

تبیین مدل تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران

کزال شهریاری^۱، یحیی داداش کریمی^{۲*}، کاوه تیمور نژاد^۳، داریوش غلام زاده^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۸

چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین مدل تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران می‌باشد. این پژوهش از نوع کاربردی، و از حیث روش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده کلیه کارکنان ستادی سازمان آموزش و پرورش، به تعداد ۲۰۰ نفر است که از این تعداد ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه آماری براساس جدول مورگان برآورد و به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه محقق ساخته جمع‌آوری شدند. شاخص‌ها و گویه‌های تعالی سرمایه انسانی با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شدند. بررسی شاخص‌های برازش مدل حاکی از آن است که مدل ساختاری پژوهش از وضعیت برازشی مناسبی برخوردار است. طبق یافته‌های پژوهش اعتبار کل شاخص‌ها و گویه‌های تعالی سرمایه انسانی مورد تأیید قرار گرفت. و نتایج نشان داد مقدار t شاخص‌های تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران بیشتر از مقدار بحرانی آن در سطح ۵ صدم (۱/۹۶) قرار دارد و لذا اعتبار شاخص‌ها و گویه‌های تعالی سرمایه انسانی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین نتایج نشان داد که از نظر بیشترین تاثیر خرده مقیاس تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش متعلق به مولفه‌های مولفه محتوایی (دانشی-شناختی) و فردی (روانشناختی) با مقادیر تاثیر ۰/۷۳۰ و ۰/۷۱۰ بر تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش می‌باشد. و کمترین اثر مستقیم تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش مربوط به مولفه فراشناختی ۰/۳۵۰ می‌باشد.

کلید واژه‌ها: تعالی، سرمایه انسانی، آموزش و پرورش، مدل معادلات ساختاری.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد بناب

^۲ مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

^۳ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز، ایران

^۴ عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی

ایمیل نویسنده مسئول: dadashkarimi_2006@yahoo.com

مقدمه

آموزش و پرورش و ساختار سرمایه انسانی آن مهم ترین عامل برای تعالی و توسعه پایدار آموزش و پرورش و تامین سرمایه اجتماعی هر کشور و هر ملتی محسوب می گردد. لذا سرمایه های انسانی عظیم ترین سرمایه یک سازمان است که برخی آن را به مثابه روح و قلب سازمان تشبیه کرده اند و به عنوان عامل اصلی موفقیت سازمان در نظر گرفته اند (چهاردولی و یوسفوند، ۱۳۹۹). سرمایه انسانی را به قابلیت کارکنان در فکر کردن، خلق کردن و شبکه سازی و نیز تجارب، مهارت ها، انگیزه و تعهد اطلاق می کنند (رجائی و همکاران، ۱۴۰۰). در واقع کارکنان اصلی ترین منبع هر سازمان اند و سازمانی که کارکنان توانمندتر و بهره ورتری دارد، موفق تر است (یحیی پور و همکاران، ۱۴۰۱). بدیهی است تحقق این مهم جز با مشارکت انسان های سرآمد امکان پذیر نیست. برای اینکه سازمان ها، انسان های سرآمد را در اختیار داشته باشند باید چارچوب و معیاری را انتخاب نمایند تا براساس آن وضعیت سرمایه انسانی خود را ارزیابی کنند (علی زاده، ۱۳۹۸). همچنین امروزه سازمان ها به خوبی دریافته اند که سرمایه انسانی حاصل جمع دانش حرفه ای در کارکنان، توانایی های رهبری، ریسک ناپذیری و به عنوان یک منبع نوآوری می تواند در ایجاد جو سازمانی نوآورانه تاثیر بسزایی ایفا نماید (بهرامی و هرندی، ۱۳۹۶). تعالی سرمایه انسانی و سرآمدی آن پدیده ای است که موجب ارتقاء کیفیت و کسب مزیت رقابتی سازمان ها و در نتیجه تعالی سازمان ها می شود. سازمان های تعالی هم تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی و تیمی و سازمانی اداره می کنند، توسعه می بخشند و از آن بهره می گیرند. این سازمان ها به کارکنان خود توجه کرده و از آنها تقدیر می کنند تا در آنها انگیزه، تعهد و رضایت ایجاد شود (قنبری نصرآبادی و همکاران، ۱۳۹۸). امروزه سازمان ها برای بقا و ماندن در دنیای پر رقابت و محیط های غیرقابل پیش بینی، باید به تعالی نیروی انسانی خود با چهار هدف بالا بردن عملکرد، بهبود یادگیری سازمانی، افزایش رضایت مشتریان و سود بیشتر دست یابند (زمانیان و همکاران، ۱۴۰۰). در واقع، توسعه منابع و سرمایه های انسانی از وظایف مهم سازمان ها به ویژه سازمان های آموزشی است. سازمان آموزش و پرورش نیز از این قاعده مستثنی نیست. بلکه با در نظر گرفتن نقش اساسی این گونه سازمان ها در امر آموزش و تولید دانش، تعالی منابع و سرمایه های انسانی آنها اهمیت بیشتری می یابد. بنابراین سازمان آموزش و پرورش برای جلب رضایت جامعه مخاطب خود باید به بهینه سازی سیستم های منابع انسانی، کاربرد مطلوب از شایستگی و توانمندسازی منابع انسانی با ارائه آموزش های ضروری به منظور توسعه و تعالی سرمایه های انسانی خود توجه داشته باشد (افضلی و همکاران، ۱۴۰۰). شیوه های تعالی سرمایه انسانی شامل سیاست هایی برای برخورد با موارد ضروری برای این حوزه های اساسی، مانند ارتقای مشارکت نیروی کار، ارزیابی، بکارگیری دانش و آماده سازی ظرفیت، آموزش کارکنان و حفظ کارکنان، همراه با مدیریت مسائل اداری می باشد (انور و عبدالله، ۲۰۲۱). وجود سازمان آموزش و پرورش کارآمد و تعالی می تواند به تولید، بسط و گسترش دیگر شاخص های توسعه کمک کند (معجونی و همکاران، ۱۴۰۰).

از سوی دیگر، یکی از مهم ترین اهداف بشر دستیابی به کمال و تعالی است و در این زمینه شاهد مدل های مختلفی در مناطق مختلف جهان هستیم. مدل هایی چون جایزه دمیگ در ژاپن، طرح جایزه کیفیت و سرآمدی کانادا، مدل کسب و کار جایزه ملی کیفیت مالکوم بالدريج در آمریکا، جایزه کیفیت استرالیا، مدل جایزه کیفیت اروپا ارائه شده از سوی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت و ... از آن جمله اند. اما نکته ای که باید بدان دقت داشت این است که تا جایی که می توان و تا حد امکان باید الگویی جامع و کامل و دقیق تدوین شود (رمضانی و نجاری، ۱۴۰۱). در ارتباط با تعالی سرمایه انسانی به عنوان عامل اصلی تعالی سازمان در بخش دولتی می توان گفت که اغلب مدل های تعالی سازمان در معیارهای مربوط به مدیریت منابع انسانی دارای نقاط ضعف اساسی هستند؛ زیرا در ارتباط با معیارهای فوق دچار کلی گویی بوده و همین مسئله سردرگمی مدیران منابع انسانی در پیاده سازی مؤثر مدل را در پی دارد (سیدنتقوی و همکاران، ۱۳۹۷). لذا در مجموع می توان گفت که مادامی که سه چالش اساسی پایین بودن سطح دانش و مهارت حرفه ای معلمان، پایین بودن حقوق و مزایای شغلی و پایین بودن جایگاه و مقام معلم در جامعه وجود داشته باشد، نمی توانیم تحول بنیادی در آموزش و پرورش ایجاد کنیم. همچنین در تحقیقات انجام گرفته درباره سرمایه انسانی مدل های مختلفی وجود دارد از جمله مدل بنتیس، مدل دمیگ، مدل تعالی از طریق کارکنان، مدل استاندارد توسعه گر منابع انسانی در سنگاپور، مدل تعالی انسانی میرسپاسی و همکاران، مدل جایزه منابع انسانی توسط بنیاد توانمندسازی منابع انسانی ایران و مدل تعالی منابع انسانی قلیچ لی و غیره اما اغلب مدل های ارائه شده فاقد یک ساختار سیستمی مناسب بوده، مؤلفه های مطرح شده در مدل های تعالی منابع انسانی متناسب با نیازها و ویژگی های بومی حاکم بر کشور خاصی یا سازمان خاصی بوده و نمی توان در آموزش و پرورش ایران با همان شاخص و روش اقدام به ارزیابی نمود، اغلب مدل های تعالی مربوط به بخش خصوصی بوده و رسالت های سازمان آموزش و پرورش در آنها کم رنگ بوده، پس ما نیازمند مدلی هستیم که اولاً بومی و دوماً در آموزش و پرورش قابل اجرا باشد. همچنین ناکارآمدی های ناشی از ساختار آموزش و پرورش، ویژگی های نیروی انسانی فعال در این بخش از یک سو و انتظارات مردم از بخش آموزش و پرورش و نقایص مدل های تعالی مورد استفاده در ایران از سوی دیگر موجب شده تا الگویی جامع و منعطف با توجه به ویژگی های خاص سازمان آموزش و پرورش در ایران ارائه شود. در سال ۱۳۹۰ سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش تدوین گردید و موضوع تعالی مطرح گردید و مبنای تعالی در این پژوهش از نظر سندهای بالا دستی که بتوانند قوانینی برای آموزش و پرورش مطرح کنند باید دیده شود و مورد توجه قرار گیرد. همچنین عوامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و غیره در تعالی باید به عنوان عوامل زمینه ای مورد استفاده قرار بگیرد و مدل نباید صرفاً بر مبنای تئوری سرمایه انسانی و بدون توجه به ابعاد زمینه ای و ساختاری باشد. طراحی این مدل کمک های از جمله: آموزش و پرورش ایران به مدلی جهت دستیابی به رشد و تعالی منابع انسانی می رسد، از طرفی با بررسی و مطالعه دقیق مدل های موجود در زمینه تعالی سرمایه انسانی به ضعف ها و خلاءهای موجود در آنها پی برده می شود، توسعه سازمانی که منجر به استفاده بهینه از پتانسیل های انسانی و بهبود عملکرد انسانی و توسعه افراد با تمرکز بر بهبود عمل کرد مرتبط با

شغل فعلی می‌شود. بنابراین: اهمیت موضوع زمانی افزایش می‌یابد که بدانیم برای این که این توسعه و تعالی به درستی انجام شود و استانداردها در آن لحاظ شود باید بسیاری از مدل‌های تعالی سرمایه انسانی بررسی و مطالعه شود تا مدلی متناسب با شرایط آموزش و پرورش انتخاب شود.

۱. شرایطی را جهت پرورش سرمایه انسانی ممتاز و پیش‌تاز در عرصه اخلاق اسلامی و حرفه‌ای، دارای دانش، مهارت و فناوری روز آمد با توانایی فعالیت در سطح جهانی.
 ۲. الگو در زمینه پاسخ‌گویی اجتماعی و تامین رضایت ذینفعان، دارای سهم برتر در ارزش افزوده محصولات و خدمات و شناخته شده در محیط ملی و بین‌المللی فراهم خواهد کرد.
 ۳. بهترین و مناسبترین مدل تعالی برای تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش را با استفاده از برخی از متخصصین حوزه مدیریت منابع انسانی که از نزدیک با شرایط آشنا هستند و همکاری می‌نمایند و همچنین مدیران این مجموعه که مرتبط با منابع انسانی هستند
- در زمینه تعالی سرمایه انسانی به ضعف‌ها و خلاءهای موجود در آموزش و پرورش با توجه به سند تحول بنیادین کمتر پرداخته شده است و توسعه سازمانی که منجر به استفاده بهینه از پتانسیل‌های انسانی و بهبود عملکرد انسانی و توسعه آموزش و پرورش بدون داشتن مدل‌های کلان و مولفه‌های فراگیر تعالی سرمایه انسانی در این خصوص به منصفه ظهور نخواهد رسید. لذا دغدغه اصلی پژوهشگر این است که با توجه به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و نیز ارائه مدل همسو و وابسته به فرهنگ سازمانی و سرمایه انسانی ایران اسلامی امری ضروری بنظر می‌رسد و تمام کشورها نیز برای تربیت نسل پویا در رقابت‌های علمی فرهنگ سازتوسط آموزش و پرورش خود فعالانه پژوهش‌های زیادی به انجام رسانیده و نیازهای بزرگترین و پرجمعیت‌ترین وزارت خانه از نظر نیروی انسانی برآورده نشده است. به عبارتی هدف کلی این پژوهش، تدوین مدل کیفی تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران می‌باشد. به طور کلی پژوهش حاضر در راستای دستیابی به هدف مذکور در پی پاسخ به این سؤال است که شاخص‌های کیفی تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران کدامند؟ مدل کمی تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران چگونه است؟ آیا مدل و الگوی تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران دارای برآزش (برازندگی) می‌باشد؟

چهار چوب نظری پژوهش

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

شروع حرکت طراحی مدل‌های تعالی سرمایه انسانی به تحقیقات کارشناسان غربی در سال ۱۹۸۰ بر می‌گردد که به منظور بررسی علل پیشرفت ژاپن در سال‌های پس از جنگ انجام گرفت که در نتیجه آن وجود جوایز ملی کیفیت در ژاپن و استفاده از آنها در جهت تحریک رقابت و افزایش توانمندی به عنوان عامل اصلی عقب‌ماندگی سازمان‌های اروپایی اعلام شد (سلگی و همکاران، ۱۴۰۰). از مزایای مدل‌های تعالی سرمایه انسانی می‌توان به تشخیص کمک‌های منابع انسانی به اهداف و استراتژی سازمان، بهبود تصویر حرفه‌ای منابع انسانی، تشویق و مسئولیت‌پذیری و حرفه‌گرایی بیشتر در میان اعضاء واحد منابع انسانی، تبیین واضح و روشن وظایف و مسئولیت‌های واحد منابع انسانی، افزایش یکپارچگی خط‌مشی‌ها و رویه‌های منابع

6. Arbab & Mahdi

7. Okunade et al

8. Zeynalli

انسانی، تشخیص مسائل مهم منابع انسانی، اطمینان از پیروی به هنگام از الزامات قانونی، کاهش هزینه‌های منابع انسانی از طریق رویه‌های مؤثرتر منابع انسانی و پذیرش روزافزون تغییرات مورد نیاز در واحد منابع انسانی است (بنیادی و همکاران، ۱۴۰۰). تعالی سرمایه انسانی و سیستم‌های تحلیلی پیشرفته که قادر به ادغام عملکرد کارکنان با محرک‌های ارزش و عملکرد سازمانی هستند (مارگاریتا، ۲۰۲۲). سرمایه‌گذاری در تعالی سرمایه انسانی، نوآوری و دانش سهم قابل توجهی در رشد سازمانی دارد (گروزینا و همکاران، ۲۰۲۲). پژوهشگران تعالی سرمایه انسانی را در سه حوزه کلیدی دسته‌بندی کردند: آموزش حرفه‌ای و مهارت، تجربه و تخصص و خلاقیت و نوآوری (ابورومان، ۲۰۲۱).

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

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

اسحاقیه و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی توان پیش‌بینی تعالی منابع انسانی از طریق مهارت‌های آینده‌پژوهی در شرکت‌های کاشی و سرامیک استان یزد به این نتیجه رسیدند که مدیران شرکت‌های کاشی و سرامیک می‌توانند براساس روند کاری گذشته، شناسایی سیگنال‌های تغییر کنونی وضعیت‌های محتمل و قابل رخ دادن در آینده و همچنین شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فردا به تعالی منابع انسانی دست پیدا کنند.

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

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

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

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

9. Margherita

10. Gruzina et al

11. Abu-Rumman

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

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

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

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

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

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده کلیه کارکنان ستادی سازمان آموزش و پرورش، به تعداد ۲۰۰ نفر است که از این تعداد ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه آماری براساس جدول مورگان برآورد و به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار PLS^۳ انجام شد که نتایج آن در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شده است. برای محاسبه روایی ابزار پژوهش، از روایی صوری استفاده شد که مورد تأیید اساتید و کارشناسان قرار گرفت. به منظور تحلیل پایایی ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول ۱ می‌باشد.

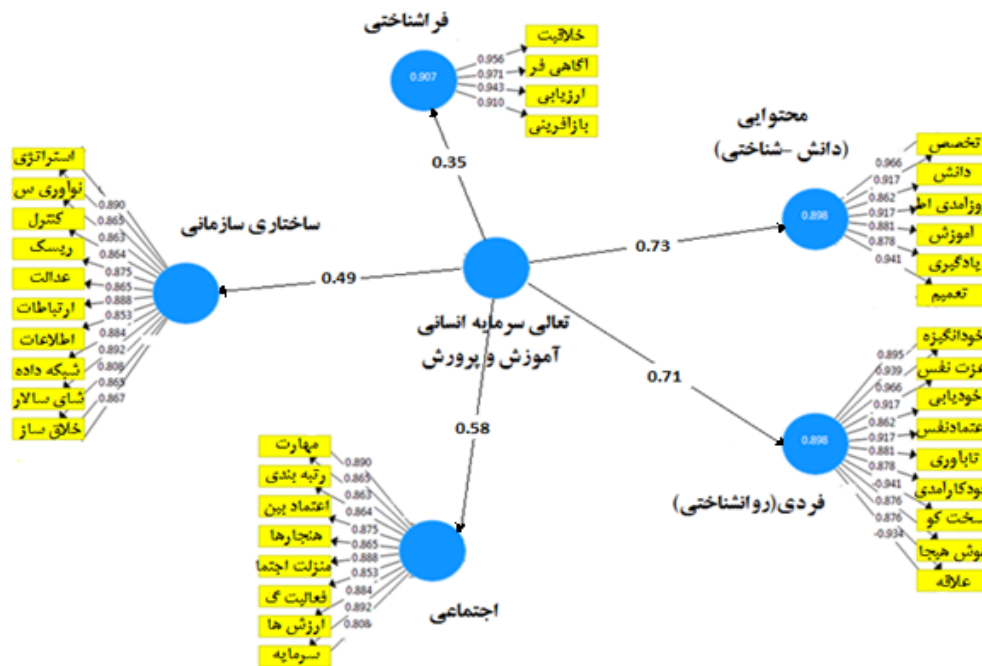
جدول ۱. تعیین پایایی ابزار پژوهش (به روش آلفای کرونباخ)

متغیر مورد پژوهش	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
محتوایی (دانشی-شناختی)	۵	۰/۹۶۱
فردی (روانشناختی)	۷	۰/۹۱۲
فراشناختی	۴	۰/۹۰۲
اجتماعی	۶	۰/۹۱۱
ساختاری سازمانی	۱۰	۰/۹۱۴

با توجه به جدول ۱ همانطور که مشاهده می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ از مقدار مناسبی برخوردار است و پایایی ابزار پژوهش مورد تأیید است. با توجه به جدول ۱ اعتبار خورده آزمون های گرایش سنج سنج تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران با استفاده از آلفای کرونباخ با میانگین ۰/۸۴ از اعتبار خوبی برخوردار بوده است. زیرا هرچه مقدار اعتبار و آلفای کرونباخ به یک نزدیکتر باشد آزمون از تعمیم نتایج یا به اصطلاح از اعتبار بیرونی بیشتری برخوردار است. بنابراین: نگرش سنج تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران دارای اعتبار است.

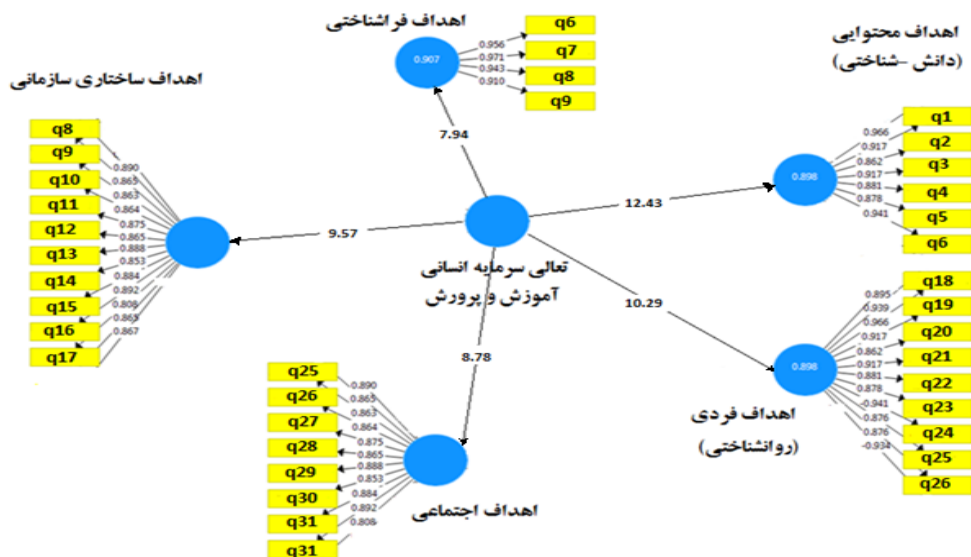
یافته‌های پژوهش

به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، شاخص‌ها و گویه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شدند. در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت آزمون و برازندگی مدل استفاده شده است. خروجی نرم افزار، بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ و ۲ نشان داده شده است. در زیر نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری به تفصیل ارائه شده است.



شکل ۱. مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد

بر این اساس بیشترین اثر مستقیم مولفه محتوایی (دانشی-شناختی) بر تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران ۰/۷۳ می باشد. بنا بر مولفه محتوایی (دانشی-شناختی) توانسته است به مقدار ۰/۷۳ درصد واریانس تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران را پیش بینی نماید. از نظر بیشترین تاثیر خورده مقیاس تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش متعلق به مولفه های مولفه محتوایی (دانشی-شناختی) و فردی (روانشاختی) با مقدار تاثیر ۰/۷۳ و ۰/۷۱ بر تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش می باشد. کمترین اثر مستقیم تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش مربوط به مولفه فرانشاختی می باشد. ۰/۳۵



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت معناداری ضرایب

تحلیل عاملی ضرایب مسیر خورده آزمون های تعالی سرمایه انسانی در حالت معناداری مقادیر (t-value) نشان می دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه گیری (بارهای عاملی) را با استفاده از آماره T آزمون می کند (یادآوری می شود که اگر مقدار قدرمطلق آماره T بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، معنی دار است). بنابراین، می توان همسویی گویه های نگرش سنج برای اندازه گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر نشان داد. در واقع نتایج نشان می دهد آنچه محقق توسط گویه های نگرش سنج قصد سنجش آنها را داشته است، توسط این ابزار محقق شده است.

آزمون های بررسی مدل مفهومی

آزمون های پایایی مدل:

برای سنجش پایایی مدل حداقل از سه آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و پایایی اشتراکی استفاده شده است که در جدول (۲) آورده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون‌های پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha > 0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR > 0/7)	ضریب پایایی اشتراکی (Comunality > 0/5)
محتوایی (دانشی-شناختی)	۰/۹۶۱	۰/۹۸۳	۰/۸۱۶
فردی (روانشناختی)	۰/۹۱۲	۰/۹۵۷	۰/۸۱۲
فراشناختی	۰/۹۰۲	۰/۹۱۳	۰/۷۱۶
اجتماعی	۰/۹۱۱	۰/۹۵۸	۰/۸۱۲
ساختاری سازمانی	۰/۹۱۴	۰/۹۳۷	۰/۸۱۲

مطابق با یافته‌های جدول ۲ این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، بر این اساس می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی متغیرهای پژوهش را تأیید نمود. اولین آزمون بررسی پایایی مدل آزمون آلفای کرونباخ می‌باشد. که نتایج آن ارائه شده است. این آزمون همبستگی درونی گویه‌های نگرش سنج یک متغیر (خارج از مدل) را بررسی می‌کند. در جدول زیر نتایج آزمون پایایی ترکیبی (CR) Composite Reliability و اشتراکی (Communality) گزارش شده است. در آزمون آلفای کرونباخ نشان داده شد متغیرها و مولفه‌های تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش دارای میزان آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ می‌باشد و این بیانگر پایا بودن مدل است. از آنجا که میزان پایایی اشتراکی تمام متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۵ می‌باشد می‌توان گفت متغیرها دارای پایایی اشتراکی است. در نتیجه می‌توان گفت هر (گویه) سوال به تنهایی و فارغ از سایر گویه‌ها (سوالات) دارای قدرت تعمیم پذیری است.

آزمون‌های روایی مدل اندازه‌گیری پژوهش:

۱. $AVE > 0/5$

جدول ۳. آزمون میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	AVE
محتوایی (دانشی-شناختی)	۰/۸۱۶
فردی (روانشناختی)	۰/۸۱۲
فراشناختی	۰/۷۱۶
اجتماعی	۰/۸۱۲
ساختاری سازمانی	۰/۸۱۲

با توجه به نتایج جدول (۳) کلیه ضرایب میانگین واریانس استخراجی متغیرها از عدد ۰/۵ بالاتر است بنابراین شرط اول روایی وجود دارد. پایایی ترکیبی همبستگی درونی سوالات یک متغیر (داخل مدل) یعنی ضرایب مسیر، خطاها و بارهای عاملی را نشان می‌دهد این ضریب رابطه متغیرها را نشان می‌دهد. از جمله شروط تأیید روایی بالاتر از ۰/۵ بودن AVE می‌باشد و شرط دیگر بالاتر بودن روایی ترکیبی نسبت به میانگین واریانس استخراجی است. نتایج جداول نشان می‌دهد هر دو شرط برقرار است.

۲. $CR > AVE$

جدول ۴. آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و ضریب میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	CR	AVE
محتوایی (دانشی-شناختی)	۰/۹۸۳	۰/۸۱۶
فردی (روانشناختی)	۰/۹۵۷	۰/۸۱۲
فراشناختی	۰/۹۱۳	۰/۷۱۶
اجتماعی	۰/۹۵۸	۰/۸۱۲
ساختاری سازمانی	۰/۹۳۷	۰/۸۱۲

با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود که برای تمامی متغیرهای پژوهش $CR > AVE$ است و شرط دوم روایی نیز دارا است و می‌توان ادعا نمود که مدل پژوهش روایی دارد.

ارزیابی مدل ساختاری

معیار GOF: برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید. که در جدول (۵) مشخص شده است.

جدول ۵. نتایج برازش مدل کلی

GOF	R ²	Communality
۰/۶۵۴	۰/۵۴۰	۰/۷۹۳

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF طبق جدول (۵) به میزان ۰/۷۵۸، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

آزمون معناداری روابط بین متغیرها

جدول ۶. آزمون معناداری روابط بین متغیرهای پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب معناداری (T-Value)	ضریب مسیر (β)	مؤلفه‌ها	
تأیید	۱۲/۴۳۰	۰/۷۳۰	محتوایی (دانشی-شناختی)	تعالی سرمایه انسانی
تأیید	۱۰/۲۹۰	۰/۷۱۰	فردی (روانشناختی)	
تأیید	۷/۹۴۰	۰/۳۵۰	فراشناختی	
تأیید	۸/۷۸۰	۰/۵۸۰	اجتماعی	
تأیید	۹/۵۷۰	۰/۴۹۰	ساختاری سازمانی	

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، روابط بین متغیرهای پژوهش، بررسی و آزمون شدند. در ادامه، نتایج ضرایب معناداری برای هر یک از متغیرها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از آنها و نتایج حاصل از بررسی متغیرها در زیر ارائه شده است.

- با توجه به شکل‌های ۱ و ۲، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (تعالی سرمایه انسانی و محتوایی (دانشی-شناختی)) $\beta=0/730$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=12/430$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت تعالی سرمایه انسانی بر بُعد محتوایی (دانشی-شناختی) تأثیر دارد. و لذا رابطه بین آنها تأیید می‌شود.

- با توجه به شکل‌های ۱ و ۲، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (تعالی سرمایه انسانی و فردی (روانشناختی)) $\beta=0/710$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=10/290$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت تعالی سرمایه انسانی بر بُعد فردی (روانشناختی) تأثیر دارد. و لذا رابطه بین آنها تأیید می‌شود.

- با توجه به شکل‌های ۱ و ۲، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (تعالی سرمایه انسانی و فراشناختی) $\beta=0/350$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=7/940$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت تعالی سرمایه انسانی بر بُعد فراشناختی تأثیر دارد. و لذا رابطه بین آنها تأیید می‌شود.

- با توجه به شکل‌های ۱ و ۲، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (تعالی سرمایه انسانی و اجتماعی) $\beta=0/580$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=8/780$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت تعالی سرمایه انسانی بر بُعد اجتماعی تأثیر دارد. و لذا رابطه بین آنها تأیید می‌شود.

- با توجه به شکل‌های ۱ و ۲، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (تعالی سرمایه انسانی و ساختاری سازمانی) $\beta=0/490$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=9/570$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت تعالی سرمایه انسانی بر بُعد ساختاری سازمانی تأثیر دارد. و لذا رابطه بین آنها تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف تبیین مدل تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران انجام گرفت. تحلیل آماری و تجربه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر در دو سطح توصیفی و استنباطی و با نرم‌افزارهای آماری SPSS و PLS3 صورت گرفت؛ و خروجی‌های دقیق براساس شکل‌ها و جداول مرتبط، تحلیل و مستندسازی گشت با توجه به یافته‌های پژوهش، رابطه بین تعالی سرمایه انسانی با مؤلفه‌های محتوایی (دانشی-شناختی)، فردی (روانشناختی)، فراشناختی، اجتماعی و ساختاری سازمانی معنادار می‌باشد. بر این اساس بیشترین اثر مستقیم مؤلفه محتوایی (دانشی-شناختی) بر تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران ۰/۷۳۰ می‌باشد. بنابراین مؤلفه محتوایی (دانشی-شناختی) توانسته است به مقدار ۰/۷۳۰ درصد واریانس تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران را پیش‌بینی نماید. از نظر بیشترین تأثیر خرده مقیاس تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش متعلق

به مولفه‌های مولفه محتوایی (دانشی-شناختی) و فردی (روانشناختی) با مقادیر تاثیر ۰/۷۳۰ و ۰/۷۱۰ بر تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش می‌باشد. و کمترین اثر مستقیم تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش مربوط به مولفه فراشناختی ۰/۳۵۰ می‌باشد.

بر اساس نتایج بالا ملاحظه می‌شود که شاخص واری اعتبار اشتراک متغیرها برای تمام سازه‌های تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران دارای رابطه مثبت با مولفه‌های تشکیل‌دهنده تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش می‌باشد، لذا مدل تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش از کیفیت مناسبی برخوردار است. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های سلگی و همکاران (۱۴۰۰)، بنیادی و همکاران (۱۴۰۰)، اسحاقیه و همکاران (۱۴۰۰)، زمانیان و همکاران (۱۴۰۰)، مؤذن جمشیدی (۱۳۹۸)، علی‌زاده (۱۳۹۸)، سید نقوی و همکاران (۱۳۹۷)، ارباب و مهدی (۲۰۱۸)، کوشرکاو و همکاران (۲۰۱۵) همسو بوده و در تبیین این نتایج می‌توان گفت که ایده اصلی مدل‌سازی ساختاری تفسیری تجزیه یک سیستم پیچیده به چند زیر مجموعه (عناصر و مؤلفه کوچکتر) با استفاده از تجربه عملی و دانش خبرگان به منظور ساخت یک مدل ساختاری چند سطحی از تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش ایران می‌باشد. آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های بزرگ و کلیدی در کشور ما محسوب می‌شود که از یک سو وظیفه انتقال ارزش‌ها و فرهنگ و همچنین جامعه‌پذیری افراد و از سوی دیگر وظیفه تربیت نیروی انسانی ماهر و شایسته جامعه در بخش‌های مختلف را بر عهده دارد. انجام چنین وظایف خطیر و سنگینی نیازمند کارکنان شایسته و کارآمدی است که متعهد به بهبود مستمر، کارآمدی، انعطاف‌پذیری و آمادگی برای آینده هستند. بنابر این مدیریت منابع انسانی، کارکرد حیاتی چنین سازمان‌هایی می‌باشد که وظیفه تشخیص استعدادها، بالقوه و سپس تسهیل رشد و بالندگی آنان را برعهده دارد. سرمایه انسانی ثروت مولد محسم در کار، مهارت و دانش است. سرمایه انسانی را در زمان، تجربه، هدف و توانایی‌های یکی از افراد خانوار که می‌تواند در فرایند تولید نقش داشته باشد معرفی می‌کند. در اغلب موارد موفقیت سازمانی به افرادی بستگی دارد که سطح بالاتری از شایستگی‌ها را دارا هستند در چنین شرایطی است که این افراد تبدیل به سرمایه‌های با ارزشی برای سازمان می‌شوند. به عبارت دیگر سرمایه انسانی را می‌توان به عنوان یکی از عوامل تولیدی که می‌تواند ارزش افزوده بالایی را برای سازمان و اجتماع داشته باشد قلمداد کرد. سرمایه انسانی را مجموعه‌ای از ویژگی‌ها، تجارت زندگی، دانش، خلاقیت، نوآوری و انرژی معرفی می‌نماید که افراد آن را جهت سرمایه‌گذاری در کار خود انتخاب می‌کنند. از مزایای مدل‌های تعالی سرمایه انسانی می‌توان به تشخیص کمک‌های منابع انسانی به اهداف و استراتژی سازمان، بهبود تصویر حرفه‌ای منابع انسانی، تشویق و مسئولیت‌پذیری و حرفه‌گرایی بیشتر در میان اعضاء واحد منابع انسانی، تبیین واضح و روشن وظایف و مسئولیت‌های واحد منابع انسانی، افزایش یکپارچگی خط‌مشی‌ها و رویه‌های منابع انسانی، تشخیص مسائل مهم منابع انسانی، اطمینان از پیروی به هنگام از الزامات قانونی، کاهش هزینه‌های منابع انسانی از طریق رویه‌های مؤثرتر منابع انسانی و پذیرش روزافزون تغییرات موردنیاز در واحد منابع انسانی است (بنیادی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۳۳).

پیشنهادها:

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

منابع

- اسحاقیه فیروزآبادی، امیراحسان؛ اسلامی، حسین و همتیان، هادی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مهارت‌های آینده‌پژوهی در تعالی منابع انسانی (شرکت‌های کاشی و سرامیک استان یزد). فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت، ۳۱(۱۲۵)، ۵۵-۶۷.
- اسحاقیه فیروزآبادی، امیراحسان؛ اسلامی، حسین و همتیان، هادی. (۱۴۰۰). طراحی مدل ارزیابی عوامل مؤثر در تعالی منابع انسانی با رویکرد پویایی‌شناسی‌های سیستم (مورد مطالعه: صنایع کاشی و سرامیک استان یزد). فصلنامه مدیریت فردا، ۶۶(۱۴۰۰)، ۵۵-۶۷.
- افضلی، علی‌اکبر؛ میربوسفی، سید جلیل و نژادسجادی، سید احمد. (۱۴۰۰). تبیین نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در ارتباط بین خودرهبری و سرمایه انسانی گروه‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی. فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۹(۳۴)، ۲۷-۴۴.
- بنیادی، پروین؛ ساکی، رضا و فضل‌اللهی قمشی، سیف‌الله. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر تعالی منابع انسانی در آموزش و پرورش (معلمان مقطع ابتدایی). فصلنامه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۴(۱)، ۳۳۲-۳۴۱.

- بهرامی، سوسن و جعفری هرندی، رضا. (۱۳۹۶). شاخص های سرمایه انسانی و جو سازمانی نوآورانه در آموزش عالی، دهمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و هفتمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، <https://civilica.com/doc/737743>.
- چهاردولی، عباس و یوسفوند، مهدی. (۱۳۹۹). طراحی مدل برای توسعه بهتر سرمایه های انسانی مبتنی بر نیازهای خودتعیین گری و آموزشی دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی). فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، ۱۱(۳)، ۳۹۸-۴۱۰.
- رجائی، زهرا؛ بنی هاشمی، سید علی و خنگی، فرشته. (۱۴۰۰). تأثیر سرمایه های انسانی، معنوی و روان شناختی بر تعالی سازمانی. فصلنامه مطالعات فرهنگی اجتماعی، ۱۶(۱)، ۷-۳۲.
- رضائی، رضا و نجاری، رضا. (۱۴۰۱). طراحی الگوی تعالی سازمان آموزش و پرورش مبتنی بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: سازمان آموزش و پرورش مشهد خراسان رضوی). فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، ۱۰(۲)، ۶۳-۷۴.
- زمانیان، علی رضا؛ جهانگیرفرد، مجید و حاج علیان، فرشاد. (۱۴۰۰). خوشه بندی مدیران صنعت گاز ایران و اولویت بندی شایستگی های مدیران مبتنی بر نتایج ارزیابی مدل تعالی سازمانی با رویکرد هوش مصنوعی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۸(۳۱)، ۵۱-۸۰.
- سلگی، زهرا؛ وحدتی، حجت؛ موسوی، سید نجم الدین و نظریوری، امیر هوشنگ. (۱۴۰۰). طراحی الگوی تعالی منابع انسانی ناب؛ مبنای جهت سنجش درجه نابی منابع انسانی در بخش دولتی. فصلنامه پژوهش های مدیریت در ایران، ۲۵(۱)، ۷۴-۹۳.
- سیدنقوی، میرعلی؛ واعظی، رضا؛ قربانی زاده، وجه الله و افکانه، محمد. (۱۳۹۷). الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان های دولتی ایران. فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، ۶(۲)، ۱۱-۲۶.
- علی زاده، مهدی. (۱۳۹۸). آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی ناجا بر اساس مدل تعالی منابع انسانی. فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۱۳(۵۵)، ۳۱-۹.
- قنبری نصرآبادی، احمد رضا؛ رشیدی، محمدمهدی و تقسیم، جمشید. (۱۳۹۸). تدوین بسته آموزشی سرمایه روان شناختی بر اساس ارزش های اسلامی و میزان تأثیر آن بر تعالی سازمانی کارکنان شهرداری اصفهان. فصلنامه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱۲(۱)، ۹۲-۱۰۰.
- معجون، حسین؛ اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس و افضل، افشین. (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری سطح پنج و توانمندسازی ساختاری با تعالی سازمانی مدارس به واسطه نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی معلمان. فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، ۳۲(۴)، ۹۷-۱۱۸.
- موذن جمشیدی، میر هادی. (۱۳۹۸). شناسایی شایستگی های کلیدی مدیران در راستای تحقق تعالی منابع انسانی در شرکت های تولید لوازم خانگی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۹(۱)، ۱-۲۴.
- یحیی پور، محسن؛ طبری، مجتبی؛ مهرآرا، اسداله؛ باقرزاده، محمدرضا و بالوئی جامخانه، عزت الله. (۱۴۰۱). طراحی مدل تعالی مدیریت منابع انسانی سبز در شرکت های توزیع نیروی برق شمال کشور. فصلنامه پژوهش های اخلاقی، ۱۲(۴)، ۲۸۷-۳۰۴.
- یعقوبی، نورمحمد و مرادزاده، عبدالباسط. (۱۳۹۸). بررسی رابطه تامین نیازهای برتر با تعالی منابع انسانی در شهرداری زاهدان. فصلنامه مدیریت شهری، ۵۴(۱۳۹۸)، ۷۹-۹۶.
- یعقوبی پور، علی و جعفری، علی. (۱۳۹۹). الگوی تعالی منابع انسانی فرودگاهی (رویکرد تطبیقی). فصلنامه تعالی منابع انسانی، ۱(۲)، ۶۷-۴۴.
- یاراحمدی، محسن. الماسی، محمدرسول. (۱۳۹۶). ارزیابی وضعیت حکمرانی در سازمان های دولتی (مورد مطالعه استان کرمانشاه). اولین همایش بین المللی برنامه ریزی اقتصادی، رویکردها و کاربردها، توسعه پایدار و متوازن منطقه ای (ص ۱-۴)، سنج، ۱۳ و ۱۴ اردیبهشت، دانشگاه کردستان.
- Abu-Rumman, A. (2021). Transformational leadership and human capital within the disruptive business environment of academia. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 13(2), 178-187.
- Anwar, G. Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35-47.
- Arbab, A. M. Mahdi, M. O. S. (2018). Human resources management practices and organizational excellence in public organizations. *Polish Journal of Management Studies*, 18(2), 9-21.
- Hanushek, E. (2013). *Economic Growth in Developing Countries: The Role of Human Capital*, 10 (2013), 1-30 .

- Gruzina, Y., Firsova, I., & Strielkowski, W. (2021). Dynamics of human capital development in economic development cycles. *Economies*, 9(2), 1-18.
- Kucharíkováá, A. Tokaríkováá, E. Blaškováá, M. (2015). Human Capital Management Aspect of the Human Capital Efficiency in University Education, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 177 (2015), 48-60.
- Margherita, A. (2022). Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 32(2), 1-10.
- Okunade, S. Alimi, A. Olayiwola, S. (2022). Do human capital development and globalization matter for productivity growth? New Evidence from Africa. *Social Sciences & Humanities Open*, 6(1), 1-9
- Zeynalli, L. (2021). Assessment of the Current State of Stimulation of Human Capital Development in Industry in the Republic of Azerbaijan. *Ukrainian Policymaker*, 9(2021), 111-125.

نحوه استناد به مقاله:

شهریاری کزال، داداش کریمی یحیی، تیمورنژاد کاوه، غلام زاده داریوش. (۱۴۰۲). تبیین مدل تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران. *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۶ (۲)، ۱۷۳-۱۸۳.

https://jhce.rasht.iau.ir/article_698959.html