



نوآوری در روش‌های تحقیق کیفی در حوزه مدیریت منابع انسانی

مژگان روشن نژاد^۱

در حال حاضر از روش‌های تحقیق کیفی در حوزه علوم اجتماعی، بویژه حوزه‌های مرتبط با کار مانند روابط صنعتی و جامعه‌شناسی صنعت و مدیریت منابع انسانی استفاده می‌شود. با این حال، به نظر می‌رسد مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و مصاحبه‌های عمیق ابزارهای غالب برای گردآوری داده در این نوع مطالعات هستند. این ابزارها، حجم زیادی از داده کیفی را بر تحقیق تحمیل می‌کنند که تحلیل همگی ممکن است طاقت فرسا باشد. پیشرفت‌های تکنولوژیک مهمی که از دهه ۱۹۷۰ تاکنون رخ داده است (از قبیل رایانه‌ها، نوت بوک‌ها، گوشی‌های هوشمند که براحتی برای ضبط برای ضبط ویدیویی و عکاسی در دسترس هستند؛ نرم‌افزارهایی که امکان تبدیل صوت را به کلام دارند، و یا تحلیل کیفی را راحت‌تر کرده‌اند) باعث شده که تکنیک‌های کیفی در دهه‌های اخیر شکوفا کرده و بینش‌های جدیدی در مورد داده‌ها فراهم نموده است. همچنین به محققان این امکان را داده است که پاره‌ای تکنیک‌های جمع‌آوری داده‌های کیفی را آزمایش کنند که پیش از این تاریخ، غیرممکن یا بسیار پرهزینه بودند. این مقاله به نوآوری‌های اخیر در رویکرد پژوهش کیفی در حوزه مدیریت منابع انسانی می‌پردازد و مواردی از نوآوری در منابع داده، روش‌های گردآوری داده‌های کیفی و نوآوری در تحلیل داده‌ها در این حوزه را مورد اشاره قرار می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: نوآوری منابع داده، مدیریت منابع انسانی، روش تحقیق کیفی، تحلیل داده

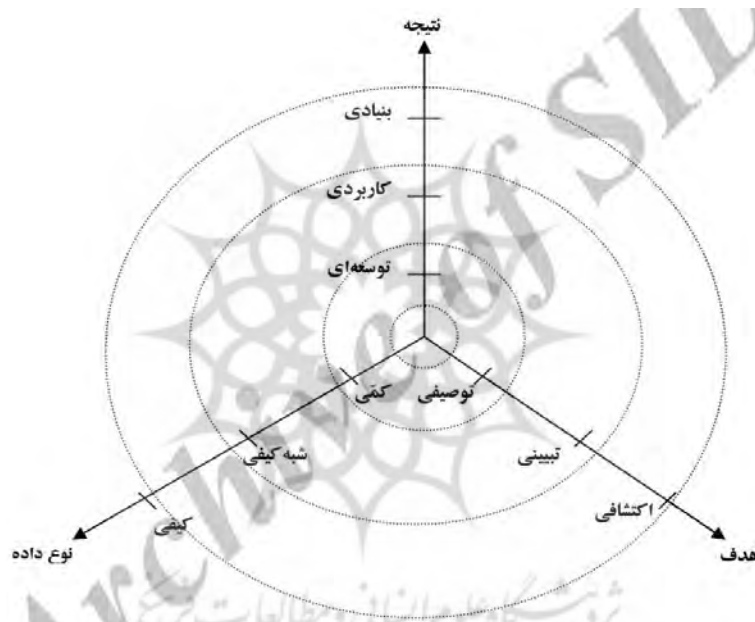
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ عضو هیات علمی گروه مدیریت پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، m.roshannejad@ihes.ac.ir



مقدمه

تحقیق عبارت است از تلاشی منظم و سازمان یافته برای بررسی مساله‌ای خاص که به یک راه‌حل نیاز دارد. بدین منظور گام‌هایی طراحی و پیگیری می‌شود تا پاسخ یا پاسخ‌هایی برای مساله بدست آید. هر تحقیق باید چهار عنصر را مورد توجه قرار داد: نوع تحقیق، روش تحقیق، روش جمع‌آوری داده و روش تحلیل داده‌ها. انواع تحقیق را نیز برحسب نتیجه (بنیادی، توسعه‌ای و کاربردی)، برحسب هدف (اکتشافی، تبیینی، توصیفی و پیش‌بینی)، و برحسب نوع داده (کمی و کیفی) می‌توان دسته‌بندی کرد. نمودار ۱ شمایی تلفیقی از انواع تحقیق ارائه می‌دهد که هرچه از مرکز دایره به سمت محیط دایره حرکت کنیم از عینیت به ذهنیت نزدیکتر می‌شویم. (اعرابی و فیاضی، ۱۳۸۸) همانگونه که پیداست در مطالعات انتزاعی‌تر، روش‌های کیفی کاربرد بیشتری پیدا می‌کنند.



نمودار ۱: مدل سه شاخگی تحقیق، منبع: (اعرابی و فیاضی، ۱۳۸۸)

روش‌های تحقیق کیفی در حال حاضر در علوم اجتماعی و به‌ویژه تحقیقات مرتبط با روابط کار مانند روابط صنعتی، جامعه‌شناسی صنعتی و مدیریت منابع انسانی (HRM) رایج است. هرچند مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و مصاحبه‌های عمیق بیشتر در این حوزه مورد استفاده قرار گرفته‌اند. انجام مطالعه کیفی در دهه‌های گذشته کاری طاقت فرسا بود زیرا حجم زیادی از داده در اثر مشاهده پدیده‌ها، که گاه تعداد این پدیده‌ها هم کم نبود، فراهم می‌شد، زمان زیادی برای یادداشت برداری یا پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، کدگذاری و تحلیل داده‌ها صرف می‌شد. اینک به لطف پیشرفت‌های تکنولوژیک، همچون ضبط‌کننده‌های دیجیتال، رایانه‌های شخصی و نوت‌بوک‌ها و بخصوص گوشی‌های هوشمند همراه که اکنون به راحتی در دسترس بوده و می‌توان از آنها برای ضبط ویدیو و عکاسی استفاده کرد، و نرم‌افزارهای جدید برای نگارش و تحلیل داده که در اختیار محققان هستند، گردآوری داده‌های کیفی و تحلیل آن‌ها آسان‌تر شده‌است و امکان را فراهم کرده است که داده‌هایی را جمع‌آوری کرده و یا روش‌هایی را بکارگیرند که در نبود چنین شرایطی



غیرممکن و یا بسیار پرهزینه بود. (Townsend et al., 2016) در این مقاله ابتدا با اشاره‌ای گذرا به تاریخچه مطالعات کیفی در حوزه مدیریت و پیدایش مدیریت منابع انسانی، به نوآوری‌های اخیر در منابع تحقیق، روش گردآوری داده، و روش‌های تحلیل داده‌های کیفی پرداخته می‌شود. لازم به توضیح است که منظور از اصطلاح «نوآورانه» و «نوآوری» در اینجا، بدین معناست که به‌ندرت در حوزه مدیریت منابع انسانی استفاده شده‌است. بدین ترتیب استفاده از یک رویکرد یا روش قدیمی و تاریخی، برای حل مشکلات جدید و مدرن در حوزه مدیریت منابع انسانی، «نوآورانه» است. تحقیقات کیفی وقتی به خوبی طراحی شوند می‌توانند «نوآورانه» باشند.

مدیریت منابع انسانی زاده‌ی نوآوری در تحقیق

تحقیق کیفی در حوزه مطالعات سازمان و مدیریت، از همان دهه‌های اولیه پیدایش علم مدیریت در دهه ۱۹۳۰، در مطالعات معروف «هاثورن» بکار رفته است. البته این مطالعه نمونه بارزی از تغییر روش تحقیق برای دستیابی به نتایج درست است. محققان در نظر داشتند براساس مدیریت علمی تیلور (ارائه شده در ۱۹۱۱)، اثر روشنایی را بر بهره‌وری کارگران اندازه‌گیری کنند. برای انجام این کار، یک شبه آزمایش میدانی طراحی شد و تعدادی کارگر در یک اتاق جای داده شدند. محققان نور اتاق را کنترل می‌کردند و نتایج را مطالعه می‌کردند. نور بر بهره‌وری تاثیر نداشت. عملکرد کارگران در شرایط نور ضعیف و حتی نور ماه تفاوتی با شرایط نور عادی نداشت. آنان دریافتند چیزی غیر از نور بر بهره‌وری تاثیر دارد و لذا تصمیم گرفتند با کارگران «مصاحبه» کنند. آنان دریافتند که «احساسات» افراد، عامل قوی تاثیرگذار در رابطه است. این «احساسات» که بعدها «هنجارهای گروهی» نامیده شد، اولین سنگ بنای «رویکرد روابط انسانی» شد و به سرعت در دو شاخه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی نقش محوری پیدا کرد. مطالعه هاثورن یکی از نمونه‌های تاریخی پیشرو در تحقیقات کیفی است که نشان می‌دهد «داده‌ها» را هم از نظر کمی و هم کیفی می‌توان مورد تحلیل قرار داد. درسی که این مطالعه به ما می‌دهد این است که طرح تحقیق کلیدی و مهم است اما هیچ طرح تحقیق تغییر ناپذیر نیست. طرح تحقیق می‌تواند براساس عوامل و یافته‌های پیش بینی نشده تغییر کند. (Townsend et al., 2016).

نوآوری در منابع داده کیفی

در اینجا به منابعی اشاره می‌شود که در حوزه مدیریت منابع انسانی کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند اما با استفاده از روش‌های مناسب می‌توان برای درک و شناخت کاملتر رویدادها و مناسبات حوزه مدیریت منابع انسانی از آن‌ها بهره‌برداری کرد.

منابع حقوقی: استفاده از منابع حقوقی در حوزه مدیریت منابع انسانی می‌تواند نوآورانه باشد. قوانین و مقررات نقش برجسته‌ای در شکل دادن به تصمیمات حوزه مدیریت منابع انسانی دارند و استراتژی‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی در بسیاری از موارد از سوی قوانین بالادستی محدود می‌شوند. برای مثال قانون کار بر نحوه ایجاد روابط کاری، محتوای



روابط کاری و شرايطی که کارگران تحت آن کار می‌کنند، خاتمه رابطه کاری و فرآیندهایی که از طریق آن کارفرمایان و کارکنان چانه‌زنی می‌کنند، تأثیر می‌گذارد. محققان حوزه مدیریت منابع انسانی ممکن است برای تعامل با چارچوب های حقوقی پیرامون خود، نیازمند بررسی قوانین و مقررات کار داشته باشند. رابطه بین قانون و مدیریت منابع انسانی نشان می‌دهد که درک رویکردهای اساسی تحقیقات حقوقی برای محققان حوزه مدیریت منابع انسانی، برای درک بهتر سیستم‌های منابع انسانی و تأثیر آن‌ها بر کارکنان مفید خواهد بود. (Johnstone, 2016)

رسانه‌های خبری: رسانه‌های خبری می‌تواند در حوزه مدیریت منابع انسانی سهم نوآورانه‌ای داشته باشند. رسانه‌های خبری این امکان را به محقق می‌دهند که جنبه‌های دیگری از ادراک عمومی از مسائل مدیریت منابع انسانی در محیط کار را مورد توجه قرار دهند. مدیریت منابع انسانی، عموماً به‌عنوان مدیریت افراد در روابط استخدامی تعریف می‌شود که متشکل از شبکه‌های بازیگران دولتی و خصوصی بوده و از این رو یک حوزه پیچیده مطالعاتی است. رسانه‌های خبری نقش مهمی در انعکاس پدیده‌های پیچیده اجتماعی از جمله مسائل سازمانی، بر عهده دارند، در نتیجه می‌توانند منبع داده نوآورانه در تحقیقات مدیریت منابع انسانی باشند. (Ramsay et al., 2016)

شبکه‌های اجتماعی: استفاده از رسانه‌ها یا شبکه‌های اجتماعی در جامعه مدرن فراگیر شده است. نسل Y شاید بزرگ‌ترین کاربر شبکه‌های اجتماعی باشد، اما نسل‌های قدیمی‌تر نیز از آن‌ها استفاده زیادی می‌کنند. واضح است که سازمان‌ها نیز به شکل فزاینده‌ای از شبکه‌های اجتماعی به نوان ابزار بازاریابی یا استخدام استفاده می‌کنند. حتی دولت‌ها نیز تلاش کرده‌اند تا از طریق استفاده از ابزارهای رایج شبکه‌های اجتماعی مانند فیس‌بوک و توییتر، مردم را آگاه کنند و بر آنان تأثیر بگذارند. در حوزه مدیریت منابع انسانی فراگیر بودن شبکه‌های اجتماعی، یعنی کارفرمایان و کارکنان از فناوری‌های ارتباطی یکسان با اهداف اغلب کاملاً متفاوت و در جهت دستیابی به نتایج کاملاً متفاوت استفاده می‌کنند. (Richards, 2016) شبکه‌های اجتماعی می‌توانند منبع نوآورانه‌ای برای داده‌های منابع انسانی باشند.

منابع تاریخی: پیتر آکرز، مورخ مشهور روابط صنعتی، معتقد است در حال حاضر محققان مدیریت منابع انسانی، اقبال چندانی به رویکرد تاریخی نشان نمی‌دهند. او استدلال می‌کند که دیدگاه تاریخی به تحلیل مدرن، نوآوری مهمی است که محققان مدیریت منابع انسانی می‌توانند از آن بهره ببرند. (Ackers, 2016)

منابع فلسفی: روش‌های بسیار قدیمی و فلسفی وجود دارند که به محققان مدیریت منابع انسانی کمک می‌کنند تا دریابند که راه‌های زیادی برای بررسی مشکلات پیچیده محیط کار امروزی وجود دارد. با استفاده از روش‌های فلسفی و تفکر در مورد مدیریت منابع انسانی، بینش‌های جدیدی حاصل می‌شود. روش‌های فلسفی بر داده‌هایی که ما بدان‌ها عادت کرده‌ایم متکی نیستند و ما را وادار می‌سازند که محیط کار را با دیدی متفاوت ببینیم. (Unsworth & Hardin, 2016)

۲۰۱۶)

نوآوری در روش‌های کیفی

به صورت سنتی، داده‌های کمی بیشتر مورد توجه مدیریت و همین‌طور مدیریت منابع انسانی بوده است؛ هرچند همانطور که پیشتر اشاره شد، محققان مدیریت خیلی زود، به اهمیت تحقیق کیفی پی برده و از اوایل پیدایش این رشته



علمی از این نوع مطالعات در کار خود بهره بردند. هرچند مشاهده و مصاحبه از روش‌های معمول گردآوری داده‌های کیفی در حوزه مدیریت منابع انسانی است؛ اما در سال‌های اخیر، اشتیاق بیشتری برای گردآوری داده‌های کیفی از روش‌هایی که کمتر در این حوزه استفاده شده‌اند، بوجود آمده است. برخی از این روش‌ها در اینجا آمده است:

استنباط تصویری: اخیراً استفاده از روش‌های بصری در علوم اجتماعی از جمله مدیریت و حوزه مدیریت منابع انسانی افزایش یافته است. استفاده از روش تحلیل عکس در مدیریت منابع انسانی (HRM) چندان فراگیر نیست. با این حال، فرصت تولید داده‌های کیفی غنی با استفاده از عکس وجود دارد. محققان می‌توانند از عکس‌هایی که در سایت‌های تحقیقاتی وجود دارند، استفاده کنند یا عکس‌های موجود در اسناد سازمان را تجزیه و تحلیل کنند، و یا از مشارکت کنندگان بخواهند که عکس‌های خود را در اختیار محقق قرار دهند. (Cassell, et al., 2016)

خاطرات روزانه: یک دفترچه خاطرات را می‌توان به عنوان «گزارش مکرر، اغلب روزانه، از تجربیات و مشاهدات شخصی که در آن افکار، احساسات و ایده‌های جاری بیان می‌شود» نام برد. در حالی که یادداشت‌های روزانه موضوعاتی است که همه ما از نظر ثبت رویدادها و تجربیات روزانه خود با آن آشنا هستیم، اما به ندرت به عنوان یک استراتژی جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند علیرغم این واقعیت که یادداشت‌های روزانه به طور فزاینده‌ای به عنوان یک روش ارزشمند در مطالعه سازمان و مدیریت شناخته می‌شوند. خاطرات مزیت بی‌واسطه بودن را دارند و با یادآوری وقایع اخیر، جزئیات کافی برای ارائه بینش‌های جدید در مورد پدیده‌های پیچیده فراهم می‌کنند. این روش برای پویایی در تحقیقات HRM مهم است و این امکان را می‌دهد که تصویری از انواع موضوعاتی که به صورت روزانه مطرح می‌شوند ساخته شود. خاطرات راه مفیدی برای ثبت ماهیت پویای تجارب روزانه فراهم می‌کند، زیرا شرکت کنندگان باید در پایان هر روز به رویدادها فکر کنند. آنها تغییرات روزانه را برجسته می‌کنند، که بعید است سایر تکنیک‌های گذشته نگر آنها را تشخیص دهند. (Radcliffe, 2016)

یادداشت‌های خود قوم‌نگاری: داستان‌هایی از زندگی کاری افراد، یا تجربه زیسته زندگی کاری، یکی از منابع غنی داده است. با این حال، این تجربه نسبتاً دست‌نخورده باقی مانده است. افراد می‌توانند داستان‌های شخصی درباره جنبه‌هایی از زندگی کاری خود ارائه کنند که برای مخاطبان غیر آکادمیک جالب است. همچنین افراد می‌توانند گزارش‌های خود را در چارچوب آکادمیک به طور انتقادی تحلیل کنند. (Learmonth & Humphreys, 2016)

درخواست معجزه: گاهی اوقات مشکل تحقیقات متمرکز بر منابع انسانی این است که می‌تواند بیش از حد به سازمان توجه داشته باشد و نظرات و تجربیات کارمندان را نادیده بگیرد یا برعکس، بیش از حد به ویژگی‌های فردی کارکنان توجه داشته باشد بدون اینکه عوامل زمینه‌ای مهم در داخل و خارج از محل کار در نظر گرفته شود. «درخواست معجزه» منشأ روانپزشکی دارد. افراد به دلیل وجود مشکلاتی در زندگی خود به مشاور مراجعه می‌کنند، اما مشکلی که مراجعه کننده مطرح میکند، خود مشکل است. پاسخ به سوال معجزه، کمی تخیل لازم دارد. تصور کنید اینجا را ترک

^۱photo-elicitation

^۲qualitative diaries

^۳Autoethnographic vignettes

^۴the miracle question



کنید و به خانه بروید. تمام فعالیت‌های معمول خود را انجام می‌دهید، سپس خسته می‌شوید و در نهایت به خواب می‌روید. در حالی که شما خواب هستید معجزه‌ای رخ می‌دهد و شما از آن خبر نداشتید. همه مشکلات زندگی شما به دلیل این معجزه حل شده است. چه چیزهایی متفاوت خواهد بود؟ چگونه می‌توانید بگویید که یک معجزه رخ داده است؟ پاسخ‌هایی که فرد می‌دهد ناظر به حالتی است که «در مورد خود احساس بهتری دارد». این سوال به ندرت در تحقیقات منابع انسانی استفاده شده است. به نظر می‌رسد که این سؤال از «سرزنش کردن» برای آنچه که به درستی کار نمی‌کند فراتر رفته و به راه‌حلی برای کمک به محیط‌های کاری کمک می‌کند تا کارآمدتر و مؤثرتر شوند و در عین حال باعث افزایش بار کاری و تشدید فشار کار نمی‌شود. (Townsend, 2016)

تداعی‌های کلامی آزاد: چگونه می‌توانیم نگرش یک فرد را نسبت به یک موضوع خاص بسنجیم و بفهمیم که در مورد آن چه فکر می‌کند و چگونه برای آن ارزش قائل است؟ (اندازه‌گیری معنا). این سوال ارتباط عملی زیادی با تحقیقات مدیریت منابع انسانی (HRM) دارد. به عنوان مثال، اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی (OCB)، رضایت شغلی و انگیزه، سبک رهبری یا سیستم‌های انگیزشی. تداعی‌های کلامی آزاد (مکتوب یا شفاهی) که برای یک فرد در پاسخ به یک کلمه محرک رخ می‌دهد به ما امکان می‌دهد نگرش پاسخ‌دهنده را نسبت به موضوعی که توسط کلمه محرک توصیف می‌شود اندازه‌گیری کنیم. ابتدا، مجموعه‌ای از کلمات یا تصاویر، یا شی (محرک) به صورت شفاهی یا کتبی به آزمودنی ارائه می‌شوند. از پاسخ دهندگان خواسته می‌شود که تداعی‌ها (پاسخ‌ها) خود را بیان کنند، یعنی هر آنچه در آن لحظه به ذهنشان می‌رسد. معمولاً از آنها خواسته می‌شود که ارتباط خود را به صورت کلامی در قالب یک کلمه بیان کنند. هر موضوع ممکن است تا ده کلمه را با هر شیء محرک مرتبط کند. سپس از آزمودنی‌ها خواسته می‌شود که هر یک از اصطلاحات مرتبط را به عنوان مثبت، خنثی یا منفی رتبه‌بندی کنند. (Nienhüser, 2016)

نوآوری در تحلیل داده‌های کیفی

در اینجا به دو نمونه نوآوری‌هایی که برای تحلیل داده‌های کیفی در حوزه مدیریت منابع انسانی می‌تواند بکار روند اشاره می‌شود:

تحلیل با استفاده از کامپیوتر: برای سالیان متمادی تجزیه و تحلیل کیفی به روش‌های دستی انجام می‌شد. از اواخر دهه ۱۹۸۰ نرم‌افزارهای خاصی برای تجزیه و تحلیل کیفی ارائه شده‌اند که تحت‌عنوان کلی نرم‌افزارهای تحلیل داده‌های کیفی به کمک رایانه (CAQDAS)^۷ نامیده می‌شوند. نرم‌افزارهای اولیه به محققان کمک می‌کردند تا داده‌های مصاحبه و یادداشت‌ها را مدیریت کنند. نسل دوم نرم‌افزارها، توابی را برای کدگذاری متن و دستکاری، جستجو و گزارش روی متن کدگذاری شده معرفی کردند. این نرم‌افزارها به محققان در بازیابی متن از داده‌ها کمک کرد و آنان را قادر ساخت که داده‌ها را کدگذاری کرده و سیستمی از کدهای مرتبط با یکدیگر را با استفاده از ساختارهای درختی توسعه دهند. بسته‌های نرم‌افزاری نسل سوم CAQDAS پیشرفته‌تر شده‌اند و فراتر از دستکاری، جستجو و گزارش

^۷free verbal associations

^۸computer-assisted qualitative data analysis software (CAQDAS)



روی متن کدگذاری شده، ابزارهایی در اختیار محقق قرار می‌دهند تا روابط داده‌ها را بررسی کرده، نظریه را توسعه داده و فرضیه‌ها را آزمون کنند. (Cogin & Li Ng, 2016) در صورتی که قصد استفاده از CAQDAS را دارید، باید نرم افزار متناسب با طرح تحقیق و روش شناسی خود را بکار بگیرید. معروف‌ترین بسته‌های نرم‌افزار کیفی عبارتند از این‌ویروو، اطلس‌تی، مکس کیودی‌ای، آنتروپک،^۱ لایبرکیودی‌ای،^۲ هایپر ریسرچ،^۳ کیودی‌ای ماینر،^۴ کوالروس^۵ و کویکوس.^۶ برخی از این نرم‌افزارهای تحلیل داده رایگان بوده و براحتی قابل استفاده‌اند. (Dawson, 2020: 61)

نقشه‌برداری شناختی علی^۷: نقشه‌برداری شناختی راهی برای ساختاردهی و ساده‌سازی افکار و باورها، درک آنها و انتقال اطلاعات ارائه می‌دهد. نقشه‌شناختی در حوزه تحقیقات مدیریت منابع انسانی بین فرهنگی بسیار مفید بوده و در زمینه مطالعات با مقیاس بزرگ دارای پتانسیل زیادی است. (Clarkson, 2016)



^۱ANTHROPAC
^۲LibreQDA
^۳hyper RESEARCH
^۴QDA Miner
^۵Qualrus
^۶Quirkos
^۷causal cognitive mapping



نتیجه گیری

مدیریت منابع انسانی همیشه به عنوان موضوعی از تحقیقات علمی در جامعه دانشگاهی با گرایش انتقادی‌تر مورد بحث بوده است. در واقع، HRM به عنوان یک هدف تحقیقاتی حتی مشکل‌سازتر از سایر برنامه‌ها و پدیده‌های تحقیقاتی مدیریت دیده شده است. (Bevort et al., 2018) برای مطالعه در مورد فرآیندها و روابط رسمی منابع انسانی طیف گسترده‌ای از روش‌های تحقیق وجود دارد. در بررسی مطالعات انجام شده به روش کمی در این حوزه، می‌توان دریافت که این رشته به سرعت در حال توسعه است و برخی از مسائل مرتبط با روایی سازه، درونی، بیرونی و آماری این حوزه، لازم همسویی بهتری با پیشرفت روش‌ها و تئوریه‌ها داشته باشند. (Bannya et al., 2022) بکارگیری رویکردهای کیفی پژوهش محققان این حوزه را قادر می‌سازد تا از محدودیت‌های رویکرد کمی دوری کرده و شناخت عمیق‌تر و جامع‌تری نسبت به مسائل و پدیده‌های این حوزه کسب کنند. در این میان پیشرفت‌های فناوری نیز این امکان را برای محققان فراهم کرده است که با سرعت، دقت و اطمینان بیشتر به مطالعه کیفی اقدام نمایند. از این رو اقبال به برخی رویکردهای نوآورانه نسبت به منابع داده کیفی، روش‌های گردآوری داده و تحلیل داده‌های کیفی در این حوزه مشاهده شود. در این مقاله به برخی از این نوآوری‌ها اشاره شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



منابع:

✓ اعرابی، سیدمحمد و فیاضی، مرجان (۱۳۸۸). استراتژی تحقیق در مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های

مدیریت منابع انسانی، ۱، ۴، ۱-۲۳.

- ✓ Ackers, P. (2016). "Doing historical research in human resource management: with some reflections on an academic career", in Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management, K. Townsend, R. Loudoun & D. Lewin, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 106-1۲۰.
- ✓ Bannya, A. R., Bainbridge, H. T. J. & Chan-Serafin, S. (2022). HR practices and work relationships: A 20 year review of relational HRM research, Human Resource Management, 1-22. DOI: 10.1002/hrm.22151.
- ✓ Bevort, F., Darmer, P. & and Muhr, S. L. (2018). Managing the human in 21st century organizations: developing a critical and performative research agenda for HRM-studies, Ephemera: theory & politics in organization, 18, 2, 209-2۲۰. ISSN 1473-2۸۶۶ (Online).
- ✓ Cassell, C., Malik, F. & Radcliffe, L. S. (2016). "Using photo-elicitation to understand experiences of work-life balance", in Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management, K. Townsend, R. Loudoun & D. Lewin, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 146-1۶۲.
- ✓ Clarkson, G. (2016). "Cross-cultural HRM research: the potential of causal cognitive mapping", in Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management, K. Townsend, R. Loudoun & D. Lewin, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 235-244.
- ✓ Cogan, J. & Li Ng, J. "Computer-supported qualitative research", in Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management, K. Townsend, R. Loudoun & D. Lewin, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 221-2۳۴.
- ✓ Dawson, C. (2020). A-Z of Digital Research Methods, New York, Routledge.
- ✓ Johnstone, R. (2016). "Using legal research methods in human resource management research", in Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management, K. Townsend, R. Loudoun & D. Lewin, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 61-73.
- ✓ Kerrie L. Unsworth, K. L. & Hardin, M. T. (2016). "Thinking about philosophical methods in human resources", in Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management, K. Townsend, R. Loudoun & D. Lewin, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 121-135.
- ✓ Learmonth, M. & Humphreys, M. (2016). "Autoethnographic vignettes in HRM", in Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management, K. Townsend, R. Loudoun & D. Lewin, Cheltenham, Edward Elgar Publishing , 205-2۱۹.



- ✓ Nienhüser, W. (2016). "Free verbal associations: measuring what people think about employee participation", in Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management, K. Townsend, R. Loudoun & D. Lewin, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 179-190.
- ✓ Radcliffe, L. S. (2016). "Using qualitative diaries to uncover the complexities of daily experiences", in Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management, K. Townsend, R. Loudoun & D. Lewin, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 191-204.
- ✓ Ramsay, S., Branch, S. & Ewart, J. (2016). "The use of news media as a data source in HRM research: exploring society's perceptions", in Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management, K. Townsend, R. Loudoun & D. Lewin, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 74-91.
- ✓ Richards, J. (2016). "Netnographical methods and the challenge of researching hidden and secretive employee social media practices", in Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management, K. Townsend, R. Loudoun & D. Lewin, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 92-105.
- ✓ Townsend, K. (2016). "An experiment with the miracle question": an innovative data collection technique in HR research", in Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management, K. Townsend, R. Loudoun & D. Lewin, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 137-145.
- ✓ Townsend, K., Loudoun, R. & Lewin, D. (2016). "Qualitative research in HRM: innovation over stagnation", in Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management, K. Townsend, R. Loudoun & D. Lewin, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 1-9.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی