

تحلیل مفهوم حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی

محمدامین باتمانی^{۱*}، افشین باغفلکی^۲، جبار باباشاهی^۳، حمیدرضا یزدانی^۴

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۰۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۲۳)

چکیده

حرفه‌ای‌سازی به مفهومی کلیدی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است ولی با این وجود مبهم بودن معنای حرفه‌ای‌سازی در جایگاه مهم‌ترین مفهوم در مدیریت منابع انسانی همچنان توسط بسیاری از صاحب‌نظران این عرصه به‌عنوان یک مسئله‌ی چالش‌برانگیز مطرح شده است. هدف پژوهش حاضر، شفاف‌سازی مفهوم حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی است. برای دستیابی به این هدف، از رویکرد تحلیل مفهوم سودابی استفاده شد و با استفاده از این رویکرد، تعاریف، ابعاد و معنای دقیق حرفه‌ای‌سازی شناسایی شد. از متون و مقالات نوشته شده در این خصوص به‌عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده شد. در طی این فرآیند با استفاده از بررسی نظرات متخصصین و اساتید دانشگاهی که در این حوزه دارای نوشته بودند نیز استفاده شد. برای این منظور بر روی منابع پراستناد در این حوزه تأکید شد. در نهایت با استفاده از رویکرد موردنظر چارچوب تحلیل مفهومی به‌عنوان مبنایی جهت تحلیل مفهوم حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی ارائه شد. نتایج این پژوهش می‌تواند زمینه‌ی اجرایی حرفه‌ای‌سازی هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی را فراهم کند. کاربردی چشم‌انداز حرفه‌ای‌سازی در خصوص حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی می‌تواند فهم کنونی را از این مفهوم ارتقا بخشد. در پایان براساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای لازم نیز ارائه شده است.

واژگان کلیدی: حرفه‌ای‌گرایی، حرفه‌ای‌سازی، تحلیل مفهوم.

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کنگاور، دانشگاه آزاد اسلامی، کنگاور، ایران. (نویسنده مسئول). batmani@ut.ac.ir

۲. استادیار، گروه اقتصاد، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

۳. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده‌ی مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

۴. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده‌ی مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

مقدمه

حرفه‌ی منابع انسانی در سال ۲۰۱۴ بعد از یک قرن قدمت که شاهد تغییرات بسیاری هم در ساختار اقتصاد و هم در ماهیت خود کار بود صدمین سالگرد خود را جشن گرفت. در حال حاضر این حرفه شاهد تغییر جهتی از واکنشی بودن به کنش‌مند بودن و از کارمندمحوری به کسب‌وکارمحوری بوده است (هیل‌تراپ، دسپرس و اسپارو^۱، ۱۹۹۵؛ تراس^۲ و همکاران، ۲۰۰۲). حرفه‌ی مدیریت منابع انسانی با بحران اعتماد و از دست دادن مشروعیت از دیدگاه ذی‌نفعان عمده‌ی خود روبرو است و دو دهه تلاش جهت توسعه‌ی مدیریت منابع انسانی استراتژیک جدید در تحقق وعده‌های بالقوه‌ی خود با هدف کسب جایگاه، تأثیرگذاری و دستاوردهای بیشتر به شکست منتهی شده است (کوچان^۳، ۲۰۰۷). برخی صاحب‌نظران با ظهور تکنولوژی شناختی ندای مرگ منابع انسانی (کودران^۴، ۲۰۰۳) را سر می‌دهند یا این وظیفه و کارکرد را یک «شر غیرضرور» (هاموندز، ۲۰۰۵) می‌بینند و بیان می‌کنند در صورتی منابع انسانی بتواند جایگاه خود را تغییر دهد می‌تواند به مراتب بهتر باشد (کودران، ۲۰۰۳). عموماً هنوز روشن نیست که حرفه‌ی مدیریت منابع انسانی توانسته باشد جایگاه عالی خود را به دست آورد یا خیر. بویاتزیس^۵ (یونگ^۶، ۱۹۹۶) بر این باور است که دست‌اندرکاران منابع انسانی از دهه‌ی ۱۹۶۰ در تلاش بوده‌اند تا معنا و احساسی از حرفه بودن را ایجاد کنند. اولریش و ایشینگر^۷ (۱۹۹۸) ادعا می‌کنند که مسیر حرفه‌ای‌گرایی از خلال تعریف و کسب شایستگی‌ها به دست می‌آید. با این وجود افراد بسیاری بر این باور هستند که منابع انسانی یک الزام و ضرورت است ولی در عین حال این امکان نیز وجود دارد که این کارکرد را پیچیده و منحصر به فرد ندانسته و در نتیجه چنین امری دلیلی بر این موضوع است که هر کسی بتواند این کارکرد و وظیفه را انجام دهد. استورات (استورات و وودز^۸، ۱۹۹۶؛ استورات و مارتین^۹، ۱۹۹۶) نیز در تحلیلی منابع انسانی را بوروکراتیک خوانده و در نتیجه خواهان آن هستند که این حوزه به دلیل غیراثربخش بودن بوروکراتیک‌زدایی شود. با وجود اینکه بسیاری از پژوهشگران (لوزی، میسینگر و اولریش^{۱۰}، ۲۰۰۷) این‌گونه بحث کرده‌اند که مدیریت منابع انسانی به خاطر نقش آن در برآوردن اهداف کسب‌وکار به‌راستی به‌منزله‌ی یک حرفه تلقی می‌شود با این وجود افراد دیگری در خصوص چگونگی مشارکت واقعی کارکردهای منابع انسانی در نقش‌های استراتژیک اطمینان ندارند. کالدول^{۱۱} (۲۰۰۳) ذکر کرده که نقش‌ها و کارکردهای حرفه‌ای منابع انسانی در بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها مبهم است، بنابراین یک پرسش زیربنایی در خصوص معنا و میزان حرفه‌ای‌گرایی در حوزه‌های منابع انسانی همچنان به قوت خود باقی است. در حمایت از دیدگاه کالدول (۲۰۰۳) مباحث بسیاری از جمله این حقیقت وجود دارد که دست‌اندرکاران و مددکاران منابع انسانی اغلب در فرایند تصمیم‌گیری فاقد قدرت تلقی می‌شوند و به ندرت در سطح استراتژیک مدیریت مشارکت دارند. همچنین چندین مطالعه وجود دارند که این حقیقت را مطرح می‌کنند که مشارکت و سهم نظری دپارتمان یا اداره‌ی منابع انسانی

1. Hiltrop, Despres & Sparrow

2. Truss

3. Kochan

4. Caudron

5. Boyatzis

6. Yeung

7. Eichinger

8. Stewart & Woods

9. Martin

10. Losey, Meisinger, & Ulrich

11. Caldwell

به پیامدها و خروجی‌های کسب‌وکار به صورت غیرمستقیم است و بنابراین مشاهده‌ی آن دشوار است. از سویی، در میان دانشگاهیان و دست‌اندرکاران، جایگاه ضعیف دست‌اندرکاران منابع انسانی به یک نگرانی و دغدغه‌ی مستمر تبدیل شده است (کالدول، ۲۰۰۳؛ رایت^۱، ۲۰۰۸). از سوی دیگر، در بخش عمومی، موقعیت منابع انسانی بسیار متزلزل‌تر از اینها است (فارندیل و هاپ-هایلی^۲، ۲۰۰۹)؛ زیرا دست‌اندرکاران و مددکاران منابع انسانی تحت تأثیر انتظارات خارجی و داخلی قرار می‌گیرند که این خود ناشی از درخواست‌های مدیریت عالی شهرداری‌ها جهت مشارکت استراتژیک در خدمات مورد نیاز شهروندان است (لینداستروم و وان‌هالا^۳، ۲۰۱۱؛ تراس، ۲۰۰۸). از آنجایی که فشارهای نهادی وضعیتی را ایجاد می‌کند که در آن دست‌اندرکاران منابع انسانی باید به ارزیابی و احتمالاً بازآفرینی و بازسازی کار خود پردازند، فشارهای نهادی گوناگونی، سازمان‌های دولتی را تحت فشار قرار داده تا جایگاه منابع انسانی خود را ارتقا دهند.

می‌توان علت این امر را این‌گونه بیان کرد که مفهوم حرفه‌ای‌سازی همچون حرفه‌ای‌گرایی ذاتاً چندوجهی (گرینسپان^۴، ۲۰۰۷) است و با وجود پژوهش‌های بسیار در این زمینه هنوز هم به‌خوبی مفهوم‌پردازی نشده است. بر همین اساس حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی یکی از حوزه‌هایی است که کمتر از تحلیل مفهوم استفاده کرده است و لذا این امر یکی از ضعف‌های این حوزه است. در حالی که برخی از مفاهیم بدون اختلاف نظر پذیرفته شده ولی با بررسی عمیق‌تر مشخص خواهد شد که بحث حرفه‌ای‌سازی، معنا و ابعاد آن همچنان محل اختلاف و تعارض آرای اصحاب مدیریت منابع انسانی در سطح جهانی و نیز تا حدی در سطح داخلی است. عده‌ای با حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی بدان خاطر مخالف هستند که نمی‌توان مباحث انسانی موجود در آن را کمی کرده و به‌راحتی به سنجش درآوردند. عده‌ای نیز با حرفه‌ای‌سازی بدان خاطر موافق هستند که باعث خواهد شد هرکسی به‌راحتی در جایگاه‌های منابع انسانی قرار گیرد. بنابراین تا به حال پژوهشی در این سطح برای ارائه‌ی تحلیل مفهوم حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی صورت نگرفته است. از آنجایی که مسئله‌ی حرفه‌ای‌سازی از جنبه‌های مختلف جامعه‌شناختی، سازمانی، روان‌شناسی به شکل‌های متفاوتی تعریف و تبیین می‌گردد، لذا در این پژوهش سعی شده است تا از ادبیاتی متناسب با مسئله‌ی حرفه‌ای‌سازی استفاده شود که بتواند در قالب یک چارچوب مفهومی این بحث را در حوزه‌ی رشته‌ی مدیریت منابع انسانی تحلیل مفهوم کند. همانطوری که مطرح شد نیاز به تعریف روشنی از مفهوم حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی وجود دارد. با توجه به همین درک ضعیف از مفهوم حرفه‌ای‌سازی، تحلیل مفهوم به کار گرفته شده است.

با توجه به اینکه مسأله‌ی حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی تاکنون موضوع پژوهش کمتر پژوهشگری در ایران بوده و از نظر اجرایی نیز با توجه به مسأله‌ی انتصاب‌ها و انتخاب‌های بی‌پایه و غیرعلمی، پدیده‌ی شکاف پرداخت‌ها، پدیده‌ی مهاجرت نخبگان، فرار مغزها، فلات شغلی، تغییر شرایط استخدامی سازمان‌ها، خصوصیات نسل جدید، تحلیل‌رفتگی و فرسودگی شغلی، قابلیت ماندن در استخدام و شایستگی محوری، اهمیت و نیاز فوق‌العاده‌ای به پژوهشی جامع در این زمینه و شفاف‌سازی چارچوب تحلیل مفهوم بومی در خصوص حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی احساس می‌شود. با این وجود در بستر ایران مدیریت منابع انسانی نه تنها چندان به صورت علمی و آکادمیک بلکه به طور جدی و عملی نیز مورد

1. Wright
2. Farndale & Hope-Hailey
3. Lindström & Vanhala
4. Grinspun

بررسی قرار نگرفته است. به این ترتیب نقاط قوت و ضعف این مفهوم می‌تواند با ساخت هر چه بیشتر تئوری مشخص شود. بنابراین با توجه به آنچه مطرح شد هدف اساسی پژوهش کنونی این است که در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی حرفه‌ای‌سازی را تعریف کرده یا به عبارتی هدف اساسی، تحلیل مفهوم حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی است. پرسش اصلی این است که چگونه می‌توان مفهوم حرفه‌ای‌سازی را مفهوم‌پردازی کرد؟

مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش

در این بخش پیشینه‌ی نظری و رویکردهای نظری بیان می‌شود.

الف. رویکردها و پیشینه‌ی نظری پژوهش

حرفه‌ها و حرفه‌ای‌ها ارکان سازنده‌ی عمده‌ی جوامع نوین هستند. تأثیرگذاری آنها به گونه‌ای است که اسکات^۱ (۲۰۰۸: ۲۱۹) از آنها به منزله‌ی «عامل‌های نهادی برجسته‌ی روزگار ما» یاد می‌کند. به همین صورت، سودابی^۲ و ویاله^۳ (۲۰۱۱: ۴۲۴) «به تأثیر قدرتمند حرفه‌ها و سازمان‌های حرفه‌ای به منزله‌ی آغازگرها و محرک‌های تغییرات اساسی اجتماعی» اشاره می‌کنند. با توجه به اینکه ارائه‌ی تعریفی هنجاری و توصیفی از معنای «حرفه» سخت و دشوار است شایسته است که به مرور مختصری از دیدگاه‌های متفاوت جامعه‌شناسی در خصوص حرفه پرداخته شود زیرا هر کدام از این دیدگاه‌ها تبیین‌های مختلفی درباره‌ی دلایل ظهور حرفه‌ها و هدف مناسب آنها ارائه می‌دهند (سایریگو^۴، ۲۰۱۸). همچنین این دیدگاه‌ها ریشه‌های نظری بحث حرفه‌ها را مطرح می‌کنند و نشان می‌دهند که شناخت زمینه‌های نظری به تبیین و فهم حرفه‌ها و خصوصاً حرفه‌ای‌سازی رشته‌های گوناگون کمک می‌کند. با وجود اینکه دیدگاه‌های متفاوتی در خصوص فهم کار حرفه‌ای وجود دارد ولی همه‌ی این دیدگاه‌ها با یکدیگر وجوه اشتراکاتی نیز دارند.

از نظر آنتونی و کریچتون^۵ (۱۹۶۹) قریب چهار سال پیش، به این موضوع اشاره شده که «تاریخچه‌ی متخصصان پرسنلی به عنوان یک گروه، تاریخچه‌ی مبارزه برای جایگاه یعنی تبدیل شدن به اعضای کامل تیم مدیریت است». این جستجو برای جایگاه تا امروز همچنان ادامه دارد. در سال ۱۹۹۷، لوزی (۱۹۹۷) طی یک سخنرانی در جایگاه مقام ارشد جامعه‌ی مدیریت منابع انسانی 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 شده‌ی وجود دارد که می‌تواند آموزش داده شود، یاد گرفته شود و آزمون شود و اینکه یک نظام‌نامه‌ی رفتاری وجود دارد که توسط انجمن‌های حرفه‌ای ساخته و پرداخته شده است. با این حال مفسران و تحلیل‌گران دیگری در ایالات متحده‌ی آمریکا این‌گونه استدلال کرده‌اند که «منابع انسانی باید حرفه‌ای‌تر شود» (اولریش و ایشینگر، ۱۹۹۸). آنها استدلال می‌کنند که منابع انسانی باید به یک حرفه تبدیل شود اما هنوز به آن جایگاه دست نیافته است و هنوز هم فضایی برای راه‌اندازی مجموعه‌ای از دانش وجود دارد که این رشته را تعریف می‌کند. به علاوه، شواهد پژوهشی

1. Scott
2. Suddaby
3. Viale
4. Syrigou
5. Anthony & Crichton

نشان می‌دهد که در سطح سازمانی، مدیران اجرایی نگرش محدود و تنگ‌نظرانه‌ای نسبت به کارکرد منابع انسانی و دست‌اندرکاران منابع انسانی دارند (گست و وودرو^۱، ۲۰۱۲؛ ماگاو و رودت^۲، ۲۰۱۰؛ کمیسیون خدمات دولتی، ۲۰۱۰؛ شولتز^۳، ۲۰۱۰؛ ونتر و بارخویزن^۴، ۲۰۰۵). می‌توان گفت تنها مدیرانی که در سازمان‌ها نمی‌توانند اشتباهات خود را جبران کنند مدیران منابع انسانی هستند (لوزی، میسینگر و اولریش، ۲۰۰۵). با ورود سازمان‌ها به عصری که در آن منابع انسانی به‌نظر بسیاری از کارشناسان، صاحب‌نظران، دست‌اندرکاران و حرفه‌ای‌های منابع انسانی، مهمترین دارائی سازمان‌ها به حساب آورده می‌شوند، چالش حرفه‌ای‌سازی به منزله‌ی مهمترین دغدغه‌ی مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شود. بحث همیشگی و مداوم در حلقه‌های منابع انسانی نشان می‌دهد که داشتن جایگاهی در میز استراتژیک سازمان جهت ارزش‌آفرینی ناکافی است (دارین^۵، ۲۰۰۶). دست‌اندرکاران منابع انسانی باید بتوانند در قلمروی مدیریت سرمایه‌ی انسانی و استعداد (تیلور^۶، ۲۰۱۸) برای کسب‌وکار، ارزش‌آفرینی کنند. اگر دست‌اندرکاران منابع انسانی این‌گونه نمی‌پندارند که جایگاهی در این میز دارند احتمال بسیار کمی دارد که به صورت مشروع و قانونی جایگاهی را اشغال کنند یا تقاضای چنان جایگاهی را داشته باشند (کلاوس و کالیسون^۷، ۲۰۰۴). آنچه یک حرفه را شکل می‌دهد مدت‌های مدیدی پرسشی بوده است که ذهن افراد اکادمیک و دانشگاهی را به خود مشغول کرده و بخش اعظم نوشتار و ادبیات اولیه در این خصوص را می‌توان در رشته‌ی جامعه‌شناسی پیدا کرد (تیمپرلی و اوسبالدستون^۸، ۱۹۷۵؛ لارسون^۹، ۱۹۷۷). همیشه این باور وجود داشته که منابع انسانی در اجرای صحیح فرایندهای منابع انسانی ناتوان بوده و نتوانسته است ارزش‌آفرینی کند و بنابراین یک رویکرد حذفی و هزینه‌بر نسبت به منابع انسانی وجود داشته که همین نگرش نوعی عدم خودباوری و عدم خودکارآمدی را در روح و روان منابع انسانی ایجاد کرده که واقعاً نمی‌تواند همچون مدیریت مالی و سایر کارکردهای سازمانی نقشی در اجرای برنامه‌های سازمان داشته باشد و در نتیجه هویت و جایگاه منابع انسانی کاملاً انکار می‌شده و از استقلال منابع انسانی نیز خودداری می‌شده است. البته این امر به خاطر ماهیت و طبیعت دیر بازده بودن سرمایه‌گذاری و نتایج برنامه‌های منابع انسانی است که در ادبیات جامعه‌شناسی تحت عنوان «کامروایی معوق» از آن نام برده می‌شود. این امر باعث می‌شود که منابع انسانی نتواند جایگاه مشروع خود را کسب نماید و بنابراین نتواند در ناخودآگاه سازمان‌ها نهادینه شود و در جلسات مدیران نیز اصلاً اجازه‌ی مشارکت به آن داده نمی‌شود. با این دیدگاه حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی به دنبال ایجاد تغییرات نگرشی و ساختاری در سازمان‌ها است تا منابع انسانی بتواند با ارائه‌ی نقش‌های جدید ارزش‌آفرینی کند (رابینسون و رابینسون^{۱۰}، ۲۰۰۵؛ لاولر^{۱۱} و بودریو، ۲۰۱۸؛ ملو^{۱۲}، ۲۰۱۹؛ استوری، اولریش و رایت، ۲۰۱۹). مدل نقش‌های جدید منابع انسانی اولریش (۱۹۹۷) تلاشی در این راستا بوده است.

1. Guest & Woodrow
2. Magau & Roodt
3. Schultz
4. Venter & Barkhuizen
5. Darien
6. Taylor
7. Claus & Collison
8. Timperley & Osbaldeston
9. Larson
10. Robinson
11. Lawler
12. Mello

جایگاه حرفه‌ای منابع انسانی در سراسر جهان در کانون توجهی دست‌اندرکاران قرار گرفته است. نظر به اینکه واقعیت‌های کاری در سطح جهان تغییر می‌کند این درک و برداشت وجود دارد که منابع انسانی نیز در حال تکامل خود باشد. البته باید توجه کرد که در ابتدا واحدهای منابع انسانی تنها وظیفه‌ی امور اداری و پرسنلی را بر عهده داشتند. در دهه‌ی ۱۹۸۰، همزمان با مطالعاتی که در دانشگاه‌های میشیگان و هاروارد انجام شد بحث «منابع انسانی» و «الگوهای منابع انسانی» مطرح شد. به تدریج جایگاه واحدهای منابع انسانی ارتقا و تغییر پیدا کرد و بحث «نقش‌های جدید منابع انسانی» و «حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی» مطرح شد (بودریو و رامستد^۱، ۲۰۰۴). در اینکه تا چه اندازه‌ی دایره‌ی پرسنلی یا منابع انسانی به عنوان یک حرفه‌ی راستین تلقی شوند شک و تردیدهایی وجود دارد (لگه،^۲ ۱۹۷۸؛ واتسون^۳، ۱۹۷۷). با این وجود، اشتیاق فراوانی به سمت حرفه‌ای‌تر شدن هم از سوی تحلیل‌گران آکادمیک و هم از سوی مجامع حرفه‌ای وجود دارد (آرمسترانگ و بارون^۴، ۲۰۰۰). خود دست‌اندرکاران منابع انسانی برای ارتقای حرفه‌ای‌گرایی خود ارزش فائلد (سادلر-اسمیت و بادگر^۵، ۱۹۹۸).

یکی از نکات کلیدی مطرح شده در این بحث‌ها این است که آیا واقعاً منابع انسانی می‌تواند به عنوان یک حرفه تلقی شود. لوزی (۱۹۹۷) به صراحت بیان می‌کند که «مدیریت منابع انسانی یک حرفه است». اولریش و ایشینگر (۱۹۹۸) خاطر نشان می‌کنند که «منابع انسانی باید حرفه‌ای‌تر شود». نویسندگان برجسته در رشته‌ی منابع انسانی (آرمسترانگ و بارون، ۲۰۰۰؛ لوزی، میسینگر و اولریش، ۲۰۰۷؛ اولریش و براک‌بنک^۶، ۲۰۰۵) و نهادهای مختلف (هاروارد، کرنل، انجمن کسب‌وکار آمریکا) از عبارت منابع انسانی حرفه‌ای در نوشته‌های خود به عنوان یک اصل استفاده کرده‌اند. پرسش اصلی این است که مدیریت منابع انسانی را می‌توان به عنوان یک حرفه‌ی جدی در نظر گرفت. الیاس و پیورسل^۷ (۲۰۱۳) با وجود تاریخچه‌ی طولانی شیوه‌ی اقدام پرسنلی، مدیریت منابع انسانی را به منزله‌ی یک حرفه‌ی تحصیلی جدید مقوله‌بندی می‌کنند زیرا به‌طور روزافزونی ورود به جایگاه شخص حرفه‌ای از مجرای یک برنامه‌ی مدرک کارشناسی صورت می‌گیرد و در این راستا یکی از مجاری حرفه‌ای‌گرایی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی، طراحی گواهی‌نامه‌ی منابع انسانی^۸ (وایلی^۹، ۱۹۹۵؛ کوهن^{۱۰}، ۲۰۱۲؛ ساندر، ۲۰۱۷) است. این گواهی‌نامه در دو سطح مقدماتی و پیشرفته توسط انجمن یا جامعه‌ی مدیریت منابع انسانی آمریکا در مقام بزرگترین مجمع تخصصی مدیریت منابع انسانی در جهان به کارکنان اعطا می‌شود. زمانی که کیث هاموندز^{۱۱} مقاله‌ی خود را در سال ۲۰۰۵ با عنوان «چرا از منابع انسانی تنفر داریم؟» در مجله‌ی فست‌کمپانی منتشر کرد حمله‌ی نیشداری به حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی را شروع کرد و اظهار کرد مدیریت منابع انسانی «در بهترین حالت یک شر ضروری و در بدترین حالت یک نیروی ظلمانی بوروکراتیک است که کورکورانه قوانین ناعادلانه‌ای را تحمیل کرده، در برابر خلاقیت مقاومت کرده و مانع تغییر سازنده می‌شود».

1. Boudreau & Ramstad
2. Legge
3. Watson
4. Armstrong & Baron
5. Sadler-Smith & Badger
6. Brockbank
7. Elias & Purcell
8. HR Certification
9. Wiley
10. Cohen
11. Hammonds

هاموندز (۲۰۰۵) بر آن بود تا مدیریت منابع انسانی را «کارکرد شرکتی قلمداد کند که دارای بزرگ‌ترین پتانسیل خاص خود است ... و همچنین کارکردی است که به بهترین وجهی آنچه که باید تحویل دهد را تحویل نمی‌دهد» و به مدیریت منابع انسانی به منزله‌ی یک «کار» اشاره می‌کند نه یک حرفه. زمانی که بیل تیلور، بنیانگذار مشترک فست‌کمپانی، این مقاله را با مقاله‌ای تحت عنوان «چرا نباید از منابع انسانی متنفر باشیم؟» در سال ۲۰۱۰ دنبال کرد به این بحث که توسط هاموندز شروع شده اذعان کرده و این نکته را مطرح کرد که:

«مسئله‌ی واقعی این است که سازمان‌های بسیار زیادی در خصوص عنصر انسانی کسب‌وکار به همان اندازه‌ی امور مالی، بازاریابی و پژوهش و توسعه، خواستار، سخت‌گیر و خلاق نیستند. اگر کمپانی‌ها و مدیران ارشد اجرایی آنها درباره‌ی جنبه‌ی انسانی سازمان‌های خود جدی نیستند پس چگونه می‌توان انتظار داشته باشیم که کارکنان منابع انسانی در این سازمان‌ها به همان صورت به ایفای نقش جدی‌ای بپردازند که ما می‌خواهیم ایفا کنند؟» (هاموندز، ۲۰۱۰).

حرفه تلقی شدن مطلوب است زیرا مشروعیت را تعیین کرده و با خود پرستیژ، ارزشمندی و هویت به همراه دارد. در طول سال‌های گذشته، تخصص منابع انسانی در مقایسه با سایر تخصص‌های موجود در سازمان همچون تولید، بازاریابی، مالی و ... ناچیز شمرده شده و تحقیر شده است. این امر باعث شده است که ضرورت حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی نیز بیشتر مورد توجه قرار گیرد. حتی مهم‌تر اینکه مدیران صفی با دیده‌ی شک و تردید به اهمیت منابع انسانی توجه کرده و فلسفه‌ی وجودی آن را زیر سؤال برده که در نهایت با کمبود بودجه مواجه می‌شد. به نظر تعدادی از متخصصین و کارشناسان بین‌المللی مدیریت منابع انسانی، یکی از چالش‌های مهم پیشروی این حوزه‌ی تخصصی، حرفه‌ای کردن آن است تا بتوان اثربخشی آن را در عرصه‌های گوناگون به طور مستمر افزایش داد و این موضوع نیز در ایران جهت توسعه‌ی حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است. حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی موضوع بحث و پژوهش در این حوزه در بین بسیاری از صاحب‌نظران بود و با این ایده شروع شد که آیا فعالیت‌های مرتبط با این حوزه را می‌توان چارچوب-بندی کرد یا خیر (الیس^۱، ۲۰۱۷)؟

می‌توان گفت که به تبعیت از تمامی مباحث دیگر در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی، مطالعات حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی بیشتر در غرب رخ داده است و نه در شرق. هر چند که مطالعه‌ای تطبیقی در خصوص این فرایند در انگلستان و هنگ‌کنگ صورت گرفته است و از زمان پذیرش سیستم مدیریت بازار آزاد توسط چین بحث حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی در این کشور نیز از رشد چشمگیری برخوردار بوده است (هیگینز و لو^۲، ۲۰۱۸؛ ژائو^۳، ۲۰۱۸) ولی با این وجود، بخش اعظم مطالعات در خصوص حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی در تمامی حوزه‌های مرتبط با حرفه‌ای‌سازی در غرب و به خصوص جوامع تحت حاکمیت بازار آزاد صورت گرفته است. مطالعات اندکی در خصوص مطالعات تطبیقی حرفه‌ای‌سازی جدید مدیریتی صورت گرفته است (براک و همکاران، ۲۰۱۴). گذشته از این، مطالعات حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی بیشتر متمرکز بر انجمن‌های منابع انسانی بوده نه دست‌اندرکاران منابع انسانی (فارندیل و بروستر^۴، ۲۰۰۵). در بریتانیا تمایلی به سمت یادگیری و پذیرش شیوه‌های اقدام منابع انسانی در شرق نیز وجود دارد (CIPD, 2010) همچنین

1. Alic
2. Higgins & Lo
3. Zhao
4. Brewster

می‌توان مطرح کرد که تا چه اندازه یک مدیر منابع انسانی می‌تواند و جرأت این کار را دارد که مدیران ارشد، مدیران میانی و کارمندان را به چالش بکشاند (هیگینز، راپر و گامول^۱، ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷). به نظر می‌رسد که مدیران منابع انسانی می‌توانند در خصوص قوانین استخدامی و تأثیر آن بر قرارداد استخدامی به مدیران صف رایزنی دهند (گولد و براتون^۲، ۲۰۰۳؛ سندرز و فرنکل^۳، ۲۰۱۱؛ رنویک^۴، ۲۰۰۳) هر چند که شاید این مدیران نیز کار مدیران منابع انسانی را نوعی مداخله‌ی بی‌مورد در کار خود قلمداد کنند.

ابوت^۵ (۱۹۸۸) نگرش‌های اصلی را به چهار دسته‌ی اصلی تقسیم کرده است: کارکردی- ساختاری، تعامل‌گرایی، انحصاری (قدرت) و فرهنگی. با این وجود ساکس^۶ (۲۰۱۶) این رویکردهای نظری را در قالب نه رویکرد بررسی می‌کند که در جدول ۱ این رویکردها خلاصه شده‌اند.

جدول ۱: رویکردهای نظری جامعه‌شناختی به حرفه‌ها، سازمان‌ها و جامعه (ساکس، ۲۰۱۶)

ردیف	دوره‌ی زمانی	نظریه	سازمان	جامعه
۱	دهه‌ی ۱۹۵۰-۱۹۶۰	رویکرد خصیصه	با طبقه‌بندی ارتباط دارد و لذا اهمیت زیادی به نقش سازمانی حرفه‌ها نمی‌دهد.	حرفه‌ها معمولاً جایگاهی در ساختار اجتماعی کلان‌تر ندارند.
۲	دهه‌ی ۱۹۵۰-۱۹۶۰	کارکردگرایی- ساختارگرایی	تمرکز اصلی روی ارتباط بین حرفه-ها و سازمان‌هاست.	موازنه‌ی کارکردی بین حرفه‌ها و جامعه مشهود است.
۳	دهه‌ی ۱۹۶۰-۱۹۷۰	تعامل‌گرایی	حرفه‌ها به‌عنوان یک رده‌ی مورد مذاکره‌ی اجتماعی در سازمان در نظر گرفته می‌شوند.	علاقه یا توجه‌ی چندانی به ساختارهای وسیع‌تر قدرت یا فرایندهای تاریخی نمی‌شود.
۴	دهه‌ی ۱۹۷۰	مارکسیسم	بافت و بستر سازمانی طبقه‌محور حرفه‌ها مهم است.	حرفه‌ها به‌منزله‌ی ابزاری در کنترل اجتماعی تحت تسلط سرمایه‌داری مشارکت دارند.
۵	دهه‌ی ۱۹۷۰	فوکوئیسم	به عقلانیت یا منطقی بودن پیشرفت در بسترهای سازمانی توجه دارد.	یکپارچگی حرفه‌ای در حکمرانی دولتی محور کار است.
۶	دهه‌ی ۱۹۷۰	نئووبری	به تنش‌های موجود بین حرفه‌ها و سازمان‌ها علاقمند است.	علائق حرفه‌ای و ساختارهای قدرت با عدم افشاگری اجتماعی ارتباط دارند.
۷	دهه‌ی ۱۹۹۰	تحلیل گفتمان	بر گفتمان وضع موجود در فرهنگ حرفه‌ای سازمان تمرکز دارد.	تحلیل معمولاً در سطح کلان اجتماعی جهت‌دهی نمی‌شود.
۸	دهه‌ی ۱۹۸۰-۱۹۹۰	رویکرد فرهنگی	بر ارزیابی صلاحیت و اختیار فرهنگی حرفه‌ها متمرکز است.	حرفه‌ها نقش اصلی را در فرآیند اصلی مشروعیت فرهنگی ایفا می‌کنند.
۹	سال‌های ۲۰۰۰ و بعد	نئونهادینه‌گرایی	شرکت‌های خدماتی حرفه‌ای و دیگر بسترهای سازمانی مهم هستند.	حرفه‌ها بخشی از اکولوژی جهانی نهادهای رقیب هستند.

1. Roper & Gamwell
2. Gold & Bratton
3. Sanders & Frenkel
4. Renwick
5. Abbott
6. Saks

ب. پیشینه‌ی تجربی پژوهش

در جدول ۲ برخی از پژوهش‌های انجام شده به صورت خلاصه آورده شده است.

جدول ۲: پژوهش‌های انجام شده در خصوص حرفه‌ای‌سازی

ردیف	پژوهشگر یا نویسنده	عنوان	روش‌شناسی	تحلیل
۱	سایریگو (۲۰۱۸)	کندوکاوی در نقش منابع انسانی و حرفه‌ای‌سازی: مددکاران منابع انسانی به منزله‌ی حرفه‌ای‌های آرزومند	کیفی	با استفاده از پدیدارشناسی و تحلیل مضمون چارچوبی را برای پروژه‌ی حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی با استفاده از چشم‌انداز نئووبری ارائه داده است که بر تجربیات، بینش‌ها و تأملات مددکاران منابع انسانی تمرکز دارد.
۱	موتیان ^۱ (۲۰۱۴)	حرفه‌ای‌گرایی در پرستاری	کیفی	به بررسی تعاریف گوناگون حرفه‌ای‌گرایی از دیدگاه تحلیل مفهوم تکاملی پرداخته و در نهایت ابعاد موردنظر را در قالب مدلی احصا می‌کند و حرفه‌ای‌گرایی را از منظر پرستاری مورد بررسی قرار می‌دهد.
۲	بالتازارد ^۲ (۲۰۱۴)	از نظر حرفه‌ای‌های منابع انسانی، حرفه‌ای‌گرایی چه معنایی دارد؟	تحلیل نظری	ده مؤلفه و عنصر (دانشوری، درست‌کاری، افتخار، رهبری، استقلال، غرور و مباحثات، روحیه و اشتیاق، نزاکت و همکاری، خدمات‌رسانی به خیر عمومی، تجارت‌گرایی متوازن) را مطرح می‌کند.
۳	لیندستروه (۲۰۱۶)	چگونه دست‌اندرکاران منابع انسانی تلاش می‌کنند پست خود را تقویت کنند؟	کیفی	از رویکرد مشروعیت استدلالی برای مطالعه‌ی این موضوع استفاده شده است که چگونه دست‌اندرکاران منابع انسانی تلاش می‌کنند پست خود را تقویت کنند.
۴	کوچان (۲۰۰۴)	آیا مدیریت منابع انسانی با بحران اعتماد و فقدان مشروعیت روبرو است؟	مروری	استدلال می‌کند که حرفه‌ی منابع انسانی با بحران اعتماد و فقدان مشروعیت به واسطه‌ی نادیده گرفتن کارمندان به منزله‌ی ذی‌نفعان روبرو است.
۵	نوردگراف ^۳ (۲۰۱۱)	کسب‌وکار مخاطره‌انگیز: چگونه حرفه‌ای‌ها و رشته‌های حرفه‌ای باید با موضوعات سازمانی برخورد کنند؟	کیفی	حرفه‌ای‌گرایی سازمان‌یافته و حرفه‌ای‌گرایی چندگانه را به عنوان راهی برای برخورد با دوگانگی‌های ایجاد شده بین مدیران و حرفه‌ای‌ها پیشنهاد می‌کند.
۶	کاپلی ^۴ (۲۰۱۰)	آیا منابع انسانی به یک حرفه تبدیل می‌شود؟	مروری	نتیجه می‌گیرد که منابع انسانی می‌تواند در جایگاه یک حرفه قضاوت شود.
۷	انجمن مدیریت منابع انسانی (۲۰۰۳)	وضعیت حرفه‌ی منابع انسانی	کمی	با استفاده از ابعاد شش‌گانه‌ای به بررسی جهانی وضعیت حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی در پنج قاره پرداخته است.
۸	فاردنیل (۲۰۰۵)	حرفه‌ای‌گرایی دپارتمان منابع انسانی در کشورهای ایالات متحده‌ی آمریکا و انگلستان	کمی	به بررسی میزان نقش انجمن‌های منابع انسانی در آمریکا و انگلیس بر میزان حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی با استفاده از تحلیل نهادی نقش انجمن‌های منابع انسانی می‌پردازد.
۹	ابوالعالی و همکاران (۱۳۸۳)	مدیریت منابع انسانی و ضرورت حرفه‌ای شدن	مروری	با استفاده از ابعاد یازده‌گانه به تحلیل حرفه‌ی منابع انسانی می‌پردازد.
۱۰	باتمانی (۱۳۹۸)	درک مفهوم حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع	کیفی	با استفاده از گراند تئوری به بررسی زمینه‌ها، علل،

1. Mottian
2. Balthazard
3. Noordegraaf
4. Cappelli

ردیف	پژوهشگر یا نویسنده	عنوان	روش‌شناسی	تحلیل
		انسانی		استراتژی‌ها، عوامل مداخله‌گر و پیامدهای حرفه‌ای-سازای منابع انسانی می‌پردازد.
۱۱	امیریان (۱۳۹۵)	بررسی تأثیر ابعاد حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی بر عملکرد سازمان	کمی	با استفاده از ابعاد نه‌گانه‌ی فانیگ ^۱ (۲۰۱۱) به بررسی وضعیت حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی پرداخته است.
۱۲	حسامی (۱۳۹۴)	واکاوی علل بحران مشروعیت مدیریت منابع انسانی	کیفی	با استفاده از تئوری داده‌بنیاد به بررسی علل بحران مشروعیت پرداخته و حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی را به عنوان پیش شرطی برای حل بحران مشروعیت مدیریت منابع انسانی پیشنهاد می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر روش، کیفی، از نظر پارادایم‌شناسی، تفسیری، از نظر ماهیت، اکتشافی و براساس منطق پژوهش، استقرایی است. زمانی که یک مفهوم به منزله‌ی یک متغیر محوری استفاده شود ولی به روشنی تعریف نشود دو پیامد به دنبال دارد: اول اینکه، یک فرد دقیقاً نمی‌داند که این مطالعه درباره‌ی چیست و چه چیزی اندازه‌گیری می‌شود (مک‌اینیس^۲، ۲۰۱۱) چون که جهت اجتناب از روایی ضعیف (مک‌کینزی^۳، ۲۰۰۳)، تعاریف مفاهیم باید مقدم بر اندازه‌گیری آنها باشد (روسیتز^۴، ۲۰۱۳). اگر مفاهیم فاقد هویتی جدا از اندازه‌گیری خود باشند حتی نمی‌توان شاخص‌ها را اندازه‌گیری کرد (جاکوبی^۵، ۱۹۷۸). دوم اینکه، با عدم وجود تعاریف روشن، خوانندگان تعریف خاص خود را که امکان دارد با تعریف نویسندگان مورد نظر متفاوت باشد به کار می‌برند. در همین راستا، در پژوهش حاضر از رویکرد تحلیل مفهوم استفاده شده است تا بتوان به یک اشتراک معنایی در این خصوص دست یافت. تحلیل مفهوم یکی از رویکردهای عمده برای توسعه‌ی تئوری قلمداد می‌شود و می‌توان آن را فعالیتی تعریف کرده در آن مفاهیم، ویژگی‌ها و ارتباطات آنها با سایر مفاهیم به روشنی مشخص می‌شود. هدف از این تحلیل، شفاف‌سازی و پیرایش مفهومی است که در حال حاضر در پیشینه وجود دارد ولی نظریه‌پرداز می‌خواهد با تفکیک آنها، بررسی اجزا و دوباره به هم پیوستن آنها به شیوه‌ی بهتری آنها را درک کند (سامبروک^۶، ۲۰۰۸؛ واکر و آوانت^۷، ۲۰۰۵). البته رویکردهای متفاوتی برای تحلیل مفهوم توسط صاحب‌نظران (سودابی، ۲۰۱۰؛ روجرز^۸، ۱۹۸۹؛ واکر و آوانت، ۲۰۰۵؛ سارتوری^۹، ۲۰۰۹) ارائه شده است. رویکرد تحلیل مفهوم، تأمل انتقادی بر روی تعاریف و توصیف‌های چندگانه از مفاهیم و اصطلاحاتی است که توسط همه‌ی اعضای یک رشته جهت توجه به یک پدیده یا تجربه‌ی آن پدیده استفاده می‌شود. این رویکرد به پژوهشگران کمک می‌کند تا در حوزه‌های پژوهشی در حال تکوین، هرگونه سردرگمی مفهومی را کشف کرده و اصطلاحات و مفاهیم چندگانه

1. Fanning
2. MacInnis
3. MacKenzie
4. Rossiter
5. Jacoby
6. Sambrook
7. Walker & Avant
8. Rodgers
9. Sartori

را روشن و شفاف سازند. بنابراین به قول شارماز^۱ (۲۰۰۶) این رویکرد می‌تواند جهت شالوده‌شکنی تمامی مفاهیم، خواه در قالب متغیرهای محوری اثبات‌گرایی یا خواه در قالب چارچوب‌های تفسیری غیراثبات‌گرایی با هدف تئوری‌پردازی در یک مطالعه یا در چارچوب یک حوزه، به کار رود (تاهتینن و هاویلا، ۲۰۱۹). از آنجایی که در خصوص ابعاد مفهوم حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی شفاف‌سازی وجود ندارد بنابراین همانطور که مطرح شد ضرورت دارد که از رویکرد تحلیل مفهوم مطالعه شود. استفاده از مفاهیم در توسعه‌ی تئوری بسیار اهمیت دارد. چن و کرامر^۲ (۱۹۹۵) مطرح می‌کنند که مفاهیم می‌توانند بر روی پرده‌های از کاملاً تجربه شده (تجربی) تا کاملاً به صورت ذهنی ساخت شده (انتزاعی) قرار بگیرند. پرسش این است که چگونه می‌توان حرفه-ای‌سازی را مفهوم‌پردازی کرد؟ از دیدگاه کیتسون^۳ (۱۹۹۳: ۲۹) «تحلیل مفهوم ضرورتاً فرایندی تخیل‌آفرین است و بیشتر یک هنر است تا یک علم.» واکر و آوانت (۱۹۸۸: ۳۶) استدلال می‌کنند که تحلیل مفهوم جهت شفاف‌سازی واژگان پرکاربرد و مبهم و جهت ارائه‌ی یک تعریف دقیق عملیاتی، بسیار مفید و کارساز است. رویه‌ی تحلیلی این دو صاحب‌نظر بسیار خطی و در راستای سنت اثبات‌گرایی و استحاله‌گرایی است ولی راجرز (۱۹۸۹) یک رویکرد چرخه‌ای که کلی‌گرایانه و تفسیری است برای تحلیل مفهوم ارائه داده است. این نسخه در راستای رویکرد ساخت‌گرایی اجتماعی و گفتمانی است و با هستی‌شناسی کثرت‌گرایانه و در حال شدن حرفه-ای‌سازی مناسبت بیشتری دارد ولی در این پژوهش از رویکرد تحلیل مفهوم سودابی به علت سهولت و کاربردی بودن استفاده شده است.

جامعه‌ی آماری این پژوهش، کلیه‌ی مطالعات و پژوهش‌هایی است که در داخل و در سطح بین‌المللی در بازه‌ی زمانی سال ۱۹۶۰ تا ۲۰۲۰ در حوزه‌ی حرفه‌ای‌سازی به صورت کلی و حرفه‌ای‌سازی در مدیریت منابع انسانی به صورت خاص انجام شده است. روش گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر، کتابخانه‌ای و جست‌وجوی اینترنتی است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، جست‌وجوی اینترنتی در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی («SID»، «Magiran»، «Noormags» و ...) و خارجی («Science Direct»، «Emerald»، «Springer»، «Taylor & Francis»، «Wiley»، «JSTOR»، «EBSCO»، «Proquest»، «Elsevier» و ...) و موتور جست‌وجوی («Google Scholar») بوده است. بنابراین، ۴۲۱ پژوهش و متون مربوط به موضوع به عنوان خروجی این جست‌وجوها شناسایی شد. سپس در گام دوم این اسناد و مقالات از نظر کیفی و به ترتیب زمان چاپ (۱۹۶۰-۲۰۲۰) غربال شدند. جهت انجام این جست‌وجو از واژگان کلیدی حرفه، حرفه‌ای، حرفه‌ای‌گرایی، مدیریت و حرفه، مدیریت به منزله‌ی حرفه، منابع انسانی به منزله‌ی حرفه، حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی، منابع انسانی حرفه‌ای، حرفه‌ای‌سازی مدیریت و حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی جهت یافتن مقالات مرتبط استفاده شد. ابزاری که معمولاً برای ارزیابی کیفیت مطالعات اولیه استفاده می‌شود، «برنامه‌ی مهارت‌های ارزیابی انتقادی» است. در این راستا، براساس الگوریتمی خاص، در نهایت تعداد ۴۱ مقاله جهت انجام تحلیل مفهوم انتخاب شدند. غربالگری داده‌ها در این برنامه به ترتیب بر اساس مرتبط بودن «عنوان»، «چکیده»، «محتوا» و «کیفیت» مقاله‌ها با موضوع پژوهش صورت گرفت. با توجه به اینکه در این پژوهش از تحلیل مفهوم سودابی (۲۰۱۰) استفاده شد لذا نتایج این مدل در خصوص حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی در جدول ۳ خلاصه شده است.

1. Charmaz
2. Chinn and Kramer
3. Kitson

جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها

در این بخش مراحل انجام تحلیل مفهوم با استفاده از رویکرد سودابی (۲۰۱۰) ارائه می‌شود. برای این منظور اقدامات ذیل انجام شد:

الف. حرفه‌ای‌سازی و حرفه‌ای‌گرایی؛ حرفه‌ای‌سازی یک فرایند بوده و حرفه‌ای‌گرایی یک هویت یا ماهیت است. این دو با یکدیگر ارتباط بسیار تنگاتنگی دارند. حرفه‌ای‌گرایی بیشتر با افراد باتجربه (حرفه‌ای) سروکار دارد زیرا شخص باید از نظر تجربه، بلوغ، دانش کاری و نظری به مرحله‌ای رسیده باشد که بتواند حرفه‌ای تلقی شود. در حالی که حرفه‌ای‌سازی بیشتر برای افراد مبتدی مناسب بوده زیرا به نوع کار و میزان اشراف به کار اشاره دارد. از سوی دیگر حرفه‌ای‌سازی، مرحله‌ی مقدماتی یا زمینه‌ی شروع چرخه‌ی حرفه‌ای‌گرایی است؛ در حالی که حرفه‌ای‌گرایی مرحله‌ی بلوغ و پیچیدگی حرفه‌ای‌سازی است. با وجود این، فرایند حرفه‌ای‌سازی پیچیده است زیرا هنوز در خصوص آن اجماع و توافق نظر وجود ندارد. از نظر میلرسون^۱ (۱۹۶۴) حرفه‌ای‌سازی فرایندی است که بدان وسیله یک شغل یا پیشه به حرفه تبدیل می‌شود. هودسون و سولیوان^۲ (۲۰۱۲) نیز مطرح کرده‌اند که حرفه‌ای‌سازی تلاشی است که یک گروه شغلی موضع جمعی خود را با اتخاذ ویژگی‌های یک حرفه ارتقا می‌دهد. بالتازارد (۲۰۱۴) حرفه‌ای‌سازی را فرایندی تعریف می‌کند که بدان وسیله حرفه‌ای‌های منابع انسانی به صورت جمعی تلاش دارند تا با تقلید و یا پذیرش خصوصیات مشخص حرفه‌های تثبیت شده به شناسایی و جایگاهی دست یابند که حرفه‌های تثبیت شده کسب کرده‌اند. افراد حرفه‌ای خواهان استقلال حرفه‌ای هستند زیرا این کار، لازمه‌ی حرفه‌ای‌گرایی است ولی مدیران غیرحرفه‌ای معتقدند کسب قدرت تخصصی منجر به کنترل فرد بر سازمان می‌شود و با این چالش روبرو می‌شوند که کارکنان آن‌ها براساس میل آن‌ها رفتار نمی‌کنند؛ زیرا حرفه‌ای‌گرایی مستلزم کنترل افقی است که ناشی از وجدان فردی است به گونه‌ای که کارکنان خودشان در جهت نیل به اهداف سازمان خودکنترل شوند اما کنترل بوروکراتیک از نوع عمودی و ناشی از قدرت فرد در سلسله‌مراتب سازمان است.

۱. تعریف حرفه‌ای‌سازی: حرفه‌ای‌سازی چه چیزی است؟

از دیدگاه سودابی (۲۰۱۰) نخستین و شاید مهمترین گام در شفاف‌سازی مفاهیم و سازه‌ها، ارائه یا انتخاب تعریف مناسبی از آنها است. برهمن اساس صاحب‌نظران و کارشناسانی که درباره‌ی حرفه‌ای‌سازی بحث کرده‌اند ابعاد و شاخص‌هایی را برای آن ارائه داده‌اند که در جدول ۵ خلاصه شده است. با توجه به مرور برخی از عمده‌ترین تعاریف نویسندگان از حرفه‌ای‌سازی که عمدتاً با نگاه به شناسایی ابعاد صورت گرفته مناسب‌ترین تعریف استخراج می‌شود. در همین راستا این تعاریف براساس چهار معیار ارائه شده توسط سودابی (۲۰۱۰)، لاک^۳ (۲۰۱۲) و گوپتا^۴ (۲۰۱۵) بررسی می‌شوند:

الف. تعریف باید ویژگی‌های ضروری و ذاتی پدیده یا مفهوم موردنظر را در برگیرد. برای مثال «مجمع ناظر» به عنوان یکی از ابعاد حرفه‌ای‌سازی ضرورت دارد و نمی‌توان آن را در تعاریف کنار گذاشت؛ زیرا باید مرجعی برای نظارت بر یک حرفه وجود داشته باشد.

1. Millerson
2. Hodson & Sullivan
3. Locke
4. Gupta

ب. تعریف نباید این‌همان‌گویی باشد یعنی تعریف تکرار همان مفهوم نباشد. برای مثال اینکه حرفه‌ای‌سازی یعنی حرفه‌ای کردن یک بخش، قسمت یا سازمان نمی‌تواند درست باشد. به همین علت تعریف یک پدیده بر اساس واژگانی متفاوت درست نیست.

ج. عام و جامع باشد. تعریف باید تمام مصادیق یک مفهوم را در برگیرد. برای مثال یک مفهوم باید تمام ابعاد اساسی حرفه‌ای‌سازی را شامل شود. برای مثال، «مشروعیت» کاملاً نشان می‌دهد که حرفه‌ی مدیریت منابع انسانی باید دارای مشروعیت از دیدگاه ذی‌نفعان خود باشد.

د. مانع باشد. تعریف باید مانع ورود مصادیقی باشد که در اصل ذیل آن مفهوم قرار ندارند. برای مثال ابعادی که برای حرفه‌ای‌سازی بسیار اهمیت ندارند نباید در ذیل حرفه‌ای‌سازی آورده شوند.

در مرحله‌ی بعد به تطبیق تعاریف ارائه شده پرداخته شد تا مناسب‌ترین تعریف استخراج شود. در جدول ۳ برخی از عمده‌ترین تعاریف خلاصه شده است. با توجه به معیارهای چهارگانه‌ی ذکر شده، تعریف موجز و خلاصه‌ی انجمن حرفه‌ای منابع انسانی (۲۰۱۷) بهترین تعریف است. این تعریف عبارت است از:

«فرآیندی که منابع انسانی براساس مجموعه‌ی دانش و مهارت‌های کارشناسی، مشروعیت اجتماعی، مسئولیت اخلاقی، خودتنظیمی، هویت (شناسایی)، قضاوت موقعیتی، جهت‌گیری خدماتی و توسعه‌ی مستمر حرفه‌ای ارزیابی می‌شود.»

جدول ۳: تعریف حرفه‌ای‌سازی از دیدگاه نویسندگان (تنظیم از پژوهشگران)

ردیف	نویسنده (سال)	تعریف
۱	ابوت (۱۹۸۸)	فرایند دستیابی به جایگاه یک حرفه
۲	لارسون (۱۹۷۷)	حرفه‌ای‌سازی فرایند پیگیری، توسعه و حفظ بسته بودن یک گروه حرفه‌ای جهت حفظ منافع شخصی شغلی دست‌اندرکاران تفسیر شده است.
۳	میلرسون (۱۹۶۴)	فرایندی است که بدان وسیله یک شغل یا پیشه به حرفه تبدیل می‌شود.
۴	گیلمور و ویلیامز ^۱ (۲۰۰۷)	مجموعه‌ی دانش و مهارت‌های کارشناسی مبتنی بر آموزش یا تحصیلات تخصصی
۵	خورانا و نوهریا ^۲ (۲۰۰۸)	استفاده از دانش به خاطر خیر و مصلحت جامعه
۶	فارندیل و بروستر (۲۰۰۵)	فرایند تجویز استانداردهای عملکرد
۷	اولریش (۱۹۹۷)	فرایندی است که تا چه میزان بر برون‌دادهای تعریف شده، بدنه‌ی دانشی مشترک، صلاحیت‌های ضروری، استانداردهای اخلاقی، نقش‌های مشخص و شناسایی تأکید می‌شود.
۸	لوزی (۱۹۹۹)	میزانی که بر بدنه‌ی دانشی تعریف شده، قابلیت یادگیری آزمون و مجموعه‌ی استانداردهای اخلاقی تأکید شود.
۹	SHRM ^۳ (۲۰۱۱)	فرایندی که بر مجموعه‌ی دانش منابع انسانی، شناسایی و هویت‌یابی منابع انسانی، صلاحدید و استقلال حرفه‌ای، مجوز رسمی و صدور گواهی‌نامه، ایدئولوژی خدمت‌گذاری و کنترل بیرونی یا خارجی تأکید می‌شود.

1. Gilmore & Williams

2. Khurana and Nohria

3. Society of Human Resource Management

فرایندی است که منابع انسانی براساس مجمع ناظر، گواهی‌نامه، تحصیلات و آموزش، مجموعه‌ی مشترکی از دانش، نظام‌نامه‌ی اخلاقی و انضباطی، جایگاه قانونی، پایه‌ی پژوهشی، استقلال، کمک به جامعه و شناسایی ارزیابی می‌شود تا بتواند به صورت تدریجی بالاترین جایگاه حرفه‌ای را کسب کند.	فانینگ (۲۰۱۱)	۱۰
فرایندی که به بررسی میزان دانشوری، درست‌کاری، افتخار، رهبری، استقلال، غرور و مباحثات، روحیه و اشتیاق، نزاکت و همکاری، خدمات‌رسانی به خیر عمومی و تجارت‌گرایی متوازن می‌پردازد.	بالتازارد (۲۰۱۴)	۱۱
فرایندی که منابع انسانی براساس مجموعه‌ی دانش و مهارت‌های کارشناسی، مشروعیت اجتماعی، مسئولیت اخلاقی، خودتنظیمی، هویت (شناسایی)، قضاوت موقعیتی، جهت‌گیری خدماتی و توسعه‌ی مستمر حرفه‌ای ارزیابی می‌شود.	HRPA ^۱ (۲۰۱۷)	۱۲
فرایندی که منابع انسانی براساس مجموعه‌ی دانش و مهارت‌های کارشناسی، مشروعیت اجتماعی، مسئولیت اخلاقی، خودتنظیمی، هویت (شناسایی)، قضاوت موقعیتی، جهت‌گیری خدماتی و توسعه‌ی مستمر حرفه‌ای ارزیابی می‌شود.	CIPD (۲۰۱۷)	۱۳

۲. مقایسه با مفاهیم مشابه: حرفه‌ای‌سازی چه چیزی نیست؟

از دیدگاه سودابی (۲۰۱۰) بعد از تعریف مفهوم باید این موضوع مشخص شود که مفهوم موردنظر چه چیزی نیست. بنابراین در این پژوهش برخی از مفاهیمی که قرابت معنایی با حرفه‌ای‌سازی دارند مشخص شدند. هرچند که مفاهیم بسیاری از جمله آسیب‌شناسی سازمانی منابع انسانی (موزلیس^۲، ۲۰۱۷)، پذیرش مدل‌های منابع انسانی (سابرامونی^۳، ۲۰۰۶)، شهرت منابع انسانی (بارون^۴، ۲۰۱۹)، بحران مشروعیت در منابع انسانی (کوچان، ۲۰۰۷)، شکاف بین نظریه و عمل در منابع انسانی (ففر و جفری^۵، ۱۹۹۸؛ ففر و ساتون^۶، ۲۰۰۰)، بازآفرینی مدیریت منابع انسانی (بورکه و کوپر^۷، ۲۰۰۶)، انقلاب منابع انسانی (بورکه و کوپر، ۲۰۰۶)، تحول منابع انسانی (رائول، پریسکات^۸ و تیلور، ۲۰۰۸)، مدیریت منابع انسانی شواهدمحور (بودریو و لاولر، ۲۰۱۴)، نوآوری منابع انسانی (وولفه^۹، ۱۹۹۵)، ارزش‌آفرینی منابع انسانی (رابینسون و رابینسون، ۲۰۰۵) و اندازه‌گیری منابع انسانی (فیتز-انز^{۱۰}، ۲۰۰۰) وجود دارند که امکان دارد با حرفه‌ای‌سازی قرابت معنایی داشته باشند ولی برهمین اساس عمده‌ترین مفاهیم در این خصوص عبارتند از «حرفه‌ای‌گرایی»، «مشروعیت»، «هویت حرفه‌ای» و «جایگاه قانونی» که این مفاهیم با حرفه‌ای‌سازی مقایسه شده و مرز میان حرفه‌ای‌سازی و این مفاهیم مشخص شدند.

1. Association of HR Professionals
2. Mouzelis
3. Subramony
4. Baron
5. Jeffrey
6. Pfeffer & Sutton
7. Burke & Cooper
8. Rothwell & Prescott
9. Wolfe
10. Fitz-Enz

حرفه‌ای‌گرایی^۱: به عنوان حالتی از کنترل شغلی ارائه‌ی خدمات به عموم مردم (فرایدسون^۲، ۱۹۹۴، ۲۰۰۱) و به عنوان یک هنجار تغییر شغلی (آلدریج و ایوتس^۳، ۲۰۰۳) تعریف شده است. به عبارتی دیگر، آمیزه‌ای از دانش، نگرش و رفتار افراد حرفه‌ای منابع انسانی با هدف ارزش‌آفرینی و شریک استراتژیک شدن منابع انسانی جهت تعیین هویت منابع انسانی و رعایت استانداردهای بین‌المللی و جهانی با هدف همگون‌سازی دانش و رفتار با نگاهی جهان‌شمول و فرافرهنگی در راستای مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها که هم به حرفه توجه شود و هم به فرد حرفه‌ای (اولریش و همکاران، ۲۰۱۳؛ فانینگ، ۲۰۱۱؛ باتمانی، ۱۳۹۸).

مشروعیت^۴: روندی است که به موجب آن یک سازمان یا هویت، حق موجودیت خود را برای یک همکار و یا یک سیستم مافوق توجیه می‌کند (ساچمن^۵، ۱۹۹۵). ساچمن (۱۹۹۵) مشروعیت را منبع عملیاتی یک بنگاه تعریف می‌کند. گاردبرگ و فومبران^۶ (۲۰۰۶) آن را دارایی ناملموسی تعریف می‌کنند که شرکت‌های در حال ظهور فاقد آن هستند. اهمیت کسب مشروعیت، اعتماد عمومی و شناسایی حرفه‌ای در جهان حرفه‌ای حوزه‌ها و رشته‌های امروز کاملاً مشخص است.

هویت حرفه‌ای^۷: هویت حرفه‌ای برای متخصصان منابع انسانی به عنوان یک مسیر سازمانی و اعتبار درک می‌شود که حس عزت نفس فرد را ارتقا می‌دهد (لگی، ۲۰۰۵). وضعیت حرفه‌ای متخصصان منابع انسانی از مجرای شکل‌گیری و فعالیت‌های نهادهای حرفه‌ای در عرصه‌ی عمل به‌روشنی مشهود است. یک حرفه به خاطر کیفیت کاری که به عمل می‌آورد شناخته و شناسایی می‌شود (اولریش و همکاران، ۲۰۱۳).

جایگاه قانونی^۸: میزانی که در قوانین یک کشور استانداردهای منابع انسانی رعایت می‌شود. یک حرفه جایگاه قانونی در کشور دارد (اولریش و همکاران، ۲۰۱۳). کلاس^۹ (۱۹۶۱) اظهار داشته یک عنصر ضروری حرفه، جایگاه قانونی است. یک حرفه باید جایگاه قانونی را در قوانین کشور به دست بیاورد. برای اینکه حرفه به صورت یک گروه قابل تشخیص موجودیت پیدا کند لازم است که دولت امتیازات ویژه‌ی خودگردانی را براساس اساسنامه‌ی قانونی به سازمان حرفه‌ای اعطا کند (فانینگ، ۲۰۱۱).

۳. حدود مفهوم حرفه‌ای‌سازی

گام بعدی در تحلیل مفهوم از دیدگاه سودایی (۲۰۱۰)، مشخص و تعیین کردن حدود و حیطه‌ی مفهوم مورد نظر است. در این گام باید این موضوع را روشن کرد که مفهوم مورد نظر در چه حدود و موقعیتی کاربردی است. سه رکن اصلی در این خصوص عبارتند از حدود مکانی، حدود زمانی و مفروضات ارزشی.

-
1. Professionalism
 2. Freidson
 3. Aldridge & Evetts
 4. legitimacy
 5. Suchman
 6. Gardberg & Fombrun
 7. Professional identity
 8. Legal status
 9. Klass

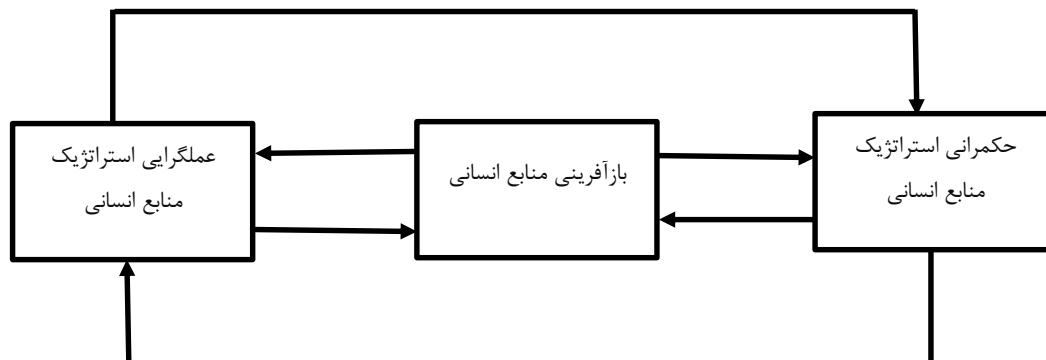
الف. حدود مکانی حرفه‌ای‌سازی؛ یکی از پرسش‌های اصلی در حدود مکانی حرفه‌ای‌سازی این است که آیا حرفه‌ای‌سازی ماهیتی عینی دارد یا ماهیتی ذهنی؟ یا آیا حرفه‌ای‌سازی بیشتر بر جوانب سخت تأکید دارد یا بر جوانب نرم؟ در این خصوص نظریه‌پردازان دو نظریه‌ی متضاد ارائه داده‌اند و بسیاری از پژوهشگران در خصوص بحث حرفه‌ای‌سازی سطح تحلیل خود را مشخص نکرده‌اند و همین خود عامل عدم انسجام این بحث است. عده‌ای (بروستر، ۲۰۰۱؛ فاردیل و بروستر، ۲۰۰۵؛ کوهن، ۲۰۱۲؛ گیلیمور و ویلیامز، ۲۰۱۲؛ لگه، ۲۰۰۵) حرفه‌ای‌سازی را مفهومی فردی (نگرشی، دانشی، رفتاری) می‌دانند و عده‌ای (هورن^۱، ۱۹۷۸؛ فرایدسون، ۲۰۰۱) نیز آن را مفهومی سازمانی (استقلال، رسمیت و نهادینگی) یعنی عینی و رفتاری می‌دانند. اخیراً نیز گروهی (اولریش، ۱۹۹۷؛ اولریش و همکاران، ۲۰۰۵ و ۲۰۱۳) ترکیبی از هر دو دیدگاه را در نظر می‌گیرند. تمایز این سه رویکرد به تمایز بین رویکردهای غالب در مدیریت منابع انسانی برمی‌گردد. در مورد ابعاد حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی باید گفت که دارای دو سطح حرفه‌ای‌سازی فردی (دانشی، نگرشی و رفتاری) و حرفه‌ای‌سازی سازمانی (استقلال، رسمیت و نهادینگی) است. مقوله‌ی نگرشی شامل تعهدکاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، چابکی یادگیری و قابلیت خودتنظیمی، اخلاق حرفه‌ای، شجاعت و حق‌گویی، استقلال و آزادی عمل، خودباوری و خودکارآمدی، احساس حضور و جایگاه قدرتمند است. مقوله‌ی دانشی شامل غنی‌سازی دانش و به اشتراک‌گذاری تخصص، رفتارشناسی و ارتباطات (موازنه، ارتباط کلامی، صمیمیت، اعتماد)، سیستم اطلاعاتی منابع انسانی (حافظه‌ی سازمانی قوی)، مشارکت در انجمن‌ها، کنفرانس‌ها و سمینارها و اخذ گواهینامه‌ها، دانش تکنولوژی (اطلاعات، نرم‌افزاری و سخت‌افزاری)، نگاه فرافرهنگی و تطبیق با استانداردهای بین‌المللی است. در نهایت مقوله‌ی رفتاری شامل مهارت و تجربه‌ی منابع انسانی، ارزش‌آفرینی، برند و اعتبار شخصی، شریک استراتژیک و شریک کسب و کار و کارآئی فرایند اداری است. سطح تحلیل موردنظر در این پژوهش در خصوص حرفه‌ای‌سازی، سطح سازمانی است که البته به سطح فردی نیز توجه دارد.

ب. حدود زمانی حرفه‌ای‌سازی؛ گام بعدی در شفاف‌سازی مفاهیم در مدل سودابی (۲۰۱۰)، مشخص کردن این موضوع است که از نظر زمانی مفهوم موردنظر دارای چه ویژگی‌هایی است. پرسش این است که آیا حرفه‌ای‌سازی پیدا کردن مشخصات خاص یک حرفه است و برای یک دوره‌ی زمانی خاص معنا می‌دهد و یا اینکه این امر فرایندی مستمر و دائماً در حال تغییر است؟ صاحب‌نظران ابعادی را برای حرفه‌ای‌سازی مطرح کرده‌اند و به نظر می‌رسد تلاش‌های مدیریت منابع انسانی نیز در راستای نیل به آن ابعاد است. لذا به نظر می‌رسد که حرفه‌ای‌سازی مرحله‌ای در چرخه‌ی حیات سازمانی تلقی می‌شود که سازمان‌ها تلاش دارند تا این معیارها و شاخص‌ها را تقویت و تحکیم کرده و بعد از آن به سمت حرفه‌ای‌گرایی که دائماً در حال تغییر است حرکت کنند. لذا در اینجا نیز حرفه‌ای‌سازی فرایندی محدود به موقعیت‌های خاصی در ابتدای چرخه‌ی حیات سازمان مدنظر قرار گرفته است زیرا اکثر پژوهشگران بر این معنا تمرکز کرده‌اند در غیر این صورت مرز بین حرفه‌ای‌سازی و حرفه‌ای‌گرایی کاملاً از بین می‌رود. با این وجود برخی از ابعاد آن (کارمندبایی، جذب، ارتقا، حقوق و دستمزد) کاملاً ثابت است و برخی دیگر (عملکرد، توسعه، آموزش) کاملاً متغیر است.

ج. **حدود ارزشی حرفه‌ای‌سازی**: از نظر سودابی (۲۰۱۰)، تعیین و مشخص کردن حدود ارزشی هر مفهومی به معنای این است که مفروضات بنیادین هستی‌شناسی غالب در خصوص مفهوم مورد نظر را شناخته و احصا کرد. از این رو از حیث فعال بودن ذهن در ساخت واقعیت، ساخت و وضع محیط و تقدم کنش بر فهم می‌توان حرفه‌ای‌سازی را معنا کرد. نوع نگاه نویسندگان به حرفه‌ای‌سازی تحت تأثیر سیستم ارزشی خاص آنها است و معمولاً فرهنگ حاکم بر حرفه‌ای‌سازی تأثیر دارد.

۴. انسجام منطقی مفهوم حرفه‌ای‌سازی

آخرین گام در شفاف‌سازی مفاهیم بر طبق مدل سودابی (۲۰۱۰)، نمایش انسجام منطقی مفهوم مورد نظر است. انسجام منطقی به معنای کاربرد مفهوم مورد نظر در نظریه‌ها و چارچوب‌های نظری به شکلی منسجم و بامعناست زیرا به نظر می‌رسد که جایگاه مفاهیم در نظریه‌ها تا حد زیادی به کسب معنای آنها کمک کرده و مفهوم در صورتی دارای شفافیت مفهومی است که دارای انسجام منطقی و قابلیت خوبی برای استفاده در نظریه‌ها باشد. در جدول ۴ تحلیل مفهوم حرفه‌ای‌سازی نشان داده شده است. یکی از مدل‌های مفید در خصوص حرفه‌ای‌سازی، مدل فورسیت و دانسیویچ^۱ (۱۹۸۵) است. برخلاف مدل‌های دیگر که رویکرد توصیفی دارند این مدل رویکردی کارکردی دارد زیرا بر فرایند حرفه‌ای شدن توجه دارد. این مدل از مشاهده و استدلال و نه داده‌های تجربی مشتق شده است. در واقع، در خصوص حرفه‌ای شدن، علیرغم جستجو برای اصول کلی، هر موقعیتی باید به عنوان یک مطالعه‌ی موردی در نظر گرفته شود. اولین مشخصه این است که وظیفه‌ی خدماتی باید ضروری باشد؛ یعنی وظیفه‌ی خدماتی باید برای ارباب رجوع‌ها اهمیت جدی داشته باشد. ضروری بودن منابع انسانی ممکن است توسط برخی افراد بدیهی پنداشته شود اما منابع انسانی نیز گاهی تمایل دارد تا ارزش و موجودیت خود را زیر سؤال ببرد. دومین مشخصه این است که وظیفه‌ی خدماتی باید منحصر به فرد باشد؛ یعنی به معنای همان مجوز نیست. بدون شک، مجوز، ایجاد انحصار می‌کند اما انحصار نیز می‌تواند به عنوان یک مفهوم نسبی مورد توجه قرار گیرد. انحصار را می‌توان به عنوان میزان اولویت و ترجیح موجود در بازار برای خدمات حرفه‌ای‌های تثبیت شده یا تأیید شده مورد توجه قرار داد. صلاحیت و شهرت، انگیزه‌های این انحصار است. سومین مشخصه این است که وظیفه‌ی خدماتی باید پیچیده باشد. معنای پیچیده این است که کار شامل استفاده‌ی غیر تکراری از تکنیک‌های مختلف است. در نمودار ۱ نظریه‌ی نظام حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی نشان داده شده است که بر متغیرهای عمده‌ای حرفه‌ای‌سازی (عملگرایی استراتژیک، بازآفرینی و حکمرانی استراتژیک منابع انسانی) توجه دارد. در جدول ۱ یکی از رویکردهای تحلیلی از منظر حرفه‌ای‌سازی، رویکرد نثووبری است. در این چشم‌انداز، مجامع حرفه‌ای تلاش‌هایی را برای دستیابی به جایگاه حرفه‌ای صورت می‌دهند که معمولاً «پروژه‌ی حرفه‌ای» نامیده می‌شود. در این راستا سایریگو (۲۰۱۸) چارچوبی را برای پروژه‌ی حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی با استفاده از تحلیل مضمون پنج‌بخشی ارائه داده است که بر تجربیات، بینش‌ها و تأملات مددکاران منابع انسانی تمرکز دارد و پنج مضمون اعتبار/باورمندی، جایگاه/باورمندی، دانش تخصصی، اخلاق حرفه‌ای و هویت حرفه‌ای را ارائه می‌دهد.



نمودار ۱: نظریه‌ی نظام حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی

یافته‌های پژوهش

منابع انسانی دیگر نمی‌تواند فقط به عنوان یک شخصیت و موجودیت بی‌تفاوت تلقی شود که با پیشینه‌ای اداری جان دهد. نیازی واقعی به استانداردهای حرفه‌ای و غیرقابل انکار در حوزه‌ی منابع انسانی وجود دارد. یک حرفه نمی‌تواند آمیزه و ترکیبی از شیوه‌ی اقدام خوب و شیوه‌ی اقدام بد یا مدیران منابع انسانی مؤثر و غیراثربخش باشد بلکه این حرفه فقط می‌تواند از افراد حرفه‌ای معتبر مناسب و شواهدمحور تشکیل شود. پژوهش‌های اولریش (۱۹۹۸)، اولریش و همکاران (۱۹۹۷؛ اولریش و براک‌بنک، ۲۰۰۵) و همچنین فانینگ (۲۰۱۱) بر روی نقشه‌ی جهانی مدیریت چه در سطح نظری در دانشگاه‌ها و چه در سطح اجرایی در سازمان‌ها، نقشه‌ی مدیریت منابع انسانی را در اطلس نظری مدیریت قرار داد. هر چند که اولریش در مقام پدر مدیریت منابع انسانی مدرن بیشتر بر اهمیت نقش منابع انسانی و ارزش‌افزایی آن تأکید کرده و فانینگ نیز در جایگاه ارائه‌دهنده‌ی مدل نه‌خصیصه‌ای، خصوصیات حرفه‌ی منابع انسانی را سنجیده است ولی با این وجود هیچ‌کدام به‌صورت جامع و با نگاهی سیستماتیک به موضوع نگاه نکرده‌اند. در جدول ۵ سطوح، ابعاد و شاخص‌های مفهوم حرفه‌ای‌سازی استخراج شده است.

جدول ۴: تحلیل مفهوم حرفه‌ای‌سازی (تنظیم از پژوهشگران)

توضیح	ارکان تحلیل مفهومی	
فرایندی که منابع انسانی براساس مجموعه‌ی دانش و مهارت‌های کارشناسی، مشروعیت اجتماعی، مسئولیت اخلاقی، خودتنظیمی، هویت (شناسایی)، قضاوت موقعیتی، جهت‌گیری خدماتی و توسعه‌ی مستمر حرفه‌ای ارزیابی می‌شود.	تعریف حرفه‌ای‌سازی	
آمیزه‌ای از دانش، نگرش و رفتار افراد حرفه‌ای منابع انسانی با هدف ارزش‌آفرینی و شریک استراتژیک شدن منابع انسانی جهت تعیین هویت منابع انسانی و رعایت استانداردهای بین‌المللی و جهانی با هدف همگون‌سازی دانش و رفتار با نگاهی جهان‌شمول و فرافرهنگی در راستای مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها که هم به حرفه توجه شود و هم به فرد حرفه‌ای.	حرفه‌ای‌گرایی	مقایسه با مفاهیم مشابه
روندی است که به موجب آن یک سازمان یا موجودیت حق موجودیت خود را برای یک همکار و یا یک سیستم مافوق توجیه می‌کند.	مشروعیت	

توضیح	ارکان تحلیل مفهومی		
هویت حرفه‌ای برای متخصصان منابع انسانی به عنوان یک مسیر سازمانی و اعتبار درک می‌شود که حس عزت نفس فرد را ارتقا می‌دهد.	هویت حرفه‌ای	حدود مفهوم حرفه‌ای‌سازی	
میزانی که در قوانین یک کشور استانداردهای منابع انسانی رعایت می‌شود و به زیرساخت‌های منابع انسانی توجه می‌شود.	جایگاه قانونی		
حرفه‌ای‌سازی در این پژوهش در سطح تحلیل سازمانی است. البته حرفه‌ای‌سازی دارای ابعاد و شاخص‌هایی نیز در سطح فردی می‌باشد و این دو سطح با همدیگر برهم‌کنشی دارند.	حدود مکانی		
حرفه‌ای‌سازی هم دارای مؤلفه‌های نسبتاً ثابت و توسعه‌ناپذیر و هم دارای مؤلفه‌های متغیر و توسعه‌پذیر است. به عنوان نمونه کارکرد توسعه کاملاً متغیر و کارکرد حقوق و دستمزد ثابت می‌باشد.	حدود زمانی	حدود ارزشی	
نمی‌توان تعریفی مطلق و جهان‌شمول از مفهوم حرفه‌ای‌سازی تجویز کرد با این وجود می‌توان تعریفی کاربردی از آن در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی ارائه داد.	حدود ارزشی		
حرفه‌ای‌سازی در نظام حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی جایگاهی بسیار قوی و مستحکم دارد. براساس این نظریه، عمل‌گرایی منابع انسانی در ارتباط متقابل با بازآفرینی منابع انسانی و حکمرانی استراتژیک منابع انسانی است که این ارتباطات و تعاملات باعث تحکیم نظام حرفه‌ای‌سازی می‌شود. در مدل اولریش (۱۹۹۷) نیز نقش‌های جدید منابع انسانی بر حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد که این خود باعث عمل‌گرایی بیشتر منابع انسانی می‌شود. در مدل نئووبری نیز بر تلاش مجامع حرفه‌ای برای دستیابی به جایگاه یک حرفه تأکید می‌شود.			انسجام منطقی

جدول ۵: سطوح، ابعاد و شاخص‌های مفهوم حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی (تنظیم از پژوهشگران)

مفهوم	سطوح	ابعاد	شاخص
حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی	حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی (سطح فردی)	پیکره‌ی دانش	اجماع و توافق نظر متخصصین در خصوص مرزهای رشته، اجماع و توافق نظر متخصصین در خصوص تعاریف، دانش و مهارت‌های نظری، دانش کسب و کار جهت ترقی، مدرک دانشگاهی، گواهینامه‌ی معتبر، تکنیک یا فرایند کاربرد.
		پایگاه پژوهشی	مبادله‌ی اطلاعات از طریق شبکه، جستجوی اطلاعات منابع انسانی از طریق وبسایت‌ها، انتشار مجلات منابع انسانی، انتشار فصلنامه‌های منابع انسانی، برگزاری همایش‌ها، سمینارها، کنفرانس‌های منابع انسانی، تشکیل انجمن‌های علمی و حرفه‌ای، ادامه تحصیل، ارتباط با صنعت.
		گواهی‌نامه، تحصیلات و آموزش	مدرک دانشگاهی (کار کردن)، تجربه‌ی کسب‌وکار، گواهینامه‌ی معتبر، الزام اعضا به کسب گواهینامه، به‌روزرسانی تحصیلات و آموزش اعضا.
	حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی (سطح سازمانی)	استقلال	صلاحیت 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.
		جایگاه قانونی	شناخت رسمی در جامعه، حمایت قانونی، احترام بالا در سازمان‌ها، مشروعیت، پروانه و مجوز دولتی.
		کمک به جامعه	قرارداد اجتماعی، مسئولیت نسبت به اجتماع، نوع‌دوستی، مشارکت در جامعه، رفاه کارمندان، نتایج مالی سازمان، ارزش افزوده برای جامعه، حمایت از خدمات اجتماعی.

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.	مجمع ناظر		
مسئولیت اخلاقی، مسئولیت اجتماعی، منشور اخلاقی، منشور انضباطی، ارزش بسیار برای انجام کار خوب قائل شدن.	کد اخلاقی یا انضباطی		
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 به منزله‌ی شریک کسب‌وکار از منظر مدیریت ارشد، درک جامعه از ارزش آفرینی منابع انسانی.	شناسایی		

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از پرسش‌ها در خصوص هر پژوهشی این است که ارزش افزوده‌ی این پژوهش تا چه میزان است. لذا هدف این پژوهش تلاشی در راستای کاهش ابهام و شفاف‌سازی هر بیشتر مفهوم حرفه‌ای‌سازی در مدیریت منابع انسانی بود. در راستای تحقق این هدف بعد از بررسی و نقد مطالعات صورت گرفته با استفاده از مدل سودایی (۲۰۱۰) مفهوم حرفه‌ای‌سازی از چهار منظر تحلیل شد. در همین راستا با توجه به اینکه از دیدگاه صاحب‌نظران (کلاین و دلری^۱، ۲۰۱۲؛ باچاراچ^۲، ۱۹۸۹) لازمه‌ی تولید و انباشت دانش، موضوع شفافیت مفهومی است، مشخص کردن چیستی حرفه‌ای‌سازی و تحلیل آن با استفاده از یک چارچوب تحلیل مفهوم منسجم و یکپارچه، زمینه و بستر اجرای پژوهش در خصوص فرایند حرفه‌ای‌سازی در سازمان‌ها است بنابراین می‌توان با زیربنا قرار دادن نتایج این پژوهش به بررسی در خصوص مفهوم حرفه‌ای‌سازی پرداخت. به‌علاوه فهم مشترک هم توسط صاحب‌نظران و هم توسط دست‌اندرکاران و مددکاران منابع انسانی از پدیده‌های سازمانی است که باعث می‌شود به تحقیق و پژوهش درباره‌ی آنها پرداخت. نتیجه‌ی این کار کاهش ابهام و افزایش شفافیت مفهوم موردنظر است. از لحاظ محتوایی، منابع انسانی به صورت روزافزونی کمتر درباره‌ی منابع انسانی و بیشتر درباره‌ی نحوه‌ی است که منابع انسانی نتایج کسب‌وکاری را تحویل می‌دهد (لاوسن و لیمبریک^۳، ۱۹۹۶). پرسیدن اینکه «حرفه‌ای‌های منابع انسانی چه شایستگی‌های نیاز دارند؟» یک پرسش راهنمای اشتباه است. الان زمان پرسیدن این پرسش است که «سازمان‌ها از حرفه‌ای‌های منابع انسانی جهت موفقیت چه نیازی دارند؟» یا «کدام یک از شایستگی‌های منابع انسانی بهترین نتایج کسب‌وکاری را تحویل می‌دهد؟» منابع انسانی یک دستور کار اجتماعی نیست که به هوس‌های رهبران کسب‌وکاری آگاه از جامعه بستگی داشته باشد بلکه تعیین‌کننده‌ی کسب‌وکار است. به عنوان یک تعیین‌کننده‌ی کسب‌وکار، برون‌داده‌های منابع انسانی (استعداد، رهبری و سازمان) تحت مالکیت و متعلق به مدیران اجرایی صف است که دارای حرفه‌ای‌های منابع انسانی هستند که معماران نحوه‌ی تحویل این برون‌داده‌ها هستند. با این وجود هنوز به منابع انسانی در سازمان‌ها از منظر اداری، سنتی و تبادلی (تاکار^۴، ۲۰۲۰) نگاه می‌شود.

همانطور که مطرح شد در پژوهش‌های مربوط به منابع انسانی پژوهشگران هنوز به صورت جامع و یکپارچه

1. Klein & Delery
2. Bacharach
3. Lawson & Limbrick
4. Thakkar

نتوانسته‌اند به اجماع و اتفاق نظری برای تحلیل حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی دست یابند. لذا این پژوهش توانسته است با کمک رویکرد تحلیل مفهوم به شناخت حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی در دو سطح فردی و سازمانی کمک کند. با توجه به آنچه تاکنون مطرح شد صاحب‌نظران گوناگون، ابعاد تا حدودی مشابه و در عین حال تا حدودی متفاوت را مطرح کرده‌اند. مفهوم حرفه‌ای‌سازی تا حدودی مفهومی انتزاعی، چندبعدی و پیچیده است و معنای آن در نوشتارهای مدیریت منابع انسانی با مفاهیم مرتبط دیگر تداخل پیدا کرده است ولی تحلیل مفهوم آن در این پژوهش معنای این مفهوم را روشن و شفاف کرده است و لذا پژوهشگران حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی را بر آن می‌دارد تا بتوانند از لحاظ معناشناختی مفهوم و معنای درست آن را به کار گیرند.

در نهایت اینکه محدودیت‌های پژوهش بیانگر نقد بی‌طرفانه‌ی پژوهش از دیدگاه پژوهشگر است. با توجه به اینکه بی‌گمان برخی از فعالیت‌های منابع انسانی را می‌توان تقلید و کپی کرد و در عین حال تقلید و کپی کل یک فرهنگ یا نظام مدیریت منابع انسانی بسیار دشوار است و نمی‌توان این کار را انجام داد و اینکه بیشتر مشکلات منابع انسانی تجویز یا مداوای منحصر به فردی ندارند که دلیل آن پیچیدگی رفتارها، عواطف و نگرش‌ها است و اینکه آشنایی با دامنه‌ی کاملی از راه‌کارها برای پرداختن به یک دشواری سهم ارزشمندی است که متخصصان مدیریت منابع انسانی می‌توانند ادا کنند، یکی از عمده‌ترین محدودیت‌های این پژوهش این است که هنوز به منابع انسانی در سازمان‌ها از منظر اداری، سنتی و تبادل‌نگریسته می‌شود. به علاوه، چون این موضوع با انسان سروکار دارد هرکسی خود را شایسته‌ی پست‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها و مدیریت انسان می‌داند زیرا این امر را بدیهی می‌داند و همین امر باعث کژفهمی از حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی شده است. یکی دیگر از محدودیت‌های اساسی، کمبود پژوهش‌های انجام شده درباره‌ی جایگاه اصلی مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها است. هنوز وضعیت مدیران منابع انسانی در ایران چندان شناخته شده نیست و هنوز مدیریت منابع انسانی چندان به صورت علمی و آکادمیک به طور جدی و عملی مورد بررسی قرار نگرفته است. گذشته از این، سازمان‌ها از موضوعات منابع انسانی زیاد استقبال نمی‌کنند که این رشته بتواند به عنوان یک حرفه به رسمیت شناخته شود و حتی قوانینی در پشتیبانی از استقرار یک نظام حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی وجود ندارد. نبود تاریخچه‌ی معتبری از مدیریت منابع انسانی در ایران نیز به عنوان محدودیت عمده‌ی دیگری در جریان پژوهش کاملاً ملموس بود.

با این وجود امید است که این پژوهش به اشتراک معنایی حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی از دیدگاه هم صاحب‌نظران و هم مددکاران منابع انسانی و نظم‌بخشی و قاعده‌مند کردن این حرفه مدد رسانده باشد. با توجه به اینکه این حوزه به طور مداوم در حال تحول و تکامل است، بررسی گزارش‌های دوساله‌ی فدراسیون جهانی انجمن‌های مدیریت افراد (WFPMA)، فدراسیون‌های پنج‌گانه‌ی زیرمجموعه‌ی آن که شامل ۹۳ کشور است، گزارش مؤسسه‌ی خبره‌ی پرسنل و توسعه (CIPD, 2017) و گزارش‌های مجامع حرفه‌ای (ASTD, AHRA) در زمینه‌ی حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی می‌تواند نگاه‌ها و باورها در خصوص منابع انسانی را تغییر دهد. در این خصوص گزارش فدراسیون جهانی انجمن‌های مدیریت پرسنلی (WFPMA, 2000: ii) در مورد شایستگی‌ها و استانداردهای حرفه‌ای منابع انسانی قابل توجه است. این گزارش نشان می‌دهد که سه چهارم از پاسخ‌دهندگان به این مطالعه بر این باورند که داشتن مدرکی جهت کار در حوزه‌ی منابع انسانی، یعنی لازمی ورود بدیهی پنداشته شده‌ای توسط همه‌ی حرفه‌های عمده‌ی دیگر، بسیار مهم است.

پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی

با توجه به این جمله‌ی معروف که «پژوهش، پژوهش به دنبال دارد» این پژوهش نیز به طور حتم پژوهش‌هایی را به دنبال خواهد داشت. به طور معمول تعداد پرسش‌هایی که یک پژوهش مطرح می‌کند باید بیش از تعداد پرسش‌هایی باشد که به آن پاسخ می‌دهد. بنابراین یک پژوهش خوب باید پرسش‌های زیادی را برای پژوهش‌های بیشتر برانگیزد. لذا پیشنهادات را می‌توان در سه قالب کلی ارائه داد:

الف. پیشنهادهای نظری؛ تردید اندکی وجود دارد که منابع انسانی نباید دور انداخته شود و در حال حاضر اکثراً بحث می‌کنند که شکل منابع انسانی در حال گسترش است. با توجه به اینکه هر پژوهشی پژوهش‌هایی را به دنبال خواهد داشت لذا پژوهشگران می‌توانند در زمینه‌های زیر پژوهش کنند:

۱. چگونگی فرایند حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی را واکاوی کنند.
۲. دلایل ضعف مدیریت منابع انسانی را در تمامی سازمان‌ها مورد بررسی قرار دهند.
۳. شاخص‌ها و ابعاد این پژوهش را آزمون کنند.
۴. حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی در بستر خاص ایران را مطالعه کنند.
۵. حرفه‌ای‌سازی به صورت تطبیقی مورد بررسی قرار داده شود. تعریف حرفه‌ای‌گرایی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی براساس دو رویکرد فردی و ویژگی‌های حرفه یا سازمان باید مورد توجه قرار گیرد.
۶. چرایی موضوع حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی را کاملاً به صورتی علمی مورد بررسی قرار دهند.
۷. مجموعه‌ی دانش منابع انسانی (HRBOK) و زمینه‌های آکادمیک و علمی آن را از طریق برگزاری کنفرانس‌ها، همایش‌ها و سمینارهای درست علمی توسعه و گسترش دهند.
۸. یافته‌های پژوهش به صورت هم‌زمان با جدیدترین گزارش‌ها و تحلیل‌های مراکز علمی دیگر در زمینه‌ی حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی انطباق داده شود.
۹. متخصصان و کارشناسان حوزه‌ی منابع انسانی برای افزایش آگاهی و میزان اثربخشی استراتژیک خود باید با مباحث جاری و جدید مدیریت منابع انسانی آشنا شوند.
۱۰. با توجه به رویکردهای نظری نه‌گانه پیشنهاد می‌شود از زوایه‌ی این رویکردها نیز به حرفه‌ای‌سازی پرداخته شود؛ به خصوص رویکرد نئووبری که بر تلاش مجامع حرفه‌ای برای دستیابی به جایگاه حرفه‌ای تأکید دارد.
۱۱. از رویکردهای چندگانه به تحلیل حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی پرداخته شود.

ب. پیشنهادهای روش‌شناختی

۱. سیر تکامل مدیریت منابع انسانی و تکامل حرفه‌ای آن در ایران با استفاده از روش‌شناختی خاص (تاریخی) بررسی شود.
۲. از رویکردهای روش‌شناختی دیگری به مطالعه‌ی حرفه‌ای‌سازی از جمله پدیدارشناسی و اقدام‌پژوهی پرداخته شود.
۳. با توجه به اینکه تحلیل مفهوم بیشتر با هدف تئوری‌سازی به کار می‌رود بنابراین با توجه به آنچه تاکنون مورد تحلیل قرار گرفت و ابعادی که شناسایی شد و اجماع نظر بر آن ابعاد توسط اکثریت صاحب‌نظران بوده می‌توان حرفه‌ای‌سازی را در چارچوب ابعاد تحلیلی استخراج شده در این مطالعه مورد بررسی قرار داد.

ج. پیشنهادهای کاربردی و اجرایی

۱. زیرساخت‌های قانونی لازم (کتاب‌های راهنما، سیاست‌ها، نگهداری سوابق، تطابق مقررات کار) برای استقرار مدیریت منابع انسانی در قالب یک حرفه بررسی شود.
۲. اخلاق حرفه‌ای منابع انسانی در سازمان‌ها از مجرای دستورالعمل‌های گوناگون از جمله ارتقا، ترفیع و ... تقویت شود.
۳. دولت با تنظیم قراردادهایی بین صنعت و دانشگاه، سازمان‌ها را ملزم به پذیرش دانشجویان برای دوره‌ی کارآموزی کنند.
۴. دانشگاه‌ها می‌توانند با برگزاری دوره‌های کاربردی برای دانشجویان مدیریت، حرفه‌ای شدن مدیریت منابع انسانی را تقویت کنند.
۵. رشته‌ی مدیریت منابع انسانی در مقطع کارشناسی نیز دایر شود.
۶. شورای عالی منابع انسانی در دولت شکل گیرد.
۷. مجامع حرفه‌ای، استانداردهایی را برای ورود افراد به حوزه‌ی منابع انسانی تعیین کنند.

منابع

الف. فارسی

۱. ابوالعلائی، بهزاد؛ رحیمیان، حمید؛ طباطبایی، سیداحمد، فخاریان، ابوالقاسم و غفاری، عباس (۱۳۸۳). حرفه‌ای شدن مدیریت منابع انسانی: بستری برای جهانی شدن. *ماهنامه‌ی تدبیر*. ۱۳۵۲ آذرماه. صص. ۱۳-۴.
۲. امیریان، محمد (۱۳۹۵). *بررسی رابطه‌ی ابعاد حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی و عملکرد سازمان (مطالعه‌ی موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه)*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. دانشکده‌ی علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه.
۳. باتمانی، محمدمین (۱۳۹۷). *طراحی چارچوب مفهومی حرفه‌ای‌گرایی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی*. رساله‌ی دکتری چاپ نشده. دانشکده‌ی مدیریت و حسابداری پردیس فارابی دانشگاه تهران.
۴. باتمانی، محمدمین؛ باباشاهی، جبار و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۸). *فهم حرفه‌ای‌سازی حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی، فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. سال یازدهم، شماره ۲، ۲۷-۱.
۵. حسامی، سمیه (۱۳۹۵). *واکاوی بحران مشروعیت مدیریت منابع انسانی*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. دانشکده‌ی مدیریت و حسابداری پردیس فارابی دانشگاه تهران.

ب. لاتین

- Abbott, A. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. Chicago: University of Chicago Press.
- Aldridge, M., & Evetts, J. (2003). Rethinking the concept of professionalism: the case of journalism. *The British journal of sociology*, 54(4), 547-564.
- Alic, B. (2017). Evaluation of Professionalism In Human Resources Management In The Republic Of Moldova. *Annals-Economy Series*, 3, 171-180.
- Anthony, P., & Crichton, A. (1969). *Industrial relations and the personnel specialists*. BT Batsford Limited.

- Armstrong, M., & Baron, A. (2000). Performance management. *Human resource management*, 69.
- Bacharach, S. B. (1989). Organizational theories: Some criteria for evaluation. *Academy of management review*, 14(4), 496-515.
- Balthazard, C. (2014). *What Does 'Professionalism' Mean for HR Professionals?* Queen's University IRC.
- Baron, A. (2019). *Understanding HR reputation: a study to identify and measure the factors that determine perceptions and judgements of HR* (Doctoral dissertation, Bournemouth University).
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2004). *Talentship and human resource measurement and analysis: From ROI to strategic organizational change*. Los Angeles, CA: University of Southern California.
- Boudreau, J., & Lawler III, E. E. (2014). Stubborn traditionalism in HRM: Causes and consequences. *Human Resource Management Review*, 24(3), 232-244.
- Brock, D. M., Leblebici, H., & Muzio, D. (2014). Understanding professionals and their workplaces: The mission of the Journal of Professions and Organization. *Journal of Professions and Organization*, 1, 1-15.
- Burke, R. J., & Cooper, C. L. (Eds.). (2006). *Reinventing HRM: Challenges and new directions*. Routledge.
- Caldwell, R. (2003). The changing roles of personnel managers: old ambiguities, new uncertainties. *Journal of Management Studies*, 40(4), 983-1004.
- Cappelli, P. (2005). Will there really be a labor shortage?. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 44(2), 143-149.
- Caudron, S. (2003). HR is Dead Long Live HR. *Workforce*, 82(1), 26-30.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. London: Sage.
- Chinn, P. L., & Kramer, M. K. (1995). *Theory and nursing: a system approach*. St. Louis (Missouri): Mosby.
- CIPD, Official website of the Chartered Institute of Personnel and Development. Available at www.cipd.co.uk. Accessed:[19-07-2017].
- Claus, L. M., & Collison, J. (2004). *The Maturing Profession of Human Resources: In the United States of America Survey Report*. Society For Human Resource Management.
- Claus, L. M., & Collison, J. (2005). *The Maturing Profession of Human Resources: Worldwide and Regional View*. Society for Human Resource Management.
- Cohen, D. J. (2012). Identifying the value of HR certification: Clarification and more complex models required. *Human Resource Management Review*, 22(4), 258-265.
- Darien, S. (2006). Not just any seat at the table. *Future of Human Resource*, 119.
- Elias, P., & Purcell, K. (2013). Classifying graduate occupations for the knowledge society. *Institute for employment research. University of Warwick. Futuretrack working paper*, 5.
- Fanning, B. (2011). *Human Resource Management: The road to professionalization in the UK and USA. Unpublished Master's thesis*, Kingston University, London.

- 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.
- Farndale, E., & Brewster, C. (2005). In search of legitimacy: Personnel management associations worldwide. *Human Resource Management Journal*, 15(3), 33-48.
- Farndale, E., & Hope-Hailey, V. (2009). Personnel departmental power: Realities from the UK higher education sector. *management revue*, 20(4), 392-412.
- Fitz-Enz, J. (2000). *The ROI of human capital: Measuring the economic value of employee performance*. AMACOM Div American Mgmt Assn.
- Forsyth, P. B., & Danisiewicz, T. J. (1985). Toward a theory of professionalization. *Work and occupations*, 12(1), 59-76.
- Freidson, E. (1994). *Professionalism reborn: Theory, prophecy, and policy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism, The third logic; on the practice of knowledge*. Polity Press, Chicago.
- Gardberg, N. A., & Fombrun, C. J. (2006). Corporate citizenship: Creating intangible assets across institutional environments. *Academy of Management Review*, 31(2): 329-346.
- Geoffrey, M. (1964). *The Qualifying Associations: A Study in Professionalization*. Routledge and Kegan Paul.
- Gilmore, S., & Williams, S. (2007). Conceptualising the "personnel professional" A critical analysis of the Chartered Institute of Personnel and Development's professional qualification scheme. *Personnel Review*, 36(3), 398-414.
- 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).
- Grinspun, D. (2007). RNAO-Registered Nurses Association of Ontario. Nursing Best Practice Guidelines Program. Healthy Work Environments Best Practice Guidelines. *Professionalism in Nursing*. Toronto: RNAO.
- Guest, D. E., & Woodrow, C. (2012). Exploring the boundaries of human resource managers' responsibilities. *Journal of business ethics*, 111(1), 109-119.
- Gupta, A. (2015). "Definitions", *the Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Edward N. Zalta (Ed.).
- Hammonds, K. H. (2005). Why we hate HR. *Fast Company*, 97(8), 40-47.
- 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.
- Higgins, P., Roper, I., & Gamwell, S. (2016). 14. HRM as an emerging new managerial profession. *Perspectives on Contemporary Professional Work: Challenges and Experiences*, 286.
- Hiltrop, J. M., Despres, C., & Sparrow, P. (1995). The changing role of HR managers in Europe. *European Management Journal*, 13(1), 91-98.
- Hodson, R., & Sullivan, T. A. (2012). *The social organization of work*. Cengage Learning.
- Horn, R. C. (1978). *On professions, professionals, and professional ethics*. American Institute for Property and Liability Underwriters.
- Ingham, J. (2007). *Strategic human capital management: Creating value through people*. San Francisco: Elsevier Ltd.

- Jacoby, J. (1978). Consumer Research: How valid and useful are all our consumer behavior research findings? A State of the Art Review. *Journal of marketing*, 42(2), 87-96.
- Khurana, R. and Nohria, N. (2008). It's Time to Make Management a True Profession. *Harvard Business Review*. R1007C.
- Kitson, A. (1993). Formalising concepts related to nursing and caring. *Nursing: art and science*, 25-47.
- Klass, A. A. (1961). What is a profession?. *Canadian Medical Association Journal*, 85(12), 698.
- Klein, H. J., & Delery, J. E. (2012). Construct clarity in human resource management research: Introduction to the special issue. *Human Resource Management Review*, 22(2), 57-61.
- Kochan, T. A. (2004). Restoring trust in the human resource management profession. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42(2), 132-146.
- Kochan, T. A. (2007). Social legitimacy of the HRM profession: A US perspective. *Oxford Handbook of Human Resource Management, The*, 599.
- Larson, S. M. (1977). The rise of professionalism: A sociological analysis. *University of California, Berkeley*.
- Lawler, E. E., & Boudreau, J. W. (2018). *Human resource excellence: An assessment of strategies and trends*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Lawson, T. E., Limbrick, V. (1996). Critical competencies and developmental experiences for top HR executives, *Human Resource Management*, 35(1): 67-85.
- Legge, K. (1978). *Power, innovation, and problem-solving in personnel management*. MacGraw-Hill Book Company.
- Lindström, S., & Vanhala, S. (2011). Divergence in HR functional roles in local government. *Public Management Review*, 13(7), 1023-1040.
- Locke, E. A. (2012). Construct Validity Vs. Concept Validity. *Human Resource Management Review*, 22(2), 146-148.
- Losey, M. R. (1997). The future HR professional: Competency buttressed by advocacy and ethics. *Human Resource Management (1986-1998)*, 36(1), 147-150.
- Losey, M., Meisinger, S., & Ulrich, D. (Eds.). (2007). *The future of human resource management: 64 thought leaders explore the critical HR issues of today and tomorrow*. John Wiley & Sons.
- MacInnis, D. J. (2011). A framework for conceptual contributions in marketing. *Journal of Marketing*, 75(4), 136-154.
- MacKenzie, S. B. (2003). The dangers of poor construct conceptualization. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 31(3), 323-326.
- 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.
- Mello, J. A. (2019). *Strategic human resource management (5th ed.)*. Boston: Cengage.
- Mottian, S. D. (2014). *Professionalism in nursing: A concept analysis* (Doctoral dissertation, North-West University, Potchefstroom Campus).
- Nicos, P., & Mouzelis, S. (2017). *Organizational Pathology: Life and Death of Organizations*. ROUTLEDGE.
- Noordegraaf, M. (2011). Risky business: How professionals and professional fields (must) deal with organizational issues. *Organization studies*, 32(10), 1349-1371.

- Pfeffer, J., & Jeffrey, P. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard Business Press.
- Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2000). *The knowing-doing gap: How smart companies turn knowledge into action*. Harvard business press.
- Public Service Commission. (2010). *Assessment of the state of Human resource management in the public service*. Red Flag Design & Marketing Publishers, South Africa.
- Reed, S. M. (2017). *A Guide to the Human Resource Body of Knowledge (HRBoK)*. John Wiley & Sons.
- Renwick, D. (2003). Line manager involvement in HRM: an inside view. *Employee Relations*, 25(3), 262-280.
- Robinson, D. G., & Robinson, J. C. (2005). *Strategic business partner: A critical role for human resource professionals – Aligning people strategies with business goals*. San Francisco: Berrett-Kohler Publishers Inc.
- Rodgers, B. L. (1989). Concepts, analysis and the development of nursing knowledge: the evolutionary cycle. *Journal of advanced nursing*, 14(4), 330-335.
- Rogers, R. R. (2001). Reflection in higher education: A concept analysis. *Innovative higher education*, 26(1), 37-57.
- Rossiter, J. R. (2013). Scientific progress in measurement theory? *AMS review*, 3(3), 171-179.
- Rothwell, W. J., Prescott, R. K., & Taylor, M. W. (2008). *Human resource transformation: Demonstrating strategic leadership in the face of future trends*. Davies-Black Publishing.
- Sadler-Smith, E., & Badger, B. (1998). Cognitive style, learning and innovation. *Technology Analysis & Strategic Management*, 10(2), 247-266.
- Saks, M. (2016). A review of theories of professions, organizations and society: The case for neo-Weberianism, neo-institutionalism and eclecticism. *Journal of Professions and Organization*, 3(2): 170-187.
- Sambrook, S. (2008). Critical HRD: A concept analysis. *Personnel Review*, 38(1), 61-73.
- Sanders, K., & Frenkel, S. (2011). HR-line management relations: characteristics and effects. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(8), 1611-1617.
- Sartori, G. (2009). *Guidelines for concept analysis* in Collier, D. and Gerring, J. Concepts and Method in Social Science: The tradition of Giovanni Sartori, 97-150.
- Schultz, C. M. (2010). HR competencies at a merged higher education institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 8(1), 1-8.
- Scott, W. R. (2008). Lords of the dance: Professionals as institutional agents. *Organization studies*, 29(2), 219-238.
- Stewart, T. A., & Martin, M. H. (1996). Human resources bites back. *Fortune*, 133(9), 175-176.
- Stewart, T. A., & Woods, W. (1996). Taking on the last bureaucracy. *Fortune*, 133(1), 105-107.
- Subramony, M. (2006). Subramony, M. (2006). Why organizations adopt some human resource management practices and reject others: An exploration of rationales. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(2), 195-210.

- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of management review*, 20(3), 571-610.
- Suddaby, R. (2010). Editor's comments: Construct clarity in theories of management and organization. *Academy of Management Review*. *Academy of Management*, 35(3), 346-357.
- Suddaby, R., & Viale, T. (2011). Professionals and field-level change: Institutional work and the professional project. *Current Sociology*, 59(4), 423-442.
- Syrigou, A. (2018). *Exploring the HR Role and Professionalisation: HR Practitioners as Aspirant Professionals?* (Doctoral dissertation, University of Portsmouth).
- Tähtinen, J., & Havila, V. (2019). Conceptually confused, but on a field level? A method for conceptual analysis and its application. *Marketing Theory*, 19(4), 533-557.
- Taylor, S. (2018). *Resourcing and talent management*. Kogan Page Publishers.
- Thakkar, B. S. (2020). *Paradigm Shift in Management Philosophy*. Springer.
- 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.
- Truss, C. (2008). Continuity and change: the role of the HR function in the modern public sector. *Public Administration*, 86(4), 1071-1088.
- Truss, C., Gratton, L., Hope-Hailey, V., Stiles, P., & Zaleska, J. (2002). Paying the piper: choice and constraint in changing HR functional roles. *Human Resource Management Journal*, 12(2), 39-63.
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The new agenda for adding value and delivering results*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Ulrich, D. (1997). Organizing around capabilities. In F. Hesselbein, M. Goldsmith, & R. Beckhard (Eds.), *The Organization of the Future*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ulrich, D. (1998). A new mandate for human resources. *Harvard business review*, 76, 124-135.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR value proposition*. Harvard Business Press.
- Ulrich, D., & Eichinger, R. W. (1998). Delivering HR with an Attitude. *HR Magazine*, 43, 154-161.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. D. (2013). The state of the HR profession. *Human Resource Management*, 52(3), 457-471.
- 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.
- Walker, L. O., & Avant, K. C. (2005). *Strategies for Theory Construction in Nursing*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Watson, T. (1977). *The personnel managers: A study in the sociology of work and industry*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Wiley, C. (1995). Reexamining professional certification in human resource management. *Human Resource Management*, 34(2), 269-289.
- Wolfe, R. A. (1995). Human resource management innovations: Determinants of their adoption and implementation. *Human Resource Management*, 34(2), 313-327.

-
- Wright, C. (2008). Reinventing human resource management: Business partners, internal consultants and the limits to professionalization. *Human Relations*, 61(8), 1063-1086.
- Yeung, A. K. (1996). Competencies for HR professionals: An interview with Richard E. Boyatzis. *Human Resource Management* (1986-1998), 35(1), 119.
- 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.

Concept Analysis of Professionalization in Human Resource Management Field

Mohammad Amin Batmani^{1*}, Afshin Baghfalaki², Jabbar Babashahi³, Hamid Reza Yazdani⁴

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Kangavar Branch, Islamic Azad University, Kangavar, Iran. (Corresponding Author). Batmani@ut.ac.ir
2. Assistant Professor, Department of Economics, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University, Kermanshah Branch, Kermanshah, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Human Resource Management, Faculty of Management and Accounting, Farabi Campus, University of Tehran, Qom, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Human Resource Management, Faculty of Management and Accounting, Farabi Campus, University of Tehran, Qom, Iran.

(Received: *November 25, 2019*; Accepted: *February 12, 2020*)

Abstract

Professionalization has become a key concept in the field of human resource management, but the ambiguity of the meaning of professionalism as the most important concept in HRM is still posed by many experts in this field as a challenging issue. The purpose of this research is to clarify the concept of professionalism in the field of human resource management. In order to achieve this goal, the Suddaby concept analysis approach was used; using this approach, definitions, dimensions, and meaning of professionalism were identified. The texts and articles written in this regard were used as a tool for collecting information. During this process, using the review of the views of experts and professors of the university who wrote in this field were also used. To this end, emphasis was placed on the sources of pragmatics in this area. Finally, using the conceptual framework approach, a conceptual framework was introduced as the basis for analyzing the concept of professionalism in the field of human resource management. The results of this research can provide a context for applying professionalization at both the individual and organizational levels. Finally, based on the findings of the research, suggestions are also given. Applying Professionalization perspective on HRM domain can enhance the existing understanding of such concept.

Keywords: Professionalism, Professionalization, Concept Analysis.