

طراحی و تبیین مدل مدیریت حرفه‌ای گرای منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران (مورد مطالعه: صنعت برق)

مصطفی راوند*

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - گرایش منابع انسانی

دانشگاه پیام نور تهران

محمدعلی سرلک

استاد دانشگاه پیام نور تهران

میرعلی سیدنقوی

دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی

DOI: 10.22067/pmt.v9i1.45068

چکیده

امروزه چالش‌های حیاتی که سازمان‌های دنیا و به‌ویژه سازمان‌های دولتی ایران با آن دست به‌گریبان‌اند، روزمرگی و فقدان روحیه کاری در جهت رشد و تعالی سازمان و عدم تلاش کارکنان، جهت دستیابی به اهداف و استراتژی‌های مدنظر سازمان و به تبع آن، کاهش سازگاری و انطباق اهداف و استراتژی‌های منابع انسانی با اهداف و استراتژی‌های سازمان و عدم توجه به مسأله حرفه‌ای‌گرایی مدیریت در حوزه منابع انسانی به‌منظور استفاده بهینه از قابلیت‌های فنی و اخلاقی این سرمایه‌های اجتماعی است. مقاله حاضر در نظر دارد تا عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی سازمان‌های دولتی ایران را مورد بررسی قرار دهد؛ جایی که به‌عنوان شاهراه ورود، نگهداشت و خروج حرفه‌ای‌ها، مهم‌ترین نقش را در رشد و تعالی سازمان‌ها و اجتماع ایفا می‌نماید. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی است. تحقیق، شامل ۵ متغیر اصلی و ۱۴ متغیر فرعی است که از ادبیات موضوع و مصاحبه با خبرگان مرتبط با حوزه مدیریت منابع انسانی صنعت برق استخراج گردیده‌اند. 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 گردید که کار تحلیل داده‌ها با ۴۸۰ مورد پالایش شده صورت گرفت. به‌منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مسیر و رگرسیون چندمتغیره به‌روش گام به گام استفاده شده است که نتیجه تحلیل‌ها، در قالب نقش میانجی انجمن حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی به بخش حاکمیتی دولت پیشنهاد شده است.

کلیدواژه‌ها: انجمن حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی، حرفه‌ای‌گرایی، سازمان‌های دولتی ایران، صنعت برق، مدیریت منابع انسانی.

* نویسنده مسئول: نامبرده در حال حاضر به‌عنوان رئیس گروه توسعه سازمانی در دفتر سازماندهی و بهبود روش‌های معاونت منابع انسانی شرکت برق منطقه‌ای تهران مشغول به کار است. mostafaravand@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۲/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۱/۲۹

مقدمه

جهانی شدن، تغییرات فاحش جمعیتی، تفاوت در سطح دانش، مهارت‌ها و قابلیت‌های کلیدی افراد و کمبود نیروی کار متخصص در حوزه‌های مختلف کسب و کار می‌تواند اثرات چشمگیری بر توانایی ملت‌ها در حفظ قابلیت رقابت‌پذیری‌شان با هم‌تایان خود در دنیا داشته باشد (Laprade, 2006). بدون داشتن نیروی کار ماهر، مجرب و مجهز به دانش فنی، کسب و کارها توانایی خود را در رقابت ملی و بین‌المللی از دست می‌دهند و نتیجه‌ای به غیر از کاهش موفقیت اقتصادی برای آن‌ها در بر نخواهد داشت (Tomaka, 2001). سرعت بالای پیشرفت فناوری نیز فشار ثابتی بر سرعت، نوآوری و تغییر وارد می‌آورد (Brown & Campbell, 2001). بنابراین، کارکنان باید طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها و قابلیت‌های فنی و ارتباطات میان فردی حوزه کاری را داشته باشند که آن‌ها را مجاز به کار با فناوری‌های پیشرفته و در حالت بهینه، فعالیت در سازمان‌های با قابلیت‌های عملکردی بالای امروزی نمایند. طی یک دهه گذشته، تلاش محققان حوزه‌های منابع انسانی بر این بوده است تا از طریق کشف مکانیزم‌های مرتبط با پیوند بین نظام‌های منابع انسانی، نظام‌های کاری با عملکرد بالا، و عملکرد سازمان‌ها، پرده از راز این جعبه سیاه بردارند (Boxall, Ang, & Bartram, 2011; Wright & Gardner, 2003). به هر حال، یافته‌های متناقض موجود و تحقیقات بیشتر مستلزم درک بیشتر از ارتباط غیرمستقیم بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمان است. نقش کلیدی مدیریت راهبردی منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمانی از طریق توسعه منابع انسانی است تا بتوان کارآیی، بهره‌وری، و نوآوری را افزایش داد (Fu, Flood, Bosak, Morris, & O'Regan, 2015).

این در حالی است که یکی از چالش‌های حیاتی که امروزه سازمان‌های دنیا و به ویژه سازمان‌های دولتی ایران با آن دست به گریبان‌اند و دلیل اصلی پرداختن به موضوع توسط محققین است، روزمرگی و فقدان روحیه کاری در جهت رشد و تعالی سازمان و عدم تلاش کارکنان، جهت دستیابی به اهداف مدنظر آن می‌باشد. یکی از علل اصلی بروز مسأله عنوان‌شده، کاهش سازگاری و انطباق اهداف و استراتژی‌های منابع انسانی با اهداف و استراتژی‌های سازمان و عدم توجه به مسأله حرفه‌ای‌گرایی مدیریت در حوزه منابع انسانی است. نیروی کار فعال در بازار عرضه و تقاضای منابع انسانی با مدارک تحصیلی مختلف و انگیزه‌های شغلی متفاوت، از طریق شرکت در آزمون‌های استخدامی و مصاحبه‌های بعضاً تشریفاتی - و تنها با هدف جذب شدن در یکی از دستگاه‌های دولتی - وارد سازمانی می‌شوند که در آن، مشاغل و شرح وظایف، به گونه‌ای کاملاً شفاف و صریح تعریف نشده است. این منابع انسانی ارزشمند، در طول خدمت به تدریج دچار روزمرگی می‌گردند و با توجه به مسائل حاکم بر جامعه، به موضوعی غیر از مَعْضَل اقتصادی خود نمی‌اندیشند؛ در نتیجه، بهره‌وری و اثربخشی که سازمان - به واسطه منابع انسانی توانمندش - به دنبال

آن بود، حاصل نمی شود و ساز و کار خلق ارزش افزوده و انتقال دانش کارکنان در شرف بازنشستگی نیز تحقق نمی یابد.

با این تفاسیر، ضرورت اصلی تحقیق حاضر این است که با نگاه دارایی محور به منابع انسانی - به عنوان یک سرمایه اجتماعی - بتوان از حداکثر توان و قابلیت های آنها در سازمان ها و اجتماع استفاده نمود و این تنها از طریق آسیب شناسی ابعاد و عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی از منظر حرفه ای و عملکرد ایده آل آنها میسر می شود تا بتوان از این طریق دستاوردهای ارزشمندی را در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی کسب نمود؛ در واقع نگاه حرفه ای به سطوح اشاره شده، تعیین ایده آل های هر سطح و تلاش برای نزدیک شدن به آنها با برنامه و مسیر راه صحیح، زمینه را برای تحقق این هدف فراهم می آورد. لازم به ذکر است یکی از ضرورت های اصلی انجام تحقیق حاضر، توجه ویژه مقامات و متولیان شرکت مادر تخصصی توانیر - در زیرمجموعه وزارت نیرو، به عنوان یکی از وزارتخانه های حیاتی در حوزه های زیرساختی کشور - به حوزه منابع انسانی و تأکید آنها به طراحی و نظام مندی الگویی برای حرفه ای نمودن منابع انسانی صنعت برق و بسط و تعمیم موضوع مطالعاتی به سایر دستگاه های اجرایی ذیصلاح کشور است؛ به دلیل اینکه طرح و بررسی چنین مقوله هایی، خاص یک کسب و کار، یک صنعت و یک سازمان نیست و می توان با طراحی و تدوین الگویی مناسب، سایر سازمان ها و صنایع را نیز از دستاوردهای الگوی جامع، مشترک و یکپارچه حرفه ای گرایی منابع انسانی بهره مند نمود. با توجه به اهداف و ضرورت های مطرح شده برای انجام تحقیق حاضر، در ادامه، مفاهیم حرفه و حرفه ای گرایی و مدیریت راهبردی منابع انسانی تبیین می گردد و پس از آن، مدل مفهومی تحقیق - برگرفته از ادبیات موضوعی و دیدگاه خبرگان حوزه منابع انسانی صنعت برق (افراد دارای مدارک دانشگاهی مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی و افراد با تجربه و فعال در حوزه مدیریت منابع انسانی شرکت های زیرمجموعه صنعت برق وزارت نیرو) - ارائه می شود.

پیشینه های تجربی و ادبیات تحقیق

حرفه و حرفه ای گرایی

موضوع حرفه و حرفه ای گرایی در ابتدا به وسیله وایلنسکی (۱۹۶۴) در مدیریت با طرح سؤالی مطرح شد: «آیا ما در حال حرفه ای نمودن تک تک افراد هستیم؟» وی بحث می کند که با پیشرفت علم و حرکت به سمت جامعه فراصنعتی یا اجتماع دانش محور، مشاغل بیشماری، با فشارهای فزاینده ای در حرکت به سمت حرفه ای شدن مواجه اند. آنها به واسطه الگوگیری از حرفه های سنتی و قوی مانند پزشکی و حقوق سعی می کنند به صورت گام به گام و تدریجی، اقدام به حرفه ای نمودن کسب و کار خود نمایند. این سؤال،

ارتباط خود را از دست نداد و به صورت فزاینده‌ای در حوزه‌های دولتی مطرح گردیده است. امروزه، در رابطه با معنای لغوی اصطلاحات «حرفه^۱» و «حرفه‌ای^۲»، اجماع نظر کلی وجود ندارد. در چنین فضایی، هر کسی به دنبال حرفه‌ای شدن است و انجمن‌های حرفه‌ای زیادی در هر بخشی از کسب و کار دنیا ظاهر شده‌اند. در مورد مفهوم حرفه باید اذعان نمود که این موضوع، اغلب در نوشته‌های آمریکایی - انگلیسی برای طبقات صاحب امتیاز، مقامات بالا، و گروه‌های شغلی پُر درآمد، به کار برده می‌شده است (Evetts, 2005). «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 اخراج نماید (Mir-Shamsi, 2003, p.207). برنامه‌ریزان مالی، کارگران فناوری اطلاعات، شاغلین در بخش فناوری‌های زیستی، معماران، روزنامه‌نگارها، طراحان، مترجمان و حتی طنزنویسان، حکماکان بدن (خال کوبان) و فروشندگان حیوانات خانگی، خودشان را به عنوان شاغلین حرفه‌ای تجسم و سازماندهی می‌نمایند. در چنین بستری، 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 می‌شوند. حرفه‌ای کسی است که افعال «خواستن، دانستن، توانستن» را در حرفه باور دارد؛ شخص حرفه‌ای کسی است که خودشناسی، خودسازی و خودباوری را لازمه حرفه‌ای شدن و حرفه‌ای ماندن می‌داند؛ در واقع، حرفه‌ای کسی است که به مدیریت حرفه و حرفه مدیریت احترام می‌گذارد (Gharamaleki, 2008, pp.169-170). انجمن‌های حرفه‌ای، به صورت فزاینده‌ای، در حوزه‌های دولتی از قبیل سیاست‌گذاری، مدیریت دولتی، کار اجتماعی و تدریس، با بدنه حرفه‌ای مستقل، تشکیل شده‌اند که ساختار و فعالیت‌های شغلی را تنظیم می‌کنند. این بدنه‌های مستقل، برنامه‌های آموزشی، تربیتی و انتخاب اعضا را توسعه می‌دهند و کدها، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های قابل اجرای تولید و خدمت‌رسانی را تدوین و ارائه می‌نمایند.

¹ . Profession

² . Professional

در زمینه مفهوم حرفه‌ای‌گرایی نیز دیدگاه‌های بسیاری وجود دارد. ویلسون و ساندرز (۱۹۳۳)، حرفه‌ای‌گرایی را به‌عنوان نیرویی برای ثبات و آزادی کارکنان در برابر تهدید بوروکراسی‌های صنعتی و دولتی برشمردند. ابروین (۱۹۹۷)، معتقد است که رفتار روزمره حرفه‌ای‌ها، تجسم عینی تخصص، اخلاق، تعهد و درحقیقت، حرفه‌ای‌گرایی آن‌هاست. در اینجا، نه تنها روی شایستگی فنی، بلکه بر صلاحیت اخلاقی، ایثارگری و نوع‌دوستی نیز تأکید می‌شود و بنابراین بین رفتار مشاهده‌شده و ارزشهای فردی، پیوند آشکاری وجود دارد (Pill, Wainwright, McNamee, & Pattison, 2004, pp.14-17). به عقیده خورانا (۲۰۰۷)، حرفه‌ای‌گرایی توافقی است که برای تعریف کردن یک حرفه ایجاد می‌شود و موجب به‌وجود آمدن تشکلهای حرفه‌ای می‌شود. وی، حرفه‌ای‌گرایی را با تقویت اخلاق حرفه‌ای، از مؤثرترین مکانیزم‌های کنترل درونی یا خودکنترلی می‌داند و درعین حال، این ترکیب را موجب افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی معرفی می‌نماید و مطرح می‌کند که حرفه‌ای‌شدن حرفه‌ها و مشاغل، یک طیف یا پیوستار است که در یک سوی آن، ارزش‌های حرفه‌ای ایده‌آل مشاهده می‌شود و در سوی دیگر آن، پراکندگی و فقدان ارزش‌های حرفه‌ای (Khurana, 2007).

از آنجایی که مبحث حرفه‌ای‌گرایی در ابتدای امر در رابطه با موضوعات حقوق و پزشکی مطرح شده است، رشد و توسعه ادبیات مرتبط با آن در رشته‌های یادشده بسیار فراتر از طرح این مباحث در ساختارهای سازمانی و دولت می‌باشد و در رابطه با طرح موضوع حرفه‌ای‌گرایی در مدیریت و مدیریت دولتی به مدل‌های معدودی اشاره شده است؛ از جمله مدل حرفه‌ای‌گرایی کارکردی - ساختاری - انحصاری - فرهنگی (Abbott, 1988, pp.14-15)، مدل حرفه‌ای‌گرایی سنتی - جدید - مشارکت‌جویانه (Wilkinson & Harris, 2002)، مدل حرفه‌ای‌گرایی سازمانی در مقابل حرفه‌ای‌گرایی شغلی (Evetts, 2005)، مدل حرفه‌ای‌گرایی روابط دولتی یا مدل ۴ بعدی رقابت - دانش - شخصیت - پست در حرفه‌ای‌گرایی روابط دولتی (Van Ruler, 2005) و مدل حرفه‌ای‌گرایی محض - وضعیتی - پیوندی - مهیج (گیج‌کننده) (Noordegraaf, 2007, pp.761-785). تعریف نهایی مورد استناد 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 پندار نیک، گفتار نیک و کردار نیک می‌رساند».

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

مدیریت راهبردی منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی به دنبال آن است که خود را به‌عنوان یک ابزار یا حرفه مشروع مبتنی بر یک شاکله دانش کاربردی اثبات نماید و به تنظیم و انجام صحیح فعالیت‌های انسانی درون سازمان‌ها کمک کند (De Coster, 1998). برای برخی پیروان این ادعا، شاکله دانشی اشاره شده از دو رکن اساسی تشکیل شده است: «مدیریت راهبردی و رفتار سازمانی» (Cabral-Cardoso, 2000, p.225)، درحالی که برای سایرین، آن ماحصل تلاش‌های صورت گرفته با عنوان علوم استخدام (De Coster, 1998, p.23)، در ارتباط خاصی با علوم اقتصاد، جامعه‌شناسی، و روان‌شناسی است. با این حال، هیچ‌یک از دو نگرش به نظر می‌رسد قادر نباشند تا خود را با کثرت تلاش‌های نظری و روش‌شناسی که مدیریت منابع انسانی به‌منظور پاسخ‌گویی به واقعیت‌های بسیار پیچیده متحمل آن شده است، همساز نمایند. بسیاری از نویسندگان حوزه منابع انسانی (Gold & Bratton, 2003; Kochan, 2004; L&sbury & Baird, 2004; Watson, 2004) 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». این امر، ضرورت بازتعریف نقش حرفه‌ای بازیگران این حوزه بسیار مهم از سازمان‌ها و سهم مشارکت آن‌ها در اتخاذ تصمیمات کلیدی سازمان‌ها را گواهی می‌دهد. 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 (Becker & Huselid, 2006; Boxall et al., 2011; Collins & Clark, 2003; Delery & Doty, 1996). در چنین بستری، نظام کاری با عملکرد بالا به نظامی اشاره می‌کند که در آن کارکردهای منابع انسانی به‌منظور ارتقای سطح مهارتی، تعهدی، و بهره‌وری طراحی می‌شوند، به شیوه‌ای که کارکنان بتوانند مزیت رقابتی پایدار ایجاد نمایند (Datta, Guthrie, & Wright, 2005, p.136). مفهوم مدیریت راهبردی منابع انسانی، بر نقش مهم مدیریت منابع انسانی استوار است که بر ماهیت راهبردی منابع انسانی و بر یکپارچه شدن استراتژی منابع انسانی با استراتژی سازمان تأکید می‌کند. شولر (۱۹۹۲)، مدیریت راهبردی منابع انسانی را چنین توصیف کرده است: «تمامی فعالیت‌های مؤثر بر رفتار افراد در برانگیختن آن‌ها به طراحی و اجرای نیازهای راهبردی سازمان». رایت و مک‌ماهان (۱۹۹۲) نیز مدیریت راهبردی منابع انسانی را «الگوی تخصیص برنامه‌ریزی شده منابع انسانی و انجام فعالیت‌های موردنظر برای کمک به سازمان در

رسیدن به اهدافش می‌دانند.» مدیریت راهبردی منابع انسانی، روشی است برای تصمیم‌گیری درباره مقاصد و طرح‌های سازمان که به مسائلی مانند: اشتغال، کارمندیابی، آموزش، پاداش و مدیریت عملکرد کارکنان مربوط می‌شوند. در واقع، مدیریت راهبردی منابع انسانی، به‌طور کلی به روابط میان مدیریت منابع انسانی و مدیریت راهبردی سازمان می‌پردازد (Armstrong, 2005). نظر به اهمیت مدیریت منابع انسانی با نگاه راهبردی، توجه به شایستگی‌های منابع انسانی نیز بعد بسیار حیاتی و سرنوشت‌ساز در فرآیند مذکور می‌باشد؛ درویش و همکاران در تحقیق خود با عنوان تبیین شایستگی‌های منابع انسانی در شرکت ملی پتروشیمی ایران، شایستگی‌های منابع انسانی را در شش بعد اصلی عمل‌گرای معتبر، عامل فرهنگ و تغییر، مدیر استعداد و طراح سازمان، معمار استراتژی، مجری عملیاتی، هم‌پیمان کسب‌وکار و ۲۱ شاخص فرعی از طریق آزمون‌های تی و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار دادند که بالاترین اهمیت به بعد معمار استراتژی و هم‌پیمان کسب‌وکار و پایین‌ترین اهمیت به عامل فرهنگ و تغییر اختصاص یافت و در انتها، پیشنهاد شناسایی مهارت‌های مرتبط با این شایستگی‌ها طرح گردید و به‌منظور کسب و عملی نمودن آن‌ها راهکارهایی ارائه شد (Darvish, Mooghali, Moosavi, & Panahi, 2014, pp. 92-111). در رابطه با مدیریت منابع انسانی و نگاه راهبردی به این موضوع، مدل‌ها و چارچوب‌های مختلفی در دنیا مطرح شده است؛ از جمله: «مدل نقشه قلمرو مدیریت منابع انسانی^۱ دانشگاه هاروارد» (Beer, Spector, Lawrence, Mills, & Walton, 1984, p.16)، «مدل سازگار یا جورشده^۲ مدیریت منابع انسانی میشیگان^۳» (Tichy, & Devanna, 1984)، «مدل مدیریت راهبردی منابع انسانی (مدل مقایسه‌ای) دیوید گاست» (Guest, 1992; 1997)، «مدل منتخب^۴ مدیریت راهبردی منابع انسانی» (Analoui, 2002, p.30)، «چارچوب مدل مفهومی مدیریت راهبردی منابع انسانی وانگدهین» (Wangdheen, 2003)، «مدل عوامل مؤثر بر استراتژی‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت منابع انسانی» (Rees & Mcbain, 2004)، «مدل چرخه منابع انسانی ویلسون^۵» (Yorks, 2005, p.10)، «مدل آسیب‌شناسی عملکرد سازمانی مرکز پژوهش توسعه بین‌المللی^۶» (Lusthaus, Helene, &erson, & Carden, 2005)، «مدل عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی»

1. The Map of HRM

2. Matching Model

3. Michigan

4. Choice Model

5. Wilson HR Cycle

6. International Development Research Center (IDRC)

(Jazani, 2005, p.133)، «مدل تلفیقی^۱ نظام مدیریت منابع انسانی» (Mir-Sepasi, 2006, p.35)، «مدل کنترل مدیریت منابع انسانی دفتر حسابرسی ایالت تگزاس» - قابل بازیابی از وبسایت (Texas State Auditor's Office)، «مدل راه‌حل‌های عملکرد دولت مرکزی کارولینای شمالی» - قابل بازیابی از وبسایت (North Carolina State Government-North Carolina Office of State Personnel)، «مدل کسب‌وکار راهبردی منابع انسانی^۲ بانک بین‌المللی بارودا- هند» - قابل بازیابی از وبسایت (Bank of Baroda. India's International Bank) که با الگوگیری از هر یک از مدل‌های یادشده با توجه به اقتضائات و شرایط محیطی حاکم بر کسب‌وکار، می‌توان به آسیب‌شناسی سازمانی و ارائه راه‌حل‌های متناسب با مشکلات و عرضه‌های تشخیص داده شده پرداخت و در جهت بهبود عملکرد و تعالی سازمانی به واسطه یک نظام مدیریت راهبردی منابع انسانی منسجم و یکپارچه گام برداشت. بهرامی و همکاران در مقاله‌ای با عنوان تبیین رابطه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری فنی در دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان به بررسی رابطه ساده و چندگانه متغیرهای اشاره‌شده پرداختند که نتایج تحقیق نشان داد که علی‌رغم پایین بودن میانگین نمرات (کمتر از حد متوسط) متغیرها، بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری فنی همبستگی چندگانه معناداری وجود داشت و ضرایب بتا بین آن‌ها معنادار بود و مدل رگرسیون معناداری حاصل گردید که مؤید اهمیت بالای کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی در نوآوری فنی جامعه مورد مطالعه دارد (Bahrami, Rajaeepour, Aghahosseini, & Bakhtiar, Nasr Abadi, 2011, pp. 96-115). در ادامه مقاله، پس از طرح مفاهیم حرفه، حرفه‌ای‌گرایی و ارتباط این واژگان با مدیریت راهبردی منابع انسانی، چارچوب نظری یا مدل مفهومی تحقیق، برگرفته از آمیخته ادبیاتی دو موضوع یادشده و دیدگاه خبرگان حوزه مورد مطالعه، ارائه می‌شود.

مدل مفهومی تحقیق

تمام مطالعات تحقیقی بر مدل مفهومی استوار است که متغیرهای مورد نظر و رابطه بین آن‌ها را مشخص می‌کند. این مدل مفهومی که با عناوین دیگری از جمله چارچوب نظری و ... شناخته می‌شود، الگویی است که محقق بر اساس آن درباره روابط بین عواملی که در ایجاد مسأله مهم تشخیص داده شده‌اند، نظریه‌پردازی می‌کند. هر مدل مفهومی، به‌عنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات است؛ به‌گونه‌ای که متغیرهای مورد نظر تحقیق و روابط میان آن‌ها را مشخص می‌کند (Edwards, Hulme,

¹ . Merging School

² . Strategic HR Business Model

(Wallace., 2000). به عبارت دیگر، می توان گفت که به صورتی ایده آل، مدل مفهومی یا همان نقشه ذهنی (Maastricht school of management, 2001, p.3) و ابزار تحلیلی (Mirza'ie Ahranjani & Moghimi, 2003)، یک استراتژی جهت شروع و انجام تحقیق است، به گونه ای که انتظار می رود در حین اجرای تحقیق، متغیرها، روابط و تعاملات بین آنها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته، حسب ضرورت، تعدیلاتی در آنها انجام شده و عواملی نیز از آنها کم یا به آنها اضافه شود (Sautter & Leisen, 1999, pp.312-328). قبل از طرح مدل مفهومی تحقیق، برخی از تحقیق های مشابه که ارتباط کارکردهای مدیریت منابع انسانی، اخلاق حرفه ای و حرفه ای گرای و عملکرد سازمان را در دنیا و ایران مدنظر قرار داده اند معرفی می گردد؛ مصداق های تحقیقاتی داخلی همچون: «بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی نیروی انسانی در خدمات: بررسی موردی در نظام بانکی» (Seyed Javadein, Heydari, & Shahbaz, 2009, pp.75-88)، «چشم انداز اداره دولت و حکومت بر اساس خط مشی ها و اسناد راهبردی برخی از انجمن های علمی این رشته» (Pourezzat, Taheri Attar, & Nejati Ajibisheh, 2010, pp.23-38)، «ارائه مدل جامع عوامل مؤثر بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی؛ مطالعه موردی: کارکنان شرکت ملی نفت ایران» (Zare'ie matin, Alvani, J&aghi, & Ahmadi, 2010, pp.39-56)، و «مدل شایستگی مدیران دولتی ایران- بر اساس صحیفه امام (ره)؛ رویکرد استراتژی تئوری داده بنیاد» (Asadi fard, Khaef Elahi, & Reza'ian, 2011, pp.75-92). مصداق های تحقیقاتی خارجی همچون: ارتباط اخلاق حرفه ای و شاخص هایی همچون تعهد سازمانی، رضایتمندی شغلی، تمایل به ترک کار، استرس شغلی، عدالت سازمانی و ... در تحقیقات بلک (۱۹۹۹)، درویش یوسف (۲۰۰۰ و ۲۰۰۱)، اشوپیکر (۲۰۰۱)، اُکپارا و وین (۲۰۰۸) و فری، کرن، اسنوو، و کارلت (۲۰۰۹) و همچنین طرح مدل هایی در رابطه با عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای کارکنان همچون مدل اخلاق در بازاریابی بارتلز (۱۹۶۷)، مدل تعامل فرد- موقعیت تروینو (۱۹۸۶)، مدل رفتاری تصمیم گیری اخلاقی و غیراخلاقی بومر، گراتو، گراوندرو، و توتل (۱۹۸۷)، مدل رفتار اخلاقی استید، ورل، و استید (۱۹۹۰)، مدل تحریک رفتار اخلاقی در سازمان های مک دونالد و نایجهوف (۱۹۹۹)، و چارچوب اخلاق پینتر- مورلاند (۲۰۰۱). حال برای ارائه مدل مفهومی لازم است که با نگاه به ادبیات تحقیق و همچنین بررسی تجربه سازمانی افراد خبره حوزه منابع انسانی صنعت مورد

مطالعه^۱ بر اساس مصاحبه ساختار نیافته، نسبت به تعریف متغیرها و برقراری ارتباط آن‌ها اقدام شود. جدول (۱)، ارتباط و تأثیر و تأثر متغیرهای مدنظر تحقیق بر اساس پیشینه پژوهش را نمایش می‌دهد.

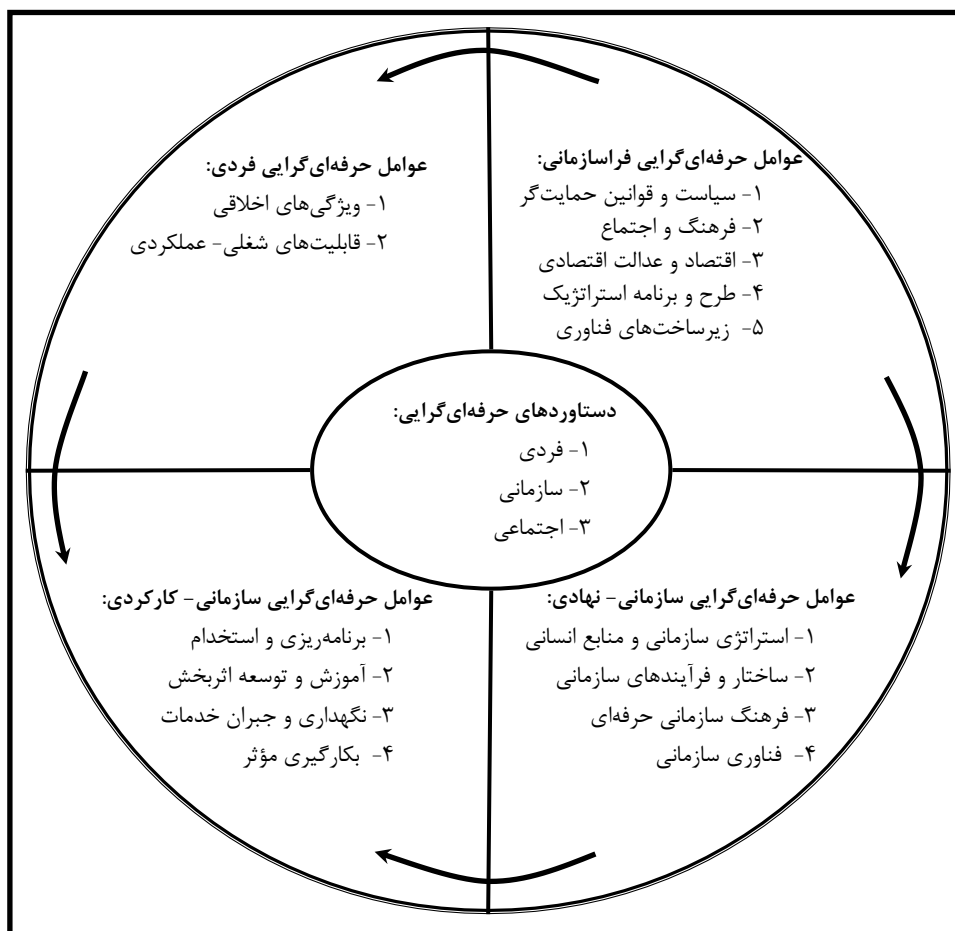
جدول (۱): ارتباط و تأثیر و تأثر متغیرهای مدنظر تحقیق بر اساس مطالعه پیشینه پژوهش

ارتباط متغیرها	محققین (سال)
تأثیرات عناصر و متغیرهای سیاسی-قانونی، اقتصادی، فرهنگی-اجتماعی بر یکدیگر و تبعات فردی، سازمانی، و اجتماعی ناشی از این تأثیر و تأثرات در توسعه‌نیافتگی کشور	پور عزت (۲۰۰۸)
تأثیر سیاست و فرهنگ سیاسی بر قوانین و مقررات جامعه	مهمتاج (۲۰۱۴)
تأثیر فرهنگ‌های ملی و اجتماعی بر فرهنگ‌های سازمانی	هافستد (۱۹۸۰)
تأثیر صنعت بر فرهنگ و جو سازمانی	کونراد و سوسانج (۱۹۹۶)
تأثیر فرهنگ جامعه و صنعت بر فرهنگ سازمانی	بردبک و سایرین (۲۰۰۴)
تأثیر فرهنگ و جامعه و اقتصاد بر فرهنگ سازمانی	رالستون و سایرین (۱۹۹۷)
ارتباط حرفه‌ای‌گرایی فردی و فرهنگ سازمانی	جانسون و سایرین (۲۰۱۶)
تأثیر عوامل مرتبط با محیط داخلی سازمان (عوامل نهادی) بر سیستم مدیریت منابع انسانی و دستاوردهای درونی سازمان	شولر و جکسون (۲۰۱۴)
ارتباط فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی	پیترز و واترمن (۱۹۸۲)
تأثیر استراتژی سازمانی بر ساختار سازمانی	مارکس (۲۰۱۶)
ارتباط فرهنگ سازمانی و کارکردهای مدیریت منابع انسانی	استوری (۱۹۹۵)؛ لگ (۱۹۹۵)
تأثیر فرهنگ سازمانی بر کارکردهای منابع انسانی	آدوال و آنتونیا (۲۰۱۳)
تأثیر فناوری سازمانی بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی	ورا و سایرین (۲۰۱۵)
طرح موضوع مزیت منابع انسانی (استراتژی‌های سازمانی و منابع انسانی) از دو طریق مزیت سرمایه انسانی (کارکردهای مدیریت منابع انسانی منبعت از استراتژی‌های سازمانی و منابع انسانی) و مزیت فرآیند سازمانی (ساختار و فرآیندهای سازمانی)	بوکسل (۱۹۹۶)؛ مولر (۱۹۹۶)؛ بوکسل و پارسل (۲۰۰۳)
ارتباط استراتژی‌های سازمانی و منابع انسانی و یکی از مؤلفه‌های مرتبط با کارکردهای مدیریت منابع انسانی (پاداش‌دهی و جبران خدمت)	لولر (۱۹۹۵)
تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری، رضایت فردی و انگیزش	کاپلمن و سایرین (۱۹۹۰)
تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد فردی (نوآورانه)، سازمانی، و اجتماعی	ونگ و سایرین (۲۰۱۳)
تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی	دلری و گوپتا (۲۰۱۶)

^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 زیرمجموعه وزارت نیرو می‌باشند.

همان گونه که در جدول (۱) نشان داده شده است، پور عزت (۲۰۰۸)، مهمتاج (۲۰۱۴)، هافستد (۱۹۸۰)، کونراد و سوسانج (۱۹۹۶)، بردبک و سایرین (۲۰۰۴)، رالستون و سایرین (۱۹۹۷)، به بررسی روابط و تعاملات عوامل فراسازمانی مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی شامل سیاست، قوانین و مقررات، اقتصاد، فرهنگ و اجتماع با یکدیگر و تأثیرات آن‌ها بر برخی متغیرهای نهادی همچون فرهنگ سازمانی پرداختند که در مطالعه حاضر نیز روابط متغیرهای اشاره شده در قالب **عوامل حرفه‌ای‌گرایی فراسازمانی** مدنظر است؛ جانسون و سایرین (۲۰۱۶)، به بررسی ارتباط حرفه‌ای‌گرایی فردی و فرهنگ سازمانی پرداختند که در مطالعه حاضر، این متغیر با عنوان **عوامل حرفه‌ای‌گرایی فردی** در قالب ویژگی‌های اخلاقی و قابلیت‌های شغلی - عملکردی در تعامل با فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از **عوامل حرفه‌ای‌گرایی سازمانی - نهادی** مورد مطالعه قرار می‌گیرد؛ پیترز و واترمن (۱۹۸۲) اذعان داشتند که فرهنگ سازمانی به عنوان یک متغیر نهادی منجر به اثربخشی سازمانی می‌شود که در این مطالعه، فرض بر این است که با تأثیرگذاری این متغیر بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی با عنوان **عوامل حرفه‌ای‌گرایی سازمانی - کارکردی**، دستاوردهای حرفه‌ای‌گرایی حاصل می‌شود و مطالعه استوری (۱۹۹۵)، لگ (۱۹۹۵)، و آدوال و آنتونیا (۲۰۱۳) نیز ارتباط فرهنگ سازمانی و کارکردهای مدیریت منابع انسانی را گواهی داده است؛ شولر و جکسون (۲۰۱۴)، تأثیر عوامل نهادی سازمان بر سیستم مدیریت منابع انسانی و دستاوردهای درونی آن را مورد سنجش قرار دادند که در مطالعه حاضر این متغیر با عنوان **عوامل حرفه‌ای‌گرایی سازمانی - نهادی** در تعامل با عوامل حرفه‌ای‌گرایی سازمانی - کارکردی و دستاوردهای حرفه‌ای‌گرایی مدنظر و مورد کنکاش قرار می‌گیرد؛ مارکس (۲۰۱۶)، به بررسی تأثیر استراتژی سازمانی بر ساختار سازمانی پرداخت که در این مطالعه نیز چنین ارتباطی در قالب **عوامل حرفه‌ای‌گرایی سازمانی - نهادی** مورد سنجش قرار می‌گیرد و تعامل این تأثیرگذاری با متغیرهای زیرمجموعه **عوامل حرفه‌ای‌گرایی سازمانی - کارکردی** نیز مدنظر مطالعه حاضر می‌باشد؛ ورا و سایرین (۲۰۱۵)، تأثیر فناوری سازمانی بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی را مورد مطالعه قرار داد که در این تحقیق نیز چنین رابطه‌ای، از حیث نیل به دستاوردهای بالقوه حرفه‌ای‌گرایی مورد نظر می‌باشد؛ نهایتاً کاپلمن (۱۹۹۰)، ونگ و سایرین (۲۰۱۳)، و دلری و گوپتا (۲۰۱۶)، تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری، رضایت فردی، انگیزش، عملکرد فردی، سازمانی، و اجتماعی، و اثربخشی سازمانی را مورد مطالعه قرار دادند که در این تحقیق، تأثیر **عوامل حرفه‌ای‌گرایی سازمانی - کارکردی** بر دستاوردهای حرفه‌ای‌گرایی در قالب فردی، سازمانی، و اجتماعی مورد پیمایش قرار می‌گیرد. خلاصه مباحث مرتبط با تعاملات و تأثیرات متغیرهای فوق که از ادبیات پژوهش و نقطه نظرات خبرگان

حوزه منابع انسانی صنعت مورد مطالعه استخراج شده است در قالب مدل مفهومی تحقیق - شکل ۱ - نمایش داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق - عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی و دستاوردهای آن

مواد و روش‌ها

در مطالعه حاضر، شش فرضیه به شرح زیر قابل تعریف است:

- ❖ فرضیه یک - سیاست و قوانین حمایت‌گر، به واسطه تأثیر مستقیم بر فرهنگ و اجتماع، فرهنگ سازمانی حرفه‌ای ایجاد می‌کند که با تأثیرگذاری بر مکانیزم‌های حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی به دستاوردهای حرفه‌ای‌گرایی منتهی می‌شود.

- ❖ فرضیه دو- سیاست و قوانین حمایت گر، به واسطه تأثیر مستقیم بر فرهنگ و اجتماع، ابعاد فردی کارکنان را هدایت نموده و فرهنگ سازمانی حرفه‌ای ایجاد می‌کند که با تأثیر گذاری بر مکانیزم‌های حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی به دستاوردهای حرفه‌ای گرای منتهی می‌شود.
- ❖ فرضیه سه- سیاست و قوانین حمایت گر، به واسطه اقتصاد، و فرهنگ و اجتماع، فرهنگ سازمانی حرفه‌ای ایجاد می‌کند که با تأثیر گذاری بر مکانیزم‌های حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی به دستاوردهای حرفه‌ای گرای منتهی می‌شود.
- ❖ فرضیه چهار- سیاست و قوانین حمایت گر، به واسطه اقتصاد، و فرهنگ و اجتماع، ابعاد فردی کارکنان را هدایت نموده و فرهنگ سازمانی حرفه‌ای ایجاد می‌کند که با تأثیر گذاری بر مکانیزم‌های حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی به دستاوردهای حرفه‌ای گرای منتهی می‌شود.
- ❖ فرضیه پنج- سیاست و قوانین حمایت گر، از طریق توجه به طرح و برنامه راهبردی کلان کسب و کار، مکانیزم‌های حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها را سامان‌دهی می‌کند و به دستاوردهای حرفه‌ای گرای منتهی می‌شود.
- ❖ فرضیه شش- سیاست و قوانین حمایت گر، از طریق بهبود زیرساخت‌های فناوری کشور، فناوری سازمانی را سامان‌دهی می‌کند و با تأثیر گذاری بر مکانیزم‌های حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها، به دستاوردهای حرفه‌ای گرای منتهی می‌شود.

تحقیق حاضر به لحاظ روش‌شناسی، توصیفی و زیرشاخه پیمایشی و از نوع کاربردی می‌باشد؛ ابزار اصلی پیمایش، مصاحبه با سؤالات باز و پرسشنامه محقق ساخته است. به منظور تعیین تعداد نمونه، از مدل تصمیم‌گیری کرجسی، مورگان و داریل (۱۹۷۰) که رهنمود علمی و قابل‌تعمیمی را ارائه نموده‌اند (Sekaran, 2001, p.33)، استفاده گردید و با توجه به تعداد جامعه آماری مورد نظر، 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. ذکر این نکته ضروری است که محققین، به دلیل گستردگی بالای قلمروی مطالعاتی (سازمان‌های دولتی ایران) و دغدغه مسئولین و دست‌اندرکاران حوزه منابع انسانی صنعت برق در رابطه با عملکرد حرفه‌ای کارکنان از یک سو، و علاقه‌مندی محققین به مطالعه ساختار و فرآیندهای 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. همچنین نظر به این که طبقه‌های جامعه آماری (شرکت‌های حوزه برق زیرمجموعه وزارت نیرو)،

در سرتاسر ایران توزیع شده‌اند و این موضوع، احتمال عدم بازگشت بسیاری از پرسشنامه‌ها را بالا می‌برد، از این رو تعداد ۶۰۰ پرسشنامه، تهیه و از روش‌های مختلف (جلسات مشترک، فاکس، پُست و ایمیل)، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (و از نوع متناسب با حجم هر طبقه) میان آن‌ها توزیع گردید که از این تعداد، ۵۱۰ پرسشنامه عودت داده شد که ۳۰ پرسشنامه ناقص کنار گذاشته شدند و کار تجزیه و تحلیل داده‌های آماری با ۴۸۰ پرسشنامه انجام گردید. جدول (۲)، تعداد و توزیع جامعه و نمونه‌های آماری منتخب بخش‌ها و شرکت‌های دولتی حوزه برق زیرمجموعه وزارت نیرو را نشان می‌دهد.

جدول (۲): تعداد و توزیع جامعه و نمونه‌های آماری بخش‌ها و شرکت‌های دولتی حوزه برق زیرمجموعه وزارت نیرو

تعداد نمونه‌های آماری متناسب با حجم طبقه مربوط در جامعه	درصد حجم نمونه به جامعه	تعداد پُست‌های باتصدی سازمانی (شاغلین)	نام شرکت / مؤسسه / دپارتمان	
۵۶	$\frac{600}{10000}$	۹۳۷	حوزه ستادی وزارت نیرو	
۴۴		۷۲۹	شرکت مادر تخصصی توانیر	
۳۸۶		۶۴۳۸	شرکت‌های برق منطقه‌ای (۱۶ شرکت)	
۸		۱۲۵	شرکت مدیریت شبکه	
۲۲		۳۷۵	سازمان توسعه برق ایران	
۴		۶۳	شرکت سابا	
۵		۸۳	شرکت سانا	
۲		۲۱	شرکت مادر تخصصی ساتکاپ	
۱۹		۳۳۳	دانشگاه صنعت آب و برق (شهید عباسپور)	
۲۵		۴۱۷	مؤسسه عالی علمی- کاربردی صنعت آب و برق	
۲۹		۴۷۹	پژوهشگاه نیرو	
۶۰۰		۰/۰۶	۱۰۰۰۰	جمع

گویه‌های طراحی شده برای هر یک از ابعاد، عوامل و معیارهای ارائه‌شده، از طریق روایی صوری^۱ و محتوایی^۲ و با نظرات سازنده کارشناسان و خبرگان حوزه منابع انسانی صنعت برق، به لحاظ کمی (تعداد

1 . Face Validity

2 . Content Validity

گویه‌های هر یک از معیارها) و محتوایی (نگارشی و قابل فهم تر کردن گویه‌ها برای مخاطبین پرسشنامه)، طی سه مرتبه مورد بازنگری و جرح و تعدیل قرار گرفت و ۱۵۱ گویه ابتدایی طراحی و تدوین شده به ترتیب، به ۱۳۴، ۱۲۰، و نهایتاً ۸۸ گویه آماده توزیع بین پاسخ‌دهندگان تقلیل یافت و بهینه گردید. روایی سازه ابزار پیمایش تحقیق نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی^۱ (Houman, 2005, p.299) مورد بررسی قرار گرفت که میزان بار عاملی محاسبه شده برای هر یک از گویه‌های تشکیل دهنده هر معیار و معیارهای تشکیل دهنده هر بُعد/عامل، بالاتر از ۰/۵ به دست آمد که می‌توان روایی سازه نسبتاً خوب و مقبول ابزار تحقیق را گواهی داد (Sekaran, 2001, pp.171-173).

پایایی ابزار پیمایش تحقیق نیز در دو حالت ابعاد/عوامل و معیارها، به روش آلفای کرونباخ^۲ بررسی شد که کلیه ضرایب آلفای به دست آمده برای حالت اول، بالاتر از ۰/۸ و برای حالت دوم، بالاتر از ۰/۵ به دست آمد که پایایی خوب ابزار پیمایش محقق ساخته مورد تأیید واقع می‌شود (Sarmad, Bazargan, & Hejazi., 2005, pp.168-169).

در جدول (۳)، متغیرهای مورد نظر و اصلی تحقیق به تفکیک ابعاد، عوامل، و معیارها ارائه شده است که بر اساس داده‌های استخراج شده از پرسشنامه (۴۸۰ عدد، پس از غربال سازی و تلخیص)، به بررسی روابط و تأثیراتی که بر هم می‌گذارند، پرداخته خواهد شد.

نتایج بحث

تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، ابتدا به منظور بررسی نرمال بودن داده‌های تحقیق از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف^۳ استفاده شد و پس از تأیید نرمال بودن، جهت بررسی رابطه همبستگی متغیرهای تحقیق از حیث معیارها (به عنوان پیش نیاز تعیین اولویت متغیرها برای ورود به مدل رگرسیونی) از آزمون همبستگی پیرسون^۴ استفاده گردید که پس از اثبات روابط معناداری آنها، از شدت ضرایب همبستگی برای تعیین اولویت ورود به مدل‌های رگرسیونی روابط اثر متغیرها بر هم استفاده گردید. مدل تحلیل مسیر تحقیق و ضرایب تأثیر رگرسیونی (ضرایب β) بر اساس روش رگرسیونی چند متغیره گام به گام در قالب

¹ . Confirmatory Factor Analysis (CFA)

² . Cronbach's Alpha

³ . Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test

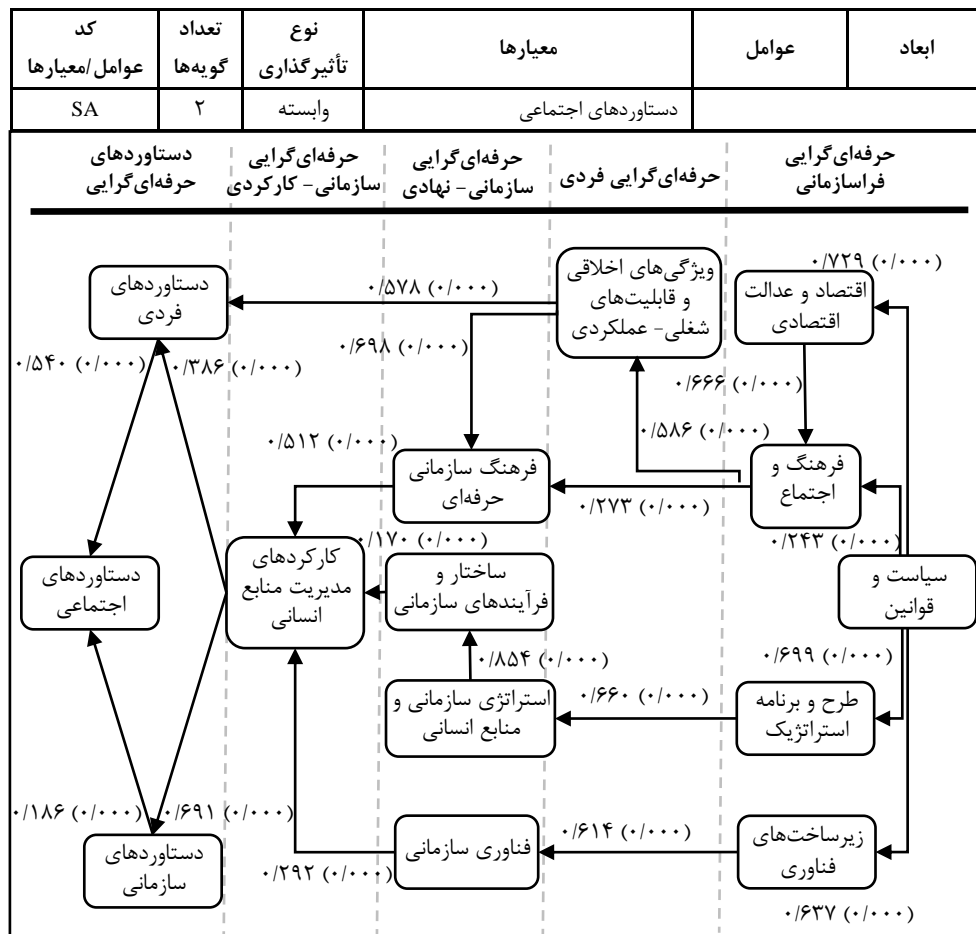
⁴ . Pearson Correlation Test

شکل ۲ ارائه شده است. توضیح اینکه نتایج تغییرات سطح معناداری F در کلیه روابط رگرسیونی ارائه شده در شکل ۲، حکایت از بزارش روابط و اثرات در تک تک ارتباطات متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد دارد و اعتبار مدل به تأیید رسیده است و همچنین در جداول آنالیز واریانس تک تک زیر مدل‌های بررسی شده سطح معناداری آن‌ها در مقایسه با سطح معناداری مفروض (۰/۰۵) پایین تر است و کلیه زیر مدل‌های رگرسیونی تشکیل دهنده مدل اصلی ارائه شده اثبات شده‌اند.

جدول (۳): متغیرهای تحقیق، به تفکیک نوع تأثیرگذاری و تعداد گویه‌های سنجش آن‌ها^۱

کد	تعداد گویه‌ها	نوع تأثیرگذاری	معیارها	عوامل	ابعاد
I-EC	۱۱	میانجی	ویژگی‌های اخلاقی	عوامل حرفه‌ای گرایبی فردی (I)	عوامل حرفه‌ای گرایبی فردی (I)
I-PC	۱۱		قابلیت‌های شغلی - عملکردی		
OP-PE	۳	میانجی	برنامه‌ریزی و استخدام منابع انسانی	عوامل حرفه‌ای گرایبی کارکردی (OP) (HRM)	عوامل حرفه‌ای گرایبی سازمانی (O)
OP-TD	۶		آموزش و توسعه اثربخش (حین کار) منابع انسانی		
OP-RC	۶		نگهداری و جبران خدمات منابع انسانی		
OP-EU	۵		بکارگیری مؤثر منابع انسانی		
OI-S	۳	میانجی	استراتژی سازمانی و منابع انسانی	عوامل حرفه‌ای گرایبی نهادی (OI)	عوامل حرفه‌ای گرایبی سازمانی (O)
OI-OS	۳		ساختار و فرآیندهای سازمانی		
OI-PC	۷		فرهنگ سازمانی حرفه‌ای		
OI-TE	۴		فناوری سازمانی		
UO-PR	۷	مستقل	سیاست و قوانین حمایت‌گر	عوامل حرفه‌ای گرایبی فراسازمانی (UO)	عوامل حرفه‌ای گرایبی فراسازمانی (UO)
UO-CS	۴	میانجی	فرهنگ و اجتماع		
UO-E	۴		اقتصاد و عدالت اقتصادی		
UO-SP	۳		طرح و برنامه استراتژیک مدون		
UO-TI	۲		زیرساخت‌های فناوری		
IA	۴	میانجی	دستاوردهای فردی	دستاوردهای حرفه‌ای گرایبی (A)	دستاوردهای حرفه‌ای گرایبی (A)
OA	۳		دستاوردهای سازمانی		

^۱ لازم به ذکر است در بخش تحلیل داده‌ها و ترسیم مدل تحلیل مسیر، معیارهای ویژگی‌های اخلاقی و قابلیت شغلی - عملکردی با هم در قالب "عوامل حرفه‌ای گرایبی فردی"، و معیارهای برنامه‌ریزی و استخدام منابع انسانی، آموزش و توسعه اثربخش (حین کار) منابع انسانی، نگهداری و جبران خدمات منابع انسانی، و بکارگیری مؤثر منابع انسانی با هم در قالب "عوامل حرفه‌ای گرایبی سازمانی - کارکردی" در نظر گرفته شده‌اند.



شکل ۲: مدل تحلیل مسیر تحقیق با رویکرد جزءنگر و ضرایب تأثیر مستقیم رگرسیونی (β) و سطح معناداری آن‌ها به روش رگرسیونی چند متغیره گام به گام^۱

شکل ۲، گواه این موضوع است که توجه به سیاست و قوانین در سطح کلان جامعه به واسطه ۴ عامل مهم "داشتن اقتصادی عاری از فساد و توأم با مطلوبیت و ثبات بالا با کد عامل / معیار UO-E"، "ترویج حرفه‌ای گرایبی، عملکرد حرفه‌ای و اخلاق کاری حرفه‌ای در بخش فرهنگ و اجتماع کشور با کد عامل / معیار UO-CS"، "داشتن طرح و برنامه راهبردی کلان با کد عامل / معیار UO-SP" و "توجه به

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

زیرساخت‌های فناوری کشور با کد عامل / معیار "UO-TI"، می‌تواند زمینه را برای بهبود وضعیت سازمان‌های دولتی به واسطه نظام مدیریت منابع انسانی شان فراهم نماید و دستاوردهای فردی، سازمانی و اجتماعی حاصل از این اقدام، نصیب تک‌تک افراد و کل جامعه خواهد شد و رشد و تعالی در سطح ملی و عرصه‌های بین‌المللی را برای کشور به ارمغان خواهد آورد.

جدول (۴)، آزمون فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد که حکایت از اثبات روابط اثر اشاره‌شده با میزان اثرات کلی مشخص شده دارد.

جدول (۴): نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق، بر اساس روش رگرسیون گام به گام

شماره فرضیه	اثر مورد بررسی در فرضیه	نتیجه فرضیه (بر اساس سطح معناداری ارائه‌شده در شکل ۲)	میزان اثر غیرمستقیم
یک	PR → CS → PC → OP → IA → SA	تأیید	۰/۰۰۷
	PR → CS → PC → OP → OA → SA		۰/۰۰۴
دو	PR → CS → I → PC → OP → IA → SA	تأیید	۰/۰۱۱
	PR → CS → I → PC → OP → OA → SA		۰/۰۰۷
	PR → CS → I → IA → SA		۰/۰۴۴
سه	PR → E → CS → PC → OP → IA → SA	تأیید	۰/۰۱۴
	PR → E → CS → PC → OP → OA → SA		۰/۰۰۹
چهار	PR → E → CS → I → PC → OP → IA → SA	تأیید	۰/۰۲۱
	PR → E → CS → I → PC → OP → OA → SA		۰/۰۱۳
	PR → E → CS → I → IA → SA		۰/۰۸۹
پنج	PR → SP → S → OS → OP → IA → SA	تأیید	۰/۰۱۴
	PR → SP → S → OS → OP → OA → SA		۰/۰۰۹
شش	PR → TI → TE → OP → IA → SA	تأیید	۰/۰۲۴
	PR → TI → TE → OP → OA → SA		۰/۰۱۵
اثر کل			۰/۲۸۱

میزان اثر مستقیم در مدل تحلیل مسیر تحقیق - شکل ۲- نشان داده شده است. میزان اثر غیرمستقیم در هر یک از زیرفرضیات، از حاصل ضرب ضرایب β ارائه‌شده روی بردارها، در مدل تحلیل مسیر تحقیق، به دست آمده است و اثر کل، حاصل جمع میزان اثرات غیرمستقیم محاسبه شده در جدول (۴) می‌باشد. کلیه مسیرهای مورد تأیید فوق، اهمیت توجه به شاخص‌ها و ارتباطات تأثیر و تأثر بین آن‌ها را به وضوح نشان

می‌دهد که در بخش نتیجه‌گیری مقاله، در رابطه با هر یک از ۶ مسیر اصلی تا رسیدن به دستاوردهای حرفه‌ای‌گرایی، به تفصیل مطالبی تحلیلی ارائه خواهد شد.

با توجه به نتایج تحلیل‌های صورت گرفته باید عنوان نمود که کلیه روابط مدنظر محققین اثبات شده‌اند و با اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان تأثیر عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی در کسب دستاوردهای فردی، سازمانی و اجتماعی را گواهی داد و از نتایج ارزشمند در نظر گرفتن چنین روابطی در ساختار کلان حاکمیتی کشور، همراستا با برنامه‌های بهبود وضعیت افراد، سازمان‌ها و جامعه بهره کافی را برد. در ادامه، برخی از تحقیقات چندسال اخیر در مقایسه با یافته‌های تحقیق حاضر مطرح می‌شود و خلاصه‌ای از پیشنهادها، تحقیقات به مقامات و مسئولین حوزه منابع انسانی دستگاه‌های اجرایی زیرمجموعه دولت و صنعت برق کشور ارائه می‌شود.

بحث، 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 سازمانی، آن است که هدف‌ها، ساختار، روش‌های کار و الگوهای رفتاری خود را به‌نحوی 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 یافته پیرامون ارتباط حرفه‌ای‌گرایی و اخلاق حرفه‌ای در مدیریت با منابع انسانی و کارکردهای مدیریت منابع انسانی، تشابه مفهومی و کاربردی اندکی به‌لحاظ گسترده‌گی و جامعیت بین این تحقیقات و مطالعه حاضر وجود دارد. یکی از مطالعاتی که نگرشی جامع به عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها دارد، تحقیق روح‌الله تولایی با عنوان عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان است که از سه سطح کلان یا محیط بیرونی شامل فرهنگ، اقتصاد، محیط سیاسی، فناوری، مذهب، قانون، سطح میانی یا محیط درونی شامل رقابت، نظام پاداش، اصول رفتاری، خصوصیات شغلی، منابع، فرهنگ سازمانی، اهداف سازمان، رفتار مدیر، جو سازمانی، اختیار سمت، ارزیابی عملکرد، افراد مرجع و سطح خرد یا سطح فردی شامل نگرش، قصد، قدرت نفس، مرکز کنترل، وابستگی میدانی،

دموگرافی، تأثیر والدین، سطح توسعه اخلاقی، ارزش‌ها و باورها تشکیل شده و به بررسی تأثیر این ابعاد و عوامل بر رفتار اخلاقی کارکنان سازمان‌ها پرداخته است (Tavala'ie, 2009, pp.57-61). تفاوت این تحقیق جامع با مطالعه انجام‌شده حاضر را در نگاه کلان‌تر این مطالعه به مقوله حرفه‌ای‌گرایی با در نظر گرفتن معیارهای تخصص و مهارت در کار توأم با اخلاقیات کاری و نیز تمرکز اصلی روی نظام مدیریت منابع انسانی به‌عنوان شاهره ورود، پردازش و عملیات و خروج منابع انسانی حرفه‌ای در سازمان‌ها می‌توان عنوان نمود که تحقیق‌های این‌چنینی که نگاه حرفه‌ای به موضوع منابع انسانی را با تمرکز بر نظام مدیریت منابع انسانی مد نظر قرار دهند و قصد سنجش تأثیر این نگاه حرفه‌ای را بر منابع انسانی سازمان‌ها و به تبع آن عملکردشان داشته باشند، کمتر انجام شده است. مقاله‌ای با عنوان نقش توسعه استاندارد شایستگی در حرفه‌ای‌تر شدن مدیریت منابع انسانی در سال ۲۰۰۶ توسط علوی و مقدم در سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی ارائه شد که محققین در این مطالعه، از توسعه استانداردهای شایستگی‌های مدیریت منابع انسانی با عواملی همچون هوش، آموزش تخصصی، تجربه، اخلاق حرفه‌ای و علاقه‌مندی به‌عنوان الزامی برای عملکرد حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی نام برده‌اند و با طرح الگوی شایستگی شامل شایستگی راهبردی سازمانی، شایستگی فنی، شایستگی فردی و شایستگی دانش کسب و کار، این عوامل را در تعامل با مدیریت منابع انسانی شرکت و انجمن حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی پیشنهادی، راهی برای تعالی حرفه‌ای‌گرایی در مدیریت منابع انسانی عنوان کرده‌اند (Alavi & Moghaddam, 2006). مقاله‌ای دیگر با رویکردی مشابه، با عنوان بررسی و تحلیل حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در صنعت برق کشور توسط عبد‌صبور و شاه‌حمزه‌ای در سال ۲۰۱۲ در بیست و هفتمین کنفرانس بین‌المللی برق مطرح شد که عوامل مؤثر بر حرفه‌ای‌گرایی را از دو بعد درون‌سازمانی شامل مدل‌های شایستگی مناسب و به‌کارگیری از آن‌ها، نقش حرفه‌ای و پست سازمانی فعالان منابع انسانی و به‌کارگیری کدها و استانداردهای اخلاقی و حرفه‌ای منابع انسانی و برون‌سازمانی شامل نقش مراکز تحقیقاتی و آموزشی دانشگاهی، نقش انجمن‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی و نقش مؤسسات و قوانین و مقررات حمایتی مورد بررسی و تحلیل قرار داده‌اند (Abdesabour & Shah Hamze'ie, 2012)؛ مزیت تحقیق حاضر بر مطالعه اشاره‌شده در طرح موضوعاتی فراتر از معیارهای ذکر شده و تلاش در سنجش اهمیت و میزان تأثیرگذاری عوامل در کسب دستاوردهای حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی است. مطالعه اخیری که فو، ما، بوساک، و فلود در سال ۲۰۱۵ در چین با عنوان «بررسی ارتباط بین نظام کاری با عملکرد بالا، توان دوگانه و عملکرد سازمان در شرکتهای خدمات حرفه‌ای چین» انجام دادند، به ارتباط غیرمستقیم بین نظام‌های کاری با عملکرد بالا و عملکرد

سازمان در حوزه اشاره شده از طریق سنجش نقش مداخله گر توان دوگانه یعنی قابلیت های همزمان شرکت در کشف ایده های جدید و بهره گیری از منابع موجود در ۱۲۰ شرکت حسابداری چینی پرداختند. در این تحقیق، ارتباط مثبت توان دوگانه اشاره شده از طریق تحلیل های سلسله مراتبی و چندجمله ای رگرسیون اثبات شد و همچنین ارتباط غیرخطی بین توان دوگانه و عملکرد سازمانی نیز بررسی و نشان داده شد. شرکت هایی که سطح بالایی از نظام کاری با عملکرد عالی را گزارش دادند، عملکرد بهتری را به دلیل ظرفیت سازمانی ناشی از خلق ایده های نو و بهره برداری از منابع موجود نشان دادند. در شرکت های چینی، سطوح بالایی از کشف (منابع جدید) و بهره برداری (از منابع موجود) یا سطح بالایی از عملکرد تجربه شده مشاهده شد و یکی از دستاوردهای این مطالعه آن بود که بدون کشف ایده های نو، موفقیت سازمانی در مبدل شدن به شرکت های حرفه ای خدماتی مشکل خواهد بود (Fu, Ma, Bosak, & Flood, 2015). در مطالعه اشاره شده تأثیر توجه به مقوله مدیریت راهبردی منابع انسانی در کسب عملکرد بالای سازمانی ملاک قرار داده شد که تحقیق حاضر به نحو جامع تر و با گستره ادبیاتی وسیع تری - لحاظ نمودن عوامل و معیارهای فراسازمانی و اجتماعی - این مهم را مورد بررسی و آسیب شناسی قرار داده است و به نوعی تلاش نموده تا دستاوردهای حاصل از حرفه ای گرایی را نیز شفاف و مورد مطالعه قرار دهد. در ادامه، نتایج مرتبط با روابط به دست آمده مدل تحلیل مسیر در قالب تجزیه و تحلیل نتایج تحقیق، بدین شرح است:

اگر سازمان را به عنوان عضوی از نهادهای فعال در اجتماع در نظر بگیریم که فرهنگ خاصی در آن حکم فرما است، تشابه فرهنگی سازمان ها را باید دال بر اشتقاق آن ها از باورها، اعتقادات و هنجارهای اجتماعی که در آن فعالیت می کنند و افرادی که در آن اجتماع با هم و در کنار هم زندگی می کنند، دانست. بدیهی است در صورتی که افراد یک اجتماع به شاخص هایی همچون وجدان کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خود کنترلی، امانت داری، صرفه جویی، ساده زیستی و حفظ بیت المال اهمیت ندهند، با ورود این افراد به سازمان ها، به مرور زمان، بی فرهنگی در رابطه با شاخص های اشاره شده از طریق منابع انسانی و اجتماعی که در آن زندگی می کنند به سازمان ها تسری پیدا می کند و فرهنگ سازمانی جدید با معیارهای اخلاقی غیر حرفه ای شکل می گیرد. بنابراین به منظور داشتن سازمانی با فرهنگ حرفه ای، توجه به منابع انسانی و اجتماعی که در آن زندگی می کنند، از ضروریات است و باورها و اعتقاد مردم را در رابطه با موضوعات مسئولیت پذیری، پاسخگویی، رعایت عدالت و مانند این موارد تقویت نمود. برای اعتلای سطح فرهنگی افراد جامعه که بخشی از منابع انسانی سازمان های دولتی کشور را تشکیل می دهند و ترویج موضوعات تخصص گرایی و اخلاق گرایی در نهادهای مختلف اجتماع، مهم ترین نقش را «دولت» و «رسانه

ملی» ایفا می‌کند. دولت، از منظر بهبود شاخص‌های اقتصادی و بهره‌وری در سطح کلان اجتماع و رسانه‌های جمعی همچون اینترنت، رادیو، تلویزیون و ...، به لحاظ فراهم نمودن بسترهای تبلیغاتی و آموزشی مناسب و سازنده می‌تواند در این رابطه نقش حیاتی و سرنوشت ساز را ایفا کنند. در صورتی که شاخص‌های اقتصادی و کیفیت زندگی شخصی افراد جامعه بهبود یابد، سطح تورم جامعه مهار شود، بیکاری کاهش یابد و سطح رفاه اقتصادی مردم بهبود داده شود، جامعه به سمت عدالت‌محوری، اقتصاد سوسیالیستی و دموکراسی گام بردارد و اقتصاد سرمایه‌داری که منجر به دوقطبی شدن اقشار مردم و انحصارطلبی به لحاظ وضعیت اقتصادی و معیشتی می‌شود، در این اجتماع جایی نداشته باشد، می‌توان انتظار داشت تا فرهنگ عامه مردم به سمت رعایت و نهادینه شدن موضوعاتی همچون وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری، رفتار مناسب شهروندی، پاسخگویی، صرفه‌جویی، ساده‌زیستی و ... گرایش یابد و این، به معنای حرکت سازمان‌ها به سمت مستحکم شدن فرهنگ سازمانی حرفه‌ای است که پایه‌های اصلی آن را تخصص‌گرایی و اخلاق‌مداری تشکیل می‌دهند. ترویج چنین فرهنگی در سازمان‌ها از مهاجرت منابع انسانی حرفه‌ای و زبده جلوگیری می‌کند و عامل مهم انگیزشی ادامه فعالیت آن‌ها در دستگاه‌های اجرایی دولتی کشور می‌باشد. از سوی دیگر، داشتن فرهنگ و اجتماع حرفه‌ای، چرخه‌های اقتصادی کشور را مستحکم‌تر و قوی‌تر می‌نماید و سرانه تولید ناخالص ملی و داخلی را به‌طور فزاینده‌ای ارتقاء می‌بخشد. بنابراین دو معیار فرهنگ و اجتماع و اقتصاد در سطح کلان، به شدت به هم وابسته‌اند و بر هم تأثیر و تأثر فزاینده‌ای دارند. ثبات مالی و امنیت اقتصادی منابع انسانی حرفه‌ای که در جامعه زندگی می‌کنند و رفاه متوسط رو به بالای آن‌ها، از فسادهای اداری، نفوذ از طریق خویشاوندگرایی، برتری جنسیت و استفاده از موقعیت جغرافیایی و سرپیچی از اخلاق حرفه‌ای در دستگاه‌های اجرایی دولتی جلوگیری می‌کند و این، به استحکام شاخص‌های فرهنگی حرفه‌ای که در بخش‌های بالا به آن‌ها اشاره شد، کمک می‌نماید و اثرات مثبت چنین فرهنگ نهادینه‌شده‌ای به سازمان‌های دولتی باز می‌گردد و متعاقباً به اجتماع. با نگاه فراتر به محیط سازمان، می‌توان یقیناً اذعان نمود که فناوری سازمانی از زیرساخت‌های فناوری حاکم بر جامعه نشأت می‌گیرد. داشتن اینترنت با پهنای باند بالا و با کمترین قطعی در سازمان‌ها و راه‌اندازی شبکه‌های داخلی، اینترنت و اکسترانت در دستگاه‌های اجرایی کشور و طراحی زیرساخت‌های امنیتی مناسب برای آن‌ها که به تبادل اطلاعات آسان و ایمن بین سازمان‌ها به صورت عمودی، افقی و مورب منجر خواهد شد، می‌بایست از اصول اساسی و ضروری مورد توجه مقامات و مسئولین دست‌اندرکار حوزه مدیریت فناوری کشور باشد و در دستور کار و برنامه‌های راهبردی بالاترین نهاد‌های اجرایی کشور قرار گیرد و موفقیت در

اجرای چنین فعالیت‌هایی که زیرساخت‌های فناوری کشور را شکل می‌بخشد و مستحکم می‌نماید، تنها باید در روح قوانین و مقررات حمایت‌گر دولت گنجانده شود و سیاست‌های تسهیل‌گرانه و شفاف در حوزه فناوری را می‌طلبد؛ البته چالش مهم این حوزه، جنگ‌ها و تهدیدهای سایبری و امنیت اطلاعات داخلی کشور از سوی نهادهای داخلی و خارجی منفعت‌طلب و ستیزه‌جو می‌باشد که باید به شدت مورد توجه و پایش قرار گیرد. در این مطالعه، سیاست و قوانین حمایت‌گر، به‌عنوان پیش‌نیاز همه متغیرهای تأثیرگذار بر حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی در نظر گرفته شده است. بدین صورت که سیاست‌های حاکم بر نظام اداری کشور در رابطه با موضوعات و کارکردهای مدیریت منابع انسانی که توسط دولت تنظیم و ابلاغ می‌شوند، باید دانش و اخلاقیات کاری را بر ملاحظات سیاسی مقدم بدانند، حمایت از فرهنگ مبتنی بر ارزشهای اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی را در سرلوحه اصلی برنامه‌های دستگاه‌های اجرایی قرار دهد، دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی را ترویج دهد و در رأس مکانیزم جذب و به‌کارگیری و انتصابات به‌کار گیرد و حتی‌الامکان، اجازه مداخله گروه‌های فشار و جناح‌های سیاسی را در نصب و ارتقای مدیران سازمان‌ها در دستگاه‌های اجرایی ندهد و برخورد قاطع با تخلفات اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی و ارتقای سلامت اداری را در دستگاه‌های اجرایی به‌کار بندد؛ در این رابطه، دولت باید بین پست‌های حرفه‌ای و اداری و پست‌های سیاسی تمایز و تفکیک قائل شود؛ عدالت‌محوری در خرده‌نظام‌های مدیریت منابع انسانی همچون جذب، آموزش و توسعه و پرداخت حقوق و مزایای منابع انسانی را در روح قوانین و مقررات حمایت‌گر ابلاغی بگنجانند و شفافیت، حمایت‌گری و تسهیل‌کنندگی را رکن اصلی ابلاغ قوانین و مقررات مرتبط با مدیریت حرفه‌ای منابع انسانی خود بدانند و ملاک کار و عمل قرار دهد. به‌منظور تهیه و تنظیم طرح و برنامه راهبردی کلان و کسب‌وکار در سطح دولت و وزارتخانه‌ها که به‌عنوان سند چشم‌انداز حرکت رو به جلوی کشور ملاک عمل قرار می‌گیرد، استفاده از استراتژی ترکیبی، به‌معنی اتخاذ و استفاده همزمان از رویکرد تجویزی (بالا به پایین) و رویکرد مشارکتی (پایین به بالا)، بسیار مفید خواهد بود و با تبعیت از این موضوع، پیشرفت، رشد و تعالی سازمان‌های دولتی، به توسعه ملی و پایداری کشور در منطقه و دنیا منتهی خواهد شد و نهادها و دستگاه‌های اجرایی بالادستی در واقع نقش برنامه‌ریز و تصمیم‌گیرنده کلان و نظارت بر اجرای صحیح طرح‌ها و پروژه‌ها (وظیفه حاکمیتی) را بر عهده خواهند داشت.

به عقیده محققین، در الگوگیری و تبعیت از برنامه راهبردی کلان و کسب‌وکار توسط وزارتخانه‌ها و سازمان‌های اجرایی زیرمجموعه آن‌ها، به‌منظور طراحی و تدوین اهداف و استراتژی‌های سازمان و منابع

انسانی‌شان، دو موضوع مهم برای بهبود عملکرد مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها و تعیین نقش و جایگاه واقعی آن‌ها به‌عنوان پشتیبان قاطع منابع انسانی و هدایت‌گر و تسهیل‌کننده نیل به اهداف راهبردی و عملیاتی سازمان‌ها به‌واسطه منابع انسانی شایسته و حرفه‌ای قابل‌تصور است: موضوع «آموزش‌های دانشگاهی» و «برنامه‌ریزی و پایش عملکرد فعالیتهای مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی». اهم موضوعاتی که برای بهبود وضعیت آموزش‌های دانشگاهی کشور باید توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت و آموزش پزشکی، و سایر نهادهای ناظر بر فعالیت‌های علمی، آموزشی و پژوهشی کشور مورد توجه قرار گیرد عبارتند از: «انطباق سیلابس درسی دانشگاهی با نیازهای روز سازمان‌ها و دستاوردهای علمی و تحقیقاتی دنیا»، «توجه ویژه به معضل مدرک‌گرایی و افزایش توقعات شغلی و اقتصادی متعاقب آن»، «ارتباط متقابل مستمر و پیوسته صنعت و دانشگاه با بهره‌گیری از توانایی حرفه‌ای‌ها در ساختار آموزشی و تحصیلی دانشگاهی»، «ساز و کار مناسب و بهینه هدایت متقاضیان شغل به مشاغل مرتبط با توانایی‌ها و مهارت‌های آن‌ها» و مبحث مهم دیگری که می‌تواند بهبود عملکرد مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی را به همراه داشته باشد، نهاد تصمیم‌گیرنده و پایش‌گر عملکرد فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی است که خلاء آن در کشور بسیار احساس می‌شود؛ در کشورهای مختلف جهان و حتی در ایران، در حوزه‌ها و رشته‌های مختلف علوم، نهادهایی زیر نظر دولت تأسیس شده‌اند که وظیفه برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و نظارت بر فعالیت‌های حرفه‌ها را بر عهده می‌گیرند. نهادهایی همچون سازمان نظام پزشکی، نظام مهندسی ساختمان، اتاق بازرگانی و صنایع و معادن، نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی، سازمان نظام دامپزشکی و ... که به‌صورت تخصصی و قانونی، در امر هدایت و نظارت، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در سطح کلان (وظایف حاکمیتی) در حال ایفای نقش و انجام وظیفه هستند و حتی بخشی مهم از نقش حکومت را در حوزه تخصصی مربوط بر عهده داشته و یا آن را تسهیل می‌کنند. پیشنهاد محققین در این رابطه، تأسیس نهادی با عنوان «انجمن حرفه‌ای گرای مدیریت منابع انسانی» در زیرمجموعه هر یک از وزارتخانه‌های کابینه دولت است که کمک شایانی به یکپارچه‌نمودن و یک‌دست‌نمودن پیشبرد و پیاده‌سازی کارکردهای مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی در کسب و کار تخصصی‌شان می‌نماید. به‌منظور برقراری بهتر ارتباط و تعامل این انجمن با سازمان‌های فعال در کسب و کار، می‌توان پل ارتباطی مناسب و بهینه‌ای برای این امر در نظر گرفت که مدیران منابع انسانی سازمان‌ها بتوانند به‌نحو احسن این نقش‌ها را ایفا نمایند. انجمن حرفه‌ای گرای مدیریت منابع انسانی از طریق آموزش جامع و کامل مدیران منابع انسانی سازمان‌های فعال در کسب و کار و صدور کارت‌های عضویت حرفه‌ای، می‌تواند نقش تعامل

اطلاعاتی، برنامه‌ریزی، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری، و کنترل اجرای صحیح کارکردهای مدیریت منابع انسانی را به واسطه آن‌ها پیاده‌سازی نماید. در واقع، مدیران منابع انسانی در ارتباط با انجمن حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی، نقش حاکمیتی و تصمیم‌سازی در سطح کلان را دارند و در ارتباط با سازمان‌شان، نقش تصدی‌گری و اجرایی- عملیاتی را به واسطه شاغلان منابع انسانی زیرمجموعه خود دارند. بر اساس پیشنهاد مذکور، مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، نقش رابط سازمان‌ها و انجمن حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی وزارتخانه‌ها را از حیث برنامه‌ریزی، تصمیم‌سازی، اجرا، و پایش کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سازمان خود دارند و مدیریت منابع انسانی وزارتخانه‌ها، علاوه بر نقش فوق، نقش گزارش‌دهی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی وزارتخانه‌ها و عملکرد انجمن حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی وزارتخانه‌های متبوع در ارتباط با سازمان‌های زیرمجموعه را به سازمان برنامه و بودجه کشور دارد.

References

- Abbott, A. (1988). *The systems of professions*. Chicago: University of Chicago Press, 14-15.
- Abdesabour, F., & Shah Hamze'ie, M. (2012). Investigating & analyzing HRM professionalism in Iran electricity industry, *27th International Electricity Conference* (in Persian).
- Adewale, O. O., & Anthonia, A. A. (2013). Impact of organizational culture on human resource practices: a study of selected Nigerian private universities, *Journal of competitiveness*, 5(4), 115-133.
- Alavi, S. B., & Moghaddam, K. (2006). The role of developing competency standard in professionalizing HRM, *3rd HRD Conference, Institute of productivity & HR Studies* (in Persian).
- Analoui, F. (2002). *The changing patterns of HRM*. Ashgate, UK, 30.
- Armstrong, M. (2005). *Strategic human resource management*. Translated: S. M. A'rabi & D. Izadi, Cultural Researches Office (in Persian).
- Asadi fard, R.; Khaef elahi, A. A., & Reza'ian, A. (2011, winter). Competency model of Iran's public managers-based on Sahifeh Imam Khomeyni; strategy approach of data mining theory, *Public Administration Journal*, 3(8), 75-92 (in Persian).
- Bahrami, S.; Rajaepour, S.; Aghahosseini, T., & Bakhtiar Nasr Abadi, H. (2011). A clarification of simple & multiple relationships between strategic human resource management & technical innovation in the public universities of Isfahan, *Transformation Management Journal, Ferdowsi University of Mashhad*, 3(6), 96-115.
- Bank of Baroda. India's International Bank, HR business model. Available at: http://www.bankofbaroda.com/hr_busmodel.aspx.

Bartels, R. (1967, January). A model for ethics in marketing, *Journal of Marketing*, 31(1), 20-26.

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: where do we go from here? *Journal of Management*, 32(6), 898-925.

Beer, M.; Spector, B.; Lawrence, P. R.; Mills, D. Q., & Walton, R. E. (1984). *A conceptual view of HRM in managing human assets*. Free Press, New York: Chapter 2, 16.

Black, B. (1999). National culture & high commitment management, *Employee Relations*, 21(4), 389-404.

Bommer, M.; Gratto, C.; Gravender J., & Tuttle M. (1987). A behavioral model of ethical & unethical decision making, *Journal of Business Ethics*, 6, 265-280.

Boxall, P. (1996). The strategic HRM debate & the resource-based view of the firm, *Human Resource Management Journal*, 6(3), 59-75.

Boxall, P.; Ang, S. H., & Bartram, T. (2011). Analyzing the 'black box of HRM: uncovering HR goals, mediators, & outcomes in a standardized service environment, *Journal of Management Studies*, 48(7), 1504-1532.

Boxall, P., & Purcell, J. (2003). *Strategy & human resource management*, Basingstoke: Palgrave MacMillan.

Brodbeck, F. C.; Hanges, P. J.; Dickson, M. W.; Gupta, V., & Dorfman, P. W. (2004). *Comparative influence of industry & societal culture on organizational culture practices*. In R. J. House, P. J. Hanges, M. Javidan, P. Dorfman, & V. Gupta (Eds.), *leadership, culture, & organizations: the GLOBE study of 62 societies* (pp. 654-668). Thousand Oaks, CA: Sage publication, Inc.

Brown, C. B., & Campbell, B. (2001). Technical change, wages, & employment in semi-conductor manufacturing, *Industrial & Labor Relations Review*, 54, 450-466.

Cabral-Cardoso, C. (2000). *Gestao de recursos humanos: evolucao do conceito, perspectivas e novos desafios*. In Miguel Pina e Cunha (coord.), *Teoria Organizacional: perspectivas e prospectivas*. Lisboa: D. Quixote, 225-249.

Collins, C. J., & Clark, K. D. (2003). Strategic human resource practices, top management team social networks, & firm performance: the role of human resource practices in creating organizational competitive advantage, *Academy of Management Journal*, 46(6), 740-751.

Darvish, H.; Moogali, A.; Moosavi, M., & Panahi, B. (2014). Explanation of human resource competencies in Iranian national petroleum company, *Transformation Management Journal, Ferdowsi University of Mashhad*, 6(11), 92-111

Datta, D. K.; Guthrie, J. P., & Wright, P. M. (2005). Human resource management & labor productivity: does industry matter, *Academy of Management Journal*, 48(1), 135-145.

De Coster, M. (1998). *Introduction: bilan, actualité et perspectives de la sociologie du travail*. In Michel De Coster et al. (eds.), *Traité de Sociologie du Travail*. 2nd ed. Paris: De Boeck, 11-39.

Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency, & configurational performance predictions, the *Academy of Management Journal*, 39(4), 802-835.

Delery, J., & Gupta, N. (2016). Human resource management practices & organizational effectiveness: international fit matters, *Journal of Organizational Effectiveness: People & Performance*, 3(2), 139-163.

Edwards, M.; Hulme, D., & Wallace, T. (2000). NGOs in a global future: marrying local delivery to worldwide advantage, *NGOs Conference*.

Evetts, J. (2005). *The management of professionalism: a contemporary paradox*. Kings college, London.

Fombrun, C. J.; Tichy, M. M., & Devanna M. A. (1984). *Strategic human resource management*. New York: John Wiley.

Frey, M.; Kern, R. M.; Snow, J., & Curlette, W. L. (2009). Lifestyle & transformational leadership style, *The Journal of Individual Psychology*, 65(3), 212-240.

Fu, N.; Flood, P.; Bosak, J.; Morris, T., & O'Regan, P. (2015). How do high performance work systems influence organizational innovation in professional service firms? *Employee Relations: The International Journal*, 37(2).

Fu, N.; Ma, Q.; Bosak, J., & Flood, P. (2015). Exploring the relationships between HPWS, organizational ambidexterity & firm performance in chinese professional service firms, *Journal of Chinese Human Resource Management*, 6(1), 52-70.

Gharamaleki, A. F. (2008). *An introduction on professional ethics*. Tehran: Institute of productivity & HR Studies, Sar-Amad publication, 169-170 (in Persian).

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.

Guest, D. E. (1992). *Employee commitment & control*. In Hartley, J., & Stephenson, G., *Employee Relations*, Oxford, Blackwell.

Guest, D. E. (1997). Human resource management & performance: a review & research agenda, *International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 263-276.

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: international differences in work-related values*, Beverly Hills, CA: Sage.

Houman, H. A. (2005). *SEM with lisrel application*. Samt publication, 299 (in Persian).

Hoyle, R. H (ed.). (1995). *Structural equation modeling*. SAGE Publications, Inc. Thousand Oaks, CA.

- Jazani, N. (2005). *Human resource management*. Nashr-e-Ney, 4th ed., Tehran, 133 (in Persian).
- Johnson, J.; Haegeli, P.; Hendrikx, J., & Savage, S. (2016). Accident causes & organizational culture among avalanche professionals, *Journal of Outdoor Recreation & Tourism*, 13, 49-56.
- Khurana, R. (2007). *From higher aims to hired h&s: the social transformation of american business schools & 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.
- Konrad, E., & Susanj, Z. (1996). Influences of industry on organizational culture & climate, *Review of Psychology*, 3(1), 3-10.
- Kopelman, R. E.; Brief, A. P., & Guzzo, R. A. (1990). *The role of climate in productivity*, In B. Schneider (ed.) *organizational climate & culture*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Krejcie, R.; Morgan, V., & Daryle, W. (1970). Determining sample size for research activities, *Educational & Psychological Measurement*.
- L&sbury, R., & Baird, M. (2004). Broadening the horizons of human resource management, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42(2), 147-155.
- Laprade, N. (2006). The competitive edge: creating a human capital advantage for Kentucky, *Foresight*, 44, 1-6.
- Lawler, E. (1995). The new pay: a strategic approach, *Compensation & Benefits Review*, July-August, 14-22.
- Legge, K. (1995). *Human resource management: rhetorics & realities*, Basingstoke: MacMillan.
- Lusthaus, Ch.; Helene, A. M.; &erson, G., & Carden, F. (2005). *Diagnosing the performance of your organization*. IDRC, IDRC Publication, <http://www.idrc.ca/en/ev>.
- Maastricht school of management. (2001). *Preliminary research proposal outline form*, MSM.
- Marx, Th. G. (2016). The impact of business strategy on organizational structure, *Journal of management History*, 22(3), 249-268.
- McDonald, G., & Nijhof, A. H. J. (1999). Beyond codes of ethics: an integrated framework for stimulating morally responsible behavior in organizations, *Leadership & Organizations Development Journal*, 20(3), 133-146.
- Mehmetaj, J. (2014). The impact of the political culture in political system & rule of law: Albania case, *European Scientific Journal*, 1, 483-490.
- Miller, E. (1984). *Strategic staffing*, In Charles Fombrun et al. (coords.), *Strategic Human Resource Management*. New York: John Wiley, 57-68.
- Mir-Sepasi, N. (2006). *SHRM & labor relations*. 1st ed., Tehran: Mir institute, 35 (in Persian).

Mir-Shamsi, H. (2003, February). A thinking to Dr. Mir-Shamsi's life & his professionalism in medicinal area, *Drug & Treatment Magazine*, 207 (in Persian).

Mirza'ie Ahranjani, H., & Moghimi, S. M. (2003). Presenting an ideal organizational model for Iranian non-public organizations through entrepreneurial approach, *Knowledge Management Magazine*, No.62 (in Persian).

Muller, F. (1996). Human resources as strategic assets; an evolutionary resource-based theory, *Journal of Management Studies*, 33(6): 757-785.

Noordegraaf, M. (2007, October). From pure to hybrid professionalism: present-day professionalism in ambiguous public domains, *Administration & Society*, Sage Publication, 39(6), 761-785.

North Carolina State Government-North Carolina Office of State Personnel. Available at: <http://www.performancesolutions.nc.gov/moreWelcome.aspx>.

Okpara, J. O., & Wynn, P. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, & commitment in Nigeria: implications for management development, *Journal of Management Development*, 9(27), 935-950.

Painter-Morl, M. (2001). *Weaving the moral fabric of the South African workplace: personal & institutional factors*. (In Strengthening the Moral Fabric of the South African Workplace: Strategies, Resources & Research, Johannesburg: Konrad Adenauer Stiftung. Seminar Report No. 9, 15-25).

Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence: lessons from America's best run companies*, New York: Harper & Row.

Pill, R.; Wainwright, P.; McNamee, M., & Pattison, S. (2004). *Underst&ing professions & professionals in the context of values*. In: Pattison, Stephen & Pill, Roisin, (eds.) Values in professional practice: lessons for health, social care & other professionals. Oxford, UK: Radcliffe Medical, 13-28.

Pourezat, A. A. (2008, Fall). *The foundations of state & government governing knowledge (the foundations of public administration)*, Samt publication, 1st edition (in Persian).

Pourezat, A. A.; Taheri Attar, Gh., & Nejati Ajibisheh, M. (2010, Spring & Summer). The perspective of state administration & governance based on strategic policies & documents of some scientific associations of this course, *Public Administration Journal*, 2(4), 23-38 (in Persian).

Ralston, D. A.; Holt, D. H.; Terpstra, R. H., & Cheng, Y. K. (1997). The impact of national culture & economic ideology on managerial work values: a study of the United States, Russia, Japan, & China, *Journal of International Business Studies*, 28(1), 177-207.

Rees, D., & Mcbain, R. (2004). *People management challenge & opportunities*. Palgrave Macmillan printed & bound in China.

Sarmad, Z.; Bazargan, A., & Hejazi, A. (2005). *Research methods in behavioral sciences*. Agah publication, 168-169 (in Persian).

Sautter, E. T., & Leisen, B. (1999). Managing stakeholders: a tourism planning model, *Annals of Tourism Research*, 26(2), 312-328.

Schuler, R. S. (1992). Strategic human resource management: linking people with the needs of the business, *Organizational dynamics*, 21(1), 18-32.

Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2014). Human resource management & organizational effectiveness: yesterday & today, *Journal of Organizational Effectiveness: People & Performance*, 1(1), 35-55.

Schwepker, C. H. Jr. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, & turnover intention in the sales force, *Journal of Business Research*, 1(54), 39-52.

Sekaran, U. (2001). *Research methods in management*. Translated: Mohammad Sa'ebi & Mahmoud Shirazi, Tehran: Public Management Training Center, 1st ed., 33 & 171-173 (in Persian).

Seyed Javadein, S. R.; Heydari, H., & Shahbaz Moradi, S. (2009, Spring & Summer). Investigating factors affecting on HR empowering in services: case study in banking system, *Public Administration Journal*, 1(2), 75-88 (in Persian).

Stead, W. E.; Worrell, D. L., & Stead, J. G. (1990). An integrative model for understanding & managing ethical behavior in business organizations, *Journal of Business Ethics*, 9(3), 223-242.

Storey, J. (1995). *Human resource management: a critical text*, London: Routledge.

Tavala'ie, R. (2009, September & October). Factors of affecting on employees' ethical behavior into the organization, *Bimonthly of Police Human Development*, 6th years, 25, 57-61 (in Persian).

Texas State Auditor's Office. USA. Available at: <http://www.sao.state.tx.us/Default.aspx>.

Tomaka, L. A. (2001). Workforce development in the midwestern region, *Spectrum*, 74, 26-27.

Treviño, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: a person-situation interactionist model, *Academy of Management Review*, 11, 601-617.

Van Ruler, B. (2005). Commentary: professionals are from Venus, scholars are from Mars, *Public Relations Review*, 31, 159-173.

Vohra, A.; Shrivastava, A.; Premi, R., & Shine, D. (2015). Impact of information & communication technology in HRM, *International Journal of Computer Science & Information Technology Research*, 3(2), 511-516.

Wangdheen, P. (2003, January). *Making people management as a strategic organizational purpose*, *Zinchong Rigphel* (Bi-annual RIM Magazine), 1. Available at: http://www.rim.edu.bt/Publication/Archive/rigphel/rigphel2/people_mgt.htm.

Watson, T. J. (2004). HRM & 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.

Wilkinson, T., & Harris, P. (2002). The transition of medical school- a qualitative study of descriptions of borderline trainee interns, *Med Educ*, 36, 466-471.

Wong, K. L.; Tan, P. S. H.; Ng, Y. K., & Fong, Ch. Y. (2013). The role of HRM in enhancing organizational performance, *Human Resource Management*, 3(1), 11-15.

Wright, P. M., & Gardner, T. M. (2003). *The human resource-firm performance relationship: methodological & theoretical challenges*. In Holman, D., Wall, T. D., Clegg, C. W., Sparrow, P., & Howard, A. (Eds), *The New Workplace*, John Wiley & Sons, 311-328.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992, March). Theoretical perspectives for SHRM, *Journal of Management*, 215-247.

Yorks, L. (2005). *Strategic human resource development*. Mason, OH: Thompson South-Western, 10.

Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of a relationship between Islamic work ethic & 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 & job satisfaction in a cross-cultural context, *Personnel Review*, 2(30), 152-169.

Zare'ie matin, H.; Alvani, S. M.; J&aghi, Gh., & Ahmadi, F. (2010, Fall & Winter). Presenting a holistic model of factors affecting on organizational citizenship behavior; case study: Iran petroleum national company employees, *Public Administration Journal*, 2(5), 39-56 (in Persian).