

پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی
دوره ۸، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۷

تبیین ابعاد حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی: رویکردی فرا ترکیب

محمد امین باتمانی^۱، جبار باباشاهی^{۲*}، حمیدرضا یزدانی^۳، حسن زارعی متین^۴،
سید حسین اخوان علوی^۵

- ۱- دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.
- ۲- استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.
- ۳- استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.
- ۴- استاد، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.
- ۵- استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۲۷

دریافت: ۱۳۹۶/۰۹/۲۶

چکیده

حرفه‌ای‌سازی مفهومی کلیدی در جامعه‌شناسی کار، مدیریت دولتی، رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی و به‌طور کلی در مطالعه سازمان‌ها و جوامع در مقیاسی بزرگ است. شواهد پژوهشی نشان

E-mail: j.babashahi@ut.ac.ir

* نویسنده مسئول مقاله:



می‌دهد که مدیران اجرایی و مدیران ارشد نگرش محدود و تنگ‌نظرانه‌ای نسبت به کارکرد منابع انسانی، دست‌اندرکاران منابع انسانی و متخصصان منابع انسانی و مدیران منابع انسانی دارند ولی امروزه واقعیت‌های جدید سازمان‌ها در مقیاس جهانی، تقویت جایگاه حرفه‌ای منابع انسانی در سراسر جهان را در کانون توجه قرار داده است. بنابراین هدف اساسی این پژوهش شناسایی عوامل تأثیرگذار بر حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی و ابعاد و شاخص‌های حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی در سازمان‌ها است. در راستای این هدف، این پژوهش با استفاده از روش کیفی فراترکیب انجام شده است. ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات در پژوهش حاضر، اسناد و مدارک گذشته در این زمینه است که به‌طور کلی شامل ۳۶ مقاله می‌شود. شیوه تحلیل داده‌ها براساس کدگذاری باز است. نتایج بیانگر این است که عوامل تأثیرگذار بر حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی را می‌توان براساس سه مقوله کلی (محیطی، سازمانی و فردی) و ابعاد شناسایی شده را می‌توان براساس نه بعد (مجمع ناظر، کد اخلاقی، استقلال و خودگرایی، صدور گواهینامه، جایگاه قانونی، کمک به جامعه، پیکره دانش، پایگاه پژوهشی، شناسایی) تحلیل کرد. در پایان براساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهای لازم ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: حرفه‌ای‌سازی، حرفه، حرفه‌ای، فراترکیب، حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی.

۱- مقدمه

با ورود سازمان‌ها به عصری که در آن منابع انسانی به نظر بسیاری از کارشناسان، صاحب‌نظران، دست‌اندرکاران و حرفه‌ای‌های منابع انسانی مهم‌ترین دارایی سازمان‌ها به حساب آورده می‌شود، چالش حرفه‌ای‌سازی به منزله مهم‌ترین دغدغه مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شود. به همین علت یکی از چالش‌های رویاروی سازمان‌های دولتی ایران موضوع حرفه‌ای‌سازی است که نیاز دارد هم از نظر تئوریک و هم کاربردی به‌طور کامل مورد بررسی قرار گرفته و مطالعه شود. هارگریوز و گودسون [۱] به فقدان اجماع درخصوص معنای حرفه‌ای‌گرایی و حرفه‌ای‌سازی اشاره می‌کنند و فاکس [۲] بیان می‌کند که حرفه‌ای‌گرایی، یعنی چیزهای متفاوت برای افراد متفاوت. اینگلاوند [۳] به‌طور مشابه به فقدان وضوح مفهومی و عدم اجماع بر سر معنای حرفه‌ای‌گرایی اشاره دارد. به‌علاوه شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که مدیران اجرایی نگرش محدود و تنگ‌نظرانه‌ای نسبت به کارکرد مدیریت منابع انسانی و



دست‌اندرکاران منابع انسانی دارند [۴؛ ۵؛ ۶؛ ۷؛ ۸]. عصر مدرن نشان‌دهنده یک دوره گذار و هرج و مرج است و در سراسر جهان سازه‌های قدیمی مورد سؤال قرار می‌گیرند. دراکر [۹، ص ۱] ادعا می‌کند که کانون تمرکز از قدرت عضلات، قدرت ماشین‌آلات و حتی قدرت الکتریکی به قدرت مغز منتقل شده است. این مقاله در راستای روش‌شناسی پژوهش از روش فراترکیب به منظور مقایسه، تفسیر، تبدیل و ترکیب چارچوب‌های مختلف و نتایج پژوهش‌های مختلف استفاده می‌کند. فراترکیب با فراهم کردن یک نگرش نظام‌مند برای پژوهشگران از راه ترکیب پژوهش‌های کیفی مختلف به کشف موضوعات و استعاره‌های جدید و اساسی می‌پردازد [۱۰؛ ۱۱]. می‌توان گفت تنها مدیرانی که در سازمان‌ها نمی‌توانند اشتباهات خود را جبران کنند مدیران منابع انسانی هستند. بنابراین موضوع حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی بسیار اهمیت دارد. مفهوم حرفه‌ای‌سازی بسیار مشاجره‌آمیز است [۱۲؛ ۱۳]. قریب چهل سال پیش، به این موضوع اشاره شده که «تاریخچه متخصصان پرسنلی به عنوان یک گروه، تاریخچه مبارزه برای جایگاه، یعنی تبدیل شدن به اعضای کامل تیم مدیریت است» [۱۴]. این جستجو برای جایگاه تا امروز همچنان ادامه دارد. در سال ۱۹۹۷، لوزی [۱۵] در جایگاه مقام ارشد جامعه مدیریت منابع انسانی طی یک سخنرانی با شجاعت تمام اظهار کرد که «مدیریت منابع انسانی یک حرفه است». وی این مطلب را با این استدلال توجیه کرد که مجموعه دانش تثبیت شده‌ای وجود دارد که می‌تواند آموزش داده شود، یاد گرفته شود و آزمون شود و اینکه یک نظام‌نامه رفتاری وجود دارد که به وسیله انجمن‌های حرفه‌ای ساخته و پرداخته شده است. با این حال مفسران و تحلیلگران دیگری در ایالات متحده آمریکا استدلال کرده‌اند که «منابع انسانی باید حرفه‌ای‌تر شود» [۱۶]. آنها استدلال می‌کنند که منابع انسانی باید به یک حرفه تبدیل شود اما هنوز به آن جایگاه دست نیافته است و هنوز هم فضایی برای راه‌اندازی مجموعه‌ای از دانش وجود دارد که این رشته را تعریف می‌کند. در سطح جهانی رخدادهای مهمی نظیر به صحنه آمدن منابع انسانی با نقش‌آفرینی‌های جدید و اینکه بتواند ارزش‌آفرینی کند، رخ داده است که موضوع حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی را به صورت جدی وارد دستور کار بخش دولتی و بخش خصوصی ایالات متحده آمریکا و کشورهای اروپایی کرده است. همیشه این باور وجود داشته است که منابع انسانی در اجرای صحیح فرایندهای منابع انسانی ناتوان بوده و نتوانسته است ارزش‌آفرینی کند و بنابراین یک رویکرد حذفی و هزینه‌بر بودن نسبت به منابع

انسانی وجود داشته که همین نوع نگرش نوعی عدم خودباوری و عدم خودکارآمدی را در روح و روان منابع انسانی ایجاد کرده است که در واقع نمی‌تواند همچون مدیریت مالی نقشی در اجرای برنامه‌های سازمان داشته باشد و در نتیجه هویت و جایگاه منابع انسانی کاملاً انکار می‌شده و از استقلال منابع انسانی نیز خودداری می‌شده است. البته این امر به دلیل ماهیت و طبیعت دیر بازده بودن سرمایه‌گذاری و نتایج برنامه‌های منابع انسانی است که در ادبیات جامعه‌شناسی با عنوان «کامروایی معوق» از آن نام برده می‌شود. این امر باعث می‌شود که منابع انسانی نتواند جایگاه مشروع خود را کسب کند و نتواند نهادینه شود، بنابراین در جلسه‌های مدیران نیز اصلاً اجازه مشارکت به آن داده نمی‌شود. با این دیدگاه حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی به دنبال ایجاد تغییرات نگرشی و ساختاری در سازمان‌ها است تا منابع انسانی بتواند با ارائه نقش‌های جدید ارزش‌آفرینی کند. تحقیقات و پژوهش‌های گوناگونی در خصوص منابع انسانی به منزله‌دارایی استراتژیک سازمان انجام شده است و اینکه در خصوص موضوع حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی نیز در سطح جهانی از جمله کانادا، آمریکا، انگلستان و حتی استرالیا پژوهش‌هایی صورت گرفته است ولی در سطح ملی در جامعه ایران چنین تحقیقاتی صورت نگرفته و حتی یک پایان‌نامه یا رساله دکتری به این امر اختصاص نیافته است. این حضور کم‌رنگ حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی، پژوهشگر را بر آن داشت دست به انجام تحقیقی در این خصوص بزند تا با استفاده از روش پژوهش کیفی فراترکیب این موضوع را از حاشیه‌ای بودن و کم‌رنگ بودن خارج سازد. در حال حاضر ابهام در نقش و جایگاه منابع انسانی، جدید بودن این حوزه، عدم باور مدیران و دست‌اندرکاران منابع انسانی به اهمیت این مقوله و در کل نبود حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی و عدم توجه به این موضوع باعث شده است که هر کسی فکر کند توان انجام امور منابع انسانی را دارد، بنابراین خود را شایسته پست‌های منابع انسانی می‌داند. همین امر باعث شده است که در حوزه تدوین و اجرا نیز وضعیت منابع انسانی کاملاً دچار بحران هویت و مشروعیت شود، یعنی منابع انسانی به عنوان یک اداره و تخصص جایگاه نامشخصی دارد. در سطح کلان نیز جایگاه قانونی منابع انسانی چندان مشخص نیست. از این رو حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی افرادی را بهره‌مند می‌گرداند که در نقش‌های مدیریت منابع انسانی کار می‌کنند که این نقش‌ها حامل جایگاه، هویت و شاید هم حقوق‌های رقابتی‌تر باشند. به‌علاوه شواهدی وجود دارد که مطرح می‌کند حرفه‌ای‌سازی منابع



انسانی کارفرمایان را نیز منتفع خواهد کرد. مطالعات در خصوص شیوه‌های اقدام با عملکرد بالا و مدیریت منابع انسانی استراتژیک به روشنی نشان می‌دهد سازمان‌هایی که به صورت اثربخش‌تری مدیریت منابع انسانی را اجرا و پیاده می‌کنند، سود می‌برند [۱۷]. داده‌های این مقاله فقط براساس اسناد، یعنی متونی است که در قالب مقالات یا کتاب‌ها وجود دارد. نتیجه این کار مشخص‌کننده تعریف حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی و ابعاد آن خواهد بود که برای دانشجویان، کارشناسان، مشاوران و مدیران منابع انسانی، یعنی در کل برای جامعه منابع انسانی سودمند خواهد بود. با توجه به آنچه مطرح شد هدف اساسی پژوهش کنونی را می‌توان اینگونه بیان کرد: شناسایی عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی و ابعاد آن.

۲- پیشینه نظری پژوهش

۲-۱ حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی

مفهوم حرفه‌ای‌گرایی بسیار مشاجره‌آمیز است [۱۲؛ ۱۳]. آنچه یک حرفه را شکل می‌دهد مدت‌های مدیدی پرسشی بوده است که ذهن افراد اکادمیک و دانشگاهی را به خود مشغول کرده و بخش اعظم نوشتار و ادبیات اولیه را می‌توان در رشته جامعه‌شناسی پیدا کرد. قریب چهل سال پیش، به این موضوع اشاره شد که «تاریخچه متخصصان پرسنلی به عنوان یک گروه، تاریخچه مبارزه برای جایگاه- تبدیل شدن به اعضای کامل تیم مدیریت- است» [۱۴، ص ۱۶۵]. این جستجو برای جایگاه همچنان تا امروز ادامه دارد. با این حال مفسران دیگری در ایالات متحده آمریکا استدلال کرده‌اند که «منابع انسانی باید حرفه‌ای‌تر شود [۱۵، ص ۱]. در سال‌های اخیر، پژوهشگران بسیاری از جمله روم (۲۰۱۶) موضوع حرفه‌ای‌سازی را دوباره بررسی کرده‌اند. جورجس روم [۱۶] در کتاب جستجوی حرفه‌ای‌گرایی: موردپژوهی مدیریت و کارآفرینی بیان می‌کند که جستجوی حرفه‌ای‌گرایی باید احیا شود زیرا هزینه‌ها و آسیب‌های به بار آمده به‌واسطه ناشی‌گری مدیریتی بسیار بالا است. انجمن‌های منابع انسانی در جهان به دنبال شناسایی هویت حرفه‌ای خود به منزله یک حرفه هستند و بر این نکته تأکید دارند که منابع انسانی باید به عنوان یک حرفه در جوامع کنونی پذیرفته شود [۱۷؛ ۱۸]. واقعیت‌های



نوین اقتصادی بر منابع انسانی فشار وارد می‌کند تا تمرکز خود را از نقش سنتی اداری به نقش فراگیر استراتژیک معطوف کند.

در سطح نظری یکی از دغدغه‌های صاحب‌نظران منابع انسانی این است که مدیریت منابع انسانی چگونه می‌تواند حرفه‌ای شود. در همین راستا برای حرفه‌ای کردن مدیریت منابع انسانی تلاش‌های زیادی در حوزه مدیریت منابع انسانی انجام شده است. نکته مهم دیگر این است که مفهوم‌پردازی‌های متفاوتی به وسیله صاحب‌نظران ارائه شده است، به عبارتی دیگر، یکی از مسائل مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی این است که در خصوص اصطلاحات منابع انسانی بین کارشناسان اجماع و اتفاق‌نظری وجود ندارد به گونه‌ای که کارشناسان و صاحب‌نظران منابع انسانی در زمینه حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی عناوین متفاوتی را با اهداف یکسانی تعریف کرده‌اند، از جمله آسیب‌شناسی مدل‌های منابع انسانی، پذیرش مدل‌های منابع انسانی، بحران مشروعیت در منابع انسانی، شکاف بین نظریه و عمل در منابع انسانی [۱۹؛ ۲۰]، بازآفرینی مدیریت منابع انسانی [۲۱]، انقلاب منابع انسانی [۲۱]، تحول منابع انسانی [۲۲] و نوآوری منابع انسانی [۲۳]. هر چند بسیاری از پژوهشگران [۲۴] بحث کرده‌اند که مدیریت منابع انسانی به دلیل نقش آن در برآوردن اهداف کسب‌وکار به راستی به منزله یک حرفه تلقی می‌شود، افراد دیگری در خصوص چگونگی مشارکت واقعی کارکردهای منابع انسانی در نقش‌های استراتژیک اطمینان ندارند. کالدول [۲۵] ذکر کرد که نقش‌ها و کارکردهای حرفه‌ای منابع انسانی در بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها مبهم است بنابراین یک پرسش زیربنایی هنوز در خصوص معنا و میزان حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌های منابع انسانی همچنان به قوت خود باقی است. در حمایت از دیدگاه کالدول [۲۵] مباحث بسیاری از جمله این حقیقت وجود دارد که دست‌اندرکاران منابع انسانی اغلب در فرایند تصمیم‌گیری فاقد قدرت تلقی می‌شوند و به‌ندرت در سطح استراتژیک مدیریت مشارکت دارند. همچنین چندین مطالعه وجود دارند که این حقیقت را مطرح می‌کنند که مشارکت و سهم نظری دپارتمان یا اداره منابع انسانی به پیامدها و خروجی‌های کسب‌وکار به صورت غیرمستقیم است، بنابراین مشاهده آن دشوار است [۲۶]. در میان دانشگاهیان و دست‌اندرکاران، جایگاه ضعیف دست‌اندرکاران منابع انسانی به یک نگرانی و دغدغه مستمر تبدیل شده است [۲۵؛ ۲۷]. در بخش عمومی، موقعیت منابع انسانی بسیار متزلزل‌تر است [۲۸]. دست‌اندرکاران منابع انسانی



تحت تأثیر انتظارهای خارجی و داخلی قرار می‌گیرند که ناشی از درخواست‌های مدیریت عالی شهرداری برای مشارکت استراتژیک به خدمات مورد نیاز شهروندان است [۲۸؛ ۲۹]. از آن جایی که فشارهای نهادی وضعیتی را ایجاد می‌کند که در آن دست‌اندرکاران منابع انسانی باید به ارزیابی و احتمالاً بازسازی کار خود بپردازند، فشارهای نهادی گوناگونی سازمان‌های دولتی را تحت فشار قرار داده است تا جایگاه منابع انسانی خود را ارتقا دهند.

در سطح اجرایی از آن جایی که حرفه منابع انسانی در طی ۳۰ سال گذشته در سطح جهانی دستخوش تحول شده است و همچنان تحول آن در جهت توجه به نیازهای سازمانی و عملکرد کسب‌وکار تداوم دارد و از دیدگاه جهانی حوزه مدیریت منابع انسانی در حال حرفه‌ای شدن است و این امر استانداردهایی را برای احراز پست‌های سازمانی و مدیریتی ایجاد می‌کند، بنابراین سازمان‌های دولتی نیز باید منابع انسانی را حرفه‌ای کنند. با وجود این تحولات در سطح جهانی، به نظر می‌رسد مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران هنوز در مرحله اولیه چرخه حرفه‌ای‌سازی قرار دارند. به علاوه موضوعی که اکثریت کارشناسان و اساتید مدیریت منابع انسانی بر آن اذعان دارند این است که افرادی که در واحدهای منابع انسانی در سازمانی‌های دولتی کار می‌کنند، بیشتر بدون مدرک مدیریت منابع انسانی بوده یا در این زمینه پژوهش‌هایی انجام نداده یا دوره‌های آموزشی خاصی را نگذرانده‌اند. فقر حرفه‌ای‌سازی در برخی مشاغل، باعث کاهش بهره‌وری شده و بنابراین برای ماندن و رشد در بازارهای جهانی باید حرفه‌ای‌سازی در تمام مشاغل به‌ویژه مدیریت منابع انسانی حاکم شود. منابع انسانی به عنوان یک رشته جوان کسب‌وکار اکنون در تقاطع مهار استقلال حرفه‌ای و در همان حال تداوم توازن نیازهای ذینفعان متعدد قرار دارد. بحث همیشگی و مداوم در حلقه‌های منابع انسانی نشان می‌دهد که داشتن جایگاهی در میز استراتژیک سازمان برای ارزش‌آفرینی ناکافی است. دست‌اندرکاران منابع انسانی باید بتوانند در قلمروی مدیریت سرمایه انسانی و استعداد برای کسب‌وکار ارزش‌آفرینی کنند. اگر دست‌اندرکاران منابع انسانی نمی‌پندارند که جایگاهی در این میز دارند، احتمال بسیار کمی دارد که به صورت مشروع و قانونی جایگاهی را اشغال کنند یا تقاضا کنند [۳۰]. در ابتدا واحدهای منابع انسانی تنها وظیفه امور اداری و پرسنلی را بر عهده داشتند. در دهه ۱۹۸۰ همزمان با مطالعاتی که در دانشگاه‌های پیشگام و هاروارد انجام شد، بحث «منابع انسانی» و «الگوهای منابع انسانی» مطرح شد. به تدریج جایگاه



واحدهای منابع انسانی ارتقا و تغییر پیدا کرد و بحث «نقش‌های جدید منابع انسانی» و «حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی» مطرح شد [۳۱]. در طول سال‌های گذشته تخصص منابع انسانی در مقایسه با سایر تخصص‌های موجود در سازمان همچون تولید، بازاریابی، مالی و ... ناچیز شمرده شده و تحقیر شده است. این امر باعث شده است که ضرورت حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی نیز بیشتر مورد توجه قرار گیرد. حتی مهم‌تر اینکه مدیران صفی با دیده شک و تردید به اهمیت منابع انسانی توجه کرده و فلسفه وجودی آن را زیر سؤال برده‌اند که در نهایت با کمبود بودجه مواجه می‌شود.

۲-۲- رویکردها و دیدگاه‌های کلیدی در زمینه حرفه‌ای‌سازی

ابوت [۳۲؛ ۳۳] نگرش‌های اصلی را به چهار دسته اصلی تقسیم کرده است که عبارتند از:

الف. رویکرد کارکردگرایی- ساختاری: پژوهشگران بسیاری از جمله ابوت (۱۹۸۸) حرفه‌ها را در قالب عبارات کارکردی تحلیل کرده‌اند. حرفه ابزاری برای کنترل رابطه نامتقارن کارشناس- مشتری است. رویکرد کارکردگرایانه اغلب ویژگی‌هایی را تعیین می‌کند که به واسطه آنها حرفه یا تخصص و شاغل و متخصصان از سایر نیروهای کاری متمایز می‌شوند؛

ب. رویکرد تعامل‌گرایی: رویکرد تعامل‌گرایی با ارائه ایده روابط همکارانه و اجتماع شاغلان که در آن ورود به حرفه‌ها از طریق اعضا کنترل می‌شود، بسیار مورد توجه قرار می‌گیرد. تمرکز تعامل‌گرایان در سطح خرد بر تعامل ذهنی ارباب رجوع و فرد حرفه‌ای در محل کار به این معنا بود که علاقه از رابطه حرفه‌ها و سازمان‌ها در سطح میانه و پیوند بین حرفه‌ها و جامعه در سطح کلان انحراف پیدا کرده است؛

ج. رویکرد انحصاری و قدرت: این رویکرد نسبت به حرفه‌ها بر این باور است که ظهور ساختارهای حرفه‌ای مانند انجمن‌ها و همچنین کارکردهای انجام شده به وسیله آنها (صدور گواهینامه، پروانه، قانون‌گذاری، اخراج از انجمن) به یک فرایند طبیعی ارتباطی ندارد، بلکه به تمایل برای تسلط یا به دست آوردن صلاحیت و اختیار ارتباط دارد.



حرفه‌ها، گروه‌های صنفی با پروژه‌های تغییر و تحرک بودند که هدف آنها کنترل کار بود؛

د. رویکرد فرهنگی: پژوهشگران حوزه‌ی فرهنگی، صلاحیت و اختیار فرهنگی حرفه‌ها و فرآیند اصلی مشروعیت فرهنگی را ارزیابی می‌کنند که به مشاغل معین، مشروعیت لازم را برای تبدیل شدن به یک حرفه اعطا می‌کند [۳۴، صص ۱۴-۱۵].

۳- مفهوم‌شناسی

شناخت مفاهیم چهارگانه می‌تواند در تحلیل حرفه کمک کند که عبارتند از:

الف. حرفه: مفهوم حرفه نمایانگر مقوله معین و کلی درباره کار حرفه‌ای است. حرفه به پیشه‌ای اشاره دارد که کار خود را کنترل کرده و به واسطه مجموعه خاصی از نهادهای محفوظ در یک ایدئوژنی تخصص یا خدمات سازماندهی می‌شوند [۳۵، ص ۱۰]. حرفه پیامد یک استراتژی با هدف کسب کنترل انحصاری بر کار و اعمال قدرت بر دیگران است [۲۷]؛

ب. حرفه‌ای: قضاوت کردن درباره رفتار کاری فرد و توصیف عملکرد متعالی است [۳۶]. جایگاه حرفه‌ای در جامعه ارزش‌گذاری می‌شود؛

ج. حرفه‌ای‌سازی: مفهوم حرفه‌ای‌سازی به منزله فرایند دستیابی به جایگاه حرفه تلقی شده است و به عنوان فرایندی برای پیگیری، توسعه و حفظ بسته بودن گروه حرفه‌ای جهت حفظ منافع شخصی شغلی دست‌اندرکاران تفسیر شده است [۳۷:۲۰]. حرفه‌ای‌سازی بیشتر برای افراد مبتدی مناسب بوده زیرا به نوع کار و میزان اشراف به کار اشاره دارد. از سوی دیگر حرفه‌ای‌سازی مرحله مقدماتی یا زمینه شروع چرخه حرفه‌ای‌سازی است. از نظر میلرسون [۳۸] حرفه‌ای‌سازی، فرایندی است که به آن وسیله یک شغل یا پیشه به حرفه تبدیل می‌شود؛

د. حرفه‌ای‌گرایی: مفهوم حرفه‌ای‌گرایی به‌طور معمول به عنوان یک ارزش شغلی یا هنجاری یا به عنوان چیزی درخور حفظ و ارتقا در کار به‌وسیله کارگران و برای کارگران تفسیر شده است. حرفه‌ای‌گرایی بیشتر با افراد باتجربه (حرفه‌ای) سروکار



دارد، زیرا شخص باید از نظر تجربه و بلوغ و دانش کاری و نظری به مرحله‌ای رسیده باشد که بتواند حرفه‌ای تلقی شود.

۴- ابعاد حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی

برای تعریف و شناخت چستی حرفه‌ای‌سازی باید معیارها یا مشخصه‌های حرفه را بررسی کرد. جدول ۱ عمده‌ترین متون را ارائه می‌کند. در اینجا به علت محدودیت فضای مجله فقط مطالعات منتخب نه کل مطالعات آورده شده است.

جدول ۱ مشخصات حرفه (مطالعه‌های منتخب)

نویسنده	مشخصات حرفه
گرین‌وود [۳۹]	۱. مجموعه سیستماتیکی از تئوری (تئوری سیستماتیک)؛ ۲. اقتدار حرفه‌ای؛ ۳. احکام انجمن؛ ۴. کد تنظیم‌کننده اخلاق؛ ۵. فرهنگ حرفه‌ای.
اولریش [۴۰]	۱. تأکید بر برون‌دادهای تعریف شده؛ ۲. یک بدنه دانشی مشترک؛ ۳. صلاحیت‌های ضروری؛ ۴. استانداردهای اخلاقی؛ ۵. نقش‌های مشخص و روشن؛ ۶. شناسایی.
SHRM [۴۱]	۱. مجموعه دانش منابع انسانی؛ ۲. شناسایی و هویت‌یابی منابع انسانی به منزله یک حرفه؛ ۳. صلاحیت‌ها و استقلال حرفه‌ای منابع انسانی؛ ۴. مجوز رسمی و صدور گواهی‌نامه؛ ۵. ایدئولوژی خدمت‌گذاری؛ ۶. کنترل بیرونی یا خارجی.
فارن‌دل و بروستر [۴۲]	۱. استانداردهای ورودی و عملکرد مشترک؛ ۲. دانش تخصصی؛ ۳. احساس قوی هویت؛ ۴. نظام‌نامه و کد سلوک اخلاقی؛ ۵. آموزش و صدور گواهی‌نامه‌های الزامی.
فاینینگ [۴۳]	۱. هیأت نظارت‌کننده؛ ۲. گواهی‌نامه، تحصیلات و آموزش؛ ۳. مجموعه مشترکی از دانش؛ ۴. نظام‌نامه اخلاقی و انضباطی؛ ۵. جایگاه قانونی؛ ۶. پایه پژوهشی؛ ۷. استقلال؛ ۸. کمک به جامعه؛ ۹. شناسایی.
CIPD [۴۴]	۱. مجموعه دانش و مهارت‌های کارشناسی؛ ۲. مشروعیت اجتماعی؛ ۳. مسئولیت اخلاقی؛ ۴. خودتنظیمی؛ ۵. هویت (شناسایی)؛ ۶. قضاوت موقعیتی؛ ۷. جهت‌گیری خدماتی؛ ۸. توسعه مستمر حرفه‌ای.

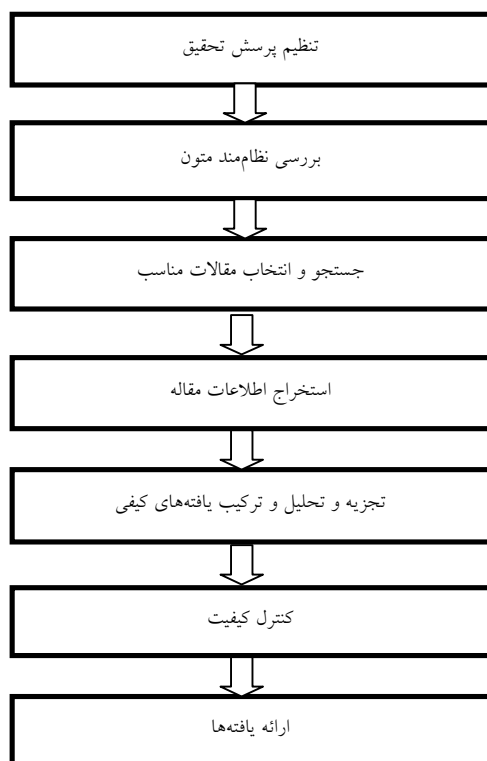
۵- روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر، از روش کیفی فراترکیب استفاده شده است. نقطه قوت روش فراترکیب در توانایی آن نسبت به شناسایی مقوله‌های مشترک و ایجاد یک چارچوب مفهومی از دل پیشینه است. به اعتقاد زیمر، فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که اطلاعات و یافته‌های استخراج



شده از مطالعات کیفی دیگر با موضوع مرتبط و مشابه را بررسی می‌کند. در نتیجه، نمونه مورد نظر برای فراترکیب، از مطالعات کیفی منتخب و براساس ارتباط آنها با پرسش پژوهش ساخته می‌شود. در راستای روش‌شناسی پژوهش از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو [۴۵]؛ [۴۶] استفاده شده است که خلاصه این مراحل در شکل ۱ نشان داده شده است. با توجه به هدف پژوهش روش‌شناسی فراترکیب کمک می‌کند تا علل و ابعاد حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی شناسایی شود. روش گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر، کتابخانه‌ای بوده است. در پژوهش‌های مربوط به منابع انسانی پژوهشگران هنوز به صورت جامع و یکپارچه نتوانسته‌اند به چارچوبی مناسب برای تحلیل حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی دست پیدا کنند. لذا این پژوهش توانسته است با کمک روش کیفی فراترکیب به احصای این ابعاد کمک کند. جامعه آماری این پژوهش شامل اساتید رشته منابع انسانی دانشگاه‌های تهران و پژوهشگران منابع انسانی و برخی از مدیران منابع انسانی با تحصیلات دکترای منابع انسانی است. این افراد در حوزه تدریس، تحقیق و انجام امور منابع انسانی و مشاوره فعال هستند و این دغدغه را دارند که چرا هنوز این رشته در ایران به‌خوبی در چارچوب معیارهای یک حرفه نتوانسته است خود را حرفه‌ای کند و چرا کسانی با رشته‌های غیر از منابع انسانی در امر تدریس، تحقیق و مشاوره و اجرای امور منابع انسانی در سازمان‌ها کار می‌کنند. روش نمونه‌گیری نیز در این پژوهش، روش سهمیه‌بندی و گلوله برفی است. داده‌های مورد تحلیل در پژوهش حاضر از پژوهش‌های (داده‌های ثانویه) منتشر شده پیش از شهریور ۱۳۹۶ با موضوع حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی برگرفته شده است. به منظور بررسی این پژوهش‌ها به معتبرترین پایگاه‌های اطلاعاتی و موتورهای جستجو مراجعه شده که در جدول ۲ آمده است.

در پایگاه‌های اطلاعاتی (که در جدول ۲ آورده شده است) از کلیدواژه‌های حرفه، حرفه‌ای، حرفه‌ای‌گرایی، مدیریت و حرفه، مدیریت به منزله حرفه، منابع انسانی به منزله حرفه، حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی، منابع انسانی حرفه‌ای و حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی جهت یافتن مقالات مرتبط استفاده شد. در این پژوهش تعداد کل مقالات ۱۰۴ مقاله بوده که در نهایت ۳۶ مقاله انتخاب شد. در جدول ۳ نام مجلات و فراوانی تعداد مقالات از هر کدام، در جدول ۴، وب‌گاه‌ها و در نهایت در جدول ۵ فهرست کتاب‌های مورد بررسی آورده شده است.



شکل ۱ گام‌های فراترکیب [۴۵؛ ۴۶]

جدول ۲ موتورهای جستجو، پایگاه‌های اطلاعاتی و کلیدواژه‌ها

کلیدواژه‌ها	پایگاه‌های اطلاعاتی	موتور جستجو
Profession Professional Professionalism Professionalization of Human Resource Management Human Resource Professionalism Human Resource Professionalization Human Resource Professional Human Resource as a Profession Management as a Profession HR as a Profession Professional HR	Science Direct Emerald Springer Taylor & Francis Wiley JSTOR EBSCO PROQUEST ELSEVIER	Google Google Scholar Yahoo



جدول ۳ فهرست مجله‌ها با فراوانی تعداد مقاله‌ها از هر مجله

تعداد	مجله	ردیف
2	Harvard Business Review	1
1	Journal of Accountancy	2
1	Human Resource Management Journal	3
1	Critical Management Studies	4
1	Mall Medical Group	5
1	Human Resource Management	6
1	Harvard Business School Publishing	7
1	Journal of Property Tax Assessment and Administration	8
1	Journal of Management Studies	9
1	SA Journal of Human Resource Management	10
1	American Journal of Sociology	11
3	Public Relations Review	12
1	Professionalism in Nursing	13
1	Social Work	14

جدول ۴ فهرست وب‌گاه‌های تخصصی

تعداد	وب‌گاه	ردیف
2	SHRM (2003, 2011)	1
2	CIPD (2011, 2017)	2
1	HRPA (2013)	3
1	APEGA (2004)	4
1	AHRI (2017)	5

جدول ۵ فهرست کتاب‌های مورد بررسی

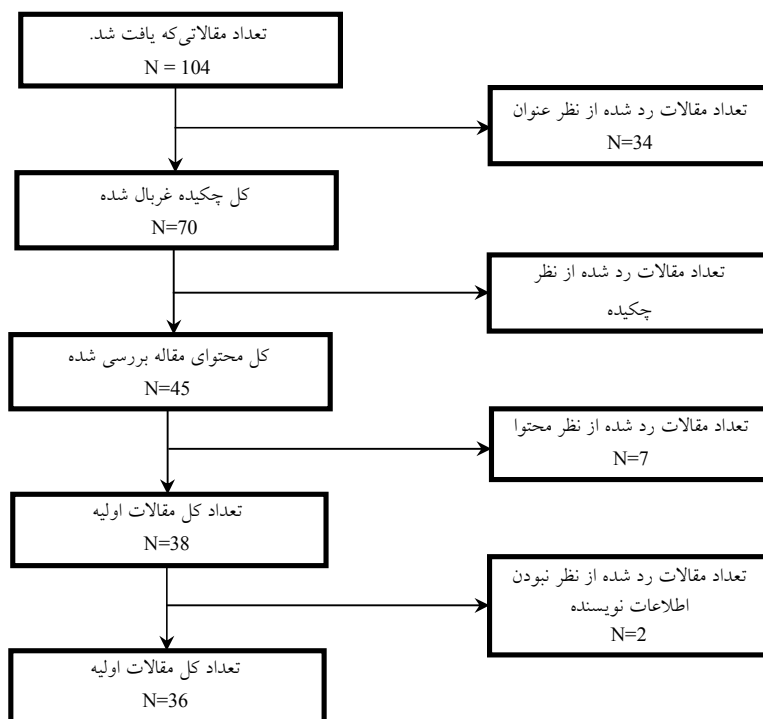
نویسنده و کتاب	ردیف
Ulrich, D. (1997). Human Resource Champions: the Next Agenda for Adding Value and Delivering Results.	1
Millerson, G. (1964). The Qualifying Associations: A Study in Professionalization.	2
Hodson, R. & Sullivan, T. A. (2012). The Social Organization of Work.	3
Horn, R. C. (1978). On Professionals, Professionals And Professional Ethics.	4
Freidson, E. (2001). Professionalism: the Third Logic. On The Practice of Knowledge.	5
Freidson, E. (1970). Profession of Medicine: A Study in the Sociology of Applied Knowledge.	6
Freidson, E. (1994). Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy.	7
Fanning, B. A. (2011). Human Resource Management; the Road to Professionalization in the UK and USA.	8
Abbott, A. (1988), The System of Professions.	9
Abbott, A. (1988), The System of Professions.	10
Cheetham, G. & Chivers, G. (2005) Professions, Competence and Informal Learning.	11
Maister, H. 1999: True Professionalism: The courage to care about your people, your clients and your career.	12
Inkeles, A. (1964). What is sociology? An introduction to the discipline and profession.	



مقالات پژوهش حاضر از فهرست مجلات در جدول ۳ انتخاب شدند. ابزاری که معمولاً برای ارزیابی کیفیت مطالعات اولیه پژوهش کیفی استفاده می‌شود، «برنامه مهارت‌های ارزیابی انتقادی» است. تعداد مقالات و منابعی که یافت شد، ۱۰۴ مقاله و منبع بود که براساس این برنامه ۳۶ مقاله و منبع مورد تحلیل قرار گرفت. شیوه غربال‌گری مقالات و منابع براساس این برنامه در شکل ۲ آورده شده است. غربال‌گری داده‌ها به ترتیب براساس «مرتبط بودن عنوان»، «چکیده»، و «محتوا و کیفیت مقاله‌ها» با موضوع پژوهش صورت گرفت. جستجوی مقالات به صورت رفت و برگشتی و تا رسیدن به حد اشباع ادامه داشت و در نهایت ۳۶ مقاله انتخاب شد. از آن جایی که داده‌های مقاله حاضر از متن مطالعات پیشین استخراج شده است، از روش کدگذاری دستی جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد. بدین صورت که هر مقاله جداگانه کدگذاری شد سپس «مفاهیم» در قالب «مقوله‌های فرعی» و «مقوله‌های فرعی» در قالب «مقوله‌ها» دسته‌بندی شدند.

۶- یافته‌های پژوهش

پژوهش‌های اولریش و همکاران [۴۰] و همچنین فانینگ [۴۳] نقشه‌ی مدیریت منابع انسانی را بر روی نقشه‌ی جهانی مدیریت چه در سطح نظری در دانشگاه‌ها و چه در سطح اجرایی در سازمان‌ها قرار داد. هر چند که اولریش به عنوان پدر مدیریت منابع انسانی مدرن بیشتر بر اهمیت نقش منابع انسانی و ارزش‌افزایی آن تأکید کرده و فانینگ نیز به عنوان ارائه‌دهنده‌ی مدل نه‌خصیصه‌ای براساس مدل خصیصه خصوصیات حرفه‌ی منابع انسانی را سنجیده است ولی با این وجود هیچ‌کدام به صورت جامع و با نگاهی سیستماتیک به موضوع نگاه نکرده‌اند. در این پژوهش با توجه به منابع و مقالات مورد بررسی می‌توان عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی را براساس جدول ۶ در قالب سه مفهوم محیطی، سازمانی و فردی [۴۷-۵۲] و ابعاد حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی را براساس معیارهای نه‌گانه فانینگ [۴۳] و تطبیق ابعاد گوناگون مطرح شده به‌وسیله صاحب‌نظران با آن ابعاد در جدول ۵ نشان داده و درنهایت ابعدی را برای درک و تحلیل حرفه‌گرایی منابع انسانی ارائه کرد.



شکل ۲ شیوه غربال‌گری مقالات براساس CASP

براساس جدول ۸ مشخص می‌شود که عناصر و ابعاد مشترک مورد تأکید صاحب‌نظران برجسته در این حوزه برحسب اولویت ابعادی مانند پیکره دانش (۳۳)، کد اخلاقی و انضباطی (۳۲)، مجمع یا هیأت ناظر (۲۷)، گواهی‌نامه، تحصیلات و آموزش (۲۷)، استقلال (۲۶)، کمک به جامعه (۲۳)، جایگاه قانونی (۱۵)، شناسایی (۱۳) و پایگاه پژوهشی (۱۲) به ترتیب دارای بیشترین تأکید هستند و در نتیجه می‌توانند به درک حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی کمک کنند.



جدول ۶ عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی

ردیف	مفهوم	کدها	منبع
۱	محیطی (زمینه‌ای)	سیستم سیاسی جدید، تغییر سریع، مشتری‌مداری، انقلاب اینترنت، گوناگونی نیروی کار، جهانی‌سازی، وضع قانون، مقررات‌زدایی، نقش‌های کاری و خانوادگی در حال ظهور، مدیریت استعداد، کمبود مهارت و ظهور بخش خدماتی، ارزش سهامدار، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، فرار مغزها.	[۱۷، ۴۷-۵۶]
۲	سازمانی (ساختاری)	موضع رقابتی (هزینه، کیفیت، توانمندی‌های متمایز)، تمرکززدایی، کوچک‌سازی، ساختاردهی دوباره سازمانی، تیم‌های خودمدیریتی، کسب‌وکارهای کوچک، فرهنگ سازمانی، برون‌سپاری، تکنولوژی (دورکاری)، تخصصی شدن منابع انسانی، جنگ هویت منابع انسانی، شایستگی توسعه سازمان	[۱۷، ۴۷-۵۶]
۳	فردی (فرد حرفه‌ای)	تطابق فرد و سازمان، دوراهی‌های اخلاقی، بهره‌وری، توانمندسازی، عدم امنیت شغلی، ماهیت کار، شایستگی فنی.	[۱۷، ۴۷-۵۸]

جدول ۷ فراوانی ابعاد و شاخص‌های حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی را جمع‌بندی می‌کند.

جدول ۷ فراوانی و درصد ابعاد حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی

فراوانی	درصد	مجموع یا هیأت ناظر	کد اخلاق یا انضباطی	استقلال	گواهی‌نامه، تحصیلات و آموزش	جایگاه قانونی	کمک به جامعه	پیکره دانش	پایگاه پژوهشی	شناسایی
۲۷	۷۵٪	۲۷	۳۲	۲۶	۲۷	۱۵	۲۳	۳۳	۱۲	۱۳
			۸۹٪	۷۲٪	۷۵٪	۴۲٪	۶۴٪	۹۲٪	۳۳٪	۳۶٪



تحلیل ابعاد نه‌گانه به این صورت است که:

۱. **بدنه نظارتی یا مجمع ناظر:** نقش بدنه حرفه‌ای ممکن است در تعریف بدنه دانش و ارتقای مشروعیت این رشته سازنده باشد [۴۳]. یک حرفه باید یک بدنه نظارتی داشته باشد که معرف آن بوده و قدرت کنترل و نظم بخشیدن بر اعضای خود را داشته باشد.
۲. **نظام‌نامه اخلاقی و انضباطی:** مجمع نظارتی باید اطمینان حاصل کند که این استانداردها با اعمال مجازات‌های انضباطی در صورت عدم وجود آنها مورد بررسی قرار می‌گیرند [۴۳]. حرفه‌های راستین، نظام‌نامه‌های رفتاری دارند و معنا و پیامدهای این نظام‌نامه‌ها به عنوان بخشی از تحصیل رسمی اعضای آنها آموزش داده می‌شود.
۳. **استقلال:** اولین و مسئولیت خاص یک فرد حرفه‌ای نسبت به ارباب رجوع خود است. خودگردانی به این معنی است که حرفه‌ای‌ها در انتخاب دانش مربوطه یا تکنیک مناسب برای کنار آمدن با مشکلات موجود به قضاوت خود متکی باشند [۴۳].
۴. **صدور گواهینامه و تحصیلات و آموزش:** مجمع نظارتی باید محدودکننده ورود افرادی باشد که حداقل استاندارد تحصیلی را ندارند. سیستم تحصیل و آموزش متعاقب باید به طور دائم به‌روزرسانی شده و انطباق داده شود به گونه‌ای که اعضا بتوانند از دانش و اقتدار خود در مورد موضوعات موجود در چارچوب رشته در حال یادگیری خود صحبت کنند [۴۳].
۵. **جایگاه قانونی:** کلاس [۴۳] استدلال می‌کند که یک عنصر ضروری حرفه، جایگاه قانونی است. یک حرفه باید مبنایی قانونی در قوانین کشور داشته باشد. برای اینکه یک حرفه به عنوان یک گروه قابل شناسایی موجودیت داشته باشد، الزامی است که مردم مجمع حرفه‌ای را براساس امتیازهای خودگردانی مقررات قانونی بدیهی فرض کنند [۴۳].
۶. **مساعدت به جامعه:** بدنه‌های حرفه‌ای، جایگاه قابل اطمینانی را حفظ می‌کنند. در حقیقت، آنها با جامعه در مقیاس کل قرارداد دارند. بیشتر حرفه‌ها نظام‌نامه‌های اخلاق دارند که ارتباط ایده‌آل میان حرفه‌ای، ارباب رجوع و جامعه را بیان می‌کنند [۴۳].



۷. **بدنه دانش:** ضرورت وجود این بدنه جهت تعریف یک بدنه مجزای دانش برای آن رشته اهمیت دارد و حد و مرزهای آن رشته باید تعیین و مشخص شود. همچنین باید یک اجماع و توافق معقولی در چارچوب آن رشته وجود داشته باشد [۴۳].
۸. **پایگاه پژوهشی:** هم انجمن‌های حرفه‌ای و هم دانشکده‌های حرفه‌ای به دنبال گسترش و اصلاح پایگاه دانش حرفه‌ای هستند [۴۳]. نتایج پژوهش از طریق مجلات حرفه‌ای در دسترس اعضا قرار می‌گیرد. انجمن‌های حرفه‌ای یا دانشکده‌های حرفه‌ای این مجلات را منتشر می‌کنند.
۹. **شناسایی:** هورن [۴۳] اظهار می‌کند که شناسایی عمومی، یکی از عناصر حرفه است. اگرچه با نگاه به چگونگی تعریف و اندازه‌گیری آن و اینکه آیا «عموم مردم در کل» باید تصمیم بگیرند که آیا این یک حرفه است یا خیر آن را می‌شناساند.

۷- نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه هدف این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی و ابعاد آن است، به نظر می‌رسد در تحلیل حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی باید از زوایای گوناگون به بررسی آن پرداخت. یکی از کانون‌های مورد بررسی در این قلمرو نگاه به ویژگی‌های شخص حرفه‌ای است. بیشتر پژوهش‌های حرفه‌ای‌سازی تنها از این زاویه به بحث درباره حرفه‌ای‌سازی پرداخته‌اند. دومین کانون مورد بررسی نگاه به منابع انسانی از منظر ویژگی‌های حرفه است. با توجه به اهمیت ارتقای جایگاه منابع انسانی در حال حاضر بخش عمده‌ای از مباحث صاحب‌نظران به این امر اختصاص یافته است. سومین کانون به نظر می‌رسد از منظر حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی است. برخی از صاحب‌نظران نیز از منظر نقش استانداردهای شایستگی منابع انسانی به عنوان ابزاری برای حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی توجه کرده‌اند. فارن‌دیل [۳۴] از زاویه‌ای به حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی می‌نگرد که باید مورد توجه قرار گیرد. در این زمینه کانون تمرکز بر نقش انجمن‌های منابع انسانی در همگون‌سازی فعالیت‌های دست‌اندرکاران و متخصصان منابع انسانی بسیار با اهمیت تلقی می‌شود که درنهایت به مشروعیت و نهادینه کردن منابع انسانی منجر می‌شود. این کانون‌ها باعث مشروعیت منابع



انسانی و حکمرانی آن می‌شود. منابع انسانی زمانی می‌تواند مشروعیت کسب کند که اعتماد و اطمینان از دست رفته را به دست آورد و در اجرا و پیاده‌سازی استراتژی‌های منابع انسانی ایفای نقش کند.

جدول ۸ بررسی تطبیقی ابعاد حرفه‌ای‌سازی (مطالعات منتخب)

شناسایی	بایگه پژوهشی	پیکره دانش	کمک به جامعه	جایگاه قانونی	گواهی‌نامه، تحصیلات و آموزش	استقلال	کد اخلاقی یا انضباطی	مجموع یا هیأت ناظر	
		✓		✓	✓	✓	✓	✓	گرین‌وود [۳۹]
	✓	✓			✓		✓		اولریش [۴۰]
✓		✓			✓		✓	✓	فاردل و بروستر [۴۲]
	✓	✓	✓		✓		✓	✓	SHRM [۴۱]
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	فانینگ [۴۳]
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	CIPD [۴۴]

پیشنهادها در مورد موضوع حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی نیازمند آن است تا سه کانون زیر مورد بررسی قرار گیرد:

۱. چستی حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی: برای ارائه پیشنهادها درک چستی حرفه‌ای‌سازی اهمیت دارد. بر همین اساس در جدول ۵ ابعاد نه‌گانه‌ای جهت تحلیل حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی مطرح شد؛ ۲. چرایی حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی: در جدول ۳ علل حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی در قالب علل فردی، سازمانی و محیطی مطرح شد. بنابراین شناخت عوامل حرکت سازمان‌ها به سمت حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی اهمیت دارد؛ ۳. چگونگی حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی: یک حوزه علمی چگونه می‌تواند به یک حرفه تبدیل شود. منابع انسانی باید مشخص



کند که چگونه مسیر حرفه‌ای شدن را طی کند. با توجه به آنچه تاکنون مطرح شد می‌توان پیشنهاد‌های زیر را مطرح کرد:

بررسی تطبیقی ابعاد نه‌گانه نشان داد که پیکره دانش (۳۳) و کد اخلاقی و انضباطی (۳۲) با بیشترین وزن یا فراوانی بااهمیت‌ترین ابعاد و ابعاد مجمع یا هیأت ناظر (۲۷)، گواهینامه، تحصیلات و آموزش (۲۷)، استقلال (۲۶) و کمک به جامعه (۲۳) به ترتیب در وسط و پس از آن ابعاد جایگاه قانونی (۱۵)، شناسایی (۱۳) و پایگاه پژوهشی (۱۲) با کمترین اهمیت قرار می‌گیرند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که زمینه معرفت‌شناسی و نظام‌نامه اخلاقی مدونی برای تحکیم و تثبیت حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی تعریف شود. سپس مراکزی برای صدور گواهی‌نامه در قالب هیأت‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای‌سازی شکل گیرند. این مراجع می‌توانند شورای منابع انسانی یا معاونت منابع انسانی باشند. مشروعیت منابع انسانی به ارزشی بستگی دارد که برای سازمان‌ها و جامعه ایجاد می‌کند. این بعد بیانگر جایگاه و سهم ذهنی منابع انسانی در اذهان عمومی و جامعه است. درنهایت پیشنهاد می‌شود که در سطح دولتی وزارتخانه‌ای با عنوان وزارت منابع انسانی و در سطح خصوصی نهاد یا انجمنی با عنوان انجمن حرفه‌ای‌های منابع انسانی در سطح عالی و قانون‌گذاری سازمان‌ها تأسیس شود. درنهایت اینکه پیشنهاد می‌شود حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی به ماهیت خاص بستر بستگی دارد و بنابراین بیشتر در سطح محلی و ملی مورد توجه قرار گیرد.

۸- منابع

- [1] Hargreaves A., Goodson I. (1996) *Teachers' professional lives: aspirations and actualities*. In I. Goodson and A. Hargreaves (eds). *Teachers' Professional Lives* (London, Falmer).
- [2] Fox C. J. (1992) "What do we mean when we say professionalism? A language usage analysis for public administration", *The American Review of Public Administration*, 22(1): 1-17.
- [3] Englund T. (1996) Are professional teachers a good thing? In I. Goodson and A. Hargreaves (eds). *Teachers' Professional Lives* (London, Falmer).
- [4] Guest D. E., Woodrow C. (2012) "Exploring the boundaries of human resource managers' responsibilities", *Journal of business ethics*, 111(1): 109-119.



- [5] Magau M. D., Roodt G. (2010) "An evaluation of the human capital Bridge TM framework", *SA Journal of Human Resource Management*, 8(1):1-10.
- [6] Public Service Commission (2010) *Assessment of the state of human resource management in the public service*, Red Flag Design & Marketing Publishers, South Africa.
- [7] Schultz C. M. (2010) "HR competencies at a merged higher education institution", *South African Journal of Human Resource Management*, 8(1): 1-8.
- [8] Venter A., Barkhuizen E. N. (2005) "Rethinking undergraduate curricula: A Delphi study of human resource management and industrial and organisational psychology", *Journal of Industrial Psychology*, 31: 46-53.
- [9] Drucker P.F. (1995) *Managing in a Time of Great Change*. USA: Truman Talley/Dutton.
- [۱۰] سهرابی بابک، اعظمی امیر، یزدانی حمیدرضا (۱۳۹۰) «آسیب شناسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت اسلامی با رویکرد فراترکیب. چشم‌انداز مدیریت دولتی»، ۲(۶): ۲۴-۹.
- [۱۱] عباسی عباس، معتضدیان رسول، میرزایی محمد قاسم (۱۳۹۵) «بررسی موانع اجرای خط‌مشی‌های عمومی در سازمان‌های دولتی»، مجله پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. ۶(۲):۴۹-۶۹.
- [12] Sciulli D. (2005) "Continental sociology of professions today: Conceptual contributions", *Current Sociology*, 53(6): 915-942.
- [13] Evetts J. (2006) "Short note: The sociology of professional groups: new directions", *Current Sociology*, 54(1): 133-143.
- [14] Anthony P., Crichton A. (1969) *Industrial Relations and the Personnel Specialists*, London: Batsford.
- [15] Losey M., Meisinger S., Ulrich D. (Eds.) (2005) *The future of human resource management: 64 thought leaders explore the critical HR issues of today and tomorrow*, John Wiley & Sons.
- [16] Ulrich D., Eichinger R. W. (1998) "Delivering HR with an Attitude", *HR Magazine*, 43: 154-161.
- [17] Huselid M. A. (1995) "The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance", *Academy of Management Journal*, 38(3):635-672.
- [18] Romme G. (2016) *The Quest for Professionalism: The Case of Management and Entrepreneurship*, Oxford University Press.

- [19] Pfeffer J., Jeffrey P. (1998) *The human equation: Building profits by putting people first*, Boston: Harvard Business Press.
- [20] Pfeffer J., Sutton R. I. (2000) *The knowing-doing gap: How smart companies turn knowledge into action*, Boston: Harvard business press.
- [21] Cooper C. L., Burke R. J. (Eds.) (2005) *Reinventing human resource management: challenges and new directions*, Psychology Press.
- [22] Rothwell W. J., Prescott R. K., Taylor M. W. (2008) *Human resource transformation: Demonstrating strategic leadership in the face of future trends*, Davies-Black Publishing.
- [23] Kossek E. E. (1987) Human resources management innovation, *Human resource management*, 26(1): 71-92.
- [24] Ulrich D., Younger J., Brockbank W., Ulrich M. D. (2013) "The state of the HR profession", *Human Resource Management*, 52(3): 457-471.
- [25] Caldwell R. (2003) "The changing roles of personnel managers: Old ambiguities, new uncertainties", *Journal of Management Studies*, 40(4): 983-1004.
- [26] Mundy J. C. (2012, July 5) Why HR still isn't a strategic partner. *Harvard Business Review*. [Online]. Retrieved from http://blogs.hbr.org/cs/2012/07/why_hr_still_isnt_a_strategic_partner.html.
- [27] Wright C. (2008) "Reinventing human resource management: Business partners, internal consultants and the limits to professionalization", *Human Relations*, 61(8): 1063-1086.
- [28] Farndale E., Hope-Hailey V. (2009) "Personnel departmental power: Realities from the UK higher education sector", *Management Revue. Socio-economic Studies*, 20(4):392-412.
- [29] Truss C. (2008) "Continuity and change: the role of the HR function in the modern public sector", *Public Administration*, 86(4): 1071-1088.
- [30] Claus L. M., Collison J. (2005) "The maturing profession of human resources: Worldwide and regional view", *Society for Human Resource Management*.
- [31] Boudreau J. W., Ramstad P. M. (2004) "Talentship: A decision science for HR. Why HR measurement must focus on informing better talent decisions", *Strategic HR Review*, 3(2): 28-31.
- [32] Abbott A. (1983) "Professional ethics", *American Journal of Sociology*, 88(5): 855-885.
- [33] Abbott A. (1988) *The system of professions: an essay on the division of expert labour*, Chicago, IL: Chicago University Press.
- [34] Farndale E., Brewster C. (2005) "In search of legitimacy: Personnel management associations worldwide", *Human Resource Management Journal*, 15(3):33-48.



- [35] Freidson E. (1994) *Professionalism reborn, Theory, prophecy and policy*, Cambridge: Polity Press.
- [36] Gold J., Bratton J. (2003) "The dynamics of professionalization: Whither the HRM profession", In *Critical Management Studies Conference*, 2(3):17-22.
- [37] Larson M.S. (1977) *The rise of professionalism*, Berkeley, CA: University of California Press.
- [38] Millerson G. (1964) *The qualifying associations*, London: Routledge & Kegan Paul.
- [39] Greenwood E. (1957) "Attributes of a profession", *Social Work*, 2(3): 45-55.
- [40] Ulrich D. (1997) *Human resource champions, The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press.
- [41] The SHRM office website. [Online]. Available: <http://www.shrm.org/2011>.
- [42] Farndale E., Brewster C. (2005) "In search of legitimacy: Personnel management associations worldwide", *Human Resource Management Journal*, 15(3): 33-48.
- [43] Fanning B. (2011) *Human resource management: The road to professionalization in the UK and USA, Unpublished Master's thesis*, Kingston University, London.
- [44] CIPD (2017) Official website of the Chartered Institute of Personnel and Development. Available at www.cipd.co.uk. Accessed:[19-07-2017].
- [45] Sandelowski M., Barroso J. (2003) "Classifying the findings in qualitative studies", *Qualitative Health Research*, 13(7): 905-923.
- [46] Sandelowski M., Barroso J. (2007) *Handbook for synthesizing qualitative research*, Springer Publishing Company.
- [47] Gomez-Mejia L. R., Balkin D. B., Cardy R. L. (2001) *Managing Human Resource*, 3rd ed. New Jersey: Upper Saddle River.
- [48] Gomez-Mejia L. R., Balkin D. B., Cardy R. L. (2013) *Managing Human Resource*, 15th ed. New Jersey: Upper Saddle River.
- [49] Bohlander G., Snell S., Sherman A. W. (2007) *Human resource management. USA: South-Esetern College Publishing Thompson Learning*.
- [50] Bohlander G., Snell S., Sherman A. W. (2013) *Human resource management, USA: South-Esetern College Publishing Thompson Learning*
- [51] Dessler G. (2001) *Human Resource Management*, 8th ed. New Jersey: upper Saddle River.



- [52] Dessler G. (2014) *Human Resource Management*, 15th ed. New Jersey: upper Saddle River.
- [53] Mottian S. D. (2014) *Professionalism in nursing: A concept analysis* (Doctoral dissertation, North-West University, Potchefstroom Campus).
- [54] Ulrich D., Brockbank W. (2005) *The HR value proposition*, Boston: Harvard Business Press.
- [55] Bing J. W., Kehrhahn M., Short D. C. (2003) "Challenges to the field of human resources development", *Advances in Developing Human Resources*, 5(3): 342-351.
- [56] Espinoza C., Ukleja M., Rusch C. (2011) "Core competencies for leading today's workforce", *Leader to leader*, (59):18-23.
- [57] Dyer Jr., W. G. (1999) "Training human resource champions for the twenty-first century", *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 38(2): 119-124.
- [58] Lawson T. E., Limbrick V. (1996) "Critical competencies and developmental experiences for top HR executives", *Human Resource Management*, 35(1): 67-85.