

تبیین ابعاد و عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی 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

حرفه‌ای‌گرایی 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 حرفه‌ای‌گرایی 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، اسناد موجود در این حوزه و شامل ۳۶ مقاله بود. شیوه تحلیل داده‌ها کدگذاری باز بوده است. نتایج پژوهش حاضر بیانگر این بود که عوامل تأثیرگذار بر حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی را می‌توان به سه مقوله کلی محیطی، سازمانی و فردی تقسیم کرد و هم‌چنین، ابعاد آن شامل نه بعد (مجمع‌ناظر، کد اخلاقی، استقلال و خودگرایی، صدور گواهی‌نامه، جایگاه قانونی، کمک به جامعه، پیکره دانش، پایگاه پژوهشی و شناسایی) است. در پایان بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادی لازم ارائه شده است.

واژگان کلیدی: حرفه‌ای‌گرایی، حرفه‌ای‌سازی، 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

حرفه ای‌گرایی مفهومی کلیدی در جامعه‌شناسی کار، پیشه‌ها، حرفه‌ها، و سازمان‌هاست. هارگریوز و گودسون به فقدان اجماع در خصوص معنای حرفه ای‌گرایی اشاره می‌کنند (Hargreaves & Goodson, 1996)، فاکس نیز بیان می‌کند که حرفه ای‌گرایی یعنی چیزهای متفاوت برای افراد متفاوت (Fox, 1992). اینگلاوند به طور مشابه به فقدان وضوح مفهومی و عدم اجماع بر سر معنای حرفه 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 اشتباهات خود را جبران کنند مدیران منابع انسانی هستند. از این رو موضوع حرفه ای‌گرایی منابع انسانی موضوع بسیار مهمی است. مفهوم حرفه 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 تحلیل‌گران 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 حرفه‌ای‌گرایی 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 نتواند جایگاه مشروع خود را کسب نموده و نهادینه شود. با این دیدگاه حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی به دنبال ایجاد تغییرات نگرشی و ساختاری در سازمان‌هاست تا منابع انسانی بتواند 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 کیفی 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 حرفه‌ای‌گرایی 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 کمرنگ حرفه‌ای‌گرایی 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 کمرنگ 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 ای‌گرایی 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 ای‌سازی منابع انسانی هم به نفع کارفرمایان و هم به نفع دست اندرکاران 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 ای‌گرایی منابع انسانی و ابعاد 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 ای‌گرایی منابع انسانی و ابعاد آن در بخش دولتی دانست.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

آنچه یک حرفه را شکل می‌دهد؛ مدت‌های مدیدی 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 جوانب حرفه ای‌گرایی 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 گواهی‌نامه جنبه دیگر مشترک یک رشته حرفه‌ای گرا هستند (Wiley, 1995). عصر مدرن، عصر گذار و هرج و مرج 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 نویسندگان 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 برون‌سپاری هر آنچه که می‌توانند، هستند. این امر، به همان اندازه نیز در رشته منابع انسانی صدق می‌کند. لوزی، میسینگر و اولریش (2005) به این واقعیت اشاره دارند که دنیای کسب و کار اطراف ما به طور مداوم 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 پیشرفته در دانشگاه کرنل (Blancero, Boroski & Dyer, 1995) انجام شده، محیط بی‌ثبات کسب و کار و نیاز فزاینده به نگرستن به کارمندان به عنوان منبع عمده مزایای رقابتی باعث شده بسیاری از شرکت‌ها درباره کارکردهای منابع انسانی خود تجدیدنظر کرده و بازاندیشی صورت دهند. در سال‌های اخیر، چندین پژوهشگر موضوع حرفه‌ای‌گرایی را دوباره بررسی کرده‌اند. جورجس رومه در کتاب «جستجوی حرفه‌ای‌گرایی: موردپژوهی مدیریت و کارآفرینی» بیان می‌کند که جستجوی حرفه‌ای‌گرایی 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 اندرکاران بستگی دارد. انجمن‌های منابع انسانی در جهان به دنبال شناسایی هویت حرفه‌ای خود به منزله یک حرفه هستند و بر این نکته تأکید دارند که منابع انسانی باید به عنوان یک حرفه در جوامع کنونی پذیرفته شود (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 حرفه‌ای‌گرایی 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 پروژه‌های 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 اعطا 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 ایدئوژنی 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. حرفه‌ای: قضاوت کردن درباره رفتار کاری فرد و توصیف عملکرد متعالی است

(Gold & Bratton, 2003). جایگاه حرفه‌ای در جامعه ارزش‌گذاری می‌شود. ج. حرفه‌ای‌سازی: مفهوم حرفه‌ای‌سازی 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 دست‌اندرکاران تفسیر شده است (Abbott, 1988; Larson, 1977). حرفه‌ای‌سازی بیش‌تر برای افراد مبتدی مناسب است زیرا به نوع کار و میزان اشراف به کار اشاره دارد. از سوی دیگر حرفه‌ای‌سازی مرحله مقدماتی یا زمینه شروع چرخه حرفه‌ای‌گرایی است. از نظر میلرسون حرفه‌ای‌سازی فرآیندی است که بدان وسیله یک شغل یا پیشه به حرفه تبدیل می‌شود (Millerson, 1964).

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

برای تعریف و شناخت چيستی حرفه‌ای‌گرایی باید معیارها یا مشخصه‌های حرفه را بررسی کرد. جدول ۱ عمده‌ترین 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

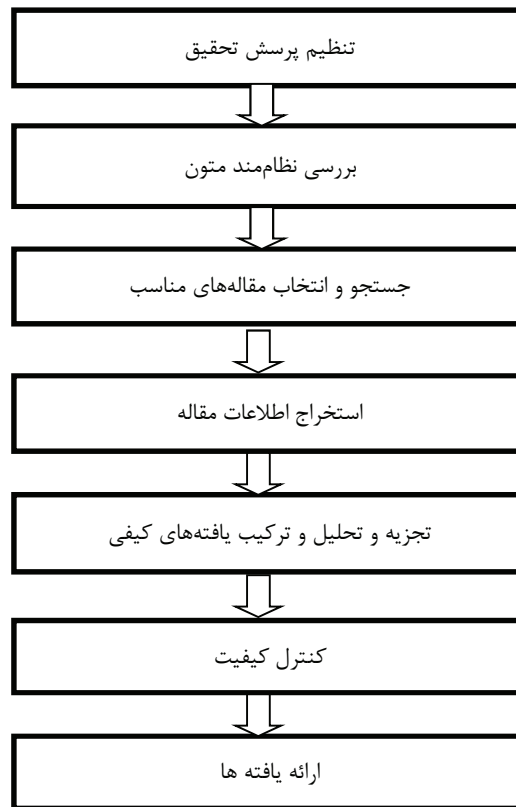
در پژوهش حاضر، از روش کیفی فراترکیب استفاده شده است. روش پژوهش این مطالعه، کیفی و نوعی از متامطالعه به نام متاترکیب یا فراترکیب است. در حال حاضر روند موجود میان طرفداران فراترکیب این است که جستجوهای وسیع و جامعی را به منظور یافتن تمامی مطالعات معمولاً مرتبط با موضوع از بین مجلات، کتاب‌ها و ادبیات نظری 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 سندلوسکی و باروسو (Sandelowski & 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 ابعاد حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی در بخش دولتی شناسایی شود.

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

نویسنده	مشخصات حرفه
Greenwood, 1957	۱. مجموعه سیستماتیکی از تئوری (تئوری سیستماتیک)، ۲. اقتدار حرفه‌ای، ۳. احکام انجمن، ۴. کد تنظیم‌کننده اخلاق و ۵. فرهنگ حرفه‌ای.
Ulrich, 1997	۱. تأکید بر برون دادهای تعریف شده، ۲. یک بدنه دانشی مشترک، ۳. صلاحیت‌های ضروری، ۴. استانداردهای اخلاقی، ۵. نقش‌های مشخص و روشن و ۶. شناسایی.
SHRM, 2011	۱. مجموعه دانش منابع انسانی، ۲. شناسایی و هویت یابی منابع انسانی به منزله یک حرفه، ۳. صلاحدید و استقلال حرفه‌ای منابع انسانی، ۴. مجوز رسمی و صدور گواهی‌نامه، ۵. ایدئولوژی خدمت‌گذاری و ۶. کنترل بیرونی یا خارجی.
Farndale & Brewster, 2005	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 الزامی.
Fanning, 2011	۱. هیات نظارت‌کننده، 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.
CIPD, 2017	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.



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

مفهوم حرفه‌ای‌گرایی و منابع انسانی هرکدام به طور مجزا موضوعاتی عام بوده و مقاله‌های گسترده‌ای در این زمینه وجود دارد اما موضوع حرفه‌ای‌گرایی 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 حرفه‌ای‌گرایی 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 حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی چیست؟
۲	جامعه مورد مطالعه	ابعاد حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی چیست؟
۳	محدودیت زمانی	دوره زمانی انجام پژوهش کدام است؟
۴	چگونگی روش	اطلاعات حرفه‌ای‌گرایی 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 حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی برگرفته شده است. به منظور بررسی این پژوهش‌ها به معتبرترین 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 حرفه‌ای‌گرایی 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 می‌باشند.

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 ۳ آورده شده از کلیدواژه‌های حرفه، حرفه‌ای، حرفه‌ای‌گرایی، مدیریت و حرفه، مدیریت به منزله حرفه، منابع انسانی به منزله حرفه، حرفه‌ای سازی مدیریت منابع انسانی، منابع

انسانی حرفه‌ای و حرفه‌ای‌گرایی 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، وب‌گاه‌ها 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 حرفه‌ای‌گرایی 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 متمرکز 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 متناسب 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 فراترکیب 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 ۱۰۴ 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 «برنامه‌ی مهارت‌های ارزیابی انتقادی» است که شامل ۱۰ پرسش می‌باشد.

جدول ۵. فهرست وب‌گاه‌های تخصصی (تنظیم از پژوهشگران)

ردیف	وب‌گاه	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 مشارکت‌کنندگان 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 هرکدام 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.

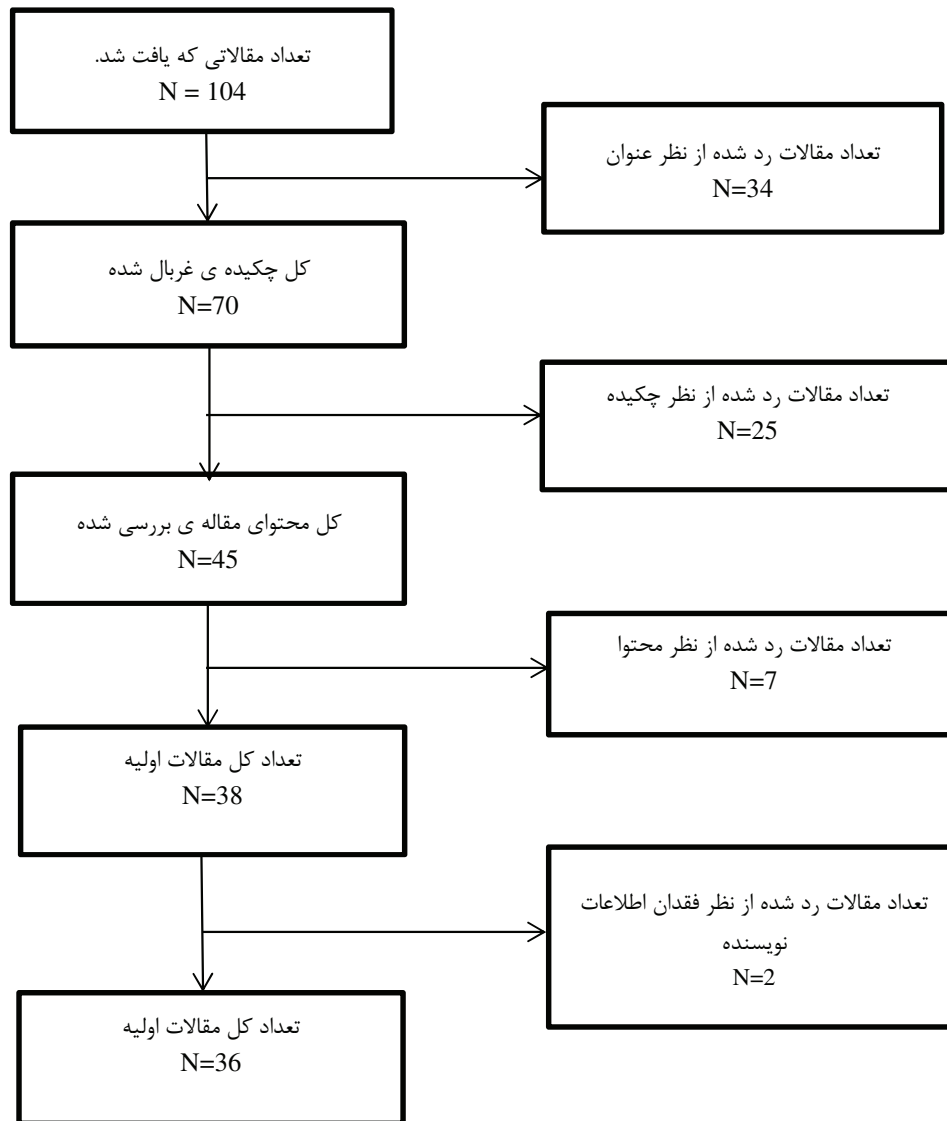
شیوه غربالگری مقاله‌ها و منابع بر اساس این برنامه در شکل ۲ آورده شده است. غربالگری داده‌ها به ترتیب بر اساس مرتبط بودن «عنوان»، «چکیده»، «محتوا» و «کیفیت» مقاله‌ها با موضوع پژوهش صورت گرفت. جستجوی مقاله‌ها به صورت رفت و برگشتی بوده و تا رسیدن به حد اشباع ادامه داشت و در نهایت ۳۶ مقاله انتخاب شد. از آن‌جا 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 «مقوله‌های فرعی» و «مقوله‌های فرعی» در قالب «مقوله‌ها» 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 مجزایی 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 ۰/۷۷ 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 حرفه‌ای‌گرایی 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 حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی بر اساس معیارهای نه‌گانه (Fanning, 2011) و تطبیق ابعاد گوناگون مطرح شده توسط صاحب‌نظران با آن نشان داده شده که در نهایت ابعادی را برای درک و تحلیل حرفه‌گرایی منابع انسانی ارائه کرده است.

جدول ۸ جمع‌بندی این بررسی را در مورد فراوانی ابعاد و شاخص‌های حرفه‌ای‌گرایی 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 نویسندگان و بر اساس مطالعه تطبیقی ابعاد توسط پژوهشگر استخراج شده است.

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

ردیف	مفهوم	کدها	منبع
۱	محیطی (زمینه‌ای)	حکمرانی، سیستم سیاسی جدید، تغییر سریع، مشتری‌مداری، انقلاب اینترنت، گوناگونی نیروی کار، جهانی سازی، وضع قانون، مقررات‌زدایی، نقش‌های کاری و خانوادگی در حال ظهور، مدیریت استعداد، کمبود مهارت و ظهور بخش خدماتی، ارزش سهامدار، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، فرار مغزها.	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)	موضع رقابتی (هزینه، کیفیت، توانمندی‌های متمایز)، تمرکززدایی، کوچک سازی، ساختاردهی دوباره سازمانی، تیم‌های خودمدیریتی، کسب و کارهای 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، دوره‌های 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

برای کنار آمدن با مشکلات موجود به قضاوت خود متکی باشند (Losey, Meisinger, & Ulrich, 2005).

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

ردیف	بعد	شاخص
۱	مجمع ناظر	نظارت 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 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، 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 رشته، اجماع و توافق نظر متخصصان در خصوص تعاریف، دانش و مهارت‌های نظری، دانش کسب و کار برای ترقی، مدرک دانشگاهی، گواهی‌نامه معتبر، تکنیک 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 محدودکننده ورود افرادی باشد که حداقل استاندارد تحصیلی را ندارند. سیستم تحصیل و آموزش متعاقب باید دائماً 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; HRP, 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; HRP, 2013).

۷. بدنه دانش؛ ضرورت وجود این بدنه جهت تعریف یک بدنه مجزای 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; HRP, 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 موردی جدید

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

$$\text{توافقات مشاهده شده} = \frac{A+D}{N} = 0.777$$

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

$$K = \frac{\text{توافقات شانسی} - \text{توافقات مشاهده شده}}{\text{توافقات شانسی} - 1} = \frac{0.777 - 0.00729}{1 - 0.00729} = 0.777$$

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی تطبیقی ابعاد نه‌گانه حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی نشان داد که پیکره دانش (۳۳) و کد اخلاقی و انضباطی (۳۲) با بیش‌ترین وزن یا فراوانی بااهمیت‌ترین 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 حرفه‌ای‌گرایی 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 حرفه‌ای‌گرایی 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 حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در شاخه‌های سه‌گانه 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 ارزش‌افزایی و همگام شدن با تحولات مجامع حرفه‌ای و انجمن‌های منابع انسانی و استانداردهای جهانی هرچه بیش‌تر با منابع انسانی برخورد حرفه‌ای‌گرایی داشته باشند و انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با عضویت در فدراسیون جهانی انجمن‌های مدیریت پرسنلی^۱ بتواند ارتباطات سازمان‌های ایرانی را با تمامی مجامع حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی کسب و حفظ کرده و به ارتقای دانش روز منابع انسانی و تبادل نظر و تجربه همت‌گمارند.

¹ 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 حرفه‌ای‌گرایی 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 رشته ناشی از ناهمخوانی بین نظر و عمل است، زمانی که این ناهمخوانی و ناهمگونی حل شود پیشرفت حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی در عمل رخ خواهد داد. حرفه‌ای‌گرایی 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 حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی است تا مشخص شود حرفه‌ای بودن به چه معناست. با توجه به این که هدف این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی و ابعاد آن است، به نظر می‌رسد در تحلیل حرفه‌ای‌گرایی 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 حرفه‌ای‌گرایی تنها از این زاویه به بحث درباره حرفه‌ای‌گرایی 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 حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی (Ulrich & Brockbank; 2005) است. برخی از صاحب‌نظران نیز از منظر نقش استانداردهای شایستگی منابع انسانی به عنوان ابزاری برای حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی به این موضوع توجه کرده‌اند. فارن دیل از زوایای به حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی می‌نگرد که باید مورد توجه قرار گیرد. در این زمینه قرار گرفتن کانون تمرکز بر روی نقش انجمن‌های

منابع انسانی در همگون‌سازی فعالیت‌های دست‌اندرکاران 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 ایفای 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 می‌کنند (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 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 الزامی می‌کنند (Hallier & Summers, 2011). گذشته از این، نقش منابع انسانی از وظایف اداری‌تر 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 فزاینده‌ای در سطح بین‌المللی مؤسسه گواهی‌نامه منابع انسانی^۱ بود (HRCI; Lengnick-Hall & Aguinis, 2012). در جدول ۱۱ ابعاد حرفه‌ای‌گرایی بر اساس نظرات صاحب‌نظران منتخب آورده شده است. در این جدول ابتدا ابعاد حرفه‌ای‌گرایی 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 نظرند 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 نویسندگان 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 حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی به آن ارجاع داده‌اند.

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

شناسایی	پایگاه پژوهشی	پیکره دانش	کمک به جامعه	جایگاه قانونی	گواهی‌نامه، تحصیلات و آموزش	استقلال	کد اخلاقی	مجمع ناظر	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 ارزش‌افزایی آن تاکید کرده و فانینگ نیز به عنوان ارائه‌دهنده مدل نه‌خصیصه‌ای بر اساس مدل خصیصه خصوصیات حرفه منابع انسانی را سنجدیده 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 مشروعیت 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 مدیریت 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 روبه‌رو 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 مجامع 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 حرفه‌ای‌گرایی پیش ببرند و نسبت به این کار اهتمام و مداومت داشته باشند، می‌توانند از پیامدهای حرفه‌ای‌گرایی 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 حرفه‌ای‌گرا کنند باید چارچوبی مفهومی داشته باشند تا اقدامات و تلاش‌های آنان در راستای مسیر درستی انجام شود. نقش سازمان‌ها و تشکل‌های غیردولتی یا سازمان‌های مردم‌نهاد در توسعه نگاه حرفه‌ای‌گرایی 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 حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی نیازمند آن است که سه کانون زیر مورد بررسی قرار گیرد:

۱. چیستی حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی؛ برای ارائه پیشنهادها درک چیستی یا ماهیت حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی اهمیت دارد. واقعیت جدید منابع انسانی به معنای درک ماهیت جدید حرفه‌ای‌گرایی 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 صغی است. بر همین اساس در جدول ۵ ابعاد نه‌گانه‌ای برای تحلیل حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی مطرح شد. ۲. چرایی حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی؛ در جدول ۶ علل حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی در قالب علل فردی، سازمانی و محیطی مطرح شد. بنابراین شناخت عوامل یا علل حرکت سازمان‌ها به سمت حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی اهمیت دارد. باید تأثیر منابع انسانی نشان داده شود. ۳. چگونگی حرفه‌ای‌گرایی 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، جهانی‌سازی، 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 نوشتن مطالبی در این حوزه کردند تنها با دید معرفی این حوزه و یا تهیه 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 حیرت‌آور 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 مجامع 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 حرفه‌ای‌گرایی حوزه مدیریت منابع انسانی بسیار اهمیت دارد.

منابع

- سهرابی، بابک، اعظمی، امیر و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۰)، آسیب‌شناسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت اسلامی با رویکرد فراترکیب، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۶، تابستان ۱۳۹۰، صص ۲۴-۹.
- عباسی، عباس، معتضدیان، رسول و میرزایی، محمد قاسم (۱۳۹۵)، بررسی موانع اجرای خط‌مشی‌های عمومی در بخش دولتی، فصل‌نامه پژوهش‌های منابع سازمانی. دوره ۶، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۵، صص ۴۹-۶۹.
- 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.