

نقش و اهمیت تئوری در مدیریت استراتژیک منابع انسانی

بر اساس نظر دوبین (۱۹۷۶)، تئوری، «تلاشی است در جهت تبیین جنبه‌هایی از جهان تجربی». تئوری‌ها، چنانچه به درستی مفهوم‌سازی شوند، در تجسم آنچه اتفاق خواهد افتاد (دانش بروندادها) و درک چگونگی رابطه میان متغیرها (دانش فرایند) مفید خواهند بود. بنابراین یک تئوری خوب این امکان را برای فرد فراهم می‌آورد تا از طریق مجموعه وزن‌های ارزشی که برای متغیرهای خاص فراهم می‌آورد، آنچه اتفاق خواهد افتاد را پیش‌بینی نماید؛ و نیز بتواند چرایی رخدادها و آنچه اتفاق افتاده است را درک نماید.

اگر چه اهداف اولیه پژوهشگران در عرصه نظری و افراد در عرصه عمل ممکن است متفاوت باشد، اما یک مدل تئوریک برای افراد در عرصه عمل، دقت و صحت (Dubin, 1976) مستحکم، برای هر دو گروه واجد ارزش‌های فراوان است. پیش‌بینی‌های یک مدل تئوریک از این رو مهم است که می‌توانند از آن، جهت تصمیم‌گیری‌های مناسب استفاده نمایند؛ بنابراین این یک مدل تئوریک صحیح و دقیق می‌تواند موجبات تصمیم‌گیری‌های بهتر را در شرایط عدم اطمینان و ابهام فراهم آورد. از طرف دیگر پژوهشگران نظریه‌پرداز، بیشتر تمایل دارند تا آنچه را که در پشت پیش‌بینی‌ها وجود دارد و چرایی وقایع و پیش‌بینی‌ها را درک نمایند. یک مدل تئوریک خوب توسعه‌یافته به آنان اجازه آزمون این مدل و نیز تعدیل و اصلاح آن را در جهت افزایش دقت مدل خواهد داد.

به علت ماهیت کاربردی مدیریت منابع انسانی استراتژیک، توسعه و یا استفاده از مدل‌های مفهومی و تئوریک هم برای پیش‌بینی و هم درک تأثیر اقدامات منابع انسانی بر کارکرد و عملکرد سازمانها مهم و ضروری است. کمبود، یا فقدان یک بنیان تئوریک مستحکم SHRM هر چند، تاکنون، یکی از عمده‌ترین نقصان‌های آشکار در حوزه در سازمانها بوده است (ماهوی و دکاپ، ۱۹۸۶) SHRM برای ارزیابی کارکردهای

انجام داده است تأکید می‌کند که این رشته از داشتن یک SHRM ویر (۱۹۸۵) در مروری که بر ادبیات و تحقیقات حوزه بنیان تئوریک محکم بی‌بهره است. وی بر توسعه یک مدل مفهومی مشروح در مورد مدیریت منابع انسانی تأکید می‌کند.

به SHRM بجاراج (۱۹۸۹) در بحثی که درباره ضوابط و معیارهای ارزیابی تئوری‌ها مطرح می‌کند، از پژوهش‌های عنوان مثال‌هایی از تحقیقات فاقد یک بنیان تئوریک قوی نام می‌برد. شناخته می‌شود، فقدان یک تئوری خوب و [1]بویژه وی تأکید می‌کند در حوزه‌ای که با ویژگی نوع‌شناسی‌های توصیفی مناسب که بتواند به ما در جهت درک چرایی، چگونگی و شرایط ارتباط میان استراتژی‌های کسب و کار (سازمان) و کمک کند، آشکارا مشاهده می‌شود HRM اقدامات

بیشتر بر توصیه‌های عملی و یا ارائه داده‌های تجربی متمرکزند SHRM در واقع اغلب مطالب در رشته در سازمانها، بدون وجود یک تئوری خوب، انباشتی شده است از گفتارهایی در باب ارتباط و SHRM تاکنون رشته هماهنگی استراتژیک؛ یا نسخه‌های تجویزی برای اقدامات عملی، که در تبیین چرایی وجود این نوع ارتباطات، یا ضرورت (Wright & McMahan, 1992) وجود آن موفق نبوده است.

از یک بنیان تئوریک برخوردار نمی‌باشد درست باشد، این کمبود می‌تواند موجب SHRM چنانچه این انتقاد که رشته تحلیل رفتن و تضعیف توان افراد در عرصه عمل و نیز پژوهشگران در تبیین و تصمیم‌گیری درباره چگونگی پشتیبانی اقدامات منابع انسانی از استراتژی‌های شرکت خواهد شد. بنابراین قبل از هر اقدام پژوهشی، تبیین دقیق تئوریک و ارائه تعریف مناسب از مدیریت منابع انسانی استراتژیک به عنوان ضروری است HRM یک برساخته، و به ویژه مشخص نمودن تفاوت آن با حوزه سنتی تلاش نموده‌اند تا با تکیه بر تعدادی از تئوری‌های موجود در SHRM با این حال در سال‌های اخیر پژوهشگران حوزه دست یابند HRM ادبیات سازمان‌ها، به تئوری جامعی در حوزه



تئوری های مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۱