

壹、前言

人力資源發展（human resource and development, HRD）工作者身負培育組織人才之重任，主要工作任務在於連結訓練與組織目標、從事訓練設計與執行等，透過策略性、系統性的培訓與學習活動，提升組織成員之能力與素質，除此之外，員工職涯規劃與發展，以及創造組織的改變與發展，進而提升個人及組織績效，亦屬於其工作範疇（McLagan, 1989; Swanson & Holton, 2001; Watkins, 1989）。作為一個幫助他人及組織成長的角色，應具備什麼樣的專業素養，有必要加以清楚的界定，以確保HRD工作者能在此專業素養系統的指引下與時俱進。

專業化是每個學科領域朝向成熟發展的最終目標，專業工作者的發展即為學科是否專業化的指標之一。而人力資源（human resource, HR）領域專業化的研究，大多鎖定在職能的建構，其主要有兩個主流（蔡錫濤、陳思嘉，2013）：一為美國訓練與發展協會（American Society for Training and Development, ASTD），自1970年代起，每隔約5~8年，即委託不同學者針對HRD工作者進行職能模型的建構，以促進此領域的專業化，目前已提出七個職能模型；另一為Dave Ulrich所率領的團隊，自1987年起，針對HR領域從業人員（包含HR發展與管理工作人員），建立其角色及職能模型，目前已歷經六次的沿革（Ulrich, Younger, Brockbank, & Ulrich 2013）。此兩大研究主流皆以大規模的對象進行調查，有良好信、效度。其他職能方面的研究，則屬於現況調查、模型的運用或與績效預測有關，例如：Yang（1994）以ASTD 1983年之模型分析韓國人力資源人員之職能；Chan、Bian與Hom（2005）借用ASTD於1999年發展之模型探討臺灣HRD人員之職能情形；Suen與Yang（2013）應用了Ulrich於2005年發展之模型預測工作績效。

國內學者針對HR人員進行的職能研究並不多，除了李聲吼（1998）針對HRD人員、張火燦（1989）及黃同圳（2003）較偏重訓練發展人員，角色較有侷限性；林文政（2005）及黃英忠（1997）則針對人力資源管理（human resource management, HRM）人員進行研究。國外研究雖有最新版本，然能否類推至國內環境尚待考究；而國內架構已十餘年未予更新，即便李聲吼以HRD人員為對象，但職能內涵卻未強調HRD之策略性角色，有必要重新檢討。再者，HRD在國內的發展也愈趨成熟，本研究以獲人力創新獎之實務工作者為對象，作為本研究素養建立的基礎，也較貼近本土實務發展的現象。

職能的建構雖有其重要性，然僅以職能來研究，未能彰顯HRD作為一門專業的意涵。Kuchinke與Han（2005）指出，職能偏重行為及操作面的定義過於行為主義取向，如果只用職能來作為專業人才培育依據，那麼僅能提供有限的專業教育，無法反映最佳實務。Korthagen（2004）也提出專業工作者的素養若僅以具體、可觀察的能力指標來界定，專業者的角色將是破碎的。Swanson與Holton（2001）則認為職能的本質是窄化和靜態的，無法反映專業的動態進化過程，僅能作為人才培育的起點，若談及專業發展，則是不足的。

因而，本研究以專業素養的角度切入。黃藹（2012）指出，素養包含專門知識的掌握，以及專業能力的表現，但還包含某種態度與價值的選取，因此，素養包含了能力，但能力卻未必涵蓋素養。一個好的專業工作者，不能僅化約為能力的展現，還包括了其對於專業的認同與完整性，Farndale（2005）及Ruona（2000）探討HRD工作者專業素養時，也指出專業認同、信念的重要性。換言之，專業素養係以一個全方位的觀點來看HRD工作者，專業工作者所需的不僅是知識和經驗的累積，更需要長期對自身專業價值方向的探索和省思，而使命感、認同及信念在幫助工作者專業成長上，影響深遠，但過往的研究卻甚少關注此一區塊。

除此之外，國內的過往研究也未加以驗證職能指標有效性，本研究尚