



The effect of human capital maturity on the productivity of knowledge workers (Case study: Birjand University of Medical Sciences)

Zahra Rajaei ^{1*}

1 Assistant Professor of Public Administration, Payame Noor University. Tehran. Iran.

ARTICLE INFO

Article type

Original article

Article history

Received: 22 April 2020

Accepted: 15 Nove 2021

Keywords

Human capital maturity

Productivity

Knowledge workers

ABSTRACT

Introduction: Experts today believe that human capital, because of its scarcity, value, irreplaceability and imitability, is critical to achieving a sustainable competitive advantage and plays the most important role in increasing or decreasing the productivity of the organization. The present study investigates the effect of human capital maturity on the productivity of knowledge workers of Birjand University of Medical Sciences.

Materials & Methods: The present study is field survey. The statistical population of the study is all knowledge workers of Birjand University of Medical Sciences (non - Faculty member) who were selected as a sample through simple random sampling method, according to Morgan table and the formula for the number of indicators in structural equations, 90 people. data were collected through a questionnaire that was analyzed using structural equation modeling and Spss and PLS software.

Results: The results show that among the independent variable components of human capital maturity, learning capacity drivers with an average of 3.41, access to knowledge with an average of 3.38, employee participation with an average of 3.20, workforce optimization with an average of 3.16 and practice Leaders with an average of 2.48 were ranked first to fifth, respectively. Cronbach's alpha of human capital maturity items is equal to 75.4 and productivity items are equal to 81.6. Among the components of human capital maturity are leadership measures, staff involvement, access to knowledge, optimization, human capital on Knowledge staff productivity has a positive and significant effect and the hypothesis of the effect of learning capacity on knowledge staff productivity was rejected.

Conclusion: The components of human capital maturity are effective in predicting the productivity of knowledge workers.



10.22038/hmed.2021.48156.102

► Cite this paper as:

Rajaei Z, The effect of human capital maturity on the productivity of knowledge workers (Case study: Birjand University of Medical Sciences). *Horizon of Medical Education Development*. 2021;13(1):10-22

***Corresponding author:** Zahra Rajaei;
Assistant Professor of Public Administration,
Payame Noor University. Tehran. Iran

Tel: +989153754524

Email: zahraRajaei@pnu.ac.ir

بررسی تأثیر بلوغ سرمایه انسانی بر بهره‌وری کارکنان دانشی (مورد مطالعه):

دانشگاه علوم پزشکی بیرجند

زهرا رجائی^۱ ID*

۱ استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده	مشخصات مقاله
<p>مقدمه: امروزه صاحب نظران معتقدند که سرمایه انسانی، به دلیل کمیابی، ارزشمندی، جانشین ناپذیری و تقلید ناپذیری به منظور دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، حیاتی است و مهم ترین نقش را در افزایش یا کاهش بهره‌وری سازمان ایفا می‌کند از این رو پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر بلوغ سرمایه انسانی بر بهره‌وری کارکنان دانشی دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند است.</p> <p>روش کار: پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع آوری داده‌ها از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشی غیر هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند می‌باشد که از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، با توجه به جدول مورگان ۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه جمع آوری گردید که جهت تحلیل آن‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزارهای Spss و PLS استفاده شده است.</p> <p>نتایج: نتایج نشان می‌دهد که در بین مولفه‌های متغیر مستقل بلوغ سرمایه انسانی، محرک‌های ظرفیت یادگیری با میانگین ۳،۴۱، دسترسی به دانش با میانگین ۳،۳۸، مشارکت کارکنان با میانگین ۳،۲۰، بهینه‌سازی نیروی کار با میانگین ۳،۱۶ و شیوه اعمال رهبری با میانگین ۲،۴۸ به ترتیب رده اول تا پنجم را داشته‌اند. میزان آلفای کرونباخ گویه‌های بلوغ سرمایه‌های انسانی برابر با ۷۵/۴ و گویه‌های بهره‌وری برابر ۸۱/۶ بدست آمده است. از بین مولفه‌های بلوغ سرمایه انسانی اقدامات رهبری، درگیری کارکنان، دسترسی به دانش، بهینه‌سازی سرمایه انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری کارکنان دانشی دارد ولی فرضیه تأثیر ظرفیت یادگیری بر بهره‌وری کارکنان دانشی رد شد.</p>	<p>نوع مقاله اصیل پژوهشی</p> <p>پیشینه پژوهش تاریخ دریافت: ۹۹/۰۹/۰۲ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۹/۳۰</p> <p>کلمات کلیدی بلوغ سرمایه انسانی بهره‌وری کارکنان دانشی</p> <p> 10.22038/hmed.2021.48156.102</p>

نتیجه‌گیری: مؤلفه‌های بلوغ سرمایه انسانی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان دانشی تأثیر گذار است.

► نحوه ارجاع به این مقاله

Rajaei Z, The effect of human capital maturity on the productivity of knowledge workers (Case study: Birjand University of Medical Sciences). Horizon of Medical Education Development. 2021;13(1):10-22

ایمیل: zahraRajaei@pnu.ac.ir

تماس: ۰۹۱۵۳۷۵۴۵۲۴

*نویسنده مسئول: زهرا رجائی

استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مقدمه

رقابتی و بهره‌وری برتر سازمان در دراز مدت بر اساس تئوری مبتنی بر منابع به حساب می‌آید (۶). از طرفی مهم‌ترین هدف هر سازمان، دستیابی به بالاترین سطح بهره‌وری ممکن یا بهره‌وری بهینه است. در بین عوامل موثر بر بهره‌وری، منابع انسانی مهم‌ترین نقش را در افزایش یا کاهش بهره‌وری سازمان ایفا می‌کنند و سهم مدیران نیز، بیش از سایر عوامل انسانی دیگر است (۷). در اقتصاد دانشی کارکنان دانشی ارزشمندترین سرمایه سازمانها هستند بنابراین ارایه راهکارهایی جهت بهبود بهره‌وری کارکنان دانشی اهمیت پرداختن به این تحقیق را مضاعف می‌نماید.

کارکنان دانشی سازمان به عنوان منبع نوآوری و نوسازی استراتژیک از اهمیت برخوردار هستند، سازمان‌ها تا حد زیادی به دانش و مهارت کارکنانشان برای ایجاد درآمد و رشد و هم‌چنین بهبود بهره‌وری متکی شوند. بسیاری از تحقیقات این مسئله را تصدیق کرده‌اند که بلوغ سرمایه انسانی کلیدی در توضیح بهره‌وری کارکنان و به تبع آن ارتقای بهره‌وری سازمانی است (۱). بنابراین مرور پژوهش‌های انجام شده نشان داد که با توجه به نقش کلیدی بهره‌وری کارکنان دانشی تاکنون پژوهش‌های اندکی به بررسی نقش بلوغ سرمایه انسانی در این زمینه پرداخته‌اند. از این رو با توجه به اهمیت بهره‌وری کارکنان دانشی دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند به دنبال پاسخگویی به این سؤال اصلی هستیم که مولفه‌های بلوغ سرمایه انسانی چه تاثیری بر بهره‌وری کارکنان دانشی دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند دارد.

روش کار

این پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از

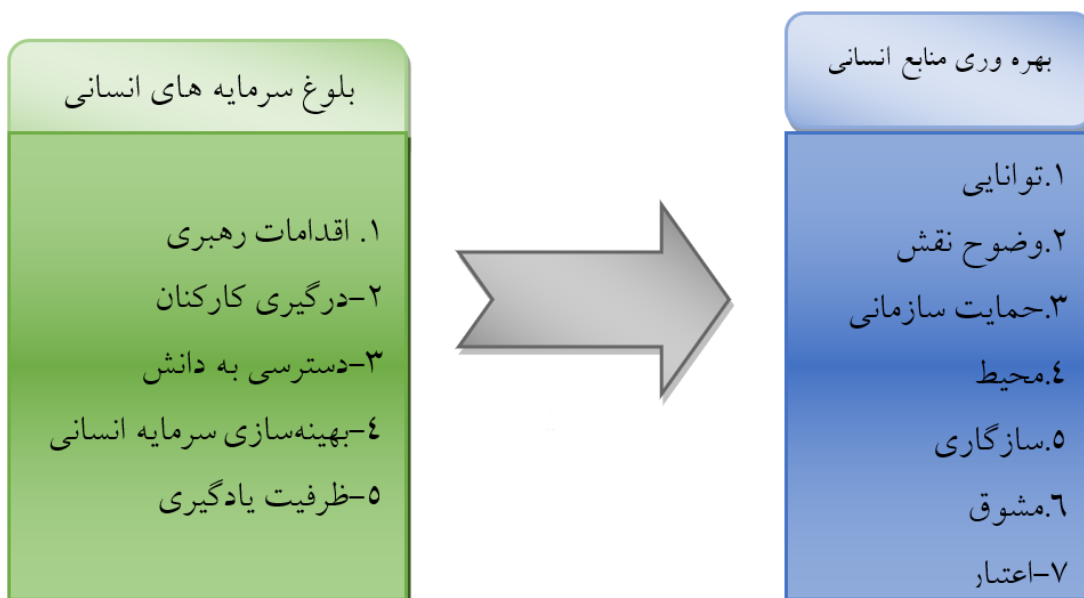
امروزه صاحب‌نظران معتقدند بدون شک مزیت استراتژیک پایدار نصیب سازمان‌هایی خواهد شد که بتوانند بهتر از سایرین، مهارت‌های مشتمل بر بهترین و درخشان‌ترین استعداد‌های انسانی را جذب، پرورش و حفظ نمایند (۱)

به طور گسترده‌ای پذیرفته شده است که سرمایه‌های انسانی و فکری، اهرمی برای تولید ارزش افزوده و بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها و کسب کارآیی و هدایت بهره‌وری آینده و منبع رقابت و بهره‌وری و کمک به رشد و توسعه سازمان‌ها می‌باشد (۲)

در دنیای جهانی شده‌ی امروز، در مباحث توسعه و پیشرفت، آنچه از مقبولیتی عام برخوردار است، مقوله توسعه انسانی است. انسان هدف توسعه، ابزار توسعه و ضامن پایداری توسعه است. سرمایه انسانی به عنوان عامل اساسی تولید در سازمان‌ها مطرح می‌شود و تعامل و هماهنگی این عوامل در راستای اهداف سازمان می‌تواند منجر به بهره‌وری و کیفیت بهره‌وری سازمان‌ها گردد (۳). در دهه ۱۹۵۰ تئودور شولتز اهمیت «سرمایه انسانی» را به عنوان عامل تولید همسنگ با اهمیت سرمایه طبیعی و سرمایه فیزیکی معرفی کرد. این نگاه نو و به ظاهر ساده در دهه اخیر اهمیت بسیار یافته و اقتصاددانان در پرتو آن به بازنگری در مفهوم سرمایه و سرمایه‌گذاری پرداخته‌اند و منابع تازه‌ای (جدا از انباشت سرمایه) که می‌تواند سبب افزایش تولید، بهره‌وری نیروی کار و سطح رفاه مورد شناسایی و تاکید قرار گرفته است (۴) و از دلایل اهمیت سرمایه فکری و انسانی تاثیر آن بر نوآوری و بهره‌وری نوآورانه می‌باشد (۵). سرمایه فکری و سرمایه انسانی به عنوان یک منبع کلیدی برای ایجاد ارزش و کسب مزیت

مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزارهای Spss و PLS استفاده شده است. و در پژوهش حاضر جهت اندازه گیری بلوغ سرمایه های انسانی و مؤلفه های آن از مقیاس ۲۳ گویه ای باسی و مک مورر (۲۰۰۷) استفاده و جهت بهره وری: به نمرهای که از پرسشنامه اچيو وهمچنين ملادکوا(۲۰۱۵) بدست می آید که با توجه به مبانی نظری مطرح شده، الگوی مفهومی تحقیق به شکل زیر است:

شکل ۱- الگوی مفهومی تحقیق: (۸) و (۱۹)



عامل همبستگی بالایی وجود دارد و از طرف دیگر بین گویه های یک عامل با گویه های دیگر هیچ گونه همبستگی مشاهده نمی شود که نشان از اعتبار این سازه ها می باشد. همچنین مقدار آلفای کرونباخ برای هر یک از مؤلفه های هر دو سازه نیز مقدار آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ بدست آمده است که نشان از پایایی خوب این سازه دارد، جدول ۱ بیانگر این مطلب است.

نظر جمع آوری داده ها از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان دانشی دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند می باشد که در این تحقیق مشاغل اداری غیر هیات علمی که نیازمند استفاده از دانش و خلاقیت و نوآوری، مهارت حل مسئله و تصمیم گیری و.. بود به عنوان دانشی در نظر گرفته شد (مثل بخش ای تی و...) از طریق روش نمونه گیری تصادفی ساده، با توجه به جدول مورگان ۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. داده های پژوهش از طریق پرسشنامه جمع آوری گردید که جهت تحلیل آنها از روش

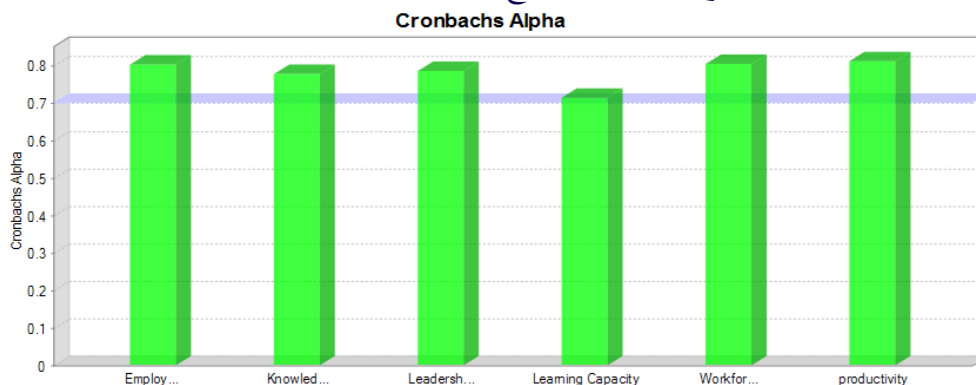
با توجه به نتایج، مقدار آزمون KMO برای هر دو سازه به ترتیب برابر با ۰/۷۸۹ و ۰/۶۹۹ می باشد، پس داده های تحقیق قابل تقلیل به تعدادی عامل زیر بنایی و بنیادی هستند. همچنین نتیجه آزمون بارتلت برای هر دو سازه در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱ معنی دار است که نشان می دهد که ماتریس همبستگی بین گویه ها، ماتریس همانی و واحد نیست؛ به عبارتی از یک طرف بین گویه های داخل هر

جدول ۱- مدل اندازه گیری متغیرها

مفهوم	مولفه ها	تعداد شاخص ها (گویه های پرسشنامه)	الفای کرونباخ	پایایی مرکب CR	میانگین واریانس استخراج AVE
تسلی و ترمیم	اقدامات رهبری	۵	۰/۷۸	۰/۸۵	۰/۵۱
	درگیری کارکنان	۴	۰/۸۰	۰/۸۷	۰/۵۹
	دسترسی به دانش	۴	۰/۷۷	۰/۸۵	۰/۵۷
	بهینه سازی سرمایه انسانی	۵	۰/۸۰	۰/۸۶	۰/۵۵
	ظرفیت یادگیری	۵	۰/۷۱	۰/۸۱	۰/۶۱
تعمیر و نوآوری	توانایی	۳	۰/۷۰	۰/۷۰	۰/۵۶
	وضوح نقش	۴	۰/۸۸	۰/۸۳	۰/۶۷
	حمایت سازمانی	۴	۰/۷۴	۰/۸۰	۰/۷۰
	محیط	۴	۰/۷۰	۰/۷۱	۰/۶۷
	سازگاری	۳	۰/۷۶	۰/۷۷	۰/۷۰
	مشوق یا انگیزش	۴	۰/۸۷	۰/۷۵	۰/۶۲
	اعتبار	۴	۰/۸۹	۰/۸۲	۰/۶۱

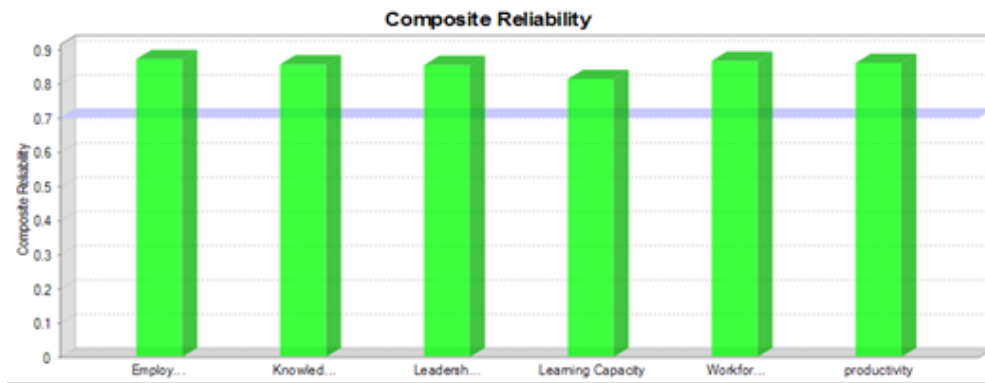
بر اساس مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و روایی همگرا برای هر سازه، تأیید شده است.

نمودار ۱- الفای کرونباخ شاخص های تحقیق



'Average Variance Extracted (AVE).

نمودار ۲- پایایی مرکب شاخص های تحقیق



نتایج:

بر اساس متغیرهای زمینه ای مورد تحقیق ۴۶,۷ آزمودنی ها مرد بوده اند. و از نظر گروه سنی بیشترین فراوانی افراد بین ۴۱-۵۰ سال با (۴۱ درصد) بیشترین فراوانی گروه های سنی نمونه را در زمان تحقیق و جمع آوری اطلاعات داشته اند. بررسی مولفه های پنجگانه بلوغ سرمایه انسانی نشان داد که میانگین همه متغیرها نزدیک متوسط قرار دارد

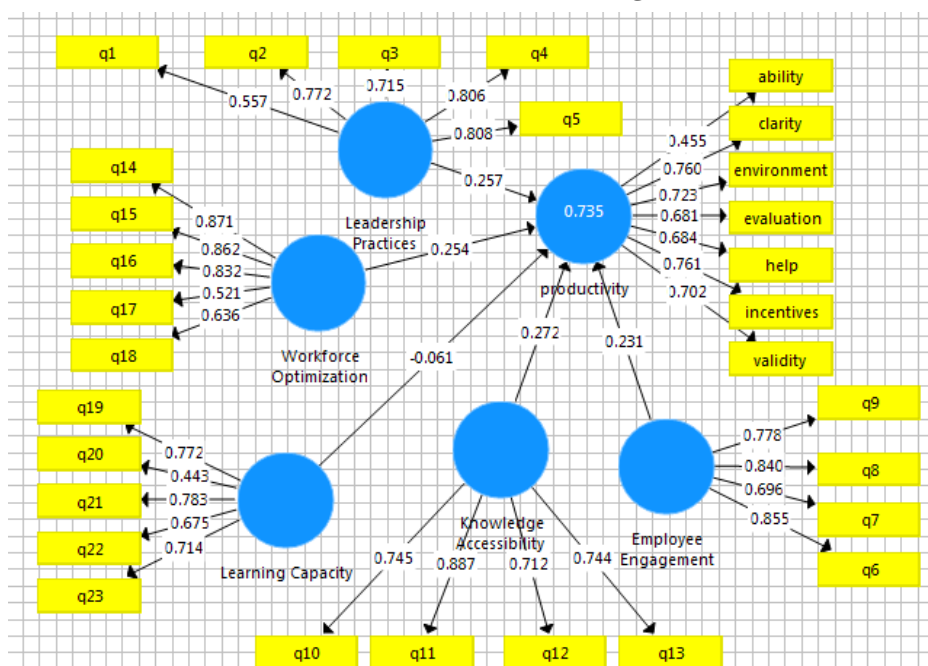
جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

مفهوم	مولفه ها	تعداد سوالات	میانگین	انحراف معیار	دامنه تغییرات
بهره وری	اقدامات رهبری	۵	۲/۴۸	۱/۱۹	۳/۵۰
	درگیری کارکنان	۴	۲/۲۰	۱/۰۷	۲/۶۷
	دسترسی به دانش	۴	۳/۳۷	۰/۹۵	۳/۱۵
	بهینه سازی سرمایه انسانی	۵	۳/۱۶	۰/۹۷	۳/۸۸
	ظرفیت یادگیری	۵	۳/۵۱	۰/۶۵	۳
بهره وری	توانایی	۳	۲/۴۶	۰/۳۷	۲
	وضوح نقش	۴	۳/۴۵	۰/۴۱	۱/۷۵
	حمایت سازمانی	۴	۳/۴۰	۰/۳۹	۲
	محیط	۴	۳/۳۸	۰/۴۲	۲/۲۰
	سازگاری	۳	۲/۲۰	۰/۰۷	۳/۶۷
بهره وری	مشوق یا انگیزش	۴	۲/۴۸	۱/۱۹	۳/۵۰
	اعتبار	۴	۳/۵۰	۱/۰۷	۳/۳۳

مطابق شکل تحلیل عاملی تائیدی گویه ها (سوالات پرسشنامه) و بار عاملی بالاتر از ۰/۳ برای گویه ها تایید شد که نشان دهنده قابل قبول بودن واریانس شاخص ها با سازه مربوطه اش است:

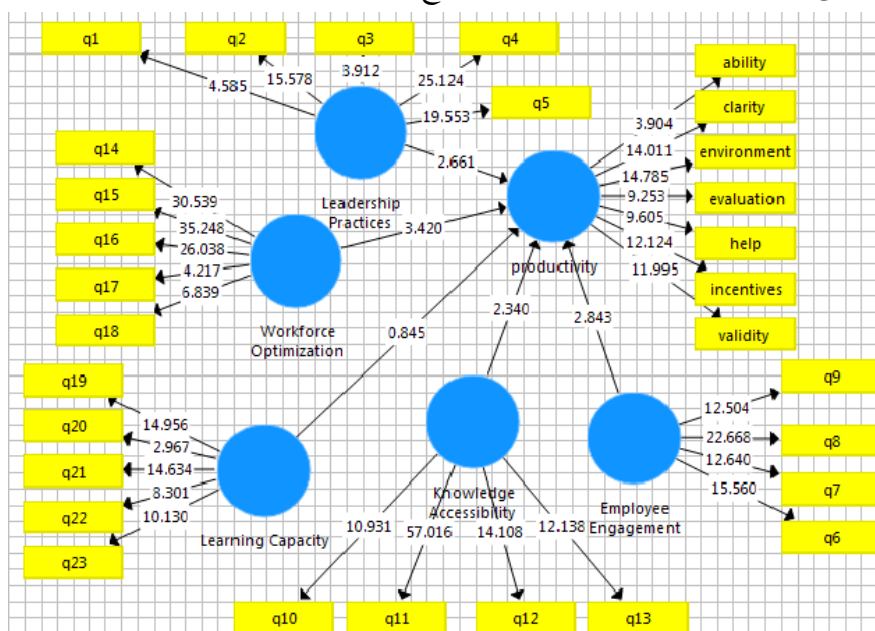
همچنین دسترسی به دانش با میانگین ۳,۳۸، مشارکت کارکنان با میانگین ۳,۲۰، بهینه سازی نیروی کار با میانگین ۳,۱۶ و شیوه اعمال رهبری با میانگین ۲,۴۸ به ترتیب رده دوم تا پنجم را داشته اند.

شکل ۲: ضرایب مدل به همراه بارهای عاملی



همچنین طبق شکل نموداری ۴ در سطور ذیل آماره T بزرگتر از مقدار بحرانی $T_{0.05}$ یعنی $1/96$ می باشد، بارعاملی و ضرایب مسیر مشاهده شده معنادار است. که نشانگر تایید همه فرضیات به جز یکی می باشد

شکل ۳- آماره T و مدل تاثیر مولفه های بلوغ سرمایه انسانی بر بهره ور کارکنان دانشی



ضریب تعیین R2 (R Squares) نشان دهنده تأثیر متغیر برون زا بر متغیر درون زا است. که در تحقیق حاضر ۰/۷ است و همچنین شاخص برازش مدل (GOF) نیز ۰/۶۵ بود که بیانگر برازش مناسب مدل می باشد.

جدول ۳- نتیجه آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیات	ضریب انحراف مسیر	T آماره استاندارد	نتیجه (p<0.05)
تأثیر اقدامات رهبری بر بهره وری کارکنان دانشی	۰/۲	۰/۰۳۲	تأیید
تأثیر درگیری کارکنان بر بهره وری کارکنان دانشی	۰/۲	۰/۰۲۲	تأیید
تأثیر دسترسی به دانش بر بهره وری کارکنان دانشی	۰/۲	۰/۰۱۸	تأیید
تأثیر بهینه سازی سرمایه انسانی بر بهره وری کارکنان دانشی	۰/۲	۰/۰۱۵	تأیید
تأثیر ظرفیت یادگیری بر بهره وری کارکنان دانشی	۰/۰۶	۰/۰۳۹	رد

بیرجند پرداخته شده است. که برای بررسی بلوغ سرمایه های انسانی از مدل باسی و مک مور (۲۰۰۷) استفاده شده است. باسی و مک مور (۲۰۰۷) در مقاله ای تحت عنوان حداکثر سازی بازگشت افراد با اشاره به اینکه مدیران به حداکثر سازی علاقه دارند، اینکه کارمندان بالاترین مزیت سازمان ها هستند را یادآوری می نمایند و در نظر گرفتن آن ها به دید هزینه، خطرناک بر اساس تجربیات و تئوری ها، سیستمی را برای ارزیابی بلوغ سرمایه فکری ارائه داده اند که منجر به هدایت سرمایه گذاری های سازمان و ارتقای بهره وری می گردد و در ۴۲ سازمان در طول ۵ سال استفاده از آن و تجزیه تحلیل بهره وری نشان دهنده کارایی این ابزار در ارتقای بهره وری (سرمایه انسانی، سرمایه رابطه ای، سرمایه ساختاری) بوده است و محرک های پنج گانه را مطابق جدول ۴ ارائه دادند. (۸).

بر اساس نمودار بالا و اطلاعات خلاصه شده در جدول ۵ فرضیه ها که مولفه های بلوغ سرمایه انسانی بر بهره وری کارکنان دانشی تأثیر مثبت و معناداری دارد که بر اساس روش روش حداقل مربعات جزئی تأثیر همه مولفه های بلوغ سرمایه انسانی بر بهره وری کارکنان دانشی به جز ظرفیت یادگیری تأیید شده است.

بحث و نتیجه گیری

بهره وری موضوعی است که از ابعاد مختلف به آن نگریسته شده و هر روز کاربرد و اهمیت آن بیش از پیش روشن می شود. به همین منظور بررسی عوامل موثر و مرتبط با آن حایز اهمیت می باشد. یکی از عوامل مرتبط با بهره وری، بلوغ سرمایه های انسانی می باشد، به همین سبب در این پژوهش به بررسی تأثیر بلوغ سرمایه انسانی بر بهره وری کارکنان دانشی دانشگاه علوم پزشکی شهر

جدول ۴: محرک های پنج گانه سطح بلوغ مدیریت سرمایه انسانی (۸)

محرک های مدیریت سرمایه انسانی	اقدامات رهبری	مشا کارکنان	دسترسی به دانش	بهبینه سازی منابع انسانی	ظرفیت یادگیری
سازو کارها و اقدامات مدیریت سرمایه انسانی	ارتباطات باز و موثر	طراحی شغل	قابلیت دسترسی به دانش شغلی	فرآیندهای تعریف شده و آموزش موثر	نوآوری استقبال از ایده های جدید
فراگیر بودن همکاری مدیریت و کارکنان	تعهد وجود امنیت شغلی و رشد و ارتقا	همکاری تشویق کار تیمی	موقعیت ها، حمایت شرایط کاری از بهره وری خوب	آموزش حمایت آموزش از اهداف سازمان	
مهارت های سرپرستی و زندگی	زمان تعادل بین کار و زندگی	تسهیم اطلاعات	پاسخ گویی	توسعه	
مهارت های مدیریتی مدیران ارشد موانع را رفع، بازخورد داده و خودباوری را تقویت می کند	سیستمها ارزیابی مداوم مشارکت کارکنان	سیستمها دسترسی آسان به اطلاعات از طریق سیستم	استخدام بر اساس مهارت و ارائه آموزش رهبران با ارزش بودن یادگیری را نشان می دهد	حمایت و ارزش قائل شدن رهبران با ارزش بودن یادگیری را نشان می دهد	
سیستمها توسعه رهبری و اثربخش بودن سیستمهای تحول	سیستمها اثربخشی سیستم مدیریت بهره وری	سیستمها خودکار شدن یادگیری از طریق نظام مدیریت یادگیری	

همچنین در مطالعه حاضر مشخص شد درگیری (مشارکت) کارکنان، دسترسی به دانش، بهینه سازی سرمایه انسانی و اقدامات رهبری سازمان بر بهره وری کارکنان دانشی موثر است که نتایج بدست آمده از این پژوهش به طور مستقیم با نتایج پژوهش های سلطانی (۱۳۸۸) پدرو و اولز (۲۰۱۸) جوانگ (۲۰۱۸) باسی و مک مور (۲۰۰۷) درزی و همکاران (۱۳۹۴) پالوالین و همکاران (۲۰۱۷) و ملادکوا (۲۰۱۵) همراستا می باشد که در این راستا به این پژوهشها اشاره مختصر می گردد:

جوانگ (۲۰۱۸) در مقاله ای تحت عنوان رابطه سرمایه انسانی و بهره وری با مطالعه ۴۴۶ سرباز کره ای در ۳۲ تیم

در آموزش نظامی به این نتیجه رسید که سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی را تحت تاثیر قرار می دهند و سرمایه روانشناختی به نوبه خود بر بهره وری و پیش بینی بهره وری سازمان تاثیر گذار می باشد. (۹)

رودیگز و همکاران (۲۰۱۸) در مقاله ای تحت عنوان ارزیابی مدل بلوغ سرمایه های فکری به خصوص سرمایه انسانی مدلی را بر اساس ارزیابی مقالات پایگاه های معتبر علمی برای ارزیابی بلوغ سرمایه های فکری و انسانی ارائه نمودند و نشان دادند که سازمان ها با استفاده از مدل های بلوغ سرمایه فکری به خصوص سرمایه انسانی می توانند در

روان شناسی و علوم تربیتی از نظر محرک های مدیریت سرمایه انسانی در حد بالای متوسط و وضعیت دانشکده مدیریت در حد متوسط قرار داشت. (۱۳)

درزی، لمسو و توکلی جویباری (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی « نقش بلوغ سرمایه انسانی در بهره وری سازمان از دیدگاه کارکنان بهشهر » پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که هر یک از مولفه های بلوغ مدیریت سرمایه انسانی بر بهره وری سازمان در سطح اطمینان ۹۵ درصد اثر مثبت معنادار دارد. در پایان نیز مزایا و محدودیت های پژوهش راه کارهایی جهت بهبود مولفه های سرمایه انسانی ارائه گردید. (۱)

شیروانی و شفیعیه (۱۳۸۹) در پژوهشی « به بررسی و ارزیابی سطح بلوغ مدیریت سرمایه انسانی در سازمان های بخش دولتی شهر اصفهان » پرداختند. تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به مولفه های سطح بلوغ مدیریت سرمایه انسانی در سازمان های بخش دولتی شهر اصفهان نشان داد که میانگین نمره شیوه های اعمال رهبری ۲,۷۰، میزان مشارکت ۱,۹۴، دسترسی به دانش ۲,۱۷، بهینه سازی و آموزش نیروی انسانی ۲,۸۱ و ظرفیت یادگیری ۲,۷۰ بوده است. مقایسه میانگین نمره مولفه های سطح بلوغ مدیریت سرمایه انسانی در سازمان های مورد مطالعه نشان داد که سطح بلوغ مدیریت سرمایه انسانی در سازمان های مذکور کمتر از سطح متوسط بوده است. میانگین نمره سطح بلوغ مدیریت سرمایه انسانی در ۱۶ سازمان بین ۴۱,۵۱ تا ۵۳,۳۸ در نوسان بوده است که بر اساس مدل باسی و مک مور کلیه سازمان های مورد مطالعه دارای سطح بلوغ ضعیف می باشد که در پایان به ارائه راهکارهایی برای ارتقای سطح بلوغ مدیریت سرمایه انسانی مبادرت شده است. (۱۴)

البته لازم به ذکر است به صورت غیر مستقیم نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش های سلطانی (۱۵)، نادری (۱۶)،

نوآوری ها و کسب مزایای رقابتی پیشتاز باشند و موفق به کسب ارزش افزوده گردند. (۱۰)

پالوالین و همکاران (۲۰۱۷) در مقاله ای تحت عنوان تاثیر محیط کار بر بهره وری کارکنان دانشی به این نتیجه رسیدند: شرایط و فضای فیزیکی، یک عامل مهم برای افزایش بهره وری در سطح فردی و در سطح گروهی است، وجود فضای مطلوب اجتماعی و همکاری منجر به افزایش بهره وری کارکنان دانشی می شود. همچنین بهبود مهارت های خود مدیریتی منجر به افزایش بهره وری برای کارکنان دانشی می گردد. همچنین همکاری برای بهینه سازی بهره وری فرد و تیم مور نیاز است. (۱۱)

مالادکوا (۲۰۱۵) در مقاله ای تحت عنوان کارکنان دانشی و اصل S۳ (خود مدیریتی، خودسازماندهی، خود کنترلی) با بررسی پاسخ ۴۵۷ نفر کارکنان دانشی از حرفه های مختلف به این نتیجه رسیدند: کارکنان دانشی برای نوآوری و خلاقیت خود، باید بسیار مورد توجه قرار گیرند و آنها نیاز به سبک مدیریت خودکارتر و مستقل تری نسبت به کارکنان غیر دانشی دارند و کارکنانی که در محیط کار بر مبنای اصل S۳ کار کنند بهره وری بالاتری در این حالت دارند نتیجه بررسی آنها این فرضیه را تایید می نماید. (۱۲)

مرادی، تقوی فرد و ملکی حسونند (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی « ارزیابی سطح بلوغ مدیریت سرمایه های انسانی در آموزش عالی » پرداختند. نتایج نشان داد میانگین نمرات دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی در ابعاد ظرفیت یادگیری و دسترسی به دانش به طور معنی داری بالاتر از میانگین به دست آمده از دانشکده مدیریت بوده است. هم چنین میانگین بدست آمده از دو دانشکده در ابعاد اقدامات رهبری، درگیری کارکنان و بهینه سازی سرمایه انسانی، تفاوت معنی داری با هم نداشتند و دو دانشکده دارای وضعیت نسبتاً مشابهی بودند. به طور کلی، وضعیت دانشکده

یادگیری از طریق نظام مدیریت یادگیری، مشارکت کارکنان، استقبال از ایده های جدید، قابلیت دسترسی به دانش شغلی، تشویق کار تیمی و... باعث تسهیل رشد بهره وری کارکنان دانشی و در نتیجه رشد اقتصادی خواهد شد.

همچنین در این راستای پیشنهادات زیر نیز ارایه می شود - راهکارهای افزایش سطح بلوغ سرمایه های انسانی به شکل عملیاتی اجرا گردد.

- جذب نیروی انسانی ماهر و متخصص
استفاده از رویکرد «مدیریت ارتباطات» توسط رهبران سازمانهای دولتی

- استفاده از «مدیریت معنا» جهت شناسایی استعدادهای سازمانی و تشریح صحیح اهداف

- ایجاد «ساختارهای سازمانی انعطاف پذیر» به منظور تمایل به پذیرش مسئولیت بیشتر و اشتیاق نسبت به پذیرش تحولات - استفاده از رویکرد «مشارکت در تصمیم گیری سازمانی»

- بکارگیری «سیستم مدیریت مبتنی بر استعداد» به منظور جذب افراد مستعد در سازمانهای بخش دولتی

- استقرار نظام شایسته سالاری و مریتوکراسی

- بکارگیری بستر یادگیری سازمانی

- استفاده از رویکرد «خود-هدایتی

تقدیر و تشکر

طالعه حاصل از طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه پیام نور مرکز بیرجند می باشد و از دانشجویان عزیز که ما را در این پژوهش یاری نمودند، تقدیر می گردد

تضاد منافع

مقاله حاضر هیچگونه تضاد منافی ندارد

باردران و لیجانی (۱۷)، علامه (۱۸)، افخمی و همکاران (۱۹)، ضیا پور (۲۰) همراستا می باشد نتایج نشان داد که مولفه های بلوغ سرمایه انسانی قادرند ۷۰ درصد تغییرات بهره وری کارکنان دانشی دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند را تبیین کنند و کارکنان دانشی برای نوآوری و خلاقیت خود، بسیار مورد توجه کارفرمایان قرار می گیرند. با توجه به ماهیت ناملموس دانش، مدیریت کارکنان دانش نیاز به رویکرد، ابزار و روش های متفاوت نسبت به مدیریت کارکنان غیر دانشی دارد. یک ایده به طور کلی مشترک وجود دارد که کارکنان دانشی نیاز به سبک مدیریت خودکار تر و مستقل تری نسبت به کارکنان غیر دانشی دارند. و بخشی از تحقیقات مربوط به کارکنان دانشی را به خودمختاری کارکنان دانشی می دهد. این استقلال توسط مدل S۳ ملادکوا نیز تایید می شود. (۲۱) که برای کارکنان دانشی تجویز می نماید. ادبیات نظری پیش بینی می کند که کار دانشی به کمتر سبک های مدیریتی بیرونی نیازمندند و مستلزم استقلال بیشتر کارکنان دانشی است. (۲۲) کارکنان دانش باید قادر به تصمیم گیری، مدیریت، سازماندهی و کنترل باشند یا به عبارتی خود مدیریتی، خود سازماندهی و خود کنترلی باشند با توجه به اینکه سطح پایین بلوغ سرمایه انسانی می تواند یکی از دلایل پایین بودن بهره وری کارکنان دانشی باشد که تا کنون، در تحقیقات داخلی مورد بررسی قرار نگرفته است و راهکارهایی برای ارتقای بهره وری کارکنان دانشی در راستای مولفه های بلوغ سرمایه های انسانی ارایه می شود از قبیل راهکارهایی جهت تقویت شیوه های اعمال رهبری صحیح، راهکارهای افزایش سطح مشارکت کارکنان، راهکارهای افزایش تقویت دسترسی به دانش و راهکارهای بهینه سازی نیروی کار. بنابراین پیشنهاداتی از قبیل دسترسی آسان به اطلاعات از طریق سیستم، سیستم ارزیابی مداوم، خودکار شدن

References

- Darzi, Leila, Lamso, Masoumeh; Tavakoli -1
Joybari, Akram (2015). The role of human capital maturity in organizational productivity from the perspective of Behshahr employees. Fourth National Conference on Accounting, Financial Management and Investment. Islamic Azad University, Azadshahr Branch. Pp. 12-1
- Eugénia Pedro, João Leitão, Helena Alves, -2
(2018) "Intellectual capital and performance: Taxonomy of components and multi-dimensional analysis axes", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 19 Issue: 2, pp.407-452, <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2016-0118>
- Goodarzvandchgini, Mehrdad; Yousefi, Samin -3
(2012). Investigating the role of privatization on human capital productivity in the Iranian banking industry (study: Banks of Guilan province). *Quarterly Journal of Quantitative Studies in Management*. Volume 3. Number 1. pp.58-39
- Mahmoudi, Vahid (2006). Human capital, -4 human capability. *Journal of Political and Economic Information*. No. 225-226, pp. 227-220
- Agostini, L., Nosella, A. and Filippini, R. (2017), -5 "Does intellectual capital allow improving innovation performance? A quantitative analysis in the SME context ", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 18 No. 2, pp. 400-418
- Velia Gabriella Cenciarelli, Giulio Greco, Marco (6)
Allegrini, (2018) "Does intellectual capital help predict bankruptcy?", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 19 Issue: 2, pp.321-337, <https://doi.org/10.1108/JIC-03-2017-0047>
- Saatchi, Mahmoud (2003). Investigating the -7 factors and barriers to productivity from the perspective of managers of organizations subject to the Social Security Law. *Quarterly Journal of Improvement and Transformation Management Studies*, Volume 10. Number 38, 37. pp. 117-78
- Bassi, L., Daniel McMurrer. (2007). Maximizing -8 your Return on People. *Harvard Business Review*, 8(71):32-42
- Jeung Wonho (2018) The Relationship with -9 Human Capital, Social Capital and Performance (On Psychological Capital), *Academy of Management Proceedings*, Vol. 2018, No. 1
- Rodrigues Caroline Vaz, Paulo Mauricio Selig, -10
Claudia Viviane Viegas, (2018) "A proposal of intellectual capital maturity model (ICMM) evaluation", *Journal of Intellectual Capital*, <https://doi.org/10.1108/JIC-12-2016-0130>
- Palvalin, Miikka, Voordt, Theo van der, Jylha, -11
Tuuli (2017). The impact of workplaces and self-management practices on the productivity of knowledge workers, *Journal of Facilities Management* Volume 15 issue 4, pages 423 to 438
- Mládková, Ludmila (2015). Knowledge -12
Workers and the Principle of 3S (Self-management, Self-organization, Self-control), *Procedia – Social and Behavioral Sciences*
- Moradi, Saturn; Taqvi Fard, Mohammad -13
Taghi; Maleki Hassanvand, Muslim (2016). Assessing the level of maturity of human capital management in higher education. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hossein University. Eighth year. No. 3 (Serial No. 25), pp. 267-211
- Shirvani, Alireza; Shafieeh, Massoud (2010). -14
Assessing the level of maturity of human capital management in public sector organizations in Isfahan. *Beyond management*. Fourth Year, No. 15, pp. 114-77
- Soltani, Iraj (2009). Determining the maturity -15
and effectiveness of human capital management in Mobarakeh Steel Company, *Journal of Management Research*, No. 83
- Naderi, Abolghasem; Heydari Kibriti, -16
Tayyeba; Amiri, Abdolreza (2015). Relationship between human capital and organizational productivity: a case study of Asia Insurance Company branches. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management Research*. Second Year, No. 5. pp. 30-2
- Brotharan, Vahid; Valijani, Maryam (2015). -17
Factors Affecting Manpower Productivity in the Tax Affairs Organization (Case Study of the General Directorate of Tax Affairs in East Tehran). *Journal of Taxation*, No. 29 (Series 77), pp. 184-166

Allameh, Sayyed Mohsen(2018) Antecedents (۱۸) and consequences of intellectual capital The role of social capital, knowledge sharing and innovation, Journal of Intellectual Capital © Emerald Publishing Limited 1469-1930 DOI 10.1108/JIC-05-2017-006

Afkhami Ardakani, Mehdi, Babashahi, Jabbar, Tahmasebi, Reza, Yazdani, Hamidreza (2017). Provide a tool to identify and measure knowledge jobs; Mixed method , Iranian Management Research, Volume 21, Number 1, Spring Ziapour, Arash, Khatony, Alireza, Kianipour, (۲۰)

Neda , Jafary, Faranak(2015) Identification and Analysis of Labor Productivity Components Based on ACHIEVE Model (Case Study: Staff of Kermanshah University of Medical Sciences), Global Journal of Health Science; Vol. 7, No. 1; 2015 ISSN 1916-9736 E-ISSN 1916-9744

Published by Canadian Center of Science and Education

Rajaei Zahra, Banai Fatemeh (2018) The Effect -21 of Policies Related to Workplace Conditions on the Productivity of Knowledge worker (Study: Birjand University), public Policy Making in Management (Mission of Public administration), Fall, Volume 9, Number 31 ; From page 19 to page 38

22- Seyed Ali Bani Hashemi, Zahra Rajaei, Fatemeh Banai (2021) Increasing the productivity of knowledge worker based on Mladkova model from the perspective of university faculty members, NAJA Human Resources Quarterly, Year 15, Issue 63, Spring, http://phr.jrl.police.ir/article_96412.html