

رابطه سرمایه انسانی و عملکرد شغلی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد)

فاطمه گودرزی^۱

چکیده

زمینه: یکی از مسائل اساسی و مهم که مدیران سازمانها با آن مواجه هستند، جذب و نگهداشت سرمایه انسانی، تقویت و بهبود عملکرد آنها در جهت اثربخشی، کارایی و بهره وری بهتر از کارکنان سازمانی خود می باشد.

هدف: هدف این تحقیق تبیین رابطه‌ی سرمایه انسانی با عملکرد شغلی در دانشگاه آزاد بروجرد می باشد.

روش: این پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی، از حیث روش به دست آوردن داده‌ها از نوع توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماری خود را کارمندان لیسانس به بالای دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد یعنی ۱۲۸ نفر قرار دادیم. حجم نمونه و جامعه‌ی آماری ما یکسان هستند. این تحقیق دارای یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی می باشد. ابزار سنجش ما، دو پرسشنامه‌ی استاندارد سرمایه انسانی و عملکرد شغلی می باشد. در این پژوهش از روش‌های صوری و محتوایی استفاده گردید. مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برای متغیر سرمایه انسانی ۰/۸۲۲ و عملکرد شغلی ۰/۹۰۸ می باشد. با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS22 و Smart PLS تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام گرفته و سپس به بررسی فرضیه‌ها با استفاده از آزمون‌های t و تحلیل مسیر پرداخته شده است.

یافته‌ها: نشان می‌دهد بین ابعاد سرمایه انسانی، دانش، تجربه، توانایی‌های شناختی و مهارت‌های حرفه‌ای با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. همچنین عوامل «توانایی‌های شناختی» و «تجربه» بیشترین رابطه را با عملکرد شغلی دارند.

نتیجه‌گیری: این پژوهش می‌تواند به مدیران سازمان در شناسایی ضعف‌ها و قوت‌های ارتباطات افراد درون سازمان در جهت تقویت سرمایه انسانی کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان کمک نماید.

واژه‌های کلیدی: سرمایه انسانی، عملکرد شغلی، توانایی‌های شناختی و تجربه.

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، بروجرد، ایران (مسئول مکاتبات)

با توجه به تغییرات چشمگیر در محیط‌های سازمانی اجتماعی و تشدید عرصه رقابت در جهان امروزی سازمان‌ها بیش از گذشته به دنبال جذب و از آن مهم‌تر حفظ و توسعه افراد برای انجام فرایندهای جاری و آتی خویش هستند. سازمان‌ها به دنبال سرمایه جدیدی تحت عنوان سرمایه انسانی^۱ هستند، به جرأت می‌توان گفت سرمایه انسانی عاملی است که بیش از هر عامل دیگری بر روی رشد و بقای سازمانی تأثیرگذار است. مطالعات و بررسی‌های زیادی در مورد تأثیر امکانات آموزشی بر روی رشد و یا عدم رشد اقتصاد کل کشور و جوامع صورت گرفته است (حسنعلی زاده و سعادت ۱۳۹۰). عملکرد انسان در درون سازمان انعکاسی از دانش، مهارت و ارزش‌های او است. به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخش‌های دولتی است که برای سنجش دانش، توانایی، انگیزش، رفتار شغلی و عملکردی کارکنان پایه‌ریزی می‌شود (کیدوری ۱۳۹۲).

فعالیت‌های منابع انسانی به دلیل فراگیری و اهمیت بالایی که در سازمان دارند، تأثیر قابل توجهی را بر منابع سازمان بر جای می‌گذارند. در گذشته عمده تمرکز پژوهش‌گران و کارگزاران سازمانی بر سرمایه‌های مادی و فیزیکی سازمان‌ها بود؛ لیکن در دهه‌های اخیر سرمایه‌های غیر مادی نیز توجه اندیشمندان علوم سازمان و مدیریت را به خود مشغول داشته است. سرمایه انسانی نهاده‌ای است که می‌تواند ضمن تغییر خود، سایر نهاده‌های تولید را نیز دگرگون و متعادل کند و مبنایی برای نوآوری در حوزه تکنولوژی و تحقیق و توسعه سازمان را فراهم آورد و در سطح وسیع با افزایش توان رقابتی سازمان به‌عنوان مؤلفه‌ای در جهت بهبود عملکرد سازمان موجب رشد اقتصادی و سودآوری شود (حسن‌پور رودبارکی و لبادی، ۱۳۹۵).

در دیدگاه مدیریت استراتژیک منابع انسانی، تمامی دانش و مهارت موجود در سازمان، استراتژیک محسوب نمی‌شوند. پس تعیین انواع سرمایه انسانی موجود در سازمان و این‌که چگونه می‌توانند به‌عنوان منبعی برای ایجاد مزیت رقابتی محسوب شوند، اولین گام در این راه است. با نگاهی مبتنی بر منابع به سازمان در می‌یابیم که منابع تنها زمانی برای ما ارزشمند هستند که باعث رشد کارآیی شده و امکان سرمایه‌گذاری در فرصت‌ها و مقابله با تهدیدات را برای ما ایجاد کنند. پس در این نگاه، سرمایه انسانی سازمان از طریق همکاری در کاهش هزینه‌ها یا بهبود خدمات و محصول برای مشتریان، ارزش آفرینی می‌کند (چیت‌سازیان، ۱۳۸۶).

در سال ۱۹۵۴ لوئیس مفهوم توسعه اقتصادی را همراه با تراکم نامحدود نیروی کار وارد ادبیات اقتصادی نمود. اما اصطلاح سرمایه انسانی به علت جنبه‌های منفی آن (که به عنوان عامل تولیدی همانند ماشین‌آلات و ابزار تولیدی مورد استفاده قرار می‌گرفت) تا زمان سیسیل پینگو (۱۹۵۶) که برای اولین بار به ارائه آن پرداخت مورد مطالعه چندانی قرار نگرفت. بعد از آن استفاده از اصطلاح سرمایه انسانی در پژوهش‌های جدید نئوکلاسیک‌ها در پژوهش‌های مینسر^۲ مشاهده شد. وی در مقاله‌ای در مجله اقتصاد سیاسی در سال ۱۹۵۸ به بررسی سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و توزیع درآمدهای شخصی پرداخت سپس شولتز^۳ به توسعه این موضوع کمک شایانی نمود. اما باید سرمایه انسانی را مدیون تلاش‌های گری بیکر^۴ دانست او در سال ۱۹۶۳ با انتشار کتابی به همین نام سرمایه انسانی را وارد ادبیات اقتصادی نمود که کتاب او مرجع استاندارد بسیاری از پژوهش‌های انجام گرفته در این زمینه است (حسنعلی زاده و سعادت، ۱۳۹۰).

دایره‌المعارف علوم اجتماعی، سرمایه انسانی را «ذخیره اندوخته شده از استعدادها، مهارت‌ها و دانش می‌داند که در آمد کارگر را در بازار نیروی کار افزایش می‌دهد» (نقل از سلیمی‌فرد ۱۳۹۴). سرمایه انسانی عبارت است از

موجودی شایستگی‌ها، دانش، ویژگی‌های فردی و اجتماعی که در توانایی‌های نیروی کار انعکاس می‌یابد و او را قادر می‌سازد تا ارزش اقتصادی ایجاد کند (روشن ۱۳۹۱). سازمان همکاری‌های اقتصادی برای توسعه سرمایه انسانی را در سال ۱۹۹۸ «دانش، مهارت‌ها، شایستگی‌ها و ویژگی‌های موجود در افراد که به فعالیت‌های اقتصادی مربوط باشند» تعریف می‌کند. (سلیمی فرد، ۱۳۹۴).

سرمایه انسانی عبارت است از سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی جهت افزایش بازدهی آن‌ها که این هزینه‌ها با هدف بهره‌برداری در آینده انجام خواهد شد (حسنعلی‌زاده و سعادت ۱۳۹۰). براساس نظریه سرمایه انسانی، دانش مهارت‌های شناختی بیشتری برای افراد به ارمغان آورده و بنابراین، بالقوه بهره‌وری و کارایی آن‌ها را جهت توسعه فعالیت‌ها تحریک می‌کند (بیکر^۶ ۱۹۶۴؛ مینکر^۷ ۱۹۷۴). دیویدسون و هانینگ (۲۰۰۳) استدلال می‌کنند که آموزش رسمی به نظر می‌رسد که عامل تعیین‌کننده موفقیت در فرآیند کسب و کار یا شکل‌گیری فعالیت‌ها نیست. هماهنگ کردن دانش پراکنده در بین افراد یکی از توانایی‌های متمایز کارآفرینان است که با دانش و مهارت‌های به دست آمده از آموزش و تجربه قبلی کاری رابطه دارد. به علاوه، دریافت ریسک و فرصت تحت تأثیر توانایی انباشت دانش جدید است که به تجربه ذخایر دانش صریح کسب شده از نهادهای آموزشی و دانش ضمنی کسب شده از تجربه در یک زمینه خاص بستگی دارد (کوهن و لوینزال^۸ ۱۹۹۰).

سرمایه انسانی در مطالعات متعدد به عنوان یک عامل مهم و حیاتی برای عملکرد سازمانی مورد توجه قرار می‌گیرد (کولومبو و گرلیلی^۹ ۲۰۰۵، گیمنو^{۱۰} و همکاران ۱۹۹۷). خصوصیات مرتبط با سرمایه انسانی آموزش، تجربه و دانش هستند (ریث^{۱۱} و همکاران ۱۹۹۵)، که دسترسی به دامنه گسترده‌تری از فرصت‌ها را امکان پذیر می‌سازد (دیویدسون و هانینگ^{۱۲} ۲۰۰۳، گیمنو و همکاران ۱۹۹۷). آن‌ها معتقدند که سطح بالاتر آموزش با عملکرد رابطه مثبت دارد. دیمو و شفرد^{۱۳} نیز تجربه کاری، تجربه مدیریت و تجربه قبلی کارآفرینی را با فعالیت شرکت مرتبط می‌دانند. هج و ویز^{۱۴} مطرح کردند که هیچ الگوی واضحی از رفتار و گرایش شناختی وجود ندارد که موفقیت کسب و کار را تضمین کند. سال‌های تجربه کاری گذشته اثر قابل توجهی بر رشد ندارد (برودرل و پریسندورفر^{۱۵} ۲۰۰۰). اما در هر حال، تجربه‌ی گذشته مدیریت و تجربه کارآفرینی بر عملکرد اقتصادی شرکت‌های جدید اثر مثبت دارند (گیمنو و همکاران ۱۹۹۷).

شرکت‌ها باید به چیزی فراتر از ساختار متناسب با فعالیت‌های تسهیم دانش^{۱۶} توجه کنند. آن‌ها باید درک واضحی از اثرات تسهیم دانش و سرمایه فکری^{۱۷} بر عملکرد شرکت داشته باشند. زمانی که بهبود عملکرد مالی در ارجحیت باشد، مدیران باید تلاش بیشتری جهت افزایش دانش و تجربه کارکنان خود کنند تا سرمایه انسانی توسعه پیدا کند. دوم این که، شرکت‌ها باید با احتیاط بیشتری با تسهیم دانش برخورد کنند. با توسعه تکنولوژی اطلاعات^{۱۸}، تسهیم دانش به فرایند توسعه و انباشت سرمایه فکری سرعت بخشیده و در نتیجه عملکرد شرکت ارتقا خواهد یافت (وانگ و همکاران ۲۰۱۴).

در محیط پیچیده و متلاطم امروزی، هدف اصلی کسب و کار، دستیابی به مزیت رقابتی برتر و بهبود عملکرد سازمانی است. کسب مزیت رقابتی به سازمان اجازه می‌دهد عملکرد خود را بهتر از رقبای بهبود بخشد (رادان^{۱۹} و همکاران ۲۰۰۹). برای این کار، سازمان به منابعی کمیاب، تقلیدناپذیر و غیرقابل جایگزینی نیاز دارد. این منابع در سه دسته‌ی منابع ملموس، ناملموس و قابلیت‌های سازمان طبقه بندی می‌شوند. اما مالکیت منابع به خودی خود مزیت رقابتی ایجاد نمی‌کند؛ بلکه ترکیب مناسب و منحصر به فرد بودن منابع است که مزیت رقابتی ایجاد می‌کند (آرینو^{۲۰} و همکاران ۲۰۰۱). به علاوه مهم‌ترین منابعی که می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند، منابع

ناملموس مثل سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی است. باید توجه داشت مالکیت سرمایه ناملموسی که هم مزیت رقابتی ایجاد کرده و هم اهرمی برای افزایش عملکرد است، به سادگی میسر نیست (گریفیت^{۲۱} و همکاران ۲۰۱۰). شواهد نشان می‌دهد استفاده مناسب از سرمایه‌های انسانی رفتار منفی کارکنان را کاهش، کیفیت کاری و همکاری کارکنان را افزایش و عملکرد شغلی را بهبود می‌بخشد. در مقابل، اگر سازمانی نتواند از این سرمایه‌ها به نحو مطلوب استفاده کند، نگرش کارکنان به کار تضعیف می‌شود؛ حوادث حین کار و تعارض بین‌شخصی افزایش می‌یابد همچنین رضایت و عملکرد شغلی کارکنان کاهش می‌یابد (ماهاجان و بنسون^{۲۲} ۲۰۱۳). بنابراین سرمایه‌های انسانی امکان دستیابی به اهدافی را فراهم می‌کند که به تنهایی امکان آن میسر نیست. محققان بیان می‌کنند این سرمایه‌ها راه حل بسیاری از مسائل هماهنگی، هزینه‌های مبادلاتی هنگفت و مسائل ارتباطات میان فردی است و می‌تواند کارآمدی و اثربخشی را افزایش دهد (کلوپتان^{۲۳} ۲۰۱۱). بنابراین، مسئله اصلی این است که چگونه و از طریق چه فرایندی سرمایه‌های انسانی به بهبود عملکرد کمک می‌کنند.

برخی از پژوهش‌گران سرمایه انسانی معتقدند که سرمایه‌گذاری بر روی افراد موجب بهره‌وری اقتصادی سازمان‌های و جوامع خواهد شد. نقش کلیدی نیروی انسانی و سرمایه انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها پیشرو در اقتصاد جهانی برای هیچ‌کس پوشیده نیست (حسنعلی‌زاده و سعادت ۱۳۹۰).

همان‌طور که سازمان‌ها نیازمند افرادی هستند که با معلومات بوده و از مهارت‌های حل مسئله و توانایی تصمیم‌گیری اثربخش برخوردار باشند، به نظر می‌رسد که سرمایه انسانی منبع استراتژیک اصلی برای مزیت رقابتی پایدار در محیط به سرعت پویا و متغیر امروزی باشد (بانتیس^{۲۴} و همکاران ۲۰۰۷؛ کمپبل^{۲۵} و همکاران، ۲۰۱۲؛ من جیستا^{۲۶}، ۲۰۰۶). با توجه به این‌که محصولات و خدمات یک شرکت، همیشه به وسیله کارکنانش فراهم می‌شوند، واضح است که توانایی شرکت برای تولید محصولات جدید با کارایی عملیاتی و مدیریتی بالاتر یا سطح بهره‌وری و کیفیت بالاتر، ارتباط نزدیکی با سرمایه انسانی آن دارد (کابلو-مدینا^{۲۷} و همکاران ۲۰۱۱). سرمایه انسانی جنبه مهمی از سرمایه فکری بوده و شرکت‌هایی که به اهمیت آن پی برده و روی کارکنان خود سرمایه‌گذاری کرده‌اند در واقع، گرایش به عملکرد عملیاتی بهتر داشته‌اند (سلیم^{۲۸} و همکاران ۲۰۰۷، وانگ^{۲۹} و همکاران، ۲۰۱۱).

فلسیو و همکاران (۲۰۱۴) سرمایه انسانی را شامل چهار بعد می‌دانند:

- ۱) دانش^{۳۰}: این بعد شامل تحصیلات دانشگاهی فرد، تحصیلات دانشگاهی مدیر، آموزش‌های تخصصی فرد و آموزش‌های تخصصی فرد و آموزش‌های تخصصی مدیر می‌شود.
 - ۲) تجربه^{۳۱}: این بعد شامل تجربه‌ی کسب و کار، تجربه‌ی رهبری یا مدیریت، تجربه‌ی کار تجاری، تجربه‌ی صنعتی و تجربه‌ی متنوع می‌شود.
 - ۳) مهارت‌های حرفه‌ای^{۳۲}: این بعد شامل تخصص حرفه‌ای در عرصه‌ی فنی یا فناوری، تخصص حرفه‌ای در مدیریت سازمان، دانش گسترده و مهارت‌های ارتباطات و اطلاعات می‌شود.
 - ۴) توانایی‌های شناختی^{۳۳}: این بعد شامل تصمیم‌گیری راهبردی در شرایط ریسک، توانایی نوآوری، اداره‌ی ریسک و تهدید و جستجو و اکتشاف فرصت‌ها می‌شود.
- در این تحقیق سرمایه انسانی با چهار بعد دانش، تجربه، مهارت‌های حرفه‌ای و توانایی‌های شناختی سنجیده می‌شود.

بازنگری و ارزشیابی عملکرد فرایندی است که طی آن سرپرستان به ارزیابی و گزارش‌دهی در خصوص عملکرد، پیشرفت‌ها، توانایی‌ها، آمادگی برای موفقیت‌های آتی و دیگر ویژگی‌های کارکنان تحت پوشش خود می‌پردازند (بووی ۱۳۶۹، ۲۵۱). عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین عملکرد سازمانی یک سازه‌ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد (رهنورد ۱۳۸۷). هو^{۳۴} (۲۰۰۸) بیان می‌دارد عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا مؤسسه را اندازه‌گیری می‌نماید. سنجش و اندازه‌گیری کار و نتیجه‌ی به‌دست آمده از کار با مقیاس و شاخصی که بتوان کمیت و کیفیت مورد نظر را با دقت به گونه‌ای عینی و به دور از داوری‌های شخصی و ملاک‌های مبهم ارزشیابی اندازه‌گیری کرد (مهدویان ۱۳۷۱، ۲۲۵). اکثر محققان بر این اعتقادند که عملکرد شغلی یک سازه چند بعدی است و دو مورد مهم از این ابعاد عبارتند از: عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای.

۱. عملکرد وظیفه‌ای^{۳۵}: شامل رفتارهایی می‌شود که در فعالیت‌های مربوط به تبدیل و نگهداری در سازمان از قبیل تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه‌ی خدمات و فروش کالا دخالت دارند.

۲. عملکرد زمینه‌ای^{۳۶}: به عنوان رفتاری تعریف می‌شود که بر روی زمینه‌ی روان‌شناسی، اجتماعی و سازمانی که کار انجام می‌شود (از قبیل کار به صورت تعاونی با دیگران، پشتکار جهت رسیدن به اهداف مشکل، پیروی از قوانین سازمان و...) تأثیر می‌گذارد. در واقع عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود (از قبیل کار کردن سخت، کمک به دیگران) که به صورت غیررسمی در اثربخشی سازمانی تأثیر دارند ولی به طور رسمی به عنوان بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شوند (مورهد و گریفین ۱۳۸۰، ۴۷۹).

مطالعات مختلف به این نتیجه رسیدند که متغیرهای سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی دارای همبستگی مثبت با عملکرد سازمانی‌اند (دیمو و شفر^{۳۷} ۲۰۰۵). فلسیو، کوتو و کایادو (۲۰۱۴) بیان کردند که سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. گینز و لاکوین^{۳۸} (۲۰۱۰) بیان می‌کنند که همبستگی معناداری بین سرمایه‌های انسانی و عملکرد کارکنان وجود دارد. آلپکان^{۳۹} (۲۰۱۰) نیز معتقد است آن دسته از سرمایه‌های انسانی که بهتر آموزش دیده‌اند، بهتر می‌توانند به خود، سازمان و جامعه منفعت برسانند. بنابر اظهار دیویدسون و هانینگ (۲۰۰۳)، دانش ضمنی به دست آمده از تجربه گذشته درکسب و کار جدید، به طور ویژه، برای کارآفرینان جدید از اهمیت بالایی برخوردار است. اما سرمایه انسانی به تنهایی برای تضمین موفقیت کافی نیست. این محققان همچنین گزارش کردند تشویق دوستان و خانواده رابطه بسیار قوی با شکل‌گیری فعالیت کارآفرینانه دارد. براساس مطالعات و تحقیقات شولتز (۱۹۷۱)، ساکاموتو و پاور (۱۹۹۵) و وودهال (۱۹۹۷) تحصیلات و آموزش‌های رسمی ابزارهایی مهم و لازم برای بهبود ظرفیت‌های تولید یک جامعه هستند. سرمایه‌های انسانی با کاهش ریسک و افزایش بازدهی سرمایه‌گذاری، عملکرد را افزایش می‌دهند (فلسیو و همکاران ۲۰۱۴).

بیگی و فطرس (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «اندازه‌گیری میزان تأثیر سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران: از دیدگاه دارایی‌های نامشهود» به این نتایج خوبی در تأیید اثرگذاری سرمایه انسانی به عنوان یک متغیر غیرمالی بر عملکرد سازمانی به دست آوردند.

اسمعیلی‌عیان (۱۳۹۲) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود بیان می‌کند: بین سرمایه انسانی و عملکرد در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان غربی از نظر کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

محمدی و امیدوار (۱۳۹۲) بیان می‌کنند که با وجود سرمایه‌گذاری‌های عظیم بر روی سرمایه انسانی در ایران که عمدتاً توسط درآمدهای نفتی تأمین مالی شده است، کیفیت پایین نهاده باعث کندی رشد اقتصادی شده است.

شجاع‌آفرین و محمودپور (۱۳۹۳) در مقاله‌ای نقش مدیریت تکنولوژی، تحقیق و توسعه را در راستای تبدیل منابع انسانی به سرمایه انسانی بر عملکرد سازمان در حوزه‌های کیفیت و نوآوری - که به عنوان مهم‌ترین منابع در کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها مطرح بوده مورد بررسی قرار داده و تأیید نموده‌اند.

نادری، حیدری کبریتی و امیری (۱۳۹۴) بیان می‌کنند که بین سرمایه انسانی و مولفه‌های آن - دانش، تخصص و مهارت - با میزان سود، فروش، درآمد و رضایت مشتریان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

درک موضوع و اهمیت سرمایه انسانی باعث شده اغلب کشورها تلاش‌های بسیار گسترده‌ای برای سنجش مؤثر و کارآمد سرمایه‌های انسانی انجام دهند تا درک صحیحی از جایگاه و وضعیت فعلی خویش در محیط‌های بیرونی داشته باشند و نقاط قوت و ضعف درون سازمانی خویش را شناسایی کنند از لحاظ دیگر سنجش سرمایه انسانی منبع بسیار مهمی برای تدوین و اجرای سیاست‌های مربوط به منابع انسانی می‌باشد. سازمان مورد مطالعه - دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد - در چرخه عمر سازمانی خود از مرحله رشد گذر کرده و در مرحله بلوغ می‌باشد و در فرایند توسعه خدمات آموزشی خود، مجبور به توسعه کیفی همراه با توسعه کمی است؛ لذا حرکت در این مسیر بدون بهره‌گیری از سرمایه‌های انسانی شاداب و کارآمد میسر نمی‌باشد. این امر در کنار ظهور رقبای متعدد که قسمت عمده‌ای از سهم آموزش را در جامعه به خود اختصاص داده، لزوم توجه هرچه بیشتر این سازمان را به توسعه سرمایه‌های انسانی افزایش می‌دهد تا با تکیه بر آن بتواند ضمن توسعه شبکه‌های ارتباطی، زمینه جلب مشارکت و اعتماد عمومی را نیز فراهم سازد. مطالعه و بررسی سرمایه انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی شناخت مسئولان را از این رابطه بیشتر کرده و همچنین، با بررسی وضعیت سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن می‌توان پی برد، کدام بعد از ابعاد آن در سازمان مورد مطالعه قوی‌تر یا ضعیف‌تر هستند؛ از این طریق می‌توان اقدام به بهبود این سرمایه نمود، که این به نوبه خود در تحقق بهتر و آسان‌تر اهداف و افزایش عملکرد و بهره‌وری دانشگاه قطعاً مؤثر خواهد بود.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین سرمایه انسانی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

بین دانش با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

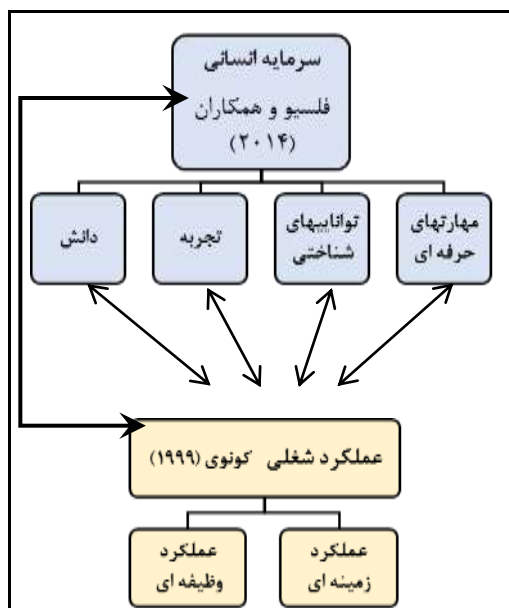
بین تجربه با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

بین توانایی‌های شناختی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

بین مهارت‌های حرفه‌ای با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

در این تحقیق از روش کتابخانه‌ای برای جمع‌آوری اطلاعات در مورد ادبیات، سوابق مسئله و موضوع پژوهش استفاده شده است و از روش میدانی نیز برای گردآوری اطلاعات و نظرات شخصی افراد جامعه و نمونه مورد نظر استفاده شده است. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی و از حیث روش به دست آوردن داده‌ها از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. چون هدف محقق از انجام این تحقیق، توصیف عینی و



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

(منبع: فلسیو و همکاران، ۲۰۱۴؛ کونوی، ۱۹۹۹)

یافتن همبستگی بین متغیرهای هر فرضیه و تصمیم‌گیری در خصوص رد یا قبول آن است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه‌ی استاندارد سرمایه انسانی از مقاله‌ی «سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و عملکرد» نوشته شده توسط فلسیو و همکاران (۲۰۱۴) گرفته شده است. از این پرسشنامه برای سنجش متغیر سرمایه انسانی استفاده شده است. برای سنجش متغیر عملکرد شغلی نیز از پرسشنامه‌ی استاندارد عملکرد شغلی کونوی (۱۹۹۹) استفاده شده است.

جامعه آماری ما کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد می‌باشند. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد ۲۲۳ کارمند رسمی در مقاطع فوق لیسانس، لیسانس، دیپلم و زیر دیپلم دارد. از آنجایی که پاسخ دادن به سؤالات پرسشنامه کمی دشوار و تا حدودی تخصصی می‌باشد، پرسشنامه بین کارکنان لیسانس به بالای سازمان که جمعاً ۱۲۸ نفر می‌باشند، با روش سرشماری پرسشنامه توزیع شد. از این تعداد پرسشنامه‌ی توزیع شده، ۱۰۹ عدد قابل استفاده بودند.

منظور از روایی این است که مقیاس و محتوای ابزار یا سؤالات مندرج در ابزار دقیقاً متغیرها و موضوع مورد مطالعه را بسنجد؛ یعنی این که هم داده‌های گردآوری شده از طریق ابزار مازاد بر نیاز تحقیق نباشد و هم این که بخشی از داده‌های مورد نیاز در رابطه با سنجش متغیرها در محتوای ابزار حذف شده باشد یا به عبارت دیگر، عین واقعیت را به خوبی نشان دهد (حافظنیا ۱۳۸۷، ۱۵۵). به عبارت دیگر مقصود از روایی آن است که وسیله‌ی اندازه‌گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد (خاکی ۱۳۸۷، ۲۸۸). روایی ابزار گردآوری داده‌های از جنبه‌های مختلف مورد توجه قرار می‌گیرد که در این پژوهش از روش روایی صوری و محتوایی استفاده گردید. پرسشنامه بین اساتید علم مدیریت توزیع و نظرات ایشان اعمال و پرسشنامه اصلاح گردید. روایی ابزار توسط اساتید محترم بررسی و مورد تأیید قرار گرفت.

پایایی ابزار که از آن به اعتبار، دقت و اعتمادپذیری نیز تعبیر می‌شود، عبارت است از این که اگر یک وسیله اندازه‌گیری که برای سنجش متغیر و صفتی ساخته شده در شرایط مشابه در زمان یا مکان دیگر مورد استفاده قرار

بگیرد، نتایج مشابهی از آن حاصل شود؛ به عبارت دیگر، ابزار پایا ابزاری است که از خاصیت تکرار پذیری و سنجش نتایج یکسان برخوردار باشد (حافظنیا ۱۳۸۷، ۱۵۵). برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز یک مرحله پیش آزمون انجام گرفت. بدین صورت که ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه مورد نظر به صورت تصادفی توزیع و جمع آوری گردید و پس از وارد کردن داده ها، با استفاده از نرم افزار spss ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید. ضریب قابلیت اعتماد نشانگر آن است که تا چه اندازه ابزار اندازه گیری ویژگی های با ثبات آزمودنی و یا ویژگی های متغیر و موقتی وی را می سنجد. دامنه ضریب قابلیت اعتبار پرسشنامه از صفر (عدم ارتباط) تا +۱ (ارتباط کامل) است. مقدار آلفای به دست آمده نباید کم تر از ۰/۷ باشد. در ادامه مقدار آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای پژوهش محاسبه شده و در جدول شماره ۱ مقدار آلفای کرونباخ برای مؤلفه ها نمایش داده شده است.

جدول ۱: مقدار آلفای کرونباخ برای مؤلفه ها

ابعاد	تعداد گویه ها	مقدار آلفا
سرمایه انسانی	۲۰	۰/۸۲۲
عملکرد شغلی	۱۳	۰/۹۰۸

یافته های پژوهش

در این مقاله با بهره گیری از تکنیک های مناسب آماری، فرضیه های پژوهش، با توجه به داده های جمع آوری شده توسط پرسشنامه ها، مورد آزمون قرار گرفت. در ابتدا، توصیف داده های جمع آوری شده از پرسشنامه ها ارائه و سپس با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS²² و SmartPLS (حداقل مربعات جزئی) تجزیه و تحلیل داده ها انجام گرفت و در ادامه به بررسی فرضیه ها با استفاده از آزمون های T و تحلیل مسیر پرداخته شد.

پس از آن که داده ها به وسیله نمونه گیری از یک جامعه گردآوری شدند مهم ترین هدف آن است که استنباطها یا نکات کلی درباره آن جامعه را از اطلاعات جزئی نهفته در داده های نمونه استخراج کرد. این امر با استفاده از آمار استنباطی صورت می گیرد. به منظور تحلیل داده های پژوهش استنباط آماری از آزمون هایی مانند: آلفای کرونباخ، تحلیل عاملی و معادلات ساختاری استفاده شده است. در ابتدا نرمال بودن داده ها را به وسیله آزمون کلموگراف اسمیرنوف مورد آزمون قرار گرفته و نتایج این آزمون در جدول شماره ۲ آمده است. با توجه به این جدول از آنجا که سطح معناداری برای تمام متغیرهای آزمون از ۰/۰۵ کوچک تر است لذا می توان گفت که داده ها از توزیع نرمال تبعیت نمی کند. لذا برای بررسی فرضیه ها از نرم افزار آماری SmartPLS به دلایل زیر استفاده می شود.

جدول ۲: آزمون کلموگراف اسمیرنوف

متغیر	سطح معناداری	نتیجه
سرمایه انسانی	۰/۰۰۱	توزیع نرمال نیست
عملکرد شغلی	۰/۰۳۳	توزیع نرمال نیست

۱. روش PLS (حداقل مربعات جزئی) شامل مجموعه ای از رگرسیون های متوالی OLS می باشد و ضرورتی در نرمال بودن توزیع مشاهدات وجود ندارد.

۲. استفاده از روش OLS نشان از سازگاری روش حداقل مربعات جزئی با نمونه‌های کوچک دارد. درحالی‌که در روش CBSEM مبتنی بر ML یا GLS حداقل ۲۰۰ نمونه مورد نیاز است.

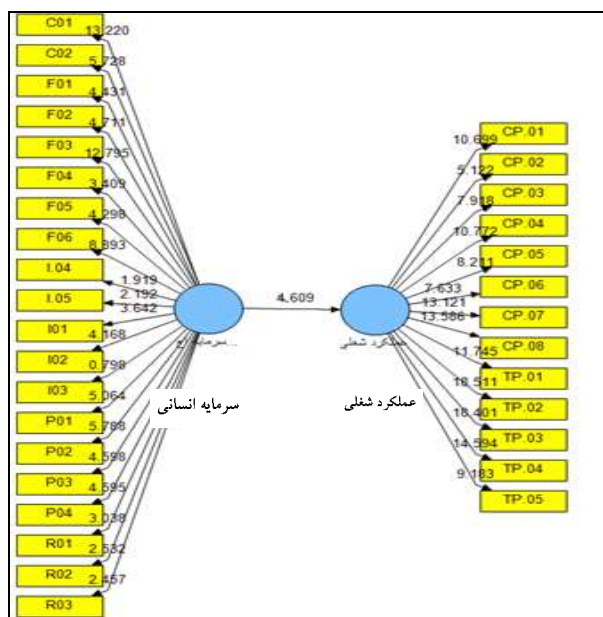
۳. با توجه به این‌که در PLS فرض بر این است که تمام بلوک‌ها ترکیباتی خطی از معرف‌هایشان هستند، مشکلات شایعی همچون راه‌حل‌های ناسره و مشخص نبودن عوامل که برخی مواقع در تکنیک‌های CBSEM روی می‌دهد، بروز نمی‌کند (حنفی زاده و زارع رواسان، ۱۳۹۱). برای بررسی فرضیه‌های تحقیق ابتدا متغیرهای تحقیق را ساخته و سپس مدل کلی را در نرم افزار Smart PLS اجرا کرده و بر اساس نتایج به دست آمده از الگوریتم PLS و آزمون ضریب مسیر در مورد روابط بین متغیرها تصمیم می‌گیریم.

ابتدا به منظور بررسی برازندگی و تکوین مقیاس، پایایی و روایی مدل مفهومی تحقیق، از چند مقیاس اصلی برازش مدل با استفاده از نرم افزار SmartPLS استفاده شد که نتایج در جدول شماره ۳ آمده است.

جدول ۳: تشریح شاخص‌های برازندگی (روایی و پایایی)

شرح	نوع شاخص
با توجه به این‌که آلفای کرونباخ برآورد سخت‌گیرانه تری از پایایی سازگاری درونی متغیرهای مکنون (آلفا) ارائه می‌دهد، در مدل‌های مسیری PLS از یک نسخه دیگر به نام (پایایی مرکب) استفاده می‌شود. وقتی مقدار ρ دیلون - گلدشتاین بزرگ‌تر از ۰/۷۰ باشد؛ آن بلوک تک بعدی است (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).	p دیلون - گلدشتاین: سنجش پایایی به روش PLS
روایی همگرا به این معناست که مجموعه معرف‌ها، سازه اصلی را تبیین می‌کنند. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد می‌کنند (حنفی زاده و زارع رواسان ۱۳۹۱).	روایی همگرا ^۴ (AVE):

در حالت معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان بر اساس مقدار t در خصوص معناداری ضرایب مسیرها تصمیم‌گیری کرد. در صورتی‌که مقدار t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، آن مسیر معنادار و در غیر این صورت آن مسیر معنادار نیست (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).



شکل ۲: خروجی مدل در حالت معناداری برای فرضیه اصلی

خروجی خروجی مدل در حالت استاندارد شامل الگوریتم PLS می باشد که در آن ضرایب مسیر نمایش داده شده است. اعدادی که بر روی مسیر بین سازه ها با یکدیگر نمایش داده می شود، ضریب مسیر نامیده می شود. این اعداد بیانگر بنای استاندارد شده در رگرسیون یا ضریب همبستگی دو سازه است. اعداد داخل دایره نیز نشان دهنده ضریب تعیین (r^2) سازه اصلی است و مقدار آن همیشه بین صفر و یک تغییر می کند. هر چه ضریب تعیین بزرگ تر باشد نشان می دهد که خط رگرسیون بهتر توانسته تغییرات متغیر وابسته را به متغیر مستقل نسبت دهد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

بررسی فرضیه اصلی تحقیق

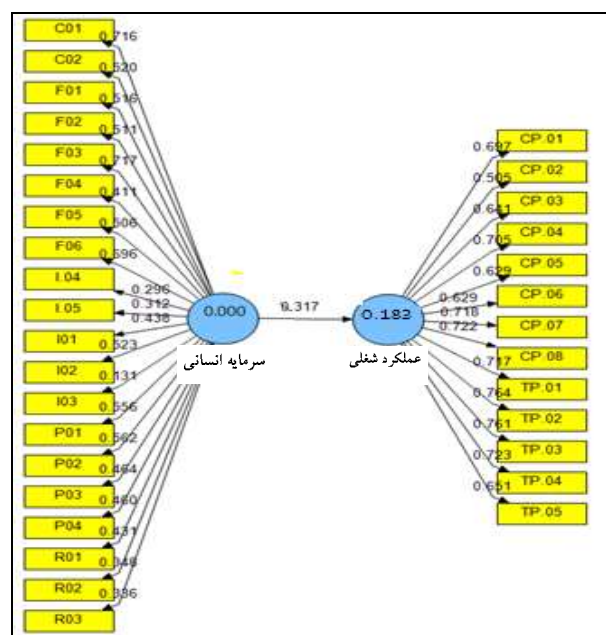
بین سرمایه انسانی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل و با توجه به این که مقدار آماره t در مسیر سازه-های سرمایه انسانی و عملکرد شغلی $t=4/709$ بزرگتر از $2/576$ می توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای ۰/۰۱ بین سرمایه انسانی با عملکرد شغلی کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد رابطه وجود دارد. همچنین مقدار ضریب مسیر به دست آمده برای سازه های سرمایه انسانی و عملکرد شغلی، برابر با $(r=0/317, p < 0/01)$ مثبت یا مستقیم می باشد. یعنی افزایش یک واحدی در متغیر سرمایه انسانی باعث افزایش (۰/۳۱۷) واحدی در عملکرد شغلی می شود.

جدول ۴: بررسی فرضیه اصلی اول

مسیر	آماره t	ضریب مسیر	معنادار بودن/ نبودن مسیرها
سرمایه انسانی ← عملکرد شغلی	۴/۷۰۹	۰/۳۱۷ ^{**}	تأیید (مثبت یا مستقیم)

$$\times P < 0/05 \times \times P < 0/01$$



شکل ۳: خروجی مدل در حالت استاندارد برای فرضیه اصلی

خلاصه نتایج به دست آمده از تحقیق

در جدول ۵ آزمون فرضیات پژوهش و یافته‌های آن‌ها بیان شده است. همچنان که در جدول مذکور قابل مشاهده است؛ در صورتی که مقادیر t بزرگ‌تر از ۱.۹۶ باشد، سطح معناداری آن ۰/۰۵ می‌باشد. همچنین، برای مقادیر t بزرگ‌تر از ۲/۵۷۶ و ۳/۲۹ سطح معناداری به ترتیب ۰/۰۱ و ۰/۰۰۱ می‌باشد (حنفی‌زاده و زارع‌رواسان، ۱۳۹۱، ۵۹).

جدول ۵: آزمون فرضیات پژوهش و یافته‌های آن‌ها

فرضیه	مسیر	آماره (t)	ضریب مسیر (t)	آزمون فرضیات
اصلی	رابطه سرمایه انسانی با عملکرد شغلی	۴/۶۰۹	۰/۳۱۷ ^{xx}	رابطه وجود دارد.
فرعی ۱	رابطه دانش با عملکرد شغلی	۲/۷۲۸	۰/۳۰۰ ^{xx}	رابطه وجود دارد.
فرعی ۲	رابطه تجربه با عملکرد شغلی	۴/۹۹۹	۰/۴۳۷ ^{xx}	رابطه وجود دارد.
فرعی ۳	رابطه مهارت‌های حرفه‌ای با عملکرد شغلی	۵/۲۱۸	۰/۳۷۴ ^{xx}	رابطه وجود دارد.
فرعی ۴	رابطه توانایی‌های شناختی با عملکرد شغلی	۱۱/۱۰۱	۰/۶۲۳ ^{xx}	رابطه وجود دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف این تحقیق تبیین رابطه‌ی سرمایه انسانی (دانش، تجربه، مهارت‌های حرفه‌ای و توانایی‌های شناختی) با عملکرد شغلی (عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای) است. جامعه آماری این تحقیق کارشناسان (کارمندان لیسانس به بالای) دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه انسانی و عملکرد شغلی رابطه‌ی معناداری با هم دارند. از میان عوامل موجود در سرمایه انسانی، عوامل توانایی‌های شناختی و تجربه، بیشترین رابطه را با عملکرد شغلی دارند.

گینز و لاکوین (۲۰۱۰) بیان می‌کنند که سرمایه‌های انسانی، عامل اصلی موفقیت‌اند و همبستگی معناداری بین آن‌ها و عملکرد کارکنان وجود دارد. آلپکان (۲۰۱۰) نیز بیان می‌کند آن دسته از سرمایه‌های انسانی که بهتر آموزش دیده‌اند، تجربه‌ی کاری بیشتری دارند و زمان، انرژی و منابع بیشتری صرف بهبود مهارت‌های خود کرده‌اند، بهتر می‌توانند به خود، سازمان و جامعه منفعت برسانند. براساس مطالعات و تحقیقات شولتز (۱۹۷۱)، ساکاموتو و پاور (۱۹۹۵) و وودهال (۱۹۹۷) تحصیلات و آموزش‌های رسمی ابزارهایی مهم و لازم برای بهبود ظرفیت‌های تولید یک جامعه هستند. آنان از سرمایه انسانی این استدلال را دارند یک جمعیت تحصیل کرده یک جمعیت مولد می‌باشد. از این رو، سرمایه‌های انسانی با کاهش ریسک و افزایش بازدهی سرمایه‌گذاری، عملکرد را افزایش می‌دهند.

همراستا با نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر، نظریه‌پردازان سرمایه انسانی معتقدند بیشتر بودن ذخیره این سرمایه سطح تولیدات، کیفیت خدمات و میزان درآمد را افزایش داده و بسیاری از تصمیمات آن‌ها را در کلیه زمینه‌های زندگی متأثر می‌سازد (نادری و همکاران، ۱۳۹۴) نتایج تحقیقات مشابه نیز نشان داده است که سازمان‌هایی به رشد، بیشتر اقتصادی نائل آمده‌اند که دارای نیروی کار تحصیل کرده و باکفایت بوده و از سرمایه انسانی مناسب بهره‌مند گردیده‌اند (ذیگلری، ۱۳۸۹؛ رحیمی، ۱۳۸۹؛ فطرس و بیگی، ۱۳۸۹؛ مجتهدزاده و همکاران، ۱۳۸۹؛ یداللهی فارسی و رضوی، ۱۳۹۱؛ فلسیو و همکاران، ۲۰۱۴ و اسمعیلی‌عیان، ۱۳۹۲).

لذا در این راستا به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌شود:

- با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌های دوم و چهارم فرعی، عوامل «تجربه» و «توانایی‌های شناختی»، بیشترین رابطه را با عملکرد شغلی دارند؛ از این رو بهتر است با ارزش قایل شدن برای نیروهای باتجربه، عملکرد را بهبود بخشند. در نتیجه هنگام تشکیل دوره‌های آموزش ضمن خدمت، فرصت‌ها و تهدیدهای پیش روی دانشگاه آزاد و همچنین نوآوری‌ها و تکنیک‌های جدید را به کارکنان آموزش و یادآوری کنند؛ با این کار «توانایی‌های شناختی» کارکنان و در نتیجه عملکرد آنان بهبود خواهد یافت.
- نهایت جدیت را در توسعه سرمایه‌های انسانی از طرقی مانند گردشگری در محیط‌های مشابه داخلی و خارجی و جذب ایده‌های ناب، انتقال دانش و اطلاعات حرفه‌ای به همکاران (به‌ویژه نیروهای انسانی جدیدالورود)، توسعه فعالیت‌های گروهی و مهیاکردن یادگیری سازمانی و برگزاری دوره‌های آموزشی مبدول دارند؛
- با بهبود تخصص حرفه‌ای خود در مدیریت سازمان، ایجاد تجارب متنوع به‌ویژه تجربه‌ی کار فنی یا کار با فناوری‌های مدرن، افزایش توانمندی در جستجو و اکتشاف فرصت‌ها، ارتقای تحصیلات دانشگاهی کارکنان عملکرد آنان را بهبود بخشند؛
- ضمن توجه بیشتر به اهمیت مقوله سنجش عملکرد در ابعاد مختلف، ارتباط بین سرمایه انسانی (و مؤلفه‌های آن) و عملکرد را تقویت و موجبات انگیزه بیشتر برای تعالی مستمر سرمایه‌های انسانی فراهم آورند؛
- در حفظ و نگهداشت سرمایه‌های انسانی سرآمد کوشا باشند و بخصوص با مستندسازی اطلاعات، دانش و تجارب کارکنان در معرض بازنشستگی و انتقال آن به سایرین، از اُفت سرمایه انسانی دانشگاه جلوگیری کنند؛
- برای غنای بیشتر سرمایه انسانی، کارکنانی را انتخاب و استخدام کنند که از مهارت‌های عمومی بیشتری برخوردار باشند و با آموزش‌های تخصصی مناسب و مرتبط با حیطه‌ی کاری، آن‌ها را اثربخش‌تر کنند. با این کار، سرمایه‌های انسانی به مزیت رقابتی پایدار تبدیل می‌شود.

سپاسگزاری

این پژوهش با حمایت مالی باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد اجرا شده است. نویسنده مقاله بر خود واجب می‌داند از همکاری و مساعدت ریاست محترم دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد، معاونت و مدیریت پژوهشی، مدیریت باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان و تمامی عزیزانی که در این طرح یاری نموده‌اند، سپاسگزاری نماید.

منابع و مأخذ

- آذر، عادل؛ غلامزاده، رسول و قنواتی، مهدی. (۱۳۹۱). مدل‌سازی مسیری-ساختاری در مدیریت کاربرد نرم افزار Smart PLS. تهران: انتشارات نگاه دانش، چاپ اول.
- بووی، آنجلا ام. (۱۳۶۹). ترجمه‌ی محمد صائبی. مدیریت نظام‌های حقوق و دستمزد. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- اسماعیلی عیان، اسماعیل. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با سرمایه انسانی و تأثیر آن‌ها در عملکرد کارکنان. مطالعه موردی سازمان تأمین اجتماعی در استان آذربایجان غربی. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشکده مدیریت. دانشگاه آزاد واحد مهاباد.

بیگی، تورج؛ فطرس، محمدحسن. (۱۳۸۸). اندازه‌گیری میزان تأثیر سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران: از دیدگاه دارایی‌های نامشهود. مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه سنندج. دوره ۱۴، شماره ۱۰.

چیت‌سازیان، علیرضا. (۱۳۸۶). مدیریت دانش و سرمایه‌های انسانی. خبرگزاری فارس. شماره: ۸۶۰۱۲۰۰۱۳۶. رؤیت: خرداد ۱۳۹۶. <http://www.farsnews.com>.

حافظ نیا، محمدرضا. (۱۳۸۷). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت، چاپ چهاردهم.

حسن‌پور رودبارکی، زهرا؛ لبادی، زهرا. (۱۳۹۵). اهمیت سرمایه انسانی در هزاره سوم. فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی. دوره دوم، شماره ۷.

حسنعلی زاده، ابر و سعادت، مهدی. (۱۳۹۰). آشنایی با مفاهیم سرمایه انسانی. رؤیت: فروردین ۱۳۹۶. <http://system.parsiblog.com>.

حنفی زاده، پیام و زارع رواسان، احد. (۱۳۹۱). روش تحلیل ساختارهای چندسطحی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS. تهران: انتشارات ترمه، چاپ اول.

ذیگلری، فاطمه. (۱۳۸۹). بررسی نقش دانشگاه در ایجاد سرمایه انسانی و ارائه مدل مناسب برای ارتقاء نظام آموزش عالی کشور پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت. مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد علوم تحقیقات تهران.

روشن، احمد رضا. (۱۳۹۱). سرمایه انسانی ستون اصلی توسعه اقتصادی، روزنامه دنیای اقتصاد. شماره ۲۷۷۲. رؤیت: تیر ۱۳۹۶. بار کد خبر: DEN-519799.

رهنورد، فرج اله. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان‌های بخش دولتی ایران. پژوهشنامه‌ی علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، دوره ۸، شماره ۴.

سلیمی فرد، مصطفی. نقش وقف در تشکیل سرمایه انسانی و اجتماعی و بسترسازی توسعه اقتصادی، وبلاگ راسخون. رؤیت: مهر ۱۳۹۵. <http://rasekhoon.net/article>.

شجاآفرین، فرناز و نوشین محمودپور. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مدیریت تکنولوژی و سرمایه انسانی بر عملکرد سازمان. کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب و کار. تهران: مؤسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا.

کیدوری، امیرحسین. (۱۳۹۲). سیستم اثربخش ارزشیابی عملکرد کارکنان. مبانی، رویکردها و روش‌ها. رساله دکتری. آموزش عالی. دانشگاه شهید بهشتی.

محمدی، تیمور و امیدوار، سیروس. (۱۳۹۲). اثرات متقابل سرمایه انسانی و نهادها بر فرایند رشد اقتصادی و اشارات آن برای اقتصاد ایران. فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی (رشد و توسعه پایدار). دوره ۱۵، شماره ۱.

مورهد، جی و گریفین، ک. (۱۳۸۰). ترجمه‌ی سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. رفتار سازمانی. تهران: انتشارات مروارید.

مهدویان، اکبر. (۱۳۷۱). ارزشیابی عملکرد و شایستگی مبتنی بر کار مدیران. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. نادری، ابوالقاسم؛ حیدری کبریتی، طیبه و امیری، عبدالرضا. (۱۳۹۴). ارتباط سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی: موردپژوهی شعب شرکت بیمه آسیا. فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی. دوره ۲، شماره ۵.

- Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G., & Kilic, K. (2010). Organizational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance. *Management decision*, 48(5), 732-755.
- Ariño, A., De la Torre, J., & Ring, P. S. (2001). Relational quality: managing trust in corporate alliances. *IESE Business School*. D/434.
- Augusto Felício, J., Couto, E., & Caiado, J. (2014), "Human capital, social capital and organizational performance", *Management Decision*, Vol. 52 Iss 2 pp. 350 – 36.
- Bates, T. (1995), "Self-employment entry across industry groups", *Journal of Business Venturing*, Vol. 10, pp. 143-156.
- Becker, G. (1964), *Human Capital*, University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Bontis, N, Seleim, A. and Ashour, A. (2007), "Human capital and organizational performance: a study of Egyptian software companies", *Management Decision*, Vol. 45 No. 4, pp. 789-801.
- Bruderl, J. and Preisendorfer, P. (2000), "Fast growing businesses: empirical evidence from a German study", *International Journal of Sociology*, Vol. 30, pp. 45-70.
- Cabello-Medina, C., Lopez-Cabrales, A. and Valle-Cabrera, R. (2011), "Leveraging the innovative performance of human capital through HRM and social capital in Spanish firms", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 22 No. 4, pp. 807-828.
- Colombo, M. and Grilli, L. (2005), "Founder's human capital and the growth of new technology-based firms: a competence-based view", *Research Policy*, Vol. 34, pp. 795-816.
- Dakhli, M. & Clerc, D. (2004). Human capital, social capital, and innovation a multi-country study, *Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal*, 2(16)107-128.
- Davidsson, P. and Honig, B. (2003), "The role of social and human capital among nascent entrepreneurs", *Journal of Business Venturing*, Vol. 18, pp. 301-331.
- Dimov, D. and Shepherd, D. (2005), "Human capital theory and venture capital firms": exploring "home runs" and "strike outs", *Journal of Business Venturing*, Vol. 20, pp. 1-21.
- Gates, S., & Langevin, P. (2010). Human capital measures, strategy, and performance: HR managers' perceptions. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 23(1), 111-132.
- Gimeno, J., Folta, T., Cooper, A. and Woo, C. (1997), "Survival of the fittest? Entrepreneurial human capital and the persistence of underperforming firms", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 42, pp. 750-783.
- Griffith, D. A., Yalcinkaya, G., & Calantone, R. J. (2010). Do marketing capabilities consistently mediate effects of firm intangible capital on performance across institutional environments? *Journal of World Business*, 45(3), 217-227.
- Hatch, J. and Zweig, J. (2000), "What is the stuff of an entrepreneur", *Ivey Business Journal*, Vol. 65 No. 2, pp. 68-72.
- Hite, J. (2005) "Evolutionary processes and paths of relationally embedded network ties in emerging entrepreneurial firms", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 29, pp. 113-144.
- Ho, L. A. (2008). What Affects Organizational Performance? *Industrial Management & Data Systems*, 108(9).
- Lochner, K., Kawachi, I. and Kennedy, B. (1999), "Social capital: a guide to its measurement" *Health and Place*, Vol. 5, pp. 259-270.
- Longenecker, Clinton O. and Nykodym, Nick (1996). Public Sector Performance appraisal effectiveness: A Case Study, *Public Personnel Management*. Vol. 25. No. 2. Summer.
- Mengistae, T. (2006), "Competition and entrepreneurs' human capital in small business longevity and growth", *Journal of Development Studies*, Vol. 42 No. 5, pp. 812-836.
- Noe, R. A, Hollenbeck, J. R, Gerhurt, B & Wright, P. M. (2008). *Human Resource Management: gaining Competitive advantage*. New York: Mc GrawHill.
- Portes, A. (1998), "Social capital: its origins and applications in modern sociology", *Annual Review of Sociology*, Vol. 24, pp. 1-24.
- Raduan, C. R., Jegak, U., Haslinda, A., & Alimin, I. I. (2009). Management, strategic management theories and the linkage with organizational competitive advantage from the resource-based view. *European Journal of Social Sciences*, 11(3), 402-418.
- Seleim, A., Ashour, A. and Bontis, N. (2007), "Human capital and organizational performance: a study of Egyptian software companies", *Management Decision*, Vol. 45 No. 4, pp. 789-801.
- Wang, C. N. , Chang, Y. L. , Huang, Q. H. and Wang, C. H. (2011), "Assessment on intellectual capital management for Taiwanese pharmaceutical industry: using GRA and MPI", *African Journal of Business Management*, Vol. 5 No. 7, pp. 2950-2958.
- Wang, Z. N. and Wang, N. X. (2014), "Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance Emerald Group Publishing Limited", *Management Decision* Vol. 52 No. 2, 2014, pp. 230-258.

- Wide'n-Wulff, G. and Ginman, M. (2004), "Explaining knowledge sharing in organizations through the dimensions of social capital", *Journal of Information Science*, Vol. 30 No. 5, pp. 448-458.
- Writh, P., Smart, D. and McMahan, G. (1995), "Matches between human resources and strategy among NCAA basketball teams", *Academy Management Journal*, Vol. 39, pp. 441-463.

یادداشت‌ها

- ¹ Human capital
- ² j. Mincer
- ³ Schulz
- ⁴ Gery Becker
- ⁵ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
- ⁶ Becker
- ⁷ Mincer
- ⁸ Cohen and Levinthal
- ⁹ Colombo and Grilli
- ¹⁰ Gimeno
- ¹¹ Writh
- ¹² Davidsson and Honig
- ¹³ Dimov and Shepherd
- ¹⁴ Hatch and Zweig
- ¹⁵ Bruderl and Preisendorfer
- ¹⁶ Knowledge sharing
- ¹⁷ Intellectual capital
- ¹⁸ Information Technology (IT)
- ¹⁹ Raduan et al
- ²⁰ Ariño et al
- ²¹ Griffith et al
- ²² Mahajan & Benson
- ²³ Clopton
- ²⁴ Bontis
- ²⁵ Campbell
- ²⁶ Mengistae
- ²⁷ Cabello-Medina
- ²⁸ Seleim
- ²⁹ Wang.
- ³⁰ Knowledge
- ³¹ Experience
- ³² Professional proficiency
- ³³ Cognitive ability
- ³⁴ Ho, L. A.
- ³⁵ Task Performance
- ³⁶ Contextual Performance
- ³⁷ Dimov, D. and Shepherd, D.
- ³⁸ Gates, S., & Langevin, P.
- ³⁹ Alpan, Bulut, Gunday, Ulusoy & Kilic
- ⁴⁰ Human capital, social capital and organizational performance
- ⁴¹ Convergent validity