

فهم حرفه‌ای سازی حوزه مدیریت منابع انسانی

محمدامین باتمانی*، جبار باباشاهی**، حمیدرضا یزدانی***

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۰۸

چکیده

حرفه‌ای سازی، مفهومی کلیدی است. گسترش نقش راهبردی منابع انسانی متخصصان منابع انسانی را به سمت حرفه‌ای سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی سوق داده است. هدف از پژوهش حاضر، طراحی چارچوب مفهومی حرفه‌ای سازی حوزه مدیریت منابع انسانی است. برای دستیابی به این هدف از رویکرد نظریه داده بنیاد استفاده شد؛ با استفاده از این رویکرد پدیده اصلی، شرایط علی، شرایط مداخله گر، شرایط بستر، راهبردها و پیامدهای ناشی از این راهبردها شناسایی شد. از مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده شد. مشارکت کنندگان در مصاحبه‌های پژوهش کنونی ۱۵ نفر از مدیران و کارشناسان منابع انسانی، اساتید و پژوهشگران حوزه منابع انسانی و دست‌اندرکاران منابع انسانی بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها طی ۳ مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام گرفت. با تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه در پژوهش حاضر چارچوب مفهومی حرفه‌ای سازی حوزه مدیریت منابع انسانی استخراج شد. نتایج این پژوهش و روش‌شناسی کاربردی آن می‌تواند به عنوان مبنایی جهت تحلیل حرفه‌ای سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی مورد استفاده قرار گیرد. در پایان، براساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادها لازم ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: حرفه‌ای گرای، حرفه‌ای سازی؛ نظریه داده بنیاد؛ سازمان‌های دولتی

* نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کنگاور، کرمانشاه، ایران

batmani@ut.ac.ir

** استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

*** استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

مقدمه و بیان مسئله

سازمان‌های دولتی، بزرگترین کارفرمای منابع انسانی در هر کشوری می‌باشند. در نوشتارهای مدیریت منابع انسانی مفهوم حرفه‌ای‌سازی و حرفه‌ای‌گرایی بسیار مورد توجه قرار گرفته است؛ زیرا امروزه حرفه‌ای‌سازی به مفهومی کلیدی در بخش دولتی و سازمان‌های دولتی تبدیل شده است. می‌یر^۱ (۲۰۰۶: ۱۱۹) بیان کرده است که پژوهش مدیریت منابع انسانی باید خوداتکا شود و این درحالی است که اولریش^۲ (۲۰۱۸: ۱) نیز مطرح کرده است که منابع انسانی به‌منظور اثربخش‌بودن نباید دوست کارکنان باشد. حرفه‌ای‌سازی به موضوعی همگانی در تمامی رشته‌ها تبدیل شده است (وایلنسکی^۳، ۱۹۶۴). حوزه مدیریت منابع انسانی به‌دنبال کسب جایگاه مشروع در سازمان‌ها از طریق حرفه‌ای‌سازی است. از نظر سیولی و ایوتس^۴ مفهوم حرفه‌ای‌گرایی بسیار مشاجره‌آمیز است (۲۰۰۵: ۹۱۵ - ۹۴۲؛ ۲۰۰۶: ۱۳۳ - ۱۴۳). هارگریوز و گودسون^۵ به فقدان اجماع درخصوص معنای حرفه‌ای‌سازی و حرفه‌ای‌گرایی اشاره می‌کنند (۱۹۹۶: ۳) و فاکس^۶ بیان می‌کند که حرفه‌ای‌گرایی یعنی چیزهای متفاوت برای افراد متفاوت (۱۹۹۲: ۱ - ۱۷). اینگلاوند^۷ (۲۰۰۲) به‌طور مشابه به فقدان وضوح مفهومی و عدم اجماع بر سر معنای حرفه‌ای‌گرایی اشاره دارد. از نظر آنتونی و کریچتون^۸ (۱۹۶۹: ۱۶۵) قریب چهار سال پیش، به این موضوع اشاره شده که «تاریخچه متخصصان پرسنلی به‌عنوان یک گروه، تاریخچه مبارزه برای جایگاه یعنی تبدیل‌شدن به اعضای کامل تیم مدیریت است». این جستجو برای جایگاه تا امروز همچنان ادامه دارد. در سال ۱۹۹۷، لوزی^۹ (۱۹۹۷: ۱۴۱) 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 تثبیت‌شده‌ای وجود دارد که می‌تواند

1. Meyer
2. Ulrich
3. Wilensky
4. Sciulli & Evetts
5. Hargreaves & Goodson
6. Fox
7. Englund
8. Anthony and Crichton
9. Losey

آموزش داده شود، یاد گرفته شود و آزمون شود و اینکه یک نظام‌نامه رفتاری وجود دارد که توسط انجمن‌های حرفه‌ای ساخته و پرداخته شده است. با این حال، مفسران و تحلیلگران دیگری در آمریکا استدلال کرده‌اند که «منابع انسانی باید حرفه‌ای‌تر شود (اولریش و ایشینگر^۱، ۱۹۹۸: ۱). 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. به علاوه، شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که مدیران اجرایی نگرش محدود و تنگ‌نظرانه‌ای نسبت به کارکرد منابع انسانی و دست‌اندرکاران منابع انسانی دارند (گست و وودرو^۲، ۲۰۱۲؛ مگا و روت^۳، ۲۰۱۰؛ کمیسیون خدمات عمومی، ۲۰۱۰؛ شولتز^۴، ۲۰۱۰؛ ونتر و بارخویزن^۵، ۲۰۰۵). می‌توان گفت تنها مدیرانی که در سازمان‌ها نمی‌توانند اشتباهات خود را جبران کنند، مدیران منابع انسانی هستند. بنابراین، موضوع حرفه‌ای‌سازی حوزه مدیریت منابع انسانی بسیار اهمیت دارد.

مطالعات درخصوص شیوه‌های اقدام با عملکرد بالا و مدیریت منابع انسانی راهبردی به‌روشنی نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که به صورت اثربخش‌تری مدیریت منابع انسانی را اجرا و پیاده می‌کنند، سود می‌برند (هیوزلید^۶، ۱۹۹۵). با توجه به این بحث می‌توان گفت رویکرد مناسبی باید برای این پژوهش استفاده شود. بنابراین، رویکرد نظریه داده‌بنیاد در دو زمینه کاربرد دارد: یکی برای کاویدن قلمروهای پژوهشی جدید (استعاره آسمان آبی) و دیگری در ارائه چشم‌اندازهای جدید درخصوص موضوعات پژوهشی که به‌خوبی درک نشده‌اند (استعاره جعبه‌سیاه) (مورفی، کلوتز و کراینر^۷، ۲۰۱۷). حوزه مدیریت منابع انسانی یکی از حوزه‌هایی است که کم‌تر از نظریه داده‌بنیاد استفاده کرده است و لذا این امر یکی از ضعف‌های این حوزه است. پژوهشگران منابع انسانی با تأخیر از این رویکرد نسبت به حوزه‌های دیگری مثل رفتار

1. Ulrich & Eichinger
2. Gust & Woodrow
3. Magau & Roodt
4. Schultz
5. Venter & Barkhuizen
6. Huselid
7. Murphy, Klotz & Kreiner

سازمانی، استفاده کرده‌اند (ایگان^۱، ۲۰۰۲؛ هیوزلید، جکسون و شولر^۲، ۱۹۹۷؛ مازولا، شونفلد و اسپکتر^۳، ۲۰۱۱). نظریه داده‌بنیاد رویکردی استفهامی، داده‌محور و نظریه‌سازی است که به منزله پیوند میان رویکردهای پژوهشی قیاسی و استقرایی به کار می‌رود. نظریه داده‌بنیاد مجموعه‌ای از راهبردهایی است که بدان‌وسیله نظریه از مجرای جمع‌آوری و تحلیل هم‌زمان داده‌ها و همپوشانی استفهامی بین قیاس و استقرا تولید می‌شود (گلایزر و اشتراوس^۴، ۱۹۶۷). سه نسخه از نظریه داده‌بنیاد وجود دارد که در این پژوهش نسخه اشتراوس و کوربین (۲۰۰۸) استفاده شده است. داده‌های این مقاله براساس مصاحبه با خبرگان است. بنابراین، با توجه به آنچه مطرح شد، هدف اساسی پژوهش کنونی فهم حرفه‌ای‌سازی حوزه مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با تأکید بر طراحی چارچوب مفهومی است.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی

مدت‌های مدیدی چستی یک حرفه پرسشی بوده است که ذهن افراد آکادمیک و دانشگاهی را به خود مشغول کرده و بخش اعظم نوشتار و ادبیات اولیه را می‌توان در رشته جامعه‌شناسی پیدا کرد (لارسون^۵، ۱۹۷۷؛ تیمپرلی و اوزبلدستون^۶، ۱۹۷۵). یکی از جوانب حرفه‌ای‌سازی پیکره مشترک دانشی است که اعضای حرفه با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند (کلاس^۷، ۱۹۶۱). از دانشگاه‌ها انتظار می‌رود که به دانشجویان علاقه‌مند به ورود به این حرفه این دانش را انتقال دهند (فارندیل و بروستر^۸، ۲۰۰۵؛ وایلی، ۱۹۹۵). آزمون‌های الزامی گواهینامه جنبه دیگر مشترک یک رشته حرفه‌ای گرا هستند (وایلی^۹، ۱۹۹۵).

1. Egan
2. Huselid, Jackson, & Schuler
3. Mazzola, Schonfeld, & Spector
4. Glaser & Strauss
5. Larson
6. Timperley & Osbaldeston
7. Klass
8. Farndale & Brewster
9. Wiley

باتوجه به تأکید رومه^۱ (۲۰۱۶) بر احیای حرفه‌ای‌گرایی و اولریش (۱۹۹۸) بر تعریف صلاحیت‌های ضروری و نقش‌های واضح آن برای دست‌اندرکاران منابع انسانی، انجمن‌های منابع انسانی در جهان به دنبال شناسایی هویت حرفه‌ای خود به‌منزله یک حرفه هستند و بر این نکته تأکید دارند که منابع انسانی باید به‌عنوان یک حرفه در جوامع کنونی پذیرفته شود (اولریش، ۱۹۹۷؛ فارندیل و بروستر، ۲۰۰۵: ۳۳ - ۴۸). بااین‌وجود، در بستر ایران مدیریت منابع انسانی نه تنها چندان به‌صورت علمی و آکادمیک بلکه به‌طور جدی و عملی نیز مورد بررسی قرار نگرفته است.

ابعاد و شاخص‌های حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی

برای تعریف و شناخت چستی حرفه‌ای‌سازی باید معیارها یا مشخصه‌های حرفه را بررسی کرد. جدول ۱ ابعاد و شاخص‌های حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. ابعاد و شاخص‌های حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی

ردیف	بعد	شاخص
۱	مجمع ناظر	نظارت و کنترل درونی؛ کنترل و نظم‌بخشیدن به حرفه، اعمال حاکمیت، تدوین قوانین و مقررات ورود و خروج، اعمال استانداردهای تحصیلی و آموزشی، نظارت بر بازار کار رشته.
۲	کد اخلاقی یا انضباطی	مسئولیت اخلاقی، مسئولیت اجتماعی، منشور اخلاقی، منشور انضباطی، ارزش بسیار برای انجام کار خوب.
۳	استقلال	صلاح‌دید و آزادی عمل در انجام کار، عدم تمرکز در تصمیم‌گیری، بی‌طرفی در تصمیم‌گیری، اتکا به قضاوت خود، اعمال‌نظر در چارچوب دانش خود، حکمرانی، مشروعیت نهادی، خودگردانی
۴	گواهی‌نامه، تحصیلات و آموزش	مدرک دانشگاهی (کار کردن)، تجربه کسب‌وکار، گواهینامه معتبر، الزام اعضا به کسب گواهینامه، به‌روزرسانی تحصیلات و آموزش اعضا
۵	جایگاه قانونی	شناخت رسمی در جامعه، حمایت قانونی، احترام بالا در سازمان‌ها، مشروعیت، پروانه و مجوز دولتی
۶	کمک به جامعه	قرارداد اجتماعی، مسئولیت نسبت به اجتماع، نوع‌دوستی، مشارکت در جامعه، رفاه کارمندان، نتایج مالی سازمان، ارزش افزوده برای جامعه، حمایت از خدمات اجتماعی
۷	پیکره دانش	اجماع و توافق نظر متخصصین درخصوص مرزهای رشته، اجماع و توافق نظر متخصصین درخصوص تعاریف، دانش و مهارت‌های نظری، دانش کسب‌وکار جهت ترقی، مدرک دانشگاهی، گواهینامه معتبر، فن یا فرایند کاربرد مبادله اطلاعات از طریق شبکه، جستجوی اطلاعات منابع انسانی از طریق وب‌سایت‌ها، انتشار مجلات منابع انسانی،
۸	پایگاه پژوهشی	انتشار فصلنامه‌های منابع انسانی، برگزارهای همایش‌ها، سمینارها، کنفرانس‌های منابع انسانی، تشکیل انجمن‌های علمی و حرفه‌ای، ادامه تحصیل، ارتباط با صنعت.
۹	شناسایی	تعهد به حرفه، درک کارکنان از ارزش‌آفرینی منابع انسانی، درک مدیران از ارزش‌آفرینی منابع انسانی، درک مدیران غیرمنابع انسانی از ارزش‌آفرینی منابع انسانی، درک مدیران صفی از ارزش‌آفرینی منابع انسانی، درک به‌منزله شریک کسب‌وکار از منظر مدیریت ارشد، درک جامعه از ارزش‌آفرینی منابع انسانی

1. Romme

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش این مطالعه، کیفی و رویکرد نظریه داده‌بنیاد است. در پژوهش‌های مربوط به منابع انسانی پژوهشگران هنوز به صورت جامع و یکپارچه نتوانسته‌اند به چارچوبی مناسب برای تحلیل حرفه‌ای‌سازی و حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی دست یابند. لذا این پژوهش توانسته است با کمک رویکرد داده‌بنیاد به فهم حرفه‌ای‌سازی حوزه مدیریت منابع انسانی کمک کند. جامعه آماری این پژوهش شامل اساتید حوزه مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌های تهران و پژوهشگران منابع انسانی و برخی از مدیران منابع انسانی با تحصیلات دکتری منابع انسانی است. این افراد در حوزه تدریس، پژوهش، انجام امور منابع انسانی و مشاوره فعال هستند و این دغدغه را دارند که چرا هنوز این رشته در ایران به خوبی در چارچوب معیارهای یک حرفه نتوانسته جایگاه شایسته خود را پیدا کرده و چرا کسانی با رشته‌های غیر از منابع انسانی در امر تدریس، تحقیق و مشاوره، اجرای امور منابع انسانی و حتی پست‌های کلیدی منابع انسانی در سازمان‌ها کار می‌کنند؟

روش نمونه‌گیری نیز در این پژوهش، گلوله‌برفی و چندمرحله‌ای^۱ است (ریشی و لوئیس^۲، ۲۰۰۳). با این وجود، به تناسب از نمونه‌گیری دردسترس یا اتفاقی نیز استفاده شده است. هرچند که امکان سوگیری در نمونه‌گیری دردسترس به علت شناخت پژوهشگران از مشارکت‌کنندگان وجود دارد. در مصاحبه با مدیران منابع انسانی از نمونه‌گیری دردسترس استفاده شد و این مدیران نیز به نوبه خود اطلاعات تماس مدیران دیگری را می‌دادند که به موضوع علاقه‌مند بودند. با ترکیب این روش‌های نمونه‌گیری این سوگیری کاهش می‌یابد.

پژوهش حاضر از نظر ماهیت، از نوع پژوهش‌های اکتشافی است، زیرا مسئله‌ای را مورد توجه قرار می‌دهد که قبلاً به آن پرداخته نشده است (آسمان آبی) یا اگر پرداخته شده است خوب بسط داده نشده است (جعبه سیاه). در چنین نوع پژوهشی به جای آزمون فرضیه، هدف جمع‌آوری الگوها و ایده‌ها برای یافتن درک عمیق از موضوع مورد نظر است. بنابراین، این پژوهش باید به پرسش اصلی زیر پاسخ دهد:

1. Multistage and Snowballing
2. Richie & Lewis

چارچوب مفهومی حرفه‌ای‌سازی حوزه مدیریت منابع انسانی چیست؟

روایی در مراحل گوناگون روش کیفی باید صورت بگیرد. در ابتدا موضوع پژوهش مورد تأیید هفت تن از اساتید مجرب قرار گرفت. در مرحله تدوین پرسش‌های مصاحبه نیز این پرسش‌ها مورد تأیید سه تن از اساتید حوزه منابع انسانی واقع شد که به‌طور میانگین بعد از چند تکرار (رفت و برگشت) باتوجه به ۲۶ پرسش تأییدشده نهایی به‌طور میانگین بیش از ۸۰٪ پرسش‌های پروتکل نهایی مورد تأیید این خبرگان بوده است و از آنجا که بالای ۷۰٪ است، بنابراین، پروتکل مصاحبه از روایی بالایی برخوردار است.

اعتبارسنجی پژوهش: در پژوهش حاضر باتوجه به دیدگاه‌های گل‌افشانی، جانسون و پاتون از سه روش سنجش پایایی شامل مشارکت‌کننده (استفاده از مصاحبه‌شوندگان جدید برای آزمون قابلیت اطمینان چارچوب مفهومی)، شیوه (بازآزمون روش انجام کار)، پژوهشگر (آزمون قابلیت اطمینان بین کدگذاران) بهره گرفته شده است.

الف) استفاده از مصاحبه‌شوندگان جدید: درصد اعتبار بازآزمون پژوهش ۷۶ درصد بود. باتوجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است (وال، ۱۹۹۶: ۲۳۷؛ رولستون، ۲۰۱۰) اعتبار مصاحبه‌شوندگان و روش انتخاب آنها مورد تأیید است.

ب) بازآزمون روش انجام کار: پایایی بازآزمون مصاحبه‌های انجام گرفته در این پژوهش برابر ۹۰ درصد است. باتوجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است (وال، ۱۹۹۶: ۲۳۷؛ رولستون، ۲۰۱۰) قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است.

ج) آزمون قابلیت اطمینان بین کدگذاران: پایایی بین کدگذاران برای مصاحبه‌های انجام گرفته در این پژوهش برابر ۸۴ درصد است. باتوجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است (وال، ۱۹۹۶: ۲۳۷؛ رولستون، ۲۰۱۰)، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است و می‌توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه کنونی مناسب است.

1. Kvale
2. Roulston

یافته‌های پژوهش

در مجموع، فراوانی کل کدهای نهایی استخراج شده از ۱۵ مصاحبه پژوهش برابر با ۳۳۰ کد نهایی، ۶۰ مفهوم و ۲۱ مقوله فرعی است.

یافته‌های مرحله کدگذاری باز

الف) کدگذاری باز

در پژوهش کنونی، کدگذاری به روش دستی انجام شده است. به داده‌هایی که مشابه یکدیگر بوده‌اند، مفاهیمی متناسب اختصاص داده شده است. به‌طورمثال، با بررسی نقل قول زیر، مفهوم «تلفیق جنبه سخت و نرم منابع انسانی» استخراج شد:

«در اغلب سازمان‌ها نشان خاصی از توجه به دو جنبه اصلی وظایف حوزه منابع انسانی یعنی جنبه سخت یا همان یکپارچگی راهبردی و جنبه نرم یا همان ایجاد تعهد میان کارکنان سازمان دیده نمی‌شود. توجه به این دو جنبه می‌تواند جایگاه این حوزه را در سازمان تثبیت کند، اما باید پذیرفت که این توجه در غالب سازمان‌ها وجود ندارد.»

در نقل قول فوق، از اشارات مصاحبه‌شونده در مورد متفاوت بودن جنبه سخت و نرم منابع انسانی برجسب «تفکیک جنبه سخت و نرم منابع انسانی» استخراج شده است. بقیه مفاهیم نیز طبق همین روال استخراج شده‌اند.

ب) کدگذاری محوری

باتوجه به این توضیحات چارچوب مفهومی (مدل پارادایم) برآمده از مرحله کدگذاری محوری به این ترتیب است (نمودار ۱).

ج) یافته‌های کدگذاری گزینشی: روایت حرفه‌ای‌سازی حوزه مدیریت منابع انسانی

براساس سلسله‌مراتب پیچیدگی سیستم‌ها (بولدینگ^۱، ۱۹۵۶: ۸ - ۲۰) سازمان‌ها از نظر پیچیدگی در سطح هشتم قرار دارند، ولی ابزارهای مطالعه انسان برای آنها براساس نظر اسکات^۲

1. Boulding
2. Scott

(۲۰۱۵) در سطح سوم و به تازگی به سطح چهارم رسیده است. این امر نشان می‌دهد که برای مطالعه موضوعات انسانی و اجتماعی باید از ابزار مناسب همان سطح استفاده کرد. مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک موضوع انسانی نیز از پدیده‌های قرن بیستم به حساب می‌آید. حوزه مدیریت منابع انسانی که از اوایل دهه ۱۹۸۰ در متون مدیریت مطرح شد، اساساً با حوزه قدیمی مدیریت کارکنان و اداره امور کارکنان متفاوت است، هرچند که برخی از صاحب‌نظران این مقولات را متفاوت می‌دانند. با این مقدمه، روایت وضعیت حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی در این پژوهش به صورت زیر است:

منابع انسانی در ایران و به‌خصوص در سازمان‌های دولتی با نوعی مقاومت همراه است. در ابتدا مدیریت منابع انسانی به‌عنوان مسئله‌ای کاملاً فنی در نظر گرفته می‌شد. بررسی ادبیات و سابقه پژوهشی و مقایسه آن با نتایج پژوهش کنونی نشان می‌دهد که مفهوم حرفه‌ای‌سازی حوزه مدیریت منابع انسانی در ایران، روندی مشابه سایر کشورها (به‌ویژه کشورهای غربی) نداشته است. به‌مانند سایر مباحث مدیریت منابع انسانی در غرب، حرفه‌ای‌سازی نیز مانند یک بحث جدید وارد ادبیات نظری و تجارب عملی سازمان‌های دولتی شده است، بدون اینکه زمینه‌های اجتماعی و فرهنگی آن (رن^۱، ۲۰۱۸) برای ورود این بحث، ارزیابی شده باشد. از نگاه تاریخی، حرفه‌ای‌سازی برای کشورهای پیشرفته، نوعی پیشرفت درون‌زا و بومی در بستر مدیریت منابع انسانی به‌شمار می‌رود که از نیازهای آنها ناشی شده است (ایوانسویچ^۲، ۲۰۱۰؛ رایبیز^۳، ۲۰۱۵)، اما برای کشورهای درحال توسعه و جهان سوم، این مبحث نوعی تقلید برون‌زا می‌باشد و می‌تواند اثرات عمیق و پیش‌بینی‌نشده‌ای در برداشته باشد. از همین رو، مسئله حرفه‌ای‌سازی به میزان زیادی با این بسترها در تعامل بوده و از آنها بسیار تأثیر پذیرفته است. هر سازمانی به‌دنبال مشروعیت است. هدف اصلی حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی کسب مشروعیت نهادی است. از نگاه نظریه نهادینه‌گرایی، واحدها و سازمان‌ها برای بقای موجودیت خویش به‌دنبال کسب مشروعیت هستند

1. Wren
2. Ivancevich
3. Robbins

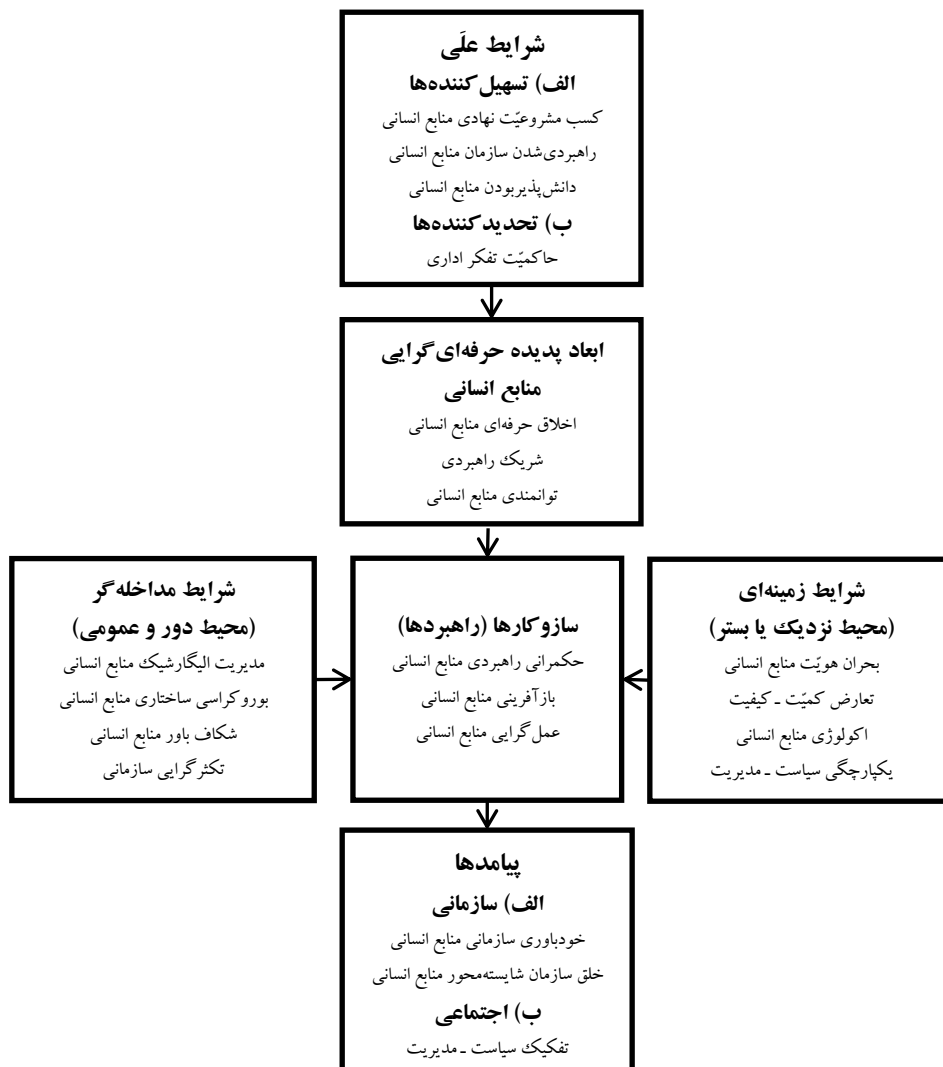
تا بتوانند به اسطوره‌های نهادینه (می‌یر و رووان^۱، ۱۹۷۷؛ دی‌مگیو و پاول^۲، ۱۹۹۱) تبدیل شوند. این امر با توجه به نقش راهبردی شدن منابع انسانی و دانش‌پذیر بودن آن باعث شدت هرچه بیشتر حرکت مدیریت منابع انسانی به سمت حرفه‌ای شدن شده است، هرچند که نگاه و تفکر اداری و بستر رویکرد مهندسی محور به منابع انسانی هنوز هم در ساختارهای مدیریتی جهان در حال توسعه کماکان ادامه دارد. با این وجود، یکی از شرایط بستری که بر اساس نظریه میدان نیرو کورت لوین (لوین^۳، ۱۹۴۶) به عنوان بازدارنده عمل می‌کند بحران هویت منابع انسانی است؛ زیرا نوعی تعارض و منازعه کمیت - کیفیت به علت درهم آمیزی سیاست - مدیریت وجود دارد و این امر می‌تواند بر اکولوژی منابع انسانی در بستر جامعه شناختی تأثیرگذار باشد. با این حال، ساختار الیگارشیک منابع انسانی نوعی مدیریت و بوروکراسی ساختاری به وجود آورده است که باعث شکاف باور به منابع انسانی شده است. با توجه به اینکه تکثرگرایی سازمانی به عنوان یکی از شرایط بستری می‌تواند بر اساس تحلیل میدان نیرو همچون عامل سوق دهنده‌ای عمل کند که زمینه ظهور و بروز حرفه‌ای سازی در ساختار مدیریتی منابع انسانی کشورهای در حال توسعه را نشان دهد؛ این امر باعث تسهیل رشد یا تشدید حرکت به سمت حرفه‌ای سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی می‌شود. به علاوه، اقدامات و راهبردهای بازآفرینی مدیریت منابع انسانی و عمل‌گرایی مدیریت منابع انسانی می‌تواند تا حدودی باعث حکمرانی راهبردی منابع انسانی شود که این خود در نهایت زمینه خودباوری سازمانی منابع انسانی و تفکیک و دوگانگی سیاست - مدیریت و متعاقباً خلق سازمان شایسته محور منابع انسانی را فراهم می‌کند. همچنین اخلاق حرفه‌ای منابع انسانی، شریک راهبردی شدن و توانمندی منابع انسانی می‌توانند از بخش‌های حرفه‌ای سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی قلمداد شوند.

بر اساس نظریه میدان نیرو می‌توان این مقوله‌های ۲۱ گانه را به دو دسته سوق دهنده یا تسهیل کننده و بازدارنده یا محدود کننده تقسیم بندی کرد، به گونه‌ای که هفت مقوله به منزله

1. Meyer & Rowan
2. DiMaggio & Powell
3. Lewin

بازدارنده‌ها و ۱۴ مقوله به منزله سوق‌دهنده‌ها هستند. در ادبیات جامعه‌شناسی مدل AGIL پارسونز (پارسونز^۱، ۱۹۵۳) نیز می‌تواند به منزله پایه نظری این داستان روایت شود. اکنون با توجه به آنچه مطرح شد می‌توان دو نظریه به ظاهر متضاد ولی مکمل همدیگر را مطرح کرد. یک نظریه مطرح می‌کند که مدیریت منابع انسانی نمی‌تواند حرفه‌ای شود؛ زیرا ماهیت آن به‌عنوان نمونه توسعه منابع انسانی غیرقابل تجویز است و نظریه دیگری مطرح می‌کند که کارکردهای مدیریت منابع انسانی از قبیل تحلیل شغل، حقوق و دستمزد و آموزش را می‌توان استانداردسازی و حرفه‌ای‌سازی کرد. بنابراین، باید نوعی تفکیک ابعاد سخت و نرم منابع انسانی صورت گیرد. هرچند عده‌ای در مورد حرفه‌ای کردن ابعاد نرم بسیار هشدار می‌دهند، ولی افرادی هم هستند که می‌خواهند مدیریت منابع انسانی همچون سایر رشته‌ها دست‌کم از حیث ابعاد سخت حرفه‌ای شود. تاریخچه حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی به چرخه حیات مدیریت منابع انسانی نیز بستگی دارد.

1. Parsons



نمودار ۱. چارچوب مفهومی (مدل پارادایم) حرفه‌ای‌سازی حوزه مدیریت منابع انسانی

ج) یافته‌های کدگذاری گزینشی: روایت حرفه‌ای‌سازی حوزه مدیریت منابع انسانی

در مرحله کدگذاری گزینشی پژوهش حاضر، ارتباط مقوله اصلی با سایر مقولات مشخص شد. همچنین در این مرحله اعتباربخشی به روابط انجام گرفت و جاهای خالی در مقولات نیازمند اصلاح و گسترش پر شدند. نهایتاً در این مرحله، طبقات اصلی و فرعی با یکدیگر مرتبط شدند تا مفاهیم نظری به‌منظور طراحی چارچوب مفهومی حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی توسعه یابند. این اقدامات باعث شد تا پژوهشگر بتواند مفاهیم به‌دست آمده در مراحل کدگذاری باز و محوری را یکپارچه کرده و از آنها به‌منظور انتخاب طبقه مرکزی یا محوری استفاده کند.

براساس سلسله‌مراتب پیچیدگی سیستم‌ها (بولدینگ^۱، ۱۹۵۶: ۸ - ۲۰) سازمان‌ها از نظر پیچیدگی در سطح هشتم قرار دارند، ولی ابزارهای مطالعه انسان برای آنها براساس نظر اسکات^۲ (۲۰۱۵) در سطح سوم و به‌تازگی به سطح چهارم رسیده است. این امر نشان می‌دهد که برای مطالعه موضوعات انسانی و اجتماعی باید از ابزار مناسب همان سطح استفاده کرد. مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک موضوع انسانی نیز از پدیده‌های قرن بیستم به‌حساب می‌آید. حوزه مدیریت منابع انسانی که از اوایل دهه ۱۹۸۰ در متون مدیریت مطرح شد، اساساً با حوزه قدیمی مدیریت کارکنان و اداره امور کارکنان متفاوت است، هرچند برخی از صاحب‌نظران این مقولات را متفاوت می‌دانند. اکنون می‌توان وضعیت حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی در این پژوهش را به‌صورت زیر روایت کرد.

منابع انسانی در ایران و به‌خصوص در سازمان‌های دولتی با نوعی مقاومت همراه است. در ابتدا مدیریت منابع انسانی به‌عنوان مسئله‌ای کاملاً فنی در نظر گرفته می‌شد. بررسی ادبیات و سابقه پژوهشی و مقایسه آن با نتایج پژوهش کنونی نشان می‌دهد که مفهوم حرفه‌ای‌سازی حوزه مدیریت منابع انسانی در ایران، روندی مشابه سایر کشورها (به‌ویژه کشورهای غربی) نداشته است. به‌مانند سایر مباحث مدیریت منابع انسانی در غرب، حرفه‌ای‌گرایی نیز مانند یک بحث جدید وارد ادبیات نظری و تجارب عملی سازمان‌های دولتی شده است، بدون اینکه زمینه‌های اجتماعی و

1. Boulding
2. Scott

فرهنگی آن (رن^۱، ۲۰۱۸) برای ورود این بحث، ارزیابی شده باشد. از نگاه تاریخی، حرفه‌ای‌سازی برای کشورهای پیشرفته، نوعی پیشرفت درون‌زا و بومی در بستر مدیریت منابع انسانی به‌شمار می‌رود که از نیازهای آنها ناشی شده است (ایوانسویچ^۲، ۲۰۱۰؛ رابینز^۳، ۲۰۱۵)، اما برای کشورهای درحال توسعه و جهان سوم، این مبحث نوعی تقلید برون‌زا می‌باشد و می‌تواند اثرات عمیق و پیش‌بینی نشده‌ای دربرداشته باشد. از همین رو، مسئله حرفه‌ای‌سازی به میزان زیادی با این بسترها در تعامل بوده و از آنها بسیار تأثیر پذیرفته است. هر سازمانی به‌دنبال مشروعیت است. هدف اصلی حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی کسب مشروعیت نهادی است. از نگاه نظریه نهادینه‌گرایی، واحدها و سازمان‌ها برای بقای موجودیت خویش به‌دنبال کسب مشروعیت هستند تا بتوانند به اسطوره‌های نهادینه (می‌یر و رووان^۴، ۱۹۷۷؛ دی‌مجیو و پاول^۵، ۱۹۹۱) تبدیل شوند. این امر با توجه به نقش راهبردی شدن منابع انسانی و دانش‌پذیری آن باعث شدت هرچه بیشتر حرکت مدیریت منابع انسانی به سمت حرفه‌ای شدن شده است، هرچند نگاه و تفکر اداری و بستر رویکرد مهندسی به منابع انسانی هنوز هم در ساختارهای مدیریتی جهان درحال توسعه، کماکان ادامه دارد. باین وجود، یکی از شرایط بستری که براساس نظریه میدان نیرو کورت لوین (لوین^۶، ۱۹۴۶) به‌عنوان بازدارنده عمل می‌کند، بحران هویت منابع انسانی است؛ زیرا نوعی تعارض و منازعه کمیّت - کیفیت به‌علت درهم آمیزی سیاست - مدیریت وجود دارد و این امر می‌تواند بر اکولوژی منابع انسانی در بستر جامعه‌شناختی تأثیرگذار باشد. باین حال، ساختار الیگارشیکی منابع انسانی نوعی مدیریت و بوروکراسی ساختاری به‌وجود آورده است که باعث شکاف باور به منابع انسانی شده است. با توجه به اینکه تکثرگرایی سازمانی به‌عنوان یکی از شرایط بستری می‌تواند براساس تحلیل میدان نیرو همچون عامل سوق‌دهنده‌ای عمل کند که زمینه ظهور و بروز حرفه‌ای‌سازی در ساختار مدیریتی منابع انسانی کشورهای درحال توسعه را نشان دهد. این امر

1. Wren
2. Ivancevich
3. Robbins
4. Meyer & Rowan
5. DiMaggio & Powell
6. Lewin

باعث تسهیل رشد یا تشدید حرکت به سمت حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی می‌شود. به‌علاوه، اقدامات و راهبردهای بازآفرینی مدیریت منابع انسانی و عمل‌گرایی مدیریت منابع انسانی می‌تواند تا حدودی باعث حکمرانی راهبردی منابع انسانی شود که این خود در نهایت زمینه خودباوری سازمانی منابع انسانی و تفکیک و دوگانگی سیاست - مدیریت و متعاقباً خلق سازمان شایسته‌محور منابع انسانی را فراهم می‌کند. همچنین اخلاق حرفه‌ای منابع انسانی، شریک راهبردی شدن و توانمندی منابع انسانی می‌توانند از بخش‌های حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی قلمداد شوند.

براساس نظریه میدان نیرو می‌توان این مقوله‌های ۲۱ گانه را به دو دسته سوق‌دهنده یا تسهیل‌کننده و بازدارنده یا محدودکننده تقسیم‌بندی کرد، به‌گونه‌ای که هفت مقوله به‌منزله بازدارنده‌ها و ۱۴ مقوله به‌منزله سوق‌دهنده‌ها هستند. در ادبیات جامعه‌شناسی مدل AGIL پارسونز (پارسونز^۱، ۱۹۵۳) نیز می‌تواند به‌منزله پایه نظری این داستان روایت شود. اکنون با توجه به آنچه مطرح شد می‌توان دو نظریه به‌ظاهر متضاد ولی مکمل همدیگر را مطرح کرد. یک نظریه مطرح می‌کند که مدیریت منابع انسانی نمی‌تواند حرفه‌ای شود؛ زیرا ماهیت آن به‌عنوان نمونه توسعه منابع انسانی غیرقابل تجویز است و نظریه دیگری مطرح می‌کند که کارکردهای مدیریت منابع انسانی از قبیل تحلیل شغل، حقوق و دستمزد و آموزش را می‌توان استانداردسازی و حرفه‌ای‌سازی کرد. بنابراین، باید نوعی تفکیک ابعاد سخت و نرم منابع انسانی صورت گیرد. هرچند عده‌ای در مورد حرفه‌ای‌کردن ابعاد نرم بسیار هشدار می‌دهند، ولی افرادی هم هستند که می‌خواهند مدیریت منابع انسانی همچون سایر رشته‌ها دست‌کم از حیث ابعاد سخت، حرفه‌ای شود. تاریخ حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی به چرخه حیات مدیریت منابع انسانی نیز بستگی دارد.

1. Parsons

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف «طراحی چارچوب مفهومی حرفه‌ای‌گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی با استفاده از رویکرد داده‌بنیاد» انجام گرفته است. در این راستا به بررسی تجارب کسانی پرداخته شد که در حوزه‌های دانشگاهی و اجرایی مرتبط با منابع انسانی حضور دارند و وقایع مربوط به این حوزه را تجربه کرده‌اند. در واقع، تجارب مطلعین اصلی با توجه به رویکرد مصداق‌محوری و تجربه‌عینی این حوزه مورد کاوش قرار گرفته است.

هرچند اولین مطالعه آکادمیک بررسی مدیریت منابع انسانی در ایران توسط نمازی (۲۰۰۰) انجام شد که وی دریافت که تصور و نقش مدیریت منابع انسانی در ایران نسبت به کشورهای توسعه‌یافته بسیار متفاوت است. در ایران نقش مدیریت منابع انسانی بسیار ابتدایی‌تر است، حال آنکه در کشورهای غربی و بسیاری از کشورهای دیگر به مدیریت منابع انسانی به منزله یک کارکرد راهبردی نگریسته می‌شود که به دنبال دستیابی به مزیت رقابتی با بهره‌گیری کامل از منابع انسانی است. نگرش حرفه‌ای‌سازی به حوزه منابع انسانی نباید به دلیل الگوهای بسیاری که در این زمینه وجود دارد و عدم وجود یک دانش ایستا، ابتر بماند. ابتر شدن این رشته ناشی از ناهمخوانی بین نظر و عمل است؛ زمانی که این ناهمخوانی و ناهمگونی حل شود پیشرفت حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی در عمل، رخ خواهد داد. حرفه‌ای‌سازی را می‌توان به این صورت تعریف کرد: یک فرایند تدریجی است، زیرا قبل از اینکه حرفه‌ها بالاترین سطح جایگاه حرفه‌ای را به دست آورند، فنون حرفه‌ای معمولاً به‌طور تدریجی توسعه می‌یابند. منابع انسانی به سمت حرفه‌ای‌بودن حرکت می‌کند. اولین قدم در این راستا بررسی ابعاد حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی است تا مشخص شود حرفه‌ای‌بودن به چه معناست. با توجه به اینکه شناسایی عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن در هر جامعه‌ای متناسب با بستر آن جامعه است (کوک^۱، ۲۰۱۷) و همچنین شناخت پویایی‌های میان عوامل و متغیرهای گوناگون و سطوح چندگانه با استفاده از مدل‌سازی چندسطحی (شن، مسراسمست و جیانگ^۲، ۲۰۱۸) بسیار اهمیت

1. Cooke

2. Shen, Messersmith, & Jiang

یافته است، به نظر می‌رسد در تحلیل حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی باید از زوایای گوناگون به بررسی آن پرداخته شود. یکی از کانون‌های مورد بررسی در این قلمرو نگاه به ویژگی‌های شخص حرفه‌ای (گرین‌وود^۱، ۱۹۵۷) است. اکثر پژوهش‌های حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی تنها از این زاویه به بحث درباره حرفه‌ای‌سازی پرداخته‌اند. دومین کانون مورد بررسی نگاه به مدیریت منابع انسانی از منظر ویژگی‌های حرفه (اولریش و ایشینگر^۲، ۱۹۹۸) است. با توجه به اهمیت ارتقای جایگاه مدیریت 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. به علاوه، برخی از صاحب‌نظران نیز از منظر نقش استانداردهای شایستگی منابع انسانی به عنوان ابزاری برای حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی توجه کرده‌اند. فارن‌دیل و بروستر (۲۰۰۵: ۳۳ - ۴۸) از زوایای به حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی نگریسته 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 در نهایت به مشروعیت، همگونی و نهادینه کردن مدیریت منابع انسانی منجر می‌شود. این کانون‌ها باعث ارتقای مشروعیت منابع انسانی و حکمرانی آن می‌شود. مدیریت منابع انسانی زمانی می‌تواند مشروعیت کسب کند که اعتماد و اطمینان از دست‌رفته را به دست آورد و در اجرا و پیاده‌سازی راهبردهای منابع انسانی ایفای نقش کند. در همین راستا کوچان^۳ (۲۰۰۷: ۵۹۹) مطرح کرده است که حرفه منابع انسانی با بحران اعتماد و از دست‌دادن مشروعیت از دیدگاه ذی‌نفعان عمده آن مواجه است. مؤلفه دیگر حرفه، موجودیت سازمان‌هایی است که معمولاً هنجارهای حرفه را از مجرای عضویت و جامعه‌پذیری و شاید هم از مجرای گواهینامه حفظ و رعایت می‌کنند (فارن‌دیل و بروستر، ۲۰۰۵). به هر حال، به نظر می‌رسد برخی از سازمان‌های حرفه‌ای در منابع انسانی گذشته از عضویت و گواهینامه جهت تشویق دانشگاه‌ها به پایبندی به پیکره مشخصی از دانش، فشارهای نهادی را نیز اعمال می‌کنند. این

1. Greenwood
2. Ulrich & Eichinger
3. Kochan

سازمان‌ها منافع خاصی در توسعه منابع انسانی به سمت حرفه‌ای‌سازی دارند. آیا مدیریت منابع انسانی می‌تواند جایگاه یک حرفه را به دست آورد؟ شواهد مطرح می‌کند که مدیریت منابع انسانی در چنین مسیری در حال حرکت است و به صورت روزافزونی مشاغل موجود در مدیریت منابع انسانی مدرک دانشگاهی را ملزم می‌کنند (هالی‌یر و سامرز^۱، ۲۰۱۱). گذشته‌ازاین، نقش منابع انسانی از وظایف اداری‌تر به شریک راهبردی‌تر کسب‌وکار یعنی نقشی با وجهه عالی در حال تحول است. به‌علاوه، آزمون‌های گواهینامه نیز اخیراً موجودیت پیدا کرده‌اند. در همین راستا اولین سازمان حرفه‌ای جهت هماهنگی گواهینامه در آمریکا و به صورت فزاینده‌ای در سطح بین‌المللی مؤسسه گواهینامه منابع انسانی است (مؤسسه گواهینامه منابع انسانی، ۲۰۱۰؛ لنگنیک - هال و آگوینس^۲، ۲۰۱۲).

پیشنهادها

از لحاظ نظری مهم‌ترین پیشنهادهای انجام پژوهش‌های آتی را به ترتیب زیر می‌توان ارائه کرد:

- پژوهش در زمینه «خودباوری و خودکارآمدی منابع انسانی» در جهان سازمان‌ها و تأثیرات آن بر ساختارهای سازمان‌های دولتی به‌عنوان تسهیل‌گر حکمرانی منابع انسانی توصیه می‌شود. در این موضوع پژوهشگران می‌توانند بررسی کنند که رشد حرفه‌ای‌سازی و حرفه‌ای‌گرایی بر تغییر نگاه و باور در زمینه عمل‌گرا بودن و ارزش‌آفرینی منابع انسانی چگونه تأثیر می‌گذارد. همچنین می‌توانند بررسی کنند که سازمان‌های دولتی چگونه با این مسئله برخورد می‌کنند و راهکارهای آنها برای تغییر نگاه عامه نسبت به شایسته‌سالاری، شایسته‌گزینی و شایسته‌پروری افراد در پست‌ها و جایگاه‌های منابع انسانی چگونه است و از پدیده شایسته‌سواری و کوتوله‌پروری منابع انسانی چگونه باید اجتناب کرد.

- موضوع دیگری که پژوهش‌های آتی می‌توانند بر آن تمرکز کنند، مقوله «حکمرانی

1. Hallier & Summers
2. Lengnick-Hall & Aguinis

راهبردی منابع انسانی» است. با توجه به اهمیت روزافزون منابع انسانی در جهان رقابتی، حکمرانی مدیریت دولتی، مستلزم فراهم کردن بستر مشروع تغییرات و توجه به جایگاه شایسته مدیریت منابع انسانی است.

- «شناخت راهبردی شدن سازمان منابع انسانی» موضوع جذاب دیگری برای پژوهشگران بعدی به‌شمار می‌رود. پژوهشگران می‌توانند روندهای توجه به این تغییر را با توجه به نظریه اقتضائات راهبردی (ففر و سالانسیک، ۱۹۷۷) و نظریه منبع‌محور (بارنی، ۱۹۹۱) تبیین کنند.

- انجام «مطالعات موردی» در زمینه حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های گوناگون نیز می‌تواند موضوع مناسبی برای پژوهشگران بعدی باشد. رویکرد مطالعه موردی در سازمان‌های گوناگون می‌تواند بستر و زمینه قابلیت تعمیم و شمولیت پژوهش‌ها را ارتقا دهد.

- انجام پژوهش در زمینه «بازآفرینی منابع انسانی» نیز می‌تواند مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد. به نظر می‌رسد انقلابی در منابع انسانی رخ داده است که این انقلاب تنها با بازنویسی کدهای ژنتیکی آن در چارچوب اکولوژی توسعه پایدار منابع انسانی میسور باشد. چون منابع انسانی درباره کسب و کار (اولریش، ۲۰۱۸) است بنابراین، در چارچوب توسعه پایدار، مدیریت منابع انسانی نیاز دارد نسبت به کسب و کار سازمان تسلط داشته باشد. این موضوع می‌تواند باعث عمل‌گرایی منابع انسانی و خلق ارزش افزوده شود.

- «خلق و آفرینش سازمان شایسته‌محور منابع انسانی» به‌طور حتم، موضوعی است که بسیار مورد توجه دست‌اندرکاران و متولیان منابع انسانی در سراسر جهان قرار گرفته و خواهد گرفت. پیامد نهایی حرفه‌ای‌سازی و حرفه‌ای‌گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی در سطح سازمانی و حتی اجتماعی، خلق سازمان شایسته‌محور و جامعه یا دولت شایسته‌محور است. شایسته‌سالاری با وجود حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی باعث هم‌افزایی اعتماد عمومی به منابع انسانی در سازمان‌ها و کسب مشروعیت ساختار اجتماعی جوامع، دولت‌ها و کشورها خواهد شد. در تمامی نظام‌های سیاسی توجه به این بعد با درجات متفاوتی مورد توجه قرار گرفته است، ولی زمینه‌های

نظری و عملی این موضوع چندان قابلیت اجرایی ندارد. حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی می‌تواند چنین بستری را هموار کند. از این رو، دموکراسی منابع انسانی و فدرالیسم ساختاری منابع انسانی زمینه و بستر رشد سازمان شایسته محور است.

- «دوگانگی مدیریت - سیاست» که در حوزه مدیریت دولتی تحت عنوان دوگانگی سیاست - اداره نام برده می‌شود در حوزه مدیریت منابع انسانی و ساختار اداری نیز مقوله‌ای است که پژوهشگران می‌توانند به آن بپردازند. مردم از سازمان‌های دولتی انتظار دارند که مدیریت و سیاست از همدیگر تفکیک شوند، اما به نظر می‌رسد در عرصه واقعیت، دولت‌ها و سازمان‌های دولتی با توجه به ایدئولوژی سیاسی خاص خود به منابع انسانی می‌نگرند و اعتقادی به عمل‌گرایی منابع انسانی ندارند و بدین ترتیب، فرهنگی را شکل می‌دهند که مدیریت و سیاست درهم آمیخته شوند و با این وجود در چنین بستری، امکان تفکیک ژنتیک مدیریت از آموزش مدیریت منابع انسانی و توسعه آن وجود ندارد. امروزه و در قرن حاضر، مهم‌ترین چالش حکومت‌ها پرکردن شکافی است که از مدت‌ها پیش به واسطه بوروکراسی غول‌پیکر بین دولت و شهروندان به وجود آمده است. بنابراین، ارزیابی تأثیرات آموزش‌های مدیریت در خصوص تغییر نگاه به این مقوله می‌تواند از دیگر موضوعات جذاب پژوهشی برای پژوهشگران آتی باشد.

- مطالعه «زیرساخت‌های حقوقی و قانونی لازم» در سطوح ملی (قانون خدمات کشوری، قانون کار) و پیوند آن با رخدادهای جهانی و بین‌المللی از دیگر مواردی است که می‌تواند در آینده انجام شود. اکثر کشورها هم‌اکنون در فرایند شکل‌گیری و تثبیت قوانین حرفه‌ای‌سازی و مدیریت منابع انسانی در سطوح ملی و بین‌المللی قرار دارند. بنابراین، مطالعه فرایند شکل‌گیری و ویژگی‌های تطبیقی این مقررات در کشورهای مختلف برای کارشناسان، متولیان منابع انسانی و مدیران جزییات‌های فراوانی به همراه دارد، هرچند برخی از این گونه مقایسه‌ها در سطح چند کشور در دنیا از جمله آمریکا، انگلستان، استرالیا و کانادا توسط انجمن مدیریت منابع انسانی آمریکا انجام شده است، ولی با توجه به روند روبه‌تکوین این موضوع انتظار می‌رود و شایسته است که چنین کارهایی همچنان انجام شود. نظربه‌اینکه، کارهای معدودی در این حوزه در کشورهای جهان سوم

انجام شده است، حتی به نظر می‌رسد با توجه به دید بین‌المللی و جهانی بودن منابع انسانی در سطح کشورهای جهان سومی نیز چنین کارهایی با سرعت بیشتر و با کیفیت بهتر انجام شود. با توجه به اینکه برخی اندیشمندان از جمله منیر طیب (۱۹۷۹، ۲۰۰۰) و پری نمازی (۲۰۰۰) در جهان سوم به مطالعه این زیرساخت‌ها و قوانین پرداخته‌اند، ولی باین وجود، پیشنهاد می‌شود مطالعات شایسته‌تر و بهتری انجام شود. ضعف اطلاعات نسبت به منابع انسانی در این زمینه در چارچوب شرایط حقوقی هرچه بهتر باید جبران شود، زیرا همان‌گونه که پیش‌ازاین مطرح شد در کشورهای جهان سوم یا در حال توسعه برخلاف کشورهای توسعه‌یافته پژوهش‌های اندکی در این زمینه صورت گرفته است.

منابع

- اسکات، دلیو. ریچارد (۱۳۸۷)، سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز، ترجمه حسن میرزائی اهرنجانی، تهران: سمت.
- امیریان، محمد (۱۳۹۵)، بررسی رابطه ابعاد حرفه‌گرایی منابع انسانی و عملکرد سازمان (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه.
- باتمانی، محمدمین (۱۳۹۷)، طراحی چارچوب مفهومی حرفه‌ای‌گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی، رساله دکتری چاپ‌نشده، دانشکده مدیریت و حسابداری پردیس فارابی دانشگاه تهران.
- بازرگان، عباس (۱۳۷۸)، مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته: رویکردهای متداول در علوم رفتاری، نشر دیدار.
- حسامی، سمیه (۱۳۹۵)، واکاوی بحران مشروعیت مدیریت منابع انسانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری پردیس فارابی دانشگاه تهران.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۷۸)، روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی، وزارت فرهنگ و آموزش عالی.
- _____ (۱۳۹۲)، بررسی مسائل جاری سازمان و مدیریت، تهران: فورژان.
- _____ (۱۳۹۴)، مدیریت اخلاق حرفه‌ای به شیوه جوانمردان، تهران: فورژان.
- خواستار، حمزه (۱۳۸۷)، بررسی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی ملی در زمینه علم و فناوری برای تحقق اهداف چشم‌انداز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- خواستار، حمزه (۱۳۹۳)، طراحی مدل خط‌مشی‌گذاری برای تأمین امنیت فضای تبادل اطلاعات. رساله دکتری. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- دانایی‌فرد، حسن، الوانی، سیدمهدی و آذر، عادل (۱۳۸۸)، روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: نشر اشراقی.
- دانایی‌فرد، حسن؛ خیرگو، منصور؛ آذر، عادل و فانی، علی‌اصغر (۱۳۹۱)، فهم انتقال خط‌مشی اصلاحات اداری در ایران: پژوهشی پرمبنای راهبرد داده‌بنیاد، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره دهم، شماره دوم: ۲۸-۵.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۳)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: نشر آگاه.

- صادقی مقدم، م. ر. (۱۳۹۱)، طراحی و تبیین الگوی هماهنگی زنجیره تأمین در سطح شبکه تأمین خودروسازی (مطالعه موردی: ایران خودرو). رساله دکتری دانشگاه تهران.
- طهماسبی، رضا (۱۳۹۰)، درآمدی بر نظریه‌های مدیریت دولتی، تهران: سمت.
- طهماسبی، رضا؛ میرزمانی، اعظم و برومند، مجتبی (۱۳۹۷)، ارائه چهارچوب مدیریت منابع انسانی سازمان دوسوتوان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال چهارم، شماره ۴: ۷۵-۱۰۰.
- عبدصبور، فریدون و شاه‌حمزه‌ای، مهدیه (۱۳۹۱)، بررسی و اولویت‌بندی حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در صنعت برق ایران، بیست و سومین مین کنفرانس بین‌المللی برق.
- کوشازاده، علی (۱۳۹۳)، تبیین شکاف نظر - عمل در اقدامات مدیریت منابع انسانی: راهبرد نظریه داده بنیاد، رساله دکتری دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد.
- مرتضوی، مهدی و زارع‌پور، فضل‌ا... (۱۳۹۰)، حرفه‌گرایی در مدیریت، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- نرگسیان، عباس (۱۳۹۶)، نظریه‌های مدیریت دولتی، تهران: نگاه دانش.
- نیکلاس طالب، نسیم (۱۳۹۶)، قوی سیاه: اندیشه‌ورزی پیرامون ریسک، ترجمه محمدابراهیم محبوب، تهران: آریانا قلم.
- هس مر، ال تی. (۱۳۸۲)، اخلاق در مدیریت، ترجمه سیدمحمد اعرابی و داوود ایزدی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- هیوز، آون (۱۳۸۹)، مدیریت دولتی نوین، ترجمه سیدمهدی الوانی، سهراب خلیلی شورینی و غلامرضا معمارزاده طهران، تهران: مروارید.
- یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۱)، طراحی و تبیین مدل اندازه‌گیری منابع انسانی در شرکت سایپا: رویکردی آمیخته، رساله دکتری، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

- Abbott, A. (1983). Professional ethics. *American journal of sociology*, 88(5), 855-885.
- Abbott, A. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. University of Chicago Press.
- Anderson, V. (2013). *Research Methods in Human Resource Management: Investigating a Business Issue*. London: Kogan Page Publishers.
- Anthony, P., & Crichton, A. (1969). *Industrial relations and the personnel specialists*. BT Batsford Limited.
- Barker, R. (2010). No, management is not a profession. *Harvard business review*, 88(7-8), 52-60.
- 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.
- Blancero, D., Boroski, J., & Dyer, L. (1995). Transforming human resource organizations: a field study of future competency requirements. *CAHRS Working Paper Series*, 218.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2007). *Managing Human Resources*.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2013). *Managing Human Resources*.
- Boulding, K. E. (1956). *General systems theory—the skeleton of science*. *Management science*, 2(3), 197-208.
- CIPD, Official website of the Chartered Institute of Personnel and Development. Available at www.cipd.co.uk. Accessed:[19-07-2017].
- Cooke, F. L. (2018). Concepts, contexts, and mindsets: Putting human resource management research in perspectives. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 1-13.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. SAGE Publications.
- Corley, K. G. (2015). A commentary on “what grounded theory is...”: Engaging a phenomenon from the perspective of those living it. *Organizational Research Methods*, 18(4), 600–605.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research. Planning, conducting, and evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (Eds.). (1991). *The new institutionalism in organizational analysis* (Vol. 17, pp. 1-38). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Egan, T. M. (2002). Grounded theory research and theory building. *Advances in Developing Human Resources*, 4(3), 277–295.
- Englund, T. (2002). *Are professional teachers a good thing?*. In *Teachers' professional lives* (pp. 83-95). Routledge.
- Evetts, J. (2006). Short note: the sociology of professional groups: new directions. *Current sociology*, 54(1), 133-143.
- Fanning, B. (2011). *Human Resource Management: The road to professionalization in the UK and USA*. Unpublished Master's thesis, Kingston University, London.
- Farndale, E., & Brewster, C. (2005). In search of legitimacy: Personnel management associations worldwide. *Human Resource Management Journal*, 15(3), 33-48.
- Fendt, J., & Sachs, W. (2008). Grounded theory method in management research: Users' perspectives. *Organizational Research Methods*, 11(3), 430–455.
- Ferris, G. R., Arthur, M. M., Berkson, H. M., Kaplan, D. M., Harrell-Cook, G., & Frink, D. D. (1998). Toward a social context theory of the human resource management/organization effectiveness relationship. *Human Resource Management Review*, 8(3), 235–264.
- 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.
- Freidson, E. (1994). *Professionalism reborn: Theory, prophecy, and policy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Glaser, B., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine de Gruyter.
- Gibb, D. W. (1999). Training Human Resource Champions For The Twenty-First Century. *Human Resource Management*. 38(2), 119-124.

- Glaser, B. G. (1978). **Theoretical Sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory**. Sociology Press.
- Golafshani, N. (2003). Understanding reliability and validity in qualitative research. **The qualitative report**, 8(4), 597-606.
- Gold, J., & Bratton, J. (2003). **The Dynamics of Professionalization: Whither the HRM Profession**. In Critical Management Studies Conference (Vol. 2, No. 3, pp. 17-22).
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a profession. **Social work**, 45-55.
- Guest, D. E., & Woodrow, C. (2012). Exploring the boundaries of human resource managers' responsibilities. **Journal of business ethics**, 111(1), 109-119.
- Hallier, J., & Summers, J. (2011). Dilemmas and outcomes of professional identity construction among students of human resource management. **Human Resource Management Journal**, 21(2), 204-219.
- Hargreaves, A., & Goodson, I. (1996). Teachers' professional lives: Aspirations and actualities. **Teachers' professional lives**, (s 1), 27.
- Harrison, L. (2015). Professionalism in human resource management: Evolution of a standard. **People and Strategy**, 38(4), 9.
- Hock, D. (1999). **Birth of the chaordic age**. Berrett-Koehler Publishers.
- Hodson, R., & Sullivan, T. A. (2012). **The social organization of work**. Cengage Learning.
- Horn, R. C. (1978). On professions, professionals, and professional ethics. American Institute for Property and Liability Underwriters.
- HR Certification Institute. (2015). About HRCI. Retrieved from <https://www.hrci.org/about-hrci/overview>.
- 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.
- Huselid, M. A., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1997). Technical and strategic human resource management effectiveness as determinants of firm performance. **Academy of Management Journal**, 40(1), 171-188.
- Klass, A. A. (1961). What is a profession?. **Canadian Medical Association Journal**, 85(12), 698.
- Kochan, T. (2007). 'Social legitimacy of the human resource management profession: a U.S. perspective', in P. Boxall, J. Purcell and P. Wright (eds). **The Oxford Handbook of Human Resource Management**. Oxford: Oxford University Press.
- kvale, S. (1996). **Interviews: an introduction to qualitative research interviewing**. Sage Publications.
- Larson Sarfatti, M. (1977). **The rise of professionalism: A Sociological Analysis**. Berkeley.
- Lawson, T. E., & Limbrick, V. (1996). Critical competencies and developmental experiences for top HR executives. **Human Resource Management**, 35(1), 67-85.
- Legge, K. (1995). **Human Resource Management: rhetoric and reality**. Palgrave Macmillan.
- Lengnick-Hall, M. L., & Aguinis, H. (2012). What is the value of human resource certification? A multi-level framework for research. **Human Resource Management Review**, 22(4), 246-257.
- Lewin, K. (1946). **Force field analysis**. The 1973 Annual Handbook for Group Facilitators, 111-13.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). **Naturalistic inquiry** (Vol. 75). Sage Publications.
- Losey, M. R. (1997). **The future HR professional: Competency buttressed by advocacy and**

- ethics**. 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, 36(1), 147-150.
- 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.
- Lounsbury, M. (2002). Institutional transformation and status mobility: The professionalization of the field of finance. *Academy of Management Journal*, 45(1), 255-266.
- McCracken, G. (1988). **The long interview** (Vol. 13). Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- 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.
- Maykut, P., & Morehouse, R. (1994). **Beginning qualitative research: a philosophic and practical approach**. Bristol, PA: Falmer.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), 340-363.
- Millerson, G. (1964). **The Qualifying Associations: A Study of Professionalization**. London: Routledge and Kegan Paul.
- Meyer, K. E. (2006). Asian management research needs more self-confidence. *Asia Pacific journal of management*, 23(2), 119-137.
- Mazzola, J. J., Schonfeld, I. S., & Spector, P. E. (2011). What qualitative research has taught us about occupational stress. *Stress and Health*, 27(2), 93-110.
- Mottian, S. D. (2014). **Professionalism in nursing: A concept analysis** (Doctoral dissertation).
- Murphy, C., Klotz, A. C., & Kreiner, G. E. (2017). Blue skies and black boxes: The promise (and practice) of grounded theory in human resource management research. *Human Resource Management Review*, 27(2), 291-305.
- Namazie, P. (2000, April). **A preliminary review of factors affecting international joint ventures in Iran**. In 27th Annual Conference of Academy of International Business (UK Chapter) Strathclyde University, Glasgow, April.
- Parsons, T. (1953). **The AGIL model of group functions**. Working papers in the theory of action.
- Public Service Commission. (2010). **Assessment of the state of Human resource management in the public service**. Red Flag Design & Marketing Publishers, South Africa.
- Ritchie, J. & Lewis, J. (2003). **Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers**. SAGE Publications Ltd.
- Romme, G. (2016). **The quest for professionalism: The case of management and entrepreneurship**. Oxford University Press.
- Roulston, K. (2010). Considering quality in qualitative interviewing. *Qualitative Research*, 10(2), 199-228.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). **Research methods for business students**. Pearson education.
- Saunders, M. N. (2011). **Research methods for business students** (5/e). Pearson Education India.
- Schultz, C. M. (2010). HR competencies at a merged higher education institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 8(1), 1-8.

- Sciulli, D. (2005). Continental sociology of professions today: Conceptual contributions. *Current sociology*, 53(6), 915-942.
- Scott, W. R. & Davis, G. F. (2015). **Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives**. Routledge: Taylor & Francis.
- Shen, J., Messersmith, J. G., & Jiang, K. (2018). Advancing human resource management scholarship through multilevel modeling. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Spickard, J. (2005). **Useful ideas for doctoral research**. Unpublished paper.
- Stenbacka, C. (2001). Qualitative research requires quality concepts of its own. *Management decision*, 39(7), 551-556.
- Storey, J., Ulrich, D. & Wright, P. M. (2019). **Strategic Human Resource Management: A Research Overview**. Routledge Focus. New York: Routledge/Taylor & Francis (In Press).
- Strauss, A. L., & Corbin, J. (1990). **Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques**. Newbury Park, CA: Sage.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. (2007). **Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques**. Newbury Park, CA: Sage.
- The SHRM office website. [Online]. Available: <http://www.shrm.org/2011>.
- Timperley, S. R., & Osbaldeston, M. D. (1975). The professionalization process: a study of an aspiring occupational organization. *The Sociological Review*, 23(3), 607-627.
- Ulrich, D. (1997). **Human resource champions: The new agenda for adding value and delivering results**. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Ulrich, D. (1998). A new mandate for human resources. *Harvard business review*, 76, 124-135.
- Ulrich, D. and Brockbank, W. (2005). **The HR Value Proposition**. Harvard Business School Press.
- Ulrich, D., & Eichinger, R. W. (1998). Delivering HR with an attitude. *HR Magazine*, 43(7), 154-159.
- Venter, A., & Barkhuizen, N. (2005). Rethinking undergraduate curricula: a Delphi study of the Human Resource Management and Industrial and Organisational Psychology. *SA Journal of Industrial Psychology*. 31(3), 46-53.
- Wilensky, H. (1964). The professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*. 70 (2). 58-137.
- Wiley, C. (1995). Reexamining professional certification in human resource management. *Human Resource Management*, 34(2), 269-289.
- Wren, D. A., & Bedeian, A. G. (2017). *The evolution of management thought*. Wiley.
- Wright, C. (2008). Reinventing human resource management: Business partners, internal consultants and the limits to professionalization. *Human Relations*, 61(8), 1063-1086.