

Explaining the Indicators of Measuring the Individual Dimension of National Human Capital from the Perspective of Islam

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Shohreh Ahmadpur¹
Karamolah Daneshfard^{2*}
Abbas Toloie Oshlaghi³
Fereydon Rahnama Roodposhti⁴

How to cite this article

Shohreh Ahmadpur, Karamolah Daneshfard, Abbas Toloie Oshlaghi, Fereydon Rahnama Roodposhti, Explaining the Indicators of Measuring the Individual Dimension of National Human Capital from the Perspective of Islam, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*. 2021;5(2):183-195.

1. PhD student, Department of Public Administration, Emirates Branch, Islamic Azad University, Dubai, United Arab Emirates.
2. Professor, Department of Public Administration, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran (corresponding author).
3. Professor, Department of Industrial Management, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran
4. Professor, Department of Management, Emirates Branch, Islamic Azad University, Dubai, United Arab Emirates.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: daneshfard@srbiau.ac.ir

Article History

Received: 2021/06/01

Accepted: 2021/08/24

ABSTRACT

Purpose: By stepping into the modern world and the industrialization of societies and due to the existence of many competitions between organizations, scientists have realized that among all the resources available in the organization, human capital plays a key and central role in the progress, efficiency and effectiveness of the organization. Therefore, in today's modern and turbulent world, more attention is paid to human capital and in all schools it is considered as the main component of the movement of the organization and they must have certain characteristics. The purpose of this research is to explain the indicators of measuring the individual dimension of national human capital from the perspective of Islam.

Materials and Methods: This research is applied in terms of purpose, in terms of data collection it is quantitative and in terms of descriptive-survey approach. The statistical population of the research includes two qualitative and quantitative parts. To collect information in the qualitative part, from the point of view of experts and professors of human resource management (to confirm the dimensions and components and the conceptual model) and after extracting the conceptual model from the research literature, the measurement model was determined through a survey of experts using the Delphi technique. The quantitative part included the managers and human resources experts of the government organizations of the Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare, and the statistical sample was determined with the help of Morgan's table. The data was collected with the help of a questionnaire tool from experts and employees, and the validity of the questionnaire was confirmed with the opinions of experts and its reliability was confirmed with Cronbach's alpha, and the analysis of the data was done using the structural equation approach.

Findings: Based on the findings of the research, four indicators of self-esteem, self-confidence, mental health and general health are valid as indicators for measuring the individual dimension of national human capital.

Conclusion: The results of the research indicate the applicability of the individual dimension of the human capital measurement model in the Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare.

Keywords: Human Capital, Individual Dimension, Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare, National Human Capital Measurement, Government Organizations

منظر اسلام

شهره احمدپور^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد امارات، دانشگاه آزاد اسلامی، دبی، امارات متحده عربی.

کرم اله دانش فرد^{۲*}

استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

عباس طلوعی اشلقی^۳

استاد، گروه مدیریت صنعتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

فریدون رهنمای رود پستی^۴

استاد، گروه مدیریت، واحد امارات، دانشگاه آزاد اسلامی، دبی، امارات متحده عربی.

چکیده

هدف: با پا گذاشتن به دنیای مدرن و صنعتی شدن جوامع و با توجه به وجود رقابت‌های زیاد بین سازمان‌ها، دانشمندان به این نکته پی برده‌اند که از بین تمام منابع موجود در سازمان، سرمایه انسانی نقش کلیدی و محوری در پیشرفت، کارایی و اثربخشی سازمان ایفا می‌کند. از این رو در دنیای مدرن و متلاطم امروز بیش از پیش به سرمایه انسانی توجه و در همه‌ی مکاتب به‌عنوان مؤلفه اصلی حرکت سازمان قلمداد و باید دارای برخی ویژگی‌ها باشند. هدف از اجرای این پژوهش تبیین شاخص‌های سنجش بعد فردی سرمایه انسانی ملی از منظر اسلام است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی، از لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع کمی و از حیث رویکرد توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل دو بخش کیفی و کمی است. برای گردآوری اطلاعات در بخش کیفی از نظر خبرگان و اساتید مدیریت منابع انسانی (جهت تأیید ابعاد و مؤلفه‌ها و الگوی مفهومی) استفاده و پس از استخراج الگوی مفهومی از ادبیات تحقیق، الگوی سنجش از طریق نظرسنجی از خبرگان با استفاده از تکنیک دلفی مشخص شد. بخش کمی شامل مدیران و کارشناسان منابع انسانی سازمان‌های دولتی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بود و نمونه آماری به کمک جدول مورگان تعیین گردید. داده‌ها به کمک ابزار پرسشنامه از خبرگان و کارکنان گردآوری و روایی پرسشنامه با نظرات خبرگان و پایایی آن با آلفای کرون باخ تأیید و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری انجام گردید.

یافته‌ها: براساس یافته‌های پژوهش، چهار شاخص عزت نفس، اعتماد به نفس، سلامت روان و سلامت عمومی به‌عنوان شاخص‌های سنجش بعد فردی سرمایه انسانی ملی دارای اعتبار هستند.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق حاکی از قابلیت کاربرد بعد فردی الگوی سنجش سرمایه انسانی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی دارد.

کلید واژه‌ها: سرمایه انسانی، بعد فردی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سنجش سرمایه انسانی ملی، سازمان‌های دولتی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۰۲

*نویسنده مسئول: daneshfard@srbiau.ac.ir

مقدمه

با این که اساسی‌ترین منبع رقابتی سازمان‌ها، منابع انسانی کارآمد یا کارکنان دانشی و به‌عبارت‌دیگر سرمایه انسانی است، ولی بسیاری از سازمان‌ها فاقد تخصص و مهارت لازم هستند که بتوانند به‌طور مؤثر برنامه‌های استراتژیک منابع انسانی را تهیه کنند. توجه به نقش و اهمیت سرمایه انسانی در بسیاری از تحقیقات داخلی و خارجی به چشم می‌خورد. نکته حائز اهمیت آنکه لازمه شکل‌گیری استراتژی‌های منابع انسانی مشارکت و همکاری مدیران منابع انسانی با مدیریت ارشد سازمان است. برای تحقق این امر استفاده از ابزارهای مختلف و مشارکت و همکاری مدیران عملیاتی بسیار کارساز است. برای تدوین و اجرای اثربخش استراتژی‌های سرمایه انسانی متولیان منابع انسانی بایستی شایستگی‌های کلیدی کسب کنند تا بتوانند ضمن شفاف‌سازی قابلیت‌های استراتژی منابع انسانی، راه را برای استفاده از قابلیت‌های شناخته شده برای دسترسی به اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت سازمان آماده نمایند. در این راستا یکی از مهمترین قدمها شناخت راه‌کارهای سنجش بعد فردی سرمایه انسانی است.

با توجه به فراگیر بودن دین مبین اسلام در همه عرصه‌های فردی و اجتماعی و تبیین اصول ارزشی حاکم بر اسلام بر مبنای نظام امامت و ولایت، اجرای اسلام به منظور بهره‌مندی از آثار و فواید آن در دستیابی به کمال و سعادت فرد و جامعه ضروری است (۱).

پژوهش بریتون (۲) نشان می‌دهد که از دیدگاه عام یک سازمان، زمانی سالم به نظر می‌رسد که کارکنان احساس امنیت و سلامت شغلی داشته باشند و علاوه بر آن، فعالیت کاری آن‌ها نیز سالم باشد. ویلیامز (۳) جنبه‌های مختلف سلامت و سعادت کارکنان را در سلامت اجتماعی، سلامت فکری و سلامت فیزیکی می‌داند و معتقد است، سلامت کارکنان شامل ارتقاء، حفظ و نگهداری و نیز ابزارهای جلوگیری از ترک سازمان است. بنابراین می‌توان گفت لازمه هر یک از این مؤلفه‌های سلامت سازمانی، ارتقاء سطح سلامت افراد در سازمان می‌باشد. سلامت روان لازمه حفظ و دوام عملکرد اجتماعی، شغلی و تحصیلی افراد جامعه است (۴).

دین اسلام دینی کامل، جامع و جهانی است که توسط پیامبر اکرم (ص) بعنوان آخرین فرستاده‌ی خداوند ابلاغ شده‌است. در قرن حاضر که عصر آشفتنگی روحی و روانی و عصر اضطراب است با تمسک به رهنمودهای دین مبین اسلام و بکارگیری دستورات شریعت می‌توان بر این بحران غلبه کرد. در حالی که واقعیت دین خارج از محدوده‌ی دانش ماست. می‌توان گفت که دین یک نظام عملی مبتنی

بر اعتقادات است که در قلمرو ابعاد فردی و اجتماعی از جانب پروردگار برای هدایت انسانها فرستاده شده و شامل عقاید، باورها، نگرشها و رفتار است که با هم پیوند داشته و یک احساس جامعیت برای فرد تدارک می‌بیند (۵).

به‌طور نسبی تلاش‌هایی برای سنجش و ارزیابی وضعیت سرمایه انسانی در سطح فرد و سازمان انجام شده و این تلاش‌ها طیف وسیعی را از به کارگیری ملاک‌ها و شاخص‌های ساده (مانند وضعیت تحصیل، رشته و دانشگاه محل تحصیل) گرفته تا تدوین و کاربرست پرسشنامه و مقیاس سنجش، در بردارد. با این حال، تلاش‌های گذشته، همه ابعاد ظرفیت‌های انسانی را در بر نداشته و سنجش شاخص‌های بعد فردی منابع انسانی ملی را نیز مد نظر نداشته اند.

علی‌رغم مطالعات یادشده در زمینه موضوع، تاکنون در پژوهش‌های اجرا شده داخل کشور، به اهمیت شاخص‌های سنجش بعد فردی سرمایه انسانی ملی پرداخته نشده است و در حال حاضر براساس استانداردهای حسابداری ایران، ارزش بعد فردی سرمایه انسانی در صورت وضعیت مالی سازمان‌ها گزارش نمی‌شود که این امر دغدغه پژوهشگر بوده و اهمیت و ضرورت ویژه‌ی اجرای تحقیق حاضر را برجسته می‌کند. همچنین در اجرای پژوهش حاضر شاخص‌ها و سنجه‌های مربوط به بعد فردی سرمایه انسانی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مورد شناسایی قرار می‌گیرد که این بخش از تحقیق را می‌توان جزء نوآوری پژوهش حاضر دانست. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال بررسی جمیع شاخص‌ها و مدل‌های متعدد سنجش بعد فردی سرمایه انسانی ملی بوده و هدف آن این است که چه شاخص‌هایی برای اندازه‌گیری بعد فردی سرمایه انسانی ملی با تکیه بر تحقیقات و مدل‌های پیشین و استفاده از نظر خبرگان دانشگاهی و سازمانی در سراسر کشور مناسب می‌باشد؟ هدف کلی این تحقیق، تبیین شاخص‌های مناسب جهت سنجش بعد فردی سرمایه انسانی همراه با ساخت و اعتباریابی پرسشنامه سرمایه انسانی در سطوح فردی و سازمانی می‌باشد. این هدف کلی دارای ابعاد خاصی است که در قالب اهداف جزئی به‌صورت زیر قابل ارائه می‌باشد:

شناسایی مؤلفه‌های اصلی بعد فردی سرمایه انسانی

شناسایی شاخص‌ها و سنجه‌های مربوط به بعد فردی سرمایه انسانی شناسایی و تعیین ارتباط مؤلفه‌های بعد فردی سرمایه انسانی

با توجه به مطالب یادشده دغدغه اصلی محقق در این پژوهش این است که کدام الگوی مناسب می‌تواند سنجش شاخص‌های بعد فردی سرمایه انسانی ملی را در سازمان‌های دولتی تبیین نماید، زیرا تدوین الگوی سنجش شاخص‌های بعد فردی سرمایه انسانی ملی را در واقع می‌توان اولین قدم برای توسعه سرمایه انسانی کشور دانست که این پژوهش در نهایت قصد دارد به الگوی سنجش شاخص‌های بعد فردی سرمایه انسانی ملی برسد. نتایج این پژوهش می‌تواند امکان اندازه‌گیری بعد فردی سرمایه انسانی را که از با ارزش‌ترین منابع سازمانی قلمداد می‌شود و عامل بسیار مهمی در رشد اقتصادی است و تاثیر بسزایی در بهبود کارایی و عملکرد و در نهایت پیشرفت سازمان دارد، برای مدیران فراهم آورده و اطلاعات آن در گزارشات مربوط به بخش منابع انسانی منعکس گردد.

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

تحقیقات نشان داده است که سیستم اعتقاد شخصی افراد، تبعات مهم سازمانی دارد (گلن آر، ۱۳۹۳، ۲۲). کارکنانی که عزت‌نفس سازمانی بالا دارند، به‌طور متوسط توانمندتر و اثربخش‌تر از کارکنانی هستند که عزت‌نفس کمتری دارند، چراکه رضایت شغلی بیشتری داشته و کمتر به رها کردن و ترک کار خود فکر می‌کنند و نیز در مورد خود و اطرافیان خود نگرش مساعدتری دارند. نیز در اغلب موارد به‌طور داوطلبانه رفتارهای سازنده بیشتری دارند و برای ارتقای عملکرد خود بیشتر فعالیت و تلاش می‌کنند (۶). فلسفه عزت‌نفس انسان، همان‌کانون توجه به خود یا وجود انسان است، یعنی عزت‌نفس مساوی است با پرورش و رشد شخصیت و استعدادهای درونی انسان جهت تعالی زندگی فردی و اجتماعی او که نوعی احساس رضایتمندی و نگاه مثبت برای فرد نسبت به خودش ایجاد می‌کند و این احساس و نگاه، با نظر مثبت دیگران درباره آن فرد و بازتاب نگرش دیگران در احساس خود فرد همراه است که او را در تمام جهات فردی و اجتماعی زندگی، موفق، تاثیرگذار و توانمند می‌سازد و پرورش می‌دهد (۷).

در مطالعه مفهوم عزت‌نفس، باید توجه داشت که آن را نباید با اعتماد به نفس مترادف دانست. در واقع عزت‌نفس بیان‌کننده احترام‌گذاری بر خویش و اهمیت دادن به توانمندی فردی است، در حالی که اعتماد به نفس بیان‌کننده قدرت پیش‌بینی موفقیت انسان است (۸). به عبارت دیگر، عزت‌نفس یک حس درونی نسبت به خویش و ارزشمندی خویش است، در حالی که اعتماد به نفس یک باور فردی در مورد مهارت‌هایی است که فرد می‌تواند از خود بروز دهد.

امروزه تعاریف متعددی از سرمایه انسانی ارائه شده است که هر یک ویژگی‌های خاصی از سرمایه انسانی را مورد تاکید قرار می‌دهند که پایه و اساس مدل‌های نظری مربوط به سرمایه انسانی و در قالب کلی‌تر سرمایه‌فکری می‌باشند.

مشکل اکثر کشورهای در حال توسعه این است، که با وجود مازاد نیروی کار بدلیل نداشتن مهارت و تخصص‌های ضروری برای رشد بخش صنعت دچار دوگانگی و تمایز می‌شوند. وجود مازاد نیروی کار، تا حد زیادی به دلیل کمبود مهارت‌های ضروری است.

بنابراین، تمرکز سرمایه انسانی برای حل این مشکلات از طریق ایجاد مهارت‌های لازم در انسان‌ها به منابع تولیدی و ایجاد مشاغل پردرآمد برای آن‌ها است. نیاز برای سرمایه‌گذاری در منابع انسانی در این کشورها کمتر از نیاز به سرمایه نیست. بدلیل عدم توسعه یافتگی منابع انسانی در این کشورها با وجود واردات سرمایه‌های فیزیکی، این کشورها قادر به تسریع رشد اقتصادی خود نیستند. عدم توانایی رشد سرمایه‌های انسانی همراه با رشد منابع فیزیکی یکی از دلایل اصلی پایین بودن ظرفیت جذب منابع سرمایه‌فیزیکی در کشورهای در حال توسعه است.

بنابراین سرمایه انسانی، عاملی مهم در رشد اقتصادی مدرن است. رشد اقتصادی تنها بستگی به اندازه و میزان نیروی انسانی ندارد؛ بلکه به کارایی آن نیز بستگی دارد بهبود در کیفیت نیروی انسانی موجب می‌شود که از یک طرف نیروی کار ماهرتر، کارآزموده‌تر و توانمندتر گردد و از طرفی دیگر، بهبود و پیشرفت در دانش

۳) اندازه‌گیری شاخص‌های سرمایه انسانی که با اثرهای اجتماعی و فردی مربوط هستند مانند منافع آینده و رشد اقتصادی (۹).
 بیشتر اوقات، در اندازه‌گیری سرمایه انسانی، بر جنبه‌ی عرضه سرمایه انسانی تأکید می‌شود. تقاضا برای سرمایه انسانی به ویژه وقتی بازار کار خوبی وجود ندارد، نمی‌تواند شاخص مناسبی برای اندازه‌گیری باشد. شاخص‌هایی همچون نسبت استاد به دانشجو، اندازه کلاس، حقوق استاد و اعتبار سرانه هر دانشجو را می‌توان برای اندازه‌گیری اثر کیفیت سرمایه‌گذاری بر تشکیل سرمایه‌ی انسانی به کار گرفت. این شاخص‌ها، با نهاده‌ها در رابطه هستند و به‌طور غیرمستقیم به ستاده سیستم مربوط می‌شوند. شناسایی شاخص‌هایی که مستقیماً اثر یا نتیجه سرمایه‌گذاری را بر تشکیل سرمایه انسانی نشان می‌دهد، بحث برانگیز هستند (۱۰).

پژوهش‌های خارجی

در سطح کلان همچنین مرسوم است برای اندازه‌گیری سرمایه انسانی اقتصادی از نرخ ثبت‌نام در مدارس ابتدایی و متوسطه و در مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای استفاده می‌شود. با این فرض که نرخ بالای ثبت‌نام در مقاطع تحصیلی و مؤسسات فنی و حرفه‌ای نشان می‌دهد که سرمایه انسانی بیشتر به‌عنوان نیروی کار بوجود می‌آید که به‌طور کلی با بهره‌وری بالاتر نیروی کار همراه است. در واقع کشورهای با نرخ بالاتر ثبت‌نام در مقاطع تحصیلی و مؤسسات فنی و حرفه‌ای دارای بهره‌وری بالاتر نیروی کار و استانداردهای رفاهی بالاتر می‌باشند و از رشد اقتصادی سریع‌تری برخوردار هستند (۱۱).
 استاندارد متعارف برای اندازه‌گیری ذخیره سرمایه انسانی به سه بخش طبقه بندی شده است (۱۲). یک رویکرد مبتنی بر خروجی، دیگری هزینه و سومی بر درآمد است. نرخ ثبت نام در مدارس، دستیابی تحصیلی، سواد بزرگسالان و متوسط سالهای تحصیل نمونه‌هایی از رویکرد مبتنی بر خروجی هستند. رویکرد مبتنی بر هزینه از محاسبه هزینه‌های پرداخت شده برای بدست آوردن دانش است و رویکرد مبتنی بر درآمد که مرتبط با مزایای بدست آمده توسط هر فرد که با آموزش و سرمایه‌گذاری در آموزش به دست آمده است.

سرمایه انسانی هم شامل قابلیت‌های فردی، دانش، مهارت‌ها و تجربیات کارکنان و مدیران سازمان است که با وظایف پیش‌روی آن‌ها مرتبط بوده و هم به ظرفیت افزایش و ذخیره دانش، مهارت و تجربیات از طریق یادگیری افراد اشاره دارد. با این تعریف واضح است که سرمایه انسانی محدوده وسیعتری از منابع انسانی را در برمی‌گیرد. در ادبیات منابع انسانی تأکید بر دانش فردی و بویژه دانش فرد در ارتباط با شغل است، در حالیکه در ادبیات سرمایه انسانی بر ایجاد دانش و تسهیم آن بین گروه‌ها و نهادی کردن آن بین فرایندهای سازمانی تأکید می‌شود.

شاخص‌های سرمایه انسانی جهت اندازه‌گیری شامل موارد زیر می‌باشد:

- ۱- نمای کارکنان: شامل اطلاعاتی درباره‌ی توزیع سنی و جنسی و تعداد کارکنانی که در تولید و توزیع و فناوری اطلاعات و فروش و بازاریابی و سایر بخش‌های اداری فعالیت می‌کنند.
- ۲- تحصیلات: شامل اطلاعات تحصیلی و تجربه کارکنان

تکنولوژی نیز سبب می‌شود تا عامل سرمایه کارا تر و مولدتر عمل کند.

سیاست‌های مدیریت کارکنان نشان دهنده میزان اهمیت نوع رفتار با کارکنان (حفظ کرامت کارکنان) می‌باشد. مهم‌ترین موضوع مطالعه‌ی نامه نگاری‌های حضرت علی (ع) با کارگزارانشان که در کتاب نهج البلاغه جمع‌آوری گردیده، حاکی از این است که ایشان به‌طور منظم و پیوسته در حال آموزش به کارگزاران شان بوده‌اند. این آموزش در ابعاد مختلفی مانند آموزش فردی، معنوی و حرفه‌ای صورت می‌گرفته است. در رابطه با کارکنان در سازمان و یا دولت، رفتار و برخورد شایسته با کارکنان و حفظ کرامت و شأن آنان توسط مدیران و مسئولین باید باشد که برای امام علی (ع) نیز بسیار حائز اهمیت بوده است. توسعه و آموزش کارکنان و انتخاب و انتصاب آن‌ها در اولویت بعدی قرار دارند، این امر نشان‌دهنده این است که آموزش به کارکنان به‌طور پیوسته و منظم باید در دستور کار قرار داشته باشد و در ارتباط با انتخاب کارکنان باید دقت کرد و افراد شایسته و قابل اعتماد را در دستگاه دولت به کار گرفت.

مرور مبانی نظری و تحقیقات مرتبط با سرمایه انسانی نشان می‌دهد که تحقیقات کمی به‌طور مستقیم به مطالعه بعد فردی سرمایه انسانی پرداخته‌اند و مهمتر اینکه تا به حال مشخص نشده است که در راستای حفظ و توسعه منابع انسانی چه مؤلفه‌هایی از بعد فردی سرمایه انسانی باید شناسایی و ارزیابی شود، به‌عبارت‌دیگر مؤلفه‌ها و الگوی سنجش سرمایه انسانی در سطح فردی و سازمانی که باعث حفظ و توسعه منابع انسانی گردد، هنوز به دست نیامده است. از این‌رو بایستی الگویی برای سنجش شاخص‌های بعد فردی سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی، طراحی گردد تا بتوان با استفاده از آن ارزش دقیق و واقعی سرمایه انسانی را سنجید و از هدر رفتن قابلیت‌ها و توانایی‌های مهمترین سرمایه‌سازمانی جلوگیری کرد.

پیشینه‌ی تحقیق

پژوهش‌های داخلی:

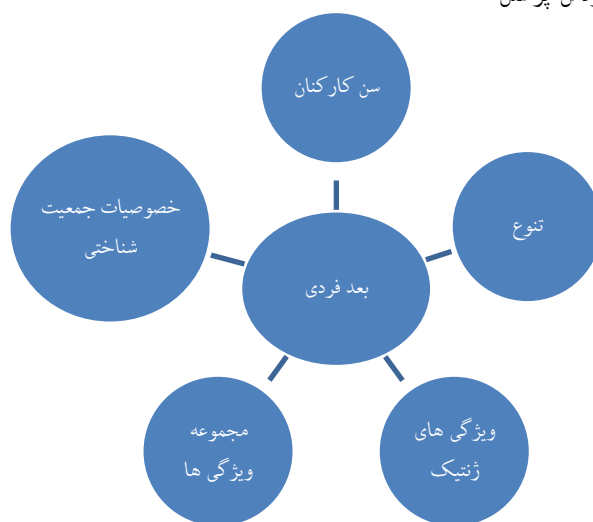
شاخص‌هایی مبتنی بر اثر و نتیجه، همچون بررسی مهارت‌ها، توانایی مطالعه و محاسبه و فراتر از آن شایستگی‌هایی همچون توانایی انجام کار گروهی و حل مسأله، روش مهمی برای اندازه‌گیری مستقیم سرمایه انسانی به حساب می‌آیند. در ارزشیابی سرمایه انسانی، جریان منافع آینده که از به کارگیری سرمایه عاید می‌شود، مورد توجه قرار می‌گیرد و چون این منافع همراه با نبود اطمینان است، برآورد ارزش براساس جریان منافع آینده‌ی مورد انتظار صورت می‌گیرد.

ارزیابی دانش سرمایه انسانی، مانند تشخیص بیماری، در فرآیند تغییر و افزایش و توسعه بالقوه سرمایه انسانی استفاده می‌شود. به‌طور خلاصه، سه روش برای اندازه‌گیری سرمایه انسانی وجود دارد.

۱) اندازه‌گیری فعالیت‌هایی که به سرمایه‌گذاری یا تشکیل سرمایه انسانی کمک می‌کند، مانند کلاس‌های درس و آموزش ضمن خدمت؛

۲) اندازه‌گیری بازده سرمایه انسانی مانند شایستگی‌های فردی یا گروهی؛

۶- نتایج: رضایت کمی آن‌ها از شغل به وسیله شاخص های فهرست رضایت و سایر معیارهایی مانند نسبیّت به خاطر بیماری و صدمات و ضرر از دست دادن ساعات کاری (۱۳).
 محققان مدیریت منابع انسانی، شاخص ها و عوامل متعددی را در برآورد و سنجش بعد فردی سرمایه انسانی دخیل می دانند.
 نتایج برآمده از مطالعه منابع و ادبیات در مدل مفهومی اولیه در شکل شماره ۱ ارائه شده است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی اولیه برآمده از مطالعات کتابخانه ای و مصاحبه اکتشافی

برای افزایش اعتبارپذیری، تمامی کدهای اولیه، پس از پایان کدگذاری هر مصاحبه و نیز رسیدن به مؤلفه‌های اصلی مورد بازبینی پژوهشگر قرار گرفت. به‌طور کلی، بر اساس یافته های مرحله کیفی پژوهش، پیش نویس الگوی سنجش بعد فردی سرمایه انسانی ملی طراحی شد. روایی پرسشنامه به تأیید خبرگان رسید و پایایی آن با استفاده از داده های به دست آمده از پرسشنامه ها و به کمک نرم‌افزار SPSS برابر ۰/۸۶ و مورد تأیید قرار گرفت.
 با توجه به روش اجرای تحقیق، جامعه و نمونه آماری در دو مرحله کیفی و کمی انتخاب شد. در مرحله کیفی، جامعه آماری شامل ۱۶ نفر از اساتید و خبرگان حوزه سرمایه انسانی به‌عنوان نمونه خبرگان تحقیق، به‌صورت هدفمند و غیر تصادفی برای تأیید الگو تعیین شدند. معیارهای انتخاب خبرگان تسلط نظری، تجربه عملی، تمایل و توانایی مشارکت در پژوهش و دسترسی محقق به آن‌ها بود.

اعضای پانل دلفی

اعضای پانل دلفی این تحقیق شامل تعدادی از خبرگان دانشگاهی، سازمانی و متخصصین مدیریت منابع انسانی بود که دارای دانش مدیریتی در زمینه منابع انسانی بالا و آشنا با مفهوم سرمایه انسانی هستند. برای انتخاب اعضای پانل از روش گلوله برفی استفاده شد. براین اساس، در دور اول تا سوم پانل دلفی ۱۶ نفر از اساتید دانشگاه و مدیران ارشد سازمانی دارای مدرک دکتری و کارشناسی ارشد در پانل مشارکت نمودند که در نهایت با رسیدن به اتفاق

۳- آموزش: شامل شاخص هایی درباره آموزش های ارائه شده از سوی شرکت برای کارکنان مانند تعداد ساعت آموزشی.
 ۴- تعهد و انگیزش: درصد کارکنان ارتقاء یافته به تعداد کل کارکنان و درصد کارکنانی که دارای احساس قدردانی صریح هستند یا کسانی که احساس می کنند که از آن‌ها قدردانی شده است و تعداد کارکنانی که احساس می کنند که در یک محیط کاری شادی فعالیت می کنند.
 ۵- ترک خدمت کارکنان: شامل اطلاعاتی درباره افراد تازه کار و افرادی که جابجا شده اند و درصد گردش پرسنل

مواد و روش ها

این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده ها از نوع ترکیبی است. " از نظر نوع تحقیق نیز، کاربردی است که در جست و جوی دست یابی به یک هدف عملی است. این نوع تحقیق و دانش که از این طریق کسب می شود راهنما و دستورالعملی برای فعالیت های عملی است."
 بدین منظور، پس از مشخص شدن اهداف پژوهش، تحقیق در دو بخش زیر اجراء شد:

بخش اول: در این مرحله، گردآوری داده ها از طریق انجام مصاحبه های عمیق نیمه ساختار یافته، با افراد خبره در زمینه سرمایه انسانی ملی که دارای تخصص و آگاهی در ارتباط با مدیریت منابع انسانی بودند، انجام شد.

بخش دوم: در ادامه برای تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها تکنیک دلفی، مورد استفاده قرار گرفت. این تکنیک برای نهایی کردن مؤلفه‌های بعد فردی سرمایه انسانی و شاخص‌های آن به کار گرفته شد. از این طریق تعداد شاخص ها ارائه شده در پرسشنامه اولیه کاهش پیدا یافت. بدین ترتیب که عناصر و شاخص‌هایی که از طریق بررسی کتابخانه‌ای تعیین گردیدند و از طریق گروه کانونی بررسی و تعدیل شدند در چارچوب پرسشنامه دلفی گنجانده و سپس در سه نوبت در اختیار خبرگان قرار گرفته و مورد تجزیه و تحلیل و جمع بندی قرار گرفتند. سپس شاخص های نهایی برای ارزیابی بعد فردی سرمایه انسانی استخراج گردیده و الگوی تحقیق از نظر اهمیت مورد ارزیابی و تأیید خبرگان قرار گرفت. در این پژوهش

نظر بین آن‌ها ادامه دوره‌های دلفی متوقف گردید. مشخصات خبرگان پانل دلفی در قسمت نمونه گیری، در جدول شماره ۱ ذکر شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های اعضای پانل دلفی

ردیف	ویژگی‌های اعضای پانل	تعداد
۱	عضویت هیئت علمی در رشته‌های مدیریت منابع انسانی با موضوع سرمایه انسانی	۵
۲	انجام تحقیق و نگارش پایان‌نامه در زمینه سرمایه انسانی	۲
۳	چاپ و یا مشارکت در چاپ مقاله علمی مرتبط با دارایی‌های نامشهود و بویژه سرمایه انسانی	۳
۴	سابقه مدیریت در سازمان‌های دولتی، فارغ‌التحصیل مدیریت که با موضوع سرمایه انسانی آشنایی داشته باشد.	۶
	جمع	۱۶

پس از احصاء نظرات خبرگان دانشگاهی و صاحب نظران در سازمان‌های مدنظر با استفاده از تکنیک دلفی، در مرحله کمی تحقیق حاضر، از آنجا که جامعه آماری پژوهش شامل ۴۶۰ نفر از مدیران، معاونین و کارشناسان حوزه معاونت منابع انسانی سازمان‌های دولتی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بود، حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان برابر با ۲۱۰ نفر تعیین گردید و نمونه گیری به روش هدفمند از کارکنان سازمان‌های دولتی انجام شد.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل توصیفی خبرگان دلفی جنسیت

اطلاعات مندرج در جدول شماره ۲ که در خصوص جنسیت خبرگان شرکت کننده در این تحقیق می باشد نشان می دهد ۶۲/۵ درصد از خبرگان شرکت کننده در این تحقیق مرد و ۳۷/۵ درصد از خبرگان زن می‌باشند.

جدول ۲. اطلاعات مربوط به ویژگی جنسیت خبرگان

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۱۰	۶۲/۵
زن	۶	۳۷/۵
کل	۱۶	۱۰۰

سابقه دارند، بر اساس نتایج مندرج در جدول ۱۲/۵ درصد خبرگان دارای بیش از ۳۰ سال سابقه کار هستند.

اطلاعات مندرج در جدول شماره ۳ نشان می دهد ۳۷/۵ درصد خبرگان ۱۰ الی ۲۰ سال سابقه کار دارند. همچنین داده های مندرج در جدول یادشده نشان می‌دهد ۵۰ درصد خبرگان، ۲۰ الی ۳۰ سال

جدول ۳. اطلاعات مربوط به سابقه کار خبرگان

سابقه	تعداد	درصد
۲۰-۱۰	۶	۳۷/۵
۳۰-۲۰	۸	۵۰
بیشتر از ۳۰	۲	۱۲/۵
کل	۱۶	۱۰۰

سن ۳۷/۵ درصد آزمودنی ها ۵۰ الی ۶۰ سال سن دارند، و سن ۶/۲ درصد آزمودنیها بیشتر از ۶۰ می باشد.

اطلاعات مندرج در جدول شماره ۴ که در خصوص سن خبرگان می باشد نشان می دهد ۳۱/۳ درصد آزمودنیها ۴۰ الی ۵۰ سال،

جدول شماره ۴: اطلاعات مربوط به سن خبرگان

سن	تعداد	درصد
۳۰-۴۰	۴	۲۵
۴۰-۵۰	۵	۳۱/۳
۵۰-۶۰	۶	۳۷/۵
بیشتر از ۶۰	۱	۶/۲
کل	۱۶	۱۰۰

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

برای بدست آوردن مدل مفهومی مربوط به موضوع پژوهش حاضر از ادبیات تحقیق، محقق اقدام به مطالعه ادبیات و تحقیقات انجام شده در زمینه الگوی مناسب جهت سنجش بعد فردی سرمایه انسانی نمود. بر اساس تحلیل ۹۰ منبع نهایی انتخاب شده، در ابتدا تعداد ۲۲۴ کد باز و اولیه احصاء نمود که پس از چندین جلسه مرور

کدهای باز و دسته‌بندی آن‌ها توسط سه پژوهشگر مختلف، در نهایت به ۵ شاخص خلاصه گردید و به‌عنوان پرسشنامه دور اول دلفی در اختیار اعضای خبرگان دلفی قرار گرفت. در جدول زیر مؤلفه و شاخص‌های بعد فردی سرمایه انسانی مدل مفهومی اولیه به همراه منابع مورد استفاده، مشاهده می‌شود.

جدول ۵. مؤلفه و شاخص‌های سنجش بعد شخصی سرمایه انسانی ملی احصاء شده از مطالعات کتابخانه‌ای

مؤلفه	شاخص	منابع
	سن کارکنان	(ستایل و کالو یسچانا، ۲۰۰۴)
	تنوع	(ستایل و کالو یسچانا، ۲۰۰۴)
ویژگی‌های جمعیت شناختی	خصوصیات جمعیت شناختی	لی و گوتوری (۲۰۱۰) پی و داوی (۲۰۱۰)
	مجموعه ویژگی‌ها	چک و پرت (۲۰۰۵)
	ویژگی‌های ژنتیک	واتسون (۲۰۰۲)

نتایج دلفی در دور اول

در این دور بعد احصاء شده در مرحله اکتشافی از ادبیات تحقیق و تأیید شده توسط خبرگان که در غالب دو مؤلفه تفکیک شده بودند در اختیار اعضای خبرگان دلفی قرار گرفتند و از اعضای پانل خواسته شد تا میزان اهمیت هر مؤلفه و شاخص را در سنجش سرمایه انسانی ملی بر مبنای تاثیر بسیار زیاد تا تاثیر بسیار کم با استفاده از طیف پنج گزینه‌ای مقیاس لیکرت شامل کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم یا کاملاً مخالفم مشخص نمایند. همچنین از آنان خواسته شد چنانچه پیشنهاد حذف ابعاد ذکر شده را دارند و یا بعد دیگری را در سنجش سرمایه انسانی ملی، مهم تلقی نمایند به‌عنوان بعد منتخب در پایان پرسشنامه ذکر کنند. برای بررسی روایی پرسشنامه ارائه شده به خبرگان از روش روایی محتوایی استفاده شد.

$$CVR = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

شکل - فرمول محاسبه نسبت روایی محتوایی

بر اساس تعداد خبرگانی که سوالات را مورد ارزیابی قرار داده اند حداقل مقدار CVR قابل قبول براساس جدول زیر تعیین می‌شود سوالاتی که مقدار CVR محاسبه شده برای آن‌ها کمتر از میزان موردنظر با توجه به تعداد خبرگان ارزیابی کننده باشد باید از آزمون کنار گذاشته شوند به علت اینکه بر اساس CVR بدست آمده روایی قابل قبول را ندارند.

در این دور مؤلفه و شاخص‌هایی که مقدار روایی محتوایی (CVR) هر کدام از شاخصها کوچکتر از ۰/۴۸ حاصل گردید از روند ادامه کار حذف شد به‌عبارت دیگر وقتی مقدار CVR با توجه به تعداد خبرگان (۱۶ نفر) کمتر از میزان موردنظر (۰/۴۸) حاصل گردید از آزمون کنار گذاشته شدند.

1 -content validity

جدول ۶. حداقل مقدار CVR قابل قبول برای سوالات بر اساس تعداد خبرگان

تعداد خبرگان	مقدار CVR	تعداد خبرگان	مقدار CVR	تعداد خبرگان	مقدار CVR
۵	۰/۹۹	۱۱	۰/۵۹	۲۵	۰/۳۷
۶	۰/۹۹	۱۲	۰/۵۶	۳۰	۰/۳۳
۷	۰/۹۹	۱۳	۰/۵۴	۳۵	۰/۳۱
۸	۰/۷۵	۱۴	۰/۵۱	۴۰	۰/۲۹
۹	۰/۷۸	۱۵	۰/۴۹		
۱۰	۰/۶۲	۲۰	۰/۴۲		

به دست آمد و روابی محتوایی بعد فردی سرمایه انسانی مورد تأیید قرار گرفت.

محقق در این پایان‌نامه نظرات ۱۶ نفر از نظرات کارشناسان متخصص را در خصوص وضوح و رسایی سوالات جویا شده است و روابی محتوایی CVR سوالات را محاسبه نمود که برابر ۰/۸۷۵

جدول ۷. مقدار عددی CVR حاصل‌شده برای شاخص‌ها

شاخص	CVR	نتیجه
ویژگی‌های جمعیت شناختی	۰/۶۲۵	تأیید
مجموعه ویژگی‌ها	۰/۳۷۵	رد
خصوصیات جمعیت شناختی	۰/۲۵	رد
سن کارکنان	۰/۲۵	رد

کندال و خی دو و همچنین میانگین پاسخ‌های اعضای گروه به شرح جداول بعدی به دست آمده است.

اجرای دور دوم دلفی در اجرای دور دوم دلفی نتایج دور اول به اطلاع اعضای پانل رسانده شد و از ایشان خواسته شد با توجه به نظرات گروه مجدداً ارزیابی خود را از شاخص‌های ارائه شده در پرسشنامه بیان نمایند. پس از توزیع پرسشنامه بین شانزده نفر اعضای گروه، تعداد ۱۶ پرسشنامه در مرحله دوم جمع‌آوری شد و ضریب توافق

جدول ۸. ضریب توافق کندال برای مرحله دوم دلفی

Test Statistics	
N	16
Kendall's Wa	.543
Chi-Square	651.856
Df	75
Asymp. Sig.	.000
a. Kendall's Coefficient of Concordance	

مرکز در دور دوم دلفی را نشان می‌دهد. با توجه به افزایش نمرات میانگین شاخص‌ها، کاهش واریانس‌ها و قابل قبول بودن ضریب توافق کندال در مرحله دوم تعداد ۸ شاخص به‌عنوان شاخص‌های سنجش بعد فردی سرمایه انسانی ملی در نظر گرفته شدند.

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود ضریب توافق بین اعضای پانل در خصوص سوالات پرسشنامه به رقم ۰/۵۴۳ رسیده است. بر اساس داده‌های جدول ۹ که از پاسخ‌های اعضای گروه در دور دوم دلفی استخراج شده است، میانگین پاسخ‌ها به یکدیگر نزدیک‌تر شده‌اند و ارتقا یافته‌اند. از سوی دیگر کاهش واریانس‌ها در این مرحله افزایش گرایش داده‌ها به سمت میانگین و

جدول ۹. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار پاسخ های دور دوم دلفی برای بعد فردی

ردیف	شرح بعد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	آماره t	sig	نتیجه
۱	بعد فردی	۴/۵	۰/۸	۲	۵	۷/۶۷۹	۰/۰۰۰	تأیید

جدول ۱۰. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار پاسخ های دور دوم دلفی برای مؤلفه‌ها

ردیف	شرح مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	آماره t	sig	نتیجه
۱	بعد فردی - مؤلفه ویژگی‌های جمعیت شناختی	۴/۷	۰/۴	۴	۵	۱۵/۶۵۲	۰/۰۰۰	تأیید
۲	بعد فردی - مؤلفه وجدان کاری	۴/۶	۰/۴	۴	۵	۱۴/۱۰۰	۰/۰۰۰	تأیید

جدول ۱۱. نتیجه دور دوم دلفی برای شاخص‌ها

ردیف	شرح شاخص	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	آماره t	sig	نتیجه
۱	بعد فردی - مؤلفه ویژگی‌های جمعیت شناختی - عزت نفس	۴/۱۲	۰/۶۱	۳	۵	۷/۲۶	۰/۰۰۰	تأیید
۲	بعد فردی - مؤلفه ویژگی‌های جمعیت شناختی - سلامت روان	۴/۵	۰/۵۱	۴	۵	۱۲/۱۹۹	۰/۰۰۰	تأیید
۳	بعد فردی - مؤلفه ویژگی‌های جمعیت شناختی - اعتماد به نفس	۴/۳	۰/۵۰	۴	۵	۱۱/۰	۰/۰۰۰	تأیید
۴	بعد فردی - مؤلفه ویژگی‌های جمعیت شناختی - سلامت عمومی	۴/۶	۰/۵۰	۴	۵	۱۳/۰	۰/۰۰۰	تأیید
۵	بعد فردی - مؤلفه وجدان کاری - انگیزه درونی	۴/۱	۰/۸۰	۳	۵	۵/۵۸۲	۰/۰۰۰	تأیید
۶	بعد فردی - مؤلفه وجدان کاری - پرکاری	۴/۲	۰/۷۷	۳	۵	۶/۴۵۵	۰/۰۰۰	تأیید
۷	بعد فردی - مؤلفه وجدان کاری - کیفیت کار	۴/۱	۰/۳۸	۳	۵	۵/۶۹۴	۰/۰۰۰	تأیید
۸	بعد فردی - مؤلفه وجدان کاری - استفاده حداکثری از منابع سازمان	۴/۲	۰/۷۷	۳	۵	۶/۴۵۵	۰/۰۰۰	تأیید

مرحله دوم دلفی مشخص نمایند پس از توزیع پرسشنامه بین شانزده نفر اعضای گروه، تعداد ۱۶ پرسشنامه در مرحله سوم جمع آوری شد و ضریب توافق کندال و خی دو و همچنین میانگین پاسخ های اعضای گروه به شرح جداول زیر به دست آمد.

اجرای دور سوم دلفی در اجرای دور سوم دلفی نتایج دور دوم به اطلاع اعضای پانل رسانده شد و از ایشان خواسته شد با توجه به نظرات گروه مجدداً ارزیابی خود را از شاخص‌های تأیید شده در پرسشنامه

جدول شماره ۱۲: ضریب توافق کندال برای مرحله سوم دلفی

Test Statistics	
N	16
Kendall's Wa	.642
Chi-Square	537.954
df	76
Asymp. Sig.	.000
a. Kendall's Coefficient of Concordance	

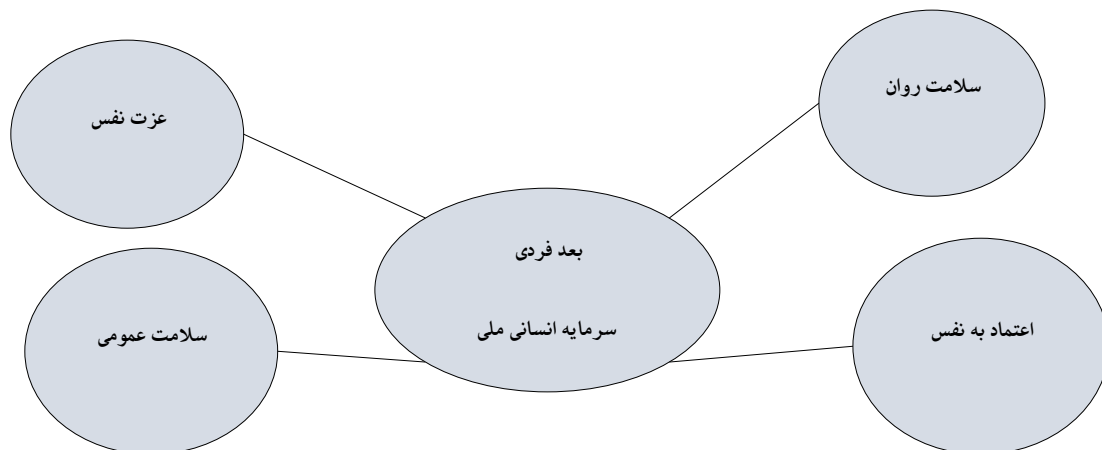
یافته‌اند. از سوی دیگر کاهش واریانس‌ها در این مرحله افزایش گرایش داده‌ها به سمت میانگین و مرکز در دور سوم دلفی را نشان می‌دهد. با توجه به افزایش نمرات میانگین شاخص‌ها، کاهش واریانس‌ها و قابل قبول بودن ضریب توافق کندال و نیز قابل قبول بودن تعداد شاخص از ادامه دلفی صرف نظر شد.

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود ضریب توافق بین اعضای پانل در خصوص سؤالات پرسشنامه افزایش تقریباً زیادی داشته و به رقم ۰/۶۴۲ رسیده است. بر اساس داده‌های جداول بعدی که از پاسخهای اعضای گروه در دور سوم دلفی استخراج شده است، میانگین پاسخ‌ها به یکدیگر نزدیک‌تر شده‌اند و ارتقا

جدول ۱۳. نتیجه دور سوم دلفی برای شاخص‌ها

ردیف	شرح شاخص	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	آماره t	sig	نتیجه
۱	بعد فردی - مؤلفه ویژگی‌های جمعیت شناختی - عزت نفس	۴/۱۲	۰/۶۱	۳	۵	۷/۲۶	۰/۰۰۰	تائید
۲	بعد فردی - مؤلفه ویژگی‌های جمعیت شناختی - سلامت روان	۴/۵	۰/۵۱	۴	۵	۱۲/۱۹۹	۰/۰۰۰	تائید
۳	بعد فردی - مؤلفه ویژگی‌های جمعیت شناختی - اعتماد به نفس	۴/۳	۰/۵۰	۴	۵	۱۱/۰	۰/۰۰۰	تائید
۴	بعد فردی - مؤلفه ویژگی‌های جمعیت شناختی - سلامت عمومی	۴/۶	۰/۵۰	۴	۵	۱۳/۰	۰/۰۰۰	تائید

بر اساس یافته‌های برآمده از اجرای سه دور تکنیک دلفی مدل مفهومی تحقیق که از اجرای تکنیک دلفی حاصل شده به شکل زیر می‌باشد.



شکل ۲. مدل مفهومی مستخرج از نظرات خبرگان

افرادی که چند مقوله را بر اساس اهمیت آن‌ها مرتب کرده‌اند، اساساً معیارهای مشابهی را برای قضاوت درباره اهمیت هر یک از مقوله‌ها به کار برده‌اند و از این لحاظ با یکدیگر اتفاق نظر دارند. در سه دور انجام دلفی مقدار این ضریب محاسبه شد که

مقیاس اتفاق نظر همانطوریکه در صفحات پیشین مطرح گردید در این پژوهش برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای پانل، از ضریب هماهنگی کندال استفاده شد. ضریب هماهنگی کندال نشان می‌دهد که

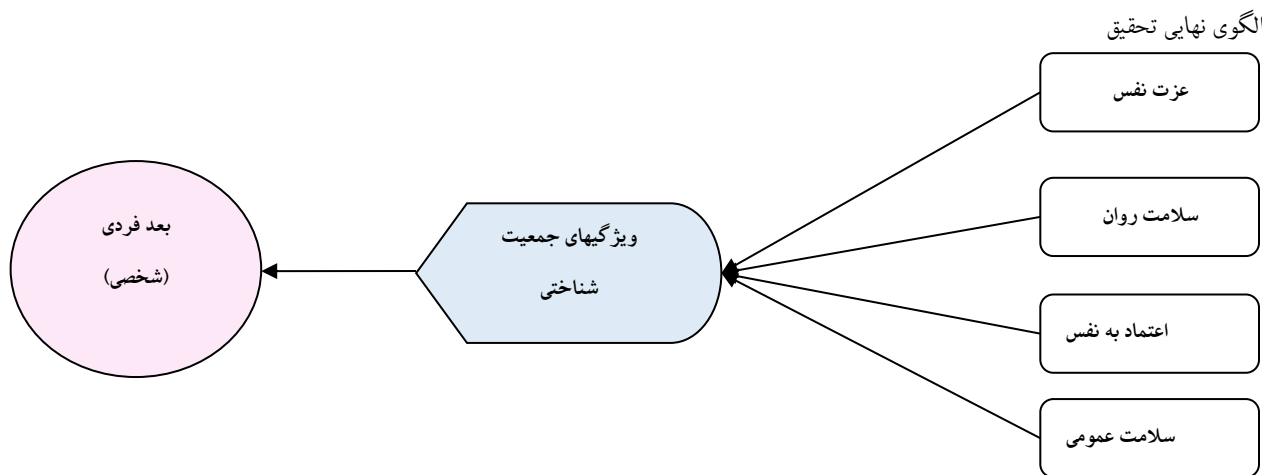
مقدار عددی آن در جدول شماره ۱۴ آورده شده است. بنابراین با توجه به مقادیر حاصل شده برای ضریب کندال و قابل قبول بودن تعداد شاخص از ادامه دلفی صرف نظر شد.

جدول ۱۴. مقدار عددی ضریب کندال مراحل دلفی

مقدار ضریب کندال	مراحل دلفی
۰/۴۲۳	دلفی دور اول
۰/۵۴۳	دلفی دور دوم
۰/۶۴۲	دلفی دور سوم

برای تحلیل بخش کمی پژوهش و جهت تشخیص عامل‌های سازه ارائه الگوی سنجش سرمایه انسانی ملی از روش تحلیل عاملی اکتشافی و برای برازش الگو از روش تحلیل عاملی تأییدی و مدل یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل و PLS استفاده شد. در مرحله کمی پژوهش جهت آزمون ابعاد تأیید شده در روش دلفی از تحلیل عاملی تأییدی و روابط علی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. بر این اساس به این سؤال پاسخ داده شد که آیا بعد فردی در نبین الگوی سنجش سرمایه انسانی نقش معنی‌داری دارند؟ برای پاسخ به سؤال یادشده از تحلیل عاملی تأییدی با کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد که نتایج برآمده حاکی از تأیید معنی‌داری بعد فردی ۶۱۶،۲ می‌باشد.

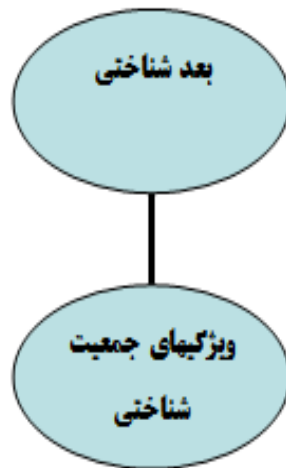
در بخش کیفی برای تجزیه و تحلیل اطلاعات برای تدوین الگو از روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی استفاده می‌شود. به طوریکه پس از اتمام مصاحبه‌ها، متن مصاحبه‌ها، به طور کامل پیاده شدند و سپس از طریق منوی Document و در درون آن گزینه - Import documents فایل‌ها وارد نرم‌افزار MAXQDA شد و در نهایت الگوی سنجش سرمایه انسانی از تحلیل، کدگذاری، گروه‌بندی کدها و دسته‌بندی مقوله‌ها و ارتباط برقرار کردن بین آن‌ها به دست آمد. برای جمع‌بندی و تصحیح احتمالی، نتایج برآمده از بخش کیفی و کمی در اختیار خبرگان گذاشته شد تا اصلاحات احتمالی و نهایی بر روی الگو به عمل آورند.



نتیجه‌گیری

ملی بپردازد، وجود ندارد. بر اساس نتایج پژوهش، در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، چهار شاخص عزت‌نفس، اعتماد به نفس، سلامت روان و سلامت عمومی به‌عنوان شاخص‌های سنجش بعد فردی سرمایه انسانی ملی دارای اعتبار هستند. در این تحقیق بعد فردی به ویژگی‌های جمعیتی شناختی اشاره دارد بعد فردی با مؤلفه خود در شکل زیر آورده شده است.

هدف اصلی این پژوهش ارائه الگوی الگویی برای تبیین شاخص‌های سنجش بعد فردی سرمایه انسانی ملی در سازمان‌های دولتی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشد چراکه بررسی مطالعات پیشین بیانگر آن است که در ادبیات موضوع، مدل یکپارچه‌ای که به‌صورت خاص و با در نظر گرفتن ملاحظات مربوط به این سازمان‌ها، به تبیین شاخص‌های سنجش بعد فردی سرمایه انسانی



شکل ۳. بعد فردی و مؤلفه‌های آن

براساس نتایج تحقیق، نظر مدیران و صاحب‌نظران را به پیشنهادهای کاربردی زیر معطوف می‌دارد.

۱- در تحقیقات آتی مدل پیشنهادی پژوهش حاضر را در تحقیقات رابطه ای و علی و معلولی به کار ببرند که در آن بعد فردی سرمایه انسانی ملی متغیر وابسته و مؤلفه‌هایی همچون بعد شغلی، بعد سازمانی، سرمایه معنوی، سرمایه فکری متغیر مستقل در نظر گرفته شوند.

۲- در پژوهشی ارزش‌داری بعد فردی سرمایه انسانی ملی چندین سازمان با الگوی این تحقیق سنجیده شود.

۳- مسئولین و مقامات دولتی با تدوین آئین‌نامه‌ها و قوانینی، سنجش بعد فردی سرمایه انسانی را به‌عنوان یکی از الزامات یا اقدامات ضروری برای ادارات و سازمانهای دولتی در نظر بگیرند.

۵- به اساتید و پژوهشگران محترم پیشنهاد می‌شود، به شناسایی سایر ابعاد و مؤلفه‌های مهم در سنجش بعد فردی سرمایه انسانی، جهت توسعه و غنی‌سازی الگوی حاصل در سازمانها اهتمام ورزند.

۶- با توجه به اینکه ارائه الگوی سنجش بعد فردی سرمایه انسانی ملی می‌تواند موجبات شفاف‌سازی بسیاری از چالش‌های پیش‌روی و عملکرد مدیران بویژه مدیران حوزه منابع انسانی سازمانها و وزارتخانه‌های کشوری را فراهم نماید، پیشنهاد می‌شود بمنظور دستیابی به اهداف سازمانها از طریق استفاده بهینه از منابع انسانی بعنوان مهمترین منابع سرمایه‌ای، معاونت‌های مالی و منابع انسانی وزارتخانه‌ها، سازمانهای دولتی و غیر دولتی بیش از دیگر بخش‌ها از نتایج حاصل از تحقیق حاضر بهره‌گیرند چراکه در این پژوهش خبرگان و دانشگاهیان و همچنین معاونین و مدیران و کارشناسان حوزه منابع نیروی انسانی پس از مصاحبه‌های انجام شده، الگوی سنجش بعد فردی سرمایه انسانی ملی را تبیین نموده‌اند.

References

1. Pashaei Holasu, Amin; Shabani, Mohammadreza; Staki, Javad, (2016). Identifying factors affecting the realization of national security in Nahj al-Balagheh.

با توجه به نتایج پژوهش، کارکنان باید در تقویت مبانی شکل‌گیری عزت‌نفس، اعتمادبه‌نفس، سلامت روان و سلامت عمومی حرکت کنند. سازمان‌ها بایستی با پیش‌بینی برنامه‌های آموزشی به‌صورت نظری و عملی، سطح آگاهی کارکنان را در مورد ۴ مفهوم موردنظر ارتقا دهند. ۴ مؤلفه فوق دارای دو محور اصلی می‌باشند که به‌صورت موازی باید دنبال کرد. همان‌گونه که عوامل معنوی نقش اساسی در ۴ بعد عزت‌نفس، اعتمادبه‌نفس، سلامت روان و سلامت عمومی سرمایه انسانی سازمانها دارند، مؤلفه‌های مادی نیز کارساز هستند. به‌عبارت‌دیگر فضاسازی لازم برای بروز و ظهور این ۴ مؤلفه در کارکنان از لحاظ مادی و معنوی باید انجام پذیرد.

نتیجه‌یافته‌ها در راستای یافته‌های تحقیق کرکه آبادی (۱۴) است که تحقیقی را با عنوان طراحی مدل توانمندسازی منابع انسانی در وزارت کشور انجام داده است، یافته‌ها نشان داد که بر اساس دیدگاه اکثر پاسخگویان توانمندی‌های منابع انسانی می‌تواند در سنجش سرمایه انسانی ملی مؤثر واقع شود. نتایج حاصل‌شده همچنین با یافته‌های کاسا و پاتریس (۱۵) همسویی دارد بطوریکه یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد ویژگی‌های جمعیت شناختی و سرمایه اجتماعی یکی از عوامل تعیین‌کننده و مهم موفقیت‌های شغلی و تحصیلی است. نتایج بدست آمده دلالت بر این دارد که در سطح خرد، تحصیلات بالاتر با کاهش فعالیت‌های سیاسی و افزایش فعالیتهای داوطلبانه همراه بوده است.

یافته‌های حاصل‌شده در این پژوهش همسو می‌باشد با نتایج تحقیقات، جوانمرد و محمدیان در تحقیق «شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی» شاخص‌های سنجش سرمایه انسانی را: قابلیت رهبری و دانش مدیران، شایستگی کارکنان، توانمندی کارکنان و دانش شغلی کارکنان و گامارنیکو در مطالعه «روابط متقابل و پیچیده سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی» عنصر سنجش سرمایه انسانی را آموزش و پرورش یافتند.

باتوجه به نتایج تحقیق، برنامه ریزی و تلاش جهت بهبود عزت‌نفس، مسئولیت‌پذیری، اعتمادبه‌نفس، خوش‌بینی به آینده، تلاش در راستای رفع مشکلات، صداقت و تعهدپذیری کارکنان از راهکارهای ارتقاء بعدفردی سرمایه انسانی سازمانها می‌باشد.

11. Souleh, Samah. (2014). The Impact of Human Capital Management on the Innovation of Research Center: The case of Scientific Research Center in Algeria, *International Journal of Business & Management*, vol 2(4).
12. Dae-Bong, K. (2009). Human Capital and Its Measurement, The 3rd OECD World Forum on Statistics, Knowledge and Policy Charting Progress, Building Visions, Improving Life, Busan, Korea, 1-15.
13. Bontis, N. (1998). "Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models", *Management Decision*, Vol. 36 no. 2, pp. 63-76.
14. Karkeabadi, Abbas (2014). Designing a human resource empowerment model in the Ministry of Interior, Master's thesis, Islamic Azad University, Central Tehran branch.
15. Kassa, A. Parts, E. (2014). Human Capital & Social Capital as Interacting Factors of Economic Development: Evidence from Europe. University of Tartu, working paper IAREG WP2/04.
- Nahj al-Balagheh research paper. Volume 5, No. 18, pp. 33-53.
2. Britton B. (2009) Organizational learning and organizational health. Retrieved January: <http://www.files/framework/Organizational>.
3. Williams S. (1994) Ways of creating healthy work organizations. In C.L. Cooper & S. Cooper & S. Williams (Ed). *Creating healthy work organizations*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.
4. Jalalian, Najmeh; Gramipour, Massoud; Barjali, Mahmoud (2015), the mediating role of mental health in the relationship between religious beliefs and organizational health (case study: public universities of Tehran). *Cultural Quarterly of Counseling and Psychotherapy*, 7th year, No. 27, 129-148.
5. Ahmadi, Vahid (1387). Examining the relationship between religious attitudes and mental health of students of Shahid Chamran University of Ahvaz, Bachelor thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz.
6. Esmaili, Amirarab (2014), investigating the effect of personality traits and self-esteem on a person's adaptation to the Shahrood municipal organization, master's thesis.
7. Jabrorazneh, Alireza (2008), Analytical study of dignity and self-esteem in Quran and psychology, Master's thesis.
8. A group of authors (1382), *Social psychology with an attitude towards Islamic sources*, Department and University Research Institute, Tehran.
9. Samadi, Ali Hossein (1391). Human capital, social capital and economic growth, scientific-research quarterly of applied economic studies in Iran, first year, number 2.
10. Jovanmard, Habib Elah and Fatemeh Mohammadian (1388). Effective indicators in measuring human capital, *Human Resource Management Research*, Volume 2, Number 1.