

تبیین ابعاد و شاخصه‌های مدل سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش ایران

ماشالله عزیزی^۱ نقی کمالی*^۲ رسول داودی^۳

چکیده

امروزه سرمایه انسانی به‌عنوان رکن اصلی موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شود. بنابراین، پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از نظر شیوه اجرا، پژوهشی تلفیقی (کیفی/کمی) بود. در بخش کیفی، مشارکت‌کنندگان شامل ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی شهر زنجان در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. در بخش کمی پژوهش، جامعه آماری شامل مدیران مدارس متوسطه شهر زنجان در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۱۰۲۹ نفر بودند که حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۹۲ تعیین و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش بخش کیفی مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و در بخش کمی نیز پرسشنامه محقق ساخته بود. اعتبار یافته‌های کیفی با دیدگاه اساتید و پایایی نیز با کدگذاری مجدد ۰/۸۹ محاسبه شد. همچنین اعتبار ابزار کمی با دیدگاه خبرگان و پایایی آن نیز با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون و برای تحلیل بخش کمی نیز از تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی ساختاری با نرم‌افزار Amos24 استفاده شد. نتایج نشان داد سرمایه انسانی دارای ۵ بعد، ۲۰ مؤلفه و ۷۰ شاخص بود که ابعاد، شامل مهارتی (۵ مؤلفه)، دانشی (۴ مؤلفه)، اخلاقی (۴ مؤلفه)، سلامت روانی (۴ مؤلفه) و اجتماعی-فرهنگی (۳ مؤلفه) بود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مناسبی دارند مقدار RMSEA از ۰/۰۸ کمتر، مقادیر GFI و AGFI و NFI بزرگ‌تر از ۰/۹ و شاخص‌های (PNFI و PCFI) بیشتر از ۰/۵ بود. نتایج معادلات ساختاری نیز نشان داد همه ابعاد تأثیر مستقیم و مثبتی بر سرمایه انسانی داشتند ($P < 0/05$).

واژگان کلیدی: منابع انسانی، سرمایه انسانی، نظام آموزش و پرورش

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. Azizi20211401@yahoo.com

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. (نویسنده مسئول)
Naghikamali2022@gmail.com

^۳ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. rasolrd@yahoo.com

مقدمه

سرمایه‌های هر کشوری پایه‌های اصلی رشد و توسعه آن به شمار می‌رود. در گذشته، سرمایه اقتصادی بیشتر با اهمیت بود، اما با تغییرات نظام جهانی و غلبه نظریه‌های انسان‌محور و مبتنی بر مدیریت منابع انسانی، سرمایه‌های فکری و انسانی بیشتر مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفته‌اند (دیبولت و هیپ^۱، ۲۰۱۸). سرمایه انسانی به‌عنوان مبنای مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها محسوب می‌شود (همدآمین و آتن^۲، ۲۰۱۹). و مدیریت استراتژیک منابع انسانی نقش بسزایی در اثربخشی و موفقیت سازمانی ایفا می‌کند (بایلی^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). محققان معتقدند سرمایه انسانی نقش زیربنایی برای توسعه کلی جامعه و به خصوص رشد اقتصادی دارد. برای مثال نتایج مطالعات بیانگر این است که توجه به سرمایه انسانی موجب رشد اقتصادی می‌شود (پیلینسکو^۴، ۲۰۱۵). بنابراین سرمایه انسانی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های رشد اقتصادی و توسعه فرهنگی و اجتماعی جوامع محسوب می‌شود (اکبر موسوی و همکاران، ۱۳۹۳).

محققان تعاریف متعددی از سرمایه انسانی ارائه کرده‌اند. بیکر^۵ (۱۹۶۴) به‌عنوان بنیان‌گذار نظریه سرمایه انسانی معتقد بود که سرمایه انسانی به افزایش بهره‌وری کارکنان منجر می‌شود (هیپ^۶، ۲۰۱۸). شوتز نیز خاطر نشان کرد سرمایه انسانی مجموعه‌ای از دانش، توانایی‌ها و انگیزه‌هاست که منبع درآمد و لذت آینده است. وی استدلال کرد که سرمایه‌گذاری در یک شخص به معنای سرمایه‌گذاری در آموزش، مراقبت‌های بهداشتی و علم است (کاظمین^۷، ۲۰۲۰). به‌طور کلی چند دیدگاه کلی راجع سرمایه انسانی وجود دارد. در دیدگاه نخست، بر جنبه‌های منحصر به فرد افراد توجه شده است در این دیدگاه، سرمایه انسانی وابسته به دارایی‌ها و توانمندی‌های نیروی انسانی است. شوتز (۱۹۸۱) معتقد بود مهارت‌های ذاتی و اکتسابی برای گسترش سرمایه انسانی مهم هستند (الیکا و آیبی^۸، ۲۰۱۴). دومین دیدگاه بر روندهای سرمایه انسانی تأکید می‌کند. در این دیدگاه دانش و مهارت دو عنصر کلیدی هستند که به اهمیت این دو موضوع در طول فعالیت‌های آموزشی مانند تحصیلات رسمی و مهارت‌های فنی و حرفه‌ای توجه می‌شود. دیدگاه سوم چشم‌انداز تولیدمحور به سرمایه انسانی دارد و سرمایه انسانی را ترکیبی از عواملی مانند آموزش، تجربه، سطح تحصیل، هوش، انرژی، عادات کاری و ابتکار عمل فرد می‌داند (مارجینسون^۹، ۲۰۱۹).

مدیریت منابع انسانی رویکردی جامع به مدیریت استراتژیک منابع کلیدی سازمان یعنی منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی نه تنها رویکردی از روی سودآوری به مدیریت کارکنان است بلکه رویکردی ویژه به روابط کارکنان با تأکید بر تعهد و دوطرفه بودن ارتباط دارد (آندرسونی^{۱۰}، ۲۰۱۵).

به مواردی که برای ارتقای نیروی انسانی در سازمان باید مورد توجه قرار گیرد می‌توان به تربیت نیروی انسانی متخصص اشاره کرد؛ در واقع کارکنانی که در کار دانش و مهارت لازم را داشته باشند کارها و وظایف محوله را

¹ Diebolt & Hippe

² Hamadamin & Atan

³ Bailey

⁴ Pelinescu

⁵ Becker

⁶ Hippe

⁷ Kuzmin

⁸ Alike & Aibieyi

⁹ Marginson

¹⁰ Andersoni

بدرستی انجام خواهند داد. بنابراین برای بهبود سطح بهره‌وری باید در سازماندهی کارکنان علاوه بر مدنظر قرار دادن سایر ویژگی‌ها، داشتن تخصص به عنوان یکی از اصول اساسی در گزینش افراد باشد. لازم به ذکر است جذب و بکارگماری کارکنان شایسته مستلزم ایجاد یک نظام منابع انسانی است که در آن شایسته‌سالاری حاکم باشد (خوشبخت، ۱۳۹۱). قابلیت استراتژیک یک سازمان به قابلیت منابع انسانی آن بستگی دارد. این استراتژی بخشی کلیدی از فرایند مدیریت منابع انسانی است. استراتژی‌های جذب منابع انسانی باهدف به دست آوردن کارکنان مناسب که از سطوح بالای شایستگی‌ها، مهارت‌ها، دانش و پتانسیل لازم برای دیدن آموزش‌های آتی برخوردار باشند، طراحی و اجرا می‌شوند ارزیابی کیفیت منابع انسانی و تضمین آن در آموزش و پرورش تحت عنوان ۳ جزء اصلی ظرفیت نهادی، بهره‌وری آموزشی، مدیریت کیفیت قابل‌بررسی می‌باشد. (مارین^۱، ۲۰۱۵) کارمندیابی اثربخش، از طریق تدوین استراتژی‌های جذب شایسته‌ترین نیروها به سازمان محقق می‌شود. استراتژی جذب علاوه بر همسویی با استراتژی منابع انسانی سازمان، باید دربرگیرنده بهترین روش‌های تعریف دقیق نیازهای انسانی سازمان از حیث مهارت‌ها و شایستگی‌ها باشد و فعالیت‌های زیر را پوشش دهد:

۱- تعریف نیازهای مهارت و شایستگی: به‌طور ایده آل این کار باید با بهره‌گیری از یکسری تکنیک‌های تجزیه و تحلیل سیستماتیک مهارت و شایستگی صورت بگیرد.

۲- تحلیل عوامل مؤثر بر تصمیمات برای پیوستن افراد به سازمان (ایران نژاد، ۱۳۹۲).

توسعه فلسفه‌ی مدیریت منابع انسانی یک فرایند طولانی مدت است. فلسفه معمولاً غیررسمی بوده و به ارزش‌ها و اعتقادات ذینفعان اصلی احترام می‌گذارد. اولین نفر، رهبر سازمان و نفر بعدی رهبر منابع انسانی است که بیشترین تأثیر را بر روی فلسفه منابع انسانی می‌گذارند (بیرکن^۲ و همکاران، ۲۰۱۵).

در مورد موضوع سرمایه‌های انسانی برخی پژوهش‌ها انجام شده است که در ادامه به برخی اشاره شده است. کاظمی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی نتیجه گرفتند مؤلفه‌های شناختی سرمایه انسانی (دانش، اطلاعات و مهارت) قدرت پیش‌بینی عملکرد نیروی انسانی را دارد. ازوجی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی نتیجه گرفتند مؤلفه‌های سرمایه انسانی (آموزش، سلامت و تجربه) بر بهره‌وری نیروی کار تأثیر معناداری دارد. سلطانی اصل (۱۳۹۳) در پژوهشی نتیجه گرفت سرمایه انسانی در فرایند دانش و سازمان دانش‌محور نقش اساسی دارد و مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش‌محور امروز است. دیاز-فرناندز^۳ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی دریافتند سرمایه انسانی بر یادگیری سازمانی اثرگذار است. موحدی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی دریافتند دسترسی به دانش مهم‌ترین مولفه سرمایه انسانی است. لندزیون^۴ (۲۰۱۵) در پژوهشی نتیجه گرفت سازمان‌هایی که از سرمایه فکری بالاتری برخوردار هستند در زمینه‌های جذب، استفاده، نگهداری و انتقال دانش از قابلیت‌های بیشتری برخوردار هستند.

¹ Marin

² Bircan

³ Diaz-Fernandez

⁴ Lenzion

امروزه سرمایه‌های انسانی ارزشمندترین منابع موجود سازمان‌ها جهت رسیدن به اهداف سازمانی هستند. توجه ویژه به منابع انسانی منجر به شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی شده است. در واقع منابع انسانی شایسته وجه متمایز سازمان‌های امروزی به شمار می‌رود (فیندیکلی و روفکانین^۱، ۲۰۱۶). مدیریت منابع انسانی رویکردی جامع به مدیریت استراتژیک منابع کلیدی سازمان یعنی منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی نه تنها رویکردی از روی سودآوری به مدیریت کارکنان است بلکه رویکردی ویژه به روابط کارکنان با تأکید بر تعهد و دوطرفه بودن ارتباط دارد (اندرسون^۲، ۲۰۱۵).

نظام‌های آموزشی هر کشور بر اساس ارزش‌ها و فرهنگ آن شکل می‌گیرند. سرمایه انسانی با توجه به ارزش‌ها و فرهنگ‌های مختلف می‌تواند دارای مؤلفه‌ها و شاخص‌های متفاوتی باشد. همچنین، یکی از چالش‌های مهم نظام آموزش و پرورش ایران مربوط به مدیریت منابع انسانی است و شاهد آن نیز خروج سالانه برخی از سرمایه‌های انسانی از آموزش و پرورش، بی‌انگیزگی و عدم استفاده مناسب از ظرفیت‌های آنان همراه است که این امر، یک چالش مدیریتی در حوزه مدیریت سرمایه انسانی محسوب می‌شود و بدون ترید اولین گام در بهره‌گیری مناسب از سرمایه‌های انسانی، شناخت مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثرگذار در آن است. نوآوری پژوهش حاضر این است که تلاش شده است با بهره‌گیری از هر دو روش کیفی و کمی به عمق بیشتر موضوع سرمایه انسانی برسد چیزی که در پژوهش قبلی بیشتر با یک روش انجام گرفته است و خلا پژوهشی ایجاد کرده است. همچنین بیشتر مطالعات قبلی به تأثیر متغیر سرمایه انسانی بر متغیرهای دیگر پرداختند و شناسایی مؤلفه‌های سرمایه انسانی کمتر مورد توجه بوده است. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش به منظور ارائه الگو است. فرضیات پژوهش نیز عبارت‌اند از:

۱. بعد مهارتی با سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش ایران دارای رابطه معناداری است.
۲. بعد دانشی با سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش ایران دارای رابطه معناداری است.
۳. بعد اخلاقی با سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش ایران دارای رابطه معناداری است.
۴. بعد سلامت روانی با سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش ایران دارای رابطه معناداری است.
۵. بعد اجتماعی/ فرهنگی با سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش ایران دارای رابطه معناداری است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از نظر شیوه اجرا، پژوهشی تلفیقی (کیفی/کمی) بود. در بخش کیفی مشارکت کنندگان شامل ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی شهر زنجان در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بودند. ملاک کفایت حجم نمونه با قاعده اشباع نظری صورت گرفت. بدین شکل که بر اساس رزومه نمونه انتخابی، افرادی که ملاک‌هایی مانند مرتبط بودن رشته تحصیلی (علوم اجتماعی، علوم تربیتی و مدیریت آموزشی)، رزومه مرتبط (حداقل یک یا دو

¹ Finidikli & Rofcanin

² Andersoni

مقاله در مورد سرمایه انسانی) عضو هیئت علمی و حداقل ۵ سال سابقه تدریس در آموزش و پرورش و میل به مشارکت در پژوهش داشتند انتخاب شدند. ملاک خروج نیز تکمیل مصاحبه بود. جامعه آماری بخش کمی نیز شامل کلیه مدیران و معاونین مدارس متوسطه (اول و دوم) شهر زنجان در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۱۰۲۹ نفر بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۹۲ نفر به عنوان حجم نمونه و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از آنجایی که هر مدرسه دارای یک مدیر و چند معاون است، لذا برای رسیدن به حجم نمونه مورد نظر به صورت تصادفی هر مدرسه متوسطه که شناسایی می‌شد مورد پرسش قرر می‌گرفت. ملاک‌های ورود در پژوهش شامل داشتن سابقه سمت مدیریت و معاونت مدرسه و میل به تکمیل پرسشنامه و ملاک خروج نیز تکمیل پرسشنامه و ارسال آن به محقق بود.

شیوه انجام پژوهش بخش کیفی چنین بود ابتدا بر اساس هماهنگی‌های قبلی صورت گرفته با مشارکت شونده به مکان مصاحبه (محیط دانشگاه) که مصاحبه شونده بتواند با راحتی به سوالات پاسخ دهد مراجعه شد. در شروع مصاحبه، برای هر خبره هدف اصلی پژوهش تشریح شد و سپس سوالات مطرح شدند. سوالات مصاحبه بدون محدودیت زمانی و ترتیبی پرسیده شدند و زمان مصاحبه‌ها با توجه به قدرت سخنوری مشارکت‌کننده و دیگر موارد بین ۵۰ تا ۶۵ دقیقه بود. سوالات مهم مصاحبه عبارت بودند از: تعریف شما از سرمایه انسانی چیست؟ چالش‌های سرمایه انسانی در آموزش و پرورش کدامند؟ مولفه‌ها و شاخص‌های مهم سرمایه انسانی در آموزش و پرورش از دیدگاه شما چیست؟ چگونه می‌توان سرمایه انسانی را ارتقا داد؟ نقش آموزش و پرورش در ایجاد سرمایه‌های انسانی چیست؟ چگونه می‌توان مانع خروج منابع انسانی متخصص در آموزش و پرورش شد؟ بعد از انجام هر مصاحبه، تمام جملات مورد بررسی قرار گرفتند و مفاهیم مرتبط شناسایی شدند. در بخش کمی نیز ضمن تشریح هدف اصلی پژوهش در پرسشنامه، به مدیران این اطمینان خاطر داده شد که نتایج پرسشنامه مربوط به کاری پژوهشی است و نتایج محرمانه است و چنانچه پرسش شونده در هر مرحله از تکمیل پرسشنامه مایل به تکمیل آن نبود می‌توانست به صورت آزادانه از آن خارج شود. لازم به ذکر است برخی از پرسش‌شوندگان به خاطر به خاطر ویروس همه‌گیر کرونا، مایل بودند که نسخه پرسشنامه را از طریق ایمیل دریافت نمایند که برای آنها ارسال شد.

ابزار پژوهش در بخش کیفی، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بود که برخی از سوالات در زمان مصاحبه‌ها نیز بر حسب نیاز تعدیل شدند. برای اعتبار داده‌ها از دیدگاه مشارکت‌کنندگان درون و بیرون از در پژوهش استفاده شد به این شکل که تمامی نتایج به همراه مراحل کدگذاری در اختیار ۳ استاد بیرون از پژوهش و ۲ مشارکت‌کننده در پژوهش قرار گرفت و ضمن نقادی برخی از نکات آنان اعمال شد. برای پایایی نیز از روش ضریب توافق کدگذاری استفاده شد. ۳ مصاحبه به تصادف انتخاب شد و محقق همراه با کدگذار بیرون از پژوهش مجدد به کدبندی مصاحبه‌ها پرداختند که ضریب توافق کدگذاری ۰/۹۲ به دست آمد. در بخش کمی نیز ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بر اساس حاصل یافته‌های کیفی بخش اول بود و بر اساس مقیاس لیکرت به صورت بسیار زیاد (۵)، زیاد (۴)، متوسط (۳)، کم (۲) و بسیار کم (۱) سنجیده شد. اعتبار ابزار با دیدگاه خبرگان و پایایی آن با آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای بعد دانشی، مهارتی، اخلاقی، سلامت روانی و بعد اجتماعی - فرهنگی به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۸۲، ۰/۸۱ و ۰/۸۰ حاصل شد و کل پرسشنامه نیز مقدار آن ۰/۸۱ به دست آمد.

برای تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون و برای تحلیل بخش کمی نیز از مدل یابی معادلات ساختاری - تحلیل عاملی تأییدی در نرم افزارهای Spss²⁶ و Amos²⁴ استفاده شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جامعه آماری در بخش کیفی و کمی در جدول (۱) ارائه شد.

جدول ۱: برخی از مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

نوع روش	متغیر	جنسیت		سن					رتبه علمی		
		مرد	زن	۳۰ تا ۳۵	۳۶ تا ۴۰	۴۱ تا ۴۵	۴۶ تا ۵۰	بیشتر از ۵۰	استادیار	دانشیار	استاد
بخش کیفی	فراوانی	۱۰	۵	۳	۳	۴	۳	۲	۵	۶	۴
	درصد	۶۷	۳۳	۲۰	۲۰	۲۰	۲۷	۲۰	۱۳	۴۰	۲۷
بخش کمی	متغیر	جنسیت		سن					تحصیلات		
		مرد	زن	۳۰ تا ۳۵	۳۶ تا ۴۰	۴۱ تا ۴۵	۴۶ تا ۵۰	بیشتر از ۵۰	کارشناسی	ارشد	دکتری
فراوانی	فراوانی	۱۹۸	۹۴	۶۶	۶۹	۸۳	۶۱	۱۳	۱۵۲	۱۰۷	۳۳
	درصد	۶۸	۳۲	۲۲	۲۴	۲۹	۲۱	۴	۵۲	۳۷	۱۱
سال سنوات خدمت	فراوانی	۲۱	۱۱	تا ۱۰	تا ۲۰	تا ۳۰	تا ۴۰	تا ۵۰	تا ۶۰	تا ۷۰	تا ۸۰
	درصد	۳۰	۲۰	۲۷	۳۳	۴۰	۴۳	۴۰	۳۳	۲۷	۲۱

یافته‌های جدول نشان داد در بخش کیفی ۰/۶۷ شرکت‌کنندگان مرد بودند. گروه سنی ۴۱ تا ۴۵ سال بیشترین درصد، از نظر رتبه علمی نیز، رتبه دانشیاری بیشترین درصد و سنوات خدمت بین ۲۱ تا ۳۰ سال نیز بیش از سایر گروه‌ها بودند. در بخش کمی نیز، ۰/۶۸ پرسش‌شوندگان مرد و گروه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال نیز بیشترین درصد داشتند. بیشترین مدرک تحصیلی مربوط به کارشناسی و سنوات خدمت گروه ۱۱ تا ۲۰ سال بیش از سایر گروه‌ها بودند.

جدول ۲: مولفه‌ها و ابعاد سرمایه انسانی

ابعاد سرمایه انسانی	مولفه‌های سرمایه انسانی	مفاهیم
مهارتی	مهارت سازمانی	آشنایی با قوانین درون سازمانی، مهارت استفاده مطلوب و کارآمد از قوانین
	انتقال دانش	توانایی انتقال دانسته‌ها، توانایی اجرای دانش در مسایل کاری
	نوآوری فکری	ارائه راه حل‌های جدید، حل چالش‌ها با ایده‌های جمعی، پویایی سازمان به واسطه نوآوری
	توانمندی حل مسئله	تشخیص زمان دخالت در مشکلات سازمان حل چالش‌های سازمانی با رویکرد علت یابی
	مهارت نقدپذیری	استقبال از نقدهای منصفانه، حمایت از انتقادپذیری متقابل، تمرکز روی نقدهای ایراد شده
دانشی	یادگیری سازمانی	شرکت در جلسات حرفه ای سازمان، میل به یادگیری مسایل درون سازمان، میل به یادگیری مسائل بیرونی مرتبط با سازمان
	یادگیری مستمر	تلاش برای ترکیب کار و یادگیری، تلاش برای یادگیری فردی روزانه، توسعه حرفه ای پیوسته
	شایستگی علمی	اثبات توانایی دانشی خود به شکل روشن، حمایت از راه‌های تخصصی، به کارگیری دانش علمی در حل مسایل
	تسهیم دانش و اطلاعات	میل به انتقال معلومات خود با همکاران، میل به اشتراک اطلاعات به همکاران تازه وارد، روحیه علمی مشارکت جویانه در تشکل‌های علمی
اخلاقی	مسئولیت پذیری اخلاقی	تعهد نسبت به وظایف انسانی، تعهد نسبت به اموال سازمان، اهمیت دادن به اعتقادات سازمان
	وفاداری سازمانی	اجتناب از بدگویی علیه سازمان، درک سازمان، احترام به سازمان، وفاداری به آرمان‌های سازمان
	پرهیز از اسراف	بهره وری در کارها، عدم اسراف غیر ضرور، مدافع منافع سازمان
	صداقت در رفتار و گفتار	پرهیز از دروغ‌گویی، رک و شفاف بودن در محیط کار
سلامت روانی	تاب آوری	داشتن روحیه و توان نسبت به چالش‌ها، عدم تردید به توانایی‌های خود نسبت به مشکلات، استقامت و تحمل در مقابل رنج‌ها
	توانایی شناختی	شناخت روحیات و صفات خود، درک عواطف همکاران
	میل به پیشرفت	انگیزه بهتر شدن، میل به موفقیت همیشگی
	مثبت اندیشی	خوش بینی نسبت به همه، ترجیح حس خوب بر بد، احساس لذت از احساسات مثبت دیگران
اجتماعی - فرهنگی	سرمایه فرهنگی	مطالعه خود و دعوت همکاران به مطالعه، گوش دادن به موسیقی، اهمیت مدرک تحصیلی
	ارتباطات اجتماعی	میزان رفت و آمدهای غیر کاری، اهمیت به نوع روابط اجتماعی با همکاران
	سرمایه اجتماعی	پذیرش تعهد همکاران، میزان اعتماد به اظهارات همکاران میزان مشارکت در تشکلات سطح شهر

یافته‌های جدول (۲) نشان داد که از دیدگاه خبرگان سرمایه انسانی دارای ۵ بعد (مهارتی، دانشی، اخلاقی، سلامت روانی و اجتماعی- فرهنگی) و ۲۰ مؤلفه است.

در جدول (۳) نتایج شاخص‌های توصیفی، ضرایب همبستگی و نرمال بودن متغیرهای پژوهش ارائه شد.

جدول ۳: نتایج توصیفی متغیرها، نرمال بودن و همبستگی بین ابعاد سرمایه انسانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	شاپیرو-ویلکز	Sig	
مهارتی	۳/۳۳	۰/۸۶	۰/۹۳	۰/۲۶	
دانشی	۳/۱۲	۰/۸۶	۰/۸۲	۰/۱۵	
اخلاقی	۳/۱۹	۰/۸۸	۰/۸۱	۰/۱۴	
سلامت روانی	۳/۲۲	۰/۸۳	۰/۹۱	۰/۲۴	
اجتماعی / فرهنگی	۳/۱۴	۰/۹۱	۰/۸۷	۰/۱۲	
ماتریس همبستگی	مهارتی	دانشی	اخلاقی	سلامت روانی	اجتماعی- فرهنگی
مهارتی	۱				
دانشی	۰/۸۲**	۱			
اخلاقی	۰/۵۸**	۰/۶۶**	۱		
سلامت روانی	۰/۵۷**	۰/۶۶*	۰/۶۴**	۱	
اجتماعی - فرهنگی	۰/۶۹**	۰/۵۵**	۰/۷۱**	۰/۵۱**	۱
سرمایه انسانی کل	۰/۶۸**	۰/۷۵**	۰/۶۱**	۰/۵۳**	۰/۴۲**

** : معناداری در سطح خطای ۰/۰۱ * : معناداری در سطح خطای ۰/۰۵

یافته‌ها در جدول (۲) نشان می‌دهد فرض نرمال بودن بر اساس آزمون شاپیرو-ویلکز برقرار بود ($p > 0/05$). همچنین بین ابعاد سرمایه انسانی همبستگی برقرار است ($p < 0/05$). لذا، می‌توان از روش مدل سازی معادلات ساختاری جهت برآزش مدل مفهومی استفاده کرد.

نتایج پایایی ترکیبی (CR)، میانگین واریانس های استخراج شده (AVE) و آلفای کرونباخ در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴: بارهای عاملی و شاخص‌های روایی و پایایی سازه

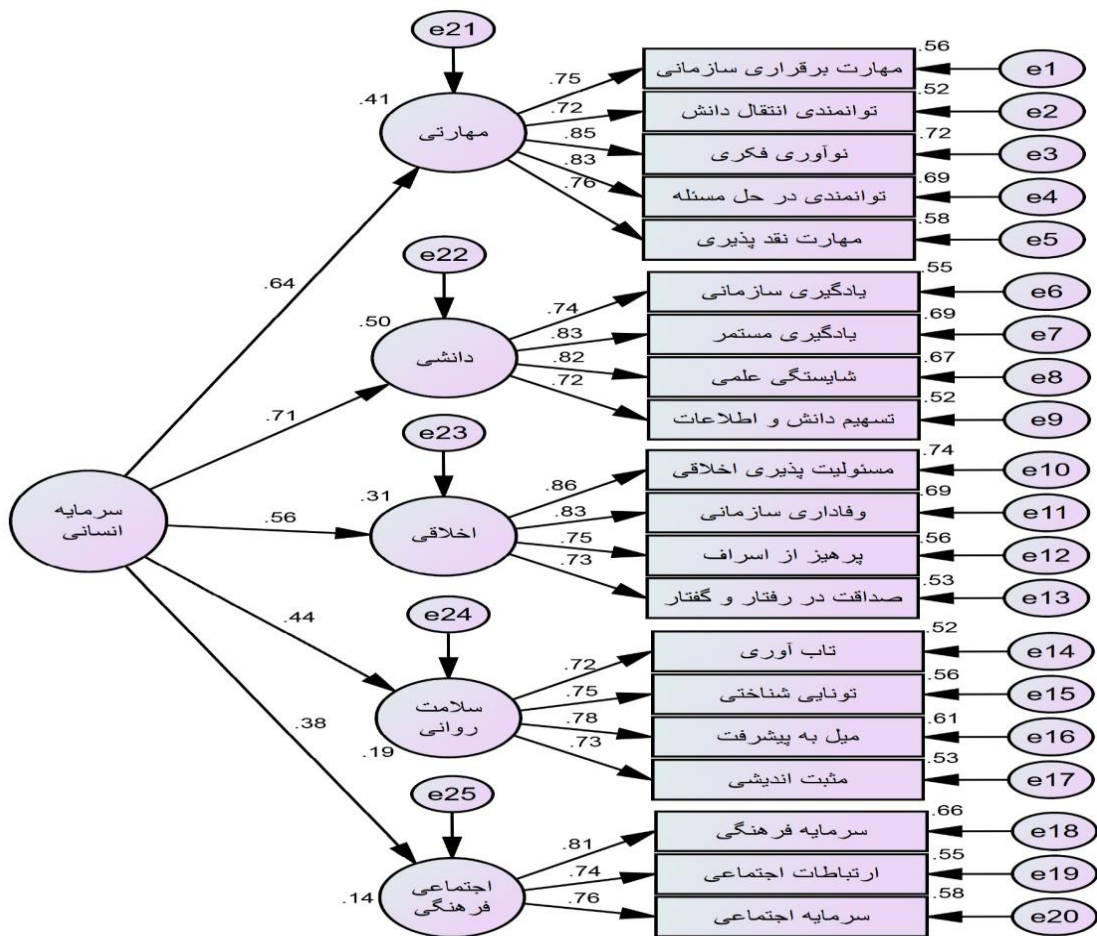
متغیر / مؤلفه	بار عاملی	سطح معناداری	R ²	AVE	CR	آلفای کرونباخ
مهارتی	-	-	۰/۴۱	۰/۶۱۴	۰/۸۸۸	۰/۷۹۴
مهارت برقراری سازمانی	۰/۷۵	۰/۰۰۱	۰/۵۶			
توانمندی انتقال دانش	۰/۷۲	۰/۰۰۱	۰/۵۲			
نوآوری فکری	۰/۸۵	۰/۰۰۱	۰/۷۲			
توانمندی در حل مسئله	۰/۸۳	۰/۰۰۱	۰/۶۹			
مهارت نقدپذیری	۰/۷۶	۰/۰۰۱	۰/۵۸			
دانشی	-	-	۰/۵۰	۰/۶۰۷	۰/۸۶۰	۰/۸۱۹
یادگیری سازمانی	۰/۷۴	۰/۰۰۱	۰/۵۵			
یادگیری مستمر	۰/۸۳	۰/۰۰۱	۰/۶۹			
شایستگی علمی	۰/۸۲	۰/۰۰۱	۰/۶۷			
تسهیم دانش و اطلاعات	۰/۷۲	۰/۰۰۱	۰/۵۲			
اخلاقی	-	-	۰/۳۱	۰/۶۳۱	۰/۸۷۲	۰/۸۲۵
مسئولیت‌پذیری اخلاقی	۰/۸۶	۰/۰۰۱	۰/۷۴			
وفاداری سازمانی	۰/۸۳	۰/۰۰۱	۰/۶۹			
پرهیز از اسراف	۰/۷۵	۰/۰۰۱	۰/۵۶			
صداقت در رفتار و گفتار	۰/۷۳	۰/۰۰۱	۰/۵۳			
سلامت روانی	-	-	۰/۱۹	۰/۵۵۶	۰/۸۳۳	۰/۸۱۰
تاب‌آوری	۰/۷۲	۰/۰۰۱	۰/۵۲			
توانایی شناختی	۰/۷۵	۰/۰۰۱	۰/۵۶			
میل به پیشرفت	۰/۷۸	۰/۰۰۱	۰/۶۱			
مثبت‌اندیشی	۰/۷۳	۰/۰۰۱	۰/۵۳			
اجتماعی / فرهنگی	-	-	۰/۱۴	۰/۵۹۴	۰/۸۱۴	۰/۸۰۸
سرمایه فرهنگی	۰/۸۱	۰/۰۰۱	۰/۶۶			
ارتباطات اجتماعی	۰/۷۴	۰/۰۰۱	۰/۵۵			
سرمایه اجتماعی	۰/۷۶	۰/۰۰۱	۰/۵۸			

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد بارعاملی همه مؤلفه‌های از ۰/۷ بیشتر است. همچنین مقدار شاخص (AVE) از ۰/۵ و شاخص (CR) از ۰/۶ بیشتر است و مقدار آلفای کرونباخ هر سه سازه نیز بیشتر از ۰/۷ است.

جدول ۵: شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

AGFI	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	χ^2/df	شاخص‌های برازندگی
۰/۹۰۴	۰/۹۲۹	۰/۹۵۱	۰/۹۳۳	۰/۹۱۶	۰/۰۳۰	۱/۴۲	مقدار گزارش شده
> ۰/۸	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۰۸	زیر ۳	مقدار قابل قبول

شاخص‌های برازش در جدول (۵) نشان می‌دهند همه شاخص‌ها در حد مطلوب بودند، بنابراین مدل ساختاری پژوهش تایید شد. در شکل (۱) نیز مدل ساختاری برازش شده ارائه شده است.



شکل ۱: مدل ساختاری برازش شده سرمایه انسانی

یافته‌ها در مدل ساختاری (شکل ۱) نشان می‌دهد بارعاملی مؤلفه‌ها در همه ابعاد بیشتر از ۰/۷ است که نشان می‌دهد مؤلفه‌ها به خوبی ابعاد را تبیین می‌کنند. در جدول (۶) معناداری ضریب مسیر و سطح معناداری متغیرهای اصلی گزارش شده است.

جدول ۵: بررسی معناداری ضریب مسیر

اثرها	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری
اثر بعد مهارتی بر سرمایه انسانی	۰/۶۴	۷/۶۹	۰/۰۰۱
اثر بعد دانشی بر سرمایه انسانی	۰/۷۱	۸/۳۴	۰/۰۰۱
اثر بعد اخلاقی بر سرمایه انسانی	۰/۵۶	۶/۸۱	۰/۰۰۱
اثر بعد سلامت روانی بر سرمایه انسانی	۰/۴۴	۵/۶۱	۰/۰۰۱
اثر بعد اجتماعی / فرهنگی بر سرمایه انسانی	۰/۳۸	۵/۰۷	۰/۰۰۱

یافته‌ها نشان داد ابعاد دانشی (۰/۷۱)، مهارتی (۰/۶۴)، اخلاقی (۰/۵۶)، سلامت روانی (۰/۴۴) و اجتماعی - فرهنگی (۰/۳۸) بیشترین اثر در سنجش سرمایه انسانی داشتند.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از پراهمیت‌ترین نظام‌های مرتبط با سرمایه انسانی، نظام آموزش و پرورش است. زیرا کارکرد اصلی آن ایجاد سرمایه‌های انسانی مبتنی بر دانش و مهارت و غیره برای سایر بخش‌های جامعه است. بنابراین شناخت هر چه بیشتر مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثرگذار در سرمایه انسانی می‌تواند به مدیریت بهره‌منابع انسانی منجر شود. هدف این پژوهش نیز شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش ایران به‌منظور ارائه الگو بود.

یافته‌ها نشان داد از دیدگاه خبرگان سرمایه انسانی دارای ۵ بعد (مهارتی، دانشی، اخلاقی، سلامت روانی و اجتماعی - فرهنگی) و ۲۰ مؤلفه بود. یافته اول، بعد مهارتی (شامل مؤلفه‌های مهارت سازمانی، انتقال دانش، توانمندی حل مسئله و مهارت نقدپذیری) بود. این یافته با نتایج مطالعات سلطانی اصل (۱۳۹۳) و کاظمی و همکاران (۱۳۹۸) همسو بود. در این مورد می‌توان گفت یکی از مهم‌ترین ابعاد سرمایه انسانی، بعد مهارتی بود. مهارت‌ها طیف گوناگونی دارند. مهارت سازمانی این امکان را به سرمایه‌های انسانی می‌دهد تا بتوانند قوانین و محدودیت‌های سازمانی را درک کنند و با سازمان خود سازگار باشند. مولفه انتقال دانش نیز نوعی مهارت در انتقال دانش به سایر همکاران و به ویژه دانش‌آموزان است. مولفه دیگر بعد مهارتی، مهارت حل مسئله بود. در نظام آموزش و پرورش این مولفه بسیار مهم است. زیرا نظام آموزش و پرورش با سرمایه‌های انسانی زیادی سروکار دارد و از طرفی، چالش‌های زیادی در بحث آموزش وجود دارد که سرمایه‌های انسانی باید بتوانند از حل آنها بر آیند. مولفه نقدپذیری نیز یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های بعد مهارتی بود. نقدپذیری می‌تواند زمینه‌ای فراهم کند تا سرمایه‌های انسانی بتوانند انتقادات و نظرات خود را با مافوق بیان کنند و این می‌تواند به نتایج مطلوبی در نظام آموزش و پرورش منجر شود.

بعد دیگر سرمایه انسانی، بعد دانشی (با یادگیری سازمانی، یادگیری مستمر، شایستگی علمی و تسهیم دانش و اطلاعات) بود. در مطالعات موحدی (۱۳۹۴) و کاظمی و همکاران (۱۳۹۸) نیز این بعد یکی از عناصر سرمایه انسانی بوده است. در این مورد می‌توان گفت دانش یکی از اصلی‌ترین عناصر سرمایه انسانی است و به کارگیری آن در فعالیت‌ها می‌تواند به عملکرد مطلوب بینجامد. در نظام آموزش و پرورش که بیش از سایر سازمان‌ها با علم و دانش

سرو کار دارد یادگیری مستمر باعث می‌شود سازمان به روز باشد و همین می‌تواند به نتایج مطلوبی منجر شود. از سوی دیگر، شایستگی علمی منابع انسانی می‌تواند به تربیت نیروهای شایسته منجر شود، چیزی که برای خود آموزش و پرورش و سایر نهادهای دیگر امری ضروری است. مولفه دیگر بعد دانشی، تسهیم دانش بود. روحیه علمی و تبادل اطلاعات یکی از شاخص‌های مهم علمی محسوب می‌شود. هر چه تبادلات علمی و دانشی بین منابع انسانی بیشتر باشد می‌توان شاهد دستاوردهای علمی بهتری نیز بود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بعد دانشی و تخصص علمی، می‌تواند منابع انسانی کارآمد و با بهره‌وری بالاتری شکل دهد و نظام آموزش و پرورش برای توسعه و سازگاری با تغییرات جهانی بیش از پیش به نیروهای با دانش و متخصص نیاز دارد.

یافته دیگر، بعد اخلاقی (شامل مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اخلاقی، وفاداری سازمانی، پرهیز از اسراف و صداقت در رفتار و گفتار) بود. این یافته فاقد پیشینه بود و در مطالعات قبلی موجود نبود. در این مورد می‌توان گفت اخلاق همواره محل مناقشه بوده به طوریکه برخی اهمیت اخلاق را بعد از شایستگی‌های حرفه‌ای می‌دانند و برخی دیگر نیز اهمیت بیشتری برای آن قائل هستند. در ایران مباحث اخلاقی و ارزشی از جمله مبانی مهم و اصولی برای کارکنان در هر سطحی هستند. در جوامعی که بیشتر نگاه به ارزش‌ها دارد ممکن است نقش آن در سرمایه انسانی بیشتر باشد و در جوامعی که مجموعه شایستگی‌های تخصصی و دانشی ارزش بیشتری دارد ممکن است نقش آن کم رنگ تر باشد.

بعد دیگر سرمایه انسانی، سلامت روانی (تاب‌آوری، تونایی شناختی، میل به پیشرفت و مثبت اندیشی) بود. در این خصوص می‌توان گفت اگرچه در مطالعات اندکی به نقش کلی سلامت در سرمایه انسانی اشاره شده است اما داشتن سلامت روانی می‌تواند زمینه یادگیری بیشتر دانش و مهارت را شکل دهد. شاید یکی از دلایل اینکه در مطالعات قبلی کمتر به سلامت روانی در سرمایه انسانی اشاره شده این باشد که سلامت روانی یکی از نیازهای ابتدایی برای رشد و توسعه است و به همین دلیل نقش آن بدیهی است. تاب‌آوری به عنوان یکی از مؤلفه‌های سلامت روانی، این توانمندی را برای منابع انسانی دارد که در مقابل چالش‌ها از انعطاف‌پذیری برخوردار باشند. میل به پیشرفت نیز می‌تواند جهت‌گیری و پیشرفت در افراد را تحریک نماید. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت سلامت روانی به عنوان یکی از ابعاد مهم سرمایه انسانی به واسطه نقش اساسی که برای رشد سایر ابعاد سرمایه انسانی فراهم می‌کند مهم است.

یکی دیگر از ابعاد سرمایه انسانی بعد اجتماعی- فرهنگی (شامل مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی، ارتباطات اجتماعی و سرمایه اجتماعی) بود. این یافته به طور منسجم و مشخص در مطالعات قبلی نیامده است. در این خصوص می‌توان گفت اگرچه صاحب‌نظران هسته اصلی سرمایه انسانی را دانش و مهارت می‌دانند، اما باید گفت سرمایه اجتماعی جوامع تا حدی به فرهنگ و ارزش‌های آن جامعه نیز بستگی دارد و از آن تأثیر می‌پذیرد. در مورد مولفه سرمایه اجتماعی کارکنان، می‌توان گفت یکی از عناصر مهم در روابط اجتماعی درون و برون‌سازمانی قلمداد می‌شود. سرمایه اجتماعی می‌تواند مکمل سرمایه انسانی باشد. زیرا بنیان سرمایه انسانی، دانش و مهارت‌ها و بنیان سرمایه اجتماعی نیز روابط و نحوه تبادلات اجتماعی است. به همین دلیل می‌توان گفت سرمایه اجتماعی می‌تواند از عناصر مهم سرمایه انسانی باشد. سرمایه فرهنگی نیز با شاخص‌های مطالعه کتاب و دانش‌افزایی رابطه نزدیکی با فعالیت‌های فرهنگی و علمی دارد. این مؤلفه نیز می‌تواند به افزایش سرمایه انسانی منجر شود. زیرا فعالیت‌های فرهنگی و علمی خود از عناصر مهم سرمایه انسانی قلمداد می‌شود. لذا می‌توان نتیجه گرفت سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی رابطه بسیار نزدیک و متقابلی با سرمایه انسانی دارند.

نتایج معادلات ساختاری نیز نشان داد بعد دانشی دارای بیشترین ضریب تأثیر (۰/۷۱) بر سرمایه انسانی بود. در مطالعات کاظمی و همکاران (۱۳۹۸) و ازوجی و همکاران (۱۳۹۷) نیز بعد دانشی مهم‌ترین عنصر سرمایه انسانی بوده است. در تبیین آن می‌توان گفت سرمایه انسانی متخصص، کسی است که دارای بار دانشی و علمی زیادی در حوزه کاری خود است و همچنین در تعاریف متعددی از محققان توجه بیشتری به این بعد شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت علت تأثیر بیشتر بعد دانشی به خاطر اهمیت آن و جایگاه تخصصی شدن امور در کارها و فعالیت‌ها است.

بعد اخلاقی با ضریب اثرگذاری (۰/۵۶) رتبه سوم داشت. در مطالعات تجربی بعد اخلاقی سرمایه انسانی مورد توجه نبوده است و به همین دلیل فاقد پیشینه است. در تبیین جایگاه بعد اخلاقی می‌توان گفت در ایران ارزش‌ها و عقاید اسلامی رکن اصلی و عامل مهم وضع قواعد کار بوده و همواره موضوعات اخلاقی جزئی جداناپذیر از مسائل حرفه‌ای به شمار می‌روند. بنابراین بعد اخلاقی به عنوان یکی از ابعاد سرمایه انسانی شناسایی شد و جایگاه سوم آن نیز می‌تواند حاکی از اهمیت آن باشد. همچنین، به طور کلی می‌توان گفت، موضوع اخلاق و کار همواره مورد مناقشه بوده است. برای برخی جوامع اخلاق محدود به برخی موارد خاص می‌شود و از این نظر اهمیت آن تقبل پیدا می‌کند. اما در کشور ایران اخلاق در اکثریت فعالیت‌ها اهمیت دارد. بنابراین، نقش اخلاق گاهی مساوی با تخصص فرد لحاظ می‌شود. به این خاطر بعد سوم سرمایه انسانی را به خود اختصاص داد.

بعد چهارم سرمایه انسانی، سلامت روانی با ضریب تأثیر (۰/۴۴) بود. بعد سلامت در پژوهش‌های قبلی به صورت مشخص در تحلیل‌های کمی به کار برده نشده است. در واقع سنجش کمی و جایگاه آن مورد بررسی قرار نگرفته است. با این وجود، سلامت شرط اساسی برای رشد فردی است. سلامت زمینه نشاط و انگیزه یادگیری در افراد را ایجاد می‌کند و از این نظر، پایه اساسی سرمایه انسانی است. بنابراین قرار گرفتن درجه اهمیت این بعد در جایگاه چهارم می‌تواند ناشی از این باشد که سرمایه انسانی در دیدگاه صاحب نظران اصلی بیشتر با مؤلفه‌های دانش و مهارت برجسته شده است و سایر ابعاد در مراتب بعدی قرار گیرند. لذا، می‌توان نتیجه گرفت بعد سلامت روانی نسبت به ابعاد دانشی و مهارتی و حتی اخلاقی در مرتبه چهارم قرار گرفت.

بعد پنجم سرمایه انسانی، بعد اجتماعی- فرهنگی (۰/۳۸) بود. این یافته به لحاظ سنجش کمی فاقد پیشینه تجربی بود. در این مورد می‌توان گفت جوامع نسبت به ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی دیدگاه یکسانی ندارد و برای برخی، مسائل اجتماعی و فرهنگی بعد از دانش و تخصص اهمیت دارد و برای برخی جوامع دیگر، ممکن است چندان در اولویت نباشد. در کشور ایران مباحث فرهنگی اهمیت زیادی دارد اما دلیل اهمیت کمتر این بعد و قرار گرفتن در جایگاه آخر می‌تواند به این علت باشد که خبرگان و متخصصین بر خلاف نگاه ارزشی و از دیدگاه علمی به موضوعات نگاه می‌کنند و از نظر اهمیت این بعد در رتبه آخر قرار گرفت.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به میزان تعمیم‌پذیری نتایج اشاره کرد. با توجه به اینکه نمونه آماری محدود به یک شهر بود و شهرهای مختلف کشور با سطوح مختلف توسعه مورد مطالعه قرار نگرفته است باید با احتیاط به نتایج نگریست. محدودیت دیگر چالش بیماری کرونا بود که هم انجام مصاحبه‌ها و هم توزیع پرسشنامه‌ها را با چالش مواجه کرد و هم تکمیل پرسشنامه‌ها چندین روز به تأخیر افتاد. بر اساس نتایج پیشنهاد می‌شود: (۱) در بعد دانشی که مهمترین بعد سرمایه انسانی شناخته شد، منابع انسانی متخصص در تمام گرایش‌ها به خصوص شاغلین دارای مدرک دکتری تخصصی در نظام آموزش و پرورش شناسایی و مورد حمایت قرار گیرند. (۲) در بعد مهارتی که دومین بعد

مهم‌الگوی سرمایه انسانی بود، نظام آموزش و پرورش مهارت‌آموزی را برای نیروهای انسانی خود بیشتر در دستور کار قرار دهد. (۳) پیشنهاد می‌شود برای انتخاب مدیران مدارس از بین نیروهای موجود توجه بسیار جدی به مؤلفه‌های دانشی، مهارتی و اخلاقی شود تا شایسته‌ترین افراد برای مدیریت منابع انسانی انتخاب شوند. (۴) در نظام رتبه‌بندی برای نیروهای انسانی دارای دکتری تخصصی و پژوهشگران برجسته جایگاه ویژه‌ای تعریف شود تا این افراد برای ارتقای منزلت اجتماعی خود تمایلی به ورود به نظام آموزش عالی نداشته باشند. (۵) در بعد سلامت روانی پیشنهاد می‌شود نظام سلامت حرفه‌ای منابع انسانی در آموزش و پرورش تدوین شود تا معلمان ضمن استفاده از خدمات آن بتوانند توانمندی‌های روانی خود را افزایش و ارتقا دهند. (۶) در بعد فرهنگی و اجتماعی نیز پیشنهاد می‌شود دستاوردهای پژوهشی و علمی نیروهای انسانی مورد توجه جدی قرار گیرد تا جهش علمی در نظام آموزش و پرورش دچار رکود نگردد.

فهرست منابع فارسی

- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۹۲). اصول و مبانی مدیریت، تهران، پایدار، چاپ اول.
- ازوجی علاءالدین، عساری عباس، واعظ مهدوی محمدرضا، جهانگرد اسفندیار، حداد کشاورز غلامرضا. (۱۳۹۷). آزمون تجربی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی کار در بخش خدمات؛ با استفاده از رگرسیون چندکی (QR). فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، ۲۶ (۸۷)، ۱۴۹-۱۸۲
- اکبر موسوی، سید صالح، حقیقت، جعفر، سلمانی بی‌شک، محمدرضا. (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در ایران (رویکرد غیرخطی)، پژوهش‌های اقتصادی ایران، ۲۰ (۶۳)، ۱۲۱-۱۴۴.
- خوشبخت، میرزا علی. (۱۳۹۱). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مدیریت منابع انسانی مؤثر بر ارتقای کارایی کارکنان (مورد مطالعه، ستاد پلیس راهنمایی و رانندگی)، فصلنامه مطالعات پژوهشی راهور، ۱ (۱)، ۲۰-۴۱.
- سلطانی اصل، محمد. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه فکری با عملکرد سازمانی شعب بانک ملی ایران. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- علیخانی مهتاب، محمد زاده جمالیان مریم، عمرانی امیر، برکتی حسن، بابایی حیدرآبادی اکبر، ایمانی علی. (۱۳۹۲). رابطه مؤلفه‌های سرمایه انسانی و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در اعضای هیئت علمی مجتمع بیمارستانی امام خمینی (ره) تهران در سال ۱۳۹۰. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۲۱ (۷)، ۲۲۴-۲۱۵.
- کاظمی، شیرین، نادری، ابوالقاسم، عزتی میترا. (۱۳۹۸). بررسی نقش سرمایه انسانی در دانش‌محوری سازمان (مطالعه موردی: پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران). توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۴ (۵۲)، ۸۷-۶۳.

فهرست منابع انگلیسی

- Andersoni., F, Elisabeta Lavinia (2015) Plea for the development of human resources through professional training in Romania *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 62 (2012) 413 – 417
- Bircan, Esmail& Gençler ,Funda (2015) Analysis of Innovation-Based Human Resources for Sustainable Development, World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 195 (2015) 1348 – 1354.
- Bailey C, Mankin D, Kelliher C, Garavan T. (2018). Strategic human resource management. Oxford: Oxford University Press.
- Diaz-Fernandez M, Pasamar-Reyes S, Valle-Cabrera R. (2016). Human capital and human resource management to achieve ambidextrous learning: A structural perspective. *Business Research Quarterly*. 20(1): 63-77.
- Diebolt C, Hippe R. (2019). The long-run impact of human capital on innovation and economic development in the regions of Europe. *Applied Economics*, 51(5):542-563.
- Dahash Q, Al-Dirawi A. (2018). Investment in intellectual capital and achievement of the competitive advantage in hotel sector. *Management Science Letters*, 8(7): 795-804.
- Findikli M. A, Rofcanin Y. (2016). The concept of e-HRM, its evolution and effects on organizational outcomes. *Technological challenges and management: matching human and business needs (1st edition)*, CRC Press, Boca Raton, 35-51.
- Hamadamin H. H, Atan T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: the mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20): 5782.
- Kuzmin., O, Bublyk M, Shakhno A, Korolenko O, Lashkun H. (2020). Innovative development of human capital in the conditions of globalization. *E3S Web of Conferences* 166, 13011 (2020) <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016613011> ICSF 2020
- Lenzion J. P. (2015). Human resources management in the system of organizational knowledge management. *Procedia Manufacturing*, 3(2): 674-680.
- Marginson S. (2019). Limitations of human capital theory. *Studies in Higher Education*, 44(2): 287-301.
- Marin,Simona(2015). Assessingthe quality of the psycho-pedagogical programmestraining human resources in education, SEC-IASR 2013, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 137 (2014) 132 – 137.

- Movahedi F, Tavakoli M. M, Ghasemi N, Berjis N. (2015). Determining Principle Components of Human Capital Management using Principle Component Analysis: The Case of Foolad Technic International Engineering Company. Journal of Business Administration and Management Sciences Research, 4(6): 130-139.
- Pelinescu E. (2015). The impact of human capital on economic growth. Procedia Economics and Finance, 22(2015): 184-190.
- Soltani Asl M. (2014). Investigating the relationship between intellectual capital and organizational performance of Bank Melli Iran branches. Islamic Azad University, Shahroud Unit, Faculty of Literature and Humanities, Master Thesis. (In Persian)