

شناسایی ابعاد و مولفه‌های سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش ایران به منظور ارائه مدل مناسب

ماشالله عزیزی<sup>۱</sup> - نقی کمالی<sup>۲\*</sup> - رسول داودی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۰۳ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۱۸

### چکیده:

از دیدگاه راهبردی، امروزه از سرمایه فکری به منظور خلق و افزایش ارزش سازمانی استفاده می‌شود و موفقیت یک سازمان به توانایی‌اش در مدیریت این منبع کمیاب بستگی دارد، این قابلیت مهم سازمانی در مقایسه با سازمان‌های دیگر می‌تواند مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند. پژوهشگران به فوایدی که همه ذینفعان سازمان، کارکنان، مدیران، سرمایه‌گذاران و دولت از طریق پذیرش سرمایه انسانی به عنوان یک منبع و از طریق ارزیابی کارایی آن بدست می‌آورند، اعتقاد دارند. ولی امروزه توان بالای ارتباطات و تکنولوژی نیز به این امر دامن زده و از طرفی دوره زمانی انحصار منابع و سرمایه‌های مالی و مادی سنتی را نیز کوتاه‌تر کرده چرا که امکان تقلید و الگوبرداری از آن را نسبت به گذشته بسیار ساده‌تر و کم هزینه‌تر کرده و این سرمایه انسانی است که در بهبود یا افت پیامد-های سازمانی کلیه سازمان‌ها از جمله سازمان‌های دولتی نقش عمده‌ای دارد.

**واژگان کلیدی:** سرمایه انسانی، آموزش و پرورش، کسب و کار

---

JPIR-2012-1712

<sup>۱</sup> - دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

<sup>۲</sup> - استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران: نویسنده مسئول

Kamali\_naghi@yahoo.com

<sup>۳</sup> - استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

محور اساسی مدیریت تغییر و تحول؛ تغییر، چگونگی اجرا و پیامدهای حاصل از آن می‌باشد. در این راستا تئوری و رویکردهای مختلفی وجود دارد ولی مهمترین مساله‌ای که مطرح می‌باشد بحث مقاومت در برابر تغییر است زیرا قوی‌ترین و مهندسی‌ترین برنامه تغییر چنانچه با حمایت ذینفعان همراه نباشد با شکست مواجه خواهد شد. در ارتباط با علل مقاومت و ایستادگی افراد در مقابل برنامه‌های ایجاد تغییر مطالب زیادی نوشته شده ولی آنچه که مغفول مانده و در ادبیات تغییر سازمانی به آن کمتر پرداخته شده، بحث چگونگی کاهش مقاومت در برابر تغییر و ارائه راهکارهای مناسب جهت غلبه بر آن می‌باشد. سوال اصلی این است که چرا تحولات سازمانی گسترده و عمیق، در فناوری، روش‌های تولید، تجارب مدیریتی، استراتژی و مدیریت منابع انسانی موثر واقع نمی‌شوند و یا اغلب با شکست مواجه می‌شوند؟ تحقیق در این زمینه از سال ۲۰۰۳ توسط اورگ آغاز گردید. اورگ مقاومت در برابر تغییر را به مثابه یک سازه ذهنی و پیچیده و سه بعدی می‌نگرد و بیان می‌نماید که بر طبق واکنش‌های انسانی، منابع مقاومت در برابر تحول هم در وجود فرد و هم در محیط پیرامون او به صورت بالقوه نهفته است. تحقیقات انجام شده در زمینه تغییر و تحول سازمانی مبین این موضوع است که تغییر دارای سه مولفه عاطفی، شناختی و رفتاری بوده که هر یک در مراحل متفاوتی از فرایند تحول نمود می‌یابند و گاهی ممکن است با هم همسو نباشد. (پالیلو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۵)

واقعیت این است که تاکنون تحقیقی در آموزش و پرورش با تمرکز بر این واقعیت که سرمایه انسانی رمز موفقیت و شکست بسیاری از برنامه‌های آموزش و پرورش بوده انجام نشده است و اگر ما این فرض را بپذیریم که سرمایه انسانی آموزش و پرورش، قابل مدیریت می‌باشد، سوالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که چگونه می‌توان این سرمایه انسانی را مدیریت کرد؟ هرچند اخیراً، شاهد رشد فزاینده کتاب و مقالات متعددی در زمینه سرمایه انسانی بوده‌ایم، درعین حال به نظر می‌رسد که دست‌کم در این زمینه، سه چالش اصلی وجود دارد که عبارت‌اند از:

عدم آگاهی و شناخت مدیران و رهبران آموزشی از تاثیر سرمایه انسانی و عوامل مؤثر بر آن (سطح دانش)؛

عدم مهارت مدیران سازمان آموزشی در پیاده‌سازی استراتژی‌ها و رویکردهای حفظ و نگهداری سرمایه‌های انسانی (سطح مهارت)

<sup>1</sup>-oreg

<sup>2</sup>-Paolillo

خو گرفتن مدیران با رویکردهای سنتی و عدم تکیه بر سرمایه انسانی داخلی برای حل مسائل آموزش و پرورش. (سطح رفتار)

طبق سند چشم انداز بیست ساله کشور، ایران باید در سال ۱۴۰۴ با حفظ هویت اسلامی، انقلابی و بومی به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه دست یابد و به کشوری الهام بخش در جهان اسلام تبدیل شود. این سیاست کلان در حالی اتخاذ شده است که علی-رغم تلاش‌ها و اقدامات صورت گرفته، هنوز بخش عمده سازمان‌های مهم و اثرگذار در کشور ما را سازمان‌های دولتی تشکیل می‌دهند. سازمان دولتی به سازمانی اطلاق می‌شود که مستقیماً جزء بخش اصلی ساختار دولت است و بودجه این سازمان‌ها توسط خود دولت تأمین می‌شود. لذا، مدیران این‌گونه سازمان‌ها نیز از طریق دولت تعیین می‌شوند. از جمله این سازمان‌ها در کشورها می‌توان به وزارتخانه آموزش و پرورش اشاره کرد. با توجه به ویژگی‌های خاص این نوع سازمان از دیرباز پیامدهای سازمانی (مثبت و منفی) آن مورد توجه بوده؛ به طوری که مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی همواره در صدد انجام اقداماتی بوده‌اند که بتوانند پیامدهای مثبت سازمانی (نظیر عملکرد، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نظایر آن را افزایش و در مقابل پیامدهای منفی سازمانی (همچون غیبت، تعارض مخرب، بدبینی) و نظایر آن را کاهش دهند. از این‌رو جهت غلبه بر این چالش‌ها و خلق یک زمینه مناسب برای مدیریت سرمایه انسانی در آموزش و پرورش لازم است پژوهش‌های بومی در زمینه ابعاد و مولفه‌های خاص سرمایه انسانی صورت بگیرد تا با افزایش آگاهی مدیران از آثار مثبت سرمایه انسانی، زمینه‌ای برای پویایی سازمان آموزش و پرورش فراهم گردد.

از طرف دیگر مروری کلی بر تحقیقات انجام شده در ارتباط با سرمایه انسانی بیانگر این است که این تحقیقات بر اساس یک رویکرد کمی انجام شده و عموماً بر جنبه نظری موضوع متمرکز شده و کمتر به بعد عملی موضوع توجه شده است؛ به عبارت دیگر؛ تحقیقات انجام‌شده در این زمینه بیانگر این هستند که سرمایه انسانی بر عملکرد فردی و سازمانی مؤثر هست ولی اینکه چگونه می‌توان بر سرمایه انسانی تأثیر گذاشت؟ مغفول مانده است. هر چند نتایج تحقیقات، سرمایه انسانی را به عنوان یک خصیصه فردی و سازمانی مورد تصدیق و تایید قرار گرفته ولی طراحی الگوی سرمایه انسانی برای هر سازمان بطور خاص، جای بحث و بررسی دارد. لذا تحقیق حاضر با بهره‌گیری از نتایج تحقیقات پیشین مبنی بر اینکه هر سازمان دارای یک فرهنگ خاص هست و می‌توان از این قابلیت در جهت تحول سازمانی استفاده نمود، سعی دارد تا سطح خرد یا اقدام یکایک افراد را به سطح کلان یا ساختارها و فرایندهای اجتماعی وسیع پیوند دهد و بر این اساس، الگوی سرمایه انسانی را در نظام آموزش و پرورش کشور ارائه دهد.

## اهمیت و ضرورت

تغییرات سریع فناوری و تحولات بازار، نظام‌های آموزشی را با چالش‌های جدی روبرو کرده است. (ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۱) از این‌رو؛ جهانی شدن، پیشرفت سریع فناوری، تغییر جمعیتی، تغییرات اقتصادی و گرایش به موضوعاتی از قبیل تغییر جوی و فشارهای مالی از مهمترین نیروهای شکل دهنده قرن ۲۱ محسوب می‌شوند. لذا داشتن یک چشم انداز جهانی در زمینه تعلیم و تربیت مستلزم این است که کشورها دریابند چگونه دانش آموزان خود را در قالب یک شهروند جهانی آموزش دهند و از طریق مفهومی کردن بازده آموزشی، وی را با مهارت‌ها و صلاحیت‌های لازم برای حفظ توان رقابتی در آینده آماده کنند. (لی، ۲۰۱۴)

در این زمینه نگاهی گذرا به تغییر پارادایم‌های مدیریتی بیانگر این موضوع است که پس از سرمایه فیزیکی (پول، نیروی کار، ماشین‌آلات)، سرمایه انسانی (دانش، مهارت‌ها و تجربه‌های کارکنان) به‌عنوان مبنای مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها محسوب می‌شود (اوی و همکاران، ۲۰۱۲) و ترکیب بهینه سرمایه انسانی و اجتماعی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای شکل‌دهی رفتار-های سازمانی امروزی محسوب می‌شود و مدیریت استراتژیک منابع انسانی نقش بسزایی در اثربخشی و موفقیت سازمانی ایفا می‌کند. (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰) از این‌رو؛ امروزه منابع انسانی به‌عنوان با ارزش‌ترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمانی محسوب می‌شود و مفهوم انسان به‌عنوان کانون توجه در مباحث رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای در مدیریت نوین برخوردار است. (اسوارت و همکاران، ۲۰۱۵)

از این‌رو در عصر حاضر بر خلاف کاهش بازدهی منابع سنتی (پول، زمین و ماشین‌آلات) دانش منبعی اساسی و تعیین کننده برای افزایش عملکرد سازمانهاست. در این میان موسسات دانشی و دانش‌محور برای توصیف سازمان‌هایی به کار می‌رود که از دارایی‌های دانشی خود به‌عنوان منبع اصلی مزیت رقابتی استفاده می‌کنند. در یک سازمان دانشی، سود نتیجه تولید ایده‌ها و نوآوری‌های جدید است. سرمایه فکری عامل کلیدی برای خلق ارزش‌های آینده محسوب می‌شود. (ادوینسون، ۱۹۹۷) سرمایه فکری از نظر منابع سازمانی به ثروت آفرینی از راه سرمایه-گذاری در دانش، اطلاعات، دارایی فکری و تجربه مربوط می‌شود و دربرگیرنده سه جزء اصلی

1-Williams

2- Citizenship

3- Lee

4- Avey

5- Luthans

6- Swart

7- Edvinsoon

و مرتبط به هم است (بوزبورا، ۲۰۰۹) و در واقع این سه جزء دارای وابستگی متقابل به شرح ذیل هستند:

۱. سرمایه انسانی: اولین و مهمترین جزء است که شامل دانش، مهارت و تجربه های کارکنان و مدیران و پاسخ موثر آنها به آیندگان است. این سرمایه عناصر مختلف منابع انسانی مانند نگرش، شایستگی ها، تجربه ها و مهارت ها، دانش ضمنی و نوآور بودن، استعداد و دانش ضمنی موجود در ذهن افراد در سازمان ها را در بر می گیرد. (ادوینسون، ۱۹۹۷) این سرمایه به عنوان دانشی است که منابع انسانی آن را به سازمان ارائه می کنند که با ترک این افراد از بین می رود. (چن و همکاران، ۲۰۰۹)

۲. سرمایه ساختاری: دومین جزء سرمایه ساختاری است که به یادگیری و دانش مقرر در فعالیت های روزمره گفته می شود؛ مجموعه دانشی که در یک سازمان در پایان روز و بعد از اینکه افراد سازمان را ترک کردند، باقی می ماند، هسته اصلی سرمایه ساختاری را نشان می دهد. این سرمایه زیر ساختار حمایتی سرمایه انسانی محسوب می شود و شامل همه ذخایر غیر انسانی دانش (پایگاه داده ها، دفترچه های راهنمای فرآیندها، استراتژی ها، رویه ها، فرهنگ سازمانی، انتشارات و کپی رایت ها) در سازمان ها می شود که برای سازمان ها ارزش ایجاد می کند و بنابراین به ارزش مادی سازمان ها می افزاید. این سرمایه در دانشگاه ها در واقع، اصول حاکمی نظیر قواعد سازمانی، رویه ها، نظام ها، فرهنگ، پایگاه های اطلاعاتی و مالکیت فردی را در بر می گیرد. (بوزبورا، ۲۰۰۷)

۳. سرمایه رابطه ای: سومین جزء سرمایه رابطه ای است که روابط رسمی و غیررسمی یک سازمان را با ذینفعان خارجی و ادراک های آنها درباره سازمان و نیز تبادل اطلاعات بین سازمان و آنها را مشخص می کند. سرمایه رابطه ای برای یک سازمان اهمیت دارد، زیرا با ربط دادن سرمایه انسانی و سرمایه سازمانی با سایر ذینفعان خارجی مانند یک عنصر افزایش دهنده ارزش آفرینی برای سازمان عمل می کند. این سرمایه در دانشگاه ها به عنوان کلیه منابعی که سازمان را با نیروهای خارجی نظیر مشتریان، تهیه کنندگان، شرکای تحقیق و توسعه و دولت پیوند می دهد، تعریف شده است. بررسی ها نشان می دهد این سه جزء سرمایه فکری دارای وابستگی متقابل هستند. سرمایه فکری از راه ترکیب، به کارگیری، تعامل، یکپارچه سازی و ایجاد تعادل

1-Bozbura

2-uman Capital

3- Chen

4- Structural Capital

5-Relational Capital

بین سه جزء خود و نیز مدیریت جریان دانش بین آنها بهترین ارزش ممکن برای سازمان‌ها را ارائه می‌کند. (بونتیس، ۲۰۰۹)

با توجه به تحولات شدید و شتابنده عصر حاضر و بالا رفتن سطح انتظارات و خواسته‌های مردم در کنار وجود تحریم‌های اقتصادی-سیاسی کشور، تقلید‌گریزی و بکارگیری توانایی‌های ذهنی جهت تبلور ایده‌های جدید و دارای ارزش بالقوه می‌تواند تنها راه موفقیت و بقا باشد. در حقیقت آنچه مهم می‌نماید تفکر انسان و نقش اندیشه‌های آن در آینده سازمان‌ها می‌باشد به گونه‌ای که سازمان بدون اعتقاد و باور به نامتنه‌ی بودن تفکر انسان و تجهیز و پرورش نیروی انسانی خود، هرگز به نتیجه مطلوب نخواهند رسید. (خلیلی باهر، ۱۳۹۲) چنین توانایی در سازمان اگرچه به عنوان عملکرد خلاق نیروی انسانی تعریف می‌شود، اما بیشتر از آنکه امری فطری تلقی گردد، اکتسابی می‌باشد و می‌تواند با ایجاد بستری مناسب، در کارکنان رشد و پرورش یابد. (بهادری خسروشاهی، ۱۳۹۰) بدین ترتیب با توجه به اهمیت آن در سازمان، حمایت و تسهیل چنین حرکتی تنها در دست مدیرانی است که به جای تاکید بر سرمایه‌های ملموس برای کسب مزیت رقابتی پایدار و منحصر به فرد بر دارایی‌های ناملموس تاکید دارند و بیش از آنکه در محیط بیرونی به کنکاش بپردازند، چشم امید خود را به اعضای سازمان دوخته‌اند و با شناسایی و کشف ویژگی‌های خاص و توسعه پذیر در صدد ربودن گوی رقابت می‌باشند. از جمله مهمترین سرمایه‌های ناملموس سازمان می‌توان به سرمایه انسانی اشاره کرد که نقش فراوانی بر موفقیت سازمان در شرایط رقابتی امروز دارند.

از سوی دیگر، مطالعات تئوریک اخیر بر روی استراتژی کسب و کار نشان می‌دهد که مزیت رقابتی می‌تواند از منابع انسانی سازمان نشات بگیرد. بر اساس دیدگاه مبتنی بر منابع، سازمان می‌تواند با در اختیار داشتن منابع منحصر به فرد، با ارزش‌زایی بالا، پایدار و غیر قابل تقلید برای خود مزیت رقابتی ایجاد نماید. منابع سازمانی که قابلیت ایجاد مزیت رقابتی را دارا هستند عبارتند از: تکنولوژی، منابع مالی، منابع فیزیکی، منابع انسانی، منابع سازمانی و منابع ارتباطی. منابع مالی، فیزیکی و تکنولوژی به راحتی و با سرمایه‌گذاری توسط رقبا قابل تقلید هستند ولی منابع انسانی قابلیت‌هایی هستند که در طی زمان و آهسته آهسته شکل می‌گیرد و تقلید آنها توسط رقبا بسیار مشکل و نیازمند سرمایه‌گذاری فراوان و گذشت زمان است. (شهرآیینی، ۱۳۹۲). منابع انسانی به عنوان یک دارایی ناملموس زمانی که در یک سیستم عملیاتی به کار می‌رود توانایی شرکت را برای پاسخگویی به محیط پر متلاطم افزایش می‌دهد. بنابراین، منابع انسانی نیز جز سرمایه‌های ناملموس سازمان است که نقش فراوانی بر موفقیت سازمان در شرایط

رقابتهی امروز دارند و مدیریت آن به ویژه مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان می تواند اهمیت و جایگاه ویژه ای داشته باشد. با این حال اختلاف نظر بسیار زیادی بین محققان در مورد تعریف سرمایه انسانی با توجه به ویژگی های پیچیده آن وجود دارد و شواهد تجربی به این مساله دامن می زند. (بوکسال و پارسل، ۲۰۱۱)

در اولین رویکرد ادعا شده که شیوه های برتر مدیریت منابع انسانی را می توان از طریق مدیریت استراتژیک منابع انسانی بدون توجه به تنوع سازمان ها، فرهنگ ها، ارزش ها و غیره به انجام رساند. (کافمن، ۲۰۱۴) دومین رویکرد به عنوان بهترین تناسب است که عنوان می کند موقعیت استراتژیک شرکت ها تعیین کننده سیاست های منابع انسانی و شیوه های اجرای آن است. تعدادی از تئوری های رویکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی مربوط به ارتباط بین تصمیمات و انتخاب ها و فعالیت های مدیریت منابع انسانی و سیاست های آن به مدل های بسیار پیچیده که ترکیب ویژگی های گسترده ای شامل (استراتژی ها، موقعیت و ویژگی های کارها) برای تعیین روش های مدیریت منابع انسانی است. (گانون<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۵)

در نهایت رویکرد مبتنی بر منابع مدیریت استراتژیک منابع انسانی است که بهترین فعالیت را برای رویکرد بهترین تناسب توصیه می کند. این رویکرد از رویکردهای قبلی متفاوت است زیرا ایجاد کننده مزیت رقابتهی برای سازمان ها از طریق اعمال نفوذ در ارزش های سازمانی منحصر بفرد، غیر قابل تعویض و نرخ دسترسی به انسان است. (موری<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۶) مطالعات انجام شده در این زمینه نشان می دهند که این معیارها و رویکردها دستیابی به مزیت رقابتهی و عملکرد بالای سازمانی را از طریق سرمایه انسانی تسهیل می نمایند. (ویتاکر<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۳)

رویکرد مبتنی بر منابع عنوان می کند که منابع ملموس سازمانی برای عملکرد و کسب مزیت رقابتهی سازمان ها بسیار حیاتی و مهم هستند. مطابق این رویکرد سازمان ها منابع خاصی را برای افزایش بالقوه عملکرد تحت کنترل خود در می آورند و آنها را تقویت می نمایند. منابع انسانی استراتژیک با ارزش ترین منبع انسانی است که معیارهای رویکرد مبتنی بر منابع را به طور خاص محقق می کند و ارزش قابل توجهی را نیز برای کارفرمایان و شرکت های خود ایجاد می نماید. (گانون و همکاران، ۲۰۱۵)

1- Boxall & Purcell

2- Kaufman

3- Ghanon

4- Morris

5- Whittaker

محققان و مفسران معتقدند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی می‌تواند تبدیل به دارایی استراتژیک برای مجموعه مدیریت و سازمان باشد اما تنها جایی که سازمان‌ها شیوه‌های منحصر بفرد و وابسته منابع انسانی را توسعه می‌دهند، سرمایه‌گذاری بر دانش اختصاصی است که آن را از طریق کارکنان در سراسر سازمان پخش می‌کنند. در میان انتقاداتی که به این روش‌ها وجود دارد با این حال هر کدام از این رویکردها ارزش و انسجامی خاص خود دارد. با این حال آنها نشان دهنده نوع ایده آل هستند که بعید به نظر می‌رسد که شرکت‌ها برای رسیدن به مزیت رقابتی از آنها و شیوه‌های آن استفاده نمایند. بعضی مواقع مشاهده شده که سازمان‌ها از رویکردهای ترکیبی و نسخه‌های شبیه‌سازی شده با این رویکردها برای مقابله با فشارهای سازمانی و رسیدن به حد مطلوب از کارایی و عملکرد بهینه سازمانی استفاده می‌نمایند. (بوکسال و پارسل، ۲۰۱۱)

بطور کلی به استناد مطالع بالا می‌توان گفت یکی از ابعاد مهم در سازمان‌ها بحث مدیریت استراتژیک منابع انسانی و فرایندهای مربوط به آن است. انسان به عنوان کانون توجه در مباحث رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای در مدیریت نوین برخوردار است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی در برگیرنده فرایندهایی است که برای دستیابی به اثر-بخش‌ترین کاربری از افراد درگیر در سازمان لازم می‌باشد که آن را می‌توان به عنوان فرآیند اصلی یک سازمان در نظر گرفت که باعث تاثیرگذاری بر نحوه جذب و استفاده از منابع انسانی و نیز چگونگی درک روابط کاری توسط آنان می‌شود. (اسوارت و همکاران، ۲۰۱۵) لذا مدیریت استراتژیک منابع انسانی ظریف‌ترین و مهم‌ترین بخش از مدیریت سازمان به شمار می‌رود. توجه به نیازهای منابع انسانی معمولاً به وسیله بودجه و برنامه تحلیل و برنامه ریزی‌هایی که به وسیله متخصصین پرسنلی در برنامه‌هایی چون آموزش و استخدام صورت می‌گیرد محدود می‌شود. تجارب و برنامه ریزی و اطلاعات منتشر شده حکایت از آن دارد که نیازهای منابع انسانی به وسیله برنامه‌ها و استراتژی‌های سازمانی تعیین می‌شوند. اما اغلب اثری که منابع انسانی بر سازمان خواهد گذاشت مورد توجه واقع نمی‌شود. (هالینبک و جانسون، ۲۰۱۵)

بنابراین، اگر سازمان‌ها بخواهند همسو با این تغییرات باشند بایستی با نگرشی جامع و استراتژیک به منابع انسانی، موجب ارتقاء استراتژی‌های سازمان شوند (اسوارت و همکاران، ۲۰۱۵) بررسی-ها در این زمینه بیانگر این است که رقابت از همه چیز می‌تواند کپی بردارد به جز افراد. در دنیای امروز افراد مستعد تنها عامل مزیت رقابتی تلقی می‌شوند. دنیای امروز با شرایط پر تلاطم و سرعت تغییرات شدیدی مواجه است و این سرعت در حال تشدید است. اقتصاد امروزی که به اقتصاد دانش محور نیز مشهور است، چالش جدیدی است که شرکت‌ها با آن مواجه هستند.

<sup>1</sup>-Hollenbeck & Jamieson



(تراس<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۲) در گذشته ارزش بازار یا روز سازمان‌ها بیشتر به میزان دارایی‌های محسوس یا فیزیکی آنها بستگی داشت، در حالیکه امروز بیشتر از ۹۰ درصد از ارزش روز سازمان‌ها با محاسبه دارایی‌های نامحسوس آنها تعیین می‌شود که دارای سه عنصر اصلی دانش یا فناوری سازمان، انگاره و شهرت سازمان و قابلیت‌های افراد می‌باشد. (جکسن<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۴) و جذب نیروی انسانی فرهیخته، پرورش نیروی انسانی دانش مدار، شیوه‌های نگهداری و مراقبت از سرمایه‌های انسانی، رویکردهای نوینی در آموزش و ارتقا، ارزیابی عملکرد با رویکرد به مدل‌های تعالی سازمانی، سازمان یادگیرنده و سازمان سالم از جمله مسایل مهمی است که در این گستره مورد اهتمام و توجه است. (مارلر و فیشر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳)

آنچه لزوم بررسی این موضوع را در نظام آموزش و پرورش کشور موجه کرده این است که نقش آموزش و پرورش به‌عنوان نهادی ارزشی و انسان‌ساز بر کسی مبهم و پوشیده نیست و در این راستا، وجود منابع انسانی باکیفیت از جایگاه خاصی برخوردار است. از طرف دیگر با توجه به اینکه چهار دهه از عمر آموزش و پرورش می‌گذرد اغلب اوقات افرادی که با آموزش و پرورش همکاری می‌کنند بعد از اینکه به سطح خاصی از دانش و مهارت می‌رسند حاضر به ماندن در آموزش و پرورش نیستند و این موضوع یک چالش مدیریتی محسوب می‌شود و انجام پژوهش‌هایی از این قبیل می‌تواند آگاهی دانش، نگرش و مهارت مدیران را در زمینه سرمایه‌های انسانی بهبود بخشیده و با شناخت ابعاد و مولفه‌های سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش قطعا مدیریت آن تسهیل خواهد یافت.

### پیشینه تحقیق

عزیزی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان "توسعه سرمایه انسانی با رویکرد مربیگری: شایستگی‌های خاص مربیان کسب و کار" با هدف شناسایی شایستگی‌های خاص مربیگری کسب و کار انجام دادند. نتایج حاصل نشان داد که شاخص‌هایی چون "داشتن تجربه و آشنایی با چالش‌ها و نقاط کور کسب و کار"، "همترازی تخصص و تجربه مربی با حوزه فعالیت و نیاز-های کارآفرین" از مولفه همترازی با کسب و کار، "اطلاعات مناسب از حوزه کسب و کار مربی"، "شناخت مراحل تبدیل ایده به کسب و کار" اطلاعات اقتصادی و فهم تجاری"، "آشنایی با تسهیلات مربوط به کسب و کارها" از مولفه ورود به کسب و کار، "دانش عمیق در مورد نیازها و انتظارات مشتریان یا بازار هدف"، دانش روش‌های ایجاد مزیت رقابتی" از مولفه دانش بازار،

1-Truss

2-Jackson

3- Marler & Fisher

"شناسایی نیازها و خواسته‌های کارآفرینان" از مولفه تمرکز بر متری "شناخت روندهای بازار، شناخت چرخه عمر کسب و کار، شناخت فناوری‌های جایگزین، شرایط فردی، خانوادگی و اجتماعی کارآفرین و دانستن قوانین و مقررات خروج و ورشکستگی"، از مولفه خروج کسب و کار، "جذب همکار، مدیریت انگیزه و نگهداشت سرمایه انسانی، سیستم پرداخت و پاداش کارکنان و تیم‌سازی و مدیریت تیم"، از مولفه مدیریت سرمایه انسانی شاخص‌هایی هستند که دارای بیشترین اهمیت در چارچوب شایستگی‌های خاص مربیگری کسب و کار بوده‌اند.

رستگار و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان "تبیین تاثیر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بر قصد کارآفرینانه با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گری سبک شناختی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران) با هدف بررسی تاثیر سرمایه انسانی و اجتماعی به عنوان یکی از اشکال سرمایه‌های طبقه‌بندی شده توسط بانک جهانی، بر قصد کارآفرینی به عنوان یکی از مهمترین عوامل موثر در راه‌اندازی یک کسب و کار جدید و کارآفرینانه و با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گری سبک شناختی انجام داد. مطابق نتایج به دست آمده تاثیر مثبت و معنادار سرمایه انسانی بر قصد کارآفرینی مورد تایید قرار گرفت. حال آنکه تاثیر سرمایه اجتماعی بر قصد کارآفرینی فقط در مورد افرادی با سبک شناختی احساسی تایید شد. در نهایت، نقش تعدیل‌گری سبک شناختی در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و قصد کارآفرینانه مورد تایید قرار گرفت.

ازوجی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان "آزمون تجربی تاثیر مولفه‌های سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی کار در بخش خدمات؛ با استفاده از رگرسیون چندکی تاثیر مولفه‌های سرمایه انسانی (تحصیل، سلامت و تجربه) بر ارتقای بهره‌وری شاغلان بخش خدمات با رویکرد خرد مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان می‌دهد که مولفه‌های سرمایه انسانی (آموزش، سلامت و تجربه) بر بهره‌وری نیروی کار در بخش مزد و حقوق بگیری شاغلان بخش خدمات تاثیر مثبت و معناداری داشته است. ضمن آنکه در چندک‌های (QR) مختلف نه تنها ضرایب شاخص‌های سلامت نوسانی‌تر و ناپایدارتر بوده بلکه ضریب این شاخص‌ها در چندک‌ها به خصوص در چندک‌های پایین‌تر، بیشتر از سایر شاخص‌های سرمایه انسانی شاغلان این بخش از اقتصاد بوده است. به طوری که در چندکی‌های پایین‌تر (Q1) میزان واکنش بهره‌وری نیروی کار به شاخص‌های سلامت بیش از چندکی‌های بالاتر (Qh) بوده و بدیهی است که آسیب‌پذیری افراد شاغل در این طیف بیشتر از سایر شاغلین خواهد بود.

تقوی کلاهی (۱۳۹۴) در پژوهشی که به بررسی میزان تأثیر سرمایه فکری بر کسب مزیت رقابتی بانک پارسیان در صنعت بانکداری پرداخته است. نتایج به دست آمده نشان داد که سرمایه فکری و ابعاد آن سرمایه انسانی ( $Beta=0.249$ )، سرمایه ساختاری ( $Beta=0.328$ ) و سرمایه

رابطه‌ای ( $\text{Beta}=0.336$ ) بر کسب مزیت رقابتی در شعب بانک پارسیان تهران تأثیر داشتند. همچنین نتایج نشان داد که سرمایه رابطه‌ای بیشترین مقدار تبیین واریانس را از کسب مزیت رقابتی در شعب بانک پارسیان دارد.

محمودی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی بر سرمایه انسانی در کشورهای منتخب در حال توسعه: با تأکید بر ایران در سال‌های ۲۰۰۵-۲۰۱۲ می‌پردازد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که متغیر با وقفه توسعه انسانی اثر مثبت و معناداری بر توسعه انسانی دارد. این نتیجه نشان دهنده پویایی توسعه انسانی در طول زمان است. شاخص‌های سرمایه فرهنگی در کوتاه‌مدت و بلندمدت اثر مثبت و معنادار بر شاخص توسعه انسانی دارند. میزان تأثیر شاخص‌های فرهنگی بر توسعه انسانی در بلندمدت بیش تر از کوتاه‌مدت است. همچنین تولید ناخالص داخلی و سرمایه‌گذاری در کوتاه‌مدت و بلندمدت اثر مثبت و معناداری بر شاخص توسعه انسانی دارند.

محمدی درویش وند (۱۳۹۴) در پژوهشی که به بررسی تأثیر ثبات سرمایه فکری بر اعتبار شرکت‌های صنعتی (مطالعه موردی: شرکت ایران خودرو) با استفاده از سه عامل سرمایه فکری شامل: عوامل اقتصادی، اجتماعی و محیطی به بحث و بررسی پیرامون اعتبار شرکت‌ها پرداخته است. نتایج نشان می‌دهند که سرمایه فکری با سه بعد سرمایه اقتصادی، سرمایه اجتماعی و سرمایه محیطی، بر اعتبار شرکت‌ها تأثیرگذار هستند. همچنین هر یک از سه بعد اجتماعی، اقتصادی و محیطی نیز بر اعتبار شرکت تأثیر دارند. به عبارتی سرمایه اقتصادی، سرمایه اجتماعی و نیز سرمایه محیطی بر اعتبار شرکت تأثیر مثبت دارند و افزایش در هر یک از عوامل فوق موجب افزایش در اعتبار شرکت می‌شود. همچنین نتایج آزمون فرید من که برای رتبه بندی فرضیه‌ها صورت گرفت نشان می‌دهد که بعد اجتماعی سرمایه فکری رتبه اول را دارد که بیشترین تأثیر بر اعتبار شرکت را نیز دارا بوده، سرمایه اقتصادی در رتبه دوم و بعد سرمایه محیطی در رتبه سوم قرار گرفته که بعد محیطی کمترین تأثیر بر اعتبار شرکت را دارد.

دهقان (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه فکری و ارزش بازار شرکت بر عملکرد مالی شرکت‌های خودروسازی می‌پردازد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی نشان می‌دهد که بین عناصر سرمایه فکری (سرمایه بکار گرفته شده، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری) و ارزش بازار شرکت‌ها بر عملکرد مالی که شامل (بازده دارایی‌ها، بازده حقوق صاحبان سهام و سود هر سهم) است، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی نشان داد که سرمایه فکری بر بازده دارایی‌ها و سود هر سهم تأثیر معناداری دارد. و بر بازده حقوق صاحبان سهام تأثیر معناداری ندارد و همچنین ارزش بازار بر بازده دارایی‌ها و سود هر سهم رابطه

معنادار و بر بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری ندارد.

یاسمی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه انسانی و عملکرد مالی می‌پردازد. یافته‌های پژوهش بیانگر آنست که بین سرمایه انسانی و عملکرد مالی رابطه معنادار وجود دارد.

فریمانی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تاثیر اقدامات منابع انسانی و بازارگرایی داخلی بر عملکرد سازمان باتوجه به نقش میانجی متغیر سرمایه فکری می‌پردازد. نتایج آزمون فرضیات نشان داد که اقدامات منابع انسانی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبتی دارند ولی بازارگرایی داخلی بر عملکرد سازمان تاثیر نمی‌گذارد، همچنین اقدامات منابع انسانی بر سرمایه فکری تاثیر می‌گذارد و سرمایه فکری نیز در رابطه بین اقدامات منابع انسانی و عملکرد سازمانی نقش میانجی را به طور کامل ایفا می‌کند، یعنی اقدامات منابع انسانی می‌تواند از طریق سرمایه فکری بر عملکرد سازمان تاثیر بگذارد. از طرفی بازارگرایی داخلی برخلاف اقدامات منابع انسانی، بر سرمایه فکری تاثیر نمی‌گذارد و سرمایه فکری در رابطه بین بازارگرایی داخلی و عملکرد سازمانی نقش میانجی را ایفا نمی‌کند، یعنی بازارگرایی داخلی از طریق سرمایه فکری نمی‌تواند بر عملکرد سازمان تاثیر بگذارد.

هوش السادات (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تاثیر سرمایه فکری و مدیریت دانش بر بهره‌وری منابع انسانی شرکت برق منطقه‌ای تهران می‌پردازد. در این راستا، متغیرهای سرمایه فکری (شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای) و متغیرهای مدیریت دانش (شامل ایجاد دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش و نگهداری دانش) به عنوان متغیرهای مستقل و متغیرهای بهره‌وری منابع انسانی (شامل انگیزش، شیوه رهبری، خلاقیت و نوآوری و آموزش) به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین همه اجزای سرمایه فکری (به‌جز سرمایه ساختاری) با بهره‌وری منابع انسانی و نیز بین اجزای مدیریت دانش (به‌جز تسهیم دانش) با بهره‌وری منابع انسانی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

تدروسو و سربان (۲۰۱۵) در مطالعه خود به بررسی سرمایه فکری در محیط‌های آموزشی می‌پردازند. آنها اشاره می‌کنند که سرمایه فکری یک سازمان شامل سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری می‌باشد که می‌تواند به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان محسوب شده و موجب بهبود عملکرد سازمان گردد. همچنین، این مقاله تاکید دارد که امروزه عدم توجه به سرمایه فکری در سازمان‌ها می‌تواند موجب حذف از صحنه رقابت گردد.

وانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه خود به بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از رویه‌های مدیریت منابع انسانی، سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی در شرکت‌های فعال در حوزه ارتباطات پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق به صورت زیر است: رویه‌های مدیریت منابع انسانی بر سرمایه انسانی تاثیر معناداری دارد. سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد.

### اهداف مشخص تحقیق

#### الف) هدف اصلی:

شناسایی ابعاد و مولفه‌های سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش ایران به منظور ارائه مدل مناسب

#### ب) اهداف فرعی

- ۱- تعیین فلسفه، اهداف و مبانی نظری سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش ایران
- ۲- تعیین شاخص‌ها و مؤلفه‌ها و ابعاد سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش ایران
- ۳- ارائه مدل مناسب بر اساس اهداف و مؤلفه‌های سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش ایران
- ۴- بررسی برازش مدل سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش ایران

#### روش تحقیق

از آنجایی که هدف این تحقیق، ارائه اطلاعات سودمند برای شناسایی و پیاده سازی یک مدل مناسب از پیشایندهای سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش می‌باشد، پژوهش حاضر با توجه به هدف در ذیل تحقیقات کاربردی است. از لحاظ روش شناسی با توجه به اینکه در پژوهش حاضر تلاش شده تا جهت پاسخ‌دهی به سوالات پژوهش بطور مناسب از دو دسته داده استفاده نماید، در ذیل پژوهش‌های آمیخته قرار دارد. به منظور شناخت مهمترین مولفه‌ها و شاخص‌های مدل سرمایه انسانی از داده‌های کیفی استفاده خواهد شد و داده‌های پژوهش با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و عمیق گردآوری خواهد شد. برای تعیین پایایی مصاحبه‌های انجام شده از روش پایایی توافق بین دو کدگذار (توافق درون موضوعی) استفاده خواهد شد و تمامی مصاحبه‌ها به صورت عمیق ثبت و ضبط خواهند شد و تمام تلاش پژوهشگر بر آن خواهد بود تا در زمان اجرا، مشارکت کننده، هدایتگر اصلی روند مصاحبه باشد و به کمک یادداشت برداری و یادآوری نکته‌های بیان شده مصاحبه شونده به ترتیب کاوش شود تا در فرایند برگرداندن صدا به نوشته ابهامی باقی نماند. از آنجایی که هدف اصلی پژوهش، اعتباریابی مدل مفهومی

<sup>۱</sup>-Wang

تدوین شده با توجه به داده‌های جمع آوری شده می‌باشد، از روش کمی استفاده خواهد شد. از این رو ابزار بخش کمی پژوهش حاضر، پرسشنامه محقق ساخته خواهد بود که با استفاده از نتایج حاصل از روش مصاحبه تنظیم خواهد شد. برای یافتن تناسب نشانگان پرسشنامه طراحی شده با حیطه مورد مطالعه، یعنی سازه پیشایندهای سرمایه انسانی و میزان موافقت مصاحبه شونده‌گان با نشانگان از روش‌های نظرسنجی و روایی محتوایی استفاده خواهد شد. همچنین برای اطمینان از روایی پرسشنامه از تحلیل اکتشافی با استفاده از مدل معادلات ساختاری استفاده خواهد شد. در پایان به منظور اطمینان از پایایی ابزار اندازه‌گیری در بخش کمی پژوهش از روش آلفای کرونباخ، ضرایب تحلیل بارهای عاملی<sup>۱</sup> و پایایی ترکیبی با استفاده از نرم افزار Smart- PLS استفاده خواهد شد.

### جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری این پژوهش دارای دو بخش می‌باشد. بخش کیفی شامل کلیه صاحب‌نظران حوزه تعلیم و تربیت داخل کشور می‌باشد. بخش کمی پژوهش شامل کلیه مدیران کل وزارتخانه، معاونین و مدیران کل آموزش و پرورش کشور خواهد بود. از این رو در بخش کیفی تحقیق، جهت شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های سرمایه انسانی آموزش و پرورش از صاحب‌نظران حوزه تعلیم و تربیت کشور و اساتید شاخص دانشگاه‌ها استفاده خواهد شد که به جهت تفاوت نسبی مدیران در مدرک تحصیلی، تجارب فردی و برداشت‌های آنان نسبت به سرمایه انسانی، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، نمونه مورد نظر انتخاب و جهت شناسایی مولفه‌ها، مصاحبه نیمه ساختاریافته صورت خواهد گرفت و فرایند مصاحبه تا جایی ادامه خواهد یافت که به حد اشباع برسد. در بخش کمی با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه مدیران کل وزارتخانه، معاونین و مدیران کل آموزش و پرورش کشور است که در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ مشغول به کار هستند با توجه به گستردگی استان‌های کشور و وسیع بودن جامعه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب خواهد شد. از این رو برای برآورد حجم نمونه مناسب با توجه به مشخص بودن تعداد جامعه آماری (۵۰۰ نفر) از فرمول نمونه‌گیری کوکران شد و حجم نمونه آماری در بخش کمی پژوهش با استفاده از فرمول ذیل ۲۹۲ نفر برآورد گردید.

$$n \geq \frac{\frac{Z_a^2 \times \delta^2}{e^2}}{1 + \frac{1}{N} \left( \frac{Z_a^2 \times \delta^2}{e^2} \right)}$$

۱- Factor loads

## روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها، ساختار و فرایند دستیابی به نظریه‌ای جدید

برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش در ابتدا از روش کیفی با استفاده از رویکرد نظریه مبتنی بر داده بنیاد استفاده خواهد شد. برای این منظور، بر اساس نمونه‌گیری هدفمند و تا اشباع نظری داده‌ها به مصاحبه نیمه ساختاریافته با صاحب نظرات تعلیم و تربیت پرداخته می‌شود و سپس طی مراحل کدگذاری باز، محوری و گزینشی، مقوله‌های اصلی و فرعی فرایند طراحی الگوی موجود حاکم بر سرمایه انسانی مشخص می‌شود. برای بررسی روایی ابزار مصاحبه از روایی محتوایی و با استفاده از نظرات متخصصان صورت می‌گیرد و برای بررسی پایایی این ابزار از روش پایایی بین کدگذاران استفاده می‌شود. در این راستا کدها و مقوله‌های حاصل شده از انجام مصاحبه‌ها به همراه شرح و تعریف هر مقوله در اختیار پنج نفر آگاه به روش‌های پژوهش کیفی که در زمینه‌ی پژوهش‌های کیفی دارای سوابق پژوهشی هستند قرار خواهد گرفت و میزان توافق در کدگذاری در بین آن‌ها بررسی خواهد شد.

در بخش کمی به منظور پاسخ به این سؤال که آیا مدل پیشنهادی برای سرمایه انسانی برازنده داده‌ها می‌باشد از روش معادلات ساختاری است که یک روش همبستگی چندمتغیری می‌باشد، استفاده خواهد شد. بدین منظور در ابتدا با استفاده از تکنیک‌های تحلیل مسیر، تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم را در الگوی مفروض شده مورد بررسی قرار خواهد گرفت تا روابط میان این مجموعه از متغیرها را تعیین و اثر علی متغیرها را بر یکدیگر و همچنین برازندگی الگوی مفروض، مورد بررسی قرار گیرد. پس از جمع‌آوری اطلاعات، داده‌ها با استفاده از دو نرم‌افزار spss و Lisrel تجزیه و تحلیل قرار خواهند شد.

## نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه این تحقیق در راستای شناسایی ابعاد و مولفه‌های سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش ایران به منظور ارائه مدل مناسب حاصل شده است و درست است که تا به امروز در ایران چنین تحقیقی با این وسعت شناسایی، بررسی، مدل سازی و... ارائه نشده است و لیکن در مولفه سرمایه انسانی با برخی تحقیقات پیشین همچون؛ عزیزی و همکاران (۱۳۹۷)، رستگار و همکاران (۱۳۹۷)، یاسمی (۱۳۹۳)، آقایی و همکاران (۱۳۹۲)، قابضی (۱۳۹۸) دیاز فرزندز و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی بیشتری دارد در خصوص روش کیفی که با بهره‌گیری از روش گرند تئوری و مصاحبه با ۱۵ نفر تا رسیدن به اشباع نظری به صورت کدینگ در ۱ مرحله) شرایط علی (۱۹ مفهوم)، عوامل زمینه‌ای (۱۶ مفهوم) و شرایط مداخله‌گر (۸ مفهوم) و راهبردها (۸ مفهوم) و پیامدها (۱۲ مفهوم) مورد بررسی قرار گرفت و سپس بخش کمی ارائه اطلاعات دموگرافیک تحقیق (سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کار به برآورد آزمون

مدل‌ها پرداخته که در اینجا شامل ۵ مدل (علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها شده) به بررسی تبیین و میزان درصد تاثیرگذاری و اثربخشی آنها پرداخته و مواردی همچون؛ معناداری نسبت مجذور کای به درجه آزادی برازش افزایشی برازش هنجار شده یا بنتلر-بونت شاخص توکر لو، برازندگی تطبیقی، نیکویی برازش، ریشه میانگین مربعات، خطای تقریب، مجذور کای مورد بررسی و تحقیق قرار داده و نتایج حاصل از آنکه با مرور شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل‌ها محاسبه شده، با توجه به محدوده بهینه در کل مدل اول، یک مدل خوب برازش شده می‌باشد و مقادیر به دست آمده همگی بالاتر و بیشتر از مقدار مشخص شده بوده بنابراین با توجه به تمامی این موارد می‌توان گفت مدل تحلیل تاییدی قابل قبول بوده و فرض صفر مورد تایید بوده و نرمال بودن داده‌ها مشخص می‌شود ولیکن برای مشخص‌تر شدن این امر از آزمون آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نیز استفاده کرده که نتایج حاصل از آن گویای نرمال بودن تمام مولفه‌های تحقیق بوده و برای محاسبه سطح معنی‌داری نیز از طریق بار عاملی عمل نموده که نتایج به دست آمده از آن گویای بار عاملی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است و در نهایت به منظور آزمون و نتایج حاصله از سوالات تحقیق که از ضریب همبستگی پیرسون بهره جسته گویای این امر است که در سوال اول: (شرایط علی در شناسایی ابعاد و مولفه‌های سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش کدامند؟). با توجه به نتایج به دست آمده، کمتر شدن کمترین سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون کمتر از ۰,۰۵ است. لذا می‌توان گفت فرض تاثیر بین شرایط علی و شناسایی ابعاد و مولفه‌های سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش پذیرفته می‌شود. با توجه به مقدار همبستگی می‌توان گفت این همبستگی مستقیم و شدت آن متوسط است. یعنی با افزایش شرایط علی، میزان شناسایی نیز بالا می‌رود.

بنابراین با توجه به کلیه یافته‌های تحقیق چه در مبحث کمی و چه کیفی می‌توان اینگونه اظهار داشت که لازم است با در نظر گرفتن شرایط علی در ابعاد و مولفه‌های سرمایه‌های انسانی به ابعاد و مواردی چون؛ امنیت، اخلاقیات و... دغدغه‌ها و شرایط کاری و... توجه شود و در بعد عوامل زمینه‌ای و عوامل موثر در ابعاد و مولفه‌های سرمایه‌های انسانی، چهار عامل (عامل اجتماعی، فرهنگی اقتصادی و سیاسی در نظر گرفته شود چرا که صحبت از سرمایه-های انسانی است که یک جمع و یک کل منسجم را لازم است تداعی نمایند که لازم است با فرهنگ، آداب سنن و... نظام آموزشی کشور که در نهایت بخشی از این جامعه را تشکیل می-دهند آشنا باشند چرا که این سرمایه‌ها همگی نماد و الگو به شمار می‌روند که علاوه بر توسعه اجتماعی لازم است بهره‌وری اقتصادی نیز داشته باشند پس لازم است در انتخاب آنها و استخدام آنها تلاش بیشتر و دقت بیشتری نمود تا با سرمایه گذاری به رشد و تعالی دست یافته و علاوه بر



تعالی اجتماعی نظام آموزشی را با ایده ها و عملکرد خود و توانمندی هایش به بهره‌وری اقتصادی سوق داده و به گونه‌ای عمل نماید تا سیاست‌های نظام آموزشی نیز حفظ و آنها هم در راستای دستیابی به اهداف، توسعه یابند و در بعد راهبردها با بکارگیری استراتژی‌های درست سازمانی در راستای دستیابی به اهداف سرمایه‌های انسانی را به سمت مسئولیت‌پذیری و رشد سوق داده و با شناسایی محدودیت‌ها و عوامل مختل‌کننده‌ای که می‌تواند محدود کننده سرمایه‌های انسانی باشد و عملکردهای به موقع رشد و ترقی سرمایه‌های انسانی و در نتیجه نظام آموزشی را به همراه داشته باشد.

## منابع فارسی

### مقالات

- علاءالدین ازوجی و همکاران (۱۳۹۷)، آزمون تجربی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی کار در بخش خدمات؛ با استفاده از رگرسیون چندکی (QR)، فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، ۲۶ (۸۷)

- عباسعلی رستگار و همکاران (۱۳۹۷)، تبیین تأثیر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بر قصد کارآفرینانه با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گری سبک‌شناختی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۱۰ (۲)

- محمد عزیزی، علی گودرزی (۱۳۹۷)، توسعه سرمایه انسانی با رویکرد مربیگری: شایستگی‌های خاص مربیان کسب و کار، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۵ (۱۶)

### پایان نامه

- بهادری خسروشاهی، ج (۱۳۹۰)، نقش سرمایه روانشناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی، دانشگاه تبریز، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد

- پارسایی برازجانی، ف (۱۳۹۲)، بررسی ارتباط میان سرمایه فکری و معیارهای عملکرد مالی مبتنی بر ارزش، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد

- تقوی کلاهی، ح (۱۳۹۴)، بررسی میزان تأثیر سرمایه فکری بر کسب مزیت رقابتی بانک پارسیان در صنعت بانکداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد

- خلیلی باهر، ر (۱۳۹۲)، بررسی ارتباط رهبری اصیل با خلاقیت با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان گیلان، دانشگاه گیلان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد

- دهقان، س (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر سرمایه فکری و ارزش بازار شرکت بر عملکرد مالی شرکت‌های خودروسازی، دانشگاه ارومیه، دانشکده اقتصاد و حسابداری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد

- شهرآیینی، س (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها در بازار بورس تهران، دانشگاه پیام نور مرکز تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد

محمدی درویش وند، ر (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر ثبات سرمایه فکری بر اعتبار شرکت‌های

صنعتی (مطالعه موردی: شرکت ایران خودرو)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پایان نامه کارشناسی ارشد  
یاسمی، و (۱۳۹۳)، رابطه بین سرمایه انسانی و عملکرد مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده امور اقتصادی، پایان نامه کارشناسی ارشد

## English Resources

### Book

- Edvinsson, L. and Malone, M. (1997), **Intellectual capital**, Harper Business, New York, NY
- Swart, J., Hansen, N. K., & Kinnie, N. (2015), **Strategic Human Resource Management and performance management in professional service firms**. In **L. Empson, D. Muzio, J. Broschak, & B. Hinings** (Eds.), *The Oxford handbook of professional service firms*. Corby: Oxford University Press
- Truss, C., Mankin, D., & Kelliher, C. (2012). *Strategic human resource management*. Oxford University Press

### Articles

- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M. (2012), **The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors**, *Journal of Management*, (36)
- 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)
- Bozbura, F. T., Beskese, A., & Kahraman, C. (2007), **Prioritization of human capital measurement indicators using fuzzy AHP**, *Expert Systems with Applications*, 32
- Boxall, P., & Purcell, J. (2011), *Strategy and human resource management*, Palgrave Macmillan
- Chen, S. Y. (2009). Identifying and prioritizing critical intellectual capital for e-learning companies. *European Business Review*, 21(5), 438-452.
- Hollenbeck, J. R., & Jamieson, B. B. (2015), **Human capital, social capital, and social network analysis: implications for strategic human resource management**, *The Academy of Management Perspectives*, 29(3)
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014), **An aspirational framework for strategic human resource management**, *The Academy of Management Annals*, 8(1)
- Kaufman, B. E. (2012), **Strategic human resource management research in the United States: A failing grade after 30 years?** *The Academy of Management Perspectives*, 26(2)
- Lee, W.O. (1999), **Qualities of Citizenship for the New Century: Perceptions of Asian Educational Leaders**. Paper Presented at the Fifth UNESCO-ACE-

ID International Conference on Reforming Learning, Curriculum and Pedagogy. Bangkok, Thailand IT- SDC

- Luthans, F. Avey, J. Avolio, B.J. Peterson, S.J. (2010), **The development and resulting performance impact of positive psychological capital**, Human Resource Development Quarterly, 21

- Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013), **An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management**, Human Resource Management Review, 23(1)

- Morris, R. V., et al. (2006), **Mo'ssbauer mineralogy of rock, soil, and dust at Gusev crater, Mars: Spirit's journey through weakly altered olivine basalt on the plains and pervasively altered basalt in the Columbia Hills**, J. Geophys. Res., 111

- Paolillo, A., Platania, S., Magnano, P., & Ramaci, T. (2015), **Organizational Justice, Optimism And Commitment To Change**. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 191

- Swart, J., Hansen, N. K., & Kinnie, N. (2015), **Strategic Human Resource Management and performance management in professional service firms**

- Todericiu, R., & Șerban, A. (2015), **Intellectual Capital and its Relationship with Universities**. Procedia Economics and Finance, 27

- Wang, M. K., Hwang, K. P., & Lin, S. R. (2011), **An empirical study of the relationships among employee's perceptions of HR practice, human capital, and department performance: A case of AT & T Subordinate Telecoms Company in Taiwan**. Expert Systems with Applications, 38(4)

- Whittaker, S., & Marchington, M. (2003), **Devolving HR responsibility to the line -Threat, opportunity or partnership?** Employee Relations, 25

- Williams, B. Spiers, J. Fisk, A. Richards, L. Gibson, B. Kabotoff, W. McIlwraith, D. & Sculley, A.(2011), **The influence of an undergraduate problem/context based learning program on evolving**