

ارائه مدل سنجش سرمایه انسانی در آموزش و پرورش شهرستان بوشهر نگار زائری^۱، فرانک امیدیان^۲، سیده سپیده جعفری^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل سرمایه انسانی در آموزش و پرورش شهرستان بوشهر انجام پذیرفت. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی؛ از نظر روش جمع آوری داده ها توصیفی - پیمایشی و از نظر نوع داده، ترکیبی (کیفی- کمی) بود. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش، شامل ۲۰ نفر از خبرگان آموزش و پرورش بود که به روش هدفمند، انتخاب شدند. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی، شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه شهرستان بوشهر بود که با استفاده از جدول مورگان و نمونه گیری خوشه ای مرحله ای، تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی و پایایی آنها مورد تایید قرار گرفت. روش تحلیل داده ها در بخش کیفی کدگذاری نظری بود و در بخش کمی، از آزمونهای نظیر تی تک نمونه ای بهره گرفته شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مؤلفه های تشکیل دهنده ارائه مدل سرمایه انسانی در آموزش و پرورش شامل مؤلفه های توانمندی های شناختی، شایستگی های ارتباطی / اخلاقی و مهارت های فراشناختی بود. در نهایت مدل مفهومی برای این پژوهش ترسیم شد.

کلید واژه ها: سرمایه انسانی، توانمندی های شناختی، شایستگی های ارتباطی، مهارت های فراشناختی.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۲/۲۱

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۱۴

^۱ - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

negar2022@gmail.com

^۲ - دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران. (نویسنده مسئول)

omidiann.2020@gmail.com

^۳ - استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. jafari.s@gmail.com

مقدمه

امروزه از منابع انسانی به مثابه مهم ترین سرمایه سازمانها و مهم ترین عامل ایجاد مزیت رقابتی نام می برند که شامل همه ظرفیت ها، مهارتها، قابلیتها، دانش و تخصص اعضای انسانی سازمان است به عبارت دیگر کارکنان با تمام دانش، تجربه، مهارت و تعهد خود سرمایه انسانی سازمانها را تشکیل می دهند. کارکنان می توانند با دارا بودن معیارهای ارزشمندی، نادری، بی همتایی و غیرقابل جایگزینی برای سازمان یک مزیت رقابتی پایدار باشند چرا که کیفیت یک سازمان، تنها نتیجه کیفیت کار کارکنان است (محمدی فر و سلیمانی، ۱۳۹۸). اصلی ترین مزیت رقابتی سازمانها و کشورها برای رسیدن به پیشرفت و توسعه، داشتن نیروی انسانی ماهر و توانمند می باشد. نقش و جایگاه ممتاز سرمایه انسانی در تولید و ارتقاء رشد و بهره وری یکی از موضوعات مهمی است که در مقوله توسعه همواره مورد توجه قرار گرفته است. در دوران فرامردن، سرمایه انسانی بزرگترین و با ارزش ترین دارایی هر ملتی به حساب می آید. تنها سرمایه انسانی است که با بکارگیری و استفاده مکرر کاهش نمی یابد بلکه به صورت فزایندهای تقویت و تکثیر می شود. امروزه کشورهای توسعه می یابند که افزون بر سرمایه مادی و فیزیکی و ذخایر و منابع طبیعی، از منابع و سرمایه های انسانی قابل توجهی برخوردار باشند. تجارب موجود نیز بیانگر این واقعیت است که در دهه های اخیر کشورهایی به پیشرفت اقتصادی بیشتر نائل شده اند که از نیروی کار ماهر، تحصیل کرده و با کیفیت و به تعبیر دیگر از سرمایه انسانی کافی و مناسب برخوردار بوده اند. سرمایه انسانی به ویژگی های یک جمعیت اطلاق می شود که همراه با سرمایه فیزیکی مانند ساختمان ها، تجهیزات و سایر دارایی های مشهود به بهره وری اقتصادی کمک می کند (کاتارزینا^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). سرمایه انسانی از دانش و مهارت هایی تشکیل شده است که از طریق مدرسه، آموزش در حین کار و انواع دیگر تجربه به دست می آیند.

با توجه به اینکه سرمایه انسانی به طور مستقل به رشد و تولید ملی کمک می کند باید مدنظر تمامی محققان و دولتمردان قرار گیرد.

شناسایی مدل های سرمایه انسانی و شناسایی ابعاد و مؤلفه های آن می تواند نقش بسزایی در برنامه ریزی، سازماندهی، ارزیابی و کنترل نیروی انسانی در سازمان ایفا کند. اما این امر در دستگاه های

¹ -Katarzyna

دولتی کشور به ویژه آموزش و پرورش، به دلیل ساختار بروکراتیک و نیز نبود بحث رقابت، در سالهای گذشته مورد توجه قرار نگرفته است. همین امر شاید موجب گردیده است در انطباق پذیری دستگاه‌های دولتی با شرایط محیطی و تامین نیازهای پشتیبانی واحدهای غیردولتی مشکلاتی حاصل گردد. علاوه بر این از آنجایی که خروجی بخش دولتی عمدتاً خدمات است، بهره‌وری در این بخش ارتباط مستقیم و تنگاتنگی با کمیت و کیفیت کار نیروی انسانی به عنوان عاملی درون‌زا دارد. لذا سنجش منابع نیروی انسانی و کارکنان، شاید راهکاری برای افزایش توان انطباق‌پذیری دستگاه‌ها و ارتقا سرعت تغییرات در آنها باشد (نادری، ۱۳۹۴). از این رو طراحی الگوی سنجش سرمایه انسانی، را می‌توان بعنوان سناریویی برای نیروهای انسانی آینده سازمان بررسی کرد که می‌تواند توانایی تطبیق و انعطاف‌پذیری سازمان و به تبع آن خدمات دهی را افزایش دهد.

در اوایل دهه ۱۹۶۰، مفهوم سرمایه انسانی وارد ادبیات اقتصاد شد. این زمانی بود که شولتز^۱ (۱۹۶۱)، در سخنرانی خود در افتتاحیه انجمن اقتصاد آمریکا، هزینه‌های آموزشی را بعنوان یک نوع سرمایه‌گذاری تعبیر و تحلیل نمود و بیکر^۲ (۱۹۶۴) در کتاب خود با عنوان سرمایه انسانی، نظریه تشکیل سرمایه انسانی را توسعه داد، روش تحلیل بازدهی سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی، منجر به افزایش ظرفیت‌های مواد و بهره‌ور افراد می‌شود که این افزایش‌ها به دریلقتی اشخاص می‌افزاید. بنابراین بین دریافتی افراد، بیشتر به دلیل تفاوت در کیفیت نیروی کار به معنای میزان انباشت سرمایه انسانی از طریق آموزش رسمی، آموزش ضمن کار و یادگیری به هنگام کار تفاوت است. از لحاظ مفهومی سرمایه انسانی در برگیرنده هر گونه یادگیری آگاهانه ارزش آفرین است که منجر به شکوفایی اندیشه و عقل فرد می‌شود (نادری، ۱۳۹۰). در رابطه با مفهوم سرمایه انسانی تعاریف، ابعاد و مؤلفه‌های مختلفی بکار گرفته شده است در این راستا، مادیموتا و همکاران^۳ (۲۰۰۹) سرمایه انسانی را آموزش و هر فعالیتی که باعث افزایش سطح دانش، مهارت، توانایی‌ها، ارزش‌ها و دارایی‌های اجتماعی می‌دانند. چن و همکاران^۴ (۲۰۰۴) سرمایه انسانی را ترکیبی از شایستگی‌ها، طرز تلقی‌ها و خلاقیت کارکنان می‌دانند. میرکمالی (۱۳۸۵) سرمایه انسانی را مهارت‌ها، ظرفیت‌ها و توانایی‌ها، دانش و آگاهی‌های افراد انسانی یک جامعه تعریف کرده است.

¹ -Schultz, P

² -Becker, G

³ -Marimuthu, M., Arokiasamy, L., & Ismail, M

⁴ -Chen, J., Zhu, Z. and Xie, H

بونتیس^۱ (۲۰۰۱) و آبیسکرا و گوتری^۲ (۲۰۰۴) سرمایه انسانی را حاوی دانش، مهارت، تجربه، شایستگی، انگیزش، تعهد، نوآوری و خلاقیت، تسهیم دانش، کار تیمی و سایر قابلیت‌های کارکنان و مدیران سازمان می‌دانند که به آنها در موفقیت در امور و فعالیت‌های مختلف یاری می‌رسانند. بوزبور و همکاران^۳ (۲۰۰۷) در تحقیق خود، چهار بعد استعداد، انسجام استراتژیک، هماهنگی فرهنگی و مدیریت دانش را شناسایی کرده‌اند. لی و گوتری^۴ (۲۰۱۰) پی و داوی^۵ (۲۰۱۰) برای سرمایه انسانی ابعاد خصوصیات جمعیت شناختی کارکنان، توسعه و آموزش کارکنان، دانش مرتبط با کار و روح کارآفرینی را در نظر گرفته‌اند.

تجربه‌ی مدیران، تجربه‌ی کارکنان، کاهش غیبت از کار، کاهش زمان انجام کار، تحصیلات مدیران، تحصیلات کارکنان، خطرپذیری مدیران، قابلیت مدیران برای حل مسأله توانایی مدیران برای رهبری مدیران، افزایش شایستگی رهبری در مدیران، تمایل به انجام کار گروهی، شایستگی کارکنان، توانمندی کارکنان، شایستگی مدیران، توانمندی مدیران، ارتباط مطلوب کارکنان با یک دیگر، میزان دانش مدیران، میزان دانش کارکنان، مهارت کارکنان و مهارت مدیران (جوانمرد و محمدیان، ۱۳۸۹). شریفی و همکاران (۱۳۹۸) محیط اقتصادی، محیط تکنولوژیکی، محیط فرهنگی، محیط سیاسی، محیط اجتماعی و محیط ارزشی را جز شاخص‌های سرمایه انسانی دانسته‌اند. برکلی (۲۰۱۷) شاخص‌های سرمایه انسانی را شمولیت و مشارکت، حفاظت و نظارت، حل مسئله و تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی استراتژیک و سازمان‌دهی، ارتباطات، بهبود کیفیت رهبری، کار تیمی، خدمت‌گرایی، توانایی مدیریتی، تخصص‌های اصلی منابع انسانی و تطبیق، شم‌کسب و کار و توان تحلیلی، مدیریت استعدادهای و برنامه‌ریزی نیروی کار و مشاوره و توسعه سرمایه انسانی می‌داند. سینگ (۲۰۱۰) صلاحیت‌های عاطفی، صلاحیت‌های شخصی (توانایی‌ها، استعدادها، رفتار، دانش، مهارت، شخصیت) را جز شاخص‌های سرمایه انسانی می‌داند. بارو و لی (۲۰۱۰) تحصیلات (ثبت نام شدگان، دانش آموختگان، میانگین سال تحصیلی)، سن و وضعیت اشتغال را از مؤلفه‌های سرمایه انسانی می‌دانند. همچنین در این راستا نیک زاد چالشتری و همکاران (۱۴۰۰) به

¹-Bontis

²-Abeysekera, I. & Guthrie, J

³-Bozbura et al.

⁴-Lee & Guthrie

⁵-Yi & Davey

تبیین مدلی برای سنجش سرمایه انسانی مدیرعامل با استفاده از شاخص آنتروپی شانون و بررسی اثر آن بر کیفیت پیش بینی سود پرداختند. نتایج حاصل از انجام پژوهش نشان می‌دهد سطح تحصیلات، تجربه کاری (دوره تصدی) و رشته تحصیلی مرتبط با صنعت برای مدیرعامل به عنوان معیارهای مهم از دیدگاه خبرگان شناخته شده اند. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه پژوهش نشان داد که بهبود شاخص سرمایه انسانی مدیرعامل بر افق پیش بینی سود تاثیر مثبت و باعث کاهش سوگیری پیش بینی سود می‌شود در حالیکه تاثیر سرمایه انسانی مدیرعامل بر خطای پیش بینی سود و دامنه پیش بینی سود تایید نگردید. واعظی و همکاران (۱۳۹۸) به طراحی الگوی سنجش ارزش دارایی انسانی بر پایه رویکرد ارزش‌گذاری غیرپولی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان پرداختند. مدل سنجش ارزش دارایی انسانی با ۵ بعد دربرگیرنده قابلیت با مؤلفه‌های دانش، رهبری، مهارت، نوآوری و بعد کارکرد با مؤلفه‌های بهره‌وری، مشارکت، وظیفه‌شناسی و بعد پتانسیل با مؤلفه‌های تحصیلات، استعداد و بعد نگرش با مؤلفه‌های فروتنی، تعهد سازمانی، صداقت، رضایت‌شغلی، تعادل کار و زندگی، هویت سازمانی و بعد جو سازمانی با مؤلفه‌های آمادگی تکنولوژی، فرهنگ سازمانی و اولویت منابع انسانی ارائه شد. بابایی راینی و همکاران (۱۴۰۰) به طراحی الگوی توسعه منابع انسانی در جهت ارتقا اثربخشی سازمان‌های دولتی پرداختند. نتایج نشان داد که مدل نهایی تحقیق مشتمل بر سه بُعد اصلی: فردی (توسعه شایستگی، دانش و تسهیم اطلاعات، تعهد، اعتماد متقابل)، سازمانی (آموزش کارکنان، عدالت سازمانی، نظام جبران خدمات، شایسته سالاری، مدیریت استعداد) و محیطی (اقتصادی، سیاسی، فرهنگی-اجتماعی) می‌باشد. مشکئی ماجلان و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی شاخص‌های سنجش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها خدماتی در چهار بعد پاداش و تشویق، هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی، کیفیت رهبری و محیط سازمانی با تأکید بر عامل مدیریت و رهبری پرداختند. از نتایج تحقیق حاضر می‌توان در سنجش و ارزیابی بهره‌وری منابع انسانی سازمان‌های خدماتی جهت بهبود بهره‌وری و رشد سازمان‌ها استفاده کرد. قربانی و همکاران (۱۳۹۵) به تدوین الگوی سنجش سرمایه انسانی در فدراسیون‌های ورزشی ایران پرداختند. در این پژوهش ۴۰ شاخص مورد بررسی و در نهایت ۷ بعد اصلی سرمایه انسانی (کار آفرینی، شایستگی، تجربه، تعهد، دانش و مهارت، مدیریت و رهبری و انگیزش) شناسایی شد. یافته‌ها نشان داد ابعاد انگیزش، مدیریت و رهبری، دانش و مهارت، تعهد،

تجربه، شایستگی‌های مرتبط با کار، کارآفرینی اهمیت و سهم بالاتری در سرمایه انسانی دارند. احسانی و همکاران (۱۴۰۰) به طراحی مدل عوامل مؤثر بر نگه داشت سرمایه انسانی مبتنی بر برند کارفرما با استفاده از روش مدل یابی ساختاری تفسیری پرداختند. هدف از این پژوهش طراحی مدل نگه داشت سرمایه انسانی مبتنی بر برند کارفرما بود. با اجرای این پژوهش ۱۴ مؤلفه تأثیرگذار بر نگه داشت سرمایه انسانی در ۵ طبقه دسته بندی شد. مؤلفه‌های تعهد سازمانی، هویت سازمانی، وفاداری کارکنان، رضایت شغلی، تقدیر خارجی برند، تقدیر داخلی برند، قرارداد روان شناختی، جانشین پروری، فرهنگ سازمانی، اعتماد سازمانی، ارزش‌های اصلی و شرایط کاری انعطاف پذیر، شایسته سالاری، برند کارفرما. یافته‌های تحقیق نشان داد عواملی چون فرهنگ سازمانی، اعتماد سازمانی، ارزش‌های اصلی و شرایط کاری انعطاف پذیر بیشترین تأثیرگذاری را بر متغیرهای دیگر دارند و با تغییر آن‌ها کل سیستم دچار تغییر می‌شود. جعفری نیا و همکاران (۱۴۰۰) به طراحی الگوی ماهیت شناختی سرمایه انسانی در صنعت خدمات با رویکرد کیفی پرداختند. هدف پژوهش تبیین و تشریح الگوی ماهیت شناختی سرمایه انسانی در صنعت بانکداری با استفاده از رویکرد کیفی است. یافته‌ها نشان داد براساس تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، دو بعد توسعه سرمایه انسانی شامل بعد عمومی که در برگیرنده مؤلفه‌های فردی، بین فردی و ارتباطی و بعد حرفه ای که در برگیرنده مؤلفه‌های شایستگی سازمانی، مهارت‌های تخصصی و اخلاق حرفه ای است.

ویخامن (۲۰۱۹) به بررسی رابطه بین نوآوری، توسعه منابع انسانی و رضایت مشتری پرداخت. نتایج نشان داد که ارتباط بین نوآوری و رضایت مشتری بستگی به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان دارد. همچنین توسعه منابع انسانی توانایی سازمان در ایجاد نوآوری و رضایت مشتریان را افزایش می‌دهد. چاترجی و کیران^۲ (۲۰۱۷) به بررسی نقش سرمایه انسانی و ارتباطی دانشگاه‌ها به عنوان پایه های اقتصاد دانش پرداختند. آنها چارچوب تحقیقاتی را پیشنهاد دادند که سرمایه انسانی دانشگاه‌ها را از طریق مکانیزم های واسطه گری سرمایه های ارتباطی افزایش می‌دهد. یافته های مطالعه آنها نشان داد که سرمایه انسانی بر عملکرد دانشگاه و سرمایه ارتباطی تأثیر چشمگیری

¹ -Wikhamn

² -Chatterji & Kiran

دارد. دیسو^۱ و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی هزینه های دولت در زمینه آموزش، انباشت سرمایه انسانی و رشد پرداختند. آنها نشان دادند که روش تأمین مالی نامتمرکز، افزایش شدید تولید را از طریق تأثیر قوی آن بر سهام سرمایه فیزیکی و انسانی افزایش می‌دهد. زلیت و اناش^۲ (۲۰۱۵) به بررسی وابستگی بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی در آموزش عالی پرداختند. در این پژوهش آموزش و صلاحیت، تخصص و تجربه و خلاقیت و نوآوری بعنوان عناصر سرمایه انسانی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند تا میزان سازگاری بین فرد و سازمان مشخص گردد. این مطالعه نشان داد که مهمترین تغییر در آموزش عالی و به ویژه در سازمان های آموزش عالی، مربوط به انسان و شامل تغییر در نگرش ها، ارزش ها، باورها و احساسات افراد است.

با بررسی پیشینه فوق می توان این گونه نتیجه گرفت که پژوهش های داخلی اجرا شده سرمایه انسانی در حوزه طراحی الگو (نیک زاد چالستری و همکاران (۱۴۰۰)، قربانی و همکاران (۱۳۹۵)، رخشانی و همکاران (۱۳۹۹)، احسانی و همکاران (۱۴۰۰)، جعفری نیا و همکاران (۱۴۰۰)) بوده است که هر یک به نوعی به طراحی الگو یا مدلی برای سنجش و توسعه سرمایه انسانی در سازمانها و شرکت های مختلف پرداخته اند. همچنین در حوزه شناسایی شاخص ها و عوامل مؤثر بر سرمایه انسانی (مشکی ماجلان و همکاران (۱۳۹۹)، آئینی (۱۳۹۹)، نادری و همکاران (۱۳۹۴)، به پژوهش پرداخته اند. از سویی دیگر در تحقیقات خارجی، پژوهش های مختلف در حوزه سرمایه انسانی و منابع انسانی صورت گرفته است از جمله ازوجی و همکاران (۲۰۱۶)، کاتارزینا (۲۰۲۱)، الشارنوبی و البانا (۲۰۲۱)، دنیلز شانا و همکاران (۲۰۱۷)، چاترجی و کیران (۲۰۱۷)، دیسو و همکاران (۲۰۱۶) و زلیت و اناش^۳ (۲۰۱۵). در این تحقیقات بیشتر به بررسی نقش سرمایه انسانی و مؤلفه های مؤثر بر آموزش و افزایش بهره وری نیروی انسانی و تأثیر آن بر افزایش مزیت رقابتی سازمان ها و رضایت مشتریان پرداخته شده است. بهر حال هر کدام از این تحقیقات بر اساس ویژگی های خاص جامعه مورد نظر خود اجرا شده است و از آنها بعنوان تحقیقات مکمل و همگرا با تحقیق حاضر در گسترش ادبیات نظری سنجش سرمایه انسانی استفاده می شود. در پژوهشهای اخیر نیز محققان دریافته اند که علی رغم مواد قانونی موجود در بخش دولتی در خصوص شاخص های توانمندسازی،

¹ -Dissou

² -Zlate & Enache

³ -Zlate & Enache

کار تیمی و توسعه قابلیت‌ها می‌بایست بستر مناسب تری تدوین گردد تا بتوان به سنجش نیروی انسانی در سازمانهای دولتی دست پیدا کرد (سبحانی پور و همکاران، ۱۳۹۸). از طرفی در بسیاری از اسناد بالادستی کشور، به اهمیت اثربخشی سرمایه انسانی در سازمانها اشاره شده است. برای نمونه، در بخشی از سند چشم انداز که رهیافتی استراتژیک در کلیه مباحث اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و برنامه ریزی کشور است بیان شده است که ایران باید برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری و متکی بر سهم برتر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی باشد. همچنین در سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغ شده از سوی مقام معظم رهبری (مدظله العالی) نیز ایجاد زمینه رشد و توسعه سرمایه انسانی و بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارتهای نیروی انسانی مورد تأکید قرار گرفته است. قانون خدمات کشوری نیز به توانمندسازی، کارآمدسازی و روزآمدسازی کارمندان با حفظ کرامت انسانی توجه ویژه ای مبذول داشته است. آموزش و پرورش به مثابه سایر بخشهای اقتصادی در قبال جامعه پاسخگو و مسئول هستند. لذا و در راستای سیاست مذکور و پیرو سند چشم انداز بیست ساله نظام، تلاش برای طراحی و تبیین مدل سنجش سرمایه انسانی در آموزش و پرورش بوشهر مد نظر قرار گرفت. این سازمان به واسطه قدمت، جایگاه علمی و سابقه آن یکی از معتبرترین سازمانهای ایران به شمار می‌رود اما تاکنون برنامه مدونی جهت پیوند مدیریت سرمایه انسانی و سنجش آن صورت نگرفته است. یکی از مشکلات موجود در این سازمان، عدم درونی شدن توجه به موضوع اندازه گیری نیروی انسانی به عنوان دارایی در بین کارکنان و مدیران این مجموعه است. مدیران این سازمان به تازگی به دنبال اجرای سیاست‌هایی در قالب فعالیتهای مدیریت سرمایه انسانی می‌باشند. آنها با استقرار بخش مدیریت سرمایه انسانی در صدد تغییر نوع گزینش کارکنان و مدلی جهت اندازه گیری کردن و سنجش آنها می‌باشند. مساله اصلی که در این سازمان وجود دارد، نبود یک مدل جامع در زمینه سنجش سرمایه انسانی است که این تحقیق با هدف بر طرف کردن این چالش انجام می‌شود. لذا با توجه به موارد فوق و پرداختن به موضوع سرمایه انسانی در سازمانهای دولتی به ویژه سازمان مورد مطالعه در این پژوهش و ضرورت اثربخشی نظام آموزش و تربیت، کارآمدی سرمایه انسانی، ارتقای بهره وری و نیز با اهتمام به جایگاه و نقش ویژه سرمایه انسانی در ایجاد و تغییر و تحول سازمان پرداختن به این بحث حائز اهمیت است. پژوهش حاضر بر آن است تا مدلی بومی حاوی ابعاد، شاخص‌ها و ارتباطات بین سرمایه انسانی در آموزش و پرورش بوشهر را تدوین نماید. بنابراین سوال اصلی این

پژوهش این است که الگوی سنجش سرمایه انسانی در آموزش و پرورش بوشهر چگونه است؟

سوالات تحقیق

(۱) شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد مدل سرمایه انسانی در آموزش و پرورش شهرستان بوشهر کدامند؟

(۲) وضعیت موجود سرمایه انسانی در آموزش و پرورش شهرستان بوشهر چگونه است؟

روش تحقیق

از آنجا که پژوهش حاضر به دنبال ارائه مدل سرمایه انسانی در آموزش و پرورش شهرستان بوشهر می‌باشد، روش پژوهش بر مبنای ماهیت داده‌ها آمیخته (کمی، کیفی)، از حیث بعد محیط، از نوع کتابخانه‌ای- میدانی و از نظر هدف کاربردی، از نظر زمان مقطعی و از نظر روش اجرای پژوهش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان آموزش و پرورش بود. در این پژوهش برای تعیین نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد که ۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه مصاحبه شونده، در نظر گرفته شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی، شامل کلیه معلمان مقاطع متوسطه شهر بوشهر بودند که تعداد آن‌ها ۱۳۰۰ نفر گزارش شده است. جهت برآورد حجم نمونه مورد نیاز در بخش کمی پژوهش از جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است به منظور جلوگیری از ریزش حجم نمونه ۳۲۰ پرسشنامه در میان جامعه آماری توزیع شد که از این میان ۲۰ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن کنار گذاشته شد و عملیات آماری بر روی ۳۰۰ آزمودنی صورت گرفت. در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه استفاده شد. در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته استفاده شد. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه شونده‌گان، برای بررسی مقدماتی ۳ سؤال مصاحبه استفاده شد. مدت زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه بود. روایی بخش کیفی پژوهش با استفاده از نظرات ارزشمند کارشناسان آموزش و پرورش و مدیران این سازمان و البته برخی از اساتید دانشگاه فرهنگیان سنجیده شد و مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای محقق ساخته بر گرفته از کدهای حاصل از مصاحبه استفاده شد. گویه‌های پرسشنامه‌های این پژوهش شامل دو قسمت است:

الف) گویه های عمومی: در سؤالهای عمومی هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت شناختی پاسخگویان است. این قسمت شامل پنج سؤال است و مواردی مانند جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار مطرح شده اند.

ب) پرسشنامه محقق ساخته سرمایه انسانی حرفه ای

گویه های تخصصی: این بخش شامل ۱۱۸ گویه بود که بخش اول مؤلفه های تشکیل دهنده صلاحیت حرفه ای شامل سه مؤلفه توانمندی های شناختی (۸۵ گویه)، شایستگی های عاطفی/ارتباطی (۲۳ گویه) و مهارت های فراشناختی (۱۰ گویه) است. در طراحی این بخش سعی شده است که تا حد ممکن، گویه های پرسشنامه ها برای پاسخگویان قابل درک باشد. این گویه ها از نوع بسته و از طیف ۵ گزینه ای لیکرت می باشد.

در این پژوهش به منظور محاسبه روایی از روایی صوری، محتوایی استفاده شد. روایی ظاهری پرسشنامه نهایی به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املایی و ... به کمک پژوهشگر، چند نفر از اعضای نمونه، استاد راهنما و مشاور تدوین گردید. برای بررسی روایی محتوایی^۱ از نظر خبرگان استفاده شد. در این پژوهش برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان ضریب آلفای کرونباخ و ترکیبی برای همه مؤلفه ها بالاتر از ۰,۷ گزارش شد.

برای تحلیل داده های کیفی پژوهش از طریق تحلیل محتوا استفاده شد. در این طرح مراحل تحلیل داده های کیفی گردآوری شده، از طریق کدگذاری باز^۲ و کدگذاری محوری^۳ انجام شده است. در بخش کمی با توجه به سؤالهای پژوهش از آزمون تی تک نمونه ای نیز بهره گرفته شد.

یافته ها

سوال اول: شاخص ها، مؤلفه ها و ابعاد مدل سرمایه انسانی در آموزش و پرورش شهرستان بوشهر کدامند؟

در شناسایی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش، با ۲۰ خبره مصاحبه انجام شد و با استفاده از نرم افزار MAXQDA، که نرم افزاری حرفه ای برای تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده توسط روش های کیفی و ترکیبی است، مصاحبه ها مورد تحلیل قرار گرفت. و پس از کدگذاری

¹ -Content Validity

² -Open Coding

³ - AxialCoding

های باز، انتخابی و محوری، مؤلفه‌ها تعیین شدند. شایان ذکر است که با ۲۰ خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با سه سؤال مصاحبه شدند.

با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده در فرمت مصاحبه که با فرایند تطبیق مستمر به نقطه اشباع نظری رسیده است بعد از تعریف سؤالات اصلی پژوهش (مصاحبه) که برای آن‌ها مقیاس کمی تعریف شده است، می‌توان کدگذاری مصاحبه‌های جمع‌آوری شده را با تعریف ویژگی‌ها و ابعاد آن و نمودارهای توصیف‌کننده این ویژگی‌ها شروع کرد. بنابراین، در گام اول لازم است تا واحدهای معنایی شناسایی شود که البته انتخاب واحدهای معنایی به تأیید اساتید راهنما و مشاور رسیده است. بعد از کدگذاری واحدهای معنایی و رسیدن به حد اشباع (زمانی که از تحلیل متن یا مصاحبه‌های جدید، مقولات یا کدهای جدیدی به دست نیاید)، بر اساس مشابهت کدها به یکدیگر مقوله‌بندی شدند. در نهایت خروجی حاصل از تحلیل، به شرح جدول زیر می‌توان مشاهده کرد. این جدول حاصل کدگذاری باز محوری و گزینشی است.

جدول ۱. کدگذاری باز، محوری و گزینشی (انتخابی)

سازه	کدگذاری (بعد) انتخابی	کدگذاری محوری (مؤلفه)	کدگذاری باز (شاخص)
سرمایه انسانی	توانمندی‌های شناختی	اطلاعات	در سازماندهی اطلاعات توانایی دارم در ارزیابی و اولویت بندی اطلاعات توانایی دارم در استفاده به موقع از اطلاعات توانایی دارم انگیزه و علاقه برای تسهیم اطلاعات با همکاران را دارم روش‌های کسب اطلاعات مورد نیاز آشنایی دارم
		دانش	انتشار مقاله و اثر علمی در رابطه با موضوعات غیر شغلی اهمیت می‌دهم به انتشار مقاله و اثر علمی در رابطه با شغل یا تخصص اهمیت می‌دهم توانایی شناخت منابع علمی کسب دانش (در حوزه کاری خود) را دارم انگیزه و علاقه برای کسب دانش جدید را دارم زمان زیادی را به مطالعه و کسب دانش (متوسط ... ساعت در ماه) می‌پردازم توان توسعه دانش از طریق ارائه روش علمی جدید را دارم

توان توسعه دانش از طریق ارائه تفسیر جدید را دارم			
<p>توانایی برخورداری از مهارت های لازم برای انجام شغل با حرفه را دارم. برتری نسبی در داشتن مهارت های لازم برای انجام شغل در بین همکاران را دارم توانایی به کارگیری مهارت ها در انجام شغل و حرفه را دارم برتری نسبی در توان انجام شغل در مقایسه با سایر همکاران را دارم توان تجزیه و تحلیل مهارت های حرفه ای _ شغلی را دارم توان ارزیابی و اولویت بندی مهارت های حرفه ای را دارم آشنایی با راه ها و روش های توسعه مهارت های حرفه ای را دارم انگیزه برای توسعه مهارت های مربوط به حرفه خود را دارم</p>	مهارت های فنی و حرفه ای		
<p>توان تجزیه و تحلیل ابعاد مختلف حوزه خود/ فرد را دارم توان ارزیابی (نقاط قوت و ضعف) حوزه تخصصی خود را دارم توان پیش بینی پدیده ها و حوادث مربوط به حوزه تخصصی خود را دارم آشنایی با تحولات علمی _ فنی مربوط به حوزه تخصصی خود را دارم توانایی ارزیابی دقیق و سریع از مسائل و چالش های مربوط به شغل / حوزه تخصصی را دارم توانایی ارائه راه حل برای مسائل و چالش های مربوط به شغل / حوزه تخصصی را دارم توانایی تسهیم توانایی های تخصصی با همکاران در محیط کار را دارم</p>	تخصص		

<p>از احساسات و عواطف خود آگاهی دارم به نقاط قوت و ضعف عاطفی خود آگاهی دارم ۳. توانایی مدیریت احساسات و حرکات مخرب خود را دارم معیارهای صداقت و درستی در خود را حفظ می کنم</p>	<p>خود آگاهی عاطفی</p>		
<p>مسئولیت عملکرد شخصی خود را می پذیرم انعطاف در مقابله با تغییرات را دارم پذیرش ایده ها و افکار جدید را دارم</p>	<p>خود اصلاحی عاطفی</p>	<p>شایستگی های عاطفی / ارتباطی</p>	
<p>جدیت برای بهبود و تحقق اهداف آرمانی شخصی دارم</p>	<p>خود انگیزی</p>		
<p>با اهداف جمعی و سازمانی همراهی دارم آمادگی برای استفاده مطلوب از فرصت ها را دارم به نظر و احساس دیگران احترام می گذارم توان پیش بینی و تشخیص نیاز و انتظارات دیگران را دارم توانایی درک نیاز دیگران و کمک به توسعه توانمندی های آنان را دارم</p>	<p>آگاهی اجتماعی</p>		
<p>توان فرصت سازی برای طیف وسیعی از مردم را دارم توان تشویق و الهام بخشی دیگران را دارم توان ارسال پیام های روشن و متقاعد کننده (مهارت ارتباطی) را دارم</p>	<p>مهارت های اجتماعی</p>		
<p>همکاری با دیگران برای تحقق اهداف مشترک دارم ایجاد هم گویی گروهی در تأمین اهداف جمعی (مهارت های کار گروهی)</p>	<p>نوع دوستی</p>		
<p>آگاهی از نقاط قوت و ضعف در رابطه با دانش، عقاید و افکار خود را دارم آگاهی از نقاط قوت و ضعف در رابطه با فرایند یادگیری خود را دارم آگاهی از اثربخشی دانش، عقاید و افکار خود را دارم آگاهی از اثربخشی فرایند یادگیری خود را دارم توان اصلاح و باز آفرینی فرایند یادگیری خود را دارم توان اصلاح و تنظیم دانش، افکار و عقاید خود را دارم</p>	<p>باز آفرینی و اصلاح فرایند شناختی خود</p>	<p>مهارت های فراشناختی</p>	
<p>توانایی برقراری ارتباط با همکاران و تشریک مساعی را دارم. توانایی تعامل انسانی مناسب با دانش آموزان و همکاران را دارم.</p>	<p>ارزیابی فرایند شناختی خود</p>		

توانایی خلق، انتخاب، ارزیابی و استفاده از منابع مدرسه و جامعه برای پیشرفت دانش آموزان را دارم.			
توانایی تحلیل، ارزیابی و بازتابی فعالیت‌های خود و تقویت اثربخشی آن را دارم.			
توان اصلاح و تنظیم دانش، افکار و عقاید خود را دارم	آگاهی از فرایند شناختی خود		

نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از میان شاخصهای (گویه) موجود، سه مؤلفه اصلی و ۱۱۸ فرعی قابل شناسایی است. بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود این مؤلفه‌ها در جدول زیر نامگذاری شده‌اند.

جدول ۲. مؤلفه‌های شناسایی شده بعد از استفاده از ادبیات موجود

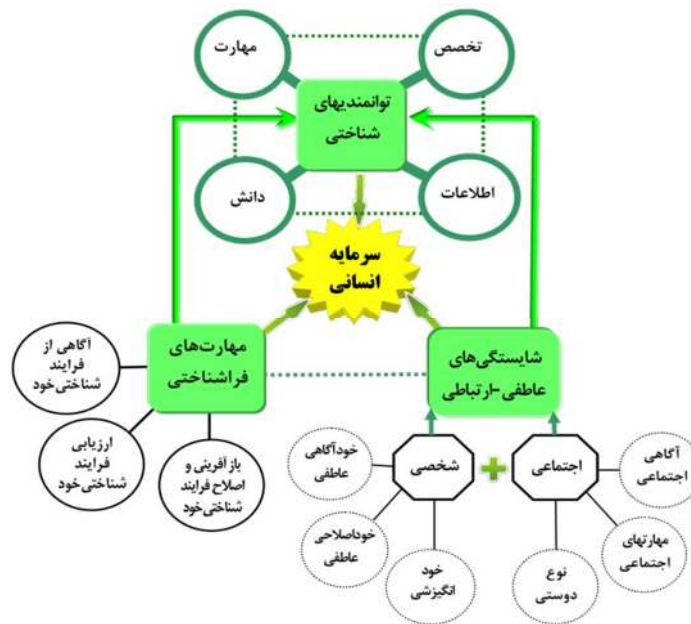
تعداد گویه	مؤلفه	بعد	سازه
۲۱	اطلاعات	توانمندی‌های شناختی	مؤلفه‌های سرمایه انسانی
۲۸	دانش		
۱۱	مهارت‌های فنی و حرفه‌ای		
۲۵	تخصص		
۴	خودآگاهی عاطفی	شایستگی‌های عاطفی/ارتباطی	
۳	خوداصلاحی عاطفی		
۵	آگاهی اجتماعی		
۴	مهارت‌های اجتماعی		
۴	نوع دوستی		
۳	خودانگیزی	مهارت‌های فراشناختی	
۵	بازآفرینی و اصلاح فرایند شناختی خود		
۳	ارزیابی فرایند شناختی خود		
۲	آگاهی از فرایند شناختی خود		

سوال دوم: وضعیت موجود سرمایه انسانی در آموزش و پرورش شهرستان بوشهر چگونه است؟ برای اینکه بدانیم وضعیت سرمایه انسانی، ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده به چه میزان است، با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها از آزمون t استفاده شد. در این قسمت با توجه به اینکه مقیاس ۵ درجه‌ای است، ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی را عدد ۳ در نظر گرفتیم. در ادامه فرض صفر و پژوهش برای این سوال آورده شده است:

جدول ۳. آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود

ارزش آزمون = ۳		اختلاف میانگین	Sig.	مقدار تی	مؤلفه	بعد	سازه
فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف	حد پایین						
۰,۵۷	۰,۳۹	۰,۴۸	۰,۰۰۰	۱۰,۸۵	اطلاعات	توانمندی‌های شناختی	سرمایه انسانی
۰,۲۳	۰,۰۴	۰,۱۳	۰,۰۰۰	۲,۷۸	دانش		
۰,۵۳	۰,۳۶	۰,۴۴	۰,۰۰۰	۱۰,۳۰	مهارت‌های فنی و حرفه‌ای		
۰,۳۸	۰,۲۱	۰,۳۰	۰,۰۰۰	۶,۹۸	تخصص		
۰,۳۹	۰,۲۰	۰,۲۹	۰,۰۰۰	۵,۹۷	خودآگاهی عاطفی	شایستگی‌های عاطفی/ارتباطی	
۰,۳۸	۰,۲۱	۰,۳۰	۰,۰۰۰	۶,۹۸	خوداصلاحی عاطفی		
۰,۳۹	۰,۲۰	۰,۲۹	۰,۰۰۰	۵,۹۷	آگاهی اجتماعی		
۰,۵۳	۰,۳۶	۰,۴۴	۰,۰۰۰	۱۰,۳۰	مهارت‌های اجتماعی		
۰,۲۹	۰,۰۸	۰,۱۹	۰,۰۰۰	۳,۵۷	نوع دوستی		
۰,۳۳	۰,۱۳	۰,۲۳	۰,۰۰۰	۴,۶۶	خودانگیزی	مهارت‌های فراشناختی	
۰,۱۶	۰,۰۲-	۰,۰۷	۰,۰۰۰	۱,۴۹	بازآفرینی و اصلاح فرایند شناختی خود		
۰,۴۸	۰,۳۰	۰,۳۹	۰,۰۰۰	۸,۴۳	ارزیابی فرایند شناختی خود		
۰,۴۰	۰,۲۳	۰,۳۱	۰,۰۰۰	۷,۵۴	آگاهی از فرایند شناختی خود		

همانطور که در جدول مشاهده می شود، سطح معناداری در همه موارد کمتر از پنج صدم می باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان برای این مؤلفه‌ها رد و فرض پژوهش تأیید می شود. همچنین، با توجه به اختلاف میانگین که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می شود که وضعیت آنها در حالت مطلوب می باشد. بر اساس مؤلفه های شناسایی شده، می توان مدل مفهومی پژوهش حاضر را به شکل زیر ترسیم کرد:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

بحث و نتیجه گیری

توسعه یافتگی نیازمند نظام تربیتی است؛ در پرتو آموزش است که انسان‌ها متحول می شوند و در فرهنگ و فلسفه حیاتی که به آن معتقدند، استحکام روانی، شخصیتی و اجتماعی پیدا می کنند. به با عنایت به پیشینه نظری و تجربی ارائه شده در قسمت‌های قبل، مشخص شد که سنجش و ارزیابی سرمایه انسانی در پژوهش‌های متعارف سرمایه انسانی طی سالیان متمادی، به صورت کاملاً محدود با ملاک‌هایی چون سال تحصیل، منابع صرف شده (اعم از منابع مالی، زمان،...) در آموزش، دانش و مهارت کسب شده و یا پیامدها و آثار آموزش، انجام شده است. همچنین، تمرکز اصلی

پژوهش‌های قبلی بر آموزش‌های رسمی بوده است، و اینکه تحقیقات مذکور غالباً ابعاد کلان را پوشش داده‌اند؛ سنجش سرمایه انسانی در سازمان (یعنی سطح خرد)، بجز در برخی تلاش‌های پژوهشی چند سال اخیر، مورد غفلت واقع شده است. علاوه بر اینها، گستره یا ابعاد ارتقای شایستگی‌ها و توانمندی‌های فکری و اندیشه‌ای نسبت به آنچه که در عمل به آن توجه شده، خیلی وسیع‌تر است، و دارای سطوح و رده‌های مختلف نیز می‌باشد؛ همچنین نگرش‌ها و بینش‌ها همراه با رفتارهای خاص جزو ظرفیت‌های انسانی محسوب می‌شوند که در محیط کسب و کار نوین بسیار ارزشمند هستند. همه این ابعاد به طور جامع و یکپارچه در تحلیل‌های گذشته و آنهم در چارچوب تحلیل‌های نظریه سرمایه انسانی ارائه نشده است. در مباحث مربوط به مرور پیشینه، مشخص شد که سنجش و ارزیابی سرمایه انسانی با نگاهی کامل‌تر در سطح فرد و سازمان پدیده‌ای نوین است؛ که البته کوشش‌های مصروفه، روندی رو به رشد داشته و دارد. با این وجود، در قیاس با یک نگاه جامع و الگوی یکپارچه، پیشینه متعارف نقصان‌های اساسی دارد؛ پژوهش حاضر به دنبال رفع بخش مهمی از این نقصان‌ها است و دست کم سه ویژگی بدیع دارد که آن را از پژوهش‌های قبلی متمایز می‌کند:

۱. جامعیت ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه انسانی (علاوه بر شاخص‌های متعارف، یعنی دانش، مهارت و تخصص حاصل از تحصیلات رسمی، جنبه‌های دیگری چون اطلاعات، مهارت و تخصص ناشی از تجربه اندوژی و آموزش محیط کار، سرمایه عاطفی، توانمندی‌های ارتباطی و فراشناختی ... را پوشش می‌دهد)؛

۲. واحد یا موضوع تحقیق برای سنجش سرمایه انسانی، فرد (یعنی صاحب و دارنده اصلی سرمایه انسانی) به صورت مستقل یا در محیط سازمان است. در حالی که در پژوهش‌های قبلی، برای سنجش وضعیت سرمایه انسانی در سازمان، مدیران و مسئولین مربوطه در رابطه با افراد تحت مدیریت شان (آن هم به صورت کلی نه انفرادی) مورد مراجعه قرار گرفته‌اند؛

۳. نگرش و مبانی علمی برای انجام این پژوهش، "اقتصاد آموزش و سرمایه انسانی است که البته با رویکردی نوین و جامع به ابعاد و عناصر سرمایه انسانی توجه شده است؛ یعنی، مباحث اساسی از نظریه‌های هوش عاطفی و رده بندی بلوم استخراج و با مباحث متعارف سرمایه انسانی، ترکیب و تلفیق شده است.

از این رو، یکی از دست آوردهای اصلی مطالعه حاضر، ارائه یک الگوی ترکیبی و یکپارچه است که هم مباحث متعارف در نظریه سرمایه انسانی را در بردارد، و هم ابعاد ارتباطی-عاطفی و فراشناختی را پوشش می‌دهد؛ یعنی علاوه بر ملاک‌های متعارف در پژوهش‌های سرمایه انسانی، موضوعاتی که بیشتر در چارچوب نظریه هوش عاطفی ارائه شده را در بردارد. در عین حال، درجه و عمق مؤلفه‌های سرمایه انسانی نیز در نظر گرفته می‌شود؛ این بعد از مباحث، بیشتر در قالب نظریه بلوم و کوشش‌های مرتبط به آن از حوزه علوم تربیتی به دست آمده و گرفته شده است.

بنابراین، باید اذعان کرد که اجزاء و عناصر سرمایه انسانی بر اساس تحلیل‌های نظری بسیار وسیع و گسترده اند و همه آنها برای موفقیت در زندگی کاری مهم و بلکه لازم هستند. علاوه بر این، مؤلفه‌های اصلی سرمایه انسانی و همچنین زیر مؤلفه‌ها با یکدیگر مرتبط هستند و همدیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند. به طور مثال، هر چقدر مهارت‌های فراشناختی و شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی بیشتر باشد، روند توسعه سطح دانش و مهارت‌های شناختی تقویت می‌شود و مهمتر این که به کارگیری و اثربخشی دانش و مهارت‌های شناختی به طور ملموسی بهبود پیدا می‌کند. پیامد همه اینها، ارزش آفرینی بیشتر و دستیابی به منافع آتی گسترده تر خواهد بود که این قبیل پیامدها انگیزه اصلی را برای ارتقای توانمندیها و شایستگی‌های انسانی فراهم می‌کند. لذا باید تصریح کرد که سرمایه انسانی در بردارنده هر گونه یادگیری آگاهانه و ارزش آفرین است که شکوفایی اندیشه و عقل فرد را به دنبال دارد. در این رابطه، چند ویژگی مهم باید به طور همزمان حاصل شود تا اطلاق سرمایه انسانی مصداق پیدا کند: "یادگیری" (از لحاظ کسب اطلاعات یا دانش جدید، مهارت یا تخصص،....) برای افراد نتیجه بخش باشد؛ یادگیری افراد آگاهانه باشد و برای این منظور ضمن داشتن برنامه ریزی، منابع اقتصادی لازم را اختصاص دهند؛ یادگیری "اندیشه و عقل" افراد را شکوفا کند و در نهایت برای آنان ارزش آفرین باشد؛ یعنی آموخته‌ها را در محیط کار و زندگی روزمره به کار گرفته و از محل آن عواید و منافع حاصل کنند.

منابع

احسانی، رضا. شجاعی، سامره. سمیعی، روح اله. زرگر، سید محمد. (۱۴۰۰). طراحی مدل عوامل مؤثر بر نگهداشت سرمایه انسانی مبتنی بر برند کارفرما با استفاده از روش مدل یابی ساختاری تفسیری، **مدیریت فرهنگ سازمانی**، ۱۹(۳): ۵۵۱-۵۷۵.

بابایی راینی، علی. دانش فرد، کرم‌اله. میرسپاسی، ناصر. (۱۴۰۰). طراحی الگوی توسعه منابع انسانی در جهت ارتقا اثربخشی سازمان های دولتی (مطالعه موردی: استانداری کرمان)، **مدیریت سازمان های دولتی**، ۳(۳۵): ۴۵-۶۰. جعفری نیا، سعید. خیراندیش، مهدی. حسن پور، اکبر. صیدایی، سید رسول. (۱۴۰۰). الگوی ماهیت شناختی سرمایه انسانی در صنعت خدمات با رویکرد کیفی، **مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی**، ۴(۱۳): ۲۵-۴۶.

سبحانی پور، سیدمحمدرضا. زارعی، متین. الوانی، حسن. جندقی، غلامرضا. (۱۳۹۸). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر فرهنگ سازمانی مشارکتی در بخش دولتی ایران، **پژوهش های مدیریت عمومی**، ۱۲(۴۳): ۵۹-۸۳.

سهیلی انارکی، راضیه. (۱۳۹۵). **بررسی تاثیر سبک رهبری بر بهره وری منابع انسانی در سازمانها**، پنجمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین، تهران.

قربانی، محمدحسین. (۱۳۹۵). تدوین الگوی سنجش سرمایه انسانی در فدراسیون های ورزشی ایران، **پژوهش های فیربولوژی و مدیریت در ورزش**، ۸(۱): ۹-۲۲.

محمدی فر، یوسف. سلیمانی، معین. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر ناکارآمدی مدیریت سرمایه انسانی و راهکارهایی برای رفع آن، **چشم انداز مدیریت دولتی**، ۱۰(۳): ۱۴۹-۱۷۸.

مشکی ماجلان، محمود. ستاری، صدرالدین. سلیمانی، توران. دریانی، شهرام. (۱۳۹۹). شناسایی و تحلیل عاملی شاخص های سنجش بهره وری منابع انسانی در سازمان ها خدماتی با تأکید بر عامل مدیریت و رهبری (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل)، **توانمندسازی سرمایه انسانی**، ۳(۳): ۱۵۹-۱۷۳.

مقدم، ابوالفضل. کمالیان، امین رضا. اورعی یزدانی، بدرالدین. کرد، باقر. روشن، سید علیقلی. (۱۳۹۵). تبیین و طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی کارآفرینانه: رویکرد داده بنیاد (مطالعه ای در صنعت برق، گروه شرکت های ایران ترانسفو)، **بهبود مدیریت**، ۱۰(۴): ۱۲۳-۱۵۷.

نادری، ابوالقاسم. کبریتی، طیبه. امیری، عبدالرضا. (۱۳۹۴). ارتباط بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی (مورد پژوهشی شعب شرکت بیمه آسیا، **پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی**، ۲(۵): ۴۹-۳۱.

نیک زاد چالشرتی، قدرت الله. عربصالحی، مهدی. فروغی، داریوش. (۱۴۰۰). تبیین مدلی برای سنجش سرمایه انسانی مدیرعامل با استفاده از شاخص آنتروپی شانون و بررسی اثر آن بر کیفیت پیش بینی سود، **مطالعات تجربی حسابداری مالی**، ۱۸(۶۹): ۵۵-۸۴.

واعظی، سید کمال. مهربان، فردین. شفیعی پور، محمد. (۱۳۹۸). طراحی الگوی سنجش ارزش دارائی انسانی برپایه رویکرد ارزش گذاری غیرپولی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان، **مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان**، ۲۸(۴): ۳۱-۴۷.

Abeysekera, I. & Guthrie, J. (2004). Human capital reporting in a developing nation, **The British Accounting Review**, 36: 251-268.

Becker, G. (1964). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, **Journal of Political Economy**, 70(2): 9-42.

- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital, **International Journal of Management Reviews**, 3 (1): 41-60.
- Bontis, N., & Serenko, A. (2009). A Causal Model of Human Capital Antecedents and Consequents in the Financial Services Industry, **Journal of Intellectual Capital**, 10(1): 53-69.
- Bozbura, F.T. Beskese, A. and Kahraman .C. (2007). Prioritization of human capital measurement indicators using fuzzy AHP, **Expert Systems with Applications**, 32:1100-1112
- Cabrilo. S., Uzelac. Z., Cosic. I. (2009). Researching indicators of organizational intellectual capital in Serbia, **Journal of Intellectual Capital**, 10 (4):573 -587.
- Carson, E., Ranzijn, R., Winiefiel, A., Marsden, H. (2004). Intellectual capital: Mapping employee and work group attributes, **Journal of Intellectual Capital**, 5 (3): 135-151.
- Carmeli, A., & Schaubroeck, J. (2005). How leveraging human resource capital with its competitive distinctiveness enhances the performance of commercial and public organizations, **Human Resource Management**, 44(4): 391-412.
- Choong, K. K. (2008). Intellectual capital: definitions, categorization and reporting models, **Journal of Intellectual Capital**, 9 (4): 609-638.
- Chen, J., Zhu, Z. and Xie, H. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study, **Journal of Intellectual Capital**, 5 (1): 195-212.
- Curado, C, & Bontis, N. (2007). Managing intellectual capital: the MIC Matrix, **International Journal of Knowledge and Learning**, 3(3): 316-28.
- Dissou, Y., Didic, S., & Yakautsava, T. (2016). Government spending on education, human capital accumulation, and growth, **Economic Modelling**, 58: 9-21.
- Dixon, M.A., Noe, R., & Pastore, D. (2008). Human resource management systems and organizational effectiveness in non-profit sport organizations: A multilevel approach, **International Journal of Sport Management**, 9: 22-45.
- Giuliani, M., Marasca, S. (2011). Construction and valuation of intellectual capital: a case study, **Journal of Intellectual Capital**, 12 (3):377 - 391.
- Halim, S. (2010). Statistical analysis on the intellectual capital statement, **Journal of Intellectual Capital**, 11 (1): 61 - 73.
- Kaimenakis, N. (2007). Intellectual Capital and Corporate Performance in Knowledge Intensive SMEs, **The Learning Organization**, 14 (3): 241-262.
- Karen, B. (2009). **Sport management**, Learning Matters Ltd. p.87. 23.
- Kim, D. Y., & Kumar, V. (2009). "A framework for prioritization of intellectual capital indicators in R&D, **Journal of Intellectual Capital**, 10(2): 277-293.
- Katarzyna Piwoszar-Sulej.(2021). Human resources development as an element of sustainable HRM e with the focus on production engineers, **Journal of Cleaner Production**, 12 (2): 1-14.
- Ljiljana, K., & Slađana, Č. (2009). A strategic model for measuring intellectual capital in Serbian industrial enterprises, **Economic Annals**, 183:89-117.
- Lyons, R. (2016). **Strategic Human Resource Development impact on organizational performance: Does SHRD matter?**, Doctoral dissertation, North Dakota State University.

- Namasivayam, K., Denizci B. (2006). Human capital in service organizations: identifying value drivers, **Journal of Intellectual Capital**, 7 (3):381 – 393.
- Marimuthu, M., Arokiasamy, L., & Ismail, M. (2009). Human Capital Development and its Impact on Firm Performance: Evidence from Developmental Economics, **International Social Research**, 8 (2): 187-203.
- Ramirez, Y. (2010). Intellectual capital models in Spanish public sector, **Journal of Intellectual Capital**, 11 (2): 248-264.
- Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities, **Academy of Management Journal**, 48: 450-463.
- Taylor, T & McGraw, P. (2006). Exploring human resource management practices in nonprofit sport organizations, **Sport Management Review**, 9 (3): 229-251.
- Yi, A., Davey, H. (2010). Intellectual capital disclosure in Chinese (mainland) companies, **Journal of Intellectual Capital**, 11 (3):326 – 347.
- Zlate, S., & Enache, C. (2015). The interdependence between human capital and organizational performance in higher Education, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 180: 136-143.

Providing a human capital model in Education of Bushehr city

*Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University Garmsar Branch
Vol.16, No 4, winter2023, No.61*

Providing a human capital model in Education of Bushehr city Negar Zaeri, Frank Omidyan, Seyede Sepideh Jafari

Abstract:

The current research was conducted with the aim of providing a model of human capital in education of Bushehr city. Research method in terms of practical-fundamental purpose; In terms of data collection method, it was descriptive-survey and in terms of data type, it was mixed (qualitative-quantitative). The statistical population of the qualitative part of the research included 20 education experts who were selected in a targeted way. The statistical population of the research in the quantitative part included all secondary school teachers in Bushehr, and 300 people were selected as a sample using Morgan's table and staged cluster sampling. The data collection tool was a semi-structured interview and a researcher-made questionnaire, which was confirmed to be valid and reliable. The method of data analysis in the qualitative part was theoretical coding, and in the quantitative part, one-sample t-tests were used. The results of the research showed that the constituent components of providing the professional human capital model in education of Bushehr city included Cognitive abilities, communication/ethical competencies and metacognitive skills. Finally, a conceptual model was drawn for this research.

Keywords: human capital, Cognitive abilities, communication competencies, metacognitive skills.