



Professionalism Human Resource Management Model in Government Organizations (Case Study: Ministry of Industry, Mines, and Trade)

Ahmad Asadi

Ph.D Candidate, Department of Management, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.
E-mail: ahmadasadi430@gmail.com

Nabiullah Mohammadi

***Corresponding author:** Assistant Professor, Department of Management, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran. E-mail: asadi430@yahoo.com

Homa Droudy

Associate Professor, Department of Management, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.
E-mail: homa.doroudi@iauz.ac.ir

Arshad Farahmandian

Assistant Professor, Department of Management, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.
E-mail: afarahmandian110@gmail.com

Abstract

This study aimed to provide a professional model of human resource management for the Ministry of Industry, Mines, and Trade in the period of 2017-2020. This research is applied-exploratory in terms of purpose and is a descriptive survey in terms of the method with a mixed-mode approach. The research statistical population consists of human resource management experts of the Ministry of Industry, Mines, and Trade in this field. In this research, the snowball sampling method was used and the data collection tool was interview and questionnaire. The grounded theory technique was used to analyze the collected qualitative data and the fuzzy Delphi technique was used in a quantitative part. In the suggested model, individual capacities and organizational-functional factors (recruitment and employment of professionals, training and improvement, performance appraisal, and compensation of services) were found as causal conditions; general and institutional organizational factors including strategic factors, structure, culture resources, and infrastructure as the governing platform; trans-organizational factors as intervening conditions; recreating the role of human resources and governing and legitimizing human resources as model actions and interactions and ultimately creating a competent and health-oriented ministry at the organizational level and growing human resources at the individual level are the implications of this model.

Keywords: Human Resource Management, Professionalism, Ministry of Industry, Mines and Trade.

Citation: Asadi, A., Mohammadi, N., Droudy, H., & Farahmandian, A. (2021). "Professionalism Human Resource Management Model in Government Organizations (Case Study: Ministry of Industry, Mines, and Trade)". *Public Organizations Management*, 9(4), 12-26. (in Persian)

(DOI): 10.30473/ipom.2021.58148.4346

DOR: 20.1001.1.2322522.1400.9.4.4.2

Quarterly Journal of Public Organizations Management

Vol 9, No 4, (Series 36) Oct-Dec 2021, (12-26)

Received: (2021/Mar/02)

Accepted: (2021/July/12)

copyrights

This is an Open-Access Article Distributed Under the Terms of the Creative Commons 4.0 International License.
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



مدل حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت)

احمد اسدی

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

E-mail: ahmadasadi430@gmail.com

نبی‌الله محمدی

*نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

E-mail: asadi430@yahoo.com

هما درودی

دانشیار، گروه مدیریت، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

E-mail: homa.doroudi@iauz.ac.ir

ارشد فرهنگیان

استادیار، گروه مدیریت، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

E-mail: afarahmandian110@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل حرفه‌گرایی مدیریت منابع انسانی در وزارت صنعت، معدن و تجارت در بازه زمانی ۱۳۹۶-۱۳۹۹ صورت گرفت. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی - اکتشافی و از نظر روش توصیفی پیمایشی است، همچنین با رویکرد پژوهش آمیخته صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهشی را خبرگان مدیریت منابع انسانی وزارت صنعت، معدن و تجارت در این حوزه تشکیل می‌دهند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری گلوله برقی استفاده شده و ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه و پرسشنامه است. برای تحلیل داده‌های کیفی از تکنیک داده‌بنیاد و در بخش کمی از تکنیک دلفی فازی استفاده شد. در مدل ارائه شده، ظرفیت‌های فردی و عوامل سازمانی - کارکردی (جذب و به‌کارگیری حرفه‌گرا، آموزش و بهسازی، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات) به‌عنوان شرایط علی؛ عوامل عام و نهادی سازمانی ازجمله عوامل راهبردی، ساختار، فرهنگ و منابع و زیرساخت‌ها به‌عنوان بستر حاکم؛ عوامل فراسازمانی به‌عنوان شرایط مداخله‌گر؛ بازآفرینی نقش منابع انسانی و حکمرانی و مشروعیت بخشی به منابع انسانی به‌عنوان کنش‌ها و تعاملات مدل و درنهایت خلق وزارتخانه شایسته محور و سلامت محور در سطح سازمانی و نیروی انسانی بالنده در سطح فردی پیامدهای مدل هستند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، حرفه‌ای‌گرایی، وزارت صنعت، معدن و تجارت.

استناد: اسدی، احمد؛ محمدی، نبی‌الله؛ درودی، هما و فرهنگیان، ارشد (۱۴۰۰). «مدل حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت)». مدیریت سازمان‌های دولتی، ۹(۴)، ۱۲-۲۶.

copyrights

This is an Open-Access Article Distributed Under the Terms of the Creative Commons 4.0 International License.
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



(DOI): 10.30473/ipom.2021.58148.4346

DOR: 20.1001.1.2322522.1400.9.4.4.2

فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی

دوره ۹، شماره ۴ (پیاپی ۳۶)، پاییز ۱۴۰۰، (۱۲-۲۶)

تاریخ دریافت: (۱۳۹۹/۱۲/۲۱)

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۰/۰۴/۲۱)

مقدمه

جهانی‌سازی، عصر اطلاعات، ایجاد دموکراسی‌ها^۱، فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی، اینترنت، فناوری‌های ماهواره‌ای و رقابت جهانی مستلزم آن است که سازمان‌ها از ساختارهای مدیریتی مدرن، رقابتی، پویا و همچنین کارکنانی برخوردار باشند که مسئولیت بیشتری می‌پذیرند، ابتکار عمل را به دست می‌گیرند، روابط اثربخش را ایجاد می‌کنند و اطلاعات را به‌منظور افزایش و تغییر مداوم انتظارات مشتری و بهبود کیفیت کالاها و خدمات، به اشتراک می‌گذارند (کویلوگلو^۲ و همکاران، ۲۰۱۵: ۵۳۷).

بر همین اساس در دنیای عصر اطلاعات و دانش، برای سنجش و مقایسه کشورها با یکدیگر صرفاً به شاخص تولید ناخالص ملی به‌عنوان معیار توسعه‌یافتگی نگریسته نمی‌شود؛ بلکه وضعیت سهم ثروت سرانه کشورها از منابع مختلف اهمیت دارد که سه شاخص عمده آن منابع انسانی، منابع فیزیکی و منابع طبیعی است. در این میان سهم منابع انسانی مهم‌ترین است و شاخص عمده رده‌بندی کشورها از لحاظ توسعه‌یافتگی به شمار می‌رود. از این‌رو، دستیابی به منابع انسانی با کیفیت و متعهد در سازمان نیازمند ارائه راهکارهایی حرفه‌ای است که ایجاد و اجرای چنین راهکارهایی نیازمند وجود گرایش‌های حرفه‌ای در رفتارها و رویکردهای کاری واحد منابع انسانی است (افضل‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹: ۵۷).

اساساً جامعه روبه پیشرفت بدون حضور و وجود منابع کاری متخصص و دارای گرایش‌های قوی نسبت به اخلاق و اصول حرفه‌ای در محیط کار قادر نخواهد بود تا به اهداف متعالی خود دست‌یافته و توسعه و بالندگی را در بخش‌های مختلف اقتصادی، سیاسی و فرهنگی تجربه نماید. حرفه‌ای‌گرایی^۳ و داشتن روحیه حرفه‌ای در انجام وظائف و شرح شغل یکی از مهم‌ترین پیش‌نیازها در جهت توسعه عملکردهای سازمان‌ها از دریچه تقویت عملکردهای فردی است (سجاکا و کاواسه^۴، ۲۰۱۴: ۱۳۵).

از این‌رو، اگر در بازارهای جهانی حرفی برای گفتن وجود داشته باشد ابتدا باید حرفه‌ای‌گرایی را در تمامی مشاغل به‌ویژه مدیریت نیروی انسانی حاکم ساخت (میرسپاسی، ۱۳۹۳: ۱). حرفه‌ای کردن حوزه منابع انسانی باعث می‌شود که این حوزه جایگاه واقعی خود را در سازمان‌ها و بنگاه‌ها ارتقا دهد و درواقع، بین اهمیت منابع انسانی و جایگاه مدیریت منابع انسانی به‌عنوان فرآیندی که عهده‌دار تأمین، نگهداری، پرورش و برانگیختن کارکنان و افزایش بهره‌وری آن‌هاست، تناسب و هماهنگی لازم برقرار کند. بنابراین، حضور

مطلوب در بازارهای جهانی و انجام حرفه‌ای امور چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی نیازمند حاکمیت روح حرفه‌ای‌گرایی در تمام مشاغل به‌ویژه مدیریت نیروی انسانی هستند (آراج^۵، ۲۰۱۸: ۳).

اما حرفه‌ای‌سازی رفتارها و عملکردها منابع انسانی علی‌رغم پیامدهای حیاتی آن، عملی بسیار دشوار است (سجاکا و کاواسه، ۲۰۱۴: ۱۳؛ والو^۶ و همکاران، ۲۰۱۹: ۱) طبق بررسی طیف وسیعی از مطالعات توسط پژوهشگران، یکی از مهم‌ترین مسائل و چالش‌های پیشروی حرفه‌ای‌گرایی این است که دقیقاً نمی‌توان تأیید کرد که چه رفتارها و نگرش‌هایی از سوی افراد در سازمان می‌تواند به‌عنوان نشانه‌هایی از وجود حرفه‌ای‌گرایی در آن سازمان در نظر گرفته شود. هرچند یک توافق کلی وجود دارد، مبنی بر اینکه اگر کارکنان دو ویژگی تخصص: درگیری در آموزش تخصصی طولانی مدت در یک بدنه از دانش انتزاعی، دوم، اخلاق: ارائه خدمت بدون توجه به خود یا بدون درگیری هیجانی با مشتری دو ویژگی داشته باشند، نشان‌دهنده وضعیت حرفه‌ای آن‌ها است (آراج، ۲۰۱۸: ۴)، اما براساس کارکردهای مدیریت منابع انسانی، حرفه‌ای‌گرایی و ابعاد آن تعریف نشده است. بر مبنای مطالعه ادواردز^۷ (۲۰۱۴)، عدم وجود خط‌مشی‌های استاندارد در حیطه حرفه‌ای‌سازی رفتارهای کارکنان ازجمله بزرگ‌ترین چالش‌های پیشروی سازمان‌های آینده به‌منظور بهره‌برداری از حرفه‌ای‌گرایی کارکنان است. برابرن^۸ و همکاران (۲۰۱۸)، والو و همکاران (۲۰۱۹) و سجاکا و کاواسه^۹ (۲۰۱۴)، نشان دادند که نبود شاخص‌های مرتبط با حرفه‌ای‌گرایی در سازمان‌ها می‌تواند منجر به کاهش تعهد سازمانی، رضایت شغلی و نیز بروز تضادهای حرفه‌ای-سازمانی شود.

همچنین به لحاظ مطالعاتی یکی دیگر از محدودیت‌های مشاهده شده در این زمینه مربوط به حیطه‌های پژوهشی می‌شود؛ بدین ترتیب که بر مبنای بررسی‌های جامع، بخش اعظمی از مطالعات حوزه حرفه‌ای‌گرایی صرفاً در میان دو قشر پزشکان، پرستاران و معلمان به انجام رسیده است. با توجه به این چالش‌ها، آن‌گونه که آمار و شواهد بیان می‌کند، بیشتر هدف‌گذاری‌ها در زمینه حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی به‌ویژه در سازمان‌های دولتی به وقوع نپیوسته است.

بررسی‌های عباس‌زاده (۱۳۸۹)، در مورد نظام اداری ایران نشان داد که بهره‌وری نیروهای انسانی در سازمان‌های به

5. Araj
6. Valeau
7. Edwards
8. Bradburn
9. Sejjaaka & Kaawaase

1. Democratization
2. Köylüoğlu
3. Professionalism
4. Sejjaaka & Kaawaase

مشابه با دیگر ارگان‌های دولتی، ضعف تقریبی در توسعه رویکردهای حرفه‌ای در منابع انسانی و بی‌توجهی به آموزش حرفه‌ای و هدفمند است. از این‌رو، مسئله اصلی، نیاز مبرم وزارتخانه تحت مطالعه به توسعه و گسترش فرهنگ حرفه‌ای‌گرایی و حرفه‌ای‌گرایی در مدیریت منابع انسانی است. در این راستا، ضرورت دارد تا در قالب مدلی مفهومی، عوامل اثرگذار، ابعاد و پیامدهای عام و نیز خاص سازمان‌های دولتی شناسایی شوند تا در سایه این معرفت کسب شده، تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌های آتی این حوزه اثربخش‌تر باشد. لذا، پژوهش حاضر به دنبال ارائه مدلی برای حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی برای سازمان‌ها و نهادهای عمومی دولتی ایران (وزارت صنعت، معدن و تجارت و ادارات تابعه به‌عنوان محیط پژوهش) است. بدین ترتیب که بعد از این مقدمه، در بخش مبانی نظری به مفهوم‌سازی و ابعاد حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه پرداخته شده است. سپس در بخش بعدی مقاله، روش‌شناسی پژوهش و درنهایت یافته‌ها و نتایج حاصل آمده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

جهت توسعه حرفه‌ای‌گرایی در مدیریت منابع انسانی؛ باید درک کاملی از این مفهوم حاصل شود. پژوهش‌های انجام شده در این حوزه نشان داده است که دیدگاه‌ها راجع به حرفه‌ای‌گرایی در گذر زمان، از نسبتاً ابتدایی به کاملاً پیچیده، تغییر یافته‌اند. در ابتدا، مفهوم حرفه‌ای‌گرایی به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به‌کار می‌رفت.

امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان حرفه‌ای‌گرایی یا اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. به اعتقاد برخی افراد، حرفه‌ای‌گرایی یعنی همان پوشش رسمی در کار یا بهتر انجام دادن وظایف شغلی. برخی دیگر نیز عقیده دارند که حرفه‌ای‌گرایی یعنی داشتن مدارک پیشرفته، دریافت گواهی‌نامه‌ها و به نمایش گذاشتن آن در دفتر کار. با وجود این که مفهوم حرفه‌ای‌گرایی این موارد را شامل می‌شود، اما جنبه‌های بیشتری را نیز می‌توان برای آن در نظر گرفت (جانسن، ۲۰۱۷: ۲۰).

تعاریف مختلف حرفه‌ای‌گرایی اشاره به این نکته دارند که حرفه‌ای‌گرایی مجموعه‌ای از مشخصه‌های مختلف را شامل می‌شود و مجموع این ویژگی‌ها حرفه‌ای بودن را مشخص

خصوص دولتی کشور علی‌رغم به‌کارگیری تکنولوژی‌های پیشرفته، روندی کاهشی داشته است که نشان‌دهنده ضعف در فرایندهای مدیریت منابع انسانی به خصوص در حیطه توسعه توانمندی‌های دانشی و فنی است. بنابراین، حرفه‌ای‌گرایی در بخش دولتی و به‌طور خاص بخش حساسی چون مدیریت منابع انسانی به‌عنوان واحدی اثرگذار بر رفتارها و اعمال منابع انسانی به‌عنوان یکی از نیازها و بایسته‌های دستیابی به حداقل‌های توسعه، باید تقویت شود.

تقویت این مفهوم در یک وزارتخانه همچون وزارت صنعت، معدن و تجارت به دلیل آثار سلسله‌مراتبی آن بر سازمان‌ها و ارگان‌های زیرمجموعه، حائز اهمیتی دوچندان است. مسئولیت‌های این وزارتخانه از یک‌سو و دانش‌بنیان بودن بخش عمده‌ای از فعالیت‌های آن از سوی دیگر، بدون حضور پیوسته منابع انسانی حرفه‌ای که دارای دانش به‌روز و قدرت عملکردی مطلوب باشند، چندان قابل پیگیری نبوده و عملاً آثار آن بر صنعت و اقتصاد کشور وارد خواهد شد. وزارت صنعت، معدن و تجارت از نوع سازمان‌های حرفه‌ای است که بنابر اقتضا رسالت و چشم‌انداز تعریف شده متحمل انجام فعالیت‌های حرفه‌گرایانه است. اساساً در شرایطی که اقتصاد و صنعت در بحران‌های ناشی از سوءمدیریت‌های داخلی و فشارهای سیاسی خارجی دست و پا می‌زند، وجود رفتارهایی برآمده از اصول حرفه‌ای و استانداردهای تأیید شده بین‌المللی توسط کارکنان سازمان‌های دولتی و در اینجا به‌طور خاص مدیران و تصمیم‌گیران خرد و کلان منابع انسانی می‌تواند اثراتی مطلوب بر بهره‌گیری مناسب از داشته‌ها و کاستن از انحرافات برنامه‌ای به دلیل رفتارهای غیرحرفه‌ای از خود برجای نهد.

با درک این مهم وزارت صنعت، معدن و تجارت، با نگاهی راهبردی به جایگاه مدیریت منابع انسانی در بیانیه مأموریت خود، بر ارتقای توانمندی و شایستگی سرمایه‌های انسانی تأکید کرده است. وزارت صنعت، معدن و تجارت با تدوین و اجرای سند راهبردی در حوزه صنعت، معدن و تجارت در پی اجرایی کردن اهداف آرمانی خود است اما آن‌گونه که آمار نشان می‌دهد (رتبه ۶۹ شاخص توسعه انسانی از ۱۸۸ کشور) بیشتر هدف‌گذاری‌ها به وقوع نپیوسته است. علی‌رغم تمامی تلاش‌های صورت گرفته در وزارت صنعت و معدن و تجارت، مبتنی بر تجربی‌ها و مشاهدات پژوهشگر در طی سالیان خدمت خود متأسفانه در این سازمان به بحث توسعه منابع انسانی، نگاهی سطحی و مبتنی بر رفع تکلیف حاکم بوده و صرفاً منتهی به برگزاری تعدادی دوره آموزشی در راستای کسب امتیازات شغلی محدود شده است. به واقع یکی از مشکلات این ارگان دولتی

می‌کنند چالان^۱ و همکاران (۲۰۱۷: ۲۴)، جنبه‌های حرفه-ای‌گرایی را شامل دانش تخصصی- شایستگی - صداقت و انسجام رفتاری- مسئولیت‌پذیری و خودتنظیمی بیان داشتند. مفهوم حرفه‌ای‌گرایی را می‌توان در دو سطح تعریف کرد؛ ابعاد ساختاری در سطح شغلی و بعد نگرشی در سطح فردی (حرفه‌ای‌گرایی ساختاری و حرفه‌ای‌گرایی نگرشی). سطح نخست به فرایندها و شرایط ایجاد شده به وسیله سازمان به‌منظور حرفه‌ای‌سازی افراد در مشاغل اشاره دارد همچون تفویض اختیارات و سطح دوم اما با باورها و ارزش‌های فردی شخص در زمینه حرفه‌ای‌گرایی سروکار دارد. در این سطح، حرفه‌ای‌گرایی به مجموعه‌ای از ارزش‌های فردی، گرایشی رفتاری و سیستم اعتقادی اشاره دارد که مبتنی بر آن‌ها فرد قادر به توسعه جایگاه شغلی و اجتماعی خود می‌شود. از این‌رو، پدیده حرفه‌ای‌گرایی پدیده‌ای است که مبتنی بر دو جریان است؛ فرایندهای سازمانی ایجاد آن و نگرش‌ها و باورهای فردی در حیطه بروز رفتارهای حرفه‌ای (پارکس^۲ و همکاران، ۲۰۱۸: ۲۱۶).

حرفه‌ای‌گرایی در هر نوع از فعالیت‌ها به معنای یک قابلیت برای حل وظایف حرفه‌ای استاندارد است. در کنار این، سطح حرفه‌ای‌گرایی توسط سه گروه از فاکتورها تعیین می‌شود. گروه اول حضور حالات فردی معین و تصحیح آن‌ها در جریان فعالیت‌های زندگی است. گروه دوم درگیری متخصص در محیط اجتماعی- فرهنگی است. گروه سوم نمایش عملیاتی‌سازی هنجارهای اجتماعی- فرهنگی در فرایند فعالیت‌های حرفه‌ای است (گراسیمو^۳، ۲۰۱۷: ۴۶).

عبارت حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی را به‌عنوان قابلیت برای ایجاد ارزش اضافی برای سازمان و تمرکز بر رشد و توسعه و تغییر سازمان به‌منظور دستیابی به مزایای رقابتی پایدار تعریف کرده‌اند. براساس مدل ارائه شده توسط اولریچ و بروکبنک (۲۰۰۵) حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی به پنج گروه تقسیم‌بندی شده است: مشارکت استراتژیک، دانش کسب‌وکار، اعتبار شخصی، خدمات مربوط به منابع انسانی و مجموعه‌ای از فرایندها، روش‌ها و تکنیک‌های منابع انسانی. به‌طور کلی، مهارت‌های حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی به انجام فعالیت‌های مشخص، آموزش حرفه‌ای، ارزیابی عملکرد و غیره منجر می‌شود (آلیس، ۲۰۱۷: ۱۷۲).

حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی به کسانی نفع می‌رساند که با اعطای جایگاه، هویت و شاید دستمزد رقابتی‌تر

در نقش‌های مدیریت منابع انسانی در حال کار هستند. همچنین شواهدی وجود دارند که نشان می‌دهند. حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی به کارفرمایان نفع خواهد رساند. مطالعات راجع به رویه‌های کاری دارای عملکرد بالا و مدیریت منابع استراتژیک به‌روشنی یک نفع را برای سازمان‌هایی نشان می‌دهند که مدیریت منابع انسانی را به شکل اثربخش‌تر و حرفه‌ای اجرا می‌کنند (پارکس و همکاران، ۲۰۱۷: ۷).

برای شناخت زمینه‌های حرفه‌گرایی منابع انسانی می‌بایست مشخصه‌های کارکنان حرفه‌ای را واکاوی کرد که مهم‌ترین آن‌ها به شرح زیر است: توانایی‌های شناختی، رهبری، نظارت و خلق اطلاعات کلیدی (پیرسون و هوگلند، ۲۰۱۰: لزوم توجه به فرهنگ ملی و عمومی (عسگری، ۲۰۰۶: ۱۰۲)، اجرای ماهرانه کار براساس دانش، مهارت، کار تیمی و تخصص حرفه‌ای (تعهد حرفه‌ای)، تمایل به ارائه خدمت به مردم و رعایت اصول اخلاقی (تعهد به ارباب‌رجوع) (راترو دانکن، ۲۰۱۰: ۱۹؛ شاپیرو و همکاران، ۲۰۰۹: ۲)، تعهد به اهداف سازمان در شغل در کنار تعهد به حرفه (تعهد به سازمان) (ولینگ و بابرگ، ۲۰۱۰: ۲۶۳)، حفظ استقلال حرفه‌ای و داشتن شخصیت حرفه‌ای مستقل و منفک (تأکید بر استقلال حرفه‌ای)، احترام به ارزش‌های حرفه‌ای فرد (شخصیت حرفه‌ای) (مت و زبیدی، ۲۰۱۰: ۱۴۰).

رفتار روزمره حرفه‌ای‌ها، تجسم عینی تخصص، اخلاق، تعهد و در حقیقت، حرفه‌ای‌گرایی آن‌هاست. در اینجا، نه تنها روی شایستگی فنی، بلکه بر صلاحیت اخلاقی، ایثارگری و نوع‌دوستی نیز تأکید می‌شود و بنابراین، بین رفتار مشاهده شده و ارزش‌های فردی، پیوند آشکاری وجود دارد (پیل و همکاران، ۲۰۰۴: ۱۴-۱۷).

با درک تقویت جایگاه حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی در سراسر جهان در پژوهش‌های متعددی، به این مهم پرداخته شده است. از جمله، در زمینه پژوهش‌های داخلی؛ باتمانی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان "تبیین ابعاد حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی: رویکردی فراترکیب" براساس نتایج پژوهش خود اظهار کردند عوامل تأثیرگذار بر حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی را می‌توان براساس سه مقوله کلی (محیطی، سازمانی و فردی) و ابعاد شناسایی شده را می‌توان براساس نه بعد (مجمع ناظر، کد اخلاقی، استقلال و خودگرانی، صدور گواهینامه، جایگاه قانونی، کمک به جامعه، پیکره دانش، پایگاه پژوهشی، شناسایی) تحلیل کرد.

پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان "طراحی و تبیین صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان منابع انسانی" ارائه

1. Challen
2. Parks
3. Gerasimov

آموزش سازمان‌های همکار به‌عنوان عوامل اثرگذار بر حرفه-ای‌گرایی واحد منابع انسانی شناسایی شدند. همچنین خودتنظیمی- پیگیری تعالی- تخصیص منابع برای وظائف- پاسخگویی در برابر وظائف و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌عنوان ابعاد حرفه‌گرایی تعیین شد؛ عملکرد شغلی و حس انجام صحیح وظائف به‌عنوان پیامدهای حرفه‌گرایی منابع انسانی ارائه شد.

با بررسی پژوهش‌های مرتبط، معلوم می‌شود که در بیشتر مطالعات به رفتارهای حرفه‌ای منابع انسانی پرداخته‌اند و یا بر ابعاد حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی تأکید کرده‌اند و به سؤالاتی همچون شرایط علی و مداخله‌گر مؤثر بر حرفه‌گرایی مدیریت منابع انسانی به همراه اجزای آن کدام‌اند؟ چه بستری برای حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی بایستی فراهم شود؟ چه راهبردهایی برای حرفه‌گرایی مدیریت منابع انسانی وجود دارد؟ و به‌طور کلی حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی چه پیامدهایی دارد؟ پاسخی داده نشده است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از بعد هدف کاربردی است. جامعه آماری از حیث نظری شامل کلیه پژوهش‌های انجام شده معتبر در زمینه حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی است که با توجه به استراتژی پژوهش در بخش کیفی، از نمونه‌برداری نظری استفاده شد. نمونه موردنظر از پژوهش‌های پیشین جهت استخراج متغیرها، از مطالعات منتخب و براساس ارتباط آن‌ها با سؤال پژوهش تشکیل می‌شود که ۱۴۶ مقاله انتخاب شد که بعد از بررسی با ۵۶ مقاله اشباع نظری حاصل شد و بنابراین، ۵۶ منبع کدگذاری شد.

جامعه آماری جهت مصاحبه و ارائه مدل، خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی در وزارت صنعت، معدن و تجارت بوده است که با روش نمونه‌گیری هدفمند، نمونه شامل ۱۲ است که ۵ تن از آن‌ها از خبرگان علم مدیریت منابع انسانی با درجه دکتری مدیریت دولتی با حداقل ۵ سال سابقه تدریس و پژوهش (مشاوران وزارت صنعت) و ۷ تن دیگر نیز از خبرگان عمل‌گرا در مدیریت منابع انسانی با حداقل مدرک کارشناسی ارشد و سابقه خدمت مدیریتی بیش از ۵ سال در وزارت صنعت، معدن و تجارت و سازمان‌های تابعه در حوزه مدیریت منابع انسانی است.

دادند که این پژوهش با هدف طراحی و تبیین صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان آموزش سازمان امور مالیاتی کشور و با روش آمیخته (کیفی (تحلیل محتوا) و کمی) انجام شد. شانزده مؤلفه شامل دانش و اطلاعات آموزشی، دانش سازمانی، دانش منابع انسانی، مهارت‌های فناوری، مهارت‌های اجتماعی، مهارت‌های شغلی، مهارت‌های مدیریتی، توانایی‌های تخصصی، توانایی‌های مدیریتی و اجرایی، توانایی‌های فکری، نگرش مثبت به آموزش سازمانی، نگرش سیستمی به سازمان، نگرش به یادگیری سازمانی، دیدگاه حل مسئله‌ای، ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های رفتاری مورد شناسایی قرار گرفت.

راوند و سید نقوی (۱۳۹۵)، مطالعه‌ای در زمینه بررسی حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی: کلید تعالی عملکرد سازمان‌های دولتی ایران انجام دادند. در این پژوهش، حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی در چهار بعد فردی (با مؤلفه‌های معیار اخلاقی و معیار عملکردی)، نهادی (راهبرد منابع انسانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی حرفه‌ای و فناوری سازمانی) و کارکردی (برنامه‌ریزی و استخدام منابع انسانی، آموزش و توسعه اثربخش حین کار منابع انسانی، نگهداری و جبران خدمات منابع انسانی و به‌کارگیری مؤثر منابع انسانی) و فراسازمانی (سیاست و قوانین حمایت‌گر، فرهنگ و اجتماع، اقتصاد، طرح و برنامه راهبردی مدون، انجمن حرفه‌ای‌های منابع انسانی، آموزش‌های دانشگاهی (قبل از کار) و زیرساخت‌های فناوری) معرفی شده است.

در زمینه مطالعات خارجی نیز، هیگینز و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی به شناسایی عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در هنگ‌کنگ پرداختند. این مقاله چهار منبع اصلی حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی را شامل می‌شود که شامل استراتژی، ارتباطات، اداره و نظم و انضباط اختصاص است.

چالن^۱ و همکاران (۲۰۱۶)، مطالعه‌ای کیفی در زمینه عوامل اثرگذار بر توسعه حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی به انجام رساندند. مبتنی بر نتایج، ویژگی‌های شخصیتی، آموزش‌های نظری، آموزش‌های عملی دارای تأثیرات معنی‌داری بر رشد حرفه-ای‌گرایی در حیطه مورد مطالعه است

اوری آوهارا^۲ (۲۰۱۴)، مطالعه‌ای در زمینه حرفه‌ای‌گرایی و مدیریت منابع انسانی انجام رساندند. مبتنی بر بررسی‌های پژوهشگر، چهار عامل - به رسمیت شناخته شدن توسط دولت- بازخورد از برون‌دادهای عملکردی- به رسمیت شناخته شدن از طریق سازمان‌های مشابه-فرصت‌هایی به‌منظور

جدول ۱. گروه خبرگان

جنسیت	شغل اصلی	عنوان شغل اصلی	سن	میزان سابقه کار	تحصیلات	رشته تحصیلی
مرد	خبره دانشگاهی	هیئت‌علمی (مشاور)	بالتر از ۵۰	بیشتر از ۱۰ سال	دکتری	مدیریت دولتی
مرد	خبره دانشگاهی	هیئت‌علمی (مشاور)	بالتر از ۵۰-	بیشتر از ۱۰ سال	دکتری	مدیریت منابع انسانی
زن	خبره دانشگاهی	هیئت‌علمی (مشاور)	۵۰-۳۵	۵-۱۰ سال	دکتری	مدیریت منابع انسانی
مرد	خبره دانشگاهی	هیئت‌علمی (مشاور)	۵۰-۳۵	بیشتر از ۱۰ سال	دکتری	مدیریت دولتی
زن	خبره دانشگاهی	هیئت‌علمی (مشاور)	۵۰-۳۵	۵-۱۰ سال	دکتری	مدیریت منابع انسانی
مرد	خبره سازمانی	کارشناس عالی منابع انسانی و امور اداری وزارتخانه	بالتر از ۵۰	بیشتر از ۱۰ سال	کارشناسی ارشد	مدیریت دولتی
مرد	خبره سازمانی	مشاور منابع انسانی وزیر	بالتر از ۵۰	بیشتر از ۱۰ سال	دکتری	مدیریت منابع انسانی
مرد	خبره سازمانی	رئیس اداره ارزشیابی کارکنان	بالتر از ۵۰	بیشتر از ۱۰ سال	کارشناسی ارشد	مدیریت منابع انسانی
مرد	خبره سازمانی	مدیرکل منابع انسانی و رفاه	۵۰-۳۵	۵-۱۰ سال	دکتری	مدیریت
مرد	خبره سازمانی	معاون آموزش، پژوهش و فناوری	۵۰-۳۵	۵-۱۰ سال	دکتری	مدیریت
مرد	خبره سازمانی	مدیر مرکز نوسازی و تحول اداری	بالتر از ۵۰	بیشتر از ۱۰ سال	دکتری	مدیریت
مرد	خبره حرفه‌ای	معاون مدیرکل منابع انسانی و رفاه	بالتر از ۵۰	۵-۱۰ سال	کارشناسی ارشد	مدیریت

یافته‌های پژوهش

جهت پاسخگویی به سؤالات پژوهش که یافتن عناصر مدل حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در وزارت صنعت، معدن و تجارت است، بنابر نظر استادان خبره، نخست به کدگذاری ادبیات پژوهش پرداخته شد و سپس پاسخ‌های تخصصی خبرگان کدگذاری شد، درنهایت با تکنیک داده‌بنیاد، کدگذاری محوری و انتخابی با ادغام تمامی کدهای حاصل انجام شد. بر همین اساس جهت اعتبارسنجی خبرگی مقوله‌های شناسایی شده از روش دلفی فازی استفاده شده است. محاسبات دلفی فازی در محیط نرم‌افزار اکسل با کدنویسی ویژال بیسیک انجام شده است. نمونه‌ای از کدگذاری اولیه از ادبیات پژوهش در جدول ۲ و کدگذاری پاسخ خبرگان در جدول ۳ آمده است.

جهت گردآوری داده‌ها، از یادداشت‌برداری مصاحبه و پرسشنامه استفاده شده است (با وجود تلاش فراوان برای مصاحبه فردی و حضوری، به دلیل مواجه شدن با محدودیت‌های بسیار ناشی از شیوع ویروس کرونا، محدود بودن زمان و دسترسی به خبرگان، بنابر درخواست خبرگان، سؤالات مصاحبه در قالب پرسشنامه باز طراحی و در اختیار خبرگان قرار گرفت و فقط سه مصاحبه به صورت حضوری انجام شد).

بعد از تکمیل پرسشنامه‌های باز، پاسخ‌ها بررسی شد و در صورت ابهام یا نیاز به توضیحات بیشتر، به صورت مجازی و حضوری موارد لازم پیگیری شد برای گردآوری داده‌ها در بخش کمی از پرسشنامه دلفی استفاده شد.

رویکرد پژوهش آمیخته است. انتخاب روش گزند تئوری جهت استخراج متغیرهای پژوهش و ارائه مدل، ازجمله روش‌های کیفی در جمع‌آوری داده‌هاست که با رویکرد کمی دلفی فازی در مرحله غربال شاخص‌ها و اعتباریابی خبرگی درآمیخته است.

جدول ۲. نمونه ای از کدگذاری اولیه ادبیات پژوهش

کد ۱۵۳- تحقیق و پژوهش، کد ۱۵۴- صداقت، کد ۱۵۵- تعهد، کد ۱۵۶- رهبری، کد ۱۵۷- استقلال، کد ۱۵۸- غرور، کد ۱۵۹- اشتیاق، کد ۱۶۰- ادب و نزاکت، کد ۱۶۱- خدمات‌رسانی به اجتماع، کد ۱۶۲- سودگرایی متعادل.	ابعاد حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی عبارت‌اند از: پژوهش و پژوهش، صداقت، تعهد، رهبری، استقلال، غرور، اشتیاق، ادب و نزاکت، خدمات‌رسانی به اجتماع، سودگرایی متعادل.	بالتازارد (۲۰۱۴)
کد ۲۱۱- فرایندهای سازمانی کد ۲۱۲- نگرش‌ها و باورهای فردی	حرفه‌ای‌گرایی پدیده‌ای است که مبتنی بر دو جریان هست؛ فرایندهای سازمانی و نگرش‌ها و باورهای فردی در حیطه بروز رفتارهای حرفه‌ای.	پارکان (۲۰۰۸)

به‌عنوان شاخص، ۲۵ مؤلفه، ۹ بعد فرعی و ۶ بعد اصلی استخراج شد.

براساس کدگذاری انجام شده، ۲۷۲ کد اولیه از ادبیات پژوهش و ۲۸۱ کد از پاسخ خبرگان، استخراج شد که ۸۰ کد ثانویه یا کد مفهومی بعد از غربال با تکنیک دلفی فازی در دو راند

جدول ۳. نمونه‌ای از کدگذاری پاسخ خبرگان

مفاهیم استخراج شده	جواب به صورت متن
کد ۱- بازطراحی و ساماندهی مشاغل و پست‌ها بر اساس تعریف حرفه‌ها با تکیه بر طرح راهبردی سازمان و طرح راهبردی منابع انسانی	مقامات و دست‌اندرکاران سازمان‌های دولتی می‌تواند، در ابتدا با تکیه بر طرح کسب‌وکار و مدیریت راهبردی سازمانی خودشون و سپس با توجه به مدیریت راهبردی منابع انسانی شون، اقدام به باز طراحی و ساماندهی مشاغل و پست‌های خود، بر اساس تعریف حرفه‌ها کنند و با طبقه‌بندی شغلی مناسب و تعیین شرایط احراز شغل دقیق و درواقع حرفه‌ای سازی سازمانی، بر اساس فلسفه و رسالت سازمانی و خط‌مشی‌ها و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، نسبت به جذب افراد حرفه‌ای و متخصص و مرتبط با حرفه‌های بازمهندسی شده یا استفاده بهینه از منابع انسانی داخل سازمان براساس تکنیک‌های توانمندسازی همچون گردش شغلی، توسعه و غنی‌سازی شغلی و مانند این موارد و به‌عبارتی حرفه‌ای سازی فردی، اقدام مناسب و مقتضی را برای بهبود عملکرد و تعالی سازمانی و رفاه و سلامت و به‌عبارتی حرفه‌ای‌سازی اجتماعی صورت دهند.
کد ۲- طبقه‌بندی شغلی مناسب و تعیین شرایط دقیق احراز شغل	
کد ۳- جذب افراد حرفه‌ای و متخصص و مرتبط با حرفه‌های بازمهندسی شده	
کد ۴- استفاده بهینه از منابع انسانی داخل سازمان (توانمندسازی، گردش شغلی، غنی‌سازی شغلی)	
کد ۵- حرفه‌گرایی اجتماعی (بهبود عملکرد و تعالی سازمانی و رفاه و سلامت جامعه) پیامد حرفه‌ای‌سازی	

شبیه‌سازی در آموزش (S54)، گرایش سازمان به شایسته‌گزینی (S10-5) حذف شدند و شاخص‌های تطبیق استعدادها و قابلیت‌های بالقوه با مشاغل محوری و کلیدی (C14)، توکل و تعلق حرفه‌ای (S35)، تدوین برنامه‌های آموزش و توسعه مطابق با نیازهای حرفه‌ای بالقوه (S55) نیز اضافه شدند.

همچنین علاوه بر این موارد، شاخص (S22) بدین صورت اصلاح شد: "خلق اطلاعات کلیدی و پیگیری ایده‌ها و توانایی استدلال و حل مسئله" و شاخص رفتار اخلاق‌گرا (O32) به صورت پویایی رفتار (نیک رفتار سازمانی، رفتار شهروندی) اصلاح شد.

براساس کدگذاری انجام شده، ۲۷۲ کد اولیه از ادبیات پژوهش و ۲۸۱ کد از پاسخ خبرگان، استخراج شد که ۸۰ کد ثانویه یا کد مفهومی بعد از غربال با تکنیک دلفی فازی در دو راند به‌عنوان شاخص، ۲۵ مؤلفه، ۹ بعد فرعی (مقوله) و ۶ بعد اصلی استخراج شد که جهت پرهیز از اطاله کلام، نتایج حاصل از این مراحل در جدول ۴ آمده است.

تکنیک دلفی فازی برای اعتباریابی خبرگی پژوهش انجام شد. غربال متغیرها بدین ترتیب انجام شد که تمامی مواردی حذف شدند که امتیازی کمتر از ۰/۷ کسب کرده‌اند که در راند اول شاخص‌های؛ رعایت اصل عدالت و شایستگی در ارتقای کارکنان (C23)، توانایی استدلال و حل مسئله (S23)، صبور و منصف بودن (S33)، توجه به اخلاق حسنه کارکنان در هنگام جذب (S45)، استفاده از روش‌های

جدول ۴. نتایج تحلیل داده‌بنیاد (یافته‌های پژوهش)

مقوله اصلی	مؤلفه	مفهوم	منابع	نتایج دلفی
		بهینه کردن نظام انتخاب مدیران بر اساس اصل عدالت و شایستگی	خبرگان	۰/۸۰۸
		تشکیل خزانه استعداد و جانشین مطابق با اندازه و نیازهای وزارتخانه	خبرگان	۰/۸۰۴
مدیریت منابع انسانی بالنده	مدیریت استعداد و جانشین‌پروری	شناسایی و نگهداشت نیروهای حرفه‌ای	خبرگان	۰/۸۹۴
		تطبیق استعدادها و قابلیت‌های بالقوه با مشاغل محوری و کلیدی	خبرگان	۰/۸۵۳

ادامه جدول ۴. نتایج تحلیل داده‌بنیاد (یافته‌های پژوهش)

۸	محموظ ماندن از زده بندهای سیاسی	مدیریت مسیر	عوامل
۴۶	در پیمودن کارراهه شغلی	شغلی حرفه‌ای	سازمانی -
۰/			کارکردی
۸	مسیر شغلی چندبعدی براساس درجه		
۲۵	حرفه‌ای بودن (غنی‌سازی شغلی -		
۰/	گردش شغلی)		
۰/۸۵۰	تدوین و به‌روزرسانی مسئولیت‌ها، شرایط		
	ارتقاء، تعریف و تفهیم مناسب آن‌ها		
۰/۷۸۱	عمل براساس چارچوب‌های تخصصی و		
	آموزش		
۰/۸۳۵	انجام کارها تحت بالاترین استاندارد	عملکرد حرفه‌ای	
۰/۷۹۷	حضور فعال در جمعیت‌های حرفه‌ای	نیروی	
۰/۸۵۳	پایبندی به چارچوب‌ها و استانداردهای	انسانی	
	اخلاقی	حرفه‌ای	
۰/۷۶۹	پذیرش مناسبات سازمانی و داشتن نگاه	اخلاق حرفه‌ای	
	سیستمی		
۰/۷۹۰	حفظ استقلال حرفه‌ای		
۰/۸۷۶	آگاهی و پایبندی به دانش تخصصی و		
	فنی در زمینه کاری مربوط		
۰/۸۵۳	پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶)، قراملکی (۱۳۹۵)،	شایستگی‌های	
	دارت و همکاران (۲۰۱۹)، آراج، ۲۰۱۸، لی (۲۰۱۴)،	دانشی	
	استنوا و همکاران (۲۰۱۳)		
۰/۸۴۲	عاشقی و قهرمانی (۱۳۹۵)، دارت و همکاران (۲۰۱۹)،		
	هاشم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، آراج، ۲۰۱۸، چالن و		
	همکاران (۲۰۱۷)، بانک فدرال رزرو امریکا (۲۰۱۶)،		
۰/۸۳۵	عبدصبور و شاه حمزه‌ای (۱۳۹۱)، اوانز (۲۰۱۴)، نواز و		
	همکاران (۲۰۱۳)، پنینو (۲۰۰۴)، خبرگان		
۰/۷۷۶	وردایو و همکاران (۲۰۲۰)، پکولا و همکاران (۲۰۱۸)،	ظرفیت‌های	
	استنوا و همکاران (۲۰۱۳)، لی و همکاران (۲۰۱۴)،	فردی	
	پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶)، خبرگان		
۰/۷۵۳	پژوهش‌های دانشگاه ایوانس (۲۰۰۸-۲۰۱۵)، وردایو	شایستگی‌های	
	و همکاران (۲۰۲۰)، پکولا و همکاران (۲۰۱۸)،	مهارتی	
	بیوسرت (۲۰۱۱)،		
۰/۸۶۰	جیست (۲۰۰۲)، اوری اوهارا (۲۰۱۴)، پکولا و		
	همکاران (۲۰۱۸)، دارت و همکاران (۲۰۱۹)، خبرگان		
۰/۸۶۷	هدایتی (۱۳۹۰)، وردایو و همکاران (۲۰۲۰)، بالتازارد		
	(۲۰۱۴)، اسپرولس و اسپرولس (۲۰۰۰)		
۰/۸۴۲	داشتن شخصیت حرفه‌ای مستقل و		
	منفک	شایستگی	
۰/۸۳۲	مسئولیت‌پذیری و روحیه خدمت‌رسانی	نگرشی	
۰/۷۸۶	توکل و تعلق حرفه‌ای		
۰/۸۱۵	تعریف و تعیین دقیق شایستگی‌ها و	جذب و	
	صلاحیت‌های حرفه‌ای هر شغل	به‌کارگیری	
		حرفه‌گرا	

ادامه جدول ۴. نتایج تحلیل داده‌بنیاد (یافته‌های پژوهش)

استفاده از نیم‌رخ‌های شغلی در فرایند جذب منابع انسانی	عاشقی و قهرمانی (۱۳۹۵)، نوریس (۱۹۸۳)	۰/۸۷۶
استفاده از آزمون‌های استاندارد برای سنجش شایستگی‌های حرفه‌ای و اخلاقی داوطلبان هر شغل	باتمانی و همکاران (۱۳۹۸)، راوند و سید نقوی (۱۳۹۵)، حق گو و همکاران (۱۳۹۶)، دارت و همکاران (۲۰۱۹)، آراج، ۲۰۱۸، لی (۲۰۱۴)	۰/۸۰۴
رعایت عدالت، بی‌طرفی و اصل امانت‌داری در خصوص گزینش کارکنان	پنینو (۲۰۰۴)، خبرگان	۰/۸۳۹
آموزش حین کار و خدمت	عاشقی و همکاران (۱۳۹۶)، هاشم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، حق گو و همکاران (۱۳۹۶)، عبدصبور و شاه حمزه‌ای (۱۳۹۱)، چالن و همکاران (۲۰۱۷)، بانک فدرال رزرو امریکا (۲۰۱۶)	۰/۷۸۶
تأکید بر منتورینگ و مربیگری	بانک فدرال رزرو امریکا (۲۰۱۶)، بیوسرت (۲۰۱۱)، خبرگان	۰/۸۳۹
برآورد بازگشت سرمایه در آموزش کارکنان	پنینو (۲۰۰۴) - خبرگان	۰/۸۱۱
تدوین برنامه‌های آموزش و توسعه مطابق با نیازهای حرفه‌ای بالقوه	عاشقی و قهرمانی سلیمانی و نصرآبادی (۱۳۹۱)، سید بابک علوی و کاوه مقدم (۱۳۸۷)، چالن و همکاران (۲۰۱۷)، بانک فدرال رزرو امریکا (۲۰۱۶)، اوری اوهارا (۲۰۱۴) - خبرگان	۰/۸۵۳
سنجش و ارزیابی عملکرد کارکنان حرفه‌ای توسط کانون ارزیابی به صورت شفاف	دیویس (۲۰۰۷)، فارندل (۲۰۰۵)، خبرگان	۰/۸۰۱
ارائه بازخورهای به موقع و عادلانه کارکنان	عبدصبور و شاه حمزه‌ای (۱۳۹۱)، سید بابک علوی و کاوه مقدم (۱۳۸۷)	۰/۸۶۳
پیاپی‌سازی سیستم حسابداری منابع انسانی	خبرگان	۰/۸۰۷
تقویت رفتارهای حرفه‌ای از طریق پاداش دادن	پوسنر و همکاران (۱۹۸۵) - خبرگان	۰/۸۶۷
وجود نظام پاداش مالی و غیرمالی متناسب با تلاش و کارایی فرد	خبرگان	۰/۸۵۶
وجود چشم‌انداز و تدوین مأموریت‌های حرفه‌گرایی مدیریت منابع انسانی	خبرگان	۰/۸۰۸
هماهنگی و هم‌راستایی برنامه‌ها و استراتژی‌های حرفه‌گرایی مدیریت منابع انسانی با استراتژی‌های وزارتخانه	پوسنر و همکاران (۱۹۸۵) - خبرگان	۰/۸۳۲
برنامه‌ریزی مستمر و پویا در حوزه مدیریت منابع انسانی بر پایه نیازهای روز سازمان (وزارتخانه)	باتمانی و همکاران (۱۳۹۸)، اوری اوهارا (۲۰۱۴)، اوانز (۲۰۱۴)، بیوسرت (۲۰۱۱)، اوتس (۲۰۰۹)، استروک و کام (۲۰۰۸) - خبرگان	۰/۸۱۵
تدوین استانداردهای اخلاقی و دستورالعمل‌ها و برنامه‌های اجرایی آن	عاشقی و همکاران (۱۳۹۶)، راوند و سید نقوی (۱۳۹۵)، بنویست (۱۹۸۷)	۰/۸۶۳
تأمین جایگاه و ظرفیت تصمیم‌گیری برای مدیران منابع انسانی در متن همه تصمیمات وزارتخانه	اوتس (۲۰۰۹)، باتمانی و همکاران (۱۳۹۷)، خبرگان	۰/۸۰۴
بازنگری، اصلاح، ساده‌سازی و روزآمد کردن قوانین حوزه منابع انسانی	عبدصبور و شاه حمزه‌ای (۱۳۹۱)، نوریس (۱۹۸۳)، خبرگان	۰/۸۰۴
فراهم کردن خطوط ارتباطی باز برای کارکنان واحد منابع انسانی در کل وزارتخانه و در ارتباط با شرکت‌های تابع	پژوهش‌های دانشگاه ایوانس (۲۰۰۸-۲۰۱۵)	۰/۸۲۱
توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات جهت اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک و دیجیتال	پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶)	۰/۸۲۱

آموزش و بهسازی

ارزیابی عملکرد و جبران خدمات

عوامل راهبردی

عوامل سازمانی-نهادی

عوامل ساختاری

منابع و زیرساخت‌ها

ادامه جدول ۴. نتایج تحلیل داده‌بنیاد (یافته‌های پژوهش)

۰/۸۲۵	تأمین منابع مالی لازم در حمایت از حرفه‌گرایی منابع انسانی	ماکا و همکاران (۲۰۱۱)، راوند و سید نقوی (۱۳۹۵)، عبدصبور و شاه حمزه‌ای (۱۳۹۱)
۰/۸۴۶	بهبودسازی سیستم مدیریت دانش	باتمانی و همکاران (۱۳۹۸)، عاشقی و همکاران (۱۳۹۶)، هاشم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶)، قراملکی (۱۳۹۵)، وردایو و همکاران (۲۰۲۰)، دارت و همکاران (۲۰۱۹)
۰/۷۵۳	عوامل فرهنگی	احترام به کرامت انسانی کارکنان و نگرش غیر ابزاری
۰/۸۳۲	فرهنگ‌سازمانی مشوق پرورش حرفه‌ای	راوند و سید نقوی (۱۳۹۵)، وست و شاناقلت (۲۰۰۷)
۰/۸۵۳	تقویت پذیرش، باور و مقبولیت حرفه‌ای‌گرایی در وزارتخانه از طرف کارکنان	نوریس (۱۹۸۳)، باتمانی و همکاران (۱۳۹۸)، پارکان (۲۰۰۸)، اوتس (۲۰۰۳)
۰/۸۴۲	ایجاد و تقویت فضای اعتماد به اقدامات مدیریت منابع انسانی بین تمامی نهادهای وزارتخانه	خبرگان
۰/۸۳۲	بازنگری و توسعه سیاست‌ها و قوانین مدیریت منابع انسانی در اسناد بالادستی (قانون خدمات کشوری، برنامه توسعه راهبردی وزارت صنعت، معدن و تجارت)	باتمانی و همکاران (۱۳۹۸)، راوند و سید نقوی (۱۳۹۵)
۰/۷۹۷	محیط کلان سیاسی - قانونی و حقوقی	صدر مجوز ایجاد انجمن حرفه‌گرایی مدیریت منابع انسانی در وزارتخانه
۰/۸۳۲	ارائه استانداردها و چارچوب‌های لازم جهت تدوین آیین‌نامه اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی در حوزه صنایع مختلف تحت نظر وزارتخانه	راوند و سید نقوی (۱۳۹۵)، عبدصبور و شاه حمزه‌ای (۱۳۹۱)
۰/۸۰۴	ارتباط و تعامل علمی - پژوهشی مستمر و پیوسته وزارتخانه با دانشگاه	لی (۲۰۱۴)، فارندل (۲۰۰۵)
۰/۷۵۶	انطباق سیلابس درسی دانشگاهی با نیازهای روز سازمان و دستاوردهای علمی - پژوهشی‌های دنیا	باتمانی و همکاران (۱۳۹۷)، سلیمانی و نصرآبادی (۱۳۹۱)، بالتازارد (۲۰۱۴)
۰/۷۹۷	تربیت نیروی متخصص و اخلاق‌گرا	خبرگان
۰/۷۶۳	وجود گروه‌ها و جامعه تسهیل‌گر آموزش مدیران منابع انسانی	هاشم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، گراسیمو (۲۰۱۷)
۰/۸۶۳	حمایت از فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی در جامعه	راوند و سید نقوی (۱۳۹۵)، پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶)، حق‌گو و آراج، ۲۰۱۸، چالن و همکاران (۲۰۱۷)
۰/۸۴۹	ترویج موضوعات تخصص‌گرایی و اخلاق‌گرایی در نهادهای مختلف جامعه از طریق دولت و رسانه	راوند و سید نقوی (۱۳۹۵)، وردایو و همکاران (۲۰۲۰)، آراج، ۲۰۱۸، هدایتی (۱۳۹۰)، وردایو و همکاران (۲۰۲۰)، آراج، ۲۰۱۸، نوریس (۱۹۸۳)، دارت و همکاران (۲۰۱۹)، آراج، ۲۰۱۸، لی (۲۰۱۴)
۰/۸۳۲	محیط فرهنگی - اجتماعی	باتمانی و همکاران (۱۳۹۸)، قراملکی (۱۳۹۵)، سلیمانی و نصرآبادی (۱۳۹۱)، سید بابک علوی و کاوه مقدم (۱۳۸۷)، دارت و همکاران (۲۰۱۹)، آراج، ۲۰۱۸، لی (۲۰۱۴)

عوامل فرا
سازمانی

محیط آموزشی

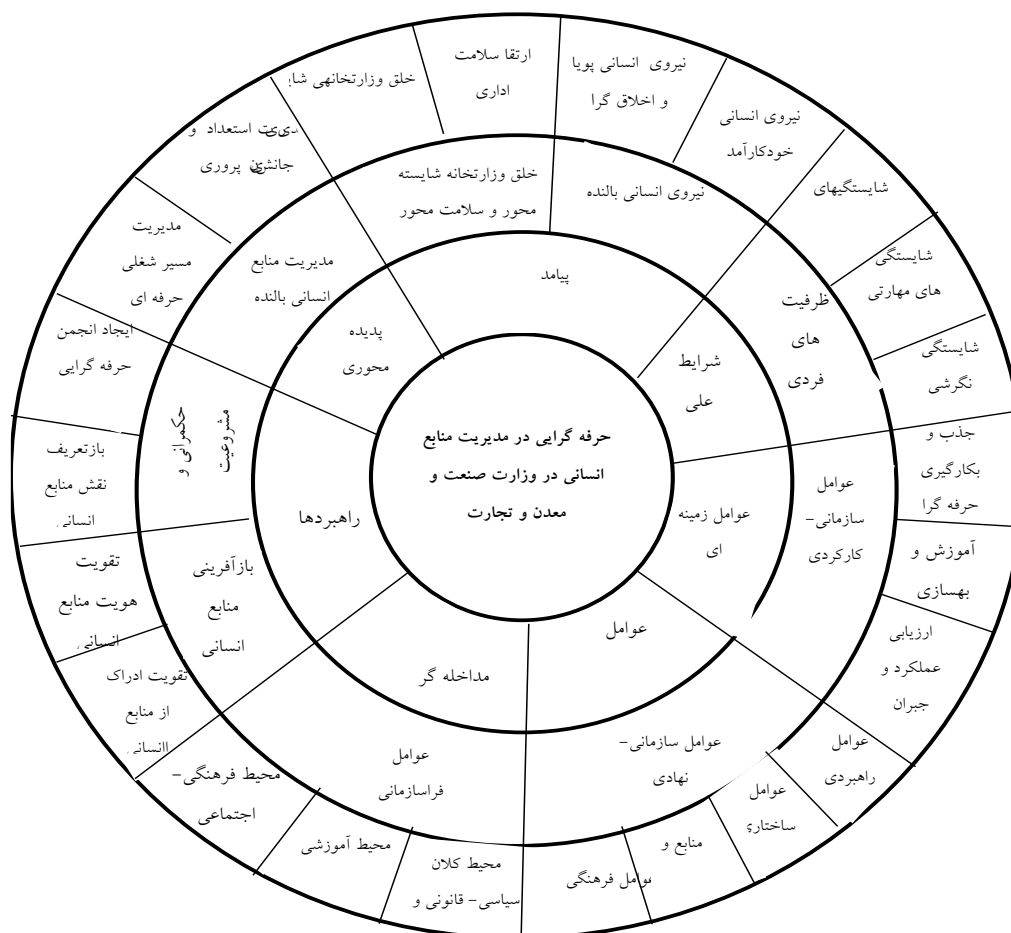
ادامه جدول ۴. نتایج تحلیل داده‌بنیاد (یافته‌های پژوهش)

بازآفرینی منابع انسانی	تقویت ادراک از منابع انسانی	تقویت درک کارکنان و مدیران از ارزش آفرینی منابع انسانی	هاشم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۶)؛ باتمانی و همکاران (۱۳۹۸)؛ باتمانی و همکاران (۱۳۹۷)؛ خبرگان	۰/۸۲۵
		تقویت درک جامعه از ارزش آفرینی منابع انسانی	اوری اوهارا (۲۰۱۴)، خبرگان	۰/۸۳۹
	تقویت هویت منابع انسانی	شناسایی ذینفعان منابع انسانی و آگاهی از انتظارات آنان	خبرگان	۰/۸۶۹
		شناساندن منابع انسانی به‌عنوان شریک کسب‌وکار	خبرگان	۰/۸۳۵
	بازتعریف نقش منابع انسانی	تمایز و تفکیک پست‌های اداری و حرفه‌ای	خبرگان	۰/۸۱۱
		تفکیک جنبه سخت و نرم منابع انسانی	باتمانی و همکاران (۱۳۹۸)، خبرگان	۰/۸۹۷
حکمرانی و مشروعیت بخشی به منابع انسانی	ایجاد انجمن حرفه‌ای گرای	تشکیل انجمن حرفه‌ای گرای منابع انسانی (در سطح وزارتخانه و کارگروه‌های تخصصی منابع انسانی در حوزه صنایع مختلف)	پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶)، هدایتی (۱۳۹۰)، وردایو و همکاران (۲۰۲۰)، سلیمانی و نصرآبادی (۱۳۹۱)، سید بابک علوی و کاوه مقدم (۱۳۸۷)، دارت و همکاران (۲۰۱۹)، آراج، ۲۰۱۸، خبرگان	۰/۸۶۳
		تدوین قوانین و قرارداد ورود و خروج،	خبرگان	۰/۸۵۳
		اعمال استانداردهای تحصیلی و آموزشی،	خبرگان	۰/۸۶۹
	خلق وزارتخانه شایسته محور	شایسته‌گزینی	هاشم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، عاشقی و قهرمانی (۱۳۹۵)، عبدصبور و شاه حمزه‌ای (۱۳۹۱)، سید بابک علوی و کاوه مقدم (۱۳۸۷)	۰/۸۳۹
		شایسته‌خواهی	خبرگان	۰/۷۹۰
	خلق وزارتخانه شایسته محور	شایسته‌سنجی و شایسته‌پروری	خبرگان	۰/۸۱۵
		عدم‌تخطی کارکنان از هنجارهای اخلاقی	پکولا و همکاران (۲۰۱۸)، گراسیمو (۲۰۱۷)، هامپتون و هامپتون (۲۰۰۴)	۰/۸۷۶
	ارتقا سلامت اداری	عدم سوءاستفاده از موقعیت و جایگاه شغلی	پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶)، پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶)، قراملکی (۱۳۹۵)، دمیرکاسیموغلو (۲۰۱۰)، دیویس (۲۰۰۷)	۰/۸۶۹
		عدالت محوری در خرده نظام‌های مدیریت منابع انسانی	باتمانی و همکاران (۱۳۹۸)، راوند و سید نقوی (۱۳۹۵)، عبدصبور و شاه حمزه‌ای (۱۳۹۱)	۰/۸۷۶
	نیروی انسانی	پویایی انگیزشی (رضایت شغلی، تعلق شغلی، نشاط)	هاشم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، اوانز (۲۰۱۴)، پنینو (۲۰۰۴)	۰/۷۹۷
نیروی انسانی بالنده	پویا و اخلاق‌گرا	خدمت‌گزاری متعهدانه	اوتس (۲۰۰۹)، وردایو و همکاران (۲۰۲۰)، آراج، ۲۰۱۸، اوتس (۲۰۰۹)، بنویست (۱۹۸۷)	۰/۸۸۳
	نیروی انسانی خودکارآمد	تحقق بهزیستی فردی	پکولا و همکاران (۲۰۱۸)، وست و شانافلت (۲۰۰۷)	۰/۸۲۸
		نیروی انسانی بهره‌ور	پنینو (۲۰۰۴)، راوند و سید نقوی (۱۳۹۵)	۰/۸۷۶

منبع. یافته‌های پژوهش

وزارت صنعت، معدن و تجارت به صورت شکل زیر است.

بنابراین، مدل حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در



شکل ۱. مدل پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

این یک حقیقت است که حرفه‌ای‌گرایی، تخصص و تداوم در سازمان را افزایش می‌دهد. کادر حرفه‌ای در راس سازمان، شبکه‌ای ایمن برای ثبات سازمان است. معمولاً، زمانی که سازمان آشفتگی یا تغییر سریع را تجربه می‌کند، کادر حرفه‌ای به حفظ یک تعادل سازمانی کمک می‌کند. بدون یک کادر حرفه‌ای، سازمان‌ها از بحران‌هایی رنج خواهند بود که ناشی از ناشایستگی هستند (آراج، ۲۰۱۸: ۴). با درک این مهم و اهمیت آن در وزارت صنعت، معدن و تجارت، این پژوهش با هدف ارائه الگوی حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در وزارت صنعت، معدن و تجارت انجام شد. بنابر نتایج پژوهش، ارائه نظریه داده‌بنیاد حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی بدین شرح خواهد بود:

وزارتخانه صنعت، معدن و تجارت می‌تواند در برابر شرایط محدودکننده‌ای از قبیل استیلای وزارتخانه در برابر

سیاست‌های بالادستی و همچنین ناکارآمدی‌های ساختاری (نبود مجوز ایجاد انجمن و استانداردهای اخلاقی مربوط به اقدامات مدیریت منابع انسانی) با بالندگی مدیریت منابع انسانی و استفاده از نیروی انسانی حرفه‌ای با فراهم آوردن زمینه‌های راهبردی، ساختاری، منابع و زیرساخت‌ها و تقویت فضای فرهنگی تحت شرایط لازم توجه به ظرفیت‌های فردی و جذب و به‌کارگیری حرفه‌گرا، آموزش و بهسازی کارکنان و ارزیابی و جبران خدمات حرفه‌گرا از طریق بازآفرینی نقش منابع انسانی و حکمرانی و مشروعیت بخشی به منابع انسانی زمینه‌ساز حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی شود؛ به‌گونه‌ای که بازتاب آن در قالب خلق وزارتخانه سلامت محور و شایسته محور و نیروی انسانی بالنده به نمایش گذاشته خواهد شد.

درنهایت در ارتباط با قضایای حکمی احصا شده از مدل می‌توان اذعان داشت: قضایای نظری بیانگر روابط تعمیم‌یافته بین یک طبقه و مفاهیم آن با طبقه‌های معین است (دانایی‌فرد، ۱۳۸۹). بر اساس روایت پژوهش و ترسیم مدل حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در وزارتخانه صنعت، معدن و تجارت

قضایای پژوهش در ذیل آمده است:

قضیه ۱: مدیریت منابع انسانی بالنده تحت مصادیق ۱- مدیریت استعداد و جانشین پروری ۲- مدیریت مسیر شغلی و برخورداری از مدیریت حرفه‌ای تحت مصادیق رفتاری ۱- عملکرد حرفه‌ای مدیران و ۲- اخلاق حرفه‌ای مدیران، شرایط محوری به‌منظور حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در وزارتخانه صنعت، معدن و تجارت محسوب می‌شوند.

قضیه ۲: ظرفیت‌های فردی تحت مصادیق ۱- شایستگی‌های دانشی ۲- شایستگی‌های مهارتی و ۳- شایستگی‌های نگرشی و همچنین عوامل سازمانی کارکردی در حوزه منابع انسانی ازجمله ۱- جذب و به‌کارگیری حرفه‌گرا، آموزش و بهسازی و ۳- ارزیابی عملکرد و جبران خدمات شرایط علی یعنی شرایط ریشه‌ای و مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شوند.

قضیه ۳: شرایط مداخله‌گر ۱- محیط کلان سیاسی، قانونی و حقوقی یعنی؛ بازنگری و توسعه سیاست‌ها و قوانین مدیریت منابع انسانی در اسناد بالادستی (قانون خدمات کشوری، برنامه توسعه راهبردی وزارت صنعت و معدن و تجارت)؛ صدور مجوز ایجاد انجمن حرفه‌گرایی مدیریت منابع انسانی در وزارتخانه و ارائه استانداردها و چارچوب‌های لازم جهت تدوین آیین‌نامه اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی در حوزه صنایع مختلف وابسته به وزارتخانه؛ همچنین برخورداری از شرایط ۲- محیط آموزشی از طریق ارتباط و تعامل علمی-پژوهشی مستمر و پیوسته وزارتخانه با دانشگاه-انطباق سیلابس درسی دانشگاهی با نیازهای روز سازمان و دستاوردهای علمی-پژوهش‌های دنیا-تربیت نیروی متخصص و اخلاق‌گرا و وجود گروه‌ها و جامعه تسهیلگر آموزش مدیران منابع انسانی؛ و درنهایت برخورداری از محیط اجتماعی فرهنگی که از فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی در جامعه حمایت کند، موضوعات تخصص‌گرایی و اخلاق‌گرایی در نهادهای مختلف جامعه از طریق دولت و رسانه را ترویج نماید و دانش و اخلاقیات کاری بر ملاحظات سیاسی مقدم بداند، شرایط تأثیرگذار بر تحقق حرفه‌ای‌گرایی در وزارتخانه را فراهم می‌آورند.

قضیه ۴: شرایط مبتنی بر تقویت عوامل سازمانی -نهادی ازجمله: ۱- عوامل راهبردی همچون وجود چشم‌انداز و تدوین مأموریت‌های حرفه‌گرایی مدیریت منابع انسانی، هماهنگی و هم‌راستایی برنامه‌ها و استراتژی‌های حرفه‌گرایی مدیریت منابع انسانی با استراتژی‌های وزارتخانه، برنامه‌ریزی مستمر و پویا در حوزه مدیریت منابع انسانی بر پایه نیازهای روز وزارتخانه،

تدوین استانداردهای اخلاقی و دستورالعمل‌ها و برنامه‌های اجرایی آن؛ ۲- عوامل ساختاری ازجمله تأمین جایگاه و ظرفیت تصمیم‌گیری برای مدیران منابع انسانی در متن همه تصمیمات وزارتخانه؛ بازنگری، اصلاح، ساده‌سازی و روزآمد کردن قوانین حوزه منابع انسانی؛ فراهم کردن خطوط ارتباطی باز برای کارکنان واحد منابع انسانی در کل وزارتخانه و در ارتباط با شرکت‌های تابع؛ ۳- عوامل ساختاری (توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات جهت اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک و دیجیتال، تأمین منابع مالی لازم در حمایت از حرفه‌گرایی منابع انسانی، بهینه‌سازی سیستم مدیریت دانش)؛ و عوامل فرهنگی همچون احترام به کرامت انسانی کارکنان و نگرش غیر ابزاری،

فرهنگ‌سازمانی مشوق پرورش حرفه‌ای، تقویت پذیرش، باور و مقبولیت حرفه‌ای‌گرایی در وزارتخانه از طرف کارکنان؛ شرایط اصلی حاکم به‌منظور بسترسازی برای تحقق یا عدم تحقق حرفه‌ای‌گرایی در وزارتخانه صنعت، معدن و تجارت را فراهم می‌آورند.

قضیه ۵: شرایط بازآفرینی منابع انسانی و حکمرانی و مشروعیت بخشی به منابع انسانی، به‌عنوان راهبردهای کنش متقابل در مدل پارادایمی شرایط حرفه‌گرایی منابع انسانی در وزارتخانه صنعت، معدن و تجارت قابل احصا خواهد بود.

قضیه ۶: راهبرد بازآفرینی منابع انسانی و حکمرانی و مشروعیت بخشی به منابع انسانی به همراه شرایط مداخله‌گر و شرایط عام زمینه‌ای، پیامد آفرینش حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در وزارتخانه را به همراه خواهند داشت که از طریق خلق وزارتخانه شایسته محور و سلامت محور و خلق نیروی انسانی بالنده در وزارتخانه جلوه‌گر می‌شود.

با بررسی مدل ارائه شده و مقایسه با پژوهش‌های پیشین، می‌توان اذعان کرد که در مدل ارائه شده بدون در نظر گرفتن راهبردها و پیامدها، عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی، همچون پژوهش باتمانی و همکاران (۱۳۹۷)، راوند و سید نقوی (۱۳۹۵)، در سه سطح فردی، سازمانی و محیطی مورد توجه قرار گرفته است و از این حیث که در سطح سازمانی به عوامل سازمانی کارکردی و نهادی پرداخته شده با پژوهش راوند و سید نقوی (۱۳۹۵)، هم‌خوانی دارد. لی و همکاران (۲۰۱۴) و فارندل (۲۰۰۵)، در تحلیل عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی، به عوامل فردی و سازمانی توجه داشته‌اند. به‌طور کلی همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌شود هر متغیر در این پژوهش، با بررسی جامع پژوهش‌های پیشین و اعمال نظر خبرگان حاصل شده و مدل ارائه شده، الگوی پارادایمی

حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در وزارت صنعت، معدن و تجارت است.

حال با توجه به اینکه مدیریت منابع انسانی بالنده و مدیریت حرفه‌ای به‌عنوان محور حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در وزارت صنعت، معدن و تجارت تعیین شده، پیشنهاد پژوهشگر در این خصوص نهادینه‌سازی مؤلفه بالندگی منابع انسانی به معنای واقعی کلمه در وزارتخانه با استفاده از دستورالعمل پنج مرحله‌ای در بازه زمانی مشخص و تعیین شده است. در مرحله نخست لازم است که عوامل و ویژگی‌های سازنده بالندگی شامل: تفویض اختیار، مربیگری، استعدادسنجی، توسعه مسیر شغلی و ارزیابی عملکرد فردی به واژه‌های عملیاتی و کاملاً ملموس در میان تمام کارکنان، به‌ویژه مدیران تبدیل شود. در مرحله دوم نیز لازم است ایجاد هم‌افزایی و بسیج امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری از طریق تشکیل واحدهای عملیات سریع حرفه‌ای‌گرایی مدنظر قرار گیرد. علاوه بر این مرحله سوم، مرحله‌ای است که حرفه‌ای‌پروری و عوامل سازنده آن به دغدغه هر روز هر فرد و در هر سطح مبدل شود تا در مرحله چهارم به فرایندی مستمر تبدیل شود. در آخرین مرحله از دستورالعمل مذکور نیز لازم است که مدیران ارشد، عزم خود را جزم کرده و با جذب مشارکت حداکثری کارکنان و کسب حمایت نقاط ثقل سازمان و یا خارج از آن، به تحول‌آفرینی هوشمندانه اقدام نماید. همچنین، می‌توان ایجاد جسارت به‌منظور پذیرش مسئولیت‌های کلیدی و حساس در میان کارکنان و تقویت تعارض سازنده و رقابت مؤثر

در بین بخش‌ها و واحدهای مختلف وزارتخانه و نیز پرهیز از یک طیف‌گرایی در سازمان را از پیش‌شرط‌های مهم و راهبردی در جهت حرکت به سمت ایجاد و پذیرش ساختار جانشین‌پروری معرفی کرد.

همچنین سیاسی بازی و باندبازی در ارتقا و انتصاب‌های مدیریتی کاهش یابد؛ در این زمینه ایجاد انباره یا ذخیره استعداد‌های سازمانی و ارزش‌گذاری برای سرمایه اجتماعی می‌تواند مانع از ایجاد خلأ فرد شایسته در هر پست و شغلی شود.

پیشنهادهای

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که این مهم از طریق چرخش شغلی در تمام بخش‌ها و واحدها و نیز تخصیص بیش از یک نیروی انسانی به هر پست سازمانی صورت پذیرد. مسیر شغلی چندبعدی براساس درجه حرفه‌ای بودن (غنی‌سازی شغلی - گردش شغلی) طراحی گردد و مسئولیت‌ها، شرایط ارتقا، تعریف و تفهیم مناسب آن‌ها تدوین و به‌روزرسانی شود.

سپاسگزاری

مقاله حاضر مستخرج از رساله دکتری بوده است. شایسته است از کلیه استادان محترمی که در تدوین این پژوهش مرا یاری رساندند نهایت سپاس و قدردانی خویش را داشته باشم.

References

- Abbaszadeh, H. (2010). Human Resource Management in Oil Industry. *Institute for International Energy Studies (IIES)*, 2(5), 87-110. (In Persian)
- Abdul Sabur, F., & Shah Hamzaei, M. (2011). Investigation and analysis of professionalism of human resource management in the country's electricity industry, *27th International Conference on Electricity*, Tehran, Tavanir Company, Niroom Research Institute. (In Persian)
- Abedi, G., Dlagshaie, B., Tabibi, J., & Arianezhad, M. (2007). Fuzzy goal programming model in resource allocation at education section of the ministry of health. *J Mazandaran Univ Med Sci*, 17(57), 82-87. (In Persian)
- Afzalnia, M.R., Oshkooh, H., & Kalav, A. (2010). Evaluation of Formal, Informal and Lifelong Learning Role in the Age of Instable Information. *the Iranian Journal of Engineering Education*, 12(45), 57-68. (In Persian)
- Ali, O., & Bradburn, M. (2018). Professionalism. *Surgery (Oxford)*, 36(9), 443-447.
- Alic, B. Î. R. C. Å. (2017). Evaluation of professionalism in human resources management in the Republic of Moldova. *Annals-Economy Series*, 3(1), 171-180.
- Asheghi, H., & Ghahramani, M. (2017). Developing Professional Development Programs for Managers and Staff in the Branch of Monetary and Banking. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 3(11), 1-20. (In Persian)
- Batmani, M. A., Babashahi, J., Akhavan Alavi, S. H., Yazdani, H. R., & Zareei Matin, H. (2018). Explaining Dimensions and Factors of Human Resource Management Professionalism in Public Organizations: A Meta-Synthesis. *Human Resource Management in Oil Industry*, 10(37), 3-34. (In Persian)

- Challen, V., Laanelaid, Z., & Kukkes, T. (2017). A qualitative study of perceptions of professionalism amongst radiography students. *Radiography*, 23, S23-S29.
- Challen, V., Siinalaanelaid, Z., & Kukkes, T. (2016). *A qualitative study of perceptions of professionalism amongst radiography students*. Radiography, in press.
- Edwards, R. (2014). Amateurism and professionalism in work and learning. *Journal of Workplace Learning*, 26(6/7), 406- 417.
- Evans, L. (2014). The 'shape' of teacher professionalism in England: professional standards, performance management, professional development and the changes. *British Educational Research Journal Aquatic*, 37(5), 851-870.
- Farndale, E. (2005). HR department professionalism: a comparison between the UK and other European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 660-675.
- Gerasimov, K., & Gerasimov, B. (2017). Formation of professionalism of executives. *International Journal of Educational Management*, 31(1), 45-55.
- Higgins, P., & Lo, M. F. (2018). The strategic and cultural legitimacy of HR professionalization in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(4), 1139-1160.
- Köylüoğlu, A. S., Bedük, A., Duman, L., & Büyükbayraktar, H. H. (2015). Analyzing the relation between teachers' organizational silence perception and whistle blowing perception. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 536-545.
- Mirsapasi, N. (2014). *Strategic Human Resource Management*. Tehran: Mir Publications. (In Persian)
- Mortazavi, M., & Zarepour, F. (2011). *Professionalism in Management*. Tehran: Public Management Training Cente. (In Persian)
- Ocampo, L., Ebisa, J. A., Ombe, J., & Escoto, M. G. (2018). Sustainable ecotourism indicators with fuzzy Delphi method—A Philippine perspective. *Ecological indicators*, 93, 874-888.
- Parks-Leduc, L., Rutherford, M. A., Becker, K. L., & Shahzad, A. M. (2018). The professionalization of human resource management: Examining undergraduate curricula and the influence of professional organizations. *Journal of Management Education*, 42(2), 211-238.
- poorkarimi, J., keramati, M. R., & Mohammadi, A.M. (2018). Identifying and Determining Professional Competencies of Human Resources Experts. *Management Studies in Development and Evolution*. 26(82), 61-96. (In Persian)
- Sejjaaka, S. K. and Kaawaase, T. K. (2014). Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 4(2), 134-157.
- Seyed Naghavi, M., A., & Ravand, M. (2016). Professional Human Resource: Key to the Performance Excellence of the Public Organizations in Iran. *Journal of Research in Human Resources Management*, 8(3), 135-157. (In Persian)
- Shah Hamzaei, M., Sharifzadeh, F., Abdul Sabur, F., & Ghorbanizadeh, V. (2011). *Professional analysis of human resource management in the electricity industry*. Msc Thesis in Public Management, majoring in Human Resources. Allameh Tabatabaei University. (In Persian)
- Stone-Johnson, C. (2017). Autonomy, professionalism, and the role of generation in professional capital. *Journal of Professional Capital and Community*, 2(1), 18-35.
- Tinholt, D., Van Der Linden, N., Chan, W.S., Engelsman, R., Siebes, C., Montironi, M., Bonazzoli, F., & Defina, R. (2015). European foundational ICT body of knowledge: a first point of reference for anyone interested in working in ICT.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HRValue Proposition*. Harvard Business Press, Boston, MA.
- Uryuhara, Y. (2014). Professionalism and human resource management of Donor coordinators: Results of an international comparison. *Transplanatation proceedings*, 46, 1054-1056.
- Valeau, P. J., & Paillé, P. (2019). The management of professional employees: linking progressive HRM practices, cognitive orientations and organizational citizenship behavior. *The international journal of human resource management*, 30(19), 2705-2731.
- Zhao, L. (2018). Professionalization of Human Resource Management in China: A Comparison Study to Law and Accountancy. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(6), 214-231.

Zhao, L., & Higgins, P. (2017). Professionalization of Human Resource Management in China: The Role of Associations. *Journal of Advanced Management Science*, 5(3), 219-225.