

Aviso: [2026-04-06 17:20] este documento é uma impressão do portal Ciência_Iscte e foi gerado na data indicada. O documento tem um propósito meramente informativo e representa a informação contida no portal Ciência_Iscte nessa data.

Atieh Mirfakhar

Investigadora Integrada

BRU-Iscte - Business Research Unit

Contactos

E-mail

Atieh.Mirfakhar@iscte-iul.pt

Gabinete

D4.06

Áreas de Investigação

Implementação de HRM

Gestão de Desempenho

Change management

Qualificações Académicas

| Universidade/Instituição | Tipo | Curso | Período |
|---------------------------------|------------------|---|---------|
| ISCTE-IUL | Pós-Doutoramento | Human Resource Management and Organizational Behavior | 2022 |
| ESADE - Universitat Ramon Llull | Doutoramento | Management Sciences | 2019 |
| ESADE - Universitat Ramon Llull | Mestrado | Master of Research in Management Sciences | 2016 |

| | | | |
|---|-------------|---|------|
| K.N.Toosi University of Technology (KNTU) | Mestrado | Master in Business Administration (MBA) | 2012 |
| Sharif University of Technology (SUT) | Bacharelato | Electrical Engineering - Electronics | 2009 |

Atividades Letivas

| Ano Letivo | Sem. | Nome da Unidade Curricular | Curso(s) | Coord |
|------------|------|---|--|-------|
| 2023/2024 | 1º | Gestão de Recursos Humanos Internacional | Mestrado em Gestão Internacional; | Não |
| 2022/2023 | 2º | Desenvolvimento da Liderança, Processos de Decisão e Negociação | Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional; | Não |
| 2022/2023 | 1º | Gestão de Recursos Humanos Internacional | Mestrado em Gestão Internacional; | Não |
| 2021/2022 | 2º | Consultadoria e Técnicas de Diagnóstico | Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional; | Não |
| 2021/2022 | 2º | Desenvolvimento da Liderança, Processos de Decisão e Negociação | Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional; | Não |

Orientações

• Dissertações de Mestrado

- Terminadas

| | Nome do Estudante | Título/Tópico | Língua | Instituição | Ano de Conclusão |
|---|----------------------------|---|--------|-------------|------------------|
| 1 | Afonso Magalhães Rodrigues | Impacto de Modelos de Trabalho Flexíveis no Bem-Estar de Trabalhadores de Empresas Multinacionais | Inglês | Iscte | 2025 |
| 2 | Elena Katharina Knichele | O impacto da credibilidade da fonte e da entrega de feedback na aceitação de feedback e o seu efeito subsequente no comportamento dos funcionários. | Inglês | Iscte | 2024 |
| 3 | Joana Maria Sanches Grosso | O efeito da força do sistema de Recursos Humanos na eficácia da implementação de práticas de gestão de recursos humanos | Inglês | Iscte | 2024 |
| 4 | Abeer Ezzeddine | A influência dos horários de trabalho flexíveis e da autonomia no trabalho na saúde mental, na satisfação no trabalho e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional de adultos do Oriente Médio em ambientes de trabalho remoto | Inglês | Iscte | 2024 |

| | | | | | |
|---|---|---|--------|-------|------|
| 5 | Azra Hodo | Gestão Verde de Recursos Humanos e Comportamento de Cidadania Organizacional em relação ao Meio Ambiente em hotéis: Um Modelo de Mediação Seriada de Conhecimento Ambiental e Compromisso Ambiental | Inglês | Iscte | 2023 |
| 6 | Daniel Alexandre Correia Diogo | Política na avaliação de desempenho: Desvendando o papel complexo da gestão de impressão e do contexto social | Inglês | Iscte | 2023 |
| 7 | Maria Madalena Calais Grilo Pinto Mascarenhas | O papel das bases de poder dos gerentes na relação entre as políticas organizacionais percebidas na avaliação de desempenho e na gestão de impressões | Inglês | Iscte | 2022 |
| 8 | Ana Filipa de Oliveira Martins | O futuro da expatriação e que fatores influenciam a decisão entre uma exatriação presencial, híbrida ou remota | Inglês | Iscte | 2022 |
| 9 | Duarte Maria Rebocho Lopes de Amaral | Diferenciação de LMX e percepção de políticas organizacionais na avaliação de desempenho: Será que as características pessoais e a idade importam? | Inglês | Iscte | 2021 |

Total de Citações

| | |
|------------------------|----|
| Web of Science® | 57 |
| Scopus | 57 |

Publicações

• Revistas Científicas

- Artigo em revista científica

| | |
|---|--|
| 1 | Roodbari, H., Mirfakhar, A. S., Trullen, J., Valverde, M. & Ogbonnaya, C. (2025). What works for whom in which circumstances in successful HRM implementation? A realist synthesis. <i>Journal of Business Research</i> . 188 - N.º de citações Web of Science®: 2 - N.º de citações Scopus: 4 - N.º de citações Google Scholar: 13 |
| 2 | Mirfakhar, A., Trullen, J. & Valverde, M. (2023). How can CEOs influence HRM implementation? Unfolding top management's role in HRM. <i>International Journal of Human Resource Management</i> . 34 (7), 1300-1329 - N.º de citações Web of Science®: 11 - N.º de citações Scopus: 6 - N.º de citações Google Scholar: 18 |

| | |
|---|---|
| 3 | <p>Mirfakhar, A. S., Trullen, J. & Valverde, M. (2018). Easier said than done: a review of antecedents influencing effective HR implementation. <i>International Journal of Human Resource Management</i>. 29 (22), 3001-3025</p> <ul style="list-style-type: none"> - N.º de citações Web of Science®: 33 - N.º de citações Scopus: 33 - N.º de citações Google Scholar: 65 |
|---|---|

- Artigo de revisão

| | |
|---|---|
| 1 | <p>Dello Russo, S., Mirfakhar, A. S. & Miraglia, M. (2023). What's the narrative for practice? A review of recommendations on feedback and a guide to writing impactful practical implications. <i>Applied Psychology: An International Review</i> . 72 (4), 1624-1652</p> <ul style="list-style-type: none"> - N.º de citações Web of Science®: 11 - N.º de citações Scopus: 9 - N.º de citações Google Scholar: 13 |
|---|---|

• Livros e Capítulos de Livros

- Capítulo de livro

| | |
|---|---|
| 1 | <p>Mirfakhar, A., Jordi Trullen & Mireia Valverde (2022). Almost at the top, but not quite: Senior management's sources of power and their influence on HRM. In K. Townsend, A. Bos-Nehles & K. Jiang (Ed.), <i>Research Handbook on Line Managers</i>. (pp. 270-285): Edward Elgar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - N.º de citações Scopus: 5 - N.º de citações Google Scholar: 1 |
|---|---|

• Conferências/Workshops e Comunicações

- Publicação em atas de evento científico

| | |
|---|---|
| 1 | <p>Dello Russo, S., Mirfakhar, A. S., Zaniboni, S. & Antino, M. (2022). Necessary work design characteristics for younger workers' attitudes and behaviors. In Sonia Taneja (Ed.), <i>Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 2022</i>. Seattle: Academy of Management.</p> |
| 2 | <p>Grabarski, M. K., Schneider, N., Yadav, M., Spreitzer, G. M., Dello Russo, S., Wang, K. ...Zhu, X. (2022). Stronger together: Positive relationships at work. In Sonia Taneja (Ed.), <i>Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 2022</i>: Academy of Management.</p> <ul style="list-style-type: none"> - N.º de citações Google Scholar: 1 |
| 3 | <p>Dello Russo, S., Mirfakhar, A. S. & Miraglia, M. (2021). Evidence based recommendations on feedback practice: A systematic literature review. In Sonia Taneja (Ed.), <i>Academy of Management Annual Meeting Proceedings 2021</i>. (pp. 13225): Academy of Management.</p> |

- Comunicação em evento científico

| | |
|---|---|
| 1 | <p>Roodbari, H. & Mirfakhar, A. (2023). Different routes to successful HRM implementation: A realist synthesis. <i>British Academy of Management</i>.</p> |
| 2 | <p>Dello Russo, S., Mirfakhar, A. & Legood, A. (2023). Is LMX Differentiation Ethical? An Investigation into its Political Consequences in Performance Appraisals . <i>EURAM</i>.</p> |
| 3 | <p>Roodbari, H., Mirfakhar, A., Jordi Trullen & Mireia Valverde (2023). HRM implementation effectiveness: A realist synthesis. <i>EAWOP SGM</i> .</p> |

| | |
|----|--|
| 4 | Dello Russo, S., Mirfakhar, A. & Legood, A. (2022). LMX differentiation in the context of performance appraisal. 18th Workshop on Research Advances in Organizational Behavior and Human Resource Management. |
| 5 | Dello Russo, S., Mirfakhar, A., Antino, M. & Zaniboni, S. (2022). Necessary work design characteristics for younger workers' attitudes and behaviors. 82nd Annual Meeting of the Academy of Management. |
| 6 | Dello Russo, S., Mirfakhar, A. & Legood, A. (2022). LMX differentiation and its political effects in the context of performance appraisal. 82nd Annual Meeting of the Academy of Management. |
| 7 | Dello Russo, S., Mirfakhar, A., Antino, M. & Zaniboni, S. (2022). Which work design characteristics are necessary for younger workers' attitudes and behaviors? An NCA approach. EURAM. |
| 8 | Dello Russo, S., Miraglia M. & Mirfakhar, A. (2022). Events triggering reflection: Exploring the role of informal feedback . EAWOP Congress. |
| 9 | Dello Russo, S., Mirfakhar, A. & Miraglia M. (2021). Evidence Based Recommendations on Feedback Practice: A Systematic Literature Review . 81st Annual Meeting of the Academy of Management. |
| 10 | Dello Russo, S., Mirfakhar, A. & Miraglia M. (2021). What practical implications on feedback do researchers offer? A systematic review . EURAM. |
| 11 | Dello Russo, S., Mirfakhar, A., Antino, M. & Zaniboni, S. (2021). Which work design characteristics are necessary for younger workers' attitudes and behaviors? An NCA approach. Age in the Workplace Meeting. |
| 12 | Dello Russo, S., Mirfakhar, A. & Miraglia M. (2020). A qualitative review of feedback research: Implications for practice . XII International Workshop on Human Resource Management. |
| 13 | Mirfakhar, A., Jordi Trullen & Mireia Valverde (2020). The role of power in the implementation of HR practices. 6th International Conference on Management and Organization. |
| 14 | Mirfakhar, A., Jordi Trullen & Mireia Valverde (2019). CEOs: The missing actors in HRM implementation process. EURAM. |
| 15 | Mirfakhar, A. & Stouten (2019). Institutionalization of change: How implemented change can be sustained in organizations. 16th Workshop on Research Advances in Organizational Behavior and Human Resource Management. |
| 16 | Mirfakhar, A., Jordi Trullen & Mireia Valverde (2018). The role of CEO's HRM view and HR department's power dimensions in effective implementation of HR practices . XI International Workshop on Human Resource Management. |
| 17 | Mirfakhar, A., Jordi Trullen & Mireia Valverde (2018). Power and implementation of HR practices. 15th International Human Resource Management Conference. |
| 18 | Mirfakhar, A., Jordi Trullen & Mireia Valverde (2018). The role of power dimensions in implementation of HR practices. 15th Workshop on Research Advances in Organizational Behavior and Human Resource Management. |
| 19 | Mirfakhar, A. (2018). Effective implementation of HR practices: A multi-actor perspective. EURAM Doctoral Colloquium. |
| 20 | Mirfakhar, A., Jordi Trullen & Mireia Valverde (2016). Effective implementation of HR practices: A state-of-the-science review and future research agenda. X International Workshop on Human Resource Management. |

Projetos de Investigação

| Título do Projeto | Papel no Projeto | Parceiros | Período |
|---|-------------------------|-------------------|----------------|
| Relationships, Exchanges And Leadership: implications for Performance Appraisal and Learning - REAL PAL | Investigadora | BRU-Iscte (OB&HR) | 2020 - 2021 |