

تبیین ابعاد و عوامل مؤثر بر حرفه‌ای گرایی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی: پژوهشی فراترکیب

محمدامین باتمانی^۱ - جبار باباشاهی^۲ - سید حسین اخوان علوی^۳
حمیدرضا یزدانی^۴ - حسن زارعی متین^۵

چکیده

حرفه‌ای گرایی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی مفهومی کلیدی در سازمان‌های دولتی است. با وجود نگرش محدود مدیران ارشد نسبت به متخصصان منابع انسانی، واقعیت‌های جدید سازمان‌های جهانی، تقویت جایگاه حرفه‌ای منابع انسانی را در کانون توجه قرار داده است. هدف اساسی پژوهش حاضر شناسایی عوامل تأثیرگذار بر حرفه‌ای گرایی مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن در سازمان‌های دولتی بوده است. در راستای این هدف، پژوهش حاضر با استفاده از روش کیفی فراترکیب انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات این پژوهش، استناد موجود در این حوزه و شامل ۳۶ مقاله بود. شیوه تحلیل داده‌ها کدگذاری باز بوده است. نتایج پژوهش حاضر این بود که عوامل تأثیرگذار بر حرفه‌ای گرایی مدیریت منابع انسانی را می‌توان به سه مقوله کلی محیطی، سازمانی و فردی تقسیم کرد و هم چنین، ابعاد آن شامل نه بعد (مجتمع ناظر، کد اخلاقی، استقلال و خودگرانی، صدور گواهی‌نامه، جایگاه قانونی، کمک به جامعه، پیکره دانش، پایگاه پژوهشی و شناسایی) است. در پایان بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهای لازم ارائه شده است.

واژگان کلیدی: حرفه‌ای گرایی، حرفه‌ای سازی، فراترکیب، سازمان‌های دولتی، حرفه

^۱ دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

^۲ استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

^۳ استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران، نویسنده مسئول (akhavan_alavi@ut.ac.ir)

^۴ استاد، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

^۵ استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

مقدمه

حروفه ای‌گرایی مفهومی کلیدی در جامعه‌شناسی کار، پیشه‌ها، حرفه‌ها، و سازمان‌هاست. هارگریوز و گودسون به فقدان اجماع در خصوص معنای حروفه ای‌گرایی اشاره می‌کنند (Hargreaves & Goodson, 1996). فاکس نیز بیان می‌کند که حروفه ای‌گرایی یعنی چیزهای متفاوت برای افراد متفاوت (Fox, 1992). اینگلاؤند به طور مشابه به فقدان وضوح مفهومی و عدم اجماع بر سر معنای حروفه ای‌گرایی اشاره دارد (Englund, 2002). به علاوه، شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که مدیران اجرایی نگرش محدود و تنگ نظرانه‌ای نسبت به کارکرد منابع انسانی و دست اندرکاران منابع انسانی دارند (Guest & Woodrow, 2012; Magau & Roodt, 2010; Public Service Commission, 2010; Schultz, 2010; Venter & Barkhuizen, 2005). دراکر ادعا می‌کند که کانون تمرکز از قدرت عضلات، قدرت ماشین آلات، و حتی قدرت الکتریکی به قدرت مغز منتقل شده است (Drucker, 1995).

می‌توان گفت تنها مدیرانی که در سازمان‌ها نمی‌توانند اشتباہات خود را جبران کنند مدیران منابع انسانی هستند. از این رو موضوع حروفه ای‌گرایی منابع انسانی موضوع بسیار مهمی است. مفهوم حروفه ای‌گرایی بسیار مشاجره آمیز است (Sciulli, 2005; Evetts, 2006). قریب به چهل سال پیش، به این موضوع اشاره شد که «تاریخچه متخصصان پرسنلی به عنوان یک گروه، تاریخچه مبارزه برای جایگاه یعنی تبدیل شدن به اعضای کامل تیم مدیریت است» (Anthony and Crichton, 1969). این جستجو برای جایگاه تا به امروز هم چنان ادامه دارد. در سال ۱۹۹۷، لوزی (Losey, 1997) 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 آزموده شود و این که یک نظام نامه رفتاری وجود دارد که توسط انجمن‌های حرفه‌ای ساخته و پرداخته شده است. با این حال مفسران و تحلیل گران دیگری در ایالات متحده آمریکا استدلال کرده‌اند که «منابع انسانی باید حرفه‌ای‌تر شود» (Ulrich & Eichinger, 1998). آن‌ها استدلال می‌کنند که منابع انسانی باید به یک حرفه تبدیل شود. در سطح جهانی

رخدادهای مهمی نظیر به صحنه آمدن منابع انسانی با نقش آفرینی‌های جدید و این که بتواند ارزش آفرینی کند اتفاق افتاده است که موضوع حرفه‌ای گرایی 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 که منابع انسانی در اجرای صحیح فرآیندهای منابع انسانی ناتوان بوده و نتوانسته ارزش آفرینی کند، لذا همواره یک رویکرد حذفی و هزینه بر بودن نسبت به منابع انسانی وجود داشته که همین نوع نگرش نوعی عدم خودباوری و عدم خودکارآمدی را در روح و روان منابع انسانی پدید آورده به طوری که واقعاً نمی‌تواند هم چون مدیریت مالی نقشی در اجرای برنامه‌های سازمان داشته باشد. در نتیجه طی سال‌ها هویت و جایگاه منابع انسانی کاملاً انکار می‌شده و از استقلال آن نیز خودداری به عمل می‌آمده است. این امر باعث می‌شود که منابع انسانی نتوانند جایگاه مشروع خود را کسب نموده و نهادینه شود. با این دیدگاه حرفه‌ای گرایی منابع انسانی به دنبال ایجاد تغییرات نگرشی و ساختاری در سازمان‌هاست تا منابع انسانی بتوانند با ارائه نقش‌های جدید ارزش آفرینی کند.

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 نظام مند برای پژوهشگران از طریق ترکیب پژوهش‌های مختلف به کشف موضوعات و استعاره‌های جدید و اساسی می‌پردازد (سهرابی و دیگران، ۱۳۹۰؛ عباسی و دیگران، ۱۳۹۵). پژوهش‌های گوناگونی در خصوص منابع انسانی به منزله دارایی استراتژیک سازمان انجام شده است. در خصوص موضوع حرفه‌ای گرایی منابع انسانی در سطح جهانی از جمله کانادا، آمریکا، انگلستان و حتی استرالیا پژوهش‌هایی انجام گرفته ولی تاکنون در جامعه ایران در سطح ملی چنین تحقیقاتی صورت نگرفته و حتی یک پایان‌نامه یا رساله دکتری نیز به این امر اختصاص نیافته است. موضوع حضور کمنگ حرفه‌ای گرایی منابع انسانی، پژوهشگر را بر آن داشت تا به انجام تحقیقی در این خصوص اقدام کند و با استفاده از روش پژوهش کیفی فراترکیب این موضوع را از حاشیه‌ای بودن و کمنگ بودن خارج سازد. در حال حاضر ابهام در نقش و جایگاه منابع انسانی، جدید بودن این حوزه، عدم باور مدیران و دست اندرکاران منابع

انسانی به اهمیت این مقوله و در کل نبود حرفه ای گرایی منابع انسانی و عدم توجه به این موضوع باعث شده است که هر کسی تصور کند توان انجام امور منابع انسانی را دارد و در نتیجه خود را شایسته پستهای منابع انسانی بداند. همین امر باعث شده که در حوزه تدوین و اجرا نیز وضعیت منابع انسانی کاملاً دچار بحران هویت و مشروعیت شود، به عبارت دیگر منابع انسانی به عنوان یک اداره و تخصص جایگاه نامشخصی دارد. در سطح کلان نیز جایگاه قانونی منابع انسانی چندان مشخص نیست. به علاوه شواهد بیان می‌کند که حرفه ای سازی منابع انسانی هم به نفع کارفرمایان و هم به نفع دست اندکاران این حوزه است. مطالعات صورت گرفته در خصوص شیوه‌های اقدام با عملکرد بالا و مدیریت منابع انسانی استراتژیک به روشنی نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که به صورت اثربخش‌تری مدیریت منابع انسانی را اجرا و پیاده می‌کنند، سود می‌برند (Huselid, 1995).

داده‌های این مقاله فقط بر اساس اسناد یعنی متونی جمع‌آوری شده که در قالب مقاله یا کتاب وجود دارد. نتیجه این کار مشخص‌کننده تعریف حرفه ای گرایی منابع انسانی و بعد آن است که برای دانشجویان، کارشناسان، مشاوران و مدیران منابع انسانی یعنی در کل برای جامعه منابع انسانی سودمند خواهد بود. بنابراین با توجه به آنچه مطرح شد هدف اساسی پژوهش کنونی را می‌توان شناسایی عوامل مؤثر بر حرفه ای گرایی منابع انسانی و بعد آن در بخش دولتی دانست.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

آنچه یک حرفه را شکل می‌دهد؛ مدت‌های مددی مسئله‌ای بوده که ذهن افراد آکادمیک و دانشگاهی را به خود مشغول کرده است و بخش اعظم نوشتار و ادبیات اولیه آن را می‌توان در رشته جامعه‌شناسی پیدا کرد (Larson, 1977; Timperley & Osbaldeston, 1975). یکی از جواب حرفه ای گرایی پیکره مشترک دانشی است که اعضای حرفه با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند (Klass, 1961). از دانشگاه‌ها انتظار می‌رود که این دانش را به دانشجویان علاقمند به ورود به این حرفه انتقال دهند (Farndale & Brewster, 2005; Wiley, 1995). آزمون‌های الزامی گواهی نامه جنبه دیگر مشترک یک رشته حرفه‌ای گرا هستند (Wiley, 1995). عصر مدرن، عصر گذار و هرج و مرچ است و در

سراسر جهان سازه‌های قدیمی مورد سؤال قرار می‌گیرند. در این عصر توانایی شرکت‌ها برای حفظ خود در درازمدت مورد تهدید واقع شده است (Ungerer, Uys & Herholdt, 2006). هاک (1999) مدعی است که ایده‌های گذشته، اگرچه نسبتاً از بین رفته، اما هنوز هم بسیار قدرتمند هستند و ایده‌هایی که برای جایگزینی آن‌ها وجود دارند هنوز در روند شکل‌گیری به سر می‌برند. بنابراین نویسنده‌گان چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که منابع کلیدی به اطلاعات، دانش و خلاقیت تغییر یافته است. هندی (1997) ادعا می‌کند که سازمان‌ها در حال محدود شدن به سوی هسته و بروز سپاری هر آنچه که می‌توانند، هستند. این امر، به همان اندازه نیز در رشتۀ منابع انسانی صدق می‌کند. لوزی، میسینگر و اولریش (2005) به این واقعیت اشاره دارند که دنیای کسب و کار اطراف ما به طور مدام در حال تغییر است و شرایط را برای حرفه‌ای‌های منابع انسانی مهیا می‌کند. با توجه به یک مطالعه میدانی درباره صلاحیت و شایستگی مورد نیاز منابع انسانی آینده که توسط مرکز مطالعات منابع انسانی پیشرفتۀ در دانشگاه کرنل (Blancero, Boroski & Dyer, 1995) انجام شده، محیط بی‌ثبات کسب و کار و نیاز فرازینده به نگریستن به کارمندان به عنوان منبع عمدۀ مزایای رقابتی باعث شده بسیاری از شرکت‌ها درباره کارکردهای منابع انسانی خود تجدیدنظر کرده و بازاندیشی صورت دهند. در سال‌های اخیر، چندین پژوهشگر موضوع حرفه‌ای گرایی را دوباره بررسی کرده‌اند. جورجس رومه در کتاب «جستجوی حرفه‌ای گرایی: مورد پژوهی مدیریت و کارآفرینی» بیان می‌کند که جستجوی حرفه‌ای گرایی باید احیا شود، زیرا هزینه‌ها و آسیب‌های به بار آمده به واسطه ناشی‌گری مدیریتی بسیار بالاست (Romme, 2016). اولریش (1998) این نکته را مطرح می‌کند که آینده حرفه منابع انسانی به تعریف صلاحیت‌های ضروری و نقش‌های واضح آن برای دست اندکاران بستگی دارد. انجمن‌های منابع انسانی در جهان به دنبال شناسایی هویت حرفه‌ای خود به منزله یک حرفه هستند و بر این نکته تاکید دارند که منابع انسانی باید به عنوان یک حرفه در جوامع کنونی پذیرفته شود (Ulrich, 1997; Farndale & Brewster, 2005). مدیریت منابع انسانی هنوز در ایران چندان به صورت علمی و آکادمیک و جدی و عملی مورد بررسی قرار نگرفته است.

رویکردها و دیدگاه‌های مختلفی در زمینه حرفه‌ای گرایی منابع انسانی وجود دارد. ابوت

- (Abbott, 1983) این نگرش‌ها را به چهار دسته اصلی تقسیم کرده است که عبارتند از:
- الف. رویکرد کارکردگرایی- ساختاری: محققان زیادی 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 واسطه‌ی آن‌ها حرفه یا تخصص و شاغل و متخصصان از سایر نیروهای کاری متمایز می‌شوند.
- ب. رویکرد تعامل گرایی: رویکرد تعامل گرایی 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 تعامل گرایان در سطح خرد بر روی تعامل ذهنی ارباب رجوع و فرد حرفه‌ای در محل کار بود. به این معناکه علاقه این گروه از صاحب‌نظران از رابطه حرفه‌ها و سازمان‌ها در سطح میانی و نیز پیوند بین حرفه‌ها و جامعه در سطح کلان نامشخص شده 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 توسط آن‌ها (صدر گواهی‌نامه، پروانه، قانون گذاری، اخراج از انجمن) به یک فرآیند طبیعی ارتباط نداشته، بلکه به تمایل برای تسلط یا به دست آوردن صلاحیت و اختیار ارتباط دارد. حرفه‌ها، گروههای صنفی با پژوهه‌های تغییر و تحرک بودند که هدف آن‌ها کنترل کار بود.
- د. رویکرد فرهنگی: پژوهشگران حوزه 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 اعطای می‌کند (Abbott, 1988).
- شناخت مفاهیم چهارگانه زیر می‌تواند به تحلیل حرفه کمک کند:
- الف. حرفه: مفهوم حرفه نمایانگر مقوله‌ای 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 ایدئوژی تخصص یا خدمات سازماندهی می‌شوند (Freidson, 1994). حرفه پیامد یک استراتژی با هدف کسب کنترل انحصاری بر کار و اعمال قدرت بر دیگران است (Wright, 2008).
- ب. حرفه ای: قضابت کردن درباره رفتار کاری فرد و توصیف عملکرد متعالی است

(Gold & Bratton, 2003). جایگاه حرفه‌ای در جامعه ارزش‌گذاری می‌شود.

ج. حرفه‌ای سازی: مفهوم حرفه ای‌سازی به منزله فرآیند دستیابی به جایگاه حرفه تلقی شده و به عنوان فرآیندی برای پیگیری، توسعه و حفظ بسته بودن گروه حرفه‌ای جهت حفظ منافع شخصی و شغلی دست اندکاران تفسیر شده است (Abbott, 1988; Larson, 1977). حرفه ای‌سازی بیشتر برای افراد مبتدی مناسب است زیرا به نوع کار و میزان اشراف به کار اشاره دارد. از سوی دیگر حرفه ای‌سازی مرحله مقدماتی یا زمینه شروع چرخه حرفه ای‌گرایی است. از نظر میلرسون حرفه ای‌سازی فرآیندی است که بدان وسیله یک شغل یا پیشه به حرفه تبدیل می‌شود (Millerson, 1964).

د. حرفه‌ای گرایی: مفهوم حرفه ای‌گرایی به طور معمول به عنوان یک ارزش شغلی یا هنجاری یا به عنوان پدیده‌ای در خور حفظ و ارتقا در کار توسط کارگران و برای کارگران تفسیر شده است. حرفه ای‌گرایی بیشتر با افراد با تجربه (حرفه ای) سروکار دارد زیرا شخص باید از نظر تجربه و بلوغ و دانش کاری و نظری به مرحله‌ای رسیده باشد که بتواند حرفه‌ای تلقی شود (CIPD, 2015).

برای تعریف و شناخت چیستی حرفه ای‌گرایی باید معیارها یا مشخصه‌های حرفه را بررسی کرد. جدول ۱ عمدت‌ترین متون را ارائه می‌کند. البته تعداد مقاله‌های مورد بررسی بیش از ۱۵۰ عنوان بوده که در این بخش به دلیل محدودیت صفحات، فقط مطالعات منتخب این پژوهش آورده شده است.

روش‌شناسی

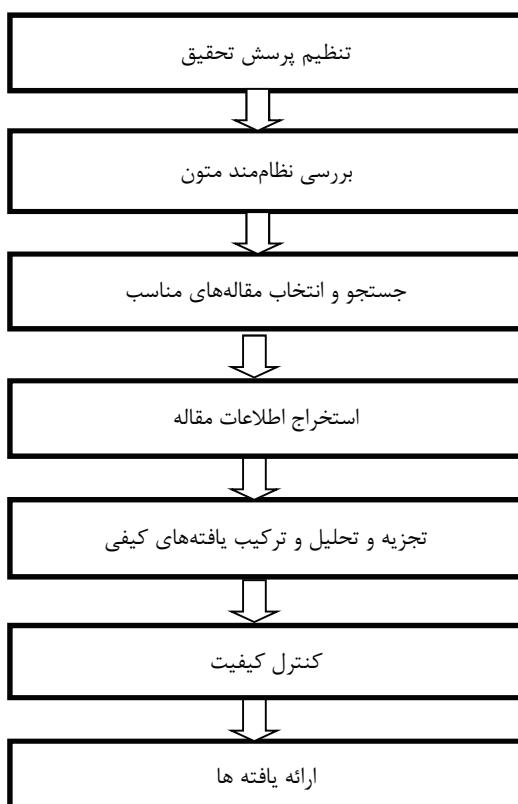
در پژوهش حاضر، از روش کیفی فراترکیب استفاده شده است. روش پژوهش این مطالعه، کیفی و نوعی از متامطالعه به نام متاترکیب یا فراترکیب است. در حال حاضر روند موجود میان طرفداران فراترکیب این است که جستجوهای وسیع و جامعی را به منظور یافتن تمامی مطالعات معمولاً مرتبط با موضوع از بین مجلات، کتاب‌ها و ادبیات نظری خاکستری (به عنوان مثال، آثار منتشر نشده) به عمل می‌آورند. این امر در راستای هدف به اشباع رسیدن یافته‌ها و تضمین تفسیر گسترده‌ای از موضوع پژوهش صورت می‌گیرد. نقطه قوت روش فراترکیب در توانایی آن نسبت به شناسایی مقوله‌های مشترک و ایجاد یک

چارچوب مفهومی از دل پیشینه پژوهش است. به اعتقاد زیمر (۲۰۰۶)، 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 بر اساس ارتباط آن‌ها با پرسش پژوهش ساخته می‌شود. در راستای روش‌شناسی پژوهش، در این تحقیق از روش هفت مرحله‌ای Sandelowski و Barroso (2007; Sandelowski & Barroso, 2003) استفاده شده که خلاصه این مراحل در شکل ۱ نشان داده شده است. با توجه به هدف پژوهش روش‌شناسی فراترکیب کمک می‌کند تا عوامل مؤثر و بعد حرفه‌ای گرایی منابع انسانی در بخش دولتی شناسایی شود.

جدول ۱. مشخصات حرفه بر اساس مطالعات منتخب (تنظیم از پژوهشگران)

مشخصات حرفه	نویسنده
۱. مجموعه سیستماتیکی از تئوری (تئوری سیستماتیک)، ۲. اقتدار حرفه‌ای، ۳. احکام انجمن، ۴. کد تنظیم‌کننده اخلاق و ۵. فرهنگ حرفه‌ای.	Greenwood, 1957
۱. تاکید بر بروز داده‌ای تعریف شده، ۲. یک بدنی دانشی مشترک، ۳. صلاحیت‌های ضروری، ۴. استانداردهای اخلاقی، ۵. نقشه‌ای مشخص و روشن و ۶. شناسایی.	Ulrich, 1997
۱. مجموعه دانش منابع انسانی، ۲. شناسایی و هویت یابی منابع انسانی به منزله یک حرفه، ۳. صلاحیت و استقلال حرفه‌ای منابع انسانی، ۴. مجوز رسمی و صدور گواهی‌نامه، ۵. ایدئولوژی خدمت‌گذاری و ۶. کنترل بیرونی یا خارجی.	SHRM, 2011
۱. استانداردهای ورودی و عملکرد مشترک، ۲. دانش تخصصی، ۳. احساس قوی هویت، ۴. نظام نامه و کد سلوک اخلاقی و ۵. آموزش و صدور گواهی‌نامه‌های الزامي.	Farndale & Brewster, 2005
۱. هیات نظارت کننده، ۲. گواهی‌نامه، تحصیلات و آموزش، ۳. مجموعه مشترکی از دانش، ۴. نظام نامه اخلاقی و انضباطی، ۵. جایگاه قانونی، ۶. پایه پژوهشی، ۷. استقلال، ۸. کمک به جامعه و ۹. شناسایی.	Fanning, 2011
۱. مجموعه دانش و مهارت‌های کارشناسی، ۲. مشروعیت اجتماعی، ۳. مسئولیت اخلاقی، ۴. خودتنظیمی، ۵. هویت (شناسایی)، ۶. قضاوت موقعیتی، ۷. جهت‌گیری خدماتی و ۸. توسعه مستمر حرفه‌ای.	CIPD, 2017



شكل ۱. گام‌های فراترکیب (سندولوسکی و باروسو، ۲۰۰۷؛ به نقل از سهرابی و همکاران، ۱۳۹۰).

مفهوم حرفه‌ای گرایی و منابع انسانی هر کدام به طور مجزا موضوعاتی عام بوده و مقاله‌های گستره‌های در این زمینه وجود دارد اما موضوع حرفه‌ای گرایی منابع انسانی به طور خاص حوزه نسبتاً جدیدی به شمار می‌رود و شامل مطالعات کمی و کیفی با پراکندگی موضوعی وسیعی می‌باشد، بنابراین، در این پژوهش فراترکیب روشی مناسب برای دستیابی به ترکیب جامعی از عوامل تشکیل دهنده حرفه‌ای گرایی منابع انسانی بر اساس ترجمه‌های مطالعات بررسی شده، به حساب می‌آید.

جدول ۲. پارامترها و پرسش‌های پژوهش

ردیف	پارامترها	پرسش‌های پژوهش
۱	چه چیزی	عوامل تاثیرگذار بر حرفه ای‌گرایی منابع انسانی چیست؟
۲	جامعه مورد مطالعه	ابعاد حرفه ای‌گرایی منابع انسانی چیست؟
۳	محدودیت زمانی	دوره زمانی انجام پژوهش کدام است؟
۴	چگونگی روش	اطلاعات حرفه ای‌گرایی منابع انسانی چگونه به دست می‌آید؟

روش گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر، کتابخانه‌ای است. داده‌های مورد تحلیل در پژوهش حاضر از پژوهش‌های (داده‌های ثانویه) منتشر شده پیش از شهریور ۱۳۹۶ با موضوع حرفه ای‌گرایی منابع انسانی برگرفته شده است. به منظور بررسی این پژوهش‌ها به معترض‌ترین پایگاه‌های اطلاعاتی و موتورهای جستجو مراجعه شده که در جدول ۲ قابل مشاهده است. در پژوهش‌های مربوط به منابع انسانی پژوهشگران هنوز به صورت جامع و یکپارچه نتوانسته‌اند به چارچوبی مناسب برای تحلیل حرفه ای‌گرایی منابع انسانی دست یابند، اما این پژوهش توانسته است با کمک روش کیفی فراترکیب به احصای این ابعاد کمک کند. جامعه آماری این پژوهش اساتید رشته منابع انسانی دانشگاه‌های تهران و پژوهشگران منابع انسانی و برخی از مدیران منابع انسانی با تحصیلات دکترای منابع انسانی می‌باشد.

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 به خوبی در چارچوب معیارهای یک حرفه نتوانسته خود را حرفه‌ای کند و چرا افرادی با رشته‌هایی غیر از منابع انسانی به تدریس، تحقیق، مشاوره و اجرای امور منابع انسانی در سازمان‌ها مشغولند؟ روش نمونه‌گیری نیز در این پژوهش، روش سهمیه‌بندی و گلوله برفی است. در پایگاه‌های اطلاعاتی که در جدول ۲ آورده شده از کلیدواژه‌های حرفه، حرفه‌ای، حرفه‌ای گرایی، مدیریت و حرفه، مدیریت به منزله حرفه، منابع انسانی به منزله حرفه، حرفه‌ای سازی مدیریت منابع انسانی، منابع

انسانی حرفه‌ای و حرفه‌ای گرایی حوزه مدیریت منابع انسانی برای یافتن مقاله‌های مرتبط، استفاده شده است. در این پژوهش تعداد کل مقاله‌ها ۱۰۴ مقاله بوده که در نهایت ۳۶ مقاله انتخاب گردید.

جدول ۳. موتورهای جستجو، پایگاه‌های اطلاعاتی و کلیدواژه‌ها (تنظیم از پژوهشگران)

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

در جدول ۳ نام مجله‌ها و فراوانی تعداد مقاله‌ها از هر کدام، در جدول ۵، وب گاه‌ها و در نهایت در جدول ۶ فهرست کتاب‌های مورد بررسی آورده شده است. اطلاعات حاصل از جداول ۴، ۵ و ۶ به تفصیل در طول پژوهش مورد تحلیل قرار گرفته است. داده‌ها و اطلاعات جداول ۴، ۵ و ۶ در تحلیل این پژوهش در جداول ۷، ۸ و ۹ مورد استفاده قرار گرفته است.

گام‌های روش فراترکیب و مراحل کار در این پژوهش به ترتیب عبارتند از:

گام اول: تنظیم پرسش‌های پژوهش؛ در جدول ۲ پرسش‌های پژوهش به همراه پارامترها بیان می‌شود. در پژوهش حاضر تبیین عوامل و ابعاد حرفه‌ای گرایی منابع انسانی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۴. فهرست مجله‌ها با فراوانی تعداد مقاله‌ها از هر مجله (تنظیم از پژوهشگران)

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

گام دوم: بررسی متون به صورت نظام مند؛ در این مرحله، پژوهشگر جستجوی سیستماتیک خود را بر مقاله‌های منتشر شده در ژورنال‌های مختلف متوجه نموده و کلمات کلیدی مرتبط را انتخاب می‌کند. در سرتاسر پژوهش تعاریف واژه‌های جستجو یا چارچوب زمانی به طور مستمر دوباره ارزیابی می‌شود. مقاله‌های پژوهش حاضر از لیست مجله‌ها در جدول ۴ انتخاب شده‌اند.

گام سوم: جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب؛ در ابتدای فرآیند جستجو، پژوهشگر مشخص می‌کند آیا مقاله‌های یافته شده مناسب با پرسش پژوهش می‌باشد یا خیر. به منظور رسیدن به این هدف، مجموعه مقاله‌های منتخب را چندین بار مورد بازبینی قرار می‌دهد. در این گام، پژوهشگر در هر بازبینی تعدادی از مقاله‌ها را رد می‌کند که این مقاله‌ها در فرآیند فرادرکیب مورد بررسی قرار نمی‌گیرند. فرآیند بازبینی به این صورت انجام می‌گیرد که پژوهشگر پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا و جزئیات

مقاله (نام نویسنده، سال و...) را در نظر می‌گیرد. تعداد مقاله‌ها و منابعی که یافت شد به استثنای مقاله‌های مربوطی که برای مرور پیشینه مورد استفاده قرار گرفت ۴۰ مقاله و منبع بود که بر اساس این برنامه ۳۶ مقاله و منبع مورد تحلیل قرار گرفت. ابزاری که معمولاً برای ارزیابی کیفیت مطالعات اولیه پژوهش کیفی استفاده می‌شود «برنامه مهارت‌های ارزیابی انتقادی» است که شامل ۱۰ پرسش می‌باشد.

جدول ۵. فهرست وب گاه‌های تخصصی (تنظیم از پژوهشگران)

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

این ابزار به پژوهشگر کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعات کیفی پژوهش را مشخص کند. این پرسش‌ها بر موارد زیر تمرکز دارد: ۱) اهداف پژوهش، ۲) منطق روش، ۳) طرح پژوهش، ۴) روش نمونه‌گیری، ۵) جمع‌آوری داده‌ها، ۶) انعکاس‌پذیری که شامل رابطه بین پژوهشگر و مشارکت کنندگان می‌باشد، ۷) ملاحظات اخلاقی، ۸) دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها، ۹) بیان واضح و روشن یافته‌ها و ۱۰) ارزش پژوهش.

در این مرحله پژوهشگر به هر کدام از این پرسش‌ها یک امتیاز کمی می‌دهد و سپس یک فرم را ایجاد می‌کند. بنابراین می‌تواند امتیازاتی که به هر مقاله می‌دهد را جمع کند و به آسانی و به اجمال مجموعه مقاله‌ها را بررسی و نتایج ارزیابی را مشاهده نماید.

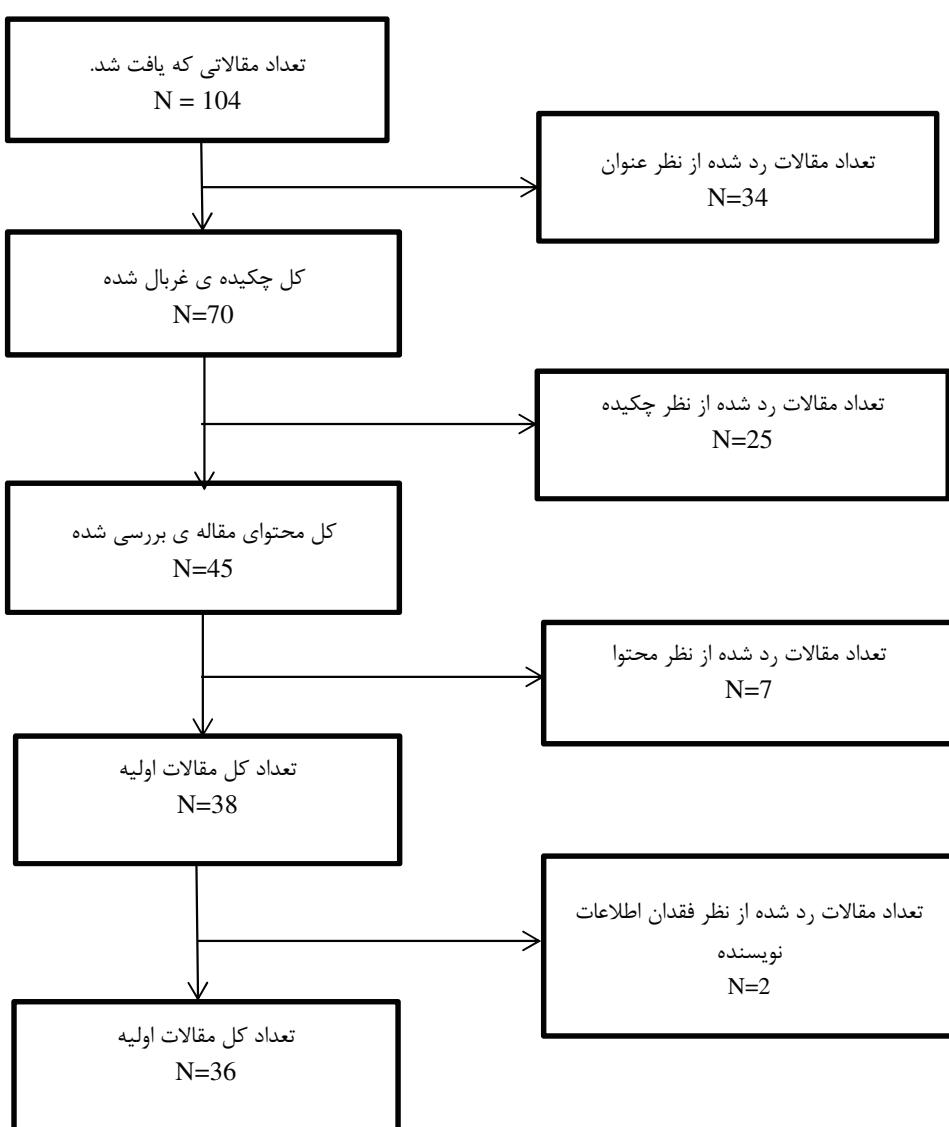
شیوه غربالگری مقاله‌ها و منابع بر اساس این برنامه در شکل ۲ آورده شده است. غربالگری داده‌ها به ترتیب بر اساس مرتبط بودن «عنوان»، «چکیده»، «محظوظ» و «کیفیت» مقاله‌ها با موضوع پژوهش صورت گرفت. جستجوی مقاله‌ها به صورت رفت و برگشتی بوده و تا رسیدن به حد اشباع ادامه داشت و در نهایت ۳۶ مقاله انتخاب شد. از آنجا که داده‌های مقاله حاضر از متن مطالعات پیشین استخراج گردیده از روش کدگذاری

دستی جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد؛ بدین صورت که هر مقاله جداگانه کدگذاری گردید و سپس «مفاهیم» در قالب «مفهوم‌های فرعی» و «مفهوم‌های فرعی» در قالب «مفهوم‌ها» دسته‌بندی شدند.

جدول ۶. فهرست کتاب‌های مورد بررسی (تنظیم از پژوهشگران)

ردیف	نویسنده و کتاب
1	Ulrich, Dave (1997). Human Resource Champions: the Next Agenda for Adding Value and Delivering Results.
2	Millerson, Geoffrey (1964). The Qualifying Associations: A Study in Professionalization.
3	Hodson, Randy and Sullivan, Teresa A. (2012). The Social Organization of Work.
4	Horn, Ronald C. (1978). On Professionals, Professionals And Professional Ethics.
5	Freidson, Eliot (2001). Professionalism: the Third Logic. On The Practice of Knowledge.
6	Freidson, E. (1970). Profession of Medicine: A Study in the Sociology of Applied Knowledge.
7	Freidson, Eliot (1994). Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy.
8	Fanning, B. A. (2011). Human Resource Management; the Road to Professionalization in the UK and USA.
9	Abbott, A. (1988), The System of Professions.
10	Cheetham, Graham. and Chivers, Geoff. (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.

گام چهارم: استخراج نتایج؛ در کل فرآیند فراترکیب، پژوهشگر به طور پیوسته مقاله‌های منتخب و نهایی شده را به منظور دستیابی به یافته‌های خود در چارچوب محتواهای مجازی که در آن‌ها مطالعات اصلی و اولیه انجام می‌شود، چند بار می‌خواند. نتایج حاصل از این مرحله در جدول ۷ آورده شده است.



شکل ۲. شیوه غربالگری مقاله‌ها براساس CASP

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی؛ هدف فراترکیب ایجاد تفسیر یکپارچه و جدیدی از یافته‌ها می‌باشد. در طول تجزیه و تحلیل، پژوهشگر موضوع‌ها یا تم‌هایی را جستجو می‌کند که در میان مطالعات موجود در فراترکیب پدیدار شده‌اند. در پژوهش حاضر، ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعات به عنوان کد در نظر گرفته می‌شود، سپس با در نظر گرفتن مفهوم هریک از این کدها، آن‌ها در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی می‌شوند که به این ترتیب مفاهیم پژوهش شکل می‌گیرد.

گام ششم: کنترل کیفیت کدهای استخراجی؛ پژوهشگر، روش‌های کنترل کیفیت استفاده شده در مطالعات پژوهش کیفی اصلی را به کار می‌برد. برای سنجش پایایی از روش توافق بین دو کدگذار استفاده می‌شود بدین صورت که علاوه بر پژوهشگر که اقدام به کدگذاری اولیه نموده است پژوهشگر دیگری نیز همان متنی که خود پژوهشگر کدگذاری کرده را بدون اطلاع از کدهای وی به طور جداگانه کدگذاری می‌نماید. در صورتی که کدهای این دو پژوهشگر به هم نزدیک باشد این مسئله نشان دهنده توافق بالای این دو کدگذار می‌باشد. برای محاسبه ضریب توافق دو کدگذار از ضریب کاپا استفاده شده که میزان آن در این پژوهش ۷۷/۰ به دست آمده است.

گام هفتم: ارائه یافته‌ها؛ در این مرحله از روش فراترکیب، یافته‌های حاصل از مراحل قبل ارائه می‌شوند. خلاصه‌ای از این دسته‌بندی در جدول ۹ آمده است.

یافته‌های پژوهش

با توجه به منابع و مقاله‌های مورد بررسی عوامل مؤثر بر حرفة ای‌گرایی منابع انسانی بر اساس جدول ۷ در قالب سه مفهوم محیطی، سازمانی و فردی (Gomez-Mejia, Balkin, & Cardy, 2001) دسته‌بندی شده است. در این جدول ابعاد حرفة ای‌گرایی منابع انسانی بر اساس معیارهای نه گانه (Fanning, 2011) و تطبیق ابعاد گوناگون مطرح شده توسط صاحب‌نظران با آن نشان داده شده که در نهایت ابعادی را برای درک و تحلیل حرفة‌گرایی منابع انسانی ارائه کرده است.

جدول ۸ جمع‌بندی این بررسی را در مورد فراوانی ابعاد و شاخص‌های حرفة ای‌گرایی منابع انسانی نشان می‌دهد. ابعاد جدول ۸ بر اساس مرور ادبیات و پیشینه نظری و

همچنین با توجه به مرجعیت و تکرار هرکدام از ابعاد در مقاله‌ها یا پژوهش‌های صورت گرفته در جداول ۳، ۴ و ۵ توسط صاحبنظران و نویسندها و بر اساس مطالعه تطبیقی ابعاد توسط پژوهشگر استخراج شده است.

جدول ۷. عوامل مؤثر بر حرفه‌ای گرایی منابع انسانی (تنظیم از پژوهشگران)

ردیف	مفهوم	کدها	منبع
۱	محیطی (زمینه‌ای)	حکمرانی، سیستم سیاسی جدید، تغییر سریع، مشتری مداری، انقلاب اینترنت، گوناگونی نیروی کار، جهانی سازی، وضع قانون، مقررات‌زدایی، نقشه‌های کاری و خانوادگی در حال ظهور، مدیریت استعداد، کمبود مهارت و ظهور بخش خدماتی، ارزش سهامدار، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، فرار مغزا.	Ulrich, 1997; Gomez-Mejia, et al., 2001, 2013; Snell & Bohlander, 2007, 2013; Dessler, 2001, 2014; Devi Mottian; 2014; Ulrich & Brockbank, 2005; Bing & Short, 2003; Espinoza & Rusch, 2010
۲	سازمانی (ساختاری)	موقع رقابتی (هزینه، کیفیت، توانمندی‌های متمایز)، تمرکز‌زدایی، کوچک سازی، ساختاردهی دوباره سازمانی، تیم‌های خودمدیریتی، کسب وکارهای کوچک، فرهنگ سازمانی، برون سپاری، تکنولوژی (دورکاری)، تخصصی شدن منابع انسانی، جنگ هویت منابع انسانی، شایستگی توسعه سازمان.	Ulrich, 1997; Gomez-Mejia, et al., 2001, 2013; Snell & Bohlander, 2007, 2013; Dessler, 2001, 2014; Devi Mottian; 2014; Ulrich & Brockbank, 2005; Bing and Short, 2003; Espinoza & Rusch, 2010
۳	فردی (فرد حرفه‌ای)	تطابق فرد و سازمان، دوراهی‌های اخلاقی، بهره‌وری، توانمندسازی، عدم امنیت شغلی، ماهیت کار، شایستگی فنی.	Gibb, 1999; Tom & Vaghan, 1996; Ulrich, 1997; Gomez-Mejia, et al., 2001, 2013; Snell & Bohlander, 2007, 2013; Dessler, 2001, 2014; Devi Mottian; 2014; Ulrich & Brockbank, 2005; Bing & Short, 2003; Espinoza & Rusch, 2010



جدول ۸. تعداد و درصد ابعاد حرفه‌ای گرایی منابع انسانی (تنظیم از پژوهشگران)

شناسایی	پایگاه پژوهشی	دانش	کارکرد	کیفی	فرنگی	توانایی	آموزش	تحصیلات و توانایی	استقلال	با تفاوت	با تفاوت	با تفاوت	تعداد
۱۳	۱۲	۳۳	۲۳	۱۵	۲۷	۲۶	۳۲	۲۷	۲۶	۳۲	۲۷	۲۷	تعداد
%۳۶	%۳۳	%۹۲	%۶۴	%۴۲	%۷۵	%۷۲	%۸۹	%۷۵	%۷۲	%۸۹	%۷۵	%۷۵	درصد

در جدول ۹ شاخص‌های حرفه‌ای گرایی منابع انسانی آورده شده است. بر اساس جدول ۹ مشخص می‌شود که عناصر و ابعاد مشترک مورد تاکید صاحب‌نظران برجسته در این حوزه بر حسب اولویت ابعادی مانند پیکره دانش (۳۳)، کد اخلاقی و انضباطی (۳۲)، مجمع یا هیات ناظر (۲۷)، گواهی‌نامه، تحصیلات و آموزش (۲۷)، استقلال (۲۶)، کمک به جامعه (۲۳)، جایگاه قانونی (۱۵)، شناسایی (۱۵) و پایگاه پژوهشی (۱۲) به ترتیب دارای بیشترین تاکید هستند و درنتیجه می‌تواند به درک حرفه‌ای گرایی منابع انسانی کمک کنند.

تحلیل ابعاد نه گانه در جدول ۹ به صورت زیر ارائه شده است:

۱. مجمع ناظر؛ نقش بدنی حرفه‌ای ممکن است در تعریف بدنی دانش و ارتقای مشروعیت این رشته سازنده باشد (Lounsbury, 2002). یک حرفه باید یک مجمع نظارتی داشته باشد که معرف آن بوده و قدرت کنترل و نظم بخشیدن بر اعضای خود را نیز داشته باشد.
۲. نظام نامه‌ی 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 (Sciulli, 2005). حرفه‌های راستین، نظام نامه‌های رفتاری دارند و معنا و پیامدهای این نظام نامه‌ها به عنوان بخشی از تحصیل رسمی اعضای آن‌ها آموزش داده می‌شود (Evetts, 2006; SHRM, 2011).
۳. استقلال؛ اولین 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 مตکی باشند (Losey, Meisinger, & Ulrich, 2005).

جدول ۹. ابعاد و شاخص‌های حرفه‌ای گرایی منابع انسانی (تنظیم از پژوهشگران)

ردیف	بعد	شاخص
۱	مجموع ناظر	نظرات و کنترل درونی، کنترل و نظم بخشیدن به حرفه، اعمال حاکمیت، تدوین قوانین و مقررات ورود و خروج، اعمال استانداردهای تحصیلی و آموزشی، نظارت بر بازار کار رشتہ.
۲	کد اخلاقی یا انصباطی	مسئولیت اخلاقی، مسئولیت اجتماعی، منشور اخلاقی، منشور انصباطی، ارزش بسیار برای انجام کار خوب.
۳	استقلال	صلاحید و آزادی عمل در انجام کار، عدم تمرکز در تصمیم‌گیری، بی‌طرفی در تصمیم‌گیری، اتکا به قضاوت خود، اعمال نظر در چارچوب دانش خود، حکمرانی، مشروعیت نهادی، خودگردانی.
۴	گواهی‌نامه، تحصیلات و آموزش	مدرک دانشگاهی (کار کردن)، تجربه کسب و کار، گواهی‌نامه معتبر، الزام اعضا به کسب گواهی‌نامه، به روزرسانی 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، نوع دوستی، مشارکت در جامعه، رفاه کارمندان، نتایج مالی سازمان، ارزش افزوده برای جامعه، حمایت از خدمات اجتماعی.
۷	پیکره دانش	اجماع و توافق نظر متخصصان در خصوص مرزهای رشتہ، اجماع و توافق نظر متخصصان در خصوص تعاریف، دانش و مهارت‌های نظری، دانش کسب و کار برای ترقی، مدرک دانشگاهی، گواهی‌نامه معتبر، تکیک یا فرآیند کاربرد.
۸	پایگاه پژوهشی	مبادله اطلاعات از طریق شبکه، جستجوی اطلاعات منابع انسانی از طریق وب سایتها، انتشار مجله‌های منابع انسانی، انتشار فصلنامه‌های منابع انسانی، برگزاری همایش‌ها، سمینارها و کنفرانس‌های منابع انسانی، تشکیل انجمن‌های علمی و حرفه‌ای، ادامه تحصیل، ارتباط با صنعت.
۹	شناسایی	تعهد به حرفه، درک کارکنان از ارزش آفرینی منابع انسانی، درک مدیران از ارزش آفرینی منابع انسانی، درک مدیران غیرمنابع انسانی از ارزش آفرینی منابع انسانی، درک مدیران صنفی از ارزش آفرینی منابع انسانی، درک منابع انسانی به منزله شریک کسب و کار از منظر مدیریت ارشد، درک جامعه از ارزش آفرینی منابع انسانی.

۴. صدور گواهی‌نامه و تحصیلات و آموزش؛ مجمع نظارتی باید محدود کننده ورود افرادی باشد که حداقل استاندارد تحصیلی را ندارند. سیستم تحصیل و آموزش متعاقب باید دائمًا به روزرسانی شده و انطباق داده شود به گونه‌ای که اعضا بتوانند از دانش و اقتدار خود در مورد موضوعات موجود در چارچوب رشته در حال یادگیری‌شان صحبت کنند.(Fanning, 2011; HRPA, 2013; Hallier & Summers, 2011)
۵. جایگاه قانونی؛ کلاس (Klass, 1961) استدلال می‌کند که یکی از عناصر ضروری حرفه، جایگاه قانونی است. یک حرفه باید مبنایی قانونی در قوانین کشور داشته باشد. برای این که یک حرفه به عنوان یک گروه قابل شناسایی موجودیت داشته باشد، الزامی است که افراد مجمع حرفه‌ای را بر اساس امتیازات خودگردانی و مقررات قانونی بدیهی فرض کنند.
۶. مساعدت جامعه؛ مجامع حرفه‌ای، جایگاه قابل اطمینانی را حفظ می‌کنند. در حقیقت، آن‌ها با جامعه در مقیاس کل قرارداد دارند. اکثر حرفه‌ها نظام نامه‌های اخلاقی دارند که ارتباط ایده آل میان حرفه، ارباب رجوع و جامعه را بیان می‌کنند; Fanning, 2011; (HRPA, 2013).
۷. بدنه دانش؛ ضرورت وجود این بدنه جهت تعریف یک بدنه مجازی دانش برای آن رشته اهمیت دارد زیرا حد و مرزهای آن رشته باید تعیین و مشخص شود. همچنین باید اجماع و توافق معقولی نیز در چارچوب آن رشته وجود داشته باشد (Barker, 2010; .(HRPA, 2013
۸. پایگاه پژوهشی؛ هم انجمن‌های حرفه‌ای و هم دانشکده‌های حرفه‌ای به دنبال گسترش و اصلاح پایگاه دانش حرفه‌ای هستند (Hodson & Sullivan, 2012). نتایج پژوهش از طریق مجلات حرفه‌ای در دسترس اعضا قرار می‌گیرد. انجمن‌های حرفه‌ای یا دانشکده‌های حرفه‌ای این مجلات را منتشر می‌کنند.
۹. شناسایی؛ هورن (1978) اظهار می‌کند که شناسایی عمومی، یکی از عناصر حرفه است. اگرچه با نگاه به چگونگی تعریف و اندازه‌گیری آن و این که آیا «عموم مردم در کل» باید تصمیم بگیرند که این یک حرفه است یا خیر، آن را می‌شناسانند (CIPD, 2017).

جدول ۱۰. وضعیت تبدیل کدها به مفاهیم توسط پژوهشگر و خبره دیگر (تنظیم از پژوهشگران)

	نظر پژوهشگر			
	بله	خیر	مجموع	
نظر خبره دیگر	بله	A=28	B=2	۳۰
	خیر	C=6	D=0	۶
	مجموع	۳۴	۲	N

اعتبارسنجی یافته‌های پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از داده‌های ثانویه یا اسناد گذشته استفاده شده است. داده‌های ثانویه شامل اسنادی است که تمامی پژوهش‌های گذشته را در یک مرور نظام مند در برمی‌گیرد. برای اعتبارسنجی از دو روش در فراترکیب استفاده می‌شود:

۱. استفاده از نظر خبرگان در تأیید و اعتباربخشی به دستاوردهای پژوهش

۲. ارائه یک نتیجه جامع با استفاده از مطالعات موردنی جدید

در این پژوهش از روش اول استفاده شده است. اگر میزان شاخص کاپا بین ۶۱ تا ۸۱ درصد باشد معترض و اگر بالاتر از ۸۱ درصد باشد، عالی است. شاخص کاپا در اینجا ۷۷ درصد است که معترض می‌باشد. همان‌طورکه در جدول ۷ مشاهده می‌شود، پژوهشگر ۳۴ مفهوم و خبره دیگر ۳۰ مفهوم را استخراج کرده‌اند که از این تعداد ۲۸ مفهوم مشترک است.

$$\text{توفقات مشاهده شده} = \frac{A+D}{N} = \frac{30+2}{36} = 0.833$$

$$\text{توفقات شناسی} = \frac{A+B}{N} \times \frac{A+C}{N} \times \frac{C+D}{N} \times \frac{B+D}{N} = \frac{30}{36} \times \frac{34}{36} \times \frac{6}{36} \times \frac{2}{36} = \frac{12240}{1679616}$$

$$K = \frac{\text{توفقات شناسی} - \text{توفقات مشاهده شده}}{1 - \text{توفقات شناسی}} = \frac{0.777 - 0.00729}{1 - 0.00729} = 0.777$$

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی تطبیقی ابعاد نه گانه حرفه ای گرایی مدیریت منابع انسانی نشان داد که پیکره دانش (۳۳) و کد اخلاقی و انضباطی (۳۲) با بیشترین وزن یا فراوانی بالاهمیت‌ترین ابعاد به شمار می‌روند، ابعاد مجمع یا هیات ناظر (۲۷)، گواهی‌نامه، تحصیلات و آموزش (۲۷)، استقلال (۲۶) و کمک به جامعه (۲۳) به ترتیب در حد متوسط قرار دارند و در نهایت ابعاد جایگاه قانونی (۱۵)، شناسایی (۱۳) و پایگاه پژوهشی (۱۲) دارای کمترین درجه اهمیت هستند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که زمینه معرفت‌شناسی و نظام نامه اخلاقی مدونی برای تحکیم و تثبیت حرفه ای گرایی منابع انسانی در قالب برنامه جامع اقدام مشترک منابع انسانی و پیکره مشترک دانش منابع انسانی تعریف شده و سپس مراکزی برای صدور گواهی‌نامه در قالب هیات‌ها و انجمن‌های حرفه ای گرایی شکل گیرند. این مراجع می‌توانند در قالب شورای منابع انسانی یا معاونت منابع انسانی باشند، زیرا 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. در نهایت پیشنهاد می‌شود که در سطح دولتی وزارت‌خانه‌ای تحت عنوان وزارت منابع انسانی، در سطح دانشگاهی، دانشکده‌ای تحت عنوان منابع انسانی و در سطح خصوصی نهاد یا انجمنی تحت عنوان انجمن حرفه‌ای‌های منابع انسانی تأسیس شود.

به علاوه با توجه به شناسایی عوامل مؤثر حرفه ای گرایی مدیریت منابع انسانی در شاخه‌های سه گانه محیطی، سازمانی و فردی می‌توان بیان کرد که مدیران منابع انسانی نسبت به این سه شاخه کاملاً مسلط بوده و سازمان‌های ایرانی نیز در کل باید برای ارزش افزایی و همگام شدن با تحولات مجتمع حرفه‌ای و انجمن‌های منابع انسانی و استانداردهای جهانی هرچه بیشتر با منابع انسانی برخورد حرفه ای گرایی داشته باشند و انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با عضویت در فدراسیون جهانی انجمن‌های مدیریت پرسنلی^۱ بتواند ارتباطات سازمان‌های ایرانی را با تمامی مجتمع حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی کسب و حفظ کرده و به ارتقای دانش روز منابع انسانی و تبادل نظر و تجربه همت گمارند.

^۱ World Federation of Personnel Management Associations

اولین مطالعه آکادمیک بررسی مدیریت منابع انسانی در ایران توسط نمازی (2000) انجام شد. وی دریافت که تصور و نقش مدیریت منابع انسانی در ایران نسبت به کشورهای توسعه یافته 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 کارکردی استراتژیک نگریسته می‌شود که به دنبال دستیابی به مزیت رقابتی با بهره‌گیری کامل از منابع انسانی است. به علاوه، نگرش حرفه‌ای گرایی به حوزه منابع انسانی نباید به دلیل مدل‌های بسیاری که در این زمینه وجود دارد و نیز به دلیل عدم وجود یک دانش ایستا، ابتر بماند. ابتر شدن این رشتہ ناشی از ناهمخوانی بین نظر و عمل است، زمانی که این ناهمخوانی و ناهمگونی حل شود پیشرفت حرفه‌ای گرایی منابع انسانی در عمل رخ خواهد داد. حرفه‌ای گرایی را می‌توان به این صورت تعریف کرد: فرآیندی تدریجی است، زیرا قبل از این که حرفه‌ها بالاترین سطح جایگاه حرفه‌ای را به دست آورند، تکنیک‌های حرفه‌ای معمولاً به طور تدریجی توسعه می‌یابند. منابع انسانی به سمت حرفه‌ای بودن حرکت می‌کند. اولین قدم در این راستا بررسی ابعاد حرفه‌ای گرایی منابع انسانی است تا مشخص شود حرفه‌ای بودن به چه معناست. با توجه به این که هدف این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر حرفه‌ای گرایی منابع انسانی و ابعاد آن است، به نظر می‌رسد در تحلیل حرفه‌ای گرایی منابع انسانی باید از زوایای گوناگون به بررسی آن پرداخت. یکی از کانون‌های مورد بررسی در این قلمرو توجه به ویژگی‌های شخص حرفه‌ای (Greenwood, 1957) است. اکثر پژوهش‌های حرفه‌ای گرایی تنها از این زاویه به بحث درباره حرفه‌ای گرایی پرداخته‌اند. دومین کانون مورد بررسی توجه به منابع انسانی از منظر ویژگی‌های حرفه (Ulrich & Eichinger, 1998) 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 مورد بررسی توجه به منابع انسانی از منظر حرفه‌ای سازی منابع انسانی (Ulrich & Brockbank; 2005) است. برخی از صاحب‌نظران نیز از منظر نقش استانداردهای شایستگی منابع انسانی به عنوان ابزاری برای حرفه‌ای گرایی منابع انسانی به این موضوع توجه کرده‌اند. فارن دلیل از زوایه‌ای به حرفه‌ای گرایی منابع انسانی می‌نگرد که باید مورد توجه قرار گیرد. در این زمینه قرار گرفتن کانون تمرکز بر روی نقش انجمان‌های

منابع انسانی در همگون‌سازی فعالیت‌های دست اندرکاران و متخصصان منابع انسانی بسیار با اهمیت تلقی می‌شود که در نهایت 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 ایفا نقش کند. 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 می‌کند (Farndale & Brewster, 2005). به هر حال، به نظر می‌رسد که برخی از سازمان‌های حرفه‌ای در منابع انسانی از طریق عضویت و اعطای گواهی‌نامه جهت تشویق دانشگاه‌ها به پایبندی به پیکره مشخصی از دانش، فشارهای نهادی را اعمال می‌کنند. این سازمان‌ها منافع خاصی در توسعه منابع انسانی به سمت حرفه شدن دارند. آیا مدیریت منابع انسانی در چنین یک حرفه را به دست آورد؟ شواهد مطرح می‌کند که مدیریت منابع انسانی در مسیری در حال حرکت است و به صورت روزافزونی مشاغل موجود در مدیریت منابع انسانی مدرک دانشگاهی را الزامی می‌کنند (Hallier & Summers, 2011). گذشته از این، نقش منابع انسانی از وظایف اداری تر به شریک استراتژیک‌تر کسب و کار یعنی نقشی با وجهه عالی در حال تحول است. به علاوه، آزمون‌های گواهی‌نامه نیز اخیراً موجودیت پیدا کرده‌اند. اولین سازمان حرفه‌ای جهت هماهنگی گواهی‌نامه در ایالات متحده آمریکا و به صورت فرایندهای در سطح بین‌المللی مؤسسه گواهی‌نامه منابع انسانی^۱ بود (HRCI; Lengnick-Hall & Aguinis, 2012). در جدول ۱۱ بعد حرفه ای گرایی بر اساس نظرات صاحب‌نظران منتخب آورده شده است. در این جدول ابتدا ابعاد حرفه ای گرایی بر اساس ابعاد استخراجی فانینگ (۲۰۱۱) به عنوان مدل و نمونه ارائه شده است و ابعاد ارائه شده توسط دیگر صاحب‌نظران نیز از این حیث که آیا آن‌ها هم در آن بعد دارای اشتراک نظرنده یا اختلاف نظر دارند، آورده شده است. این مقایسه بر اساس تحلیل مفهومی صورت گرفته است، یعنی یا همان بعد با همان عنوان توسط دیگران در این جدول آورده شده یا تحلیل مقایسه‌ای بر اساس متن و جمله موجود در مقاله یا کتاب نویسندها صورت گرفته است.

^۱ HRCI

ابعاد فانینگ در این حوزه با توجه به دامنه شمول آن آورده شده است. زیرا مقاله‌های زیادی برای سنجش و اندازه‌گیری حرفه‌ای گرایی مدیریت منابع انسانی به آن ارجاع داده‌اند.

جدول ۱۱. بررسی تطبیقی ابعاد حرفه‌ای گرایی در مطالعات منتخب (تنظیم از پژوهشگران)

شناسنامه	پایگاه پژوهشی	پژوهش دانش	کمک به جامعه	جایگاه قانونی	گواهی نامه، تمهیلات و آموزش	استغفارل	کد افلاقی	مجموع نظر	ابعاد نویسنده
		✓		✓	✓	✓	✓	✓	Greenwood, 1957
	✓	✓			✓		✓		Ulrich, 1997
✓		✓			✓		✓	✓	Farndale & Brewster, 2005
	✓	✓	✓		✓		✓	✓	SHRM, 2011
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Fanning, 2011
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	CIPD, 2017

پژوهش‌های اولریش و همکاران و همچنین فانینگ نقشه مدیریت منابع انسانی را بر روی نقشه جهانی مدیریت چه در سطح نظری در دانشگاه‌ها و چه در سطح اجرایی در سازمان‌ها قرار داد. گرچه اولریش به عنوان پدر مدیریت منابع انسانی مدرن بیشتر بر اهمیت نقش منابع انسانی و ارزش افزایی آن تاکید کرده و فانینگ نیز به عنوان ارائه دهنده مدل نه خصیصه‌ای بر اساس مدل خصیصه خصوصیات حرفه منابع انسانی را سنجیده است ولی با این وجود هیچ کدام به صورت جامع و با نگاهی سیستماتیک به موضوع نگاه نکرده‌اند. با توجه به این که مهم‌ترین نقشی که حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی می‌تواند داشته باشد کسب مشروعيت نهادی و جایگاه استراتژیک است، این پژوهش در تفکیک

اقدامات منابع انسانی به ابعاد نرم و سخت می‌تواند به حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی کمک کند. بر اساس پژوهش حاضر، به مدیران منابع انسانی در بخش دولتی توصیه می‌گردد در صورتی که بخواهند به حرفه‌ای‌گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها یا دستگاه‌های دولتی دست بزنند، ابتدا باید به زمینه‌های معرفت‌شناسی حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی دقت نمایند، زیرا در صورتی که این زمینه‌ها در بخش دولتی به صورت شایسته و قابل ملاحظه‌ای درک نشوند حرفه‌ای‌گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی به مانند سایر فلسفه‌ها، رویکردها و تکنیک‌های مدیریتی به صورت یک هوس یا مدیریتی زودگذر در می‌آید و پس از مدتی از اجرای آن از رونق و اهمیت می‌افتد.

به مدیران منابع انسانی در بخش دولتی توصیه می‌گردد بعد از تحقق ضرورت‌های حرفه‌ای‌گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی، از وجود بسترها و نیازمندی‌های مورد نیاز برای حرفه‌ای‌گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی اطمینان حاصل نمایند و قبل از حرفه‌ای‌گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی برای بهبود این شرایط کارها و فعالیت‌هایی را انجام دهند تا قبل، در حین و بعد از حرفه‌ای‌گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی با مشکلات و موانع کمتری روبرو شوند.

به مدیران منابع انسانی در بخش دولتی توصیه می‌گردد به هنگام حرفه‌ای‌گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی سعی نمایند تمامی ابعاد حرفه‌ای‌گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی شامل «حرفه‌ای‌گرایی در سطح فردی» (نگرشی، دانشی، و رفتاری) و «حرفه‌ای‌گرایی در سطح سازمانی» را مدنظر داشته باشند و سعی کنند این حرفه‌ای‌گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی را به صورت کامل در بخش دولتی بررسی، رصد و پایش نمایند تا از تغییر و تحولات موجود در محیط کار حرفه‌ای منابع انسانی سازمان مطلع شوند. همچنین سعی کنند شناخت خود از تحولات موجود در مجتمع حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی را افزایش دهند تا در حرفه‌ای‌گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی دارای آزادی عمل و انعطاف بالایی باشند. به مدیران منابع انسانی در بخش دولتی توصیه می‌گردد در صورتی که بتوانند منابع انسانی خود را به سمت حرفه‌ای‌گرایی پیش ببرند به «حکمرانی استراتژیک منابع انسانی»، «بازآفرینی منابع انسانی» و «عمل‌گرایی منابع انسانی» توجه کنند. در نهایت به مدیران منابع انسانی در بخش دولتی توصیه می‌گردد در

صورتی که بتوانند منابع انسانی خود را به سمت حرفه‌ای گرایی پیش ببرند و نسبت به این کار اهتمام و مداومت داشته باشند، می‌توانند از پیامدهای حرفه‌ای گرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی از قبیل «خودباوری سازمانی منابع انسانی»، «تفکیک سیاست- مدیریت»، و «خلق سازمان شایسته محور» بهره‌مند شوند و در نهایت می‌توانند نقش و ارزش خود را در چرخه رقابتی سازمان نشان دهند. در پایان به مدیران منابع انسانی در بخش دولتی توصیه می‌گردد که در صورتی که بخواهند منابع انسانی را حرفه‌ای گرا کنند باید چارچوبی مفهومی داشته باشند تا اقدامات و تلاش‌های آنان در راستای مسیر درستی انجام شود. نقش سازمان‌ها و تشکل‌های غیردولتی یا سازمان‌های مردم نهاد در توسعه نگاه حرفه‌ای گرایی و ایجاد انقلاب فکری در حوزه مدیریت منابع انسانی بسیار اهمیت دارد، بنابراین پیشنهاد می‌گردد که به این سازمان‌ها توجه شود.

پیشنهادها در مورد موضوع حرفه‌ای گرایی منابع انسانی نیازمند آن است که سه کانون

زیر مورد بررسی قرار گیرد:

۱. چیستی حرفه‌ای گرایی منابع انسانی؛ برای ارائه پیشنهادها درک چیستی یا ماهیت حرفه‌ای گرایی منابع انسانی اهمیت دارد. واقعیت جدید منابع انسانی به معنای درک ماهیت جدید حرفه‌ای گرایی منابع انسانی، در کانون توجه قرار دادن منابع انسانی در سطح جهانی، به حرفه تبدیل شدن منابع انسانی، رقابت‌پذیری منابع انسانی، فناوری منابع انسانی و پاسخگویی به مدیران صفتی است. بر همین اساس در جدول ۵ ابعاد نه گانه‌ای برای تحلیل حرفه‌ای گرایی منابع انسانی مطرح شد. ۲. چراًی حرفه‌ای گرایی منابع انسانی؛ در جدول ۶ علل حرفه‌ای گرایی منابع انسانی در قالب علل فردی، سازمانی و محیطی مطرح شد. بنابراین شناخت عوامل یا علل حرکت سازمان‌ها به سمت حرفه‌ای گرایی منابع انسانی اهمیت دارد. باید تأثیر منابع انسانی نشان داده شود. ۳. چگونگی حرفه‌ای گرایی منابع انسانی؛ یک حوزه علمی چگونه می‌تواند به یک حرفه تبدیل شود؟ منابع انسانی باید مشخص کند که چگونه می‌خواهد مسیر حرفه‌ای شدن را طی کند. در این زمینه نقش‌های جدید منابع انسانی، سرمایه‌گذاری در منابع انسانی و شایستگی‌های منابع انسانی باید توسعه داده شود. سرمایه‌گذاری منابع انسانی می‌تواند هم توانایی کارکنان و هم قابلیت‌های سازمانی (اجرای استراتژی، تغییر فرهنگ، مشارکت، جهانی سازی، مسئولیت اجتماعی و

پایداری) را افزایش دهد زیرا شهرت یک سازمان دیگر در ساختار آن ریشه ندارد بلکه در قابلیت‌های آن سازمان ریشه دوانیده است.

ادبیات مدیریت منابع انسانی در ایران از همان ابتدا که صاحب‌نظران و کارشناسان این حوزه شروع به نوشتمن مطالبی در این حوزه کردند تنها با دید معرفی این حوزه و یا تهیی منبعی برای آزمون‌های علمی بدون حتی اشاره‌ای به وضعیت منابع انسانی در ایران نگاشته شد. حتی این اساتید و صاحب‌نظران به صورت دقیق‌تر به جذب و پرورش دانشجویانی در مقاطع کارشناسی‌ارشد و دکتری در دانشگاه‌های معروف در حوزه علوم انسانی از جمله دانشگاه تهران، علامه طباطبایی، تربیت مدرس و شهید بهشتی و دیگر دانشگاه‌ها همت گماشتند و نکته حیرت آور این که تمامی کارهایی که در این حوزه با هدایت این اساتید در قالب کتاب، رساله دکتری یا پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد نوشته شده، تنها تکرار همان مطالب لاتین در این حوزه به زبان فارسی است بی‌آن که مطلبی به مباحث مدیریت منابع انسانی در سطح جهان اضافه شود.

برخورد حرفه‌ای گرایانه با این حوزه می‌طلبد که شکاف‌های نظری و عملی (اجرایی) در بوم ایران پر شود تا مدیریت منابع انسانی ایران بتواند در جهان از مجرای ارتباط با مجتمع حرفه‌ای منابع انسانی حرفی برای گفتن و تجربه‌ای برای تبادل داشته باشد و در نهایت همان‌طور که اولریش (۲۰۱۸) مطرح می‌کند منابع انسانی برای اثربخش بودن الزاماً نباید دوست کارکنان باشد. در عصر یادگیرندگی مستمر، دانش و اطلاعات اهمیت ندارد بلکه یادگیری مستمر از اهمیت بسیاری برخوردار است. حرفه‌ای‌های منابع انسانی باید از یکدیگر بیاموزند و به اشتراک تجارب و دانش خود ادامه دهند، زیرا می‌توان گفت تنها مدیرانی که در سازمان‌ها نمی‌توانند اشتباهات خود را جبران کنند، مدیران منابع انسانی هستند. بنابراین موضوع حرفه‌ای گرایی حوزه مدیریت منابع انسانی بسیار اهمیت دارد.

- سهرابی، بابک، اعظمی، امیر و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۰)، آسیب‌شناسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت اسلامی با رویکرد فراترکیب، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۶، تابستان ۱۳۹۰، صص ۲۴-۹.
- عباسی، عباس، معتقدیان، رسول و میرزایی، محمد قاسم (۱۳۹۵)، بررسی موانع اجرای خط مشی‌های عمومی در بخش دولتی، فصلنامه پژوهش‌های منابع سازمانی، دوره ۶، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۵، صص ۶۹-۴۹.
- 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*. USA: University of Chicago Press.
- 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*. Wadsworth: Cengage Learning.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2013). *Managing Human Resources*. Wadsworth: Cengage Learning.
- CIPD, Official website of the Chartered Institute of Personnel and Development. Available at www.cipd.co.uk. Accessed:[19-07-2017].
- Cohen, Jacob (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. *Educational and Psychological Measurement*. 20 (1): 37-46.
- Dessler, G. (2001). *Human Resource Management*. Prentice Hall: Pearson Education.
- Dessler, G. (2014). *Human Resource Management*. Prentice Hall: Pearson Education.
- Drucker, P. F. (1995). *Managing in a time of great change*. Rout ledge: Taylor & Francis Group.

- Englund, T. (2002). Are professional teachers a good thing?. In Teachers' professional lives (pp. 83-95). Routledge.
- Espinoza, C., Ukleja, M., & Rusch, C. (2011). *Core competencies for leading today's workforce. Leader to leader*, (59), 18-23.
- 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.
- 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*. University of Chicago Press.
- Gibb, D. W. (1999). Training Human Resource Champions For The Twenty-First Century. *Human Resource Management*. 38 (2), 119-124.
- 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).
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B. & Cardy, R. L. (2001). *Managing Human Resource*. Prentice Hall: Pearson Education.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B. & Cardy, R. L. (2013). *Managing Human Resource*. Prentice Hall: Pearson Education.
- 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.
- Handy, C. (1997). The search for meaning. *Leader to Leader*, 1997 (5), 14-20.
- Hargreaves, A., & Goodson, I. (1996). Teachers' professional lives: Aspirations and actualities. *Teachers' professional lives*, (s1), 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*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

- Hodson, R., & Sullivan, T. A. (2012). *The social organization of work*. Wadsworth: 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.
- Klass, A. A. (1961). What is a profession?. *Canadian Medical Association Journal*, 85 (12), 698.
- Larson Sarfatti, M. (1977). The rise of professionalism: A *Sociological Analysis*.
- Lawson, T. E., & Limbrick, V. (1996). Critical competencies and developmental experiences for top HR executives. *Human Resource Management*, 35 (1), 67-85.
- 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.
- 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.
- 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.
- Millerson, G. (1964). *The Qualifying Associations*. Routledge and Kegan Paul. The University of Michigan.
- Mottian, S. D. (2014). Professionalism in nursing: A *concept analysis* (*Doctoral dissertation*).
- 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.
- Public Service Commission. (2010). *Assessment of the state of Human resource management* in the public service. Red Flag Design & Marketing Publishers, South Africa.

- Romme, G. (2016). *The quest for professionalism: The case of management and entrepreneurship*. Oxford University Press.
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2003). Classifying the findings in qualitative studies. *Qualitative health research*, 13 (7), 905-923.
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2007). *Handbook for synthesizing qualitative research*. Springer Publishing Company.
- 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.
- 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: *Harvard Business School Press*.
- Ulrich, D. (1998). A new mandate for human resources. *Harvard business review*, 76, 124-135.
- Ulrich, D. (2018). HR need not be your friend to be effective. <https://www.linkedin.com/pulse/hr-need-your-friend-effective-dave-ulrich>.
- 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.
- Ungerer, M., Uys, K., & Herholdt, J. (2006). Leveraging knowledge-based assets: the new value equation to create competitive advantage. *Knower's Publishing*.
- 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.
- Wiley, C. (1995). Reexamining professional certification in human resource management. *Human Resource Management*, 34 (2), 269-289.
- Wright, C. (2008). Reinventing human resource management: Business partners, internal consultants and the limits to professionalization. *Human Relations*, 61 (8), 1063-1086.
- Zimmer, L. (2006). Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts. *Journal of advanced nursing*, 53 (3), 311-318.