

## منابع انسانی حرفه‌ای: کلید تعالی عملکرد سازمان‌های دولتی ایران

مصطفی راوند\*، میرعلی سیدنقوی\*\*

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۲/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۸/۲۹

### چکیده

مقاله حاضر در نظر دارد تا به موضوع حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی و بررسی ابعاد/عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی آن در سازمان‌های دولتی ایران بپردازد و با نگرشی کل‌گرا و نظام‌مند، الزامات ترویج این رویکرد تعالی سازمانی را در روح افراد، سازمان‌ها و جامعه مورد بررسی و کنکاش قرار دهد. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی است. این تحقیق، شامل ۵ متغیر اصلی با عناوین: بعد فردی، عامل نهادی و عامل کارکردی (از عوامل زیرمجموعه بعد سازمانی)، بعد فراسازمانی و دستاوردهای حرفه‌ای‌گرایی می‌باشد که از دل ادبیات موضوع و مصاحبه با خبرگان مرتبط با حوزه مدیریت منابع انسانی صنعت برق، استخراج شده است. جامعه آماری، کارکنان بخش‌های دولتی حوزه برق وزارت نیرو با تعداد ۱۰۰۰۰ نفر می‌باشند. تعداد نمونه، بر اساس جدول مورگان، ۳۷۰ نفر به دست آمد و با توجه به پراکندگی نمونه و احتمال عدم بازگشت پاسخ‌های مورد انتظار، تعداد ۶۰۰ پرسشنامه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای توزیع شد که کار تحلیل داده‌ها با ۴۸۰ مورد پالایش شده صورت گرفت. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مسیر استفاده شده است که نتیجه تحلیل‌ها، بر اساس آزمون رگرسیون چندمتغیره گام به گام و مدل‌سازی معادلات ساختاری، حکایت از تأثیر مستقیم و غیرمستقیم ابعاد و عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی بر تعالی عملکرد سازمانهای دولتی ایران با تمرکز بر دستاوردهای فردی، سازمانی، و اجتماعی حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی دارد و به بخش حاکمیتی دولت پیشنهاد شده است.

**کلیدواژه‌ها:** بعد فردی، عامل نهادی، عامل کارکردی، بعد فراسازمانی، منابع انسانی حرفه‌ای، تعالی عملکرد سازمانی، سازمانهای دولتی

\*. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری رشته مدیریت منابع انسانی، انستیتوی اقتصاد و دموگرافی، آکادمی علوم تاجیکستان، شعبه روسیه، دوشنبه، تاجیکستان و رئیس گروه توسعه سازمانی شرکت برق منطقه‌ای تهران mostafaravand@gmail.com  
\*\*. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

## مقدمه

دهه‌های اخیر، شاهد ظهور رویکردی جدید در مدیریت دولتی است؛ رویکردی پارادایمی نوین که برای رویارویی با مشکلات و مسائل پیچیده عصر حاضر شکل گرفته است. ضرورت برخورد با چالش‌هایی از قبیل تغییر فناوری، جهانی‌شدن، انقلاب اطلاعات و رقابت بین‌المللی، دولت‌ها را ناگزیر از ایجاد تغییرات عمده‌ای در بخش مدیریت دولتی خود نموده است. پارادایم الگوی سنتی اداره که در بخش اعظم قرن بیستم، یک نظریه غالب محسوب می‌شد، در طی سال‌های اخیر که تغییراتی به مراتب وسیع‌تر از همه تغییرات قرن بیستم را به خود دیده است، جای خود را به «مدیریت گرایی» یا «مدیریت دولتی جدید» داده است. در دهه ۱۹۸۰ میلادی و اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی، در پاسخ به نارسایی‌های الگوی کلاسیک، علاقه روزافزونی به مطالعه مدیریت دولتی نوین<sup>۱</sup>، اصلاحات، شاخص‌های عملکرد بخش عمومی و تأثیر نوسازی اداره امور عمومی در بین ملل و جوامع ظهور کرد. مطالعات نشان می‌دهد که نیاز برای نوسازی بخش عمومی، اغلب پاسخی به سطوح پایین اعتماد شهروندان به دولت می‌باشد (بوکارت و ون‌دواله<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). برخی دیگر از مطالعات نشان می‌دهد که اعتماد به دولت، موجب مستحکم‌تر شدن و افزایش توان نظام‌های دموکراتیک می‌شود (بوره<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). باید توجه داشت که دموکراسی پایدار، نیازمند مشارکت و همکاری فعال شهروندان در حوزه‌های مختلف است (بوکس<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹). به‌رغم برخی انتقادات در مورد همکاری و مشارکت شهروندان در حوزه‌های مدیریتی اداره امور، اغلب تحقیقات حاکی از نقش تأثیرگذار مشارکت شهروندان در امور اداری و سیاسی است (ویگودا<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲). پاسخگویی به تقابل دیدگاه‌ها، نیازمند برخورداری از پارادایم‌های دولت الکترونیک، حکمرانی خوب و خدمات عمومی نوین در سطح کلان جامعه است. در چنین بستری که دنیا در حال گذار از آن است، مفهوم حرفه‌ای‌گرایی و اهمیت اتخاذ رویکرد حرفه‌ای در توجه و به‌کارگماری منابع انسانی در ساختار دولت بیش‌ازپیش خود را نمایان می‌سازد. موضوع حرفه و حرفه‌ای‌گرایی در

1. New Public Management
2. Bouckaert & Van de Walle
3. Borre
4. Box
5. Vigoda

مدیریت، ابتدا به وسیله وایلنسکی<sup>۱</sup> (۱۹۶۴) با طرح این سؤال مطرح شد که: «آیا ما در حال حرفه‌ای نمودن تک تک افراد هستیم؟» امروزه، به‌راستی تقریباً هر کس به دنبال حرفه‌ای شدن است و انجمن‌های حرفه‌ای زیادی در هر بخشی از کسب‌وکار دنیا ظاهر شده است. به‌نظر تعدادی از متخصصین بین‌المللی مدیریت منابع انسانی، یکی از چالش‌های مهم پیش روی این حوزه تخصصی، حرفه‌ای کردن آن است تا بتوان اثربخشی آن را در عرصه‌های گوناگون، به‌طور مستمر افزایش داد (بوسلی و پائوه<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵؛ کورنو و مک‌گونیگل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶؛ فرنادل، ۲۰۰۵). این موضوع، اخیراً در جهت توسعه حوزه مدیریت منابع انسانی در ایران نیز مورد تأکید قرار گرفته است (ابوالعلائی و همکاران، ۱۳۸۳).

با این تفاسیر، ضرورت اصلی تحقیق حاضر این است که با نگرشی نظام‌مند، بتوان نسبت به بازیگران فعال و تأثیرگذار در ایجاد و توسعه عملکرد حرفه‌ای منابع انسانی سازمان‌های دولتی کشور شناخت و آگاهی بیشتری کسب نمود و روابط حاکم بر آنها را در نیل به دستاوردهای حرفه‌ای‌گرایی مورد توجه قرار داد. این درحالیست که منابع انسانی - به‌عنوان یک سرمایه اجتماعی - حلقه واسط و اهرم اصلی تأثیرگذار و تأثیرپذیر کلیه تعاملات و روابط بین متغیرهای پیش فرض تحقیق، می‌باشد که هدف، اندیشیدن به استفاده از حداکثر توان و قابلیت‌های آنها در سازمان‌ها و اجتماع است. تحقق این آرزو، تنها از طریق آسیب‌شناسی ابعاد و عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی از منظر حرفه‌ای و عملکرد ایده‌آل آنها میسر می‌شود تا بتوان از این طریق دستاوردهای ارزشمندی را در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی کسب کرد. لازم به ذکر است یکی از ضرورت‌های اصلی انجام تحقیق حاضر، توجه ویژه مقامات و متولیان شرکت مادر تخصصی توانیر - در زیرمجموعه وزارت نیرو، به‌عنوان یکی از وزارت‌خانه‌های کلیدی در حوزه‌های زیرساختی کشور - به حوزه منابع انسانی و تأکید آنها به طراحی و نظام‌مندی الگویی برای حرفه‌ای نمودن منابع انسانی صنعت برق و بسط و تعمیم موضوع مطالعاتی به سایر دستگاه‌های اجرایی ذی‌صلاح کشور است؛ به این دلیل که طرح و بررسی چنین مقوله‌هایی، خاص یک کسب‌وکار، یک صنعت و یک سازمان نمی‌باشد و می‌توان با طراحی و تدوین الگویی مناسب،

1. Wilensky  
2. Boselie & Paauwe  
3. Curnow & McGonigle

سایر سازمان‌ها و صنایع را نیز از دستاوردهای الگوی جامع، مشترک و یکپارچه حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی بهره‌مند نمود. در ادامه، مفاهیم حرفه و حرفه‌ای‌گرایی و مدیریت راهبردی منابع انسانی تبیین می‌شود و پس از آن، الگوی مفهومی تحقیق - برگرفته از ادبیات موضوعی و نقطه‌نظرات خبرگان حوزه منابع انسانی صنعت برق (افراد دارای مدارک دانشگاهی مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی و افراد باتجربه و فعال در حوزه مدیریت منابع انسانی شرکت‌های زیرمجموعه صنعت برق وزارت نیرو) - ارائه می‌شود.

### ادبیات نظری: حرفه، حرفه‌ای‌گرایی و نقش مدیریت راهبردی منابع انسانی

در مورد معنای اصطلاحات «حرفه» و «حرفه‌ای»، اجماع نظر کلی وجود ندارد. تقریباً شاغلان هر شغلی ادعا می‌کنند که حرفه‌ای هستند و تبلیغات، حاکی از آن است که مشاغل (از کارواش گرفته تا جراحی مغز و اعصاب) به صورت حرفه‌ای انجام می‌شود. حتی در ساختارهای نظامی، اصطلاح «ارتش حرفه‌ای»، لزوماً به معنای حرفه‌ای بودن اعضای این ارتش نیست، اما معمولاً به افراد تمام‌وقتی که به خاطر خدمت به ارتش، پول دریافت می‌کنند، اشاره دارد. مفهوم «حرفه»، اغلب در نوشته‌های امریکایی - انگلیسی برای طبقات صاحب امتیاز، مقامات بالا و گروه‌های شغلی پُر درآمد، به کار برده می‌شود (اوتس، ۲۰۰۵). شفاف‌سازی برخی از ابهامات در این زمینه به تعریف «حرفه‌ای» بستگی دارد. «حرفه» با «شغل» یا «کسب و کار» چند تفاوت بنیادی دارد. یک «حرفه» صریحاً اعلام می‌کند که در پی یک خیر و منفعت اجتماعی است و با یک هدف مهم اجتماعی خدمت می‌نماید؛ همچنین اعلام می‌کند که اعضای «حرفه»، بر اساس روش‌های مشخص رفتار خواهند کرد و «اصول و آیین‌نامه‌های اخلاقی» یک حرفه، این روش‌ها را تعیین می‌کند. ویژگی دیگر حرفه آن است که در برابر جامعه و افرادی که به آنها خدمت می‌کند، مسئولیت‌ها و وظایف مشخص شده‌ای دارد. ویژگی سوم «حرفه»، از دو ویژگی نخست ناشی می‌شود؛ به این ترتیب که یک حرفه مجاز است اعضای خود را تربیت کند و آنان را که دارای صلاحیت هستند، به عضویت بپذیرد و در عین حال، افراد فاقد صلاحیت را تنبیه و از درون خود

1. Profession
2. Professional
3. Business

اخراج نماید (میرشمسی، اسفند ۱۳۸۲). بر اساس فرهنگ واژگان آکسفورد، یک حرفه، عبارت است از: «شغلی که به آن پول پرداخت می‌شود، به‌ویژه شغلی که شامل آموزش و شرایط احراز رسمی باشد<sup>۱</sup>». اگر یک شغل به منزلت یک حرفه ارتقا یافته باشد، تمام اعضای آن حرفه، حرفه‌ای هستند. با وجود شفافیت نسبی این تعاریف، برداشت‌ها از مفهوم حرفه و واژگان مرتبط با آن متفاوت است (فریدسون، ۱۹۸۶: ۱۴۷).

پس از طرح تعاریف و مفاهیم حرفه، در این بخش، تعاریفی از حرفه‌ای‌گرایی ارائه می‌شود. دیدگاه‌های بسیاری در زمینه مفهوم حرفه‌ای‌گرایی وجود دارد که اکثراً آن را شامل دانش اکتسابی، مهارت به کارگیری دانش در واقعیت، کمال آمادگی، هوش، صداقت، رفتار اخلاقی و فداکاری برای عدالت و رفاه عموم می‌دانند؛ درحالی‌که تعاریف دیگر، قدری اختصاصی‌تر است و آن را شامل شایستگی، سخت‌کوشی، رفتار مناسب و با نزاکت و استقلال عمل در نظر می‌گیرند. تمام این موارد، خصوصیات حرفه‌ای‌گرایی هستند (گالاکر<sup>۲</sup>، آوریل ۲۰۰۰: ۵-۱). دورکیم<sup>۳</sup> (۱۹۹۲)، حرفه‌ای‌گرایی را به‌عنوان شکلی از جامعه اخلاقی مبتنی بر عضویت شغلی عنوان کرد. تاونی<sup>۴</sup> (۱۹۲۱)، حرفه‌ای‌گرایی را به‌عنوان نیرویی که قادر است فردگرایی را به سمت نیازهای جامعه سوق دهد، معرفی نمود. ویلسون و ساندرز<sup>۵</sup> (۱۹۳۳)، حرفه‌ای‌گرایی را به‌عنوان نیرویی برای ثبات و آزادی کارکنان در برابر تهدید دیوان‌سالاری‌های صنعتی و دولتی برشمردند. ابروین<sup>۶</sup> (۱۹۹۷)، معتقد است که رفتار روزمره حرفه‌ای‌ها، تجسم عینی تخصص، اخلاق، تعهد و در حقیقت، حرفه‌ای‌گرایی آنهاست. در اینجا، نه تنها بر شایستگی فنی، بلکه بر صلاحیت اخلاقی، ایثارگری و نوع‌دوستی نیز تأکید می‌شود و بنابراین بین رفتار مشاهده‌شده و ارزش‌های فردی، پیوند آشکاری وجود دارد (پیل و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴: ۱۷-۱۴). مک‌دونالد<sup>۸</sup> (۱۹۹۵)، حرفه‌ای‌گرایی را تعهد میان اعضای یک شغل یا حرفه، در جهت ارتقای موقعیت حرفه‌ای خود و

1. www.askoxford.com
2. Gallagher
3. Durkheim
4. Tawney
5. Wilson & Saunders
6. Irvine
7. Pill, Wainwright, McNamee, & Pattison
8. McDonald

راهبردهای موردنیاز برای دستیابی به آن موقعیت می‌نامد. به عقیده خورانا<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)، حرفه‌ای‌گرایی، توافقی است که برای تعریف کردن یک حرفه ایجاد می‌شود و موجب به‌وجود آمدن تشکلهای حرفه‌ای می‌شود. حرفه‌ای‌گرایی، امروزه، موجب شکل‌گیری تشکلهای اتحادیه‌ها و انجمن‌های رسمی صنفی و تخصصی شده است و حرفه‌ها، بر حسب میزان رسمیت و ایجاد تشکلهای حرفه‌ای به‌صورت رسمی، تعهدات و مسئولیت‌های ویژه اجتماعی را پذیرفته و به اعضای خود دیکته می‌کنند (خورانا، ۲۰۰۷). از منظر اسلام، انسان در رویکرد حرفه‌ای‌گرایی به منزله عامل در نظر گرفته می‌شود و عمل در این معنا رفتاری است که بر ریشه‌های معرفتی، میلی و ارادی استوار است. اگر تربیت حرفه‌ای به‌عنوان تحولی در عمل آدمی نگریسته شود، مستلزم آن خواهد بود که ظهور مهارت‌های تازه در فرد، بر بستر تحولی در ساختار معرفتی، میلی و ارادی او صورت پذیرد. گسست میان مهارت و مبادی معرفتی، میلی و ارادی آن، به‌عنوان انحراف و کج‌روی در قلمرو تربیت حرفه‌ای است. در تربیت اسلامی، متناسب با ویژگی‌های دیدگاه اسلامی، دگرگونی‌های معینی در مبادی سه‌گانه رفتار مهارتی پیشنهاد می‌شود و با قراردادن رفتار مهارتی در هاله مبادی مذکور، سعی بر آن است که بر گسست در پیکره تربیت حرفه‌ای و حرفه‌ای‌گرایی غلبه شود.

در مجموع حرفه‌ای‌گرایی، مظهر نگرش‌ها و رفتارهای بهینه است که از مشاغل به‌عنوان حرفه، حمایت و پشتیبانی می‌نماید. حرفه‌ای کسی است که به مدیریت حرفه و حرفه‌مدیریت احترام می‌گذارد. عده‌ای، این اوصاف را در هفت خصیصه عمده به نام «هفت ت» جمع کرده‌اند که عبارتند از: تعهد، توکل، تکامل، تحول، تداوم، تعلق و تخصص (قراملکی، ۱۳۸۷: ۱۷۰-۱۶۹). تعریف نهایی مورداستناد این مطالعه از حرفه‌ای‌گرایی عبارت است از: «حرفه‌ای‌گرایی، قابلیت است که از طریق دانش و اخلاقیات در افراد شکل می‌گیرد و آنها را به بالاترین سطح تفکر، سخن و رفتار می‌رساند».

با توجه به اینکه مقاله حاضر در نظر دارد تا موضوع حرفه‌ای‌گرایی را در رابطه با مدیریت منابع انسانی بررسی نماید، توجه به رویکردهای نوین مرتبط با مدیریت منابع انسانی، کمک شایانی به طرح چارچوب نظری یا الگوی مفهومی تحقیق خواهد کرد. بسیاری از نویسندگان حوزه منابع

1. Khurana

انسانی (گلد و براتون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳؛ کوچان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴؛ لندسبوری و بیرد<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴؛ واتسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴) خاطرنشان کرده‌اند که «افراد حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی در حال گذر از بحران اعتماد و مشروعیت در نظرها و اذهان فعالان مختلف سازمانی و به‌طور کلی، اجتماع هستند». در ادبیات تحقیقی مرتبط با منابع انسانی و مدیریت آنها در سازمان‌ها، امروزه پس از معرفی جنبش‌هایی همچون امور کارکنان و مدیریت منابع انسانی، مبحث مدیریت راهبردی منابع انسانی مطرح شده است. مدیریت راهبردی منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی را با راهبرد سازمانی پیوند می‌دهد و این موضوع را در سازمان مطرح می‌کند که یک نظام/بسته از کارکردهای مدیریت منابع انسانی، اثر والایی بر عملکرد سازمان دارد که با هیچ‌یک از کارکردهای فردی مدیریت منابع انسانی قابل مقایسه نیست (بکر و هوسلید<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶؛ بوکسال و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱؛ کولینز و کلارک<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳؛ دلری و دوتی<sup>۸</sup>، ۱۹۹۶).

### الگوی مفهومی تحقیق

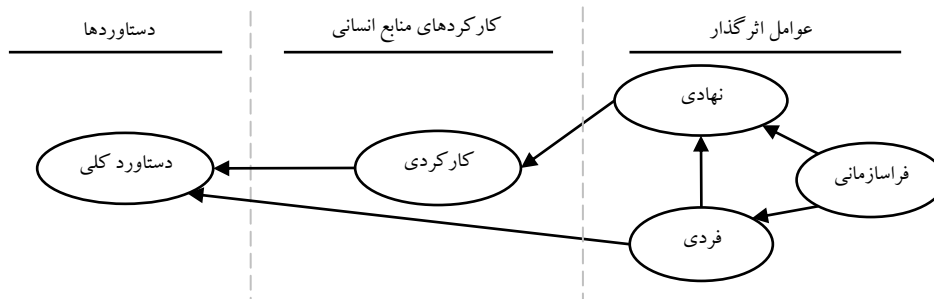
قبل از طرح الگوی مفهومی تحقیق، برخی از تحقیق‌های مشابه که ارتباط کارکردهای مدیریت منابع انسانی، اخلاق حرفه‌ای و حرفه‌ای‌گرایی و عملکرد سازمان را در ایران و دنیا مدنظر قرار داده‌اند، معرفی می‌شوند؛ مصداق‌های تحقیقاتی داخلی همچون: «بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی نیروی انسانی در خدمات: بررسی موردی در نظام بانکی» (سیدجوادی و همکاران ۱۳۸۸: ۷۵-۸۸)، «چشم‌انداز اداره دولت و حکومت بر اساس خط‌مشی‌ها و اسناد راهبردی برخی از انجمن‌های علمی این رشته» (پورعزت و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۳-۳۸)، «الگوی هم‌آهنگی راهبردهای منابع انسانی با عملکرد» (اعرابی و فیاضی، ۱۳۸۹: ۱-۲۲)، «ارائه مدل جامع عوامل مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی؛ مطالعه موردی: کارکنان شرکت ملی نفت ایران» (زارعی متین

1. Gold & Bratton
2. Kochan
3. Landsbury & Baird
4. Watson
5. Becker & Huselid
6. Boxall Ang, & Bartram
7. Collins & Clark
8. Delery & Doty

و همکاران، ۱۳۸۹: ۵۶-۳۹)، «مدل شایستگی مدیران دولتی ایران- بر اساس صحیفه امام (ره)؛ رویکرد استراتژی تئوری داده‌بنیاد» (اسدی فرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۹۲-۷۵)، «رابطه بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه فکری» (صالحی کردآبادی و ثابت، ۱۳۹۲: ۲۲-۱)، «آسیب‌شناسی نظام مدیریت منابع انسانی» (صفری و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۱-۸۳)، «بررسی آثار خط‌مشی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی» (روح‌الهی و رجبی فرجاد، ۱۳۹۴: ۱۳۰-۱۰۵). مصداق‌های تحقیقاتی خارجی همچون: ارتباط اخلاق حرفه‌ای و شاخص‌هایی همچون تعهد سازمانی، رضایت‌مندی شغلی، تمایل به ترک کار، استرس شغلی، عدالت سازمانی و ... در تحقیقات بلک<sup>۱</sup> (۱۹۹۹)، درویش یوسف<sup>۲</sup> (۲۰۰۰ و ۲۰۰۱)، اشویپکر<sup>۳</sup> (۲۰۰۱)، اُکپارا و وین<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) و فری و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) و همچنین طرح الگوهای در رابطه با عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان همچون الگوی اخلاق در بازاریابی بارتلز<sup>۶</sup> (۱۹۶۷)، نمونه تعامل فرد- موقعیت تروینو (۱۹۸۶)، الگوی رفتاری تصمیم‌گیری اخلاقی و غیراخلاقی بومر و همکاران<sup>۷</sup> (۱۹۸۷)، الگوی رفتار اخلاقی استید و همکاران<sup>۸</sup> (۱۹۹۰)، الگوی تحریک رفتار اخلاقی در سازمان‌های مک‌دونالد و نایجهوف (۱۹۹۹)، و چارچوب اخلاق پینتر- مورلاند<sup>۹</sup> (۲۰۰۱). شایان ذکر است که با الگوگیری از مدل‌های مطرح‌شده در تحقیقات داخلی و خارجی، با توجه به اقتضات محیطی حاکم بر کسب و کار، می‌توان به آسیب‌شناسی سازمانی و ارایه راه‌حل‌های متناسب با عارضه‌های تشخیص‌داده‌شده پرداخت و در جهت بهبود عملکرد و تعالی سازمانی به واسطه یک نظام مدیریت راهبردی منابع انسانی منسجم و یکپارچه گام برداشت. الگوی مفهومی تحقیق در شکل (۱) نمایش داده شده است.

1. Black
2. Darvish Yousef
3. Schwepker
4. Okpara & Wynn
5. Frey, Kern, Snow & Curlette
6. Bartels
7. Bommer, Gratto, Gravender & Tuttle
8. Stead, Worrell, and Stead
9. Painter-Morland





شکل ۱. الگوی مفهومی تحقیق (برگرفته از یافته‌های مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه ساختاریافته با فعالان دانشگاهی و خبرگان منابع انسانی حوزه مورد بررسی)

در رابطه با الگوی مفهومی تحقیق حاضر، اشاره به این نکته ضروری است که محققین، به دلیل گستردگی بالای قلمرو مطالعاتی (سازمان‌های دولتی ایران) و دغدغه مسئولین و دست‌اندرکاران حوزه منابع انسانی صنعت برق در رابطه با عملکرد حرفه‌ای کارکنان از یک سو و علاقه مندی محققین به مطالعه ساختار و فرایندهای کاری حوزه منابع انسانی صنعت برق کشور از سوی دیگر، حوزه مطالعه خود را، شرکت‌های دولتی وابسته به وزارت نیرو در بخش برق انتخاب نموده‌اند. نکته قابل توجه اینکه ارتباط و تأثیر و تأثر متغیرها، طبق نظر خبرگان حوزه منابع انسانی صنعت مورد مطالعه<sup>۱</sup> و پیش فرض ذهنی اولیه محققین مشخص شده است.

## مواد و روش‌ها

- در مطالعه حاضر، سه فرضیه به شرح زیر قابل تعریف است:
- ❖ فرضیه یک: بُعد فراسازمانی، به واسطه عامل نهادی، کارکردهای منابع انسانی را حرفه‌ای می‌سازد و به دستاوردهای حرفه‌ای گرایمی منتهی می‌شود.
  - ❖ فرضیه دو: بُعد فراسازمانی با تأثیرگذاری مستقیم بر بُعد فردی به دستاوردهای حرفه‌ای گرایمی منتهی می‌شود.

۱. یادآور می‌شود که خبرگان حوزه منابع انسانی در این مطالعه، افراد دارای مدارک مرتبط دانشگاهی مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی و فعالین و افراد باتجربه حوزه‌های معاونت منابع انسانی بخش دولتی صنعت برق می‌باشند.

❖ فرضیه سه: بُعد فراسازمانی با تأثیرگذاری بر بُعد فردی، عامل نهادی را متأثر از خود نموده و به واسطه عامل کارکردهای حرفه‌ای منابع انسانی به دستاوردهای حرفه‌ای گرایشی منتهی می‌شود.

تحقیق حاضر به لحاظ روش‌شناسی، توصیفی و زیرشاخه پیمایشی و از نوع کاربردی می‌باشد و ابزار اصلی پیمایش، مصاحبه با سؤالات باز و پرسشنامه محقق ساخته است. به منظور تعیین تعداد نمونه، از نمونه تصمیم‌گیری کرجسی، مورگان و داریل (۱۹۷۰) که رهنمود علمی و قابل‌تعمیمی را ارائه نموده‌اند (سکاران<sup>۱</sup>، ۱۳۸۰: ۳۳)، استفاده شد و با توجه به تعداد جامعه آماری موردنظر، شامل کارکنان سطوح مختلف بخش‌های دولتی اعم از حوزه ستادی، شرکت‌های مادر تخصصی و شرکت‌های زیرمجموعه و پژوهشگاه‌ها و مراکز آموزشی حوزه برق وزارت نیرو - ۱۰۰۰۰ نفر - تعداد ۳۷۰ نمونه انتخاب شد. گویه‌های طراحی شده برای هر یک از ابعاد/عوامل ارائه شده، از طریق روایی صوری<sup>۲</sup> و محتوایی<sup>۳</sup> و با نظرات سازنده کارشناسان و خبرگان حوزه منابع انسانی صنعت برق، به لحاظ کمی (تعداد) و محتوایی (نگارشی و قابل‌فهم‌تر کردن برای مخاطبین پرسشنامه)، طی سه مرحله مورد بازنگری و جرح و تعدیل قرار گرفت و ۱۵۱ گویه ابتدایی، طراحی و تدوین شده به ترتیب، به ۱۳۴، ۱۲۰، و در نهایت ۹۶ گویه آماده توزیع بین پاسخ‌دهندگان تقلیل یافت و بهینه شد. جدول (۱)، ترکیب متغیرهای تحقیق، به تفکیک نوع تأثیرگذاری و تعداد گویه‌های سنجش آن را نشان می‌دهد.

روایی سازه ابزار پیمایش تحقیق نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی<sup>۴</sup> (هومن، ۱۳۸۴: ۲۹۹) مورد بررسی قرار گرفت که میزان بار عاملی برای هر یک از گویه‌های تشکیل‌دهنده هر بُعد/عامل، بالاتر از ۰/۵ به دست آمد که می‌توان روایی سازه نسبتاً خوب و مقبول ابزار تحقیق را گواهی داد (سکاران، ۱۳۸۰: ۱۷۳-۱۷۱). پایایی ابزار پیمایش تحقیق نیز برای ابعاد/عوامل اشاره شده، به روش آلفای کرونباخ<sup>۵</sup> بررسی شد که همه ضرایب آلفای به دست آمده بالاتر از ۰/۸ است که پایایی خوب ابزار پیمایش محقق ساخته مورد تأیید واقع می‌شود (سرمد و همکاران، ۱۳۸۴: ۱۶۸-۱۶۹).

1. Sekaran
2. Face Validity
3. Content Validity
4. Confirmatory Factor Analysis (CFA)
5. Cronbach's Alpha

جدول ۱. متغیرهای تحقیق، به تفکیک نوع تأثیرگذاری و تعداد گویه‌های سنجش آنها

تعداد گویه‌ها	نوع تأثیرگذاری	معیارها	عوامل	ابعاد
۲۲	میانجی	با معیارهایی همچون معیار اخلاقی و معیار عملکردی		بُعد فردی (I <sup>۱</sup> )
۲۰	میانجی	با معیارهایی همچون برنامه‌ریزی و استخدام منابع انسانی، آموزش و توسعه اثربخش (حین کار) منابع انسانی، نگهداری و جبران خدمات منابع انسانی و به‌کارگیری مؤثر منابع انسانی	عامل کارکردی (OP <sup>۳</sup> ) (HRM)	بُعد سازمانی (O <sup>۲</sup> )
۱۷	میانجی	با معیارهایی همچون راهبرد منابع انسانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی حرفه‌ای و فناوری سازمانی	عامل نهادی (OI <sup>۴</sup> )	
۲۸	مستقل	با معیارهایی همچون 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		بُعد فراسازمانی (UO <sup>۵</sup> )
۹	وابسته	با معیارهایی همچون دستاوردهای فردی، دستاوردهای سازمانی و دستاوردهای اجتماعی		دستاوردهای حرفه‌ای‌گرایی (A <sup>۶</sup> )
۹۶		مجموع گویه‌های تحقیق		

### نتایج بحث: تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

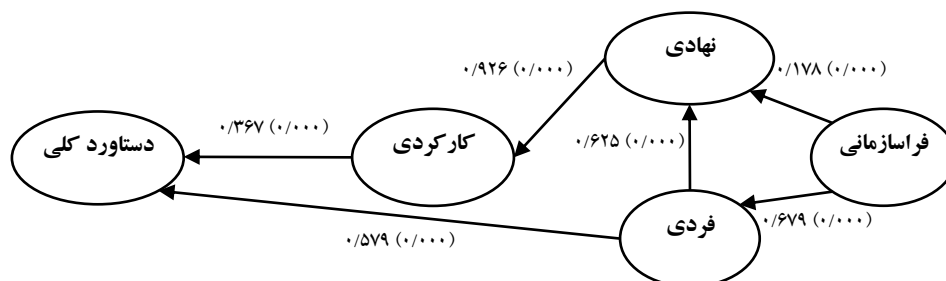
در ادامه مقاله حاضر، نتایج تحلیل داده‌های پرسشنامه تحقیق در جهت بررسی الگوی مفهومی - شکل (۱) و اثبات فرضیه‌های مطرح شده با رویکرد تحلیل مسیر به دو روش رگرسیون چندمتغیره گام‌به‌گام و مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه می‌شود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، ابتدا برای بررسی بهنجار بودن داده‌های تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف<sup>۷</sup> استفاده شد و پس از تأیید بهنجار بودن، برای بررسی رابطه همبستگی متغیرهای تحقیق از حیث ابعاد/عوامل (به‌عنوان پیش‌نیاز تعیین اولویت متغیرها برای ورود به نمونه رگرسیونی) از آزمون همبستگی پیرسون<sup>۸</sup> استفاده شد که پس از اثبات روابط معنی‌داری آنها، از شدت ضرایب

1. Individual Dimension
2. Organizational Dimension
3. Organizational Practices Factor- Human Resource Management
4. Organizational Institution Factor
5. Ultra-Organizational Dimension
6. Professionalism Achievements
7. K-S test
8. Pearson Correlation Test

همبستگی برای تعیین اولویت ورود به مدل‌های رگرسیونی، روابط اثر متغیرها بر هم استفاده شد. در ادامه تحلیل‌های مرتبط با روش رگرسیون چندمتغیره گام‌به‌گام و مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه می‌شود.

### الف) تحلیل داده‌های تحقیق به روش رگرسیون چندمتغیره گام‌به‌گام

بر اساس ترکیب متغیرهای ارائه‌شده در الگوی مفهومی تحقیق به روش رگرسیون چندمتغیره گام‌به‌گام باید خاطر نشان کرد که ۴ متغیر وابسته و در نتیجه ۴ معادله رگرسیونی در الگو، وجود دارد که در دو متغیر بُعد فردی و عامل کارکردی - با توجه به اینکه تنها یک بردار به آنها وصل شده است - ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده (۰/۶۷۹ و ۰/۹۲۶)، مؤید ضریب تأثیر آنها، به ترتیب با متغیرهای بُعد فراسازمانی و عامل نهادی است؛ این در حالی است که در دو متغیر عامل نهادی و دستاوردهای حرفه‌ای گرایی - به دلیل این که هر کدام دو بردار به آنها متصل شده است - به ترتیب متغیرهای ورودی با بیشترین ضریب همبستگی پیرسون (متغیر بُعد فراسازمانی با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۸۴۶ به عنوان ورودی متغیر وابسته عامل نهادی و متغیر بُعد فردی با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۸۷۶ به عنوان ورودی متغیر وابسته دستاوردهای حرفه‌ای گرایی)، ملاک تعیین روابط رگرسیونی و محاسبه ضرایب تأثیر رگرسیونی می‌باشند. نتایج تغییرات سطح معنی‌داری  $F$  در کلیه روابط رگرسیونی اشاره شده در شکل (۲)، حکایت از بزرگش روابط و اثرات در تک‌تک ارتباطات متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد دارد و اعتبار الگو به تأیید رسیده است و همچنین در جداول آنالیز واریانس، دو زیر نمونه بررسی شده، سطح معنی‌داری آنها در مقایسه با سطح معنی‌داری مفروض (۰/۰۵) پایین‌تر است و زیر الگوهای رگرسیونی تشکیل‌دهنده نمونه اصلی ارائه شده، اثبات شده‌اند. نمونه تحلیل مسیر تحقیق و ضرایب تأثیر رگرسیونی (ضرایب  $\beta$ ) بر اساس روش رگرسیونی چندمتغیره گام‌به‌گام در قالب شکل (۲) ارائه شده است.



شکل ۲. الگوی تحلیل مسیر تحقیق به روش رگرسیونی چندمتغیره گام به گام<sup>۱</sup>

با استناد بر اطلاعات ارائه شده در شکل (۲)، در بررسی اثرات مستقیم متغیرهای تحقیق بر هم، بیشترین میزان تأثیر به تأثیر عامل نهادی بر عامل کارکردی مرتبط می‌شود که میزان ۰/۹۲۶ را به خود اختصاص داده است که نشان دهنده این امر است که عوامل سازمانی پیرامون کارکردهای اصلی مدیریت منابع انسانی، همچون راهبرد منابع انسانی نشئت گرفته از راهبرد سازمان، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی حرفه‌ای و فناوری سازمانی در این مهم، نقش داشته و توانسته‌اند با توان زیادی بر فرایندهای مدیریت منابع انسانی اثرگذار باشند. تأثیر مستقیم بُعد فراسازمانی بر بُعد فردی با میزان ۰/۶۷۹ در رتبه دوم اثرگذاری متغیرهای تحقیق، جای گرفته است که گواه نفوذ متغیرهای اجتماعی و فراسازمانی بر اخلاق و عملکرد فردی کارکنان است که خود را در گویه‌هایی همچون: عدالت محوری، گذشت و فداکاری، انصاف، صداقت، احترام به حقوق هم‌نوعان، روحیه خدمت‌رسانی، صبر و تحمل، انجام به موقع کارها، دقت در انجام کارها، مسئولیت‌پذیری، حل مشکلات ارباب رجوع در کمترین زمان، تعهد و دلسوزی در انجام وظایف و ... متبلور نموده است. تأثیر بُعد فردی بر عامل نهادی با میزان ۰/۶۲۵، نمایانگر اهمیت معیارهای اخلاقی و عملکردی کارکنان در ساخت معیار فرهنگ سازمانی حرفه‌ای، به‌عنوان یکی از بنیان‌های اصلی عامل نهادی است که در سازمان‌های دولتی، این مسئله، بسیار سرنوشت‌ساز و حیاتی می‌باشد. جدول (۲)،

۱. در شکل (۲)، سطح معنی‌داری مسیرها، برگرفته از اطلاعات جداول رگرسیونی چندمتغیره به روش گام‌به‌گام، در داخل پرانتز آورده شده است که با توجه به کوچک‌تر بودن آنها از ۰/۰۵ (در فاصله اطمینان ۹۵ درصد)، زیر فرضیه‌های موردنظر آنها مورد تأیید است.

آزمون فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد که حکایت از اثبات روابط اثر اشاره‌شده با میزان اثرات کلی مشخص شده دارد.

**جدول ۲. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق، بر اساس روش رگرسیون چندمتغیره گام‌به‌گام**

شماره فرضیه	اثر مورد بررسی در فرضیه	نتیجه فرضیه	میزان اثر غیرمستقیم
۱	$UO \rightarrow OI \rightarrow OP \rightarrow A$	تأیید	۰/۰۶۱
۲	$UO \rightarrow I \rightarrow A$	تأیید	۰/۳۹۳
۳	$UO \rightarrow I \rightarrow OI \rightarrow OP \rightarrow A$	تأیید	۰/۱۴۴
اثر کل			۰/۵۹۸

توضیح اینکه میزان اثر غیرمستقیم در هر یک از فرضیه‌های تحقیق، از حاصل ضرب ضرایب  $\beta$  ارائه‌شده روی بردارهای شکل (۲) به دست آمده است و اثر کل، حاصل جمع میزان اثرات غیرمستقیم محاسبه‌شده در جدول (۲) می‌باشد.

**(ب) تحلیل داده‌های تحقیق به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری**

بر اساس روابط متغیرهای ارائه‌شده در نمونه مفهومی تحقیق - شکل (۱) بُعد فراسازمانی، به‌عنوان متغیر مکنون برون‌زا و بُعد فردی، عامل نهادی، عامل کارکردی و دستاوردهای حرفه‌ای‌گرایی، به‌عنوان متغیر مکنون درون‌زا می‌باشند. طبق مفروضات روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، الگوی اولیه تحقیق در قالب ۴ حالت الگوی مفهومی، تخمین غیر استاندارد، تخمین استاندارد، و معنی‌داری الگو بررسی می‌شود و در صورت عدم کفایت لازم شاخص‌های مفروض روش اشاره‌شده، نسبت به اصلاح الگوی اولیه و اجرای مجدد ۴ حالت ذکر شده، اقدام می‌شود. شاخص‌های تناسب مدل اصلی پژوهش، حکایت از عدم تناسب الگوی اولیه در حالت تخمین استاندارد دارد؛ زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی (۱۲۰۸/۱۴) تقسیم بر (۱۶۴) ۷/۳۷ (بیشتر از ۴)، شاخص  $RMSEA^1$  برابر ۰/۱۱۵ (بیشتر از ۰/۰۸) و شاخص‌های  $NNFI^2$  و  $AGFI^3$  کمتر از ۰/۹

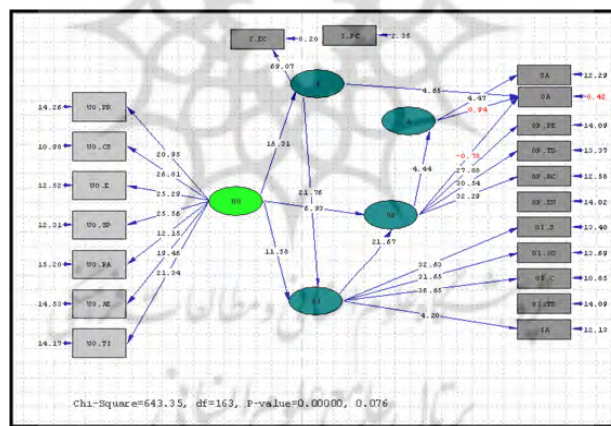
1. Root Mean Square Error of Approximation  
 2. Non-Normed Fit Index  
 3. Adjusted Goodness of Fit Index

به دست آمده است. بخشی از اطلاعات ارائه شده در جدول (۳)، مؤید این امر است که الگو و چارچوب کلی سنجش متغیرهای مکنون توسط متغیرهای مشاهده گر در الگوی اولیه، قابل پذیرش و از روایی لازم برخوردار نیست و نیاز به اصلاح دارد. شکل (۳) و (۴)، خلاصه نهایی الگو اندازه گیری اصلاح شده در حالات معنی داری الگو و تخمین استاندارد را ارائه می دهد.

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی الگو اندازه‌گیری اولیه و اصلاح شده

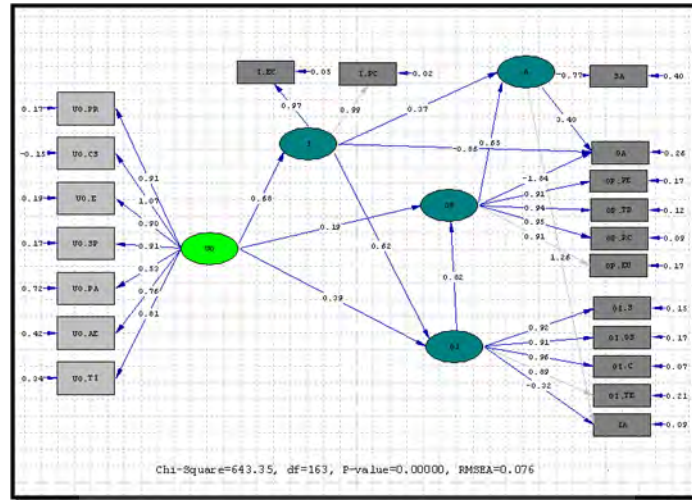
شاخص	$\chi^2/df$	RMSEA	NNFI	AGFI
معیار پذیرش	کمتر از ۴	کمتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۹	بیشتر از ۰/۹
مقدار در مدل اصلاح شده	اولیه	۰/۱۱۵	۰/۹۸	۰/۷۷
	اصلاح شده	۳/۹۴	۰/۹۸	۰/۹۲

شاخص‌های تناسب الگوی اصلاح شده نمونه اصلی پژوهش - جدول (۳) - حکایت از تناسب مدل اصلاح شده در حالت تخمین استاندارد و روایی قابل قبول مدل دارد؛ زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی (۶۴۳/۳۵ تقسیم بر ۱۶۳) ۳/۹۴ (کمتر از ۴)، شاخص RMSEA، برابر ۰/۰۷۶ (کمتر از ۰/۰۸) و شاخص‌های NNFI و AGFI بالاتر از ۰/۹ هستند.



شکل ۳. مدل اندازه‌گیری اصلاح شده، در حالت معنی داری<sup>۱</sup>

۱. در شکل (۳)، چون کلیه مقادیر بارهای عاملی (Factor Loadings) مشاهده شده در روابط بین متغیرهای مکنون از ۱/۹۶ آزمون t جدول در حالت دوطرفه، در فاصله اطمینان ۹۵ درصد، بالاتر به دست آمده و همچنین مقدار p-value نیز از ۰/۰۲۵ کمتر می باشد (۰/۰۰۰۰۰)، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان به برآزش مدل و پذیرش روابط و اثرات متغیرهای مکنون بر هم در نمونه استناد نمود.



شکل ۴. مدل اندازه‌گیری اصلاح شده، در حالت تخمین استاندارد (مدل تحلیل مسیر تحقیق)

مسیرهای قابل تصور برای دستیابی به دستاوردهای حرفه‌ای گرایبی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، به شرح جدول (۴) است.

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق، بر اساس روش مدل‌سازی معادلات ساختاری

شماره فرضیه	اثر مورد بررسی در فرضیه	نتیجه فرضیه	میزان اثر غیرمستقیم
۱	$UO \rightarrow OI \rightarrow OP \rightarrow A$	تأیید	۰/۲۰۸
۲	$UO \rightarrow I \rightarrow A$	تأیید	۰/۲۵۲
۳	$UO \rightarrow I \rightarrow OI \rightarrow OP \rightarrow A$	تأیید	۰/۲۲۵
۴ (فرضیه اضافه شده)	$UO \rightarrow OP \rightarrow A$	تأیید	۰/۱۲۴
اثر کل			۰/۸۰۹



اثر کلی محاسبه‌شده در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (۰/۸۰۹) بسیار بیشتر از میزان به‌دست آمده در روش رگرسیون چندمتغیره گام‌به‌گام (۰/۵۹۸) است و علت این امر را در دقت بیشتر و در نظر گرفتن همزمان اثرات و روابط متغیرها نسبت به هم در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نسبت به روش رگرسیون چندمتغیره گام‌به‌گام - که متغیرها را یک به یک وارد مدل می‌نماید - باید جستجو کرد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مدیریت دولتی سنتی در تلاش بود تا به شاخص‌هایی همچون: کارآیی، صرفه‌جویی، بی‌طرفی و عملکرد در سازمان معنا بخشد؛ اما امروزه با طرح مدیریت دولتی نوین، این موضوعات با مفاهیمی همچون: شهروندمداری، منافع عامه، اخلاقیات، شفافیت و ارزش‌های دموکراتیک در مقیاس وسیع از قبیل: پاسخگویی، برابری و مسئولیت‌پذیری عجین شده است و ترکیب این موضوعات سنتی و نوین مدیریت دولتی، از ارکان مهم تعالی سازمان‌های دولتی عصر حاضر است. شرط بقای هر سازمان، آن است که هدف‌ها، ساختار، روش‌های کار و الگوهای رفتاری خود را به نحوی هماهنگ با تغییرات، متحول کند و این امر از طریق رشد شایستگی، کارآیی، اثربخشی و توانمندی هرچه بیشتر کارکنان امکان‌پذیر است. حرفه‌ای‌گرایی و حرفه‌ای‌سازی در این رابطه نقش حیاتی و سرنوشت‌سازی را می‌تواند ایفا نماید. از بین مطالعات صورت گرفته پیرامون ارتباط حرفه‌ای‌گرایی و اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی و کارکردهای مدیریت منابع انسانی، تشابه مفهومی و کاربردی اندکی به لحاظ گستردگی و جامعیت بین این تحقیقات و مطالعه حاضر وجود دارد. جدول (۵)، تحقیقات مشابه مطالعه حاضر و وجه تمایز این مطالعه با آنها را نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج تحقیقات مشابه مرتبط با حرفه‌ای‌گرایی و مدیریت راهبردی منابع انسانی و تطبیق با مطالعه حاضر

محققین/سال	شرح موضوع	تمایز مطالعه حاضر با تحقیقات مشابه
روح‌الله تولایی (۱۳۸۸)	عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان؛ بررسی و سنجش سه سطح کلان یا محیط بیرونی، سطح میانی یا محیط درونی، و سطح خرد یا سطح فردی	پرداختن به حرفه‌ای‌گرایی با در نظر گرفتن معیارهای تخصص و مهارت در کار با اخلاقیات کاری و نیز تمرکز بر نظام مدیریت منابع انسانی (عامل کارکردی) و سنجش عملکرد حرفه‌ای‌گرایی
سید بابک علوی و کاوه مقدم (۱۳۸۵)	نقش توسعه استاندارد شایستگی در حرفه‌ای‌تر شدن مدیریت منابع انسانی؛ بررسی عواملی همچون: هوش، آموزش تخصصی، تجربه، اخلاق حرفه‌ای و علاقه‌مندی به عنوان الزامی برای عملکرد حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی؛ طرح الگوی شایستگی و انجمن مدیریت منابع انسانی پیشنهادی	طرح موضوعاتی فراتر از معیارهای ذکر شده و تلاش در سنجش اهمیت و میزان تأثیرگذاری عوامل در کسب دستاوردهای حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی
فریدون عبدصبور و مهدیه شاه‌حمزه‌ای (۱۳۹۱)	بررسی و تحلیل حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در صنعت برق کشور؛ بررسی عوامل در دو بعد درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، نقش انجمن‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی و نقش مؤسسات و قوانین و مقررات حمایتی	
فو و همکاران (۲۰۱۵)	بررسی ارتباط بین نظام کاری با عملکرد بالا، توان دوگانه و عملکرد سازمان در شرکت‌های خدمات حرفه‌ای چین؛ پرداختن به ارتباط غیرمستقیم بین نظام‌های کاری با عملکرد بالا و عملکرد سازمان در حوزه اشاره شده در ۱۲۰ شرکت حسابداری چینی؛ اثبات ارتباط مثبت توان دوگانه اشاره شده از طریق تحلیل‌های سلسله‌مراتبی و چندجمله‌ای رگرسیونی و همچنین بررسی ارتباط غیرخطی بین توان دوگانه و عملکرد سازمانی	پرداختن به نقش مقوله مدیریت راهبردی منابع انسانی در کسب عملکرد بالای سازمانی؛ لحاظ نمودن ادبیات وسیع‌تری با نگاه همزمان و نظام‌مند به آنها؛ سنجش و اعتلای حرفه‌ای‌گرایی
مارینلا دروپلیچ روزیچ (۲۰۱۵)	مشارکت مستقیم و غیرمستقیم کارکردهای مدیریت منابع انسانی در عملکرد شرکت هتل‌داری؛ نمونه نظری چندسطحی مبتنی بر نظریه منبع محور با چارچوب انگیزش- توانایی- فرصت و یک رویکرد جهان‌شمول، اقتضایی و پیکربندی شده به ارتباطات سنجش متغیرها؛ بررسی سنجش نتایج مدیریت منابع انسانی در سطح فردی- سازمانی کشور کرواسی	مشابهت بسیاری به لحاظ بخشی از روش‌شناسی و تحلیل داده‌ها با این تحقیق مشاهده می‌شود؛ ولی به لحاظ سطح پوشش متغیرها و ترکیب آنها، مطالعه حاضر غنی‌تر و جامع‌تر به نظر می‌رسد.

امروزه مقامات و دست‌اندرکاران سازمان‌های دولتی می‌توانند، ابتدا با تکیه بر طرح کسب‌وکار و مدیریت راهبردی سازمانی خود و سپس با توجه به مدیریت راهبردی منابع

انسانی‌شان، اقدام به بازطراحی و ساماندهی مشاغل و پُست‌های خود، بر اساس تعریف حرفه‌ها نمایند و با طبقه‌بندی شغلی مناسب و تعیین شرایط احراز شغل دقیق (حرفه‌ای‌سازی سازمانی)، بر اساس فلسفه و رسالت سازمانی و خط‌مشی‌ها و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، نسبت به جذب افراد حرفه‌ای و متخصص مرتبط با حرفه‌های بازمهندسی شده یا استفاده بهینه از منابع انسانی داخل سازمان بر اساس فن‌های توانمندسازی همچون گردش شغلی، توسعه و غنی‌سازی شغلی و مانند این موارد (حرفه‌ای‌سازی فردی)، اقدام مناسب و مقتضی را برای بهبود عملکرد و تعالی سازمانی و رفاه و سلامت جامعه (حرفه‌ای‌سازی اجتماعی) صورت دهند. در ارتباط با اجرا و پیاده‌سازی موفق و کامل مدل در سازمان‌های دولتی، یکی از بهترین گزینه‌ها می‌تواند تأسیس نهاد یا انجمنی با عنوان انجمن حرفه‌ای‌های منابع انسانی در سطح عالی و قانون‌گذار کشور باشد که با تشکیل کارگروه‌های تخصصی منابع انسانی در حوزه صنایع مختلف و دعوت از معاونین و مدیران شایسته، توانمند و حرفه‌ای منابع انسانی آن حوزه‌ها، نسبت به آموزش و توسعه قابلیت‌های حرفه‌ای آنها اقدام نموده و با نظارت اجرایی کامل و جامع، فرایندهای مدیریت راهبردی منابع انسانی را ساماندهی نمایند و از این طریق، زمینه و بستر مناسب پیاده‌سازی ارکان اصلی حرفه‌ای‌گرایی در سازمان‌شان را فراهم نمایند. در واقع، نفوذ حرفه‌ای‌گرایی و حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی در سازمان‌ها و به‌ویژه، سازمان‌های دولتی، از مسیر مدیریت منابع انسانی‌شان و با واسطه‌گری انجمن‌های حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی مدنظر است که تبعات بسیار مفید و سازنده آن، به فرد، سازمان و جامعه باز خواهد گشت. نظر به اینکه ویژگی اصلی نوشته‌ها و تحقیق‌های مرتبط با مدیریت همچون منابع انسانی، عمومیت موضوعات و قابلیت تعمیم‌پذیری آنها به سایر حوزه‌های کسب و کار و دستگاه‌های اجرایی می‌باشد، از یافته‌های مقاله حاضر می‌توان در جوامع اسلامی که سرشار از ادبیات غنی مردم‌سالاری و توجه به محوریت انسان در اصول تولید و خدمات می‌باشد استفاده کرد. ورود چنین مبحث ارزش‌مندی در ادبیات سازمان‌ها و رده‌های سپاه که با توجه به وضعیت اقتصادی فعلی کشور در عرصه رونق اقتصادی کشور گام برداشته‌اند، می‌تواند تأثیر شگرفی بر بهبود وضعیت اجرایی پروژه‌های در دست اجرای کشور داشته باشد و حمیت و عزم ملی نشئت گرفته از منابع انسانی توانمند این حوزه را به رخ جهانیان کشیده و زمینه را برای بهبود بهره‌وری و شکوفایی هرچه بیشتر اقتصاد ملی در عرصه‌های بین‌المللی فراهم آورد.

## منابع

- ابوالعالایی، بهزاد؛ رحیمیان، حمید؛ طباطبایی، سید احمد، فخاریان، ابوالقاسم و غفاری، عباس (۱۳۸۳)، مدیریت منابع انسانی و ضرورت حرفه‌ای شدن، بخش نشست ماهنامه تدبیر، ۱۵۲ آذرماه، صص: ۱۳-۴.
- اسدی فرد، رویا؛ خائف الهی، احمدعلی و رضائیان، علی (۱۳۹۰)، مدل شایستگی مدیران دولتی ایران- مبتنی بر صحیفه امام خمینی؛ رویکرد استراتژیک نظریه داده کاوی، مجله مدیریت دولتی، ۳ (۸)، زمستان، صص: ۹۲-۷۵.
- اعرابی، سید محمد و فیاضی، مرجان (۱۳۸۹)، الگوی هم‌آهنگی راهبردهای منابع انسانی با عملکرد، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۲ (۶)، بهار و تابستان صص: ۲۲-۱.
- پورعزت، علی اصغر؛ طاهری عطار، غزاله و نجاتی آجی بیسه، مصطفی (۱۳۸۹)، دیدگاه حکمرانی و مدیریت دولتی مبتنی بر خط‌مشی‌ها و مستندات استراتژیک برخی انجمن‌های علمی این رشته، فصلنامه مدیریت دولتی، ۲ (۴)، بهار و تابستان، صص: ۳۸-۲۳.
- تولایی، روح‌اله (۱۳۸۸)، عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان درون سازمان، ماهنامه توسعه منابع انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۵ مهر و آبان، صص: ۶۱-۵۷.
- روح الهی، احمدعلی و رجیبی فرجاد، حاجیه (۱۳۹۴)، بررسی آثار خط‌مشی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۷ (۳)، پاییز، صص: ۱۳۰-۱۰۵.
- زارعی متین، حسن؛ الوانی، سیدمهدی؛ جندقی، غلام‌رضا و احمدی، فریدون (۱۳۸۹)، ارائه مدلی جامع از عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی- مطالعه موردی کارکنان شرکت ملی نفت ایران، فصلنامه مدیریت دولتی، ۲ (۵)، پاییز و زمستان، صص: ۵۶-۳۹.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۴)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه، صص: ۱۶۹-۱۶۸.
- سکاران، اوما (۱۳۸۰)، روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، تهران: مرکز کنترل ترافیک دولتی، ویرایش اول، ۳۳، صص: ۱۷۳-۱۷۱.
- سیدجوادین، سیدرضا؛ حیدری، حامد و شهباز مرادی، سعید (۱۳۸۸)، بررسی فاکتورهای مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی در خدمات: مطالعه موردی در نظام بانکداری، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱ (۲)، بهار و تابستان، صص: ۸۸-۷۵.

- صالحی کردآبادی، سجاد و ثابت، سمیه (۱۳۹۲)، رابطه بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه فکری، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۵ (۱)، بهار و تابستان، صص: ۲۲-۱.
- صفری، علی؛ فرخی، مجتبی و صالح‌زاده، رضا (۱۳۹۴)، آسیب‌شناسی نظام مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۷ (۱)، بهار، صص: ۱۱۱-۸۳.
- عبدصبور، فریدون و شاه‌حمزه‌ای، مهدیه (۱۳۹۱)، بررسی و اولویت‌بندی حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در صنعت برق ایران، ۲۷ امین کنفرانس بین‌المللی برق.
- علوی، سیدبابک و مقدم، کاوه (۱۳۸۵)، نقش توسعه استاندارد شایستگی در حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی، سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی، مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی.
- قراملکی، احد فرامرز (۱۳۸۷)، مقدمه‌ای در اخلاقیات حرفه‌ای، تهران: مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، انتشارات سرآمد، صص: ۱۶۹-۱۷۰.
- میرشمسی، حسین (۱۳۸۲)؛ تفکری در باب زندگی دکتر میرشمسی و حرفه‌ای‌گرایی ایشان در حوزه پزشکی، مجله دارو و درمان، اسفند، ص: ۲۰۷.
- هومن، حیدر علی (۱۳۸۴)، مدل‌سازی معادلات ساختاری با کاربرد لیزرل، تهران: انتشارات سمت، ص: ۲۹۹.
- Bartels, R (1967, January); A Model for Ethics In Marketing, **Journal of Marketing**, 31(1), 20-26.
- Becker, B.E., and Huselid, M.A (2006); Strategic Human Resources Management: Where Do We Go from Here? **Journal of Management**, 32(6), 898-925.
- Black, B (1999); National Culture and High Commitment Management, **Employee Relations**, 21(4), 389- 404.
- Bommer, M., Gratto, C., Gravender J., & Tuttle M (1987); A Behavioural Model of Ethical and Unethical Decision Making, **Journal of Business Ethics**, 6, 265-280.
- Borre, O (2000); Critical issues and political alienation in Denmark, **Scandinavian Political Studies**, 23, 258-309.
- Boselie, P., & Paauwe, J (2005); Human resource function competencies in European companies, **Personnel Review**, 34, 5, 550-566.
- Bouckaert, G., & Van de Walle, S (2003); **Quality of public service delivery and trust in government in Governing networks**, EGPA yearbook, ed, A. Salminen, 299-318.
- Box, R. C (1999); Running governments like a business: Implications for public administration theory and practice, **American Review of Public Administration**, 29, 19-43.
- Boxall, P., Ang, S.H., and Bartram, T (2011); Analysing the BlackBox of HRM: Uncovering HR Goals, Mediators, and Outcomes in a Standardized Service Environment, **Journal of Management Studies**, 48(7), 1504-1532.
- Collins, C.J., and Clark, K.D (2003); Strategic Human Resource Practices, Top Management Team Social Networks, and Firm Performance: the Role of Human Resource Practices in Creating Organizational Competitive Advantage, **Academy of Management Journal**, 46(6), 740-751.
- Curnow, C. K., & McGonigle, T. P (2006); The effects of government initiatives on the professionalization of occupations, **Human Resource Management Review**, 16, 284-293.

- Delery, J.E., and Doty, D.H (1996); Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions, **the Academy of Management Journal**, 39(4), 802-835.
- Dropulic Ruzic, M (2015); Direct and indirect contribution of HRM practice to hotel company performance, **International Journal of Hospitality Management**, 49, 56-65.
- Evetts, J (2005); **The management of professionalism: a contemporary paradox**, Kings College, London.
- Farndale, E (2005); HR department professionalism: A comparison between the UK and other European countries, **International Journal of Human Resource Management**, 16, 5, 660-675.
- Freidson, E (1986); **Professional Powers: A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge**. Chicago: University of Chicago.
- Frey, M., Kern, R.M., Snow, J., & Curlette, W.L (2009); Lifestyle and Transformational Leadership Style, **the Journal of Individual Psychology**, 65(3), 212-240.
- Fu, N., Ma, Q., Bosak, J., and Flood, P (2015); Exploring the Relationships between HPWS, Organizational Ambidexterity and Firm Performance in Chinese Professional Service Firms, **Journal of Chinese Human Resource Management**, 6(1), 52-70.
- Gallagher, W. F (2000, April); **Professionalism**, 10 Conn. Lawyers, 7, 1-5.
- Gold, J., & Bratton, J (2003); The Dynamics of Professionalization: Whither the HRM Profession? **Critical Management Studies Conference**. Retrieved October 2007 from [www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot](http://www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot).
- Khurana, R (2007); From higher aims to hired hands: **The social transformation of American business schools and the unfulfilled promise of management as a profession**, Princeton Univ Pr.
- Kochan, Th.A (2004); Restoring Trust in the Human Resource Management Profession, **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 42(2), 132-146.
- Krejcie, R., Morgan, V., & Daryle, W (1970); Determining Sample Size for Research Activities, **Educational and Psychological Measurement**.
- Landsbury, R., & Baird, M (2004); Broadening the Horizons of Human Resource Management, **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 42(2), 147-155.
- McDonald, G., & Nijhof, A.H.J (1999); Beyond Codes of Ethics: an Integrated Framework for Stimulating Morally Responsible Behaviour in Organizations, **Leadership & Organizations Development Journal**, 20(3), 133-146.
- Okpara, J.O., & Wynn, P (2008); The Impact of Ethical Climate on Job Satisfaction, and Commitment in Nigeria. Implications for Management Development, **Journal of Management Development**, 9(27), 935-950.
- Painter-Morland, M (2001); **Weaving the Moral Fabric of the South African Workplace: Personal and Institutional Factors**, In Strengthening the Moral Fabric of the South African Workplace: Strategies, Resources and Research, Johannesburg: Konrad Adenauer Stiftung. Seminar Report No. 9, 15-25.
- Pill, R., Wainwright, P., McNamee, M., & Pattison, S (2004); **Understanding professions and professionals in the context of values**, In: Pattison, Stephen and Pill, Roisin, (eds.) Values in professional practice: lessons for health, social care and other professionals. Oxford, UK: Radcliffe Medical, 13-28.
- Schwepker, C.H.Jr (2001); Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Sales Force, **Journal of Business Research**, 1(54), 39-52.
- Stead, W.E., Worrell, D.L., & Stead, J.G (1990); An Integrative Model for Understanding and Managing Ethical Behavior in Business Organizations, **Journal of Business Ethics**, 9(3), 223-242.
- Treviño, L.K (1986); Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist model, **Academy of Management Review**, 11, 601-617.

- Vigoda, E (2002); Administrative agents of democracy? A Structural Equation Modeling (SEM) of the relationship between public sector performance and citizenship involvement, **Journal of Public Administration Research and Theory**, 12, 241-272.
- Watson, T.J (2004); HRM and Critical Social Sciences Analysis, **Journal of Management Studies**, 41(3), 447-467.
- Wilensky, H.L (1964); The Professionalization of Everyone? **American Journal of Sociology**, 70, 137-158.
- Yousef, D.A (2000); Organizational Commitment as a Mediator of a Relationship between Islamic Work Ethic and Attitude toward Organizational Change, **Human Relations towards the Integration of the Social Sciences**, 4(53), 739-740.
- Yousef, D.A (2001); Islamic Work Ethic-A moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context, **Personnel Review**, 2(30), 152-169.

