ارزیابی رضایت کارکنان از سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی در دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران[1]

کیوان مرادی[2]
عباس عباس‌پور[3]
امین همایینی دمیرچی[4]
محمود آرائی[5]

تاریخ دریافت:۱۳۹۳/۱۱/۲۵
تاریخ پذیرش:۱۳۹٤/۰۵/۲۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر، ارزیابی سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی در دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران است. روش پژوهش ازنظر هدف کاربردی و ازنظر شیوه‌ی گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه‌ی آماری شامل کلیّه کارشناسان دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران می‌باشد، که تعداد آن‌ها برابر با ١٦٣ نفر است؛ بنابراین، ١٤٢ کارشناس از این دانشکده‌ها از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند. آن‌ها پرسشنامه سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی لای ون (۲۰۰۷) را کامل کردند. برای روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد. شاخص‌های تحلیل عاملی نشان دادند که پرسشنامه برازش خوبی دارد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ (۰/۸۷۷) گرفته شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌هایتی تست تک نمونه‌ای و آنوای یک‌طرفه تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که: ۱) دانشکده مدیریت در متغیر سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی دارای بیشـــترین میانگین است و دانشکده اقتصاد دارای کمترین میانگین می‌باشد. ۲)

---

[1] . این مقاله نتیجه پژوهش ارزیابی سیاست های توسعه سرمایه انسانی در دانشگاه تهران در سال ۹۳ است.

[2]. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی .

[3]. دانشیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.

٤. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران.

[5]. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

بین دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران ازلحاظ سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی و ابعاد تشکیل‌دهنده‌ی آن (سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه، نظارت و راهنمایی مدیر و فرصت‌های آموزش و توسعه) تفاوت معناداری مشاهده نشد.

واژگان کلیدی:
آموزش و توسعه، نظارت و راهنمایی مدیر، فرصت‌های آموزش و توسعه، دانشگاه تهران

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

مقدمه

تغییر در شرایط سازمان‌های عصر حاضر، به تغییر نگرش آن‌ها به کارکنان منجر شده است. در این شرایط کارکنان سازمان ابزار موفقیت مدیر نیستند و به‌عنوان سرمایه‌گذاران سازمان، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل‌شده‌اند (احمدی‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹). بقا و رشد سازمان‌ها مستلزم ایجاد نوعی مزیت استراتژیک پایدار از سوی آن‌هاست. مهم‌ترین عاملی که می‌تواند موجب ایجاد مزیت استراتژیک پایدار برای سازمان‌ها شود، سرمایه انسانی است (اخوان و همکاران، ۱۳۹۲). سرمایه انسانی[1] مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، شایستگی‌ها و توانایی‌هایی است که طی تحوّل در زندگی انسان، توسعه از طریق مشارکت در اشکال متنوّع آموزش‌وپرورش رسمی و غیررسمی و در فعالیتی پربازده برای کسب منفعت افراد، سازمان‌ها و جامعه مدنظر قرار گرفته است (بیکر[2]، ۱۹۹۳؛ به نقل از آردیچولی و همکاران[3]، ۲۰۱۲). به سخن دیگر، "سرمایه انسانی دربردارنده‌ی هرگونه یادگیری آگاهانه ارزش‌آفرین است که منجر به شکوفایی اندیشه و عقل فرد می‌شود" (نادری، ۱۳۹۰). سرمایه انسانی همان معنی را برای سازمان دارد که آب برای ماهی دارد؛ تصور یکی بدون دیگری امکان‌پذیر نیست. سازمان‌ها چه خصوصی و عمومی یا داوطلبانه، بدون وجود افرادی (سرمایه‌های انسانی) که آن را هدایت می‌کنند، نمی‌توانند وجود داشته باشند (بورتون- جانس و اِسپندر[4]، ۲۰۱۱: ۲۹۰).

برای توسعه مزیت رقابتی، ضروری است که سازمان‌ها واقعاً سرمایه‌های انسانی را به‌عنوان مهم‌ترین عامل رقابتی مدنظر قرار دهند. یکی از استراتژی‌هایی که برای بهبود بنیادین باروری سرمایه انسانی موردنظر می‌باشد، این است که سازمان‌ها ارزش بالاتری برای سرمایه‌های انسانی خود قائل شوند و آن‌ها را در کانون توجّه خود قرار دهند. از همین رو، سازمان‌هایی که در پی توسعه سرمایه‌های انسانی‌شان از طریق برنامه‌های توسعه‌ای جامع هستند، نه‌فقط به اهداف بلندمدت خود می‌رسند، بلکه بیشتر بقا می‌یابند و رونق خود را طی سالیان متوالی حفظ می‌کنند. برای رسیدن به این مهم، سازمان‌ها باید منابعی را برای تضمین اینکه کارکنان اطلاعات، دانش، مهارت و شایستگی‌هایی که آن‌ها برای کار مؤثر در یک محیط پیچیده و به‌سرعت متغیر نیاز دارند، اختصاص دهند. لذا، مدنظر

1. Human Capital
2. Becker
3. Ardichvili et al
4. Borton-Jones & Spender

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

قرار دادن سرمایه‌گذاری‌هایی در جهت توسعه سرمایه انسانی[1] به‌عنوان بخشی از تلاشی همه‌جانبه برای کسب نتایج مناسب و سودآور، ضرورتی انکارناپذیر است (لای‌ون[2]، ۲۰۰۷). درواقع، برنامه-ریزی سرمایه انسانی، تخصیص منابع، آموزش و توسعه سرمایه انسانی به شیوه‌های راهبردی و نظام گرا محور اصلی حرکت سازمان‌ها به‌سوی برنامه‌های بلندمدت است. نادیده گرفتن این عوامل موجب هدر رفت هزینه‌های هنگفت سازمان‌ها، طولانی شدن فرآیندهای کاری، نارضایتی کارکنان و هسته عملیاتی از نحوه ی ارائه خدمات و درنهایت کاهش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های کارکنان و سازمان می‌شود (طبیبی و همکاران، ۱۳۹۰). در حقیقت، توسعه توانمندی‌های شناختی[3]، مهارت-های فراشناختی[4] و شایستگی‌های عاطفی- ارتباطی[5] کارکنان از طریق برنامه‌های آموزشی، ازجمله اُموری است که سازمان را از بُعد اقتصادی و اجتماعی یاری می‌رساند. لذا، توسعه سرمایه انسانی که معمولاً با برخی‌های شیوه‌های آموزشی همراه می‌شود، باید وظیفه اصلی مدیریت سازمان‌ها شناخته شود (فیچر، ۲۰۰۳؛ به نقل از حسین هاشمی و همکاران، ۱۳۸۹).

آموزش‌وپرورش که تنها ابزار توسعه سرمایه انسانی محسوب می‌شود، محور اساسی ارتقاء حیات انسان‌هاست و در کیفیت بخشیدن به حیات فردی، اجتماعی و سازمانی نقش اصلی دارد. لذا، تمام نهادهای اجتماعی (ازجمله مراکز آموزش عالی) برای تداوم و فراهم نمودن زمینه‌های تحقق اهداف تعیین‌شده، به عملکرد موفق جریان توسعه و آموزش کارکنان نیازمند هستند (ندایی، ۱۳۹۳). سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که مراکز آموزش عالی چگونه به این رویکرد پاسخ داده‌اند؟ باوجود جایگاه والای توسعه سرمایه انسانی دانشگاه‌ها در دستیابی آن‌ها به چشم‌انداز علمی کشور، متأسفانه شواهد گویای این واقعیت است که سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی[6] در دانشگاه‌ها و به‌تبع در دانشکده‌ها، وضعیت مناسبی ندارد و کارکنان رضایت پایینی از این برنامه‌ها دارند. این مراکز در توسعه کارکنان خود ناموفق عمل کرده و فاصله‌ی زیادی با اهداف و رویکردهای توسعه سرمایه انسانی دارند (ابیلی و عالیخانی، ۱۳۸۱).

1. Human Capital Development
2. Lai Wan
3. Cognitive Potences
4. Meta-cognitive Skills
5. Emotional-Communication Skills
6. Human Capital Development Policies

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

باوجود اهمیت توسعه سرمایه انسانی در بهبود عملکرد مراکز آموزش عالی، کار پژوهشی چندانی در مورد توسعه سرمایه انسانی و ارزیابی رضایت کارکنان از سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی در دانشگاه‌ها در داخل و خارج کشور صورت نگرفته است. لذا، تلاش برای بررسی تجربی در این مورد، که آیا وضعیت مراکز آموزش عالی ازنظر سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی مناسب است، امری بسیار ضروری است. با توجّه به مسائل مطروحه، درزمینه بررسی سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی در دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران که از باسابقه‌ترین دانشگاه‌هاست، این سؤال مطرح می‌شود که وضعیت سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی با توجّه به سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه، فرصت‌های توسعه و آموزش و راهنمایی و نظارت مدیر چگونه بوده است؟ آیا برای تأمین آموزش و توسعه مناسب کارکنان این دانشکده‌ها، سیاست‌های مؤثری اتخاذ شده است؟ آیا فرصت‌های توسعه و آموزش کارکنان وضعیت مطلوبی دارد؟ وضعیت راهنمایی و نظارت مدیر بر کارکنان چگونه است؟ به‌عبارت‌دیگر، پژوهش حاضر بر آن است تا وضعیت موجود سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی را، با توجه به رویکردهای پیش‌گفته، موردبررسی قرار داده و با وضعیت مطلوب مقایسه نماید.

مبانی نظری و پژوهشی

دراکر بر این عقیده بود که بزرگ‌ترین چالش برای سازمان‌های امروزی و دست‌کم دهه‌ی بعدی، پاسخ به تغییر اقتصاد صنعتی[1] به اقتصادی مبتنی بر دانش[2] است. او به ما یادآوری می‌کند این تغییر رویکرد نسبت به دانش، اثرات متمایزکننده‌ای بر تمامی جنبه‌های مدیریت سازمان؛ مثل کارایی عملیات، خریدوفروش، ساختار سازمان و سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی (توسعه سرمایه انسانی) خواهد گذاشت (به نقل از فیتز- انز[3]، ۲۰۰۰). لذا، در اقتصاد دانش‌محور سازمان‌ها ملزم به حفظ و توسعه سرمایه‌های انسانی خود می‌باشند تا از طریق آن قادر به ایجاد نوآوری شوند. توانایی سازمان‌ها در این شرایط برای یادگیری و توسعه مطلوب سرمایه‌های انسانی خود متضمن بقایشان خواهد بود (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۱).

1. Industrial Economy
2. Knowledge Economy
3. Fitz-Enz

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

در ادبیات حوزه سرمایه انسانی، به‌کرات درباره‌ی مفهوم سرمایه انسانی بحث و اظهارنظر شده است (به‌عنوان‌مثال، گراتون و گوشال[1]، ۲۰۰۳؛ راستوگی[2]، ۲۰۰۰). بااین‌وجود، دیدگاهی واضح درباره توسعه سرمایه انسانی و عملیاتی کردن آن به‌صورت صریح بیان نشده است (به نقل از کالوایسیچن[3]، ۲۰۰٦). توسعه در مقایسه با رشد که یک پدیده کمی و با کاهش/ افزایش همراه است، نوعی شکوفایی همواره مثبت و رو به جلو است. غالباً توسعه را با ایجاد فرصت مستمر برای یادگیری و توسعه‌یافتگی را معادل یادگیری مستمر تعریف می‌کنند؛ زیرا برای تحقق یادگیری و توسعه فرد، باید در چهار زمینه دانش، نگرش، بینش و رفتار و مهارت او تغییر به وجود آید (ابیلی و موفقی، ۱۳۸۹: ۲۰۲-۲۰۳).

به‌طور سنتی، واژه‌های گوناگونی همچون یادگیری، آموزش و توسعه برای توسعه و پرورش کارکنان مورداستفاده قرار گرفته است. واژه‌های توسعه منابع انسانی[4] و توسعه سرمایه انسانی جدیدترین اصطلاح‌هایی هستند که برای توسعه کارکنان در سازمان‌ها مدنظر قرار گرفته است. به‌طورکلی، توسعه سرمایه انسانی فرآیند کمک به کارکنان برای بهبود وظایف، دانش، تجارب وزندگی‌شان است (لای‌ون، ۲۰۰۷). همچنین، توسعه سرمایه انسانی یک راه مؤثر برای مواجهه با چالش‌های متعددی همچون تغییر کارکنان، یکنواختی و عدم بهره‌وری کارکنان و تغییرات تکنولوژیکی جامعه مدنظر قرار گرفته شده است (آدوآکا، ۱۹۸۷؛ به نقل از آیلگبیناسا[5]، ۲۰۱۳). انیکیت و همکاران[6] (۲۰۱۱) توسعه سرمایه انسانی را فرآیند سیستماتیک، مداوم و استراتژیکی می‌دانند که هدفش افزایش دانش، بهبود مهارت‌های شاغلان و آموزش فنی در جهت افزایش اثربخشی و برانگیختن تدابیر مؤثر در کارآموزان می‌باشد. کردستانی (۱۳۸۷) توسعه سرمایه انسانی را دربرگیرنده مجموعه‌ای از شایستگی‌های لازم برای استفاده از دانش، مهارت و تخصّص به‌منظور دستیابی به نتیجه برنامه‌ها در نظر گرفته است. این شایستگی‌ها شامل ویژگی‌هایی همچون خلاقیت، انعطاف‌پذیری، توانایی رهبری، توان حل مسئله، برقراری ارتباط سازنده با دیگران، کارآفرینی و مهارت‌های پیچیده‌ای همچون دانش چگونه آموختن می‌شود. نکته‌ای که باید مورد توجّه قرار داد این است که نباید توسعه سرمایه انسانی و توسعه منابع

[1].Gratton & Ghoshal
[2]. Rastogi
[3]. Kulvisaechana
[4]. Human Resource Development
[5]. Ilegbinosa
[6]. Enyekit et al

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

انسانی را یکی قلمداد کرد. توسعه سرمایه انسانی حوزه‌ی گسترده‌تر و عمومی‌تری نسبت به توسعه منابع انسانی دارد (پولیتیس[1]، ۲۰۰٤). در دیدگاه انسان به‌عنوان منبع، سازمان‌ها با پیروی از سنت کاپیتالیستی و سرمایه‌داری، انسان‌ها را به‌عنوان کالا در نظر گرفته، آن‌ها را به دیده‌ی نوعی وسیله می‌نگرند، نه هدف. در این دیدگاه کمترین توجّه به آموزش‌وپرورش کارکنان شده و اگر هم توجهی شده بیشتر در حد لفاظی مانده است. از جهت دیگر، در توسعه سرمایه انسانی هم قابلیت‌های فردی، دانش، مهارت‌ها و تجربیات کارکنان و مدیران مورد توجّه است که با وظایف پیش‌روی آن‌ها مرتبط است و هم به ظرفیت افزایش و ذخیره دانش، مهارت و تجربیات از طریق یادگیری افراد توجّه دارد. ازاین‌رو، توسعه سرمایه انسانی محدوده ی وسیع-تری از توسعه منابع انسانی را در بر می‌گیرد. در ادبیات توسعه منابع انسانی تأکید بر دانش فردی و به ویژه دانش فرد در ارتباط با شغل است؛ در حالی که در ادبیات توسعه سرمایه انسانی بر ایجاد دانش و تسهیم آن بین گروه‌ها و نهادی کردن آن بین فرآیندهای سازمانی تأکید می‌شود (رایت و همکاران[2]، ۲۰۰۱؛ به نقل از کردستانی، ۱۳۸۷). همچنین در دیدگاه توسعه منابع انسانی هدف از برنامه‌های توسعه‌ای، تأکید بر کسب ارزش‌افزوده[3] از سوی کارکنان است، در حالی که در دیدگاه توسعه سرمایه انسانی هدف از برنامه‌های توسعه‌ای، خلق ارزش[4] از سوی کارکنان است (اینگام[5]، ۲۰۰۷: ۳٦۲). تمایز اساسی بین این دو رویکرد، در واژه آموزش نهفته است. در دیدگاه توسعه سرمایه انسانی، آموزش و متعاقب آن یادگیری ارزش-آفرین، عامل اصلی و به نوعی تنها عامل پرورش سرمایه‌های انسانی محسوب می‌شود. ولی در حوزه توسعه منابع انسانی، آموزش یکی از نظام‌های توسعه ی کارکنان محسوب می‌شود.

تئوری سرمایه انسانی تأکید دارد که هم سازمان‌ها و هم افراد برای سرمایه‌گذاری در آموزش (توسعه سرمایه انسانی) هزینه- اثربخشی این سرمایه‌گذاری را موردنظر قرار می‌دهند (بیکر، ۱۹٦٤). بیکر (۱۹٦۲)، در مطالعه بنیادی خود با عنوان سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی: یک تحلیل تئوریکی؛ فعالیت‌هایی که موجب توسعه سرمایه انسانی می‌شود را شامل آموزش رسمی و آموزش‌های غیررسمی شغلی (سرمایه انسانی عمومی) و آموزش‌های حین خدمت (سرمایه

1. Politis
2. Wright et al
3. Created Value
4. Added Value
5. Ingham

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

انسانی ویژه) دانسته است. همچنین بیکر و اکثر پژوهش‌گرانی که چارچوب سرمایه انسانی را پذیرفته‌اند، معتقدند که مفاهیم آموزش، مهارت‌ها و سرمایه انسانی قابل‌معاوضه باهم هستند. در اکثریت مطالعات صورت گرفته در حوزه‌ی سرمای[۰] انسانی، آموزش مؤلفه ی اصلی سرمایه انسانی محسوب شده است (شولتز[۱]، ۱۹۹۳). در هر حال، ازنظر اکثر نویسندگان حوزه ی سرمایه انسانی، آموزش رسمی تنها راه برای ایجاد و توسعه مهارت‌ها و دانش محسوب می-شود. با این وجود، آراو (۱۹٦۲) و یونگ (۱۹۹۲) جزء نویسندگانی هستند که معتقدند اشکال دیگر آموزش، مانند یادگیری از طریق عمل، آموزش‌های ضمن خدمت و حین خدمت موجب توسعه و بهسازی سرمایه‌های انسانی در جامعه و سازمان‌ها می‌شوند (به نقل از تاکسیارا[۲]، ۲۰۰۲). همچنین بیکر (۱۹٦۲) دو روش اساسی برای توسعه سرمایه انسانی در سازمان‌ها را شامل یادگیری حین کار (کارآموزی، کارورزی، فراگیری حین کار و..) و آموزش رسمی می-داند (به نقل از فولانی[۳]، ۲۰۰۹).

همان‌گونه که اشاره شد، سرمایه‌گذاری انسانی دامنه گسترده‌ای از فعالیت‌ها مانند آموزش، فراگیری[٤]، یادگیری، تحرک شغلی، مهاجرت، سلامت و بهداشت را شامل می‌شود (نادری، ۱۳۸۳: ۳۷). آنچه در این پژوهش مدنظر است، سرمایه‌گذاری انسانی است که به بهبود دانش، مهارت و تخصّص منجر شود. لذا، محور اصلی در این پژوهش در حوزه‌ی توسعه سرمایه انسانی، بر آموزش و فراگیری متمرکز است. واژه فراگیری به معنای یک فرآیند برنامه‌ریزی‌شده برای تغییر نگرش‌ها، دانش و مهارت‌ها از طریق تجربه یادگیری به‌منظور عملکرد مؤثرتر در یک فعالیت یا مجموعه‌ای از فعالیت‌ها می‌باشد. هدف اصلی فراگیری در موقعیت‌های شغلی، توسعه‌ی توانایی‌های کارکنان و برآورده کردن نیازهای فعلی و آتی سرمایه انسانی سازمان می-باشد. توسعه به «رشد واقع‌گرایانه توانایی یک شخص از طریق یادگیری آگاهانه و غیرتعمدی» دلالت دارد (میرزا و جوهری[۵]، ۱۹۹۵). به‌عبارت‌دیگر، توسعه سیستمی است که بهبودهای مستمر در اهداف عملکردی کارکنان را در نقش اصلی ایجاد می‌کند (هال، ۲۰۰۸؛ ترجمه رحمانپور و کاظمی‌نژاد، ۱۳۹۱: ۲۳۳). مفهوم آموزش نیز به مجموعه فعالیت‌هایی اشاره دارد

1. Schultz
2. Teixeira
3. Folloni
4. Training
5. Mirza & Juhary

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

که هدف آن‌ها توسعه دانش، مهارت، ارزش‌های اخلاقی و شناخت موردنیاز تمامی جنبه‌های زندگی می‌باشد. لذا، نمی‌توان بهبود دانش و مهارت‌هایی که تنها به زمینه‌ی فعالیتی خاصی محدود هستند را معادل توسعه قلمداد کرد (اسمیت[1]، ۱۹۹۲).

واژه‌ی توسعه سرمایه انسانی استراتژیک[2]، به‌طور فزاینده‌ای در سال‌های اخیر مورداستفاده قرار گرفته است. بئر و همکاران (۲۰۰۰)، توسعه‌ی سرمایه انسانی استراتژیک را یک مداخله‌ی کنشگرایانه مرتبط با تغییر فرهنگی و برنامه‌ریزی استراتژیک قلمداد می‌کنند (به نقل از لای‌ون، ۲۰۰۷). این رویکرد متفاوت از دیدگاه سنتی توسعه و فراگیری که بر واکنش‌پذیری، سرمایه-گذاری‌های مجزایی که بر پاسخ به مسائل ویژه مبتنی است، می‌باشد. بر پایه‌ی ادبیات توسعه سرمایه انسانی، سه دیدگاه متفاوت برای توسعه سرمایه انسانی مشخص شده است. این سه دیدگاه عبارت‌اند از:

۱) دیدگاه انباشت توسعه سرمایه انسانی[3]، که بر فراهم آوردن منابع برای رسیدن سازمان به اهدافش متمرکز است؛

۲) دیدگاه قرارداد روان‌شناختی[4]، که بر رابطه‌ی حرفه‌ای بین کارفرما و کارکنان متمرکز است و

۳) دیدگاه سازمان یادگیرنده یا یادگیری جمعی[5] که بر سازمان به‌عنوان یک تولیدکننده‌ی جمعی، بهبوددهنده و انتقال‌دهنده‌ی دانش متمرکز است (گاراوان[6]، ۱۹۹۹).

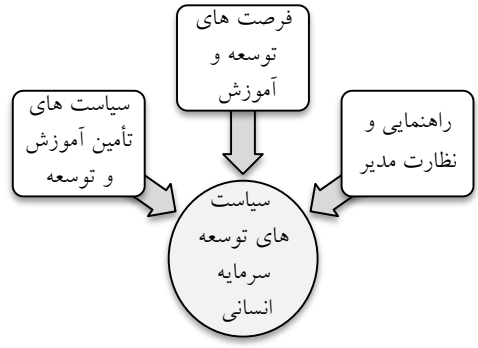
الگوی مفهومی پژوهش

با توجّه به مطالب مطرح‌شده، الگوی مفهومی پژوهش در قالب شکل شماره ۱، نمایش داده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، بامطالعه‌ی مبانی نظری موضوع در خصوص توسعه سرمایه انسانی، سه عامل سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه[7]، فرصت‌های توسعه و آموزش[8] و راهنمایی و نظارت مدیر[9] به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی مورد

1. Smith
2. Strategic Human Capital Development
3. Capabilities-driven HCD perspective
4. Psychological contract perspective
5. Collective Learning/Learning Organisation perspective
6. Garavan
7. Provision of Training & Development Policies
8. Training & Development Opportunities Policies
9. Management's Supervision & Guidance Policies

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

شناسایی قرار گرفته است. این عوامل که از مدل لای ون (۲۰۰۷)، اقتباس‌شده است، سیاست-های توسعه سرمایه انسانی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد.



شکل شمار ۱. الگوی مفهومی پژوهش

سؤال‌های پژوهش

۱) وضعیت موجود سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی در پردیس‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران ازنظر کارشناسان چگونه است؟

۲) آیا تفاوت معناداری بین دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران ازلحاظ سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی (سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه، فرصت‌های توسعه و آموزش و راهنمایی و نظارت مدیر) وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر ازنظر هدف کاربردی و ازنظر شیوه‌ی گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارشناسان دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران در سال ۱۳۹۳-۹٤ بوده که تعداد آن‌ها برابر با ۱٦۳ نفر است. از این تعداد، هرکدام از دانشکده‌های مدیریت، روانشناسی و علوم تربیتی، علوم اجتماعی، اقتصاد، تربیت‌بدنی و علوم ورزشی و کارآفرینی به ترتیب دارای ۳۱، ۳۳، ۳۵، ۱٦، ۳۹ و ۹ کارشناس هستند. تعیین حجم نمونه در این دانشکده‌ها در دو مرحله صورت گرفته است:

در مرحله اوّل با استفاده از جدول مورگان حجم کل نمونه محاسبه گردید. بنابراین، با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه حدود ۱۱۸ کارشناس به دست آمد که با توجّه به تجربه پژوهشگران مبنی بر اینکه تعدادی از پرسشنامه‌ها ناقص تکمیل می‌شوند و یا اصلاً تکمیل

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

نمی‌شوند، ۲۰ درصد پرسشنامه بیشتر بین کارشناسان توزیع شد. لذا، حجم کل نمونه ۱۴۲ کارشناس در نظر گرفته شد.

در مرحله دوم با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب، حجم نمونه هر دانشکده نسبت به نمونه کل مشخص گردید. در جدول شماره ۱، چگونگی تعیین حجم نمونه برای هر دانشکده مشخص‌شده است.

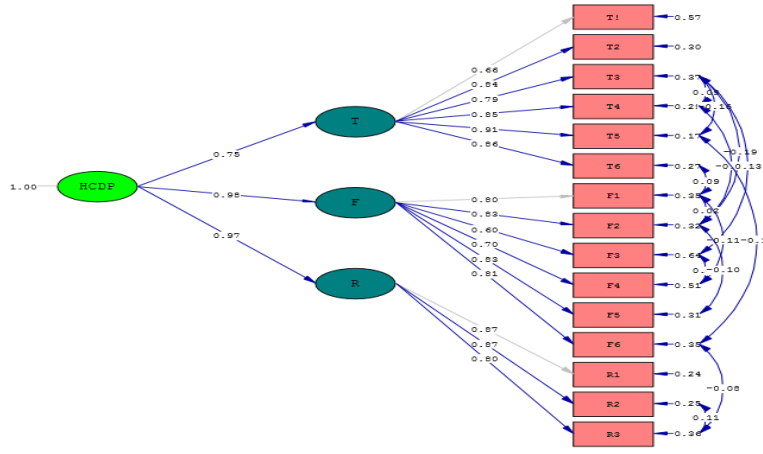
جدول شماره ۱. جامعه آماری و توزیع نمونه موردنیاز هر دانشکده

دانشکده	مدیریت	روانشناسی و علوم تربیتی	اقتصاد	علوم اجتماعی	تربیت‌بدنی	کارآفرینی
تعداد کارشناسان	۳۱	۳۳	۱۶	۳۵	۳۹	۹
حجم نمونه	۲۷	۲۹	۱۴	۳۰	۳۴	۸

ابزار گردآوری داده‌های پژوهش عبارت است از پرسشنامه سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی لای‌ون (۲۰۰۷) که دارای ۱۵ گویه و ۳ بُعد سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه، فرصت‌های توسعه و آموزش و راهنمایی و نظارت مدیر می‌باشد، که بر اساس مقیاس لیکرت از یک (خیلی کم) تا پنج (خیلی زیاد) تنظیم شده است. بُعد سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه دارای ۳ سؤال، بُعد فرصت‌های توسعه و آموزش دارای ٦ سؤال و بُعد راهنمایی و نظارت مدیر دارای ٦ سؤال می‌باشد. بدین ترتیب، به‌منظور ارزیابی رضایت کارکنان از سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران از پرسشنامه ۱۵ سؤالی استفاده شده است.

داده‌های پژوهش با استفاده از آزمون‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (کولموگروف- اسمیرنف، آنوای یک‌راهه، تی تست تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی)، تجزیه‌وتحلیل شدند. همچنین برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS ویرایش ۲۱ و LISREL ویرایش ۸/۸ استفاده شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ «۰/۸۷۷» محاسبه شد و روایی آن نیز از نوع سازه بوده است که از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای مشخص نمودن اینکه آیا سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی به‌درستی توسط عوامل فرعی و عوامل فرعی به‌درستی توسط سؤال‌ها سنجیده می‌شوند، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه‌ی دوم استفاده شد که نتایج آن در نمودار شماره ۱، گزارش‌شده است:

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]



نمودار شماره ۱. تحلیل عاملی مرتبه دوم عامل سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی

برای مشخص نمودن میزان برازش مدل از شاخص‌های قابل‌ارائه در نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید که این شاخص‌ها در جدول شماره ۲، ارائه شده است.

جدول شماره ۲. شاخص‌های برازش الگوی سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی

شاخص	دامنه قابل‌قبول	میزان به‌دست‌آمده
خی‌دو (χ^2)	-	۱۲۱/۳۸
نسبت خی‌دو به درجه‌ی آزادی	کمتر از ۵	۱/٦٤٠
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰٦۷
SRMR	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۲
NFI	نزدیک به ۱	۰/۸۳
CFI	نزدیک به ۱	۰/۸۷
IFI	نزدیک به ۱	۰/۹۰
RFI	نزدیک به ۱	۰/۹۳
GFI	نزدیک به ۱	۰/۹۱
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۹۵

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۲، عوامل فرعی شکل‌دهنده‌ی سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی در الگوی طراحی‌شده عوامل مناسبی است؛ زیرا، شاخص‌های برازش الگو در تحلیل عاملی تأییدی برازش الگو را فراهم می‌نمایند. نسبت خی‌دو به درجه آزادی ۱/٦٤ است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

مقدار RMSEA[1] برابر با ۰/۰۶۷ و SRMR[2] نیز برابر با ۰/۰۷۲ می‌باشد که میزان قابل قبولی در برازش الگو تلقی می‌شود. سایر شاخص‌های برازندگی مانند GFI[3]، AGFI[4]، IFI[5]، RFI[6] نیز مقادیر بالای ۰/۹ به‌عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند. همچنین شاخص‌های NFI[7] با میزان ۰/۸۳ و شاخص CFI[8] نیز با میزان ۰/۸۷ الگوی سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی را تأیید می‌نمایند.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی سؤال‌های پژوهش، ابتدا به‌منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنف استفاده گردید، که یافته‌های آن در جدول شماره ۳ آمده است. یافته‌های حاصل از این آزمون نشان می‌دهد که فرض توزیع نرمال دادها برقرار است و لذا، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

جدول شماره ۳. آزمون کولموگروف- اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها / متغیر	Kolmogrov-Smirnov Z	سطح معنی‌داری
سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه	۱/۳٤٤	۰/۰٥٤
فرصت‌های توسعه و آموزش	۱/۰٤٦	۰/۲۲٤
راهنمایی و نظارت مدیر	۱/۱۷۷	۰/۱۲٥

P=۰/۰٥

یافته‌های سؤال اوّل پژوهش

وضعیت موجود سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی در پردیس‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران ازنظر کارشناسان چگونه است؟

به‌منظور بررسی مناسب یا نامناسب بودن وضعیت هر یک از پارامترهای مربوط به مؤلفه‌های سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی به تفکیک پردیس‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Standardized Root Mean Square Residual
3. Goodness of Fit Index
4. Adjusted Goodness of Fit Index
5. Incremental Fit Index
6. Relative Fit Index
7. Normed Fit Index
8. Comparative Fit Index

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

تهران، از آزمونتی تست تک نمونه‌ای استفاده گردید، که یافته‌های آن در جدول‌های شماره ٤،٥ و ٦، ارائه گردیده است. با توجّه به یافته‌های به‌دست‌آمده از جدول شماره ٤، وضعیت دانشکده‌های روانشناسی و علوم تربیتی، اقتصاد، علوم اجتماعی، تربیت‌بدنی و کارآفرینی در بُعد سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه پایین‌تر از حد متوسط و میانگین نظری ارزیابی شده است. وضعیت دانشکده مدیریت در بُعد سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه در حد متوسط ارزیابی شد.

جدول شماره ٤. تعیین وضعیت سیاست‌های تأمین توسعه و آموزش در پردیس‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران برحسب آزمونt تک نمونه‌ای (میانگین نظری= ۳) *

شاخص‌ها / تأمین آموزش و توسعه	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	t مقدار	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
روانشناسی و علوم تربیتی	۳۳	۲/۵۷	۰/٦٥۹	۰/۱۷٦	-۲/٤۳۲	۳۲	۰/۰۳۰
مدیریت	۳۱	۳/۰۳	۰/۸۰۹	۰/۲۳۳	۰/۱۱۹	۳۰	۰/۹۰۸
علوم اجتماعی	۳٥	۲/٤۷	۰/۸۸۳	۰/۲۳٦	-۲/۲۱۷	۳٤	۰/۰٤٥
اقتصاد	۱٦	۲/٤۰	۰/۷٦۷	۰/۲۰٥	-۳/۱۳٤	۱٥	۰/۰۰۸
کارآفرینی	۹	۲/۳٦	۰/۸۹۸	۰/۲٤۰	-۲/٤۸۰	۸	۰/۰۲۸
تربیت‌بدنی و علوم ورزشی	۳۹	۲/٤۷	۱/۱٥۷	۰/۳۰۹	-۱/۸٤۷	۳۸	۰/۰٤۸

*توضیح: لازم به ذکر است که در این بررسی با توجه به دامنه‌ی نمره‌گذاری سؤال‌ها (۱ تا ٥) و محاسبه‌ی نمره‌ی کلی این بُعد برحسب این دامنه، میانگین نظری جامعه ۳ در نظر گرفته شده است.

با توجّه به یافته‌های به‌دست‌آمده از جدول شماره ٥، وضعیت دانشکده‌های روانشناسی و علوم تربیتی، اقتصاد و کارآفرینی در بُعد فرصت‌های آموزش و توسعه پایین‌تر از حد متوسط و میانگین نظری ارزیابی شده است. وضعیت دانشکده‌های مدیریت، تربیت بدنی و علوم ورزشی و علوم اجتماعی در بُعد فرصت‌های آموزش و توسعه در حد متوسط ارزیابی شد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

جدول شماره ۵. تعیین وضعیت فرصت‌های آموزش و توسعه در پردیس‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران برحسب آزمونt تک نمونه‌ای (میانگین نظری= ۳) *

شاخص‌ها / فرصت آموزش و توسعه	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی-داری
روانشناسی و علوم تربیتی	۳۳	۲/٤۷	۰/۷۱۵	۰/۱۹۱	-۲/۷۳۹	۳۲	۰/۰۱۷
مدیریت	۳۱	۲/۸۷	۰/۷٤۹	۰/۲۱٦	-۰/۵۷۸	۳۰	۰/۵۷۵
علوم اجتماعی	۳۵	۲/۵۵	۰/۹۳۲	۰/۲٤۹	-۱/۷٦۷	۳٤	۰/۱۰۱
اقتصاد	۱٦	۲/۳٦	۰/۷۰۱	۰/۱۸۷	-۳/۳٦۵	۱۵	۰/۰۰۵
کارآفرینی	۹	۲/۵۱	۰/۷٦٦	۰/۲۰٤	-۲/۳۸۳	۸	۰/۰۳۳
تربیت‌بدنی و علوم ورزشی	۳۹	۲/٤۷	۱/۰۷۷	۰/۲۸۸	-۱/۸۱۸	۳۸	۰/۰۹۲

*توضیح: لازم به ذکر است که در این بررسی با توجّه به دامنه‌ی نمره‌گذاری سؤال‌ها (۱ تا ۵) و محاسبه‌ی نمره‌ی کلی این بُعد برحسب این دامنه، میانگین نظری جامعه ۳ در نظر گرفته شده است.

به‌منظور بررسی وضعیت سیاست‌های راهنمایی و نظارت مدیران در پردیس‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران از آزمونتی تست تک نمونه‌ای استفاده گردید، که یافته‌های آن در جدول شماره ٦، ارائه گردیده است. با توجّه به یافته‌های به‌دست‌آمده، وضعیت دانشکده مدیریت ازنظر سیاست‌های راهنمایی و نظارت مدیران بالاتر از حد متوسط و میانگین نظری ارزیابی شده است. این در حالی است، که وضعیت سایر دانشکده‌ها ازلحاظ سیاست‌های راهنمایی و نظارت مدیران در حد متوسط قرار دارد.

جدول شماره ٦. تعیین وضعیت سیاست‌های راهنمایی و نظارت مدیران در پردیس‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران بر حسب آزمونt تک نمونه‌ای (میانگین نظری= ۳) *

شاخص‌ها / راهنمایی و نظارت مدیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
روانشناسی و علوم تربیتی	۳۳	۳/۲۰	۱/۰٤	۰/۲۷۹	۰/۷۲٤	۳۲	۰/٤۸۲
مدیریت	۳۱	۳/۵۵	۰/۸٦۸	۰/۲۵۰	۲/۲۱٦	۳۰	۰/۰٤۹
علوم اجتماعی	۳۵	۲/۷٦	۰/۸۳۳	۰/۲۲۲	-۱/۰٦۸	۳٤	۰/۳۰۵
اقتصاد	۱٦	۲/٦۸	۰/٦۷۱	۰/۱۷۹	-۱/۷۹۱	۱۵	۰/۰۹۷
کارآفرینی	۹	۲/۸۷	۱/۲۰۷	۰/۳۲۲	۰/٤۰٦	۸	۰/٦۹۲
تربیت‌بدنی و علوم ورزشی	۳۹	۳/۰۵	۰/۹۸۳	۰/۲٦۲	۰/۱۸۱	۳۸	۰/۸۵۹

*توضیح: لازم به ذکر است که در این بررسی با توجه به دامنه‌ی نمره‌گذاری سؤال‌ها (۱ تا ۵) و محاسبه‌ی نمره‌ی کلی این بُعد برحسب این دامنه، میانگین نظری جامعه ۳ در نظر گرفته شده است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

با توجّه به یافته‌های به‌دست‌آمده که در جدول شماره ۷ مشخص شده است، وضعیت دانشکده‌های روانشناسی و علوم تربیتی، مدیریت، علوم اجتماعی، کارآفرینی و تربیت‌بدنی ازنظر متغیر سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی در حد متوسط است و با میانگین نظری تفاوت معناداری ندارد. همچنین، وضعیت دانشکده اقتصاد در متغیر سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی با میانگین نظری تفاوت معناداری را نشان می‌دهد که گویای این است، که متغیر سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی در دانشکده اقتصاد پایین‌تر از حد متوسط قرار دارد.

جدول شماره ۷. تعیین وضعیت سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی در پردیس‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران برحسب آزمونt تک نمونه‌ای (میانگین نظری= ۳) *

شاخص‌ها / سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
روانشناسی و علوم تربیتی	۳۳	۲/۷۵	۰/۷۰۸	۰/۱۸۹	-۱/۳۲۰	۳۲	۰/۲۱۰
مدیریت	۳۱	۳/۱۵	۰/۷۵۲	۰/۲۱۷	۰/۷۰۳	۳۰	۰/٤۹٦
علوم اجتماعی	۳۵	۲/٦۰	۰/۸۱٦	۰/۲۱۸	-۱/۸۳۸	۳٤	۰/۰۸۹
اقتصاد	۱٦	۲/٤۷	۰/٦۷۱	۰/۱۷۹	-۲/۹٦۳	۱۵	۰/۰۱۱
کارآفرینی	۹	۲/۵۹	۰/۸٦۵	۰/۲۳۱	-۱/۷۵۱	۸	۰/۱۰۳
تربیت‌بدنی و علوم ورزشی	۳۹	۲/٦۵	۰/۹۲٤	۰/۲۷٤	-۱/٤۱٤	۳۸	۰/۱۸۱

*توضیح: لازم به ذکر است که در این بررسی با توجه به دامنه‌ی نمره‌گذاری سؤال‌ها (۱ تا ۵) و محاسبه‌ی نمره‌ی کلی این بُعد برحسب این دامنه، میانگین نظری جامعه ۳ در نظر گرفته شده است.

یافته‌های سؤال دوّم پژوهش

آیا تفاوت معناداری بین دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران ازلحاظ سیاست-های توسعه سرمایه انسانی (سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه، فرصت‌های توسعه و آموزش و راهنمایی و نظارت مدیر) وجود دارد؟

به‌منظور مقایسه وضعیت هر یک از پارامترهای مربوط به مؤلفه‌های سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی در پردیس‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران، از آزمون آنوای یک راهه استفاده گردید، که یافته‌های آن در جدول شماره ۸، ارائه گردیده است. همچنان که یافته‌ها نشان می‌دهد (جدول شماره ۸)، بین دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

ازلحاظ سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی و ابعاد تشکیل‌دهنده‌ی آن در سطح ۰/۰۵ تفاوت معناداری مشاهده نشد.

جدول شماره ۸. آزمون آنوای یک راهه برای مقایسه پردیس‌های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران برحسب سیاست‌های **توسعه سرمایه انسانی و ابعاد آن**

شاخص‌ها / متغیّرها	جمع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	مقدار F	سطح معنی‌داری	
سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه	بین گروه‌ها درون گروه‌ها کل	۳/۸۱۹ ۵۸/۵۹٤ ٦۲/٤۱۳	۵ ۱۳٦ ۱٤۱	۰/۷٦٤ ۰/۷۷۱	۰/۹۹۱	۰/٤۲۹
فرصت‌های توسعه و آموزش	بین گروه‌ها درون گروه‌ها کل	۱/۸۸۵ ۵۳/۲۸۳ ۵۵/۱٦۸	۵ ۱۳٦ ۱٤۱	۰/۳۷۷ ۰/۷۰۱	۰/۵۳۸	۰/۷٤۷
راهنمایی ونظارت مدیر	بین گروه‌ها درون گروه‌ها کل	٦/۷۸٦ ٦۸/۹٦۱ ۷۵/۷٤۷	۵ ۱۳٦ ۱٤۱	۱/۳۵۷ ۰/۹۰۷	۱/٤۹٦	۰/۲۰۱
سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی	بین گروه‌ها درون گروه‌ها کل	۳/۵۷۱ ٤۸/۱۰۹ ۵۱/٦۸۰	۵ ۱۳٦ ۱٤۱	۰/۷۱٤ ۰/٦۳۳	۱/۱۲۸	۰/۳۵۳

بحث و نتیجه‌گیری

توسعه سرمایه انسانی یکی از وظایف مهم سازمان‌ها می‌باشد. در سطح جهانی توجّه خاصی به این مقوله مبذول گشته و سازمان‌ها موفق متوجّه شده‌اند که چنانچه درزمینه توسعه سرمایه انسانی، سرمایه‌گذاری کنند، بهره‌وری سازمان و کارکنان به‌طور چشم‌گیری بهبود خواهد یافت. ازاین‌رو هدف پژوهش حاضر، بررسی وضعیت سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی در دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران بوده است. یافته‌های این پژوهش در زیر خلاصه‌شده‌اند:

یافته‌ها در خصوص سؤال اوّل پژوهش مبنی بر چگونگی وضعیت سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن (سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه، سیاست‌های فرصت‌های آموزش و توسعه و سیاست‌های نظارت و راهنمایی مدیر) در دانشکده‌های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران نشان می‌دهد که دانشکده مدیریت در سه مؤلفه سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه (۳/۰۳)، سیاست‌های فرصت‌های آموزش و توسعه (۲/۸۷)، سیاست‌های نظارت و راهنمایی مدیر (۳/۵۵) و خود سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی به‌عنوان یک سازه کلی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

(۳/۱۵) دارای بالاترین میانگین در مقایسه با بقیه دانشکده‌ها می‌باشد. در این راستا، دانشکده اقتصاد دارای کمترین میانگین ازنظر مؤلفه‌های سیاست‌های فرصت‌های آموزش و توسعه (۲/۳۶) و سیاست‌های نظارت و راهنمایی مدیر (۲/۶۸) و خود سازه سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی (۲/۴۷) است. همچنین، دانشکده کارآفرینی دارای کمترین میانگین ازنظر سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه (۲/۳۶) می‌باشد.

بررسی یافته‌های پژوهش این نکته را آشکار می‌سازد که دو دانشکده مدیریت و روان‌شناسی و علوم تربیتی در مقایسه با دیگر دانشکده‌ها دارای میانگین‌های بالاتری ازنظر متغیر سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی و ابعاد آن می‌باشند. ویژگی‌های اصلی برنامه‌های توسعه سرمایه انسانی در دانشکده‌های مدیریت و روانشناسی و علوم تربیتی که موجب برتری آن‌ها ازنظر سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی در مقایسه با سایر دانشکده‌ها شده شامل این موارد است: دسترسی کارکنان به مدیر، راهنمایی مناسب کارکنان از سوی مدیران خود، تشویق کارکنان به توسعه‌ی حرفه‌ای از سوی مدیران خود، حمایت مدیران دانشکده از پیشرفت شغلی کارکنان، مهیاکردن فرصت‌های کاری مناسب برای توسعه و رشد کارکنان از سوی دانشکده، دسترسی برابر کارکنان به فرصت‌های آموزشی در دانشکده، ارائه حمایت و آموزش مناسب برای اثربخشی کارکنان در کار از سوی دانشکده و ارائه مهارت و آموزش شغلی مناسب به کارکنان از سوی دانشکده.

یافته‌ها در خصوص سؤال دوم پژوهش مبنی بر مقایسه دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران ازلحاظ سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی (سیاست‌های تأمین آموزش و توسعه، فرصت‌های توسعه و آموزش و راهنمایی و نظارت مدیر)، نشان داد که تفاوت معناداری بین پردیس‌های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران ازلحاظ متغیر پژوهش و ابعاد آن وجود ندارد. همچنین با بررسی ابعاد سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی در این دانشکده‌ها مشخص شد که بُعد فرصت‌های آموزش و یادگیری در تمام پردیس‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران در حد پایینی قرار دارد.

تئوری‌های مدرن حوزه‌ی سازمان و مدیریت اذعان دارند که افرادی که در سازمان‌ها کار می‌کنند، دارایی‌های حیاتی و بی‌بدیلی هستند که می‌توانند توسعه و کسب مزیت پایدار استراتژیک را برای سازمان‌ها به ارمغان بیاورند (هاشی و بشیر، ۲۰۰۹)؛ لذا، مسئولان و مدیران دانشکده‌های فوق و در مقیاسی گسترده‌تر دانشگاه تهران، بایستی برنامه‌های جامعی برای توسعه توانمندی‌های شناختی، مهارت‌های فراشناختی و شایستگی‌های عاطفی و ارتباطی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

کارکنان خود تدارک ببینند. ازاین‌رو، بر اساس نتایج پژوهش پیشنهادهایی برای بهبود ابعاد سیاست‌های توسعه سرمایه انسانی دانشکده‌های موردمطالعه به شرح زیر ارائه می‌گردد:

الف) فراهم کردن فرصت‌های برابر، مناسب و موردنیاز هر کارمند بر اساس نیازسنجی از کارمندان و بررسی شرح شغل مشاغل مورد تصدی برای برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای؛

ب) ایجاد مرکز آموزش و توسعه سرمایه انسانی در دانشگاه تهران برای رفع نیازهای کارکنان؛

ج) توجه بیشتر بر آموزش‌های مبتنی بر وب برای کارکنانی که فرصت حضور در کلاس‌های آموزشی را ندارند و

د) تدوین نظام شایسته‌سالاری مناسب برای ارتقای کارکنان توانمند.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

فهرست منابع:

ابیلی، خدایار و عالیخانی، فرح. (۱۳۸۱). بررسی عملکرد سیستم توسعه منابع انسانی در دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران. *مجله ی روانشناسی و علوم تربیتی*، ۳۲ (۲)، ۵۷-۷۶.

ابیلی، خدایار و موفقی، حسن. (۱۳۸۹). *مدیریت منابع انسانی*. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

اخوان، پیمان، بابائیان‌پور، مرضیه و خسرویان، فرنوش. (۱۳۹۲). تأثیر اشتراک دانش بر ارتقای سرمایه-های انسانی؛ مطالعه موردی. *فصل‌نامه مطالعات منابع انسانی*، ۳ (۹)، ۱۲۴-۱۲۷.

آرمان، احمدی‌زاد، طبرسا، غلامعلی و اسمعیلی گیوی، محمد رضا. (۱۳۸۹). تبیین اثرات توانمندسازی سرمایه‌های انسانی با استفاده از رویکرد پویایی سیستم. *فصل‌نامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۲ (۲)، ۷۱-۹۰.

حسین هاشمی، غلامرضا. (۱۳۸۹). طراحی الگوی آینده پژوهشی در توسعه‌ی منابع انسانی. *فصل‌نامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۲ (۲)، ۴۷-۷۰.

خیراندیش، مهدی، محمدحسینی، حمید و جهانی، حوریه. (۱۳۹۱). توسعه دانش گران در عصر دانش‌محور؛ مطالعه موردی. *فصل‌نامه مطالعات منابع انسانی*، ۱ (۳)، ۵۲-۷۰.

طبیبی، سید جمال‌الدین، وطن‌خواه، سودابه، نصیری‌پور، امیر اشکان و وحدت، شقایق. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر توسعه سرمایه‌های انسانی در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی ایران. *مجله دانشگاه علوم پزشکی قزوین*، ۱۵ (۲)، ۵۵-۶۲.

کردستانی، غلامرضا. (۱۳۸۷). اندازه‌گیری و گزارشگری سرمایه انسانی. *نشریه حسابرس*، ۴۱، ۲۶-۳۱.

نادری، ابوالقاسم. (۱۳۸۳). *اقتصاد آموزش*. تهران: انتشارات یسطرون.

نادری، ابوالقاسم. (۱۳۹۰). *طراحی مدل برای سنجش سرمایه انسانی در سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات*. دانشگاه تهران.

ندایی، هاشم. (۱۳۹۳). اصول تعلیم و تربیت کارکنان سپاه پاسداران بر اساس دیدگاه مقام معظم رهبری. *فصل‌نامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۶ (۲)، ۲-۱۵.

هال، بردلی. (۲۰۰۸). *مدیریت سرمایه انسانی: رویکردی نوین به ارزش‌آفرینی در کسب‌وکار*. ترجمه لقمان رحمانپور و فاطمه کاظمی‌نژاد. (۱۳۹۱). تهران: انتشارات اندیشه‌های گوهربار.

References

Ardichvili, A., Zavyalova, E. & Minina, V. (2012). Human capital development: Comparative analysis of BRICs. *European Journal of Training and Development*, 36 (2/3), 213-233.

Becker, G. (1962). Investments in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70, 9-44.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]

Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago and London: The university of Chicago press.

Borton-Jones, A. & Spender, J.C. (2011). *The oxford handbook of human capital*. Oxford university press.

Enyekit, E.O**.**, Amaehule, S. & Teerah, L.E. (2011). Achieving human capital development in Nigeria through vocational education for nation building. *International conference on teaching, learning and change: International association for teaching and learning (IATEL)*.

Fitz-Enz, J. (2000). *The ROI of human capital: Measuring the economic value of employee performance*. United States of America: American management association (AMACOM).

Folloni, G. (2009). Human capital measurement: A survey. *Journal of Economic Surveys*, 24 (2), 248-279.

Garavan, T.N. (1999)**.**Employability: The emerging new deal. *Journal of European Industrial Training*, 23 (1), 1-5.

Hashi, A.A. & Bashir, A. (2009). Human capital development from islamic perspective. *Conference paper: International conference on human capital development, by UMP, kuantan pahang, Malaysia*.

Ilegbinosa, I.A. (2013). Human capital investment as an effective tool for economic development in Nigeria. *International Journal of Management & Business studies*, 3 (1), 7-13.

Ingham, J. (2007). *Strategic human capital management*. Netherlands: Routledge publisher.

Kulvisaechana, S. (2006). Human capital development in the international organization: Rhetoric and reality. *Journal of European Industrial Training*, 30 (9), 721-734.

Lai Wan, H. (2007). Human capital development policies: Enhancing employees' satisfaction. *Journal of European Industrial Training*, 31 (4), 297-322.

Mirza, S.S. **&** Juhary, H.A. (1995)**.** *Managerial training and development in Malaysia*. Malaysia institute of management, Kuala Lumpur.

Politis, A.E. (2004). *Human capital development and competence structures in changing media production environments*. Thesis for the degree of doctor of technology. Royal institute of technology, Stockholms university.

Schultz, T. (1993). The economic importance of human capital in modernization. *Education Economics*, 1 (1), 13-19.

Smith, A. (1992)**.** *Training and development in Australia*. Sydney: Butterworths.

Teixeira, A. (2002). *On the link between human capital and firm performance: A theoretical and empirical survey*. Faculty of economy, university of Porto.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-29]