



شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل سرمایه انسانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان

صبا مسیبیان

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد خرم‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم‌آباد، ایران.

امین رحیمی کیا

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد خرم‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم‌آباد، ایران (نویسنده مسئول).

مهری دارایی

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد خرم‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم‌آباد، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۹

چکیده

پژوهش حاضر باهدف اصلی شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل مناسب سرمایه انسانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی استان لرستان است. لذا با توجه به مبنای نتیجه، این تحقیق جزو تحقیقات کاربردی است. با توجه به نوع هدف، تحقیقی توصیفی-پیمایشی است. به لحاظ نوع داده‌ها، از نوع تحقیقات آمیخته اکتشافی (کمی و کیفی) است. این تحقیق به لحاظ مبنای روش نیز جزو تحقیقات اکتشافی - پیمایشی است و از آنجاکه این تحقیق تلاش دارد به ارائه مدلی در این خصوص بپردازد، جزو تحقیقات اکتشافی است. در این تحقیق در بخش کیفی برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی از جمله میانگین، میانه و مد و انحراف معیار و ضریب توافقی کندال (برای رتبه‌بندی و اولویت بندی عامل اکتشافی) استفاده شده است. در راند اول تکنیک دلفی، پرسشنامه تک سؤالی باز پاسخ به خبرگان ارائه گردید. گروه خبرگان این پژوهش شامل ۱۳ نفر از اساتید مجرب در حوزه سرمایه انسانی بودند. پس از انجام مصاحبه و جمع‌آوری نظرات خبرگان در راند اول، در راند دوم داده‌های حاصله با استفاده از شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف معیار تحلیل شدند، همچنین جهت محاسبه میزان توافق خبرگان از ضریب توافقی کندال استفاده شد. پس از حذف برخی از شاخص‌ها بر اساس محاسبه ضریب کندال و تجمیع تعدادی از شاخص‌ها در راند سوم مجدد داده‌های حاصله با استفاده از شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف معیار تحلیل شدند. همچنین جهت محاسبه میزان توافق خبرگان از ضریب توافقی کندال استفاده شد. چون مقدار به‌دست‌آمده برای آماره آزمون کندال (۰/۷۱۴) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی‌دار است ($\text{sig}<0/01$)، چنین استنباط می‌شود که بین پاسخگویان در ارتباط با سؤالات توافق معنی‌دار وجود دارد. مقدار به‌دست‌آمده برای آماره کندال (۰/۷۱۴) حاکی از اتفاق نظر بالای خبرگان است. بعد از پایان دوره‌های دلفی مدل نهایی سرمایه انسانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سه بعد فردی، سازمانی و عاطفی و به ترتیب با مؤلفه‌های مشخص تلاش، تجربه، تخصص،^۱ رضایت، دانش، یادگیری، استعداد، مهارت، تعهد، رهبری، خلاقیت، ارتباطات، فرهنگ، انگیزش، چابکی، انضباط و اخلاق، هوش و نگرش به دست آمد.

واژه‌های کلیدی: مدل سرمایه انسانی، مدیران دانشگاه علوم پزشکی، ابعاد و مؤلفه‌ها.

¹ lester tarow

۱- مقدمه

جهان امروز، جهانی است که در آن انسان به مرزهای بسیار والای علوم و فناوری دست یافته است. شتاب گرفتن و رونق فعالیت‌های توسعه، تغییر سبک زندگی، گسترش خطرات تهدیدکننده سلامت، حفظ و ارتقای سلامت را به‌عنوان محور توسعه مورد توجه قرار داده است. لستر تارو^۱ بیان می‌دارد که هر جامعه‌ای که علاقه‌مند است سهم مؤثری در هزاره سوم داشته باشد، باید راه را برای کسانی که علاقه‌مند به بسط دانایی و رشد ظرفیت هوش خود هستند، بگشاید (Aboalalain, 2004, P17). در گزارش توسعه جهانی (۱۹۹۸) برای اولین بار سطح توسعه یافتگی جوامع را به اعتبار میزان نقش دانایی انسان در خلق ارزش افزوده جدید مورد بازنگری قرار داده است. در کشورهای پیشرفته ۸۴ درصد ارزش افزوده متعلق به سرمایه‌های انسانی است و سرمایه‌های طبیعی و فیزیکی ۱۶ درصد نقش داشته است. این نسبت برای کشورهای در حال توسعه ۶۴ درصد متعلق به سرمایه‌های انسانی است و ۳۶ درصد متعلق به سرمایه‌های فیزیکی و طبیعی است (Delgoshaii, 2007, P317). از آنجاکه دانشگاه علوم پزشکی از جمله سازمان‌های فنی و تخصصی مهم و تأثیرگذار بر اقتصاد و توسعه کشور است، که با نیروهای دانشی در جهت خلق ارزش‌ها و راهبردهای جدید گام برمی‌دارد و نقش مؤثر و بسزایی در تربیت نیروی انسانی جامعه دارد لذا مدیریت سرمایه انسانی رویکردی استراتژیک در موفقیت این سازمان و به تبع کشور خواهد داشت. همچنین تخصص و مهارت نیروی انسانی در بخش بهداشت و درمان برای دستیابی به اهداف توسعه ملی ضروری است و مدیریت آن به تبع می‌تواند نقش مهمی در تربیت نیروی انسانی، توسعه، هدایت و کنترل آن داشته باشد. از طرفی نیز نقش و جایگاه مدیران در حوزه منابع انسانی از جایگاه حیاتی برخوردار است. مدیران متولی بخش بزرگی از سرمایه‌های انسانی در نیروی اقتصادی هر کشور هستند. مدیران، بخش مهمی از نیروی کار یا به تعبیری صحیح‌تر بخش مهمی از سرمایه‌های انسانی هر شرکت و سازمانی را تحت پوشش خود دارند. کی از مباحث مهم توسعه جوامع در دهه‌های اخیر بحث نقش سرمایه انسانی است. چالش بین جوامع و سازمان‌ها با مسائل اقتصادی مرتبط نیست بلکه با دانایی و نادانی در ارتباط است. از جمله عوامل تأثیرگذار در زمینه اختلاف بین نرخ رشد توسعه کشورها علاوه بر تفاوت در سرمایه فیزیکی، اختلاف در به‌کارگیری استعدادها، نیروی انسانی است و بزرگ‌ترین مزیت رقابتی کشورها و سازمان‌ها، داشتن نیروی انسانی توانمند است

(Amani, 2010, P104). اهمیت سرمایه انسانی در ارتقا رشد و بهره‌وری یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که مورد توجه صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته است. بر همین اساس، دهه پایانی قرن ۲۰ را عصر (توانمندسازی سرمایه انسانی) نامیده‌اند (Ghabezi, 2013, P113). در عصر فرا مدرن، سرمایه انسانی، بالاترین و باارزش‌ترین و بزرگ‌ترین دارایی هر زمان و کشوری محسوب می‌شود. سرمایه انسانی در هیچ ترازنامه و حساب سود و زبانی آورده نمی‌شود؛ ولی نتیجه سود و زیان سازمان‌ها را رقم می‌زند. تنها سرمایه‌ای که با استفاده هر چه بیشتر، کاهش نیافته و به‌صورت فزاینده‌ای تقویت می‌شود (Amani, 2010, P104). مطالعات متعدد نیز مؤید این واقعیت است که جوامعی توسعه می‌یابند که علاوه بر منابع و ذخایر طبیعی و سرمایه‌های مادی و فیزیکی، از منابع انسانی قابل توجهی برخوردار باشند؛ در واقع در این سال‌ها کشورهای بر رشد بیشتر اقتصادی نائل آمده‌اند که نیروی کار تحصیل کرده، ماهر، باکیفیت و در یک کلام از سرمایه انسانی کافی و مناسب بهره‌مند بوده‌اند (Emadzadeh, 2012, P38) از آنجاکه اولین و مهم‌ترین مؤلفه توسعه هر کشور انسان است. نیروی انسانی، سهم عمده‌ای در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و... دارد (Pedram, 2011, P180). سرمایه انسانی تنها نهاده‌ای است که می‌تواند ضمن تغییر خود، سایر نهاده‌های تولید را دگرگون یا متعادل کند، مبنایی برای نوآوری فراهم سازد و در سطح وسیع به رشد اقتصادی بینجامد (Javanmard & al, 2010, P67). سرمایه انسانی به عبارتی کیفیت نیروی کار و یا دانش نهادینه‌شده در انسان باعث افزایش تولید در رشد اقتصادی کشورها می‌گردد (Aleomran, 2012, P41). سرمایه انسانی، به زبان ساده به هر چیزی غیر از سرمایه فیزیکی از قبیل اموال، تجهیزات، و سرمایه مالی گفته می‌شود (Javanmard & al, 2010, P69). سرمایه انسانی عبارت است از: ذخیره دانش، مهارت، صلاحیت و توانایی‌هایی که عمدتاً از طریق آموزش کسب می‌گردند و بر کیفیت کار تأثیر مثبت می‌گذارند و ارزش اقتصادی آن را در بازار کار افزایش دهند (Emadzadeh, 2012, P38). بر اساس نگرش مدیریتی، سرمایه انسانی، منبع تجاری یا دارایی است که از ارزش بازار شکل می‌گیرد. نگرش اقتصاد کلان، سرمایه انسانی را به‌عنوان یکی از فاکتورهای تولید می‌بیند، به این ترتیب در منابع رشد اقتصادی، مفهوم سرمایه انسانی با توسعه دانش اقتصادی مرتبط است (Kocharcikova, 2011, p60). تئوری‌های جدید رشد اقتصادی سرمایه انسانی را به‌عنوان مجموع مهارت‌هایی که فردیت را خلق

^۱ HDI: Human Development Index 1998

ارتباط میان دانشگاه و جامعه کامل‌تر شده است. برخی از وظایفی که به تازگی به‌ویژه در جبهه اقتصادی تکوین یافته‌اند، باید از طریق ابزارها و روش‌های موجود با سایر کارکردها ترکیب شوند و برای هم‌سویی و حرکت به‌موازات این دگرگونی‌ها دانشگاه‌ها نیز برای توسعه و بهبود در سازمان‌های اقداماتی را باید انجام دهند (Abili & et al, 2014, p65) نبود پژوهش در مقوله سرمایه انسانی در بخش بهداشت و درمان، انجام این پژوهش را از لحاظ مناسبت و به‌موقع بودن و جامعیت حائز اهمیت نموده است. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان‌های مرتبط از جمله سازمان‌های فنی و تخصصی مهم و تأثیرگذار بر اقتصاد و توسعه کشور است. تخصص و مهارت و توسعه نیروی انسانی در بخش بهداشت و درمان برای دستیابی به اهداف توسعه ملی ضروری است. بر اساس مستندات موجود در حوزه سرمایه انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی هیچ‌گونه طراحی نشده است و این پژوهش از نظر بررسی و استفاده از تجارب دیگر کشورها و تأکید بر اهمیت اشاعه فرهنگ توسعه سرمایه انسانی، جلب توجه سیاست‌گذاران و مسئولین به سرمایه انسانی، توجه به حرفه‌ای شدن در حوزه سرمایه انسانی و ارتقاء توان علمی و بسط تعمیق ادبیات موضوع مورد پژوهش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

بنابراین با توجه به نقش مهم مدیران دانشگاه علوم پزشکی در تربیت و اداره سرمایه انسانی، اهمیت طراحی مدل سرمایه انسانی برای این سازمان بیش‌ازپیش نمایان می‌گردد؛ لذا این سؤال مطرح می‌شود که مدل سرمایه انسانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی لرستان را چگونه می‌توان طراحی نمود؟

پیشینه پژوهش

در ادامه به پژوهش‌هایی که تاکنون در رابطه با موضوع سرمایه انسانی اشاره می‌شود:

موسوی در پژوهشی با عنوان (الگوی توسعه سرمایه انسانی) مطالعه مورد سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران انجام داده است که ابتدا مدل توسعه سرمایه انسانی خاص یک سازمان رسانه‌ای شناسایی شد و سپس با مصاحبه با خبرگان این مدل اصلاح و تدوین گردید. برای سنجش اثربخشی آموزش و تست مدل، قبل و بعد از آموزش، پیش‌آزمون و پس‌آزمون گرفته شد و شش ماه پس از اجرای برنامه‌های آموزشی سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی انجام و عملکرد از نقطه نظر توسعه رفتاری در راستای نیل به اهداف افق رسانه از دیدگاه مدیران و کارکنان به صورت مقایسه‌ای سنجیده شد. بر

می‌کند و به کار می‌گیرد معرفی می‌کند. مردم از توانایی‌ها، رفتارها، و انرژی فردی برخوردارند و این فاکتورها سرمایه انسانی را کامل می‌کند (Roudbaraki Hasanpour, 2016, p47). به عقیده چن^۱ (سرمایه انسانی) نمایانگر دانش ضمنی موجود در ذهن و افکار کارکنان و منبع اساسی نوآوری و بازآفرینی یک سازمان است که به صورت ترکیبی از شایستگی‌ها، طرز تلقی‌ها و خلاقیت کارکنان تعریف می‌شود (Alikhani & et al, 2013, p216). در جهان متلاطم امروزی شرکت‌های پیشرو بیش از هر دوره و زمان دیگری به اهمیت و توجه به کارکنان خود پی برده‌اند آن‌ها دریافته‌اند که چگونه می‌توان با تأکید بیشتر بر حفظ و توسعه سرمایه انسانی خود در بالاترین نقطه اقتصاد جهانی جای گرفت. سرمایه انسانی کلیدی برای رشد اقتصادی جوامع محسوب می‌شود و یک سرمایه مهم و ضروری است که سازمان در جهت رشد و توسعه اقتصادی کمک می‌کند و از این نظر می‌توان آن را با سرمایه‌ها و دارایی‌های فیزیکی سازمان مقایسه کرد. از آنجاکه دستیابی یک کشور به سطح بالایی از بهره‌وری، منوط به داشتن سازمان‌ها و بنگاه‌هایی است که به اندازه کافی توانایی رقابت‌پذیری، سودآوری مناسب و ایجاد ارزش افزوده بالا داشته باشند. برای ایجاد چنین سازمان‌هایی وجود انسان‌های بهره‌ور ضروری است (Delgoshahi, 2007, P323). در یک دهه اخیر نیز مدیریت سازمان‌ها تشخیص داده‌اند که در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و اثربخش، منابع انسانی از بالاترین اهمیت برخوردار است. در دنیایی که دانش و ارتباط با مشتریان بیش‌ازپیش اهمیت یافته است، سرمایه انسانی که نشان‌دهنده حجم دانش، مهارت‌های فنی، خلاقیت و تجربه سازمان است، اهمیت فزاینده‌ای می‌یابد و به همین نحو نیروی کار نه به‌عنوان دارایی‌های هزینه‌بردار بلکه به‌عنوان دارایی‌های مولد تلقی می‌شوند (Senobari, 2009, p120). در گزارش توسعه جهانی (۱۹۹۸) برای اولین بار سطح توسعه یافتگی جوامع را به اعتبار میزان نقش دانایی انسان در خلق ارزش افزوده جدید مورد بازنگری قرار داده است. با توجه به برنامه چهارم توسعه ماده ۴۶ و چشم‌انداز توسعه کشور در افق ۲۰ ساله، توسعه مبتنی بر دانایی ملحوظ قرار دادن دانایی به صورت یک الزام قطعی مورد تأکید قرار گرفته است و مدیریت سرمایه‌های انسانی به‌عنوان یک هستی زنده و بالقوه مقبول همگان قرار گرفته است. به دلیل دگرگونی‌های شدید دنیای ما، دانشگاه‌ها بیش‌ازپیش در کانون توجه واقع شده‌اند. عطف توجه به دانشگاه‌ها از ریشه‌های اقتصادی و اجتماعی نشات می‌گیرد. در طول چند سال گذشته،

۱) در شعب شرکت بیمه آسیا میزان سرمایه انسانی و رضایت مشتریان در حد بالاتر از متوسط و میزان سود در حد پایین‌تر از حد متوسط بوده است و به لحاظ آماری این وضعیت‌ها معنادار بوده‌اند.

۲) بین سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن -دانش و تخصص و مهارت- با میزان سود، فروش، درآمد و ضایع مشتریان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۳) از بین مؤلفه‌های سرمایه انسانی، مؤلفه دانش در رابطه با تغییرات درآمد و فروش و مؤلفه‌های مهارت و تخصص در رابطه با تغییرات سود و مؤلفه‌های دانش و مهارت با رضایت مشتریان قدرت پیش‌بینی بالایی دارند (Naderi, 2015, p17).

دلگشایی و همکاران (۱۳۸۶)، پژوهشی با عنوان ارائه الگوی توسعه منابع انسانی در بخش بهداشت و درمان انجام دادند. نتایج نشان دادند که در بخش بهداشت و درمان ایران به ویژه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، توسعه منابع انسانی جزو الزامات باید قرار گیرد و به ویژه زیر نظر بالاترین رده سازمانی با تعهد راهبردی مورد حمایت قرار گیرد. طراحی ساختار و مکانیسم مناسب، اتخاذ رویکرد، برقراری امکانات و منابع فیزیکی، تأمین منابع انسانی، تأمین منابع مالی، مأموریت وظایف، نگرش و توسعه دانایی، به افزایش توان رقابتی و کیفیت خدمات منجر می‌گردد. در الگوی پیشنهادی، بیشترین تأثیر را مؤلفه منابع انسانی و سپس منابع مالی و سپس منابع فیزیکی دارد. تناسب الگو مورد تأیید قرار گرفت. بر اساس مطالعات صورت گرفته و یافته‌های پژوهش، می‌توان الگوی تعیین شده را جزو الزامات سازمانی قرارداد و بر اساس زیرساخت‌ها و شرایط محیطی بازنگری نمود.

قباظی (۱۳۹۲)، پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری سرمایه انسانی در مراکز پژوهشی، مطالعه موردی: پژوهشگاه صنعت نفت انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که شیوه رهبری، آموزش، نظام پرداخت، ساختار سازمانی و کارایی صحیح بر بهره‌وری سرمایه انسانی در این پژوهشگاه تأثیر دارند (Ghabezi, 2013, P113).

آقایی و همکاران (۱۳۹۲)، پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در استان‌های ایران انجام دادند. نتایج نشان داد که شاخص سرمایه انسانی تأثیر مثبتی بر رشد اقتصادی هر سه گروه استان‌های توسعه یافته، کمتر توسعه یافته و توسعه نیافته داشته است. نتایج نشان داد که شاخص سرمایه انسانی تأثیر مثبتی بر رشد اقتصادی هر سه گروه داشته است. البته تأثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در استان‌های توسعه

این اساس، در این تحقیق که رسانه ملی را به‌عنوان مورد مطالعاتی خود انتخاب نموده است، به شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه سرمایه انسانی در سازمان صداوسیما و ارتقای مؤثر امر آموزش و توسعه کیفی سرمایه انسانی سازمان در مشاغل مدیریتی با نظرسنجی از خبرگان پرداخته شده است. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، اثر متغیرهای (شایستگی تکنیکی)، (شایستگی رهبری)، (شایستگی ارتباطی)، (شایستگی ذهنی)، (شایستگی مکمل) و (شایستگی رسانه‌ای) بر روی (توسعه سرمایه انسانی رسانه ملی) مثبت و معنادار است. در این بین متغیرهای (شایستگی تکنیکی) و (شایستگی رهبری) بیشترین تأثیر را بر مدل توسعه سرمایه انسانی رسانه داشته‌اند. همچنین بر اساس به‌دست‌آمده، متغیرهای (شایستگی رسانه‌ای)، (شایستگی مکمل)، و (شایستگی ارتباطی) بعد از متغیرهای شایستگی تکنیکی و رهبری، اثرگذارترین متغیرهای مدل بوده‌اند. در این بین متغیر (شایستگی نای ذهنی) کمترین میزان تأثیر را بر مدل توسعه منابع انسانی داشته است (Mosavi, 2012, p41). در پژوهش دیگر که توسط جوانمرد و محمدیان با عنوان (شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی) انجام شده است به نتایج زیر می‌توان اشاره نمود: هدف مقاله، تعیین تأثیر و دسته‌بندی عوامل و شاخص‌های مؤثر بر سنجش سرمایه انسانی است. در این تحقیق، عوامل و شاخص‌های مهم در سنجش سرمایه انسانی، میزان تأثیر هر عامل و شاخص بر سنجش سرمایه انسانی و در نهایت دسته‌بندی عوامل و شاخص‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. با تعیین عوامل و شاخص‌های مطرح در ادبیات تحقیق، ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی، عامل نای مؤثر بر سنجش سرمایه انسانی مشخص شده‌اند و سپس با استفاده از معادلات ساختاری، با در نظر گرفتن عوامل تعیین شده و بیست شاخص بیان شده، میزان اثر عوامل و شاخص‌ها بر سنجش سرمایه انسانی محاسبه شده است. نتایج نشان می‌دهد که شاخص‌های مؤثر بر سنجش سرمایه انسانی، به ترتیب اهمیت و میزان تأثیر عبارت‌اند از: قابلیت رهبری و دانش مدیران، شایستگی کارکنان، توانمندی کارکنان و دانش شغلی کارکنان (Javanmard & et al, 2010, P8).

در پژوهشی دیگر که توسط نادری و همکاران با عنوان (ارتباط بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی: مورد پژوهی شعب شرکت بیمه آسیا) انجام شده است به نتایج زیر می‌توان اشاره نمود: روش پژوهش توصیفی-همبستگی و ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه سرمایه انسانی نادری (۱۳۹۰) و پرسشنامه محقق ساخته رضایت مشتریان بر اساس طیف لیکرت و اسناد و مدارک سازمانی بوده است. یافته‌ها نشان داد که:

متخصص (دانش آموخته دانشگاهی) در رشد اقتصادی بخش‌های صنعت، کشاورزی و خدمات نیز برآورد شده است و همه ضرایب مربوط به آن مثبت و معنی‌دار ارزیابی شده‌اند. نکته بسیار مهم در بحث نای این مقاله آن بود که در مدل نای رشد نباید فقط کمیت نیروی کار بلکه کیفیت یا دانش اندوخته شده در انسان (سرمایه انسانی) نیز باید مورد توجه قرار گیرد. در این ارتباط متغیرهایی که نمایانگر کیفیت نیروی کار بوده شامل نرخ ثبت‌نام در مقاطع مختلف آموزشی، متوسط سال‌های تحصیل افراد بالای ۲۵ سال در مقاطع مختلف و مخارج جاری آموزشی در آموزش عالی و آموزش و پرورش شامل می‌باشد. به هر حال با به کارگیری متغیرهای مذکور در مدل رشدی که منکیو، رومر و ویل ارائه دادند نتایج زیر حاصل شد: نرخ ثبت‌نام آموزشی در همه مقاطع تأثیر قوی و مثبت بر رشد اقتصادی را نشان می‌دهد، بدین‌سان که افزایش در نرخ ثبت‌نام می‌تواند رشد اقتصادی را در مدل‌ها افزایش دهد. در مورد مخارج آموزشی نیز به علت کمبود اطلاعات مدل‌های برازش شده مورد قبول نبودند و فقط در خصوص مخارج جاری آموزش عالی، یک مدل حاکی از تأثیر مثبت و قوی آن بر رشد اقتصادی بود. سهم نیروی انسانی متخصص در بخش‌های اقتصادی نیز مورد توجه قرار گرفت و همه ضرایب حاکی از افزایش تولید به ازای افزایش تعداد نیروی کار دارای آموزش عالی در بخش‌های مختلف اقتصادی بودند. همه ضرایب نشان از تأثیر مثبت و معنادار سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی داشتند اما باید توجه داشت که ساختار اقتصاد و تولید ما با بسیاری از کشورها متفاوت است. به‌عنوان مثال بسیاری از درآمد ملی ما ناشی از درآمدهای نفتی است و از طرفی به کارگیری حجم سرمایه به جای سرمایه و همچنین قرار نگرفتن افراد با تخصص نای خاص در جای واقعی خودشان ممکن است چنین ضرایبی را حاصل کرده باشد و با برطرف شدن این موارد قطعاً جوابی که از سرمایه انسانی و تأثیر آن بر رشد اقتصادی می‌گیریم متفاوت و به احتمال بسیار زیاد مثبت‌تر از ضرایب فعلی خواهد بود (Salehi, 2002, P43).

این مقاله با عنوان "توسعه سرمایه انسانی بر اساس آموزه نای اسلام و تأثیر آن بر توسعه انسانی" به تحقیق حسن آقا نظری می‌باشد. این مقاله تمایز بین دو مفهوم توسعه نیروی انسانی و توسعه انسانی و نسبت آن دو را بیان می‌کند. همچنین بر پیشینه تأثیر توسعه نیروی انسانی در فرایند توسعه اجتماعی اقتصادی و دیدگاه اقتصاددانان مرور کرده و چستی توسعه انسانی برآمده از این دیدگاه‌ها را نتیجه‌گیری کرده است. آنگاه توسعه نیروی انسانی در جایگاه بستر ساز هم‌زمان عدالت اقتصادی و توسعه اجتماعی - اقتصادی را مورد پژوهش قرار داده

یافته بیشتر از دو گروه دیگر بود و بخشی از شکاف توسعه‌ای را که میان سه گروه وجود داشت، می‌توان بر اساس شکاف موجود در شاخص سرمایه انسانی آن‌ها توضیح داد (Aghaii, 2013, p21). آل‌عمران و همکاران (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان سنجش اثرگذاری ارتقای سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در کشورهای منتخب عضو اوپک انجام دادند. در این پژوهش از نرخ رشد مخارج کل آموزش دولت در کنار سایر متغیرهای مؤثر (مخارج تحقیق و توسعه و سرمایه‌گذاری) با رهیافت پنل دیتا برای دوره زمانی ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۷ استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که اثرگذاری تمام ضرایب متغیرهای مدل بر اساس مبانی نظری مورد انتظار و از نظر آماری نیز معنی‌دار بوده و سرمایه انسانی اثری مثبت بر رشد اقتصادی داشته است (Aleomran, 2012, P41).

مهرگان و همکاران (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان تأثیر آموزش علم و فناوری بر رشد اقتصادی در ایران با استفاده از الگوی رشد درون‌زای لوکاس، تأثیر متغیر آموزش نیروی انسانی بر رشد اقتصادی در ایران را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که در بلندمدت رابطه میان انباشت سرمایه انسانی و انباشت سرمایه نای فیزیکی بر روی رشد اقتصادی ایران مثبت معنی‌دار است (Mehregan & et al, 2012, p71).

علی‌خانی و همکاران (۱۳۹۲)، پژوهشی با عنوان رابطه مؤلفه نای سرمایه انسانی و مؤلفه نای سازمان یادگیرنده در اعضای هیئت‌علمی مجتمع بیمارستانی امام خمینی (ره) تهران انجام دادند. در این پژوهش توصیفی-تحلیلی که به طور مقطعی انجام شده است. نتایج نشان داد بین مؤلفه‌های سرمایه انسانی با مؤلفه نای سازمان یادگیرنده همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (Alikhani & et al, 2013, p216).

این مقاله با عنوان "اثرات سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی ایران" به تحقیق محمد جواد صالحی عضو هیات علمی موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی می‌باشد. در ادبیات امروزی رشد اقتصادی، سرمایه انسانی از جایگاه بسیار مهمی برخوردار است و بر اساس مطالعات انجام شده جای خالی تفاوت رشد تولید و رشد عوامل تولید را پر می‌کند. مقاله حاضر به بررسی سهم سرمایه انسانی در رشد اقتصادی ایران می‌پردازد. ابتدا به تبیین مدل مورد استفاده که مدلی مبتنی بر سرمایه انسانی است و به مدل MRW مشهور است، پرداخته و سپس به جایگزین کردن متغیرهای سرمایه انسانی (نرخ ثبت‌نام در مقاطع مختلف، سال نای تحصیل و مخارج آموزشی) مبادرت شده است. ضرایب این متغیرها نشان از تأثیر مثبت، معنای دار و البته متفاوت بر رشد اقتصادی دارند. همچنین سهم نیروی انسانی

طرفه را از سوی سرمایه انسانی بر بهره‌وری کل عوامل تولید تأیید می‌نماید (Ahmadi Shadmehri, 2010, p31).

دنيسون^۱ در مطالعه منابع رشد در آمریکا سطح تحصیلات را به‌عنوان شاخصی از سرمایه انسانی در مطالعات خود لحاظ نمود و به این نتیجه رسید که رشد تحصیلات رسمی نزدیک به ۲۵٪ است از رشد درآمد سرانه مردم آمریکا را توضیح می‌دهد. از زمان مطالعه دنيسون به این سو مطالعات متعددی صورت گرفته است که غالباً موضوع وجود ارتباط مثبت و مستقیم سطح تحصیلات و رشد اقتصادی را مورد تأیید قرار داده است (Mehregan & et al, 2012, p71).

روش پژوهش

اولین موضوع در تدوین "روش شناسایی تحقیق" تعیین نوع تحقیق است. در یک تقسیم‌بندی کلی می‌توان انواع تحقیق علمی را بر اساس (پنج مبنای) مبنای نتیجه، مبنای هدف، مبنای نوع داده‌ها، مبنای کنترل محقق و مبنای روش تقسیم‌بندی نمود (Rezvani, 2013, p77). با توجه به پنج مبنای فوق، نوع تحقیق اخیر نیز به صورت زیر می‌باشد:

- با توجه به مبنای نتیجه، این تحقیق جزو تحقیقات کاربردی است. با توجه به نوع هدف، تحقیقی توصیفی-پیمایشی است. به لحاظ نوع داده‌ها، از نوع تحقیقات آمیخته اکتشافی (کمی و کیفی) است. این تحقیق به لحاظ مبنای روش نیز جزو تحقیقات اکتشافی - پیمایشی می‌باشد. از آن جا که این تحقیق تلاش دارد به ارائه مدلی در این خصوص بپردازد، جزو تحقیقات اکتشافی است. پژوهشگر سعی دارد بر مبنای یافته‌های حاصل از داده‌های کیفی، سعی بر آن دارد که داده‌های کمی را گردآوری کند. در چارچوب روش کیفی برای دستیابی به مدل نهایی برای سرمایه انسانی مراحل زیر انجام می‌شود:

- مرحله اول: استخراج شاخص‌ها: به منظور استخراج شاخص‌های سرمایه انسانی از دو منبع برای گردآوری داده‌ها استفاده می‌شود. ابتدا با استفاده از پیشینه و ادبیات پژوهش شاخص‌های سرمایه انسانی را استخراج می‌کنیم، سپس با استفاده از نظر خبرگان آشنا با سرمایه انسانی این شاخص‌ها را پایش و احصاء می‌کنیم.

- مرحله دوم: بعد از استخراج شاخص‌ها و شناسایی ابعاد سرمایه انسانی یک مدل مفهومی اولیه برای پژوهشگر متبادر می‌شود. این مدل مفهومی اولیه یک دید کلی در مورد سرمایه انسانی به پژوهشگر می‌دهد.

است و چنین یافته‌ها که شاخص‌های توسعه انسانی در ادبیات رایج علمی مناسب با توسعه نیروی انسانی اقتصاد کلاسیک است. تبیین توسعه سرمایه انسانی بر اساس آموزه‌های اسلامی، توسعه انسانی متناسب با خود را به دنبال دارد و در نتیجه اقتصاددانان اسلامی باید شاخص‌های سازگار با آن را ارائه دهند (Agha nazari, 2007, p55).

این مقاله به‌عنوان "برآورد سهم سرمایه انسانی در رشد اقتصادی ایران طاق سال‌های ۱۳۴۵-۱۳۸۰ به تحقیق مسعود صادقی و دکتر مصطفی عماد زاده می‌باشد. این مطالعه تلاش دارد به بررسی تأثیر آموزش عالی بر رشد اقتصادی پرداخته و ضمن ارائه یک چارچوب مناسب نظری که دربرگیرنده عامل آموزش است، با کسب نتایج برآوردی به ارائه راهکارهای مناسب بپردازد. در این مقاله تلاش می‌شود تا کشش‌های تولید به تفکیک عامل سرمایه انسانی و دیگر عوامل تولید به منظور شناسایی اهمیت سرمایه انسانی در مقایسه با سایر عوامل تولید برآورد شود. بدین روی، ابتدا مطالعات قبلی را بررسی کرده و الگوهای آنان را تحلیل می‌کنیم و سپس، تابع تولید کاب-داگلاس را انتخاب کرده و پارامترهای سرمایه انسانی، سرمایه فیزیکی و نیروی کار شاغل را به‌عنوان متغیرهای مستقل مورد بررسی قرار می‌دهیم. در مرحله بعد، به برآورد تابع تولید به تفکیک سهم عوامل مختلف تولید طی دوره ۱۳۴۵-۱۳۸۰ اقدام می‌کنیم و کشش‌های هر یک را نسبت به تولید - ناخالص داخلی تخمین می‌زنیم روش تخمین به کار گرفته شده، حداقل مربعات معمولی (OLS) است (Sadeghi & et al, 2003, p79).

این مقاله با عنوان "روش همگرایی آزمون باند، تعامل بین سرمایه انسانی و بهره‌وری کل عوامل تولید در ایران" به تحقیق دکتر محمد طاهر احمدی شادمهری و همکاران می‌باشد. بهره‌وری کل عوامل تولید به‌عنوان منبع پویا و دائمی رشد اقتصادی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد که بر اساس نظریه‌های موجود، سرمایه انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار شناخته می‌شود. بنابراین در مطالعه حاضر نقش سرمایه انسانی در ارتقای بهره‌وری کل عوامل تولید در اقتصاد ایران برای دوره زمانی ۱۳۵۷ تا ۱۳۸۴ مورد ارزیابی قرار گرفت. در این راستا برای سرمایه انسانی دو بعد سلامت و آموزش در نظر گرفته شد و اثر آن‌ها در کنار سایر عوامل مؤثر بر سطح بهره‌وری بررسی گردید. نتایج حاصل از برآورد مدل با استفاده از روش خود توضیح با وقفه‌ها گسترده (ARDL) نشان می‌دهد که متوسط سال‌های تحصیل نیروی کار و نسبت مخارج بهداشتی به تولید ناخالص به‌عنوان جانشین‌ها سرمایه رابطه علی یک

به عبارتی، کمیت‌پذیر نمایند. در اینجا موارد توافق و عدم توافق مشخص می‌شود و فضایی برای شناسایی ایده نای جدید، تصحیح، تفسیر، حذف و توضیح قدرت و ضعف آن‌ها به وجود می‌آید و حتی در بعضی موارد، از شرکت کنندگان خواسته می‌شود تا استدلال و دلیل اولویت بندی خود بین آیت‌ها را بیان نمایند در این راند، انگیزه اعضای پانل به شرکت بیشتر می‌گردد چرا که آن‌ها بازخورد پاسخ نای خود را دریافت می‌کنند و مشتاق به تعیین کیفیت پاسخ نای همکاران خود هستند. به عبارتی، انگیزه در اعضای پانل منجر به شرکت فعال آن‌ها در توسعه ابزار و یا برنامه می‌شود که امتیاز مهم دلفی است، پس از جمع‌آوری پرسشنامه دوم، آنالیز و خلاصه آماری از قبیل چارک و میانه و یا تم‌ها و رتبه‌بندی تهیه می‌گردد. نتیجه آن آغاز شکل‌گیری همگرایی نظرات بین شرک کنندگان است (Nasiriani, 2008, 178).

- راند سوم: در این مرحله، از شرکت کنندگان درخواست می‌شود تا پاسخ‌ها را مجدداً مرور نموده در صورت نیاز در نظرات و قضاوت نای خود تجدید نظر کرده و دلیل خود را در موارد عدم اجماع ذکر نمایند و با در نظر گرفتن میانگین و میانه نمرات هر عنوان، اهمیت آن را درجه‌بندی نمایند. در اینجا نیز رتبه‌بندی نظرات انجام شده، پیش‌بینی نای جدید ارائه می‌شود و خلاصه آماری پاسخ‌ها تهیه می‌گردد.

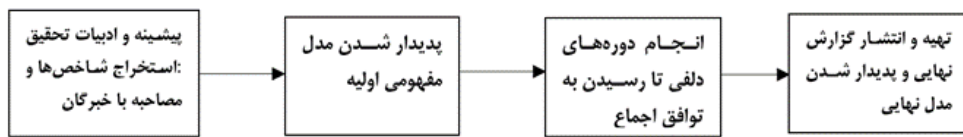
در راند سوم که اغلب آخرین راند می‌باشد، لیست آیت‌های باقیمانده، رتبه‌بندی‌ها، نظرات اقلیت و موارد اجماع بین پانلیست‌ها توزیع می‌شود و آخرین فرصت را برای شرکت کنندگان فراهم می‌کند تا در نظرات خود تجدید نظر کنند (Nasiriani, 2008, 179). بعد از راند سوم میزان توافق و اجماع نظر خبرگان با استفاده از ضریب کندال مورد سنجش قرار می‌گیرد، در صورت توافق راند نای دلفی پایان می‌یابد و در صورت عدم توافق راندهای بعدی نیز برای رسیدن به توافق طی می‌شود. به‌طور معمول، از راند سوم به بعد، اعضا پاسخ نای خود و سایرین را دوباره ملاحظه نموده و فرایند تا زمان عدم دستیابی به ایده جدید و شناسایی ضعف‌ها و قوت نای همه نظرات تکرار می‌گردد. البته تعداد راندهای بعدی با توجه به زمان، هزینه و احتمال خستگی شرکت کنندگان در نظر گرفته می‌شود.

جمع‌آوری اطلاعات از اسناد و مدارک و متون موجود و مرتبط با پژوهش در کتابخانه‌ها، وب سایت‌ها می‌باشد و همچنین با استفاده از روش دلفی و مصاحبه با خبرگان می‌باشد.

- مرحله سوم: بعد از پدیدار شدن مدل مفهومی اولیه برای سرمایه انسانی در چارچوب روش کیفی با استفاده از روش دلفی نظر متخصصان حوزه سرمایه انسانی با انجام مصاحبه جمع‌آوری می‌شود، تکنیک دلفی یک رویکرد تحقیقی در پژوهش نای کیفی است جهت به دست آوردن اجماع نظر خبرگان با استفاده از یک سری پرسشنامه‌ها و ارائه بازخورد و شرکت کنندگانی که در حوزه پژوهش دارای تخصص هستند تعریف می‌شود. جامعه نمونه این پژوهش متشکل از خبرگان و متخصصان آشنا با سرمایه انسانی است. همچنین برای انتخاب جامعه نمونه از نمونه‌گیری هدفمند استفاده می‌شود. تکنیک دلفی فرآیندی ساختارمند جهت گردآوری اطلاعات در طی راندهای متوالی و در نهایت اجماع گروهی خبرگان است، ما در این پژوهش طی سه راند از این تکنیک استفاده می‌کنیم (Habibi, 2014, p57).

- راند اول: در دلفی کلاسیک، اولین پرسشنامه به صورت بدون ساختار یا باز پاسخ ارسال می‌گردد که به‌عنوان استراتژی زایش ایده‌ها عمل نموده و هدف آن آشکارسازی کلیه موضوعات مرتبط با عنوان تحت مطالعه است. هر یک از متخصصین درخواست می‌شود تا شخصاً طوفان مغزی برقرار کند، هر نوع ایده و نظر خود را آزادانه مطرح نماید و فهرست موضوعات مورد نظر خود را به‌طور مختصر و بدون نام برگرداند. نیازی به توسعه کامل ایده‌ها نیست و تلاشی برای ارزیابی یا قضاوت نظرات صورت نمی‌گیرد. در این مرحله، تمام پاسخ نای مرتبط تا حد امکان جمع‌آوری شده، چرا که بقیه مراحل بر اساس مرحله اول شکل می‌گیرد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه نای برگشتی، پاسخ‌ها سازمان‌دهی، نظرات مشابه ترکیب، گروه‌بندی و موضوعات تکراری و حاشیه حذف می‌شود و تا حد امکان پاسخ‌ها کوتاه می‌گردد آنالیز پاسخ نای اولین راند بر اساس پارادایم تحقیق (کدهای کیفی و یا خلاصه‌های آماری) صورت می‌گیرد. نتیجه نهایی، مشخص شدن تم‌ها و شناسایی عناوین است که محقق آن را تبدیل به پرسشنامه دارای ساختاری می‌نماید که به‌عنوان ابزار راند دوم مورد استفاده قرار می‌گیرد. نکته مهم این که هرچند سؤالات باز پاسخ روشی قوی در جمع‌آوری اطلاعات هستند، اما اگر اطلاعات پایه در زمینه موضوع وجود داشته باشد، از پرسشنامه نیمه ساختاری یا دارای ساختار بر اساس مطالعات قبلی استفاده می‌شود (Nasiriani, 2008, 175).

- راند دوم: از راند دوم به بعد، اغلب پرسشنامه دارای ساختار استفاده شده و از افراد مشابه در راند اول خواسته می‌شود تا هر عنوان را با استفاده از مقیاس لیکرت رتبه‌بندی و



چارچوب نظری تحقیق در بخش کیفی

یافت. جامعه آماری این تحقیق شامل آن دسته از کارشناسان و خبرگان دارای سابقه تدریس و مقالات مرتبط با سرمایه انسانی می‌باشند که نسبت به موضوع از تخصص و دانش کافی برخوردار بوده و می‌توان از اطلاعات آن‌ها در انجام پژوهش استفاده کرد. در این تحقیق مصاحبه‌ها تا جایی ادامه یافت که به اصطلاح داده‌ها به اشباع نظری رسید و با مصاحبه با ۱۳ نفر از خبرگان انجام گرفت.

در این تحقیق در بخش کیفی از روش نای زیر جهت تحلیل داده استفاده شد:

- استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی از جمله میانگین، میانه و مد و انحراف معیار.
- استفاده از ضریب توافق کندال برای رتبه‌بندی و اولویت بندی عامل اکتشافی (ضریب توافق کندال عددی بین ۰ تا ۱ است که در صورت صفر بودن ضریب عدم توافق و در صورت یک بودن ضریب توافق کامل میان اعضا وجود دارد).

یافته‌های پژوهش

در اولین راند از هر یک از متخصصین درخواست شد تا شخصاً نظر خود را آزادانه مطرح نماید و فهرست موضوعات مورد نظر خود را به‌طور مختصر و بدون نام برگرداند. در این مرحله، تمام پاسخ‌های مرتبط تا حد امکان جمع‌آوری شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های برگشتی، پاسخ‌ها سازمان‌دهی، نظرات مشابه ترکیب، گروه‌بندی و موضوعات تکراری و حاشیه حذف گردید و تا حد امکان پاسخ‌ها کوتاه شد. آنالیز پاسخ‌های اولین راند بر اساس پارادایم تحقیق، کدهای کیفی و یا خلاصه‌های آماری صورت گرفت. نتیجه نهایی، مشخص شدن آیتم‌ها و شناسایی عناوین بود که محقق آن را تبدیل به پرسشنامه دارای ساختاری نمود که به‌عنوان ابزار راند دوم مورد استفاده قرار گرفت. جدول شماره (۲) دربردارنده نتایج تحلیل توصیفی دور اول پاسخ‌های خبرگان است. در این بخش ابتدا شاخص‌های توصیفی پاسخ‌های ارائه شده از سوی خبرگان محاسبه گردید، سپس آزمون کندال برای دستیابی به اجماع نظری اجرا شد. معیار اتفاق نظر در روش

در بخش کیفی، ابزار گردآوری داده‌ها با مطالعه پیشینه و ادبیات تحقیق در ادبیات کتابخانه‌ای و بانک نای اطلاعاتی و سایت نای معتبر و مصاحبه باز با خبرگان متخصص می‌باشد. در این نوع مصاحبه پرسشگر در بیان پرسش‌ها و پاسخگو در طرح آن‌ها آزادی کامل دارند یعنی پرسشگر آنچه را که به نظرش ضروری می‌رسد را مطرح می‌کند و در طرح سوال خود هیچ‌گونه محدودیتی احساس نمی‌نماید و پاسخگو در جواب دادن به سوال‌ها آزادی کامل دارد. پرسشگر چنین مصاحبه‌ای می‌تواند ایده نای خود را در هر پرسش کلامی قرار دهد و سوال نای خود را با هر عبارت که کامل باشد مطرح نماید و پاسخگو می‌تواند جواب خود را به هر صورت که مایل باشد بیان دارد (Sarokhani, 1994, p122). ابزار گردآوری اطلاعات فیش برداری و پرسشنامه محقق ساخته بود که برای بررسی روایی پرسشنامه از نظرات خبرگان استفاده نمودیم و برای تعیین پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. در ادامه در بخش میدانی از پرسشنامه استفاده شد. در این پرسشنامه موافقت و مخالفت خبرگان در مورد شاخص‌ها مورد سوال واقع شد و از آن‌ها خواسته شد شاخص‌های پیشنهادی‌شان را بیان نمایند. در این تحقیق با استفاده از روش دلفی، نظر متخصصان حوزه سرمایه انسانی جمع‌آوری شد. برای برازش مدل از پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر ادبیات و داده نای حاصل از مصاحبه‌ها استفاده شد. در راند اول یک پرسشنامه تک سوالی باز پاسخ جهت مصاحبه با خبرگان طراحی شد. پس از جمع‌آوری داده نای حاصل از هر مصاحبه متن مصاحبه‌ها مورد تحلیل قرار گرفت و مفاهیم مربوطه استخراج شد. سپس پرسشنامه راند دوم به صورت بسته پاسخ بر مبنای مفاهیم حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها و مفاهیم استخراج شده از ادبیات تحقیق پس از مقوله‌بندی بر مبنای مقیاس ۹ درجه‌ای لیکرت در قالب ۱۶۴ گویه (سوال) طراحی گردید و جهت اخذ نظرات خبرگان در اختیار آن‌ها قرار گرفت. در راند سوم با توجه به حذف تعدادی از شاخص‌ها در راند قبل و تجمیع برخی شاخص‌ها طبق نظر خبرگان تعداد ۱۴۴ گویه طی پرسشنامه به خبرگان ارائه شد که با توجه به ضریب کندال ۱۲۹ گویه تأیید نهایی شدند و مرحله کیفی پایان

است ($\text{sig} < 0/01$)، چنین استنباط می‌شود که بین پاسخگویان در ارتباط با سؤالات توافق معنی‌دار وجود دارد. مقدار به دست آمده برای آماره کندال ($0/357$) حاکی از توافق نظر کمتر از حد متوسط خبرگان می‌باشد.

جدول (۳): تحلیل دور دوم پاسخ‌های خبرگان
آماره نای آزمون کندال

مقدار	آماره
.357	Kendall's Wa
662.874	Chi-Square
143	df
.000	Asymp. Sig.
a. Kendall's Coefficient of Concordance	

در راند سوم، از شرکت‌کنندگان درخواست شد تا پاسخ‌ها را مجدداً مرور نموده و در صورت نیاز در نظرات و قضاوت‌های خود تجدیدنظر کرده و دلایل خود را در موارد عدم اجماع ذکر نمایند و با در نظر گرفتن میانگین و میانه نمرات هر عنوان، اهمیت آن را درجه‌بندی نمایند. در اینجا نیز رتبه‌بندی نظرات انجام شد، پیش‌بینی‌های جدید ارائه گردید و خلاصه آماری پاسخ‌ها تهیه شد. به‌طور معمول، از این راند به بعد، اعضا پاسخ‌های خود و سایرین را دوباره ملاحظه نموده و فرایند تا زمان عدم دستیابی به ایده جدید و شناسایی ضعف‌ها و قوت‌های همه نظرات تکرار گردید. راند سوم با توجه به حذف تعدادی از شاخص‌ها در راند قبل و تجمیع برخی شاخص‌ها طبق نظر خبرگان تعداد ۱۴۴ گویه طی پرسشنامه به خبرگان ارائه شد که با توجه به ضریب کندال ۱۲۹ گویه تأیید نهایی شدند و مرحله کیفی پایان یافت.

جدول (۴): تحلیل دور سوم پاسخ‌های خبرگان
آماره نای آزمون کندال

مقدار	آماره
13	N
.714	Kendall's Wa
1326.999	Chi-Square
128	df
.000	Asymp. Sig.
a. Kendall's Coefficient of Concordance	

با توجه به نتایج چون مقدار به دست آمده برای آماره آزمون کندال ($0/714$) در سطح خطای $\alpha = 0/01$ معنی‌دار

دلفی ضریب کندال می‌باشد، این ضریب عددی بین ۰ تا ۱ می‌باشد که هر چه ضریب به بدست آمده به یک نزدیک‌تر باشد توافق بیشتر و هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد توافق کمتر است. در جدول (۱) معیار قابل قبول بودن ضریب کندال آمده است:

جدول ۱: تفسیر مقادیر گوناگون ضریب هماهنگی کندال

مقدار W	تفسیر	اطمینان نسبت به ترتیب عوامل
۰/۱	اتفاق نظر بسیار ضعیف	وجود ندارد
۰/۳	اتفاق نظر ضعیف	کم
۰/۵	اتفاق نظر متوسط	متوسط
۰/۷	اتفاق نظر قوی	زیاد
۰/۹	اتفاق نظر بسیار قوی	بسیار زیاد

جدول (۲): تحلیل دور اول پاسخ‌های خبرگان
آماره های آزمون کندال

مقدار	آماره
.561	Kendall's W ^a
1189.774	Chi-Square
163	df
.000	Asymp. Sig.
a. Kendall's Coefficient of Concordance	

با توجه به نتایج جدول شماره (۲)، چون مقدار به دست آمده برای آماره آزمون کندال ($0/561$) در سطح خطای $\alpha = 0/01$ معنی‌دار است ($\text{sig} < 0/01$)، چنین استنباط می‌شود که بین پاسخگویان در ارتباط با سؤالات توافق معنی‌دار وجود دارد. مقدار به دست آمده برای آماره کندال ($0/561$) حاکی از توافق نظر متوسط خبرگان می‌باشد.

در راند دوم به بعد، اغلب از پرسشنامه دارای ساختار استفاده شد و از افراد مشابه در راند اول خواسته شد تا هر عنوان را با استفاده از مقیاس لیکرت رتبه‌بندی و به عبارتی، کمیت‌پذیر نمایند. در اینجا موارد توافق و عدم توافق مشخص گردید و فضایی برای شناسایی ایده‌های جدید، تصحیح، تفسیر، حذف و توضیح قدرت و ضعف آن‌ها به وجود آمد. حتی در بعضی موارد، از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا استدلال و دلیل اولویت‌بندی خود بین آیت‌ها را بیان نمایند. داده‌های حاصله با استفاده از شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف معیار تحلیل شدند، همچنین جهت محاسبه میزان توافق خبرگان از ضریب توافق کندال استفاده شد.

با توجه به نتایج جدول (۳)، چون مقدار به دست آمده برای آماره آزمون کندال ($0/357$) در سطح خطای $\alpha = 0/01$ معنی‌دار

لرستان استفاده شد. با توجه به نظرسنجی از خبرگان ۱۲۹ شاخص در ۱۸ مؤلفه مشخص به‌عنوان مؤلفه نای سرمایه انسانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی لرستان شناسایی شد.

بعد از پایان دوره‌های دلفی مدل نهایی سرمایه انسانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سه بعد فردی، سازمانی و عاطفی و به ترتیب با مؤلفه نای مشخص تلاش، تجربه، تخصص، رضایت، دانش، یادگیری، استعداد، مهارت، تعهد، رهبری، خلاقیت، ارتباطات، فرهنگ، انگیزش، چابکی، انضباط و اخلاق، هوش و نگرش به دست آمد.

با به‌کارگیری این الگوی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان می‌توان امیدوار بود که تغییر و تحول شگرفی در زمینه سرمایه انسانی و شایستگی و رشد و بالندگی مدیران و به تبع کارکنان تحت مدیریت آن‌ها ایجاد شود. لذا پیشنهاد می‌گردد که مدیران دانشگاه علوم پزشکی لرستان، بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی درمانی و ادارات تابعه آن با توجه به مؤلفه نای این مدل به تربیت و به‌کارگیری و ارتقاء مدیران خود اقدام نمایند و با تکیه به مدل تدوین‌شده از این تحقیق؛ چارچوبی برای مدیریت و سرمایه‌گذاری در منابع انسانی سازمان خود داشته باشند.

است ($sig < 0/01$)، چنین استنباط می‌شود که بین پاسخگویان در ارتباط با سؤالات توافق معنی‌دار وجود دارد. مقدار به دست آمده برای آماره کندال ($0/714$) حاکی از اتفاق نظر بالای خبرگان می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

اهمیت سرمایه انسانی به‌ویژه مدیران هر سازمان از آنجا ناشی می‌شود که اگر مدیران از سطح رشد و بالندگی مطلوبی برخوردار باشند، آنگاه می‌توان انتظار داشت که از سایر منابع سازمان به‌خوبی استفاده شود و ارتقای مستمر کیفیت در فعالیت‌ها و مأموریت‌های مختلف سازمان رخ دهد. اهمیت این موضوع به‌اندازه‌ای است که اکنون سازمان‌دهی و مدیریت جریان بالندگی و رشد مدیران از یک انتخاب به یک اجبار برای سازمان‌ها تبدیل شده است. لذا هدف این پژوهش، طراحی مدل سرمایه انسانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی لرستان بود که با استفاده از رویکرد دلفی و با استفاده از نظر ۱۳ نفر از خبرگان که از اساتید سرمایه انسانی دانشگاه نای مختلف بودند برای شناسایی مؤلفه نای سرمایه انسانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی

جدول (۵): جدول سازه نای مدل سرمایه انسانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی لرستان

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
تلاش	تلاش	-میزان پیشرفت مدیران
		-تشویق مدیران به تلاش بیشتر برای تحقق اهداف
		-میزان درگیری مدیران در تصمیم‌گیری نای سازمان
تجربه	تجربه	-کارآمدی تجارب مدیران
		-استفاده از تجارب مدیران در توسعه روش‌ها و فرایندهای انجام کار
		-حمایت از تجربه‌اندوزی و توسعه تجارب و اشتراک‌گذاری آن
فردی	تخصص	-میزان برخورداری مدیران از تجربه کاری
		-توانایی افراد در ارزیابی نقاط قوت و ضعف کار
		-توانایی پیش‌بینی پدیده‌ها و حوادث مرتبط با حوزه نای کاری
		-توانایی ارزیابی دقیق و سریع در هنگام بروز چالش در کار
		-قدرت تصمیم‌گیری در افراد در شرایط بحرانی
		-ارائه نظرات تخصصی به سایر سازمان نای مشابه
		-ارائه خدمات ویژه به مشتریان
		-تناسب مدارک و نوع تخصص تحصیلی با امور محوله
		-خبرگی و تخصص مدیران
		-به‌روز بودن تخصص و دانش کارکنان
		-ارزش افزوده واقعی مدیران با توجه به تخصص برای سازمان
		-امکان رشد و پیشرفت شغلی
رضایت	رضایت	-رضایت از حقوق و مزایا
		-میزان رضایت از سایر همکاران

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
دانش	-رضایت از شرایط محیط کار، بهداشت و ایمنی	
	-عملکرد خوب مدیران	
	-میزان ترک خدمت مدیران	
	-میزان غیبت از کار مدیران	
	-برگزاری دوره‌های آموزشی	
	-میزان هزینه نای آموزشی	
	-دسترسی به برنامه نای آموزشی	
	-خلق نتایج با استفاده از دانش	
	-تسهیم و گزارش دانش	
	-سیستم ذخیره اطلاعات	
	-دانش فنی	
	-تحصیلات عالی	
	- گذراندن دوره‌های آموزشی و برنامه نای ضمن خدمت	
- به اشتراک گذاشتن دانش بین کارمندان		
- کارایی کیفیت کار		
یادگیری	-توانمندی مدیران برای مشارکت در امر یادگیری سازمانی	
	-توانمندی مدیران در یادگیری فردی و یادگیری از یکدیگر	
	-توانایی مدیران در انجام کار تیمی	
	-توانایی مدیران در ایجاد سازمان یادگیرنده	
	-توانایی مدیران برای تکمیل مأموریت نای کاری	
استعداد	-ضریب هوشی مدیران	
	-توانایی مدیران برای ایجاد ارزش افزوده برای سازمان	
	-توانایی مدیران برای ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان	
	-ظرفیت یادگیری مدیران	
	-بهره‌گیری از ظرفیت ذهنی و توانایی هوشی مدیران	
مهارت	-مهارت نای فنی	
	-مهارت نای ارتباطی	
	-مهارت نای ادراکی	
	-مهارت حل مسأله	
	-مهارت کارگروهی	
	-مهارت نای نظارتی	
	-مهارت همکاری	
سازمانی	تعهد	-احساس تعلق وابستگی مدیران
		-ماندن در سازمان از روی میل و رغبت
		-مدیران از نظر اخلاقی خود را ملزم به ادامه کار دانستن
		-تلاش در راستای رفع مشکلات
		-میزان مشارکت مدیران
	رهبری	-مدت‌زمان ماندگاری در سازمان
		-مدیریت بهتر منابع
		-نظارت و رسیدگی به فرایندهای کاری
		-تصمیم‌گیری نای راهبردی

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
خلاقیت		-مدیریت ساختار سازمانی
		-تمرکز بر اهداف
		-طراحی برنامه نای استراتژیکی
		-به‌کارگیری برنامه نای مرتبط با ارزش‌ها
		-تعریف ارزش‌ها مأموریت‌ها و اهداف متفاوت برای سازمان
		-بهبود عملکرد کارکنان
		-داشتن روحیه ابتکار و خلاقیت
		-ابداعات و اختراعات
		-میزان ریسک‌پذیری
		-قدرت نوآوری
		-نهادینه بودن تغییر و نوآوری
		-وجود روحیه پژوهشی در مدیران
		-میزان استفاده از تکنولوژی و فناوری اطلاعات
		-قابلیت کارکنان در ایده پردازی و ارائه فکر جدید
-پتانسیل ایده نای ارائه‌شده برای ایجاد نوآوری		
ارتباطات		-استقبال از ایده نای جدید
		-ارائه راه‌ها و شیوه نای نوین برای حل مشکلات و مسائل
		-پرورش خلاقیت مدیران
		-شفافیت و روشن بودن ارتباط کاری
فرهنگ		-اطلاع مدیران از امور جاری
		-شرکت در ارتباط با حوزه نای کاری خود
		-کار تیمی
		-تعهد به سازمان
		-ظرفیت سازگاری افراد با محیط
		-برنامه و عادات کاری منظم
		-ترویج فرهنگ یادگیری
		-ترویج فرهنگ کار مشارکتی
		-کیفیت سازگاری با معیارهای راهبردی
-انعطاف‌پذیری		
انگیزش		-حمایت از خلاقیت
		-میزان انرژی و شور و شوق کارکنان برای کار
		-وجود سیستم پاداش و تنبیه در سازمان
		-وجود سیستم بازخورد در سازمان
		-ارزشیابی مدیران بر مبنای عملکرد آن‌ها
		-سیستم پرداخت عادلانه در سازمان
عاطفی	هوش	-باز سازمان‌دهی سیستم‌ها
		-هوش دیداری-فضایی
		-هوش کلامی-زبانی
		-هوش منطقی-ریاضی
		-هوش بدنی-جنبشی
-هوش موسیقایی		

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
انضباط و اخلاق	-هوش میان فردی	
	- هوش درون فردی	
	-هوش طبیعت‌گرا	
	-ارتباط فرد با مبدأ آفرینش و ایمان و اعتقاد راسخ به توحید	
	-روحیه مقاومت در سختی‌ها	
	-نظم	
	-وقت‌شناسی	
	-دانش جویی	
	-صداقت و حقیقت دوستی	
	-ابتکار و خلاقیت	
	-تزکیه نفس	
	-وظیفه‌شناسی	
	-امانت‌داری	
چابکی	-رعایت حقوق دیگران	
	-میزان هوشمندی مدیران	
	-میزان توانمندسازی مدیران	
	-میزان مشارکت مدیران در مدیریت بحران	
	-تسهیم دانش از طریق تکنولوژی	
نگرش	-انسجام و یکپارچه‌سازی فرایندها	
	-رفتار عادلانه در محیط کار	
	-میزان احترام به همکار	
	-میزان رضایت از شغل	
	-میزان ادراک از محیط کاری	
	-میزان تعلق وابستگی مدیران به سازمان	
	-میزان گردش کار مدیران	
	-میزان ارزش همکاری با دیگران	
-تنوع در کار مدیران		

- during 1345-1380 Iranian. *Journal of Economic Research*, Volume 5 No,17, pp79-98. [In Persian]
- 14) Habibi A, Iyzadyar S, Sarafrazi A. (2014). *Fuzzy Multi-Criteria Decision Making*. Tehran: Simaye danesh. [In Persian]
 - 15) Javanmard H, Mohamadian F. (2010). Effective indicators in measuring human capital. *Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hossein University, Vol 2, No,1, pp 67-86. [In Persian]
 - 16) Kocharcikova A. (2011). *Human resource management & Ergonomics: Slovak republic*.
 - 17) Mehregan, N, Sepahban, A, Lorestani, E. (2012). The Impact of Science and Technology Education on Iran's Economic Growth. *Journal of Economic Growth and Development Research*, Volume 2, No,6, pp71-93. [In Persian]
 - 18) Mosavi SM. (2012). *Human Capital Development Model (Case Study of the Broadcasting Organization of the Islamic Republic of Iran)*. PhD Thesis on Business Management. School of Accounting and Management, Allameh Tabatabai University. [In Persian]
 - 19) Naderi A, Kebriti Heydari T, Amiri A. (2015). Relationship between human capital and organizational performance: A case study of Asia Insurance Company branches. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management Research*, Vol 2, No,5, pp1-30 [In Persian]
 - 20) Nasiriani KH, Ahmadi F. (2008). Delphi technique: a tool in the research. *Iranian Journal of Medical Education*, Vol 8, No,1, pp175-185. [In Persian]
 - 21) Pedram M. (2011). Improving human resource productivity. *Bank Melli Iran Human Capital Development Management Monthly*, No,180, p19. [In Persian]
 - 22) Rezvani H, *Research method in management*. second edition. Mehraban Book Institute Pub,2013; p:77 [In Persian]
 - 23) Roudbaraki Hasanpour M, Lebadi Z. (2016). The importance of human capital in the third millennium. *Quarterly Journal of Psychological Studies and Educational Sciences*, No7, p47. [In Persian]
 - 24) Salehi, MJ. (2002). The effects of human capital on Iran's economic. growth *Research and planning in higher education journal*, Volume8, No,1-2, pp 43-80 [In Persian]
 - 25) Sarokhani B. (1994). *Research Methods in Social Sciences*. Tehran: Institute of Humanities and Cultural Studies [In Persian]
 - 26) Senobari M, (2009). *Introduction to Human Capital (Concepts, Characteristics and Measurement Indicators)*. Police Human Development Monthly, Vol 6, No,22, pp120-136. [In Persian]

References

- 1) Abili KH, Mazari E, Khabazeh K, Maleki M. (2014). Explaining the Role of Human Capitals of Higher Education Centers Employees in Their Tendency to Organizational Innovation (Case of Birjand University). *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, Vol 6 No,1, pp:65 [In Persian]
- 2) Aboalalail B. (2004). human recourse development; Challenges and solutions. *Qadir Magazine*, No,133&134, p17 [In Persian]
- 3) Agha nazari, H. (2007). Development of human capital based on the teachings of Islam and its effect on human development. *Journal of Islamic Economics*, Volume 7, No,26, pp55-69. [In Persian]
- 4) Aghaii, M, Rezagholizadeh, M, Bagheri, F. (2013). Investigating the Impact of Human Capital on Economic Growth in the Provinces of Iran. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, Volume 19, No, 67, pp21-44. [In Persian]
- 5) Ahmadi Shadmehri, MT, Naji meydai, AA, Jandaghi meybodi, F. (2010). Convergence method of band test: Interaction between human capital and total factor productivity in Iran. *Journal of Growth Research, Economic Development*, Volume 1 No,1, pp31-58 [In Persian]
- 6) Aleomran R. (2012). Measuring the effect of human capital promotion on economic growth in selected OPEC member countries. *Quarterly Journal of Parks and Growth*, Vol 8, No,22, pp35-53 [In Persian]
- 7) Alikhani M, Jamalian Mohamadzadeh M, Omrani A, Berekati H, Heydarabadi Babaii A, Imani A, Delpasand M, Ostadjafar F, Noormohamadi A. between human capital components and (2013). Learning Relationship between human capital components and learning organization components in faculty members of Imam Khomeini Hospital in Tehran. *Scientific Research Journal of Ilam University of Medical Sciences*, Vol 21, No,7, p216 [In Persian]
- 8) Amani N. (2010). Strategies for the development of human capital in the municipality of Tehran: with the approach of developing the national economy. *Journal of the city economy*, No,7, pp103-104 [In Persian]
- 9) Delgoshaii B, Tabibi SJ, Pahlevan P. (2007). Presenting a model for the development of human resources in the health sector of Iran. *Journal of Research in Medicine, Shahid Beheshti University of Medical Sciences and Health Services*, Vol 31, No,4, pp317-325. [In Persian]
- 10) Emadzadeh M. (2012). *Economics of education*. Isfahan Branch: Jihad University [In Persian]
- 11) Fourth Development Plan Law 1378 to 1384. (2005). *Country Management and Planning Organization*. Tehran, p:9 [In Persian]
- 12) Ghabezi R. (2013). Investigating the Factors Affecting Human Capital Productivity in Research Centers (Case Study: Petroleum Industry Research Institute). *Bi-Quarterly Journal of Innovation and Value Creation*, Vol 1, No,3, p113. [In Persian]
- 13) Ghasemi, M, Emadzadeh, M. (2003). Estimation of the share of human capital in Iran's economic growth



Identifying the Dimensions and Components of Human Capital Model of Managers: Lorestan University of Medical Sciences

Abstract

The main purpose of this study is to design an appropriate model of human capital for managers of Lorestan University of Medical Sciences. Therefore, according to the results, this research is one of the applied researches. According to the type of goal, it is a descriptive-survey research.

In terms of the type of data, it is a mixed exploratory research (quantitative and qualitative). In terms of the basis of the method, this research is one of the exploratory-survey researches, and since this research tries to provide a model in this regard, it is one of the exploratory researches.

In this research, in the qualitative part of the data analysis, descriptive statistics indicators such as mean, median, mode, standard deviation and Kendall's coefficient of agreement (for ranking and prioritizing the exploratory factor) have been used.

In the first round of the Delphi technique, an open-ended one-question questionnaire was presented to the experts. The group of experts of this research included 13 experienced professors in the field of human capital. After conducting the interview and gathering the experts' opinions in the first round, in the second round the resulting data were analyzed using the descriptive indicators of mean and standard deviation, and Kendall's coefficient of agreement was used to calculate the agreement of the experts. After removing some indicators based on the calculation of the Kendall coefficient and aggregating a number of indicators in the third round, the resulting data were analyzed using the descriptive indicators of mean and standard deviation. Also, Kendall's coefficient of agreement was used to calculate the agreement of experts. Because the value obtained for Kendall's test statistic (0.714) is significant at the $\alpha=0.01$ error level ($\text{sig}<0.01$), it is concluded that there is a significant agreement between the respondents regarding the questions.

The obtained value of Kendall's statistic (0.714) indicates a high consensus among experts. After the Delphi courses, the final model of the human capital of Lorestan University of Medical Sciences managers in three individual, organizational and emotional dimensions and respectively with specific components of effort, experience, expertise, satisfaction, knowledge, learning, talent, skill, commitment, leadership, creativity, Communication, culture, motivation, agility, discipline and ethics, intelligence and attitude were achieved.

Keywords: human capital model, managers of university of medical sciences, dimensions and components.