و عمل توسعه منابع انسانی و فصل چهارم: تغییر پارادایم در پژوهش و نظریه‌پردازی توسعه منابع انسانی، ارائه می‌دهد.

بخش سوم موضوعات بحث‌انگیز نظری فراروی توسعه منابع انسانی را در شش فصل به ترتیب، فصل پنجم: نظریه چیست؟ فصل ششم: تئوریزه کردن توسعه منابع انسانی، فصل هفتم: توسعه منابع انسانی و نظریه زیربنایی آن، فصل هشتم: مبانی اصلی حوزه توسعه منابع انسانی، فصل نهم: توسعه

منابع انسانی، نوعی سه‌پا، هشت‌پا یا هزارپا، و فصل دهم: نظریه توسعه منابع انسانی، واقعی یا خیالی، عرضه می‌کند.

بخش چهارم در یک فصل (فصل یازدهم) روش‌شناسی نظریه‌پردازی در توسعه منابع انسانی، نوشته لینهام را ارائه می‌دهد.

بخش پنجم در چهار فصل، پژوهش توسعه منابع انسانی را به ترتیب فصل دوازدهم: تئوریزه کردن و دست‌اندرکاران در توسعه منابع انسانی: نقش استدلال قیاسی-استقرائی، فصل سیزدهم: رویکرد گفتمانی به نظریه‌پردازی توسعه منابع انسانی، فصل چهاردهم: سهم‌بازی پدیدارشناسی به پژوهش توسعه منابع انسانی و فصل پانزدهم: مباحثی پیرامون ماهیت توسعه منابع انسانی: دیدگاه نظریه‌نهادی ارائه می‌دهد.

در بخش ششم و در قالب یک فصل (فصل شانزدهم)، چالش‌های فراروی نظریه‌پردازی توسعه منابع انسانی ارائه می‌شود.

نکته مهم آن است که چون فصول کتاب به صورت مقاله بوده، بی‌تردید هم‌پوشانی‌هایی بین آن‌ها وجود دارد. در عین حال می‌توان هر فصل را بدون نیاز به فصل‌های دیگر مطالعه کرد.

این مجموعه به عنوان نخستین مجموعه‌ای که مدیریت و توسعه منابع انسانی سازمانی را از منظر نظری در کشور مورد توجه قرار داده است، می‌تواند در دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری رشته مدیریت و شاخه‌های وابسته تدریس شود.

حسن دانائی فرد

علی اصغری صارم

تهران، شهریور ۱۳۹۳