



فصلنامه مدیریت کسب و کار نوآورانه

دوره پانزدهم، شماره پنجاه و هشتم، تابستان ۱۴۰۲

نوع مقاله: علمی پژوهشی

صفحات: ۱۹-۱

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت ایران با رویکرد آمیخته

مهسا نوروزی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۳/۳۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۲۲ ماشاله ولیخانی‌دهاقانی^۲

کرم‌اله دانش‌فرد^۳

چکیده

هدف این پژوهش، طراحی مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت ایران بود. پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و داده‌ها به صورت آمیخته اکتشافی جمع‌آوری شد. بر اساس روش داده بنیاد، داده‌های مورد نیاز با انجام ۱۸ مصاحبه، جمع‌آوری شد و گردآوری داده‌ها به صورت میدانی بود که تعداد ۳۸۴ تن از مدیران و کارشناسان شرکت نفت به صورت تصادفی طبقه‌ای و سپس با فرمول کوکران به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها به کمک نرم افزار SPSS و معادلات ساختاری Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت ایران دارای ۱۹ مقوله اصلی و ۶۶ مقوله فرعی است که بر اساس نتایج حاصل از برآورد معادلات ساختاری، شرایط علی بر مقوله اصلی و این مقوله بر راهبردها و راهبردها بر پیامدها و شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای بر راهبردها تأثیر معنا داری داشتند. همچنین راهبردهای تبدیل شرکت ملی نفت ایران به سازمان حرفه‌گرا، توسعه نظام شایسته‌سالاری در مدیریت نفت، توسعه نظام ارزیابی عملکرد توانمندسازی منابع انسانی و عادلانه است. می‌توان گفت که تحکیم شایسته‌سالاری، پالایش مستمر فرایندها، ارزیابی عملکرد بر اساس ارزیابی‌های میدانی و نتیجه فرایندها، حرفه‌گرایی سازمانی را در شرکت ملی نفت تسهیل خواهد کرد.

کلمات کلیدی

سازمان حرفه‌گرا، شایسته‌سالاری، شرکت ملی نفت، نظریه داده بنیاد

۱- گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Mahsanoroozi870@yahoo.com
۲- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) valikhani_ma@yahoo.com
۳- گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. daneshfard@srbiau.ac.ir

منابع انسانی در همه اعصار و قرون، مهم ترین عامل دستیابی به توسعه به شمار می‌روند و همواره، به منزله موتور توسعه نامیده می‌شوند. در عصر حاضر نیز که بشر به پیشرفت‌های فوق العاده‌ای در زمینه علوم و فناوری دست یافته، به رغم نقش فناوری در تحقق توسعه اقتصادی و صنعتی، نه تنها از اهمیت منابع انسانی کاسته نشده، بلکه توجه به موضوع منابع انسانی در مقام خالق و بکارگیرنده فناوری، ضرورتی روزافزون یافته است در توسعه منابع انسانی در سازمان، همواره باید ظرفیت‌های جدید انسانی شناسایی شوند تا توسعه قابلیت‌ها و کیفیت‌های انسانی، به صورت فرایندی دائمی باشند (ابراهیم بلالی و شهباز مرادی، ۱۳۹۱). موثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها از طریق بهبود و بهسازی آنان است و آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود بلکه باید از طرق متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جزء با اعمال مدیریت استراتژیک در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان‌پذیر نخواهد بود (بوکسال و پورسل، ۲۰۱۸). سازمان حرفه‌گرا بایستی کارکنانی با طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها و قابلیت‌های فنی و ارتباطی میان فردی حوزه کاری را داشته باشند که آنها را نیاز 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 برای این بوده است تا از طریق کشف مکانیزم‌های مرتب با پیوند بین نظام‌های منابع انسانی، نظام‌های کاری با عملکرد بالا و عملکرد سازمان‌ها، پرده از راز این جعبه سیاه بردارند (آنگ و بارترام، ۲۰۱۷). حرفه‌ای‌گرایی خصوصیتی سازمانی است و معمولاً به معنای نوعی کنترل شغلی به منظور توسعه دانش و آموزش رسمی در یک حوزه تخصصی و کاربرد علمی‌دانش در یک شغل خاص (که احتمالاً توسط مقررات دولتی ضمانت شده است)، اطلاق می‌شود (اوتز، ۲۰۱۶). در سازمانی با رویکردی حرفه‌گرا اشاره شده است که حرفه‌ای‌گرایی خصوصیت فردی اعضای یک شغل است و معمولاً به معنای داشتن تخصص یا شایستگی خاص در انجام یا اجرای وظایف و حل مسائل مطابق با کیفیت یا استانداردهای خاص (و درتبادل مراجعه‌کنندگان به صورت فردی یا سازمانی) به کار برده می‌شود (کوکملک و همکاران، ۲۰۱۷). برای تبدیل یک سازمان به سازمان حرفه‌گرا، به جد به منابع انسانی توانمند وابسته است.

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 دربر نخواهد داشت (مارکس، ۲۰۱۶). از طرفی سرعت بالای پیشرفت فناوری نیز فشار ثابتی بر سرعت، نوآوری

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت... / نوروژی، ولیخانی‌دهقانی و دانش‌فرد

و تغییر وارد می‌آورد 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 برای 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 (بوکسال و همکاران، ۲۰۱۱). در حقیقت 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 (روم، ۲۰۱۴). سازمان حرفه‌گرا بایستی کارکنانی با طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها و قابلیت‌های فنی و ارتباطی میان فردی حوزه کاری را داشته باشند تا با فناوری‌های پیشرفته و در حالت بهینه، فعالیت در سازمان‌های با قابلیت‌های عملکردی بالای امروزی ارتقا یابد. طی یک دهه گذشته، تلاش محققان حوزه‌های منابع انسانی برای 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 (هیگینز و همکاران، ۲۰۱۶). در عصر حاضر انجمن‌های حرفه‌ای زیادی در هر بخشی از کسب و کار دنیا ظاهر شده است. به نظر 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، به طور مستمر افزایش داد (بوسلی و پائوه، ۲۰۱۵). در واقع، حرفه علاوه بر داشتن مؤلفه‌های شغل، شش مؤلفه اصلی دانش تخصصی، تجربه شغلی، توانایی، مهارت، نگرش متمایز، تعهد حرفه‌ای و مرام اخلاقی را شامل می‌شود. همچنین حرفه‌منداها با جمعیت حرفه‌ای مربوط به حرفه کاربران، کارورزان، دانشمندان و فیلسوفان در تعامل هستند. در جوامعی که حرفه‌گرایی مغفول مانده است، تعامل بین این چهار گروه حرفه‌ای در حرفه وجود ندارد (فرامرز قرامکی، ۱۳۹۵).

یکی از چالش‌های مهم این حوزه تخصصی، حرفه‌ای کردن آن است تا بتوان اثربخشی آن را در عرصه‌های گوناگون به طور مستمر افزایش داد (آلیس، ۲۰۱۷). می‌توان گفت به تبعیت از تمامی مباحث دیگر در حوزه مدیریت منابع انسانی، مطالعات حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی، بیشتر در غرب رخ داده است. هرچند که مطالعه تطبیقی در خصوص این فرایند در هنگ کنگ صورت گرفته است و از زمان پذیرش سیستم مدیریت بازار آزاد توسط چین، بحث حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی در این کشور از رشد چشمگیری برخوردار بوده است (هیگینز، ۲۰۱۸، ژائو، ۲۰۱۸). شرکت ملی نفت ایران، یکی از مهم‌ترین سازمان‌هایی است که نقش حیاتی در اقتصاد کشور ایفا می‌کند. چنانچه این سازمان در زمینه

فصلنامه مدیریت کسب و کار نوآورانه / دوره ۱۵ / شماره ۵۸ / تابستان ۱۴۰۲

حرفه‌گرایی سازمانی توسعه یابد، منجر به بهبود عملکرد این شرکت و موفقیت اجرای فرایندها در رسیدن به اهداف سازمان خواهد شد.

در چارت رسمی شرکت ملی نفت، به طور کلی به سه حوزه فعالیتی نیازسنجی مشاغل و ترسیم کارراهه، آموزش کارکنان و نیز ارزیابی عملکرد، «مدیریت توسعه منابع انسانی» اطلاق شده و همواره ارزیابی کارکرد این حوزه با توجه به نقش حیاتی آن در شرکت ملی نفت، مورد توجه بوده است. مسئله بزرگ و چالش برانگیز برای سازمان‌های بزرگ و پیچیده نظیر شرکت ملی نفت، ارتقا و کسب اطمینان از کیفیت توسعه منابع انسانی در کنار کنترل و کاهش هزینه‌های سیستم‌های مختلف آموزش، برنامه‌ریزی و ارزیابی عملکرد در محل کار است؛ از این‌رو، بحث کنترل مستمر وضعیت کلی واحدهای متولی توسعه منابع انسانی مورد هدف قرار می‌گیرد. دنبال کردن روندها در طول زمان می‌تواند یکی از مفیدترین منابع اطلاعاتی راجع به شکاف‌های قابل لمس در عملکرد باشد. درک ذهنی در رابطه با عملکرد می‌تواند از سوی مشتریان، کارکنان، مدیران و یا از پژوهش‌های عمومی‌مدیریتی حاصل شود (حاج کریمی و همکاران، ۱۳۹۵). در ارتباط با توسعه حرفه‌ای منابع انسانی و حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی سازمان که در واقع تبدیل سازمان به سازمان حرفه‌گرا می‌باشد، تحقیقاتی انجام شده است.

در این راستا، سایریگو (۲۰۱۸) در تحقیقی با استفاده از پدیدارشناسی و تحلیل مضمون نشان داد که توسعه حرفه‌ای سازمان ارتباط مستقیمی با فعالیت‌های روزمره کارکنان دارد و باید بخشی از یک فرایند یادگیری مداوم باشد که هم از طریق اقدامات یادگیری رسمی و نیز غیر رسمی حاصل می‌شود. بالتارزارد (۲۰۱۴) در تحقیقی به مؤلفه‌های، دانشوری، درستکاری، رهبری، استقلال، غرور و مباحثات، روحیه و اشتیاق، نزاکت و همکاری، خدمات‌رسانی به خیر عمومی و تجارت‌گرایی متوازن در حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی سازمان دست یافتند. موتیان (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان حرفه‌ای‌گرایی در منابع انسانی پرستاری اشاره کردند که با مهارت‌های نیازسنجی، طراحی، توسعه و ارزشیابی برنامه‌های توسعه منابع انسانی، بازاریابی، تحلیل هزینه - فایده و تسهیل یادگیری می‌توان در توسعه شغلی موفق بود. حسن (۲۰۱۴) در مطالعه رابطه بین استراتژی‌های آموزش و توسعه سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی نفت و گاز پاکستان نشان داد که عملکرد مطلوب یک سازمان به این معنی است که چگونه مدیران موثر و کارآمد از منابع سازمانی برای جلب رضایت مشتری و دستیابی به اهداف سازمانی استفاده می‌کنند. در حالت ایده‌آل، هرچه کارمندان بیشتر آموزش ببینند و از شرایط کار و محیط خود راضی باشند، می‌توانند به افزایش عملکرد سازمان‌های خود کمک کنند. باتمانی و همکاران (۱۳۹۹) در تحلیل مفهوم حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی اشاره کردند که کاربست چشم‌انداز حرفه‌ای‌سازی در

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت... / نوروژی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

خصوص حوزه مدیریت سازمان می‌تواند فهم کنونی را از این مفهوم ارتقا بخشد. فیاضی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنان آموزش سبز منابع انسانی در صنعت نفت نشان داد که برای اجرای مؤثر آموزش‌های سبز در صنعت نفت، فرهنگ‌سازی و ایجاد زیرساخت‌ها و بسترهای لازم در اولویت قرار دارد. علاوه بر این برنامه‌های آموزش سبز، باید بر مبنای چارچوبی خاص متناسب با این صنعت نیز طراحی شود. باتمانی و همکاران (۱۳۹۷) در شناسایی عوامل تأثیرگذار بر حرفه‌ای‌سازی مدیریت منابع انسانی دریافتند که عوامل تأثیرگذار بر حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی را می‌توان براساس سه مقوله کلی (محیطی، سازمانی و فردی) و ابعاد شناسایی شده را می‌توان براساس نه بعد (مجمع ناظر، کد اخلاقی، استقلال و خودگرانی، صدور گواهینامه، جایگاه قانونی، کمک به جامعه، پیکره دانش، پایگاه پژوهشی و شناسایی) تحلیل کرد. درویش و همکاران (۱۳۹۰) در تبیین شایستگی‌های حرفه‌ای 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، هم پیمان کسب و کار و تعداد ۲۱ شاخص فرعی از طریق آزمون‌های تی و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار دادند.

شرکت ملی نفت، یکی از مهم‌ترین منابع تأمین‌کننده انرژی و یکی از مهم‌ترین منابع درآمدی کشور است و نقش توسعه حرفه‌ای سازمانی در این شرکت بسیار تعیین‌کننده است و در چرخه اقتصادی برخی سازمان‌های دیگر اثرگذار خواهد بود. موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌ها و از جمله شرکت نفت، ارتباط نزدیکی با حرفه‌ای بودن یا عدم توسعه حرفه‌ای دارد. برخورداری شرکت نفت از مدل سازمانی حرفه‌گرا می‌تواند باعث بهبود عملکرد این شرکت شود و ضعف در این زمینه باعث ضعف در عملکرد و بهره‌وری در شرکت ملی نفت خواهد شد؛ بنابراین با توجه به اهمیتی که شرکت ملی نفت در توسعه اقتصادی و انرژی کشور دارد توسعه حرفه‌ای سازمانی و تبدیل به سازمان حرفه‌ای موجب بهره‌برداری مناسب از منابع نفتی و در مجموع کمک به چرخه اقتصاد کشور خواهد کرد و این دغدغه وجود دارد که ممکن است عدم توسعه حرفه‌ای شرکت ملی نفت به چالشی در مسیر توسعه این سازمان تبدیل شود. از طرفی نیز، تحقیقی در این زمینه در شرکت ملی نفت انجام نشده است و نتایج این تحقیق می‌تواند موجب آگاهی بیشتر مدیران شرکت ملی نفت شده و بینش جدیدی را به آن‌ها بدهد تا با تسلط بیشتری بتوانند حداقل زمان ممکن شرکت ملی نفت ایران را با توسعه حرفه‌ای منابع انسانی به سازمانی حرفه‌گرا تبدیل نمایند. از این‌رو محقق در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ این سوال اصلی است که مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

روش‌شناسی تحقیق حاضر آمیخته کیفی و کمی است که ابتدا با استفاده از روش نظریه داده بنیاد و سپس به صورت میدانی در شرکت ملی نفت ایران در رابطه با حرفه‌گرایی سازمانی پرداخته شده است. مشارکت‌کنندگان تحقیق در بخش کیفی، شامل اساتید دانشگاهی آشنا به موضوع تحقیق و خبرگان شرکت ملی نفت ایران بود. با توجه به مفروضات اساسی و زیر بنایی رویکرد کیفی در پژوهش حاضر، تعداد نمونه، پیش از اجرای پژوهش تعیین نشد. به این صورت که پس از تحلیل داده‌های حاصل از هر نمونه، در خصوص اینکه کدام نمونه در گام بعدی، داده مناسبی را در اختیار محقق قرار می‌دهد بر اساس تئوری در حال ساخت مشخص شد. در این روش اطلاعات لازم از طریق انجام مصاحبه و همچنین بررسی اسناد و گزارشات مرتبط جمع‌آوری شده است. در انجام مصاحبه‌ها، از روش مصاحبه نیمه‌ساختار یافته استفاده شد. هم‌زمان با گردآوری داده‌ها، داده‌های کیفی شامل متن مصاحبه‌ها و گزارش‌ها با استفاده از مراحل سه‌گانه کدگذاری باز، کدگذاری محوری و گزینشی مورد تحلیل قرار گرفت. به نحوی که بعد از تحلیل (کدگذاری) داده‌های حاصل از هر مصاحبه یا گزارش، با مشخص شدن نقاط مبهم یا ضعف نظریه و مقوله‌ها، نمونه بعدی برای اصلاح و غنی‌تر کردن نظریه انتخاب شد و نمونه‌گیری آن قدر ادامه یافت تا در مقوله‌ها اشباع نظری حاصل شد. تحلیل داده‌ها بر اساس روش پیشنهادی استراس و کوربین (۲۰۱۱) بعد از اولین مصاحبه انجام شد و به تولید مفاهیم و ایجاد سؤال‌هایی جدید و در نتیجه کسب اطلاعات بیشتر منجر شد این فرآیند به صورت چرخه‌ای و تا نقطه اشباع داده‌ها ادامه یافت. شایان ذکر است اشباع نظری پس از مصاحبه با ۱۸ نفر حاصل شد اما برای اطمینان بیشتر، ۴ مصاحبه دیگر نیز انجام شد. در طول مطالعه برای اطمینان از صحت و استحکام داده‌ها از معیارهای پیشنهادی لینکلن و گوبا (۱۹۹۹) استفاده شد.

گام اول: کدگذاری باز: در گام اول، با مطالعه سطر به سطر، جمله به جمله و یا پاراگراف به پاراگراف متن مصاحبه‌ها و مستندات، واژه‌ها و عبارات مرتبط با تبدیل شرکت ملی نفت ایران به سازمان حرفه‌گرا، پیامدها و راهکارهای توسعه استخراج گردید. سپس به هر یک از واژه‌ها و عبارات، کد اولیه‌ای اختصاص داده شد.

گام دوم: کدگذاری محوری: در گام دوم تحلیل داده‌های کیفی، با استفاده از کدگذاری محوری، با بررسی تطبیقی مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط، بین مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد پیوند برقرار گردید. بر اساس رهیافت سیستماتیک استراوس و کوربین (۲۰۱۱)، مقوله‌های مستخرج از مرحله کدگذاری باز، در قالب شرایط موجبات علی (علل پدیده اصلی)، راهبردها (استراتژی‌های که در پاسخ به پدیده اصلی اتخاذ

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت... / نوروژی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

می‌شوند) ویژگی‌های زمینه‌ای (شرایط بسترساز خاص مؤثر بر راهبردها)، شرایط مداخله‌گر (شرایط عام مؤثر بر راهبردها) و پیامدها (نتایج به کار بستن راهبردها) به صورت نظری از طریق مدل پارادایمی به هم مرتبط شدند.

گام سوم: کدگذاری انتخابی: در آخرین گام تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از کدگذاری انتخابی، مقوله‌ها بهبودیافته و در قالب نظریه‌ای منسجم، یکپارچه شدند.

فرآیند اعتباریابی مدل: در تحقیق حاضر، جهت اعتبارسنجی مدل، به دفعات به یادداشت‌های فنی، فایل و متن مصاحبه‌ها و اسناد مرتبط رجوع شد. همچنین پس از مشخص شدن نتایج ساخت مدل، مدل تئوریک در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت. در طی این دو فرآیند، اصلاحاتی مدنظر قرار گرفت و پس از جمع‌بندی و نهایی سازی برخی از آن‌ها، جهت افزایش یکپارچگی نظری در مدل اعمال شد.

ابزار تحقیق در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته حاصل از کاربرد روش داده بنیاد بود. جامعه آماری در بخش کمی شامل مدیران و کارشناسان شرکت ملی نفت بود که ابتدا به صورت تصادفی طبقه‌ای استان‌های فارس، خوزستان، بوشهر، تهران، اصفهان و آذربایجان غربی انتخاب شدند و سپس با استفاده از فرمول کوکران و با روش تصادفی تعداد ۳۸۴ تن به عنوان نمونه انتخاب شد. در پایان نیز داده‌ها به کمک نرم افزار SPSS و نرم افزار معادلات ساختاری Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های پژوهش، ۷۷/۷۸ درصد مرد و ۲۲/۲۲ درصد زن بودند. ۲۲/۲۲ درصد دارای مدرک دکترا، ۶۱/۱۱ دارای مدرک فوق لیسانس و ۱۶/۶۷ درصد دارای مدرک لیسانس بودند. ۸۳/۳۳ درصد دارای سابقه بیش از ۱۰ سال سابقه مدیریت در ملی نفت و یا تدریس در دانشگاه و ۱۶/۶۷ درصد از خبرگان، کمتر از ۱۰ سال سابقه مدیریت در ملی نفت و یا تدریس در دانشگاه داشتند.

در این پژوهش، ابتدا کدهای اولیه استخراج شد و در مرحله بعد، داده‌های اولیه دسته‌بندی و به کدهای ثانویه تبدیل شدند. در واقع از ترکیب کدهای مفهومی، مقولات ایجاد شدند به تفکیک در زمینه‌های شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای مدل توسعه سازمان حرفه‌گرا در وزارت نفت ارائه شده است. نتایج در جداول ۱ الی ۵ درج شده است.

فصلنامه مدیریت کسب و کار نوآورانه / دوره ۱۵ / شماره ۵۸ / تابستان ۱۴۰۲

جدول ۱- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی (شرایط زمینه‌ای) مؤثر در توسعه سازمان حرفه‌گرا در

شرکت ملی نفت

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدگذاری محوری
تغییر و تحولات سازمانی با توجه فرهنگ اصیل ایرانی- اسلامی	تحول سازمانی	عوامل زمینه‌ای مؤثر در توسعه سازمان حرفه‌گرا در وزارت نفت
	پذیرش تغییرات با تأکید بر مدل بومی ایرانی- اسلامی	
	محیط رقابتی	
	جو و اخلاق سازمانی	
	فرهنگ سازمانی مبتنی بر موازین دینی	
اقدامات مدیریت منابع انسانی راستای موازین اسلامی	برنامه آموزشی و توانمندسازی کارکنان با محوریت مکتب اسلامی	
	چرخش شغلی	
	تعیین مسیر شغلی	
ارتباطات و فناوری اطلاعات	هموارسازی تبادل دانش و تجربیات	
	بانک اطلاعات جامع	
	تعامل و ارتباط با کشورهای پیشرو	
	تکنولوژی	
ظرفیت سازی سازمانی در چارچوب شاخص‌های اسلامی	زمینه‌سازی خلاقیت و نوآوری	
	تحکیم مدیریت دانش و مبانی دینی	
	ساعات کاری منعطف	

جدول ۲- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی (شرایط مداخله‌گر) مؤثر در توسعه سازمان حرفه‌گرا در

شرکت ملی نفت

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدگذاری محوری
ساختار سازمانی شرکت نفت با توجه به فرهنگ بومی و ایرانی- اسلامی	پیچیدگی سازمانی در شرکت نفت	عوامل مداخله‌گر
	اهداف و استراتژی نیروی انسانی	
شرایط و محیط کار متأثر از فرهنگ سازمانی ایرانی- اسلامی	پیشرفت تکنولوژی	
	رقابت پذیری	
	پیشرفت و لذت بردن	
تجارب مدیران با تأکید بر روحیه جهادی	نشاط و آگاهی	
	تجارب مدیران دستگاه‌های دولتی در حرفه‌گرایی سازمان	
	تجارب مدیران بخش خصوصی در حرفه‌گرایی سازمان	
	الگوگیری تجرب مدیران دیگر سازمان‌ها و بومی سازی	

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت... / نوروژی، ولیخانی‌دهقانی و دانش‌فرد

جدول ۳- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی عوامل علی مؤثر در توسعه سازمان حرفه‌گرا در شرکت

ملی نفت

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدگذاری محوری
مؤلفه‌های فردی	ارتباطات فردی	عوامل علی مؤثر در توسعه سازمان حرفه‌گرا در وزارت نفت
	تفکر سیستمی	
	ضمانت و تعهد داشتن	
	آینده‌نگری	
	سلسله‌مراتبی	
	انطباق‌پذیری	
	باور مدیران به حرفه‌گرایی در چارچوب موازین اسلامی- ایرانی	
مؤلفه‌های گروهی	اهداف راهبردی	
	مسئولیت مشترک	
	فعال کردن انجمن‌های حرفه‌ای با رویکرد اسلامی	
	تصمیمات مشترک	
مؤلفه‌های سازمانی منطبق با معیارهای اسلامی	شایسته‌گزینی بر اساس شاخص‌های دینی	
	اهداف و مسئولیت‌ها	
	عدالت در رفتاری	
	مدیریت زمان	
حمایت مدیریت با محوریت مکتب اسلامی	حمایت مدیران از توسعه حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد اسلامی- ایرانی	
	حمایت مدیران از افراد متخصص، مجرب، متعهد و باایمان	
جذب و تثبیت نیروی انسانی با تأکید بر ارزش‌های دینی	نیازسنجی در زمینه نیروی انسانی	
	جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص و متعهد	
	تسهیل در جذب نیروی نخبه و باایمان	
	جذب نیروی متخصص، متعهد و مؤمن از خارج سازمان	

فصلنامه مدیریت کسب و کار نوآورانه / دوره ۱۵ / شماره ۵۸ / تابستان ۱۴۰۲

جدول ۴- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی (شرایط راهبردی) توسعه سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت

مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی (راهبردها)	کدگذاری محوری
سیستم اطلاعات منابع انسانی	ایجاد و توسعه سیستم اطلاعات مدیریت	عوامل توسعه‌دهنده (راهبرد) توسعه سازمان حرفه‌گرا در وزارت نفت
اطلاعات رسمی		
اطلاعات محرمانه		
نظارت از بیرون		
تعیین معیارهای شایستگی	توسعه نظام شایسته‌سالاری در مدیریت نفت	
تحکیم شایسته‌سالاری	منطبق بر موازین اسلامی	
پالایش مستمر فرایندها	توسعه نظام ارزیابی عملکرد	
تعریف اهداف عملکرد کارکنان		
ارزیابی عملکرد بر اساس ارزیابی‌های میدانی و نتیجه کارها	توانمندسازی منابع انسانی با محوریت مکتب اسلامی	
توسعه نظام آموزش		
جانشین‌پروری		
شفافیت در حقوق	سیستم حقوق و دستمزد عادلانه	
عدالت در پرداخت‌ها بر اساس تخصص و اثربخشی		
پاداش مؤثر		

جدول ۵- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی (پیامدها) مؤثر در توسعه سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت

مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی	کدگذاری محوری
رضایت فردی	پیامدهای عملکردی	بهبود عملکرد سازمانی منابع انسانی وزارت نفت، متأثر از اجرای مدل سازمان حرفه‌گرا
توسعه بهره‌وری		
نگرش مثبت به توسعه حرفه‌ای		
کارآفرینی سازمانی		
احساس هویت با حرفه	پیامدهای سازمانی	
پویایی برنامه‌ها بر اساس موازین دینی		
اثربخشی فعالیت‌ها		
پویایی سازمان با رویکرد ایرانی- اسلامی پیشرفت		
بهبود عملکرد سازمان مبتنی بر معیارهای اسلامی		

پس از تعیین مقولات به شرح جدول فوق، همین مقولات ۶ گانه به عنوان طبقات کلی نظریه برای ادامه مسیر نظریه‌پردازی داده بنیاد مورد نظر قرار گرفتند.

در این مرحله برقراری رابطه بین طبقه‌های ایجاد شده (در مرحله کدگذاری‌ها) است. این کار براساس

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت... / نوروژی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

مدل پارادایمی انجام می‌شود و به نظریه پرداز کمک می‌کند تا فرآیند نظریه را به سهولت انجام دهد. نمودار مربوطه به شرح شکل ۱ ذکر شده است.



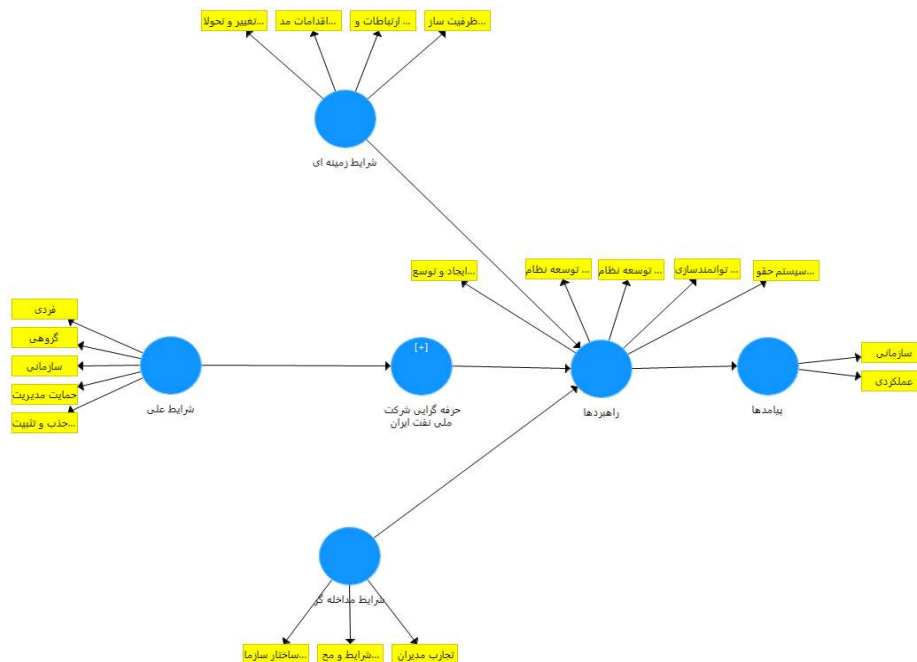
شکل ۱- مدل پارادایمی سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت ایران

بخش بعدی تحقیق، نرمال بودن داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، فرض صفر مبتنی بر این است که توزیع داده‌ها نرمال است. این آزمون در سطح خطای ۵٪ تست می‌شود. اگر مقدار معناداری بزرگتر مساوی سطح خطای ۰/۰۵ بدست آید، دلیلی برای رد فرض صفر وجود نخواهد داشت؛ بنابراین توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. نتایج آزمون نرمال بوده داده‌ها در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶- آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	آماره کلموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری	نتیجه آزمون
شرایط علی	۰/۷۱۰	۰/۲۱۹	نرمال
شرایط زمینه‌ای	۰/۸۳۴	۰/۱۲۷	نرمال
شرایط مداخله‌گر	۰/۹۴۶	۰/۱۹۸	نرمال
راهبردها	۰/۸۸۱	۰/۲۱۱	نرمال
پیامدها	۱/۰۰۹	۰/۱۵۰	نرمال

براساس نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگتر از سطح خطا (۰/۰۵) بدست آمده است؛ بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد و توزیع داده‌ها نرمال است. به منظور طراحی معادلات ساختاری از دو نرم‌افزار لیزرل و اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شده است. با توجه به اینکه خروجی گرافیکی نرم افزار SMARTPLS به حالت ساختاری مدل گراند تئوری شباهت بیشتری دارد کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص افزونگی محاسبه می‌شود. هدف این شاخص توانایی مدل ساختاری در پیش بینی کردن به روش چشم پوشی است.



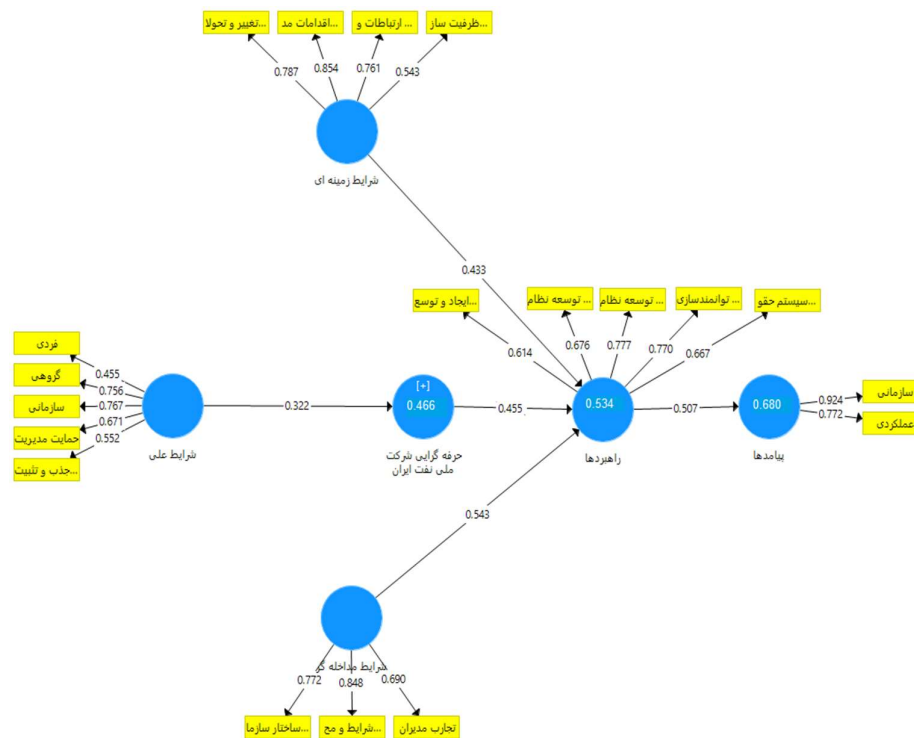
شکل ۲- مدل پایه طراحی شده در نرم افزار SMARTPLS

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت... / نوروزی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

معروف‌ترین و شناخته‌شده‌ترین معیار اندازه‌گیری این توانایی شاخص Q2 استون گاینر است. براساس این معیار، مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درون‌زای انعکاسی را پیش‌بینی کند. مقادیر Q2 بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده‌شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی دارد.

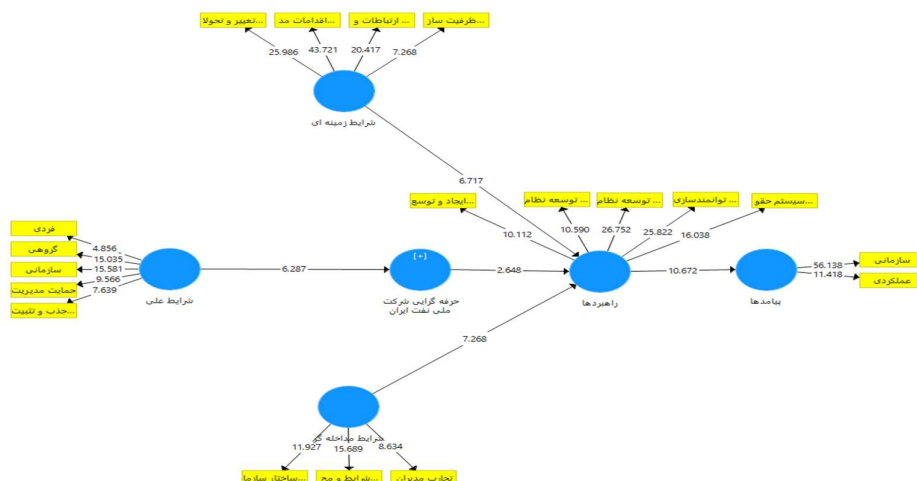
جدول ۷- مقادیر Q2

متغیرها	شرایط علی	مقوله اصلی	شرایط بستر	شرایط مداخله‌گر	راهبردها	یامدها
Q2	۰,۳۵۳	۰,۵۱۰	۰,۴۵۳	۰,۲۵۶	۰,۳۸۷	۰,۳۲۷



شکل ۳- مدل معادلات ساختاری کلی پژوهش (بار عاملی)

فصلنامه مدیریت کسب و کار نوآورانه / دوره ۱۵ / شماره ۵۸ / تابستان ۱۴۰۲



شکل ۴- مدل معادلات ساختاری کلی پژوهش (آماره تی)

از آنجایی که مدل ساختاری برآورد شده تشکیل شده از اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها است، در اینجا اثرات مستقیم و غیر مستقیم مقوله‌های مدل گزارش شده است و همچنین معنی‌داری این ضرایب با استفاده از آماره t گزارش شده است. برای آن‌که اثر غیرمستقیم متغیرها را به دست آوریم، باید مجموعه ضرایبی که به صورت غیرمستقیم آن متغیرها بر متغیر وابسته اثر دارند را باهم جمع کنیم و در نهایت حاصل جمع اثر مستقیم و اثرات غیر مستقیم، اثر کل آن متغیر را به ما می‌دهد.

بر اساس مدل طراحی شده، فرضیه‌های پایه‌ای تحقیق در جدول ۸ مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۸- نتایج حاصل از برآورد معادلات ساختاری

روابط	بار عاملی	آماره T	نتیجه آزمون
شرایط علی بر مقوله اصلی تاثیر معناداری دارد.	۰,۳۲۲	۶,۲۸۷	تایید
مقوله اصلی بر راهبردها تاثیر معناداری دارد.	۰,۴۵۵	۲,۶۴۸	تایید
راهبردها بر پیامدها تاثیر معناداری دارد.	۰,۵۰۷	۱۰,۶۷۲	تایید
شرایط مداخله‌گر بر راهبردها تاثیر معناداری دارد.	۰,۵۴۳	۷,۲۶۸	تایید
شرایط بستر بر راهبردها تاثیر معناداری دارد.	۰,۴۳۳	۶,۷۱۷	تایید

همانطور که در نتایج برآورد معادلات ساختاری نشان داده شده است، روابط علی با بار عاملی ۰,۳۲۲ و آماره تی ۶,۲۸۷ تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر مقوله اصلی دارد؛ بنابراین شرایط علی بر مقوله اصلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. مقوله اصلی با بار عاملی ۰,۴۵۵ و آماره تی ۲,۶۴۸ تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر راهبردها دارد. مقوله اصلی بر راهبردها تاثیر مثبت و معناداری دارد. راهبردها با بار عاملی ۰,۵۰۷ بر

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت... / نوروژی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

پیامدها تأثیر گذارند. راهبردها بر پیامدها تأثیر مثبت و معناداری دارد. شرایط مداخله‌گر بر راهبردها با بار عاملی ۰,۴۳۳، تأثیر مستقیم و معنی‌دار دارد بنابراین شرایط مداخله‌گر بر پیامدها تأثیر مثبت و معناداری دارد. در نهایت شرایط بستر با بار عامل ۰,۵۴۳، تأثیر مستقیمی بر راهبردها دارد. شرایط بستر بر راهبردها تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت ایران با رویکرد آمیخته انجام شد. محقق در این تحقیق پس از شناسایی مقوله‌های اصلی و فرعی مربوط به شکل‌دهی مدل کیفی تحقیق پرداخت. این پژوهش در چارچوب نظریه داده بنیاد و تحلیل ساختاری آن در قالب مقوله‌های اصلی و فرعی در شرایط زمینه‌ای، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها حاصل شد. یافته‌ها نشان داد که مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت ایران دارای ۱۹ مقوله اصلی و ۶۶ مقوله فرعی در قالب شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، عوامل علی، راهبردها و پیامدها است که بر اساس نتایج حاصل از برآورد معادلات ساختاری، یعنی بار عاملی و آماره تی، شرایط علی بر مقوله اصلی و این مقوله بر راهبردها و راهبردها بر پیامدها و شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای بر راهبردها تأثیر معناداری داشتند. یافته‌های تحقیق در شرایط زمینه‌ای نشان داد که مقوله‌های تغییر و تحولات سازمانی، اقدامات مدیریت منابع انسانی، ارتباطات و فناوری اطلاعات و ظرفیت‌سازی سازمانی بر مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت ایران اثرگذار است. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های حسن (۲۰۱۴)، فیاضی (۱۳۹۴) و درویش و همکاران (۱۳۹۰) همخوان است. در محیط رقابتی و پیچیده امروزی مدیریت سازمان‌ها، تغییرات امری بدیهی است و پذیرش تغییرات و تحول سازمانی انکار ناپذیر است، برنامه آموزشی و توانمندسازی کارکنان، جو و اخلاق سازمانی، فرهنگ سازمانی بر این مقوله‌ها مؤثر هستند. از دیگر مقوله‌هایی که می‌تواند به حرفه‌گرایی شرکت ملی نفت کمک نماید می‌توان به چرخش شغلی، تعیین مسیر شغلی و هموارسازی تبادل دانش و تجربیات اشاره کرد. در این رابطه نیز برای ظرفیت‌سازی می‌بایست به مقوله‌هایی همچون بانک اطلاعات جامع، تعامل و ارتباط با کشورهای پیشرو، تکنولوژی، زمینه‌سازی خلاقیت و نوآوری، تحکیم مدیریت دانش و ساعات کاری منعطف توجه نمود. شرکت ملی نفت ایران از جمله سازمان‌های مهم و اثرگذار بر اقتصاد کشور است. استفاده بهینه از عواملی که زمینه‌ساز توسعه حرفه‌ای منابع انسانی و تبدیل این سازمان به سازمان حرفه‌گرا می‌شود، حائز اهمیت است. می‌توان گفت که باور به تغییر و آموزش، توسعه و توانمندسازی منابع انسانی کمک فراوانی به حرفه‌گرایی شرکت نفت می‌کند.

فصلنامه مدیریت کسب و کار نوآورانه / دوره ۱۵ / شماره ۵۸ / تابستان ۱۴۰۲

بر اساس یافته‌های تحقیق، ساختار سازمانی شرکت نفت، شرایط و محیط کار و تجارب مدیران، مقوله‌هایی هستند که به عنوان عوامل مداخله‌گر و همچنین، مؤلفه‌های فردی، مؤلفه‌های گروهی، مؤلفه‌های سازمانی، حمایت مدیریت و جذب و تثبیت نیروی انسانی به عنوان عوامل علی در حرفه‌گرایی منابع انسانی شرکت ملی نفت اثر گذارند. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های باتمانی و همکاران (۱۳۹۷) و درویش و همکاران (۱۳۹۰) همخوان است. در فرایند حرفه‌گرایی منابع انسانی در شرکت ملی نفت، ساختار سازمانی دخیل است. چنانچه ساختار و چارت سازمانی متناسب با شرح وظایف و فرایندهای شرکت نفت استقرار داشته باشد و با در نظر گرفتن پیچیدگی سازمانی، اهداف و استراتژی نیروی انسانی، پیشرفت تکنولوژی و رقابت‌پذیری تجارب مدیران دستگاه‌های دولتی و بخش خصوصی در حرفه‌گرایی سازمان و نیز الگوگیری و بومی‌سازی به حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی کمک خواهد کرد؛ و از سوی دیگر، برخورداری شرکت نفت از ویژگی‌های از قبیل ارتباطات فردی، تفکر سیستمی، ضمانت و تعهد داشتن، آینده‌نگری، باور مدیران، برخورداری از اهداف راهبردی، فعال کردن انجمن‌های حرفه‌ای، شایسته‌گزینی، عدالت‌رفتاری، حمایت مدیران از افراد متخصص و توسعه حرفه‌ای منابع انسانی، جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص و جذب نیروی متخصص از خارج سازمان، حرکت این سازمان به سنت حرفه‌گرایی دور از انتظار نخواهد بود.

از دیگر یافته‌های تحقیق حاضر، شناسایی راهبردهای حرفه‌گرایی سازمانی در شرکت ملی نفت ایران بود. بر اساس یافته‌ها راهبردها شامل ایجاد و توسعه سیستم اطلاعات مدیریت، توسعه نظام شایسته‌سالاری در مدیریت نفت، توسعه نظام ارزیابی عملکرد، توانمندسازی منابع انسانی و سیستم حقوق و دستمزد عادلانه می‌باشد. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های سایریگو (۲۰۱۸)، موتیان (۲۰۱۴)، باتمانی و همکاران (۱۳۹۷) و درویش و همکاران (۱۳۹۰) همخوان است. به منظور دستیابی به راهبردهای تدوین شده در شرکت ملی نفت ایران، لازم است که سیستم جامع اطلاعات منابع انسانی به تفکیک اطلاعات رسمی و اطلاعات محرمانه وجود داشته باشد و ضمن تعیین معیارهای شایستگی به تحکیم شایسته‌سالاری همت گمارد. از دیگر اقداماتی که به تحقق اجرایی شدن راهبردها کمک خواهد کرد، پالایش مستمر فرایندها، ارزیابی عملکرد بر اساس ارزیابی‌های میدانی و نتیجه کارها، توسعه نظام آموزش و جانشین‌پروری، شفافیت در حقوق و عدالت در پرداخت‌ها بر اساس تخصص و اثربخشی است. دستیابی به این شاخص‌ها و تحقق اقدامات تعیین شده منجر به اجرایی و عملیاتی شده راهبردها خواهد شد.

می‌توان گفت چنانچه راهبردها به خوبی اجرا شوند و از تأثیرات عوامل علی و بسترهای موجود در راستای حرفه‌گرایی سازمانی استفاده شود، پیامدهای عملکردی و سازمانی را در پی خواهد داشت و در

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت... / نوروژی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

نهایت موجب رضایت فردی، توسعه بهره‌وری، نگرش مثبت به توسعه حرفه‌ای، کارآفرینی سازمانی، احساس هویت با حرفه، پویایی برنامه‌ها، اثربخشی فعالیت‌ها، پویایی سازمان و بهبود عملکرد سازمان خواهد شد.

شرکت ملی نفت ایران، علاوه بر گستردگی و مهم بودن این سازمان به لحاظ نقش تعیین‌کننده در اقتصاد کشور و تأمین بخش مهمی از بودجه سالانه دولت، با سازمان‌های مشابه بین‌المللی سر و کار دارد. حتی می‌توان گفت که سازمان و شرکتی فراملی است؛ بنابراین با عنایت به این ویژگی‌های منحصر به فرد شرکت ملی نفت، توسعه منابع انسانی این سازمان و حرفه‌ای‌سازی آن بسیار مهم و تعیین‌کننده است. چرا که اگر شرکت ملی نفت به سازمان حرفه‌گرا تبدیل شود، این خصیصه موجب بهبود عملکرد و ارتقاء کارایی کارکنان و اثربخشی خواهد شد و در نهایت منجر به افزایش ارزش‌آوری حاصل از فروش نفت و فرآورده‌های آن خواهد شد و اثرات و ثمرات آن بر دیگر سازمان‌ها و توسعه عمران آبادانی کشور اثرگذار خواهد بود. این سازمان، نیاز به مدلی برای حرفه‌گرایی داشت تا افزایش کارایی و اثربخشی به اقتصاد کشور، بیش از پیش کمک نماید و این مدل می‌تواند کمک فراوانی به مدیران بکند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، توسعه نظام شایسته‌سالاری در مدیریت نفت به عنوان یکی از راهبردهایی است که می‌تواند به حرفه‌گرایی شرکت ملی نفت کمک نماید؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا نسبت به احصاء شاخص‌های شایسته و ارزشمند بودن مدیران به لحاظ علمی، ویژگی‌های رفتاری، باورهای آن‌ها نسبت به توسعه سازمان و تعهد آن‌ها تدوین و انتصاب‌ها بر اساس این معیارها صورت پذیرد. از دیگر یافته‌های تحقیق حاضر، توسعه نظام ارزیابی عملکرد است. از این رو پیشنهاد می‌شود ابتدا شاخص‌ها و معیارهای عملکرد کارکنان و نیز شاخص‌ها و معیارهای موفقیت مدیران در میزان توفیق در حرکت دادن سازمان به سمت حرفه‌گرایی طراحی نموده و پس از آن نسبت به آموزش و توانمندسازی ممیزی و افزایش ارزیابی‌های میدانی ادامه لازم صورت پذیرد. همچنین توانمندسازی منابع انسانی از جمله راهبردهایی است که در این پژوهش حاصل شده است؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا نسبت به روزرسانی علوم و فنون تخصصی مرتبط با نفت و بومی‌سازی و الگوگیری و بومی‌سازی مدل‌های توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت اقدام نموده و با توانمندسازی مدرسان نفت نسبت به افزایش کارگاه‌های آموزشی و همایش‌ها اقدام لازم به عمل آید.

منابع

- ۱) ابراهیم بلالی، مهدی و شهباز مرادی، سعید (۱۳۹۱) بررسی تطبیقی ابزارهای توسعه منابع انسانی در شرکت ملی نفت ایران و شرکت‌های پیشرو، ماهنامه اکتشاف و تولید، شماره ۹۲، ص ۹-۱۲.
- ۲) باتمانی، محمدمین؛ باباشاهی، جبار؛ یزدانی، حمیدرضا؛ زارعی متین، حسن و اخوان علوی، سید حسین (۱۳۹۷) تبیین ابعاد حرفه‌ای سازی مدیریت منابع انسانی: رویکردی فراترکیب، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۸، شماره ۳، ص ۲۲-۴۴.
- ۳) باتمانی، محمدمین؛ باغفلکی، افشین، باباشاهی، جبار و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۹) تحلیل مفهوم حرفه‌ای‌سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی، دو فصلنامه مدیریت منابع انسانی پایدار، سال دوم، شماره ۲، ص ۶۵-۹۳.
- ۴) حاج کریمی، عباسعلی؛ حسان، مریم؛ سید جوائین، سید رضا و صفری، حسین (۱۳۹۵) طراحی مدل راهبردی ممیزی توسعه منابع انسانی در شرکت ملی نفت ایران، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۲۷، ص ۲۲۹-۲۵۹.
- ۵) درویش، حسن؛ موغلی، علیرضا؛ موسوی محمد و پناهی، بلال (۱۳۹۳) تبیین شایستگی‌های منابع انسانی در شرکت ملی پتروشیمی ایران، مدیریت تحول، شماره ۱۱، ص ۹۳-۱۱۱.
- ۶) فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۵) درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، چاپ نهم، تهران، نشر سازمان مدیریت صنعتی.
- ۷) فیاضی، مرجان (۱۳۹۴) آموزش سبب منابع انسانی در صنعت نفت، نشریه آموزش در علوم انتظامی، سال سوم، شماره سوم، ص ۱۳-۳۷.
- 8) Alic, B. (2017). Evaluation of Professionalism In Human Resources Management In Republic Of Moldova. Annals-Economy Series, 3, 171-180.
- 9) Ang, S. H. & Bartram, T. (2017). Analyzing the black box of HRM: uncovering HR goals, mediators, & outcomes in a standardized service environment, Journal of Management Studies, 48(7), 1504-1532.
- 10) Baron, A. (2019). Understanding HR reputation: a study to identify and measure the factors that determine perceptions and judgements of HR (Doctoral dissertation, Bournemouth University).
- 11) Balthazard, C. (2014). What Does 'Professionalism' Mean for HR Professionals? Queen's University IRC.
- 12) Boselie, P. & Paauwe, J (2015); Human resource function competencies in European companies, Personnel Review, 34(5), 550-566.
- 13) Boxall, P. & Poorsel, T. (2018). Human resource function competencies in European companies, Personnel Review, 48(7), 1504-1532.
- 14) 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.

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت... / نوروژی، ولیخانی دهاقانی و دانش فرد

- 15) Evetts J. (2016) "Short note: The sociology of professional groups: new directions", *Current Sociology*, 54(1), 133–143.
- 16) Hasan, R (2014) Training and Development impact on Organizational Performance: Empirical Evidence from Oil and Gas Sector of Pakistan, *IOSR Journal of Business and Management*.
- 17) Higgins, P. & Lo, M. F. (2018). The strategic and cultural legitimacy of HR professionalization.
- 18) Higgins, P. Roper, I. & Gamwell, S. (2016). HRM as an emerging new managerial profession. Perspectives on Contemporary Professional Work: Challenges and Experiences, 286. in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(4), 1139-1160.
- 19) Kukemelk, H. Lillemaa, T. & Tondi, J. (2017). Teachers' professional involvement in creating a general learning environment in Estonian schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 11, 47-51.
- 20) Lincoln, Y. S. and E. G. Guba, (1999). *Naturalistic inquiry*, Thousand Oaks, CA: Sage, 124.
- 21) Marx, Th. G. (2016). The impact of business strategy on organizational Structure. *Journal of management history*, 22(3), 249-268.
- 22) Mottian, S. D. (2014). Professionalism in nursing: A concept analysis (Doctoral dissertation, North-West University, Potchefstroom Campus)
- 23) Romme G. (2016) *The Quest for Professionalism: The Case of Management and Entrepreneurship*, Oxford University Press.
- 24) Strauss, Anselm L. & Corbin, Juliet (1990), *Basics of Qualitative Research Grounded Theory Procedures and Techniques*, Sage.
- 25) Syrigou, A. (2018). Exploring the HR Role and Professionalisation: HR Practitioners as Aspirant Professionals? (Doctoral dissertation, University of Portsmouth).
- 26) Zhao, L. (2018). Professionalization of Human Resource Management in China: A Comparison Study to Law and Accountancy. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(6), 214-231.