

فصلنامه تعالی منابع انسانی، دوره سوم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۱

## تدوین مدل کیفی تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران

کژال شهریاری، داداش کریمی، کاوه تیمورنژاد، داریوش غلامزاده<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۶

### چکیده

سرمایه انسانی برای نهاد آموزش و پرورش دارایی و سرمایه اصلی محسوب می شود، کنش های مدیران در بساخت یک نگاه تحولی است و جزء زیربنایی ترین شاخص و مولفه در تحلیل کلان آموزش و پرورش به شمار می آید. هدف این پژوهش تدوین مدل کیفی تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران است. پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت، اکتشافی و از نوع بنیادی و از نظر روش نمونه گیری، هدفمند می باشد. ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه نیمه ساختاریافته بود که با انجام ۱۱۱۰ مصاحبه به اشباع نظری حاصل شد. داده ها با استفاده از روش کدگذاری گلگیری و با نرم افزار (MAXQDA11) تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که مدل تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران براساس کدگذاری دارای ۵ مقوله اصلی و ۳۱ مولفه فرعی است که در مجموع مولفه های اثرگذار در مولفه های تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش را تشکیل می دهند. مدل کیفی حاصل از این پژوهش با در نظر گرفتن عوامل علی از قبیل نتایج بیانگر این است که اهداف محتوایی (دانشی-شناختی)، اهداف فردی (روانشناختی)، اهداف فراشناختی، اهداف اجتماعی و اهداف ساختاری سازمانی در مدل کیفی تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران هستند.

**واژگان کلیدی:** مدل کیفی، الگوی تعالی، سرمایه انسانی، آموزش و پرورش.

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت دولتی، واحد بنباب، دانشگاه آزاد اسلامی، بنباب، ایران

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد بنباب، دانشگاه آزاد اسلامی، بنباب، ایران. \* نویسنده مسئول:

[dadashkarimi\\_2006@yahoo.com](mailto:dadashkarimi_2006@yahoo.com)

<sup>۳</sup> استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

<sup>۴</sup> استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

## مقدمه

افراد سازمان‌ها کانون توجه مدیریت منابع انسانی هستند. در واقع کارکنان اصلی‌ترین منبع هر سازمان‌اند و سازمانی که کارکنان توانمندتر و بهره‌ورتری دارد، موفق‌تر است (یحیی‌پور و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۸۹). سرمایه‌های انسانی عظیم‌ترین سرمایه یک سازمان است که برخی آن را به مثابه روح و قلب سازمان تشبیه کرده‌اند و به عنوان عامل اصلی موفقیت سازمان در نظر گرفته‌اند (چهاردولی و یوسف‌وند، ۱۳۹۹: ۳۹۹). سرمایه انسانی را به قابلیت کارکنان در فکر کردن، خلق کردن و شبکه‌سازی و نیز تجارب، مهارت‌ها، انگیزه و تعهد اطلاق می‌کنند (رجائی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۰). بدیهی است تحقق این مهم جز با مشارکت انسان‌های سرآمد امکان‌پذیر نیست. برای اینکه سازمان‌ها، انسان‌های سرآمد را در اختیار داشته باشند باید چارچوب و معیاری را انتخاب نمایند تا براساس آن وضعیت سرمایه انسانی خود را ارزیابی کنند (علی‌زاده، ۱۳۹۸: ۱۱). تعالی سرمایه انسانی و سرآمدی آن پدیده‌ای است که موجب ارتقاء کیفیت و کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها و در نتیجه تعالی سازمان‌ها می‌شود. سازمان‌های متعالی هم تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی و تیمی و سازمانی اداره می‌کنند، توسعه می‌بخشند و از آن بهره می‌گیرند. این سازمان‌ها به کارکنان خود توجه کرده و از آنها تقدیر می‌کنند تا در آنها انگیزه، تعهد و رضایت ایجاد شود (قنبری نصرآبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۹۲). امروزه سازمان‌ها برای بقا و ماندن در دنیای پر رقابت و محیط‌های غیرقابل پیش‌بینی، باید به تعالی نیروی انسانی خود با چهار هدف بالا بردن عملکرد، بهبود یادگیری سازمانی، افزایش رضایت مشتریان و سود بیشتر دست یابند (زمانیان و همکاران، ۱۴۰۰: ۵۲). در واقع، توسعه منابع و سرمایه‌های انسانی از وظایف مهم سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های آموزشی است. سازمان آموزش و پرورش نیز از این قاعده مستثنی نیست. بلکه با در نظر گرفتن نقش اساسی این گونه سازمان‌ها در امر آموزش و تولید دانش، تعالی منابع و سرمایه‌های انسانی آنها اهمیت بیشتری می‌یابد. بنابراین سازمان آموزش و پرورش برای جلب رضایت جامعه مخاطب خود باید به بهینه‌سازی سیستم‌های منابع انسانی، کاربرد مطلوب از شایستگی و توانمندسازی منابع انسانی با ارائه آموزش‌های ضروری به منظور توسعه و تعالی سرمایه‌های انسانی خود توجه داشته باشد (افضلی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۸). شیوه‌های تعالی سرمایه انسانی شامل سیاست‌هایی برای برخورد با موارد ضروری برای این حوزه‌های اساسی، مانند ارتقای مشارکت نیروی کار، ارزیابی، بکارگیری دانش و آماده‌سازی ظرفیت، آموزش کارکنان و حفظ کارکنان، همراه با مدیریت مسائل اداری می‌باشد (انور و عبدالله، ۲۰۲۱: ۳۶). وجود سازمان آموزش و پرورش کارآمد و متعالی می‌تواند به تولید، بسط و گسترش دیگر شاخص‌های توسعه کمک کند (معجونی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۰۲).

از سوی دیگر، یکی از مهم‌ترین اهداف بشر دستیابی به کمال و تعالی است و در این زمینه شاهد مدل‌های مختلفی در مناطق مختلف جهان هستیم. مدل‌هایی چون جایزه دیننگ در ژاپن، طرح جایزه کیفیت و سرآمدی کانادا، مدل کسب و کار جایزه ملی کیفیت مالکوم بالدريج در آمریکا، جایزه کیفیت استرالیا، مدل جایزه کیفیت اروپا ارائه شده از سوی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت و ... از آن جمله‌اند. اما نکته‌ای که

<sup>۱</sup>. Anwar & Abdullah

باید بدان دقت داشت این است که تا جایی که می‌توان و تا حد امکان باید الگویی جامع و کامل و دقیق تدوین شود (رمضانی و نجاری، ۱۴۰۱: ۶۴). در ارتباط با تعالی سرمایه انسانی به عنوان عامل اصلی تعالی سازمان در بخش دولتی می‌توان گفت که اغلب مدل‌های تعالی سازمان در معیارهای مربوط به مدیریت منابع انسانی دارای نقاط ضعف اساسی هستند؛ زیرا در ارتباط با معیارهای فوق دچار کلی‌گویی بوده و همین مسئله سردرگمی مدیران منابع انسانی در پیاده‌سازی مؤثر مدل را در پی دارد (سیدنقوی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۳). لذا در مجموع می‌توان گفت که مادامی که سه چالش اساسی پایین‌بودن سطح دانش و مهارت حرفه‌ای معلمان، پایین‌بودن حقوق و مزایای شغلی و پایین‌بودن جایگاه و مقام معلم در جامعه وجود داشته باشد، نمی‌توانیم تحول بنیادی در آموزش و پرورش ایجاد کنیم. همچنین در تحقیقات انجام گرفته درباره سرمایه انسانی مدل‌های مختلفی وجود دارد از جمله مدل بنتیس، مدل دمننگ، مدل تعالی از طریق کارکنان، مدل استاندارد توسعه منابع انسانی در سنگاپور، مدل تعالی انسانی میرسپاسی و همکاران، مدل جایزه منابع انسانی توسط بنیاد توانمندسازی منابع انسانی ایران و مدل تعالی منابع انسانی فلیچ لی و غیره اما اغلب مدل‌های ارائه شده فاقد یک ساختار سیستمی مناسب بوده، مؤلفه‌های مطرح شده در مدل‌های تعالی منابع انسانی متناسب با نیازها و ویژگی‌های بومی حاکم بر کشور خاصی یا سازمان خاصی بوده و نمی‌توان در آموزش و پرورش ایران با همان شاخص و روش اقدام به ارزیابی نمود، اغلب مدل‌های تعالی مربوط به بخش خصوصی بوده و رسالت‌های سازمان آموزش و پرورش در آنها کم‌رنگ بوده، پس ما نیازمند مدلی هستیم که اولاً بومی و دوماً در آموزش و پرورش قابل اجرا باشد. همچنین ناکارآمدی‌های ناشی از ساختار آموزش و پرورش، ویژگی‌های نیروی انسانی فعال در این بخش از یک سو و انتظارات مردم از بخش آموزش و پرورش و نقایص مدل‌های تعالی مورد استفاده در ایران از سوی دیگر موجب شده تا الگویی جامع و منعطف با توجه به ویژگی‌های خاص سازمان آموزش و پرورش در ایران ارائه شود. در سال ۱۳۹۰ سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش تدوین گردید و موضوع تعالی مطرح گردید و مبانی تعالی در این پژوهش از نظر سندهای بالا دستی که بتوانند قوانینی برای آموزش و پرورش مطرح کنند باید دیده شود و مورد توجه قرار گیرد. همچنین عوامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و غیره در تعالی باید به عنوان عوامل زمینه‌ای مورد استفاده قرار بگیرد و مدل نباید صرفاً بر مبنای تئوری سرمایه انسانی و بدون توجه به ابعاد زمینه‌ای و ساختاری باشد. طراحی این مدل کمک‌های از جمله: آموزش و پرورش ایران به مدلی جهت دستیابی به رشد و تعالی منابع انسانی می‌رسد، از طرفی با بررسی و مطالعه دقیق مدل‌های موجود در زمینه تعالی منابع انسانی به ضعف‌ها و خلاءهای موجود در آنها پی برده می‌شود، توسعه سازمانی که منجر به استفاده بهینه از پتانسیل‌های انسانی و بهبود عملکرد انسانی و توسعه افراد با تمرکز بر بهبود عمل کرد مرتبط با شغل فعلی می‌شود. به عبارتی هدف کلی این پژوهش، تدوین مدل کیفی تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران می‌باشد. به طور کلی پژوهش حاضر در راستای دستیابی به هدف مذکور در پی پاسخ به این سؤال است که شاخص‌های کیفی تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران کدامند؟

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت منابع انسانی برای برنامه‌ریزی، آموزش و توسعه کارکنان و کسب مهارت‌های لازم نیاز به استراتژی پذیرش تعالی سازمانی از طریق تعالی رهبری، تعالی زیردستان، ساختار سازمانی و تعالی فرهنگی دارد (ارباب و مهدی، ۲۰۱۸: ۱۰). مهم‌ترین و جدیدترین رویکرد در حوزه منابع انسانی کشور، تعالی سرمایه انسانی است. این رویکرد از معیارها و شاخص‌های برتر در حوزه منابع انسانی استفاده می‌کند، به گونه‌ای که از طریق آن می‌توان به ارزیابی مستمر فعالیت‌ها، رویه‌ها، فرایندها و نتایج منابع انسانی، شناخت نقاط قوت و قابل بهبود و برنامه‌ریزی مدیریت منابع انسانی جهت افزایش سهم آن در تحقق اهداف و استراتژی‌های کسب و کار پرداخت (علی‌زاده، ۱۳۹۸: ۱۱). تعالی در لغت به معنی بلند شدن و برتر شدن است و تعالی سرمایه انسانی به معنای تعهد سازمانی به رشد و توسعه پایدار و دائمی سرمایه انسانی برای افزایش توانمندی و توسعه و بهبود سرمایه انسانی است (رمضانی و نجاری، ۱۴۰۱: ۶۴). تعالی به منزله بالاترین مرتبه ارزیابی و بهبود عملکرد سازمان فرایند پیوسته‌ای است که با برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری آغاز و در طول مسیر با ارزیابی‌های مداوم و استفاده از اهداف از پیش تعیین شده، نواقص و نارسایی‌ها مشخص شده و با اصلاحات لازم، حذف موانع و تاکید بر فرصت‌های پیش روی سازمان، سبب افزایش موفقیت سازمان در تمام ابعاد می‌شود (معجونی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۰۲). تعالی سرمایه انسانی را می‌توان رشد و ارتقاء سطح یک سازمان در تمامی ابعاد آن دانست که شامل نیروی انسانی نیز می‌شود (یعقوبی و مرادزاده، ۱۳۹۸: ۸۴). استفاده کارآمد از منابع موجود در زمینه تعالی سرمایه انسانی، فناوری‌ها، نوآوری‌ها و حتی توسعه زیرساختی به تخصیص شدن و ورود سرمایه کمک می‌کند (اوکاندا و همکاران، ۲۰۲۲: ۱). سازمان‌ها برای رسیدن به قله‌های تعالی و سرآمدی، باید نیروی انسانی متعالی و سرآمد در اختیار داشته باشند. مدیران و رهبران سازمان وظیفه طراحی و ساخت نردبان تعالی را به عهده داشته و بقیه کارکنان مسئولیت پیمودن نردبان تعالی را جهت دستیابی به اهداف سازمان به عهده دارند. با این تعاریف می‌توان نتیجه گرفت موفقیت هر سازمان ارتباط مستقیم با نیروی انسانی متعالی و سرآمد دارد (اسحاقیه فیروزآبادی و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۰). سازمان‌های سرآمد که مدیریت و اقدامات اجرایی آن توسط نیروی انسانی توانمند انجام می‌شود باید رویکردهای لازم برای تحقق معیارها، زیرمعیارها و نکات راهنما را طوری برنامه‌ریزی و اجرا نمایند تا سازمان به نتایج هدفمند دست یابد (مؤذن جمشیدی، ۱۳۹۸: ۴). سرمایه انسانی متعالی موجب تقویت توانایی همکاری، افزایش سطح صلاحیت‌های حرفه‌ای، افزایش توانایی و تمایل به بهبود و توسعه می‌شود (زینالی، ۲۰۲۱: ۱۱۳).

شروع حرکت طراحی مدل‌های تعالی سرمایه انسانی به تحقیقات کارشناسان غربی در سال ۱۹۸۰ بر می‌گردد که به منظور بررسی علل پیشرفت ژاپن در سال‌های پس از جنگ انجام گرفت که در نتیجه آن وجود جوایز ملی کیفیت در ژاپن و استفاده از آنها در جهت تحریک رقابت و افزایش توانمندی به عنوان

1. Arbab & Mahdi

2. Okunade et al

3. Zeynalli

عامل اصلی عقب ماندگی سازمان های اروپایی اعلام شد (سلگی و همکاران، ۱۴۰۰: ۷۸). از مزایای مدل های تعالی سرمایه انسانی می توان به تشخیص کمک های منابع انسانی به اهداف و استراتژی سازمان، بهبود تصویر حرفه ای منابع انسانی، تشویق و مسئولیت پذیری و حرفه گرایی بیشتر در میان اعضاء واحد منابع انسانی، تبیین واضح و روشن وظایف و مسئولیت های واحد منابع انسانی، افزایش یکپارچگی خط مشی ها و رویه های منابع انسانی، تشخیص مسائل مهم منابع انسانی، اطمینان از پیروی به هنگام از الزامات قانونی، کاهش هزینه های منابع انسانی از طریق رویه های مؤثرتر منابع انسانی و پذیرش روزافزون تغییرات مورد نیاز در واحد منابع انسانی است (بنیادی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۳۳). تعالی سرمایه انسانی و سیستم های تحلیلی پیشرفته که قادر به ادغام عملکرد کارکنان با محرک های ارزش و عملکرد سازمانی هستند (مارگاریتا، ۲۰۲۲: ۱). سرمایه گذاری در تعالی سرمایه انسانی، نوآوری و دانش سهم قابل توجهی در رشد سازمانی دارد (گروزینا و همکاران، ۲۰۲۲: ۲). پژوهشگران تعالی سرمایه انسانی را در سه حوزه کلیدی دسته بندی کردند: آموزش حرفه ای و مهارت، تجربه و تخصص و خلاقیت و نوآوری (ابورومان، ۲۰۲۱: ۱۷۹).

سلگی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی تعالی منابع انسانی ناب؛ مبنایی جهت سنجش درجه نابی منابع انسانی به این نتیجه رسیدند ابعاد شش گانه شرایط علی (محیطی و سازمانی)، شرایط زمینه ای (استراتژی سازمان، فرهنگ، بینش مدیریت، مستندسازی محتوای شغل، ثبات مدیریت و پویایی سیستم منابع انسانی)، شرایط مداخله گر (ویژگی های شخصی مدیران، کیفیت ورودی های سازمان، کارآمدی سیستم مدیریت دولتی)، راهبردها (رهبری ناب، تقویت فرهنگ ناب و مدیریت منابع انسانی ناب) و نتایج (سطح خرد، سطح میانی و سطح کلان) شناسایی شد.

بنیادی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر تعالی منابع انسانی در آموزش و پرورش به این نتیجه رسیدند که مدیریت و رهبری پشتیبان، امکانات و نیازهای دوره ابتدایی، ارتباط مؤثر و روابط انسانی معلم، فرهنگی بالنده مدرسه، انگیزه شغلی، باور و نگاه به نقش معلم، رضایت شغلی، حقوق و رفاه، دانش و مهارت فناورانه، ویژگی های فردی، فضای مجازی، دانش تخصصی و مهارت های فردی دوره ابتدایی، استراتژی های آموزشی و بالندگی، نقش ذی نفعان، جذب و تربیت افراد شایسته، ارتقاء کیفیت ارزشیابی، سیاست های سازمانی تسهیل کننده، شایستگی های شغلی معلم و مهارت پژوهشی معلم از عوامل مؤثر بر تعالی منابع انسانی بودند.

اسحاقیه و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی توان پیش بینی تعالی منابع انسانی از طریق مهارت های آینده پژوهی در شرکت های کاشی و سرامیک استان یزد به این نتیجه رسیدند که مدیران شرکت های کاشی و سرامیک می توانند براساس روند کاری گذشته، شناسایی سیگنال های تغییر کنونی وضعیت های محتمل و قابل رخ دادن در آینده و همچنین شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فردا به تعالی منابع انسانی دست پیدا کنند.

1. Margherita

2. Gruzina et al

3. Abu-Rumman

اسحاقیه و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل ارزیابی عوامل مؤثر در تعالی منابع انسانی با رویکرد پویایی‌شناسی‌های سیستم به این نتیجه رسیدند تعالی منابع انسانی با این روند برای چند سال آینده نیز به جایگاه واقعی خود نمی‌رسد مدیران می‌توانند با افزایش توانایی کارکنان، آینده پژوهی، توجه به صادرات و کاهش نفوذ سرپرست با ارائه سیاست‌هایی مانند کنترل استخدامی‌ها، بازاریابی قوی و مدرن و سیاست رفع الگوی محدودیت رشد به این مهم دست یابند. همچنین جذب مدیرانی با شبکه‌های رهبری اخلاقی و دارای تجربه‌های اجرایی و آموزشی و پژوهشی مناسب و افزایش تعالی منابع انسانی در صنعت مذکور منجر به افزایش تعهد و وفاداری به سیستم، انگیزش خدمت و در نهایت بهبود عملکرد پرسنل صنایع کاشی و سرامیک می‌گردد.

زمانیان و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان خوشه‌بندی مدیران صنعت گاز ایران و اولویت‌بندی شایستگی‌های مدیران مبتنی بر نتایج ارزیابی مدل تعالی سازمانی با رویکرد هوش مصنوعی به این نتیجه رسیدند بسترسازی مناسبی در جهت ایجاد رابطه بین داده‌های منابع انسانی با استفاده از نتایج مدل تعالی سازمانی، برای حدود ۵۱ شرکت فرعی و ستادی شرکت ملی گاز ایران با بهره‌گیری از روش‌های هوش مصنوعی و یادگیری ماشین صورت پذیرد و به یک مدل برای خوشه‌بندی مدیران ارشد سازمان براساس نتایج ارزیابی شرکت‌ها با مدل تعالی سازمانی (مبتنی بر مدل تعالی EFQM) دست یابیم. ویژگی منحصر به فرد این روش این است که براساس خروجی و عملکرد واقعی سازمان‌های موفق به دست می‌آید که در رأس آنها مدیران و رهبران موفق سازمان حضور داشته‌اند و براساس آن در آینده می‌توان به یک مدل شایستگی مبتنی بر عملکرد دست یافت.

یعقوبی‌پور و جعفری (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان الگوی تعالی منابع انسانی فرودگاهی به این نتیجه رسیدند که رهبری و مدیریت تخصصی فرودگاهی، حفظ و نگهداشت منابع انسانی فرودگاهی، سازمان منابع انسانی فرودگاهی، مدیریت منابع مرتبط با حوزه منابع انسانی فرودگاه، تأمین منابع انسانی فرودگاه، برنامه‌ریزی و استراتژی منابع انسانی فرودگاهی، توسعه مسیر شغلی کارکنان فرودگاه، کاربرد منابع انسانی فرودگاهی، تغییر و بهره‌گیری تلفیقی مدیریت منابع انسانی، نتایج عملکردی مدیریت منابع انسانی فرودگاهی، نتایج محیطی و ادراکی کارکنان فرودگاه، نتایج ایمنی و بهداشت مشتریان فرودگاهی، نتایج اجتماعی و واکنش‌های اتحادیه‌ها، نتایج سازمانی و بهره‌وری فرودگاهی، نتایج فرهنگی و ساختاری منابع انسانی فرودگاهی) به عنوان عناصر تشکیل‌دهنده الگوی تعالی منابع انسانی هستند.

مؤذن جمشیدی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی شایستگی‌های کلیدی مدیران در راستای تحقق تعالی منابع انسانی در شرکت‌های تولید لوازم خانگی به این نتیجه رسیدند که توسعه میزان برخورداری مدیران از این شایستگی‌های کلیدی می‌تواند به تسهیل پیشبرد طرح‌های تعالی منابع انسانی در سازمان یاری رساند. در این پژوهش به منظور اثربخشی استقرار نظام تعالی منابع انسانی ۱۶ شایستگی کلیدی برای مدیران در پنج حوزه شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های ارتباطی - اجتماعی، شایستگی‌های مدیریت و رهبری، شایستگی‌های استراتژیک و شایستگی‌های مکمل شناسایی شدند.

علی زاده (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی ناجا براساس مدل تعالی منابع انسانی به این نتیجه رسید براساس مدل تعالی منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی در ناجا در حوزه راهبردهای منابع انسانی (۳۹ امتیاز)، فرایندهای منابع انسانی (۱۱۴ امتیاز) و نتایج منابع انسانی (۶۰ امتیاز) و در مجموع ۲۱۳ امتیاز از ۱۰۰۰ امتیاز کسب نموده و میان وضع موجود و مطلوب آن شکاف وجود دارد.

سید نقوی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران به این نتیجه رسیدند: شرایط علی (ناکارآمدی‌ها، انتظارات و الزامات)؛ پدیده اصلی (تعالی منابع انسانی در بخش دولتی)؛ شرایط زمینه‌ای (تئوری خدمات دولتی نوین، فرهنگ تعالی و قوانین؛ شرایط مداخله‌گر (خرده مدل‌ها، ویژگی‌های مدیریت دولتی و تفاوت‌های بخش دولتی و خصوصی)؛ راهبردها (دولت، مقامات سیاسی، سازمان منابع انسانی، کارکردهای منابع انسانی، اخلاق اداری، مردم، شرکا و خانواده)؛ نتایج (منابع انسانی و سازمانی) و پیامدها (سازمانی، جامعه، مردم و همکاران) شناسایی شدند.

ارباب و مهدی (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و تعالی سازمانی در سازمان‌های دولتی نتیجه گرفتند که ابعاد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر ابعاد تعالی سازمانی در سازمان‌های دولتی سودان از نظر آماری معنادار است.

کوشرکاوا و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان مدیریت سرمایه انسانی - جنبه کارایی سرمایه انسانی در آموزش دانشگاه، به این نتیجه رسیدند مدیریت سرمایه انسانی یک رویکرد استراتژیک و برنامه‌ریزی شده برای مدیریت باارزش‌ترین دارایی سازمان، یعنی نیروی کار است. برای دستیابی به اهداف سازمان، ارزیابی ارزش و کارایی سرمایه انسانی ضروری است. چندین رویکرد شناخته شده است ارزیابی سرمایه انسانی و اثربخشی آن وجود دارد، اما هنوز روش یکپارچه پذیرفته نشده است.

هانوشک (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان رشد اقتصادی در کشورهای در حال توسعه: نقش سرمایه انسانی، به این نتیجه رسید تأکید بر سرمایه انسانی به عنوان محرک رشد اقتصادی در کشورهای در حال توسعه منجر به توجه بیش از حد به پیشرفت تحصیلی شده است. کشورهای در حال توسعه در پر کردن شکاف بین آنها و کشورهای توسعه یافته بر حسب پیشرفت تحصیلی بهبود زیادی داشته‌اند، اما تحقیقات اخیر بر اهمیت مهارت‌های شناختی در رشد اقتصاد تأکید کرده‌اند.

## روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر روش پژوهش، پژوهشی کیفی با رویکرد استقرائی بوده و از نظر جهت‌گیری، چون به دنبال شناسایی و تبیین ابعاد تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران می‌باشد، پژوهشی بنیادی محسوب می‌شود. از آنجا که درک عمیقی از موضوع وجود ندارد، به لحاظ ماهیت، پژوهشی اکتشافی است. از آنجا که پژوهش حاضر بر شکل‌دهی چارچوب مفهومی یا تدوین تئوری تأکید و نیاز به آشکارسازی دانش ضمنی خبرگان در این حوزه دارد، از استراتژی نظریه داده بنیاد بهره می‌برد، همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. مؤلفه‌های حاصل از بخش کیفی این پژوهش

بوسیله مصاحبه نیمه ساختاریافته با نخبگان به تعداد ۱۰ نفر جمع آوری شده است. و با استفاده از کد گذاری باز، انتخابی و محوری مؤلفه‌ها و عناصر الگوی پژوهش استخراج گردید. نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش (MAXQDA11) است. در مرحله نظریه داده بنیاد گلنزر<sup>۱</sup> و نظرسنجی خبرگان از نظرات پنج نفر جهت تایید مدل از خبرگان صاحب نظر در حوزه رقابت پذیری و آشنا به روش نظریه داده بنیاد استفاده شد. شرایط ورود و خروج که نمونه پژوهش حاضر، براساس آنها انتخاب شدند عبارت بودند از: میزان سنی بالای ۳۰ سال، همکاری داوطلبانه مصاحبه‌شوندگان، داشتن تحصیلات فوق لیسانس به بالا. دامنه زمانی سال ۱۴۰۱ بوده است.

### یافته‌های پژوهش

نتایج تحلیل محتوای کیفی، به منظور تعیین عوامل و مولفه‌های تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش، به استخراج و استنباط مقوله اصلی و تاثیرگذار در طراحی موفق برنامه‌های آموزشی برای این حوزه منجر تعیین مولفه‌های تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش شد. به عقیده متخصصینی که مورد مصاحبه قرار گرفتند و مطالعه متون مرتبط با موضوع پژوهش، مهمترین عواملی که می‌توانند مولفه‌های تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش را تحت تاثیر قرار دهند دارای ۵ مقوله اصلی و ۳۱ مولفه فرعی است که در مجموع مولفه‌های اثرگذار در مولفه‌های تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش را تشکیل می‌دهند. در جدول ۱ مقوله‌های اصلی و فرعی استخراج شده از مصاحبه‌های نخبگان در زمینه تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران ارائه گردیده است.

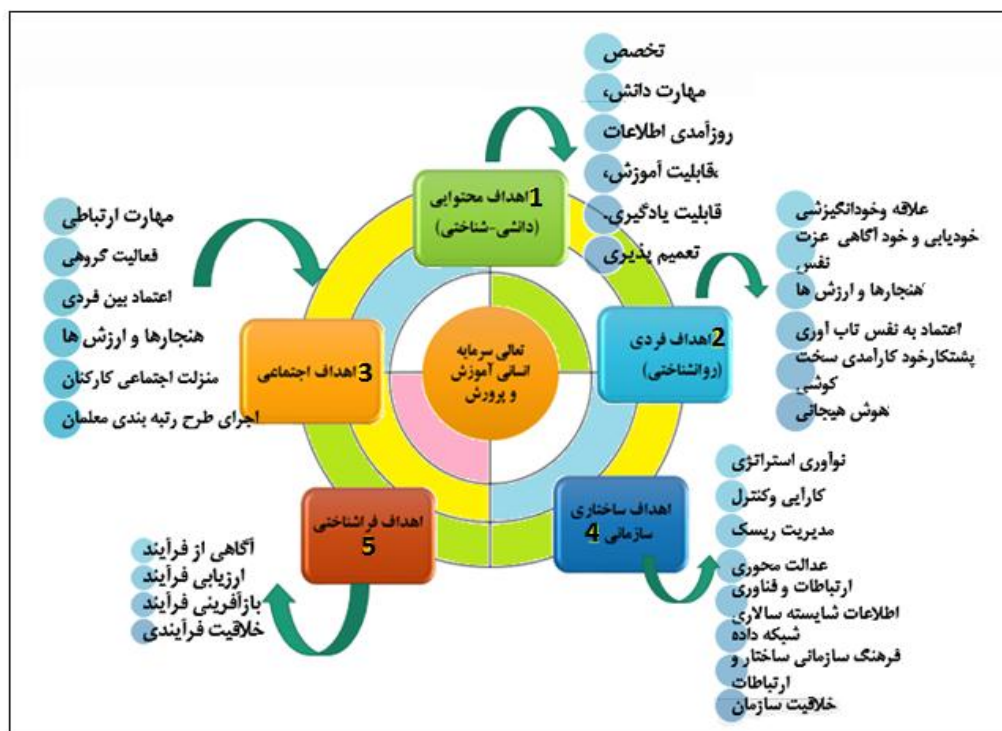
جدول ۱. مقوله‌های اصلی و فرعی استخراج شده از مصاحبه

مفاهیم فرعی	مقوله‌های اصلی
تخصص، مهارت، دانش، روزآمدی اطلاعات، قابلیت آموزش، قابلیت یادگیری و تعمیم‌پذیری	اهداف محتوایی (دانشی-شناختی)
خودانگیزی، هوش هیجانی، خودیابی و خود آگاهی، تاب آوری، رضایت‌مندی پشتکار، خود کارآمدی، سخت کوشی، عزت نفس، علاقه و انگیزه، اعتماد به نفس	اهداف فردی (روانشناختی)
نوآوری، استراتژی، کارآیی و کنترل، مدیریت ریسک، عدالت محوری، ارتباطات و فناوری اطلاعات، شایسته‌سالاری، شبکه داده، ساختار و ارتباطات، خلاقیت سازمان	اهداف ساختاری-سازمانی
آگاهی از فرآیند، ارزیابی فرآیند، بازآفرینی فرآیند، خلاقیت فرآیندی	اهداف فراشناختی
مهارت ارتباطی، هنجارها و ارزش‌ها، فعالیت گروهی، اعتماد بین فردی، درک قابلیت کارآفرینانه، موافق طرح توسعه و چشم انداز ۱۴۰۴ منزلت اجتماعی کارکنان، توجه و اجرای طرح رتبه بندی معلمان	اهداف اجتماعی

<sup>۱</sup>. Glaser & Holton

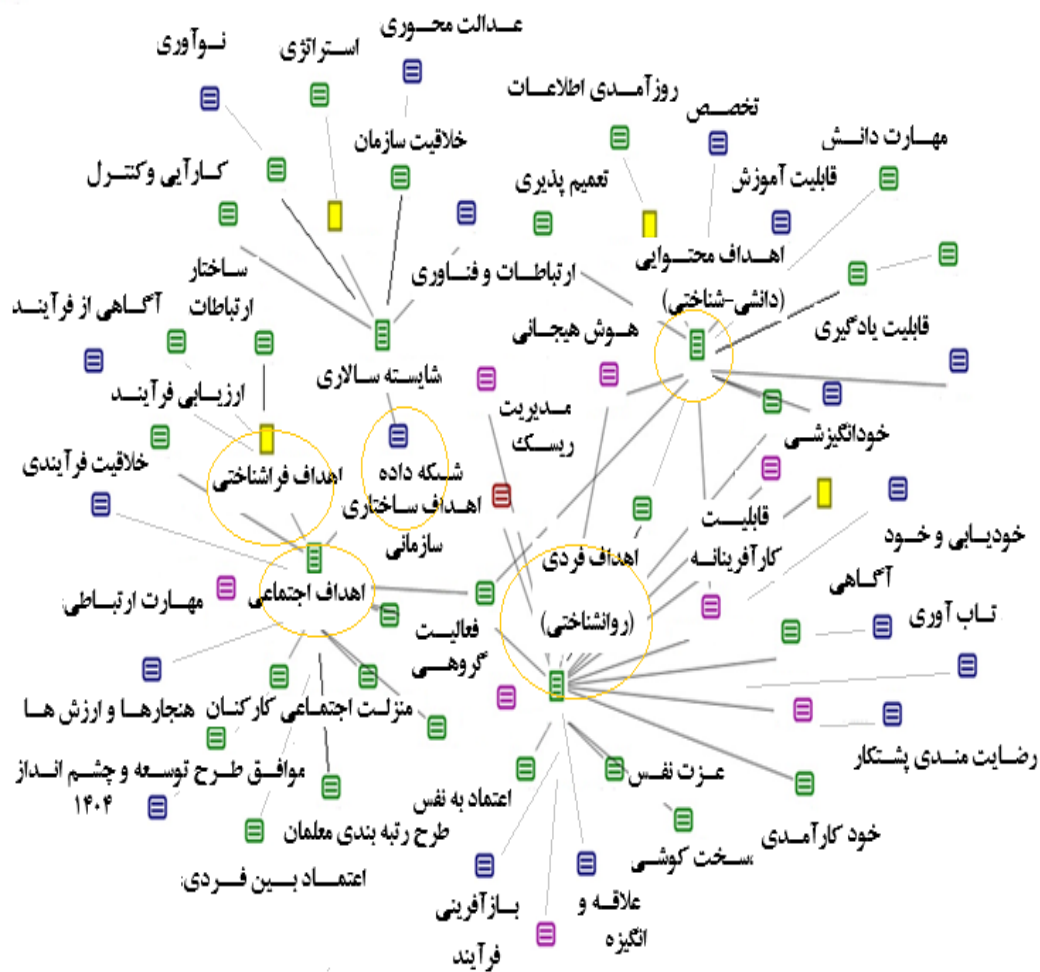


نتایج یافته‌های حاصل از مصاحبه نخبگان در این پژوهش نشان می‌دهد که عوامل اهداف محتوایی (دانشی-شناختی)، اهداف فردی (روانشناختی)، اهداف ساختاری-سازمانی، اهداف فراشناختی، اهداف اجتماعی از مولفه‌های اصلی اولویت‌دار از نظر نخبگان در زمینه مدل کیفی تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران محسوب می‌شوند.



شکل ۱. مدل مفهومی اولیه پژوهش، با اعمال نظر خبرگان از طریق مصاحبه با مولفه‌های اصلی و فرعی

بر اساس مدل مفهومی پژوهش، با اعمال نظر خبرگان از طریق مصاحبه الگوی تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران شامل ۵ مولفه اصلی و ۳۱ مقوله فرعی اولیه می‌باشد.

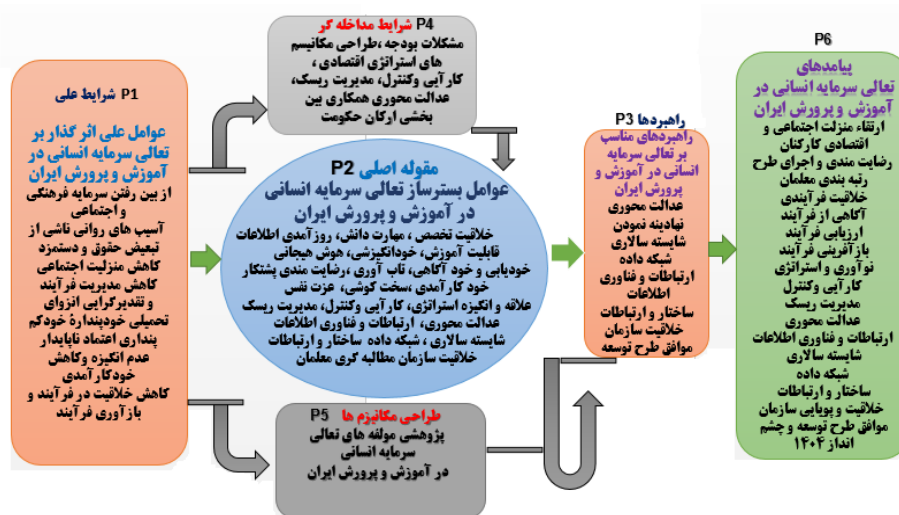


شکل ۲. خروجی نرم افزار MAXQDA

با توجه به مدل کیفی حاصل از کدگذاری‌های باز و محوری پژوهش مصاحبه‌نخبگان درباره تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش مؤلفه‌های اصلی پژوهش عبارتند از: مؤلفه محتوایی (دانشی-شناختی)، مؤلفه فردی (روانشناختی)، مؤلفه فراشناختی، اهداف اجتماعی و مؤلفه ساختاری سازمانی همچنین با توجه به مدل کیفی حاصل از کدگذاری‌های باز و محوری پژوهش تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش عوامل علی اثر گذار بر تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران عبارتند از: از بین رفتن سرمایه فرهنگی و اجتماعی، آسیب‌های روانی ناشی از تبعیض حقوق و دستمزد، کاهش منزلت اجتماعی، کاهش مدیریت فرآیند و تقدیرگرایی انزوای تحمیلی خودپنداره خودکم‌پنداری اعتماد ناپایدار، عدم انگیزه و کاهش خودکارآمدی، کاهش خلاقیت در فرآیند و بازآوری فرآیند. با توجه به مدل کیفی حاصل از کدگذاری‌های باز و محوری پژوهش تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش: راهبردهای مناسب بر تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران عبارتند از: عدالت محوری، ارتباطات و فناوری اطلاعات، شایسته‌سالاری، شبکه داده، ساختار و ارتباطات، خلاقیت سازمان موافق طرح توسعه. با توجه به مدل کیفی

حاصل از کدگذاری‌های باز و محوری پژوهش تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش عوامل مداخله‌گر اثرگذار بر تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران عبارتند از: طراحی مکانیسم‌های استراتژی، کارآیی و کنترل، مدیریت ریسک، عدالت محوری همکاری بین بخشی ارکان حکومت. با توجه به مدل کیفی حاصل از کدگذاری‌های باز و محوری پژوهش تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش عوامل بسترساز بر تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران عبارتند از: خلاقیت، تخصص، مهارت، دانش، روزآمدی اطلاعات، قابلیت آموزش، خودانگیزی، هوش هیجانی، خودیابی و خود آگاهی، تاب‌آوری، رضایت‌مندی، پشتکار، خود کارآمدی، سخت‌کوشی، عزت نفس، علاقه و انگیزه و مطالبه‌گری معلمان. همچنین با توجه به مدل کیفی حاصل از کدگذاری‌های باز و محوری پژوهش تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش پیامدهای تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران عبارتند از: ارتقاء منزلت اجتماعی و اقتصادی کارکنان، رضایت‌مندی و اجرای طرح رتبه‌بندی معلمان، خلاقیت فرآیندی، آگاهی از فرآیند ارزیابی فرآیند نوآوری و استراتژی کارآیی و کنترل مدیریت ریسک عدالت محوری، خلاقیت سازمان، شایسته‌سالاری، شبکه داده ساختار و ارتباطات، خلاقیت و پویایی سازمان موافق طرح توسعه و چشم انداز ۱۴۰۴.

شکل ۳ نشان دهنده مدل نهایی حاصل از تحلیل داده‌های پژوهش می‌باشد: همچنین در شکل (۳) مدل ساختاری کیفی (مدل مفهومی) پژوهش نیز ارائه گردیده است.



شکل ۳. مدل کیفی (الگوی مفهومی)

## نتیجه گیری و پیشنهادها

هدف اصلی این پژوهش تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران با در نظر گرفتن شرایط علی، عوامل بسترساز، راهبردهای مناسب، شرایط مداخله گر و طراحی مکانیسم تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران بود تا از این رهگذر با شناسایی مدل کیفی این عوامل دست‌اندرکاران برنامه‌ریزی منابع انسانی را در جهت دستیابی به راهبردهای مؤثر در تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران با رویکردی مؤثر و مفید به تعالی برساند. از این منظر، نتایج یافته‌ها نشان می‌دهد که رتبه یک اهداف محتوایی (دانشی-شناختی) و رتبه دوم اهداف فردی (روانشناختی) است و رتبه سوم و اهداف فراشناختی و رتبه چهارم اهداف اجتماعی و اهداف ساختاری سازمانی در مدل کیفی تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران هستند. این پژوهش با روش کیفی به دنبال نهادینه‌سازی تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران است و مدلی برای تبیین سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران در قالبی نظریه ارائه نموده است که از طریق آن می‌توان سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران را به خوبی تفسیر و تبیین کرد. برای تعیین مدل کیفی پژوهش از نرم افزار (MAXQDA)، جهت تعیین پنج عاملی مؤلفه‌های اصلی تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران همراه با شاخص‌های استاندارد مدل اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران بر اساس ضرایب اهداف و متغیرهای محتوایی (دانشی-شناختی)، فردی (روانشناختی)، اجتماعی، ساختاری سازمانی، فراشناختی استفاده گردید. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های سلگی و همکاران (۱۴۰۰)، بنیادی و همکاران (۱۴۰۰)، اسحاقیه و همکاران (۱۴۰۰)، زمانیان و همکاران (۱۴۰۰)، مؤذن جمشیدی (۱۳۹۸)، علی‌زاده (۱۳۹۸)، سید نقوی و همکاران (۱۳۹۷)، ارباب و مهدی (۲۰۱۸)، کوشرکاوا و همکاران (۲۰۱۵) همسو بوده و در تبیین این نتایج می‌توان گفت که ایده اصلی مدل‌سازی ساختاری تفسیری تجزیه یک سیستم پیچیده به چند زیرمجموعه (عناصر و مؤلفه کوچکتر) با استفاده از تجربه عملی و دانش خبرگان به منظور ساخت یک مدل ساختاری چند سطحی از تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران می‌باشد. آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های بزرگ و کلیدی در کشور ما محسوب می‌شود که از یک سو وظیفه انتقال ارزش‌ها و فرهنگ و همچنین جامعه‌پذیری افراد و از سوی دیگر وظیفه تربیت نیروی انسانی ماهر و شایسته جامعه در بخش‌های مختلف را بر عهده دارد. انجام چنین وظایف خطیر و سنگینی نیازمند کارکنان شایسته و کارآمدی است که متعهد به بهبود مستمر، کارآمدی، انعطاف‌پذیری و آمادگی برای آینده هستند. بنابر این مدیریت منابع انسانی، کارکرد حیاتی چنین سازمان‌هایی می‌باشد که وظیفه تشخیص استعدادها بالقوه و سپس تسهیل رشد و بالندگی آنان را بر عهده دارد. سرمایه انسانی ثروت مولد مجسم در کار، مهارت و دانش است. سرمایه انسانی را در زمان، تجربه، هدف و توانایی‌های یکی از افراد خانوار که می‌تواند در فرایند تولید نقش داشته باشد معرفی می‌کند. در اغلب موارد موفقیت سازمانی به افرادی بستگی دارد که سطح بالاتری از شایستگی‌ها را دارا هستند در چنین شرایطی است که این افراد تبدیل به سرمایه‌های با ارزشی برای سازمان می‌شوند. به عبارت دیگر سرمایه انسانی را می‌توان به عنوان یکی از عوامل تولیدی که می‌تواند ارزش افزوده بالایی را برای سازمان و اجتماع داشته باشد قلمداد کرد. سرمایه انسانی را مجموعه‌ای

از ویژگی‌ها، تجارت زندگی، دانش، خلاقیت، نوآوری و انرژی معرفی می‌نماید که افراد آن را جهت سرمایه‌گذاری در کار خود انتخاب می‌کنند.

#### **پیشنهادها:**

۱. کلیه پنج عاملی مدل تعالی سرمایه انسانی در برنامه‌های خرد و کلان آموزش و پرورش ایران بصورت دوره‌های خلاقیت بازآفرینی در فرآیندهای برنامه‌ریزی استراتژیک گنجانده شود.
۲. آمایش سرزمین از منظر توسعه اقتصادی و ایجاد شغل و توسعه تعالی سرمایه انسانی در برنامه‌های خرد و کلان آموزش و پرورش ایران از سوی دولت و مجلس انجام پذیرد زیرا توسعه یافتگی سرمایه انسانی رضایت‌مندی و بهره‌وری را در آموزش و پرورش ایران به دنبال خواهد داشت.
۳. تدوین و ارائه الگوی تعالی سرمایه انسانی در برنامه‌های خرد و کلان آموزش و پرورش در کشور جهت تقویت فرهنگ خودباوری در ارتقاء منزلت اجتماعی و اقتصادی کارکنان و معلمان آموزش و پرورش لحاظ گردد.
۴. پیشنهاد می‌شود متغیرهایی مانند سطوح اقتصادی و طرح رتبه‌بندی معلمان به عنوان متغیر تعدیل‌کننده یا میانجی در پژوهش‌های دیگر مورد بررسی قرار گیرد.
۵. پیشنهاد می‌شود از نتایج این مدل متغیرهای ساختاری سازمانی و محتوایی به عنوان متغیر میانجی در مدل پژوهش‌های آتی محققان در نظر گرفته شود.

## منابع

- اسحاقیه فیروزآبادی، امیراحسان؛ اسلامی، حسین و همتیان، هادی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مهارت‌های آینده‌پژوهی در تعالی منابع انسانی (شرکت‌های کاشی و سرامیک استان یزد). فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت، ۳۱(۱۲۵)، ۵۵-۶۷.
- اسحاقیه فیروزآبادی، امیراحسان؛ اسلامی، حسین و همتیان، هادی. (۱۴۰۰). طراحی مدل ارزیابی عوامل مؤثر در تعالی منابع انسانی با رویکرد پویایی‌شناسی‌های سیستم (مورد مطالعه: صنایع کاشی و سرامیک استان یزد). فصلنامه مدیریت فردا، ۶۶(۱۴۰۰)، ۵۵-۶۷.
- افضل، علی‌اکبر؛ میروسی، سید جلیل و نژادسجادی، سید احمد. (۱۴۰۰). تبیین نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در ارتباط بین خودرهبی و سرمایه انسانی گروه‌های علمی ورزشی دانشگاه‌های دولتی. فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۹(۳۴)، ۲۷-۴۴.
- بنیادی، پروین؛ ساکی، رضا و فضل‌اللهی قمشی، سیف‌الله. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر تعالی منابع انسانی در آموزش و پرورش (معلمان مقطع ابتدایی). فصلنامه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۴(۱)، ۳۳۲-۳۴۱.
- چهاردولی، عباس و یوسف‌وند، مهدی. (۱۳۹۹). طراحی مدل برای توسعه بهتر سرمایه‌های انسانی مبتنی بر نیازهای خودتعیین‌گری و آموزشی دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی). فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، ۱۱(۳)، ۳۹۸-۴۱۰.
- رجائی، زهرا؛ بنی هاشمی، سید علی و خنگی، فرشته. (۱۴۰۰). تأثیر سرمایه‌های انسانی، معنوی و روان‌شناختی بر تعالی سازمانی. فصلنامه مطالعات فرهنگی اجتماعی، ۱۶(۱)، ۷-۳۲.
- رمضانی، رضا و نجاری، رضا. (۱۴۰۱). طراحی الگوی تعالی سازمان آموزش و پرورش مبتنی بر آموزه‌های اسلامی (مورد مطالعه: سازمان آموزش و پرورش مشهد خراسان رضوی). فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۰(۲)، ۶۳-۷۴.
- زمانیان، علی‌رضا؛ جهانگیر فرد، مجید و حاج‌علیان، فرشاد. (۱۴۰۰). خوشه‌بندی مدیران صنعت گاز ایران و اولویت‌بندی شایستگی‌های مدیران مبتنی بر نتایج ارزیابی مدل تعالی سازمانی با رویکرد هوش مصنوعی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۸(۳۱)، ۵۱-۸۰.
- سلگی، زهرا؛ وحدتی، حجت؛ موسوی، سید نجم‌الدین و نظرپوری، امیر هوشنگ. (۱۴۰۰). طراحی الگوی تعالی منابع انسانی ناب؛ مبنایی جهت سنجش درجه نابی منابع انسانی در بخش دولتی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۵(۱)، ۷۴-۹۳.
- سیدنقوی، میرعلی؛ واعظی، رضا؛ قربانی‌زاده، وجه‌الله و افکنانه، محمد. (۱۳۹۷). الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۶(۲)، ۱۱-۲۶.
- علی‌زاده، مهدی. (۱۳۹۸). آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی ناجا براساس مدل تعالی منابع انسانی. فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۱۳(۵۵)، ۹-۳۱.
- قبری نصرآبادی، احمدرضا؛ رشیدی، محمدمهدی و تقسیمی، جمشید. (۱۳۹۸). تدوین بسته آموزشی سرمایه روان‌شناختی براساس ارزش‌های اسلامی و میزان تأثیر آن بر تعالی سازمانی کارکنان شهرداری اصفهان. فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۲۰(۱)، ۹۲-۱۰۰.

- معجونی، حسین؛ اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس و افضلی، افشین. (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری سطح پنج و توانمندسازی ساختاری با تعالی سازمانی مدارس به واسطه نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان. فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۲(۴)، ۹۷-۱۱۸.
- موذن جمشیدی، میر هادی. (۱۳۹۸). شناسایی شایستگی‌های کلیدی مدیران در راستای تحقق تعالی منابع انسانی در شرکت‌های تولید لوازم خانگی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۹(۱)، ۱-۲۴.
- یحیی پور، محسن؛ طبری، مجتبی؛ مهرآرا، اسداله؛ باقرزاده، محمدرضا و بالوئی جامخانه، عزت‌الله. (۱۴۰۱). طراحی مدل تعالی مدیریت منابع انسانی سبز در شرکت‌های توزیع نیروی برق شمال کشور. فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی، ۱۲(۴)، ۲۸۷-۳۰۴.
- یعقوبی، نورمحمد و مرادزاده، عبدالباسط. (۱۳۹۸). بررسی رابطه تامین نیازهای برتر با تعالی منابع انسانی در شهرداری زاهدان. فصلنامه مدیریت شهری، ۵۴(۱۳۹۸)، ۷۹-۹۶.
- یعقوبی پور، علی و جعفری، علی. (۱۳۹۹). الگوی تعالی منابع انسانی فرودگاهی (رویکرد تطبیقی). فصلنامه تعالی منابع انسانی، ۱(۲)، ۶۷-۴۴.
- Abu-Rumman, A. (2021). Transformational leadership and human capital within the disruptive business environment of academia. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 13(2), 178-187.
- Anwar, G. Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35-47.
- Arbab, A. M. Mahdi, M. O. S. (2018). Human resources management practices and organizational excellence in public organizations. *Polish Journal of Management Studies*, 18(2), 9-21.
- Hanushek, E. (2013). *Economic Growth in Developing Countries: The Role of Human Capital*, 10 (2013), 1-30.
- Gruzina, Y., Firsova, I., & Strielkowski, W. (2021). Dynamics of human capital development in economic development cycles. *Economies*, 9(2), 1-18.
- Kucharíkováá, A. Tokaríkováá, E. Blaškóváá, M. (2015). Human Capital Management Aspect of the Human Capital Efficiency in University Education, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 177 (2015), 48-60.
- Margherita, A. (2022). Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 32(2), 1-10.
- Okunade, S. Alimi, A. Olayiwola, S. (2022). Do human capital development and globalization matter for productivity growth? New Evidence from Africa. *Social Sciences & Humanities Open*, 6(1), 1-9
- Zeynalli, L. (2021). Assessment of the Current State of Stimulation of Human Capital Development in Industry in the Republic of Azerbaijan. *Ukrainian Policymaker*, 9(2021), 111-125.

## **Developing a qualitative model of human capital excellence in Iran's Education and Training**

### **Abstract**

Human capital is considered the main asset and capital for the educational institution, the actions of the managers are in the construction of a transformational view and it is considered as the most fundamental indicator and component in the macro analysis of education. The purpose of this research is to develop a qualitative model of human capital excellence in Iranian Education and Training. The present research is exploratory and fundamental in nature and purposeful in terms of sampling method. The data collection tool was a semi-structured interview, which reached theoretical saturation by conducting 1110 interviews. The data were analyzed using Glazier coding method and software (MAXQDA11). The findings showed that the human capital excellence model in Iran's education based on has 5 main categories and 31 sub-components, which in total constitute the effective components of the human capital excellence components of education and training. The qualitative model resulting from this research, taking into account causal factors such as the results, shows that is content goals (knowledge-cognitive), individual goals (psychological), metacognitive goals, and social goals and organizational structural goals. In the qualitative model of the excellence of human capital of Iran's education and training.

**Keywords:** Quality model, model of excellence, human capital, Education and Training.