



Journal Website

Article history:

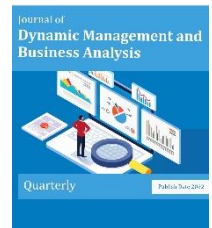
Received 25 June 2024

Accepted 02 August 2024

Published online 10 Sep. 2024

Dynamic Management and Business Analysis

Volume 3, Issue 2, pp 245-263



E-ISSN: 3041-8933

Presenting a Human Capital Governance Model with an Efficient Management Approach

Hesam Sabouri¹, Zarei Matin, Hasan^{2*}, Yahya Dadash Karimi³

^{1.} PhD student, Department of Public Administration, Tabriz Branch (Aras), Islamic Azad University, Tabriz, Iran

^{2.} Full Professor, Department of Management, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author).

^{3.} Assistant Professor, Department of Management, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran

* Corresponding author email address: matin@ut.ac.ir

Article Info

Article type:

Original

How to cite this article:

Hadi Chegini, A., Biniiaz, S. A., & Naderi Nasab, M. (2024). Presenting a Human Capital Governance Model with an Efficient Management Approach. *Dynamic Management and Business Analysis*, 3(2), 245-263.

<https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2042847.1130>



© 2024 the author(s). Published by Knowledge Management Scientific Association. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

ABSTRACT

Objective: The objective of this study is to design and validate a human capital governance model with an efficient management approach in Iran's public organizations, particularly in the Ministry of Industry, Mine, and Trade (IMIDRO). **Methodology:** This study employed a mixed-method approach. Initially, semi-structured interviews were conducted with 10 purposefully selected human resource managers using grounded theory until theoretical saturation was achieved. The proposed model was then validated through the distribution of questionnaires among 380 managers and employees in public organizations. The collected data were analyzed using structural equation modeling (SEM). **Findings:** The results indicate that efficient human capital governance can significantly improve the performance of public organizations. Interview findings and coding analysis revealed that increasing team interactions, improving individual competencies, and optimizing human capital utilization are key success factors in human capital governance. Additionally, the proposed model was confirmed through structural equation modeling. **Conclusion:** The human capital governance model with an efficient management approach can lead to improved organizational performance and the achievement of developmental goals. By creating strong management mechanisms, the model activates human capital capabilities, enhancing productivity and efficiency in public organizations. The findings of this study can serve as a basis for improving human capital governance in other public and private organizations as well.

Keywords: Human capital governance, Efficient management, Public organizations, Grounded theory, Structural equation modeling

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Human capital governance has become a critical factor in enhancing organizational performance, particularly in public sector organizations. Effective governance frameworks aim to optimize human resources, improve organizational efficiency, and contribute to achieving development goals ([Rahpeyma et al., 2024](#); [Rajabi Farjad & Toranian, 2024](#)). In the Iranian context, particularly within organizations like the Ministry of Industry, Mine, and Trade (IMIDRO), human capital governance has the potential to revolutionize performance standards by leveraging the capabilities of individuals and teams to create synergistic outcomes.

Various studies have emphasized the significance of governance models that support human capital in fostering growth. For instance, research conducted in sub-Saharan Africa demonstrated that effective governance improved human capital development, leading to increased productivity ([Bareke et al., 2021](#); [Alemu, 2022](#)). This is especially relevant in countries with vast natural resources but struggling with governance and managerial inefficiencies. Moreover, studies from developing economies have shown that a well-structured human capital governance model enhances decision-making, empowers middle and lower management, and improves overall performance ([Ali et al., 2022](#); [Duan et al., 2022](#)).

The role of efficient management is vital in any governance framework, as studies from across the globe have illustrated that robust management systems positively impact human capital's contribution to sustainable growth ([Oluranti, 2011](#)). Therefore, designing and validating a human capital governance model with an efficient management approach is crucial for public organizations in Iran. This study presents a mixed-method approach to achieve this goal, employing qualitative and quantitative data to establish a governance framework suited to public organizations.

Methodology

This study used a mixed-method approach to design and validate a human capital governance model. Initially, semi-structured interviews were conducted with 10 human resource managers purposefully selected from public organizations until theoretical saturation was achieved. Grounded theory methodology was applied to extract themes related to human capital governance. Following the qualitative phase, the proposed model was validated by distributing structured questionnaires to 380 managers and employees across public organizations. The responses were analyzed using structural equation modeling (SEM) to test the model's validity and applicability.

The data collection instruments included interviews, observation of organizational processes, and a researcher-developed questionnaire using a Likert scale. The questionnaire was divided into sections that examined key governance components such as leadership, team collaboration, human capital optimization, and decision-making processes. The questionnaire underwent a pilot test to ensure its reliability and validity before large-scale distribution.

Data analysis involved two key stages. In the first stage, interview data were coded to identify main categories and subcategories influencing human capital governance. In the second stage, the survey

data were analyzed using SEM to confirm the relationship between governance dimensions and organizational performance.

Findings

The results from the qualitative phase revealed that successful human capital governance is contingent on key factors such as increased team interactions, improvement of individual competencies, and the optimal utilization of human capital. The coding analysis categorized these success factors under causal conditions, strategic conditions, and contextual conditions that impact governance effectiveness. For instance, effective leadership and managerial decision-making were found to be pivotal in fostering a culture of collaboration and innovation within organizations.

In the quantitative phase, SEM analysis confirmed the proposed model's validity. The results indicated that efficient governance practices have a positive and statistically significant impact on public organizations' performance ($p < 0.05$). The Pearson correlation analysis demonstrated significant positive correlations between human capital governance components and performance indicators, such as productivity and employee satisfaction. For instance, the correlation between leadership and organizational productivity was measured at 0.63, while team collaboration's influence on organizational success had a correlation of 0.44.

The model's fit was evaluated using several indices, all of which confirmed the model's appropriateness. The Comparative Fit Index (CFI) was reported at 0.96, while the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) was below the threshold of 0.08, indicating a good fit.

Discussion and Conclusion

The findings of this study are consistent with existing literature, which highlights the role of efficient human capital governance in enhancing public organizations' performance. The study reinforces the notion that good governance in human capital is directly linked to improved organizational outcomes (Ali et al., 2022; Bareke et al., 2021). Moreover, by increasing individual competencies and fostering team collaboration, organizations can better leverage their human resources, leading to sustained growth (Fashina et al., 2018; Felício et al., 2014).

Several studies align with this conclusion, showing that human capital governance plays a crucial role in economic growth and organizational efficiency. For instance, research from Nigeria demonstrated that robust governance frameworks help public organizations navigate challenges related to resource management and economic development. Additionally, studies in BRICS countries suggest that governance and human capital development must go hand-in-hand to achieve long-term sustainability (Chijioke & Amadi, 2019).

The current research also identified leadership as a cornerstone of successful human capital governance. Leadership drives team interactions, decision-making, and resource optimization, as noted in studies from various sectors, including both public and private organizations (Gupta et al., 2021). In line with findings by Anderu et al. (2023), leadership's role in fostering communication and collaboration emerged as a significant predictor of organizational success (Anderu et al., 2023).



In conclusion, this study confirms that the proposed human capital governance model has practical applications in public organizations. Implementing this model can enhance the strategic use of human capital, thus leading to improved organizational efficiency and the attainment of development goals. However, the study also acknowledges its limitations, such as the focus on a specific sector and the need for further research across different industries and countries. Future studies should explore the generalizability of the proposed governance model by examining other sectors, including private organizations.

ارائه الگوی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد

حسام صبوری^۱، حسن زارعی متین^{۲*}، یحیی داداش کریمی^۳

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد تبریز (ارس)، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

استاد تمام، گروه مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

استادیار، گروه مدیریت، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

*ایمیل نویسنده مسئول: matin@ut.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله

پژوهشی اصلی

نحوه استناد به این مقاله:

صبوری ح، زارعی متین ح، داداش کریمی ی. (۱۴۰۳). ارائه الگوی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد. مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار، ۳(۲)، ۲۶۳-۲۴۵.



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده(گان) است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

هدف: هدف از این پژوهش طراحی و اعتبارسنجی الگوی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد در سازمان‌های دولتی ایران، به‌ویژه وزارت صنعت، معدن و تجارت (IMIDRO) است. **روش‌شناسی:** این پژوهش به روش آمیخته انجام شده است. ابتدا با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۰ مدیر منابع انسانی به صورت هدفمند انجام شد تا به اشباع نظری برسد. سپس، مدل پیشنهادی از طریق توزیع پرسشنامه بین ۳۸۰ نفر از مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی اعتبارسنجی شد. داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری تحلیل شدند. **یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که حکمرانی کارآمد سرمایه‌های انسانی می‌تواند بهبود قابل توجهی در عملکرد سازمان‌های دولتی ایجاد کند. نتایج مصاحبه‌ها و تحلیل کدگذاری نشان داد که افزایش تعاملات تیمی، بهبود شایستگی‌های فردی و استفاده بهینه از توانمندی‌های نیروی انسانی از عوامل کلیدی موفقیت در حکمرانی سرمایه‌های انسانی هستند. همچنین، الگوی پیشنهادی از طریق معادلات ساختاری مورد تأیید قرار گرفت. **نتیجه‌گیری:** الگوی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان‌ها و دستیابی به اهداف توسعه‌ای منجر شود. این مدل با ایجاد سازوکارهای مدیریتی قوی، توانمندی‌های نیروی انسانی را فعال کرده و موجب ارتقای بهره‌وری و کارایی سازمان‌های دولتی می‌شود. نتایج این مطالعه می‌تواند به عنوان مبنایی برای بهبود حکمرانی سرمایه‌های انسانی در سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی نیز مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژگان: حکمرانی سرمایه انسانی، مدیریت کارآمد، سازمان‌های دولتی، نظریه داده‌بنیاد، معادلات ساختاری.

در دنیای امروز، توسعه سرمایه‌های انسانی به عنوان یکی از ارکان اساسی در جهت پیشبرد اهداف اقتصادی و اجتماعی کشورها شناخته شده است. نقش حکمرانی کارآمد در توسعه سرمایه‌های انسانی به‌ویژه در سازمان‌های دولتی اهمیت ویژه‌ای دارد. این موضوع نه تنها موجب افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها می‌شود، بلکه به ایجاد توانمندی‌های جدید در تیم‌های مدیریتی و کارکنان سازمان‌ها نیز کمک می‌کند (Mohammadi Yazdi et al., 2024; Moradpour et al., 2024; Rahpeyma et al., 2024; Rajabi Farjad & Toranian, 2024). حکمرانی کارآمد سرمایه‌های انسانی همچنین بستری را فراهم می‌کند که افراد در آن با تعامل و هم‌افزایی به تولید ایده‌های جدید و حل مشکلات سازمانی بپردازند (Ali et al., 2022). بنابراین، یکی از اهداف کلان مدیریتی، بهره‌گیری از ظرفیت‌های موجود در نیروی انسانی است.

از آنجا که کیفیت حکمرانی بر سرمایه‌های انسانی می‌تواند تاثیر مستقیمی بر توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور داشته باشد، پژوهش‌های متعددی به بررسی رابطه بین حکمرانی و سرمایه انسانی پرداخته‌اند (Bareke et al., 2021). برای مثال، مطالعات انجام شده در آفریقا نشان داده است که حکمرانی موثر می‌تواند موجب بهبود شاخص‌های توسعه سرمایه انسانی و افزایش توانمندی‌های نیروی کار شود (Alemu, 2022). این موضوع به‌ویژه در کشورهای جنوب صحرای آفریقا، که از منابع طبیعی قابل توجهی برخوردارند، اما با مشکلات حاکمیت و مدیریت ضعیف مواجه هستند، اهمیت بیشتری دارد (Anderu et al., 2023).

حکمرانی کارآمد به عنوان یک ابزار مدیریتی برای بهره‌برداری از سرمایه‌های انسانی، نقش کلیدی در تقویت رشد اقتصادی ایفا می‌کند. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که وجود سیستم‌های مدیریتی قوی و کارآمد می‌تواند منجر به افزایش نرخ رشد اقتصادی و توسعه پایدار شود (Duan et al., 2022). این موضوع به‌ویژه در سازمان‌های دولتی که با چالش‌های مدیریتی و بوروکراتیک مواجه‌اند، از اهمیت بیشتری برخوردار است (Claver-Cortés et al., 2015). بنابراین، ایجاد یک الگوی حکمرانی کارآمد در سازمان‌های دولتی می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان‌ها و دستیابی به اهداف توسعه‌ای کمک کند.

در این راستا، مطالعات نشان داده‌اند که توسعه سرمایه‌های انسانی بدون وجود حکمرانی کارآمد، منجر به نتایج مطلوب نمی‌شود (Felício et al., 2014). به عبارت دیگر، هرچند آموزش و توسعه فردی از اهمیت بالایی برخوردار است، اما بدون وجود سازوکارهای حکمرانی مناسب، این سرمایه‌ها به‌طور کارآمدی مورد استفاده قرار نمی‌گیرند (Chijioke & Amadi, 2019). به همین دلیل است که کشورهای در حال توسعه تلاش می‌کنند تا با بهبود کیفیت حکمرانی، به توسعه بهتر سرمایه‌های انسانی دست یابند (Hendarmin & Kartika, 2019).

حکمرانی سرمایه‌های انسانی با استفاده از رویکردهای مدیریت کارآمد، می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی و توسعه پایدار کمک کند. این موضوع به‌ویژه در کشورهایی که با مشکلات مدیریتی مواجه هستند، از اهمیت بیشتری برخوردار است (Ocheni & Agba, 2018). در این کشورها، توسعه سرمایه‌های انسانی و ارتقای کیفیت حکمرانی، به عنوان یکی از ابزارهای اصلی برای دستیابی به اهداف توسعه اقتصادی و اجتماعی شناخته می‌شود (Kgakge-Tabengwa, 2014). به عنوان مثال، در نیجریه، تحقیقات نشان داده است که بهبود حکمرانی و افزایش سرمایه‌های انسانی، منجر به بهبود شاخص‌های توسعه پایدار و رشد اقتصادی شده است (Popoola et al., 2019).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که در کشورهای توسعه‌یافته نیز حکمرانی کارآمد نقش بسیار مهمی در بهبود سرمایه‌های انسانی و رشد اقتصادی دارد. در این کشورها، با وجود زیرساخت‌های قوی و منابع مالی مناسب، استفاده بهینه از سرمایه‌های انسانی از طریق حکمرانی موثر، به عنوان یکی از ارکان اصلی توسعه پایدار شناخته می‌شود (Xiaohao et al., 2021). برای مثال، در کشورهای عضو گروه بریکس، تاثیر

حکمرانی کارآمد بر رشد اقتصادی و توسعه سرمایه‌های انسانی به‌طور گسترده مورد بررسی قرار گرفته و نتایج حاکی از تاثیر مثبت این عامل بر بهبود عملکرد اقتصادی و اجتماعی است (Apergis et al., 2021).

در این زمینه، یکی از مطالعاتی که به بررسی تاثیر حکمرانی بر توسعه سرمایه‌های انسانی پرداخته، نشان داده است که کشورهایی که از سطوح بالاتری از حکمرانی خوب برخوردارند، توانسته‌اند به طور موثرتری سرمایه‌های انسانی خود را توسعه دهند و به رشد اقتصادی بیشتری دست یابند (Klomp & Haan, 2012). همچنین، در کشورهای جنوب آسیا، رابطه بین حکمرانی و سرمایه انسانی مورد بررسی قرار گرفته و نتایج نشان داده است که حکمرانی موثر می‌تواند به بهبود کیفیت نیروی کار و افزایش بهره‌وری اقتصادی کمک کند (Tariq, 2023). با توجه به این مباحث، می‌توان نتیجه گرفت که حکمرانی سرمایه‌های انسانی با استفاده از رویکرد مدیریت کارآمد، نقشی کلیدی در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها ایفا می‌کند. بهبود کیفیت حکمرانی در سازمان‌های دولتی می‌تواند به بهبود عملکرد کلی این سازمان‌ها و دستیابی به اهداف توسعه پایدار کمک کند (Oluranti, 2011). از این رو، پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی الگوی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد در سازمان‌های دولتی ایران، به‌ویژه در وزارت صنعت، معدن و تجارت (IMIDRO)، انجام شد.

روش پژوهش

همان‌طور که در فصل بیان مساله گفته شد، هدف اصلی تحقیق حاضر تبیین و تدوین الگوی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد می‌باشد. در این تحقیق، محقق به دنبال ارائه‌ی مدلی است که بر اساس روش‌های کیفی و کمی و منطبق با روش نظریه‌ی داده‌بنیاد به شناسایی متغیرهای تحقیق پرداخته می‌شود. با توجه به کمبود نظری در حوزه‌ی مربوطه به طور خاص با در نظر گرفتن اصول حکمرانی سرمایه انسانی و مدیریت کارآمد می‌باشد، بکارگیری شیوه‌ی اکتشافی با استفاده از روش نظریه‌ی داده بنیاد توجیه می‌شود. این تحقیق به منظور تکمیل شکافی نظری تحقیق، در گام اول با استفاده از رویکردی کیفی و با استفاده از روش نظریه‌ی داده‌بنیاد، به بررسی متون برآمده از متن مصاحبه پرداخته و در نهایت به الگوسازی می‌پردازد. با توجه به استخراج عوامل علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر در عرصه‌ی درونی سازمان و متغیرهای راهبردی و پیامدساز در عرصه‌ی برون سازمانی، به ارائه‌ی نظریه می‌پردازد. این تحقیق سعی دارد، به بررسی الگوی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد بپردازد و با طراحی مدلی مفهومی بر اساس نظرات خبرگان سازمانی و نخبگان دانشگاهی از طریق تعمیق مطالعات به یک مدل جامع دست یابد. به منظور دستیابی به هدف اصلی تحقیق، می‌بایست اهداف فرعی زیر دنبال شود:

- تعیین و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌هایی جهت ارائه‌ی الگوی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد؛

- تعیین و شناسایی مکانیسم‌ها و اقدامات سازمانی در راستای الگوی حکمرانی سرمایه‌های انسانی .

تحقیق حاضر از نظر اجرا به صورت آمیخته (ترکیبی) انجام می‌شود. روش تحقیق آمیخته^۱ یک رویکرد پژوهشی است که به موجب آن محققان داده‌های کمی و کیفی را در یک مطالعه جمع آوری و تجزیه و تحلیل می‌کنند. در صورت ضرورت استفاده از روش تحقیق آمیخته باید گفت پژوهشگر با استفاده از روش‌های تحقیق کمی می‌تواند جنبه‌های مشاهده پذیر یک پدیده را که قابل اندازه گیری است مورد بررسی قرار دهد. به همین منظور در فاز اول، ابتدا با استفاده از داده‌های کیفی از طریق روش نظریه‌ی داده بنیاد الگوی مفهومی تحقیق ارائه می‌شود و سپس به منظور اعتبار سنجی و راستی‌آزمایی مدل پیشنهادی از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. از آنجا که تحقیق پیشرو در پی کشف مقوله‌ای جدید و تقریباً مبهم با فقدان نظری در بستری سازمانی و عملیاتی است می‌توان آن را بنیادی دانست و از آن جایی

¹ Mixed research method



که به دنبال مدل‌سازی و بررسی تاثیرات متغیرهای مرتبط با الگوی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد می‌باشد، می‌توان آن را کاربردی دانست.

جامعه آماری در بخش کیفی این تحقیق شامل فرماندهان و مدیران در سازمان‌های دولتی و نظامی هستند که در حوزه‌ی حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد دارای تجربه کاری و تخصص دانشگاهی هستند، نمونه‌گیری به صورت هدفمند و گلوله برفی انجام شد و به تعداد ۱۵ نفر تا رسیدن به اشباع نظری صورت گرفت به عبارت دیگر، زمانی که محقق به اطلاعات جدیدی بعد از انجام مصاحبه‌ی آخر دست نیافت، نسبت به توقف مصاحبه‌ها اقدام نمود.

جامعه آماری در بخش کمی این تحقیق شامل کلیه مدیران و در سازمان ایمیدرو می‌شود که از طریق نمونه‌گیری طبقه ایی تصادفی و با استفاده از فرمول کوکران به دست آمد.

در تحقیق حاضر، تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌ها، مشاهدات و تحلیل مدارک و مستندات با روش تحلیل مضمون مورد بررسی و ارائه قرار می‌گیرد.

یافته‌ها

در جدول ۱ کدهای استخراج شده به تفکیک کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی نشان داده شده است:

جدول ۱

کدهای استخراج شده از مصاحبه

مقوله اصلی	مقوله‌های فرعی	مفاهیم	کدها
عوامل علی	رویکرد مدیریتی	تصمیم‌گیری مدیران	تصمیمات مدیران ارشد سازمانی تصمیم‌سازی و مشارکت فعال مدیران برگزاری شورای عالی منابع انسانی توسعه نگرش رهبریت به جای مدیریت توجه به مدیریت مشارکتی
		نگرش مدیران	شناخت مدیران مجموعه از توانمندی‌ها و شایستگی‌های کارکنان تفویض اختیارات مشخص به مدیران پایین‌تر نقش ضعیف مدیران میانی و اجرایی در تعیین اهداف و برنامه‌ها بهبود مهارت‌های مدیران، مبتنی بر اصول توسعه در انتخاب مدیران رعایت دستورالعمل‌ها توسط مدیران و کارکنان
	هدف‌گذاری و همسوسازی	سیاست‌گذاری	اعمال سیاست‌های خرد و کلان سازمان در راستای آموزش و مهارت‌افزایی افزایش هماهنگی میان اهداف و ارزش‌های از پیش تعیین شده در سازمان ایجاد شفافیت در برنامه‌ها و اهداف
	راهبردی	همگام‌سازی کارکنان در مسیر دستیابی به اهداف سازمان	باور افراد همسو با اهداف سازمان ایجاد انگیزه مضاعف و حرکت صحیح سیستم به سمت اهداف یکپارچگی جامعه در باورها، عملکرد و اهداف به پیشبرد سیستم تلاش دسته جمعی در جهت نیل به اهداف تعیین شده
	ارتباطات و تعاملات سازمانی	ارتباطات درون سازمانی	رهنمودهای احساسی و فکری حاکم بر موجودیت و تعاملات روزمره افراد
		شبکه‌سازی بین کارکنان	مهارت شبکه‌سازی و ارتباطی مراودات بر پایه استراتژی کلی سازمانی تغییر در ساختار، فرهنگ و اختیارات سازمانی با هدف آموزش و توسعه

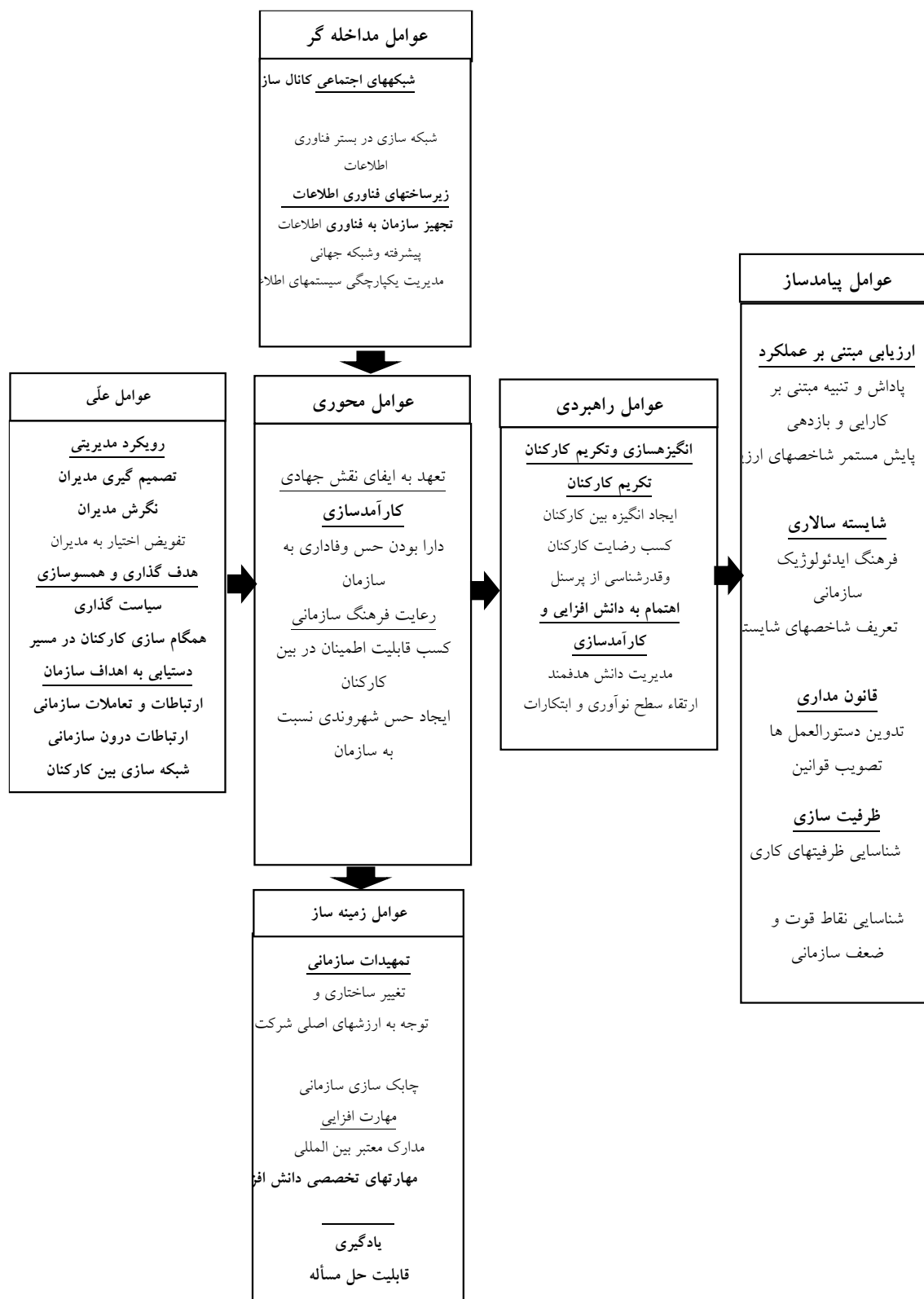
تمهیدات سازمانی	تغییر ساختاری و توجه به ارزش‌های اصلی شرکت	ارزش‌های اصلی شرکت در همه جنبه‌های عملکرد روزانه و ساختار سازمانی فرهنگ و اختیارات سازمانی با هدف توسعه کارآفرینی ایجاد ساختارها و تشکیلات مورد نیاز فرهنگ سازمانی مبتنی بر خط مشی‌های سازمانی ارتقا مهارت‌های تخصصی توسط مدیران توجه به تخصصی شدن پست‌های سازمان متناسب با مهارت‌ها بهبود مهارت‌های رفتاری عوامل ایجاد انگیزه و ایجاد مهارت‌های تازه برای نیروهای متخصص الزام شدن مدارک معتبر جهانی در حوزه منابع انسانی، تدوین دستورالعمل‌های مربوط به آموزش لزوم برگزاری دوره‌های آموزشی، تدارک برنامه‌های آموزشی اخذ گواهینامه‌های معتبر توسط کارکنان و ارائه استانداردهای آموزشی اجرای برنامه‌ریزی آموزشی و ارتقای کیفی و انجام برنامه‌های توسعه منابع انسانی بدون آسیب‌رسانی به طرح‌ها و پروژه‌های جاری اعتماد بین سازمان و زیر مجموعه‌های آن ترویج آموزش و توسعه دانش تخصصی میل به فراگیری دانش جدید و روز دنیا ایجاد رغبت یادگیری در بین کارکنان انتقال و توسعه دانش و تجربه
عوامل زمینه ساز	مهارت‌های تخصصی	مهارت‌های تخصصی
دانش افزایی	مدارک معتبر بین المللی یادگیری	مدارک معتبر بین المللی یادگیری
قابلیت حل مسئله	قابلیت حل مسئله	قابلیت حل مسئله
عوامل محوری	تعهد به ایفای نقش جهادی	دارا بودن حس وفاداری به سازمان تعهد و تقید همه همکاران به فرهنگ سازمانی حاکم در آن سازمان تعهد به اجرای فرهنگ سازمانی فرهنگ سازی و توجه به فرهنگ سازمانی ملاحظات فرهنگی سازمان ایجاد ارتباطات و توسعه فرهنگ سازی در سطوح مختلف سازمانی بالابردن اعتماد دو طرفه بر مبنای ارزش‌ها و دید مشترک (رهبری) در سطح شرکت
کارآمدسازی	کسب قابلیت اطمینان در بین کارکنان	ایجاد حس شهروندی نسبت به سازمان توجه ویژه به ارزش‌های سازمانی سازمان را جزء خانواده خود دانستن دارا بودن حس قوی نسبت به سازمان اطلاع رسانی و گفتمان سازی در شرکت فرهنگ سازمانی مبتنی بر خط مشی‌های سازمانی تقویت فرهنگ مبتنی بر اصول ارزش مداری تدوین فرهنگ سازمانی، پایبندی به اصول سازمانی ایجاد بسترهای ارتباطی بین کارکنان زمینه سازی از طریق فناوری اطلاعات تشکیل گروه‌های اجتماعی ایجاد شبکه‌های کاری
گفتمان سازی	اطلاع رسانی	اطلاع رسانی
عوامل مداخله گر	شبکه‌های اجتماعی	شبکه سازی در بستر فناوری اطلاعات
	ترویج ارزش‌های سازمانی در بین کارکنان	ترویج ارزش‌های سازمانی در بین کارکنان
	کانال سازی	کانال سازی
	شبکه سازی در بستر فناوری اطلاعات	شبکه سازی در بستر فناوری اطلاعات
	ایجاد شبکه اجتماعی قوی، برقراری ارتباط مداوم با کارکنان	ایجاد شبکه اجتماعی قوی، برقراری ارتباط مداوم با کارکنان



زیرساخت‌های اطلاعات	فناوری	تجهیز سازمان به فناوری اطلاعات پیشرفته و شبکه جهانی	به کارگیری ابزارها و تکنولوژی‌های فناوری اطلاعات توسعه زیرساخت‌های ارتباطی توسعه بخش‌های فنی در حوزه فناوری اطلاعات، زمینه سازی فناوری اطلاعات
عوامل راهبردی	انگیزه‌سازی و تکریم کارکنان	ایجاد انگیزه بین کارکنان	ایجاد برنامه‌های کاربردی جهت حمایت از فعالیتهای سازمان تسهیل فرآیندهای اطلاعاتی انتشار اطلاعات در سرتاسر مرزهای سازمان ایجاد رغبت بین کارکنان و نیروی انسانی، تشویق کارکنان انگیزه مضاعف در کمک به راهبرد سیستم، انگیزه سازی توجه به پارامترهای مؤثر فردی و نیز میزان انگیزه و اشتیاق کارشناسان، رعایت هرم مازلو
عوامل پیمادساز	ارزیابی مبتنی بر عملکرد	پاداش و تنبیه مبتنی بر کارایی و بازدهی	ایجاد خشنودی بیشتر در پرسنل، توسعه فردی ایجاد تمایز محسوس توسط مدیران، بهسازی روحی عوامل ایجاد انگیزه جهت مهارت افزایی، توجه به مسائل شناختی کارکنان ایجاد سازوکارهای تشویقی برای بروز رفتارهای سوء و جلوگیری از رفتارهای سوء
قانون مداری	تدوین دستورالعمل‌ها	تدوین دستورالعمل‌ها	قدرشناسی از پرسنل دارای نقاط قوت، تکریم مدیران تقدیر جهت اقدام تاثیرگذار کارکنان، تشویق در گردهمایی‌ها انتخاب و تقدیر از کارکنان نمونه، معرفی افراد نمونه پاداش‌ها و یا تنبیه‌ها در قالب پرداخت‌ها و یا جرائم مالی، کنترل کارکنان پاداش‌های جمعی نیز در مقاطع زمانی مختلف و پاداش دهی هدفمند شایسته سالاری در تخصیص پاداش بازخوردها و ارزیابی ایشان از نحوه کار شرکت کنترل کارکنان به صورت دوره‌ای، ارزیابی مقطعی تدوین شاخص‌های اندازه گیری در سازمان، استفاده از شاخصهای سازمانی نگهداری و پایش شاخصهای اندازه گیری فرهنگ سازمانی تعریف معیارهای متناسب با هر فرد و جایگاه شغلی فرهنگ ایدئولوژیک، توسعه ارزش مداری رهبری همراه با توسعه استراتژی‌های اصلی جهت نهادینه سازی آن‌ها در فرهنگ سازمانی نفوذ در قلب کارکنان استقرار نظام ارزیابی عملکرد نهادینه کردن شاخص‌های تعریف شده در سازمان، توسعه شاخص‌های فردی تعریف دستورالعمل و رویه‌های مدیریت فرآیند پروژه، تدوین الزامات رویه‌ها و دستورالعملهای ایزو ۹۰۰۱ و تدقیق استانداردهای کار تهیه استانداردهای بومی خط مشی‌ها و استراتژی‌های شرکت، تدوین الزام آورها احترام به قوانین شرکت، متاع بودن قوانین تصویب قوانین و آیین نامه‌های تسهیل کننده، ابلاغ روش‌های اجرایی تدوین دستورالعمل‌ها و روش‌های اجرایی نظام تشویق، تدوین نظامات مرتبط با منابع انسانی بررسی ظرفیتهای کاری بخش‌های مختلف، توسعه استعدادها و شناسایی استعدادهای کاری
ظرفیت سازی	شناسایی ظرفیتهای کاری	شناسایی ظرفیتهای کاری	امکان حضور موفق در مناقصات بین المللی، شناسایی بازارهای هدف تبادل اطلاعات، تحقیقات، مطالعات و تجربه‌های نوآورانه شناسایی عوامل داخلی سازمان، رصد محیطی شناسایی فرصت‌ها و تهدیدات در جهت فرهنگ سازمانی و تحلیل محیط

شکل ۱

مدل مفهومی پژوهش





جدول ۲

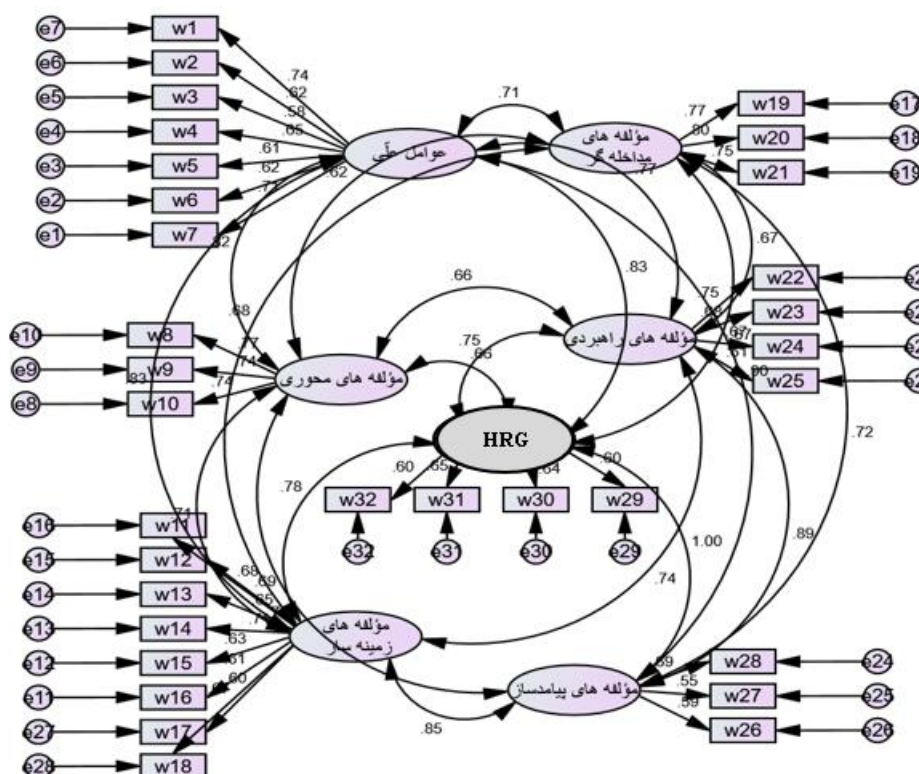
همبستگی میان متغیرهای پژوهش

ابعاد و مؤلفه‌های علی	ابعاد و مؤلفه‌های محوری	ابعاد و مؤلفه‌های زمینه‌ساز	ابعاد و مؤلفه‌های مداخله‌گر	ابعاد و مؤلفه‌های راهبردی	ابعاد و مؤلفه‌های پیامدساز	و حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد
ابعاد و مؤلفه‌های ۱	.۴۹۱**	.۵۶۹**	.۴۹۵**	.۴۶۱**	.۵۴۶**	.۵۶۲**
ابعاد و مؤلفه‌های ۱	.۶۹۹**	.۵۳۷**	.۴۰۶**	.۴۷۶**	.۴۷۵**	
ابعاد و مؤلفه‌های ۱	.۶۹۹**	.۷۱۲**	.۳۹۰**	.۵۱۶**	.۵۰۵**	
ابعاد و مؤلفه‌های ۱	.۷۱۲**	.۵۳۷**	.۶۰۱**	.۵۳۷**	.۵۰۰**	
ابعاد و مؤلفه‌های ۱	.۴۰۶**	.۳۹۰**	.۶۰۱**	.۵۲۸**	.۵۳۰**	
ابعاد و مؤلفه‌های ۱	.۴۷۶**	.۵۱۶**	.۵۳۷**	.۵۲۸**	.۷۵۵**	
حکمرانی سرمایه	.۴۷۵**	.۵۰۵**	.۵۰۰**	.۵۳۰**	.۷۵۵**	۱
انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد						

نتایج حاصل از همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی پژوهش در **جدول ۲** آورده شده است. همانطور که از جدول مشخص است کلیه اعداد بین منفی یک تا یک می‌باشند. جدول فوق نشان می‌دهد همه متغیرها با هم ارتباط معنی داری دارند. منظور از برازش مدل این است که تا چه حد یک مدل با داده‌های مربوطه سازگاری و توافق دارد. لذا در این قسمت به ارزیابی برازش مدل مفروض پژوهش پرداخته می‌شود تا از سازگاری آن با داده‌های پژوهش اطمینان حاصل گردد و در نهایت پاسخ سوالات پژوهش استنتاج گردد. بررسی برازش مدل مفهومی مدل در دو مرحله صورت پذیرفته است. نخست ارزیابی برازش بخش اندازه‌گیری مدل و دوم ارزیابی برازش بخش ساختاری مدل، که در ادامه به تفصیل در مورد آن‌ها بحث شده‌است.

شکل ۲

بارهای عاملی استاندارد



بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار ارتباط شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه می شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است. نکته مهم در اینجا این است که اگر محقق پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و شاخص های آن با مقادیری کمتر از ۰/۴ مواجه شد، باید آن گویه ها (سوالات پرسش نامه) را اصلاح نموده و یا از مدل تحقیق خود حذف نماید.

جدول ۳

نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی و روایی همگرا

ضریب آلفای ($\alpha > 0.7$)	کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی ($Cr > 0.7$)	میانگین واریانس استخراجی ($AVE > 0.5$)
۰.۸۵۵	۰.۹۰۲	۰.۶۹۸	ابعاد و مؤلفه های راهبردی
۰.۸۸۷	۰.۹۱۰	۰.۵۶۰	ابعاد و مؤلفه های زمینه ساز
۰.۸۴۵	۰.۸۸۳	۰.۵۲۱	ابعاد و مؤلفه های علی
۰.۷۶۶	۰.۸۶۴	۰.۶۸۰	ابعاد و مؤلفه های محوری
۰.۸۷۰	۰.۸۱۰	۰.۵۹۲	ابعاد و مؤلفه های مداخله گر
۰.۷۶۶	۰.۸۶۵	۰.۶۸۱	ابعاد و مؤلفه های پیامد ساز
۰.۷۴۸	۰.۸۴۱	۰.۵۶۹	برند سازی شخصی

شاخص	مجذور کای	CM NDF	CFI	NFI	RMSEA	GFI
مدل مفهومی	۲۰۱۴	۲۸۵	۰.۹۶۰	۰.۹۰۱	۰.۰۶۸	۰.۹۱۳

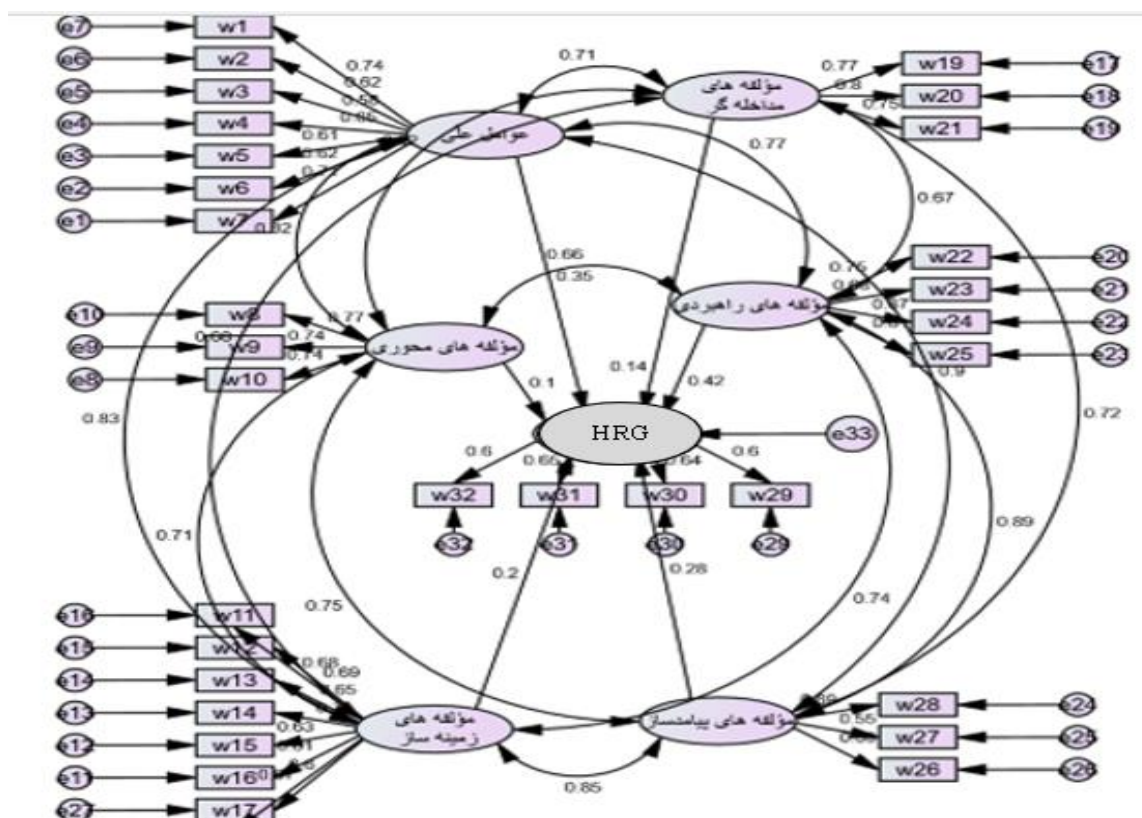
CFI و NFI، شاخص‌هایی هستند که برازش مدل پیشنهاد شده به مدل مستقل (که فرض می‌کند بین داده‌ها رابطه‌ای وجود ندارد) را می‌سنجد و به ترتیب در مدل برابر ۰/۹۶۰ و ۰/۹۰۱ هستند. با توجه به این که مقادیر ۰/۹ و بالاتر قابل قبول می‌باشند، این اندازه‌ها نیز نمایانگر برازش قابل قبول مدل هستند.

RMSEA، متوسط باقی مانده‌های بین همبستگی/ کوواریانس مشاهده شده نمونه و مدل مورد انتظار برآورد شده از جامعه است که بنابر توصیه لوهلین مقدار کمتر از ۰/۰۸ به معنای برازش خوب می‌باشد.

GFI نیز مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌ها را به گونه مشترک از طریق مدل ارزیابی می‌کند. ویژگی خاص شاخص GFI این است که به حجم نمونه بستگی ندارند. دامنه تغییرات این دو شاخص بین صفر و یک می‌باشد و مقدار برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۰ نمایانگر برازش مطلوب است همانطور که در جدول آمده است مقدار GFI برابر ۰/۹۶۰ می‌باشد که نشانگر برازش مطلوب است. در نتیجه از تمامی شاخص‌ها اینطور استنباط می‌شود که مدل پژوهش برازش مطلوبی دارد.

شكل ٣

ضریب رگرسیونی استاندارد مدل پژوهش



جدول ۵

ضرایب رگرسیونی متغیرهای فرضیات پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضرایب استاندارد شده	خطای استاندارد	ضرایب معنا داری
ابعاد و مؤلفه‌های علی	حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد	۰/۶۶	۰/۷۸	۱۱/۷۴۱
ابعاد و مؤلفه‌های محوری	حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد	۰/۱۰	۰/۷۷	۱۱/۶۲۱
ابعاد و مؤلفه‌های زمینه‌ساز	حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد	۰/۲۰	۰/۷۱	۱۲/۲۸۱
ابعاد و مؤلفه‌های مداخله‌گر	حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد	۰/۱۴	۰/۷۷	۱۰/۹۶۹
ابعاد و مؤلفه‌های راهبردی	حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد	۰/۴۲	۰/۷۹	۱۱/۷۸۴
ابعاد و مؤلفه‌های پیامدساز	حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد	۰/۲۸	۰/۶۶	۱۳/۹۰۹

جدول ۶

شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مقدار مطلوب	مقدار بدست آمده
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش کی‌دو	Chi-Square/df	کمتر از مقدار ۵	۰/۹۵۰
	نیکویی برازش	GFI ^۱	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۳۳
	نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI ^۲	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۱۸
شاخص‌های برازش تطبیقی	برازش هنجار شده	NFI ^۳	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۲۹
	برازش تطبیقی	CFI ^۴	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۹۹
	برازش نسبی	RFI ^۵	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۰۷
	برازش فزاینده	IFI ^۶	بین ۰ تا ۱	۰/۹۱۸
شاخص برازش مقتصد	برازش مقتصد هنجار شده	PNFI ^۷	بزرگتر از ۰/۵	۰/۸۰۱
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA ^۸	کوچکتر از ۰/۰۸	۰/۰۰۱

CFI و NFI، شاخص‌هایی هستند که برازش مدل پیشنهاد شده به مدل مستقل (که فرض می‌کند بین داده‌ها رابطه‌ای وجود ندارد) را می‌سنجد و به ترتیب در مدل برابر ۰/۹۹۹ و ۰/۹۲۹ هستند. با توجه به این که مقادیر ۰/۹ و بالاتر قابل قبول می‌باشند، این اندازه‌ها نیز نمایانگر برازش قابل قبول مدل هستند. RMSEA، متوسط باقی مانده‌های بین همبستگی / کوواریانس مشاهده شده نمونه و مدل مورد انتظار برآورد شده از جامعه است که بنابر توصیه لوهلین مقدار کمتر از ۰/۰۸ به معنای برازش خوب می‌باشد. GFI نیز مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌ها را به گونه مشترک از طریق مدل ارزیابی می‌کند. ویژگی خاص شاخص GFI این است که به حجم نمونه بستگی ندارند. دامنه تغییرات این دو شاخص بین صفر و یک می‌باشد و مقدار برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۰ نمایانگر برازش مطلوب است همانطور که در جدول آمده است

^۱ Goodness of fit index

^۲ Adjusted goodness of fit index

^۳ Normed fit index

^۴ Comparative fit index

^۵ Relative Fit Index

^۶ Incremental fit index

^۷ Parsimony Normed Fit Index

^۸ Root mean square error of approximation



مقدار GFI برابر ۰/۹۳۳ می‌باشد که نشانگر برازش مطلوب است. در نتیجه از تمامی شاخص‌ها اینطور استنباط می‌شود که مدل پژوهش برازش مطلوبی دارد.

جدول ۷

ضرایب رگرسیونی متغیرهای فرضیات پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضرایب استاندارد شده	خطای استاندارد	ضرایب معنا داری
عوامل علی	حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد	۰/۶۳	۰/۱۰۹	۱۱/۴۳۳
عوامل مداخله گر	حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد	۰/۴۴	۰/۱۵۰	۶/۰۶۸
عوامل زمینه ساز	حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد	۰/۱۹	۰/۱۹۳	۶/۴۱۵
عوامل تسهیل گر	حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد	۰/۱۰	۰/۰۶۱	۱۲/۶۵۸
عوامل محوری	حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد	۰/۷۱	۰/۰۶۱	۱۷/۱۰۶
عوامل راهبردی	حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد	۰/۲۰	۰/۰۴۱	۲۵/۴۹۲
عوامل پیامد ساز	حکمرانی سرمایه انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد	۰/۳۵	۰/۰۳۹	۲۴/۴۱۸

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد در سازمان‌های دولتی ایران به‌ویژه در وزارت صنعت، معدن و تجارت (IMIDRO) می‌تواند تأثیر بسزایی در بهبود عملکرد سازمانی و دستیابی به اهداف توسعه‌ای داشته باشد. نتایج این مطالعه با استفاده از روش معادلات ساختاری اعتبارسنجی شدند و نشان دادند که الگوی پیشنهادی حکمرانی سرمایه‌های انسانی دارای ابعاد کلیدی است که می‌تواند منجر به بهبود بهره‌وری سازمان‌های دولتی شود. این نتایج با نتایج مطالعات مشابه در سایر کشورها نیز همخوانی دارد. به عنوان مثال، نتایج پژوهش‌های Bareke et al. (۲۰۲۱) و Ali et al. (۲۰۲۲) نشان داد که حکمرانی کارآمد بر سرمایه‌های انسانی می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان‌ها و افزایش رشد اقتصادی منجر شود (Ali et al., 2022; Bareke et al., 2021). این یافته‌ها تأیید می‌کنند که ایجاد یک سیستم حکمرانی قوی در سازمان‌های دولتی، نقشی حیاتی در بهبود شاخص‌های توسعه دارد.

یکی از جنبه‌های اصلی حکمرانی سرمایه‌های انسانی که در این پژوهش برجسته شده است، توانایی این رویکرد در افزایش شایستگی‌ها و ایجاد تعامل موثر بین اعضای تیم‌هاست. این یافته با نتایج پژوهش‌هایی همچون Fashina et al. (۲۰۱۸) و Felício et al. (۲۰۱۴) همخوانی دارد که نشان داده‌اند تعامل و همکاری موثر بین افراد در سازمان‌ها می‌تواند منجر به تولید ایده‌های نو و حل مشکلات سازمانی شود (Fashina et al., 2018; Felício et al., 2014). به علاوه، نتایج این مطالعه حاکی از آن است که حکمرانی کارآمد سرمایه‌های انسانی می‌تواند به بهبود مستمر عملکرد سازمان‌های دولتی منجر شود، که این موضوع نیز با نتایج تحقیق Chijioke and Amadi (۲۰۱۹) در نیجریه مطابقت دارد. آن‌ها نشان دادند که سرمایه‌گذاری در سرمایه‌های انسانی همراه با حکمرانی کارآمد، محرک اصلی توسعه پایدار اقتصادی است (Chijioke & Amadi, 2019).

نتایج نشان دادند که یکی از اهداف کلیدی حکمرانی سرمایه‌های انسانی، بهره‌گیری از توانایی‌های موجود در اعضای سازمان‌هاست. این یافته مطابق با پژوهش‌های قبلی همچون Anwar (۲۰۱۸) و Azam and Raza (۲۰۲۲) است که به اهمیت سرمایه انسانی در توسعه اقتصادی پرداخته‌اند. در این پژوهش نیز همانند نتایج تحقیقات مذکور، نشان داده شد که حکمرانی کارآمد می‌تواند ظرفیت‌های بالقوه نیروی

انسانی را فعال کرده و منجر به بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی شود (Anwar, 2018; Azam & Raza, 2022). این موضوع به ویژه در شرایطی که کشورها با چالش‌های اقتصادی و مدیریتی روبرو هستند، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند (Gupta et al., 2021).

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که حکمرانی کارآمد سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های دولتی نقش مهمی در تحقق مأموریت‌ها و اهداف سازمان دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های دیگری همچون Duan et al. (۲۰۲۲) و Apergis et al. (۲۰۲۱) همخوانی دارد که نشان داده‌اند حکمرانی و مدیریت کارآمد می‌تواند به تحقق بهتر اهداف سازمانی و ارتقای عملکرد نیروی انسانی منجر شود (Apergis et al., 2022; Duan et al., 2022). به ویژه در شرایطی که سازمان‌ها با محدودیت‌های منابع و چالش‌های اقتصادی مواجه هستند، حکمرانی کارآمد می‌تواند به بهبود بهره‌وری و کارایی منجر شود (Kgakge-Tabengwa, 2014).

در نتیجه، نتایج این پژوهش تأکید می‌کند که حکمرانی سرمایه‌های انسانی با رویکرد مدیریت کارآمد، یکی از عوامل کلیدی در بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی و دستیابی به اهداف توسعه‌ای است. این موضوع همچنین با نتایج تحقیقات پیشین در سایر کشورها و صنایع مشابه همخوانی دارد. به عنوان مثال، پژوهش‌های انجام شده در کشورهای جنوب صحرای آفریقا و همچنین مطالعات انجام شده در کشورهای آسیایی نشان می‌دهد که حکمرانی موثر بر سرمایه‌های انسانی می‌تواند نقش مهمی در توسعه اقتصادی و بهبود شاخص‌های توسعه‌ای ایفا کند (Alemu, 2022; Tariq, 2023).

هر پژوهشی با محدودیت‌های خاص خود مواجه است و این مطالعه نیز از این قاعده مستثنی نیست. یکی از محدودیت‌های اصلی این پژوهش، محدود بودن نمونه تحقیق به سازمان‌های دولتی ایران، به ویژه وزارت صنعت، معدن و تجارت است. این موضوع ممکن است قابلیت تعمیم نتایج را به سایر سازمان‌ها و صنایع محدود کند. همچنین، روش تحقیق استفاده شده در این مطالعه به ویژه مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و استفاده از نظریه داده‌بنیاد ممکن است به تفسیرهای ذهنی محققان بستگی داشته باشد که می‌تواند بر نتایج تأثیرگذار باشد. علاوه بر این، ممکن است که عوامل محیطی و فرهنگی خاص ایران بر نتایج تأثیر گذاشته باشند که این موضوع قابلیت تعمیم نتایج به سایر کشورها را کاهش می‌دهد.

با توجه به نتایج این مطالعه و محدودیت‌های مطرح شده، پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آینده به بررسی الگوهای مشابه در سایر کشورها و صنایع مختلف بپردازند. این مطالعات می‌توانند با استفاده از نمونه‌های بزرگ‌تر و متنوع‌تر، قابلیت تعمیم نتایج را افزایش دهند. همچنین، پیشنهاد می‌شود که از روش‌های کمی و کیفی ترکیبی برای بررسی تأثیر حکمرانی سرمایه‌های انسانی در سایر بخش‌های اقتصادی و اجتماعی استفاده شود. به ویژه، پژوهش‌های بیشتری در زمینه بررسی تأثیر حکمرانی بر عملکرد سازمان‌های خصوصی و همچنین مقایسه بین‌المللی بین کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه انجام شود. این پژوهش‌ها می‌توانند به درک بهتری از تأثیر حکمرانی سرمایه‌های انسانی در شرایط مختلف فرهنگی و اقتصادی کمک کنند.

با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌های دولتی ایران به ویژه وزارت صنعت، معدن و تجارت، بهبود سیستم‌های حکمرانی سرمایه‌های انسانی خود را در دستور کار قرار دهند. این امر می‌تواند از طریق ایجاد سازوکارهای مدیریت کارآمد، بهبود فرآیندهای استخدام و آموزش، و افزایش تعامل و همکاری بین اعضای تیم‌ها انجام شود. همچنین، مدیران سازمان‌های دولتی می‌توانند با استفاده از سیستم‌های ارزیابی عملکرد و مدیریت استعداد، به بهبود بهره‌وری کارکنان و افزایش بهره‌وری سازمانی کمک کنند. به علاوه، پیشنهاد می‌شود که سیستم‌های پاداش و تشویق برای کارکنانی که به طور موثر در توسعه سرمایه‌های انسانی سازمان مشارکت می‌کنند، ایجاد شود.

در نهایت، با توجه به اینکه حکمرانی کارآمد سرمایه‌های انسانی می‌تواند نقش کلیدی در دستیابی به اهداف توسعه‌ای کشورها ایفا کند، پیشنهاد می‌شود که سیاست‌گذاران و مدیران ارشد دولتی برنامه‌های جامعی را برای بهبود حکمرانی و مدیریت سرمایه‌های انسانی تدوین



کنند. این برنامه‌ها باید به‌طور ویژه به توسعه شایستگی‌های فردی و تیمی، افزایش تعاملات بین سازمانی و بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری توجه کنند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافع وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Alemu, F. M. (2022). The Effect of Resource Endowment and Governance on Human Capital Development of Sub-Saharan African Countries. *International Journal of Finance and Banking Research*, 8(1), 33. <https://doi.org/10.11648/j.ijfbr.20220801.15>
- Ali, M., Egbeokun, A., & Memon, M. H. (2022). Human Capital and Economic Growth: The Role of Governance. *The Pakistan Development Review*, 529-549. <https://doi.org/10.30541/v54i4i-iiip.529-549>
- Anderu, K. S., Mbonigaba, J., & Akinola, G. W. (2023). A Comparative Analysis of Mediating Effects of Governance on Human Capital Skill, Infrastructure and Industrial Sector Growth: Evidence From ECA, ECCAS, ECOWAS, and SADC. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2486663/v1>
- Anwar, A. (2018). Empirical Analysis of Human Capital Convergence in Indonesia. *Jejak*, 11(2), 306-322. <https://doi.org/10.15294/jejak.v11i2.16053>
- Apergis, N., Mustafa, G., & Khan, M. (2021). Governance Thresholds and the Human Capital-growth Nexus. *Journal of Economic Studies*, 49(7), 1181-1196. <https://doi.org/10.1108/jes-03-2021-0150>
- Azam, M., & Raza, S. A. (2022). Do Workers' Remittances Boost Human Capital Development? *The Pakistan Development Review*, 123-149. <https://doi.org/10.30541/v55i2pp.123-149>
- Bareke, M. L., Agezew, B. H., Dedho, N. H., Lebeta, M. F., Demissie, M. M., Yimer, B. M., & Herut, A. H. (2021). Determinants of Human Capital Development in Ethiopia: Implications to Education Policy. *Education Research International*, 2021, 1-10. <https://doi.org/10.1155/2021/6619674>
- Chijioke, A. K., & Amadi, A. (2019). Human Capital Investment as a Catalyst for Sustainable Economic Development in Nigeria. *The International Journal of Management Science and Business Administration*, 5(5), 13-22. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.55.1002>

- Claver-Cortés, E., Zaragoza-Sáez, P., Molina-Manchón, H., & Úbeda-García, M. (2015). Intellectual Capital in Family Firms: Human Capital Identification and Measurement. *Journal of Intellectual Capital*, 16(1), 199-223. <https://doi.org/10.1108/jic-04-2014-0046>
- Duan, C., Zhou, Y., Yuan-qing, C., Wei, G., Chun-zhen, Z., & Jian, A. (2022). Investigate the Impact of Human Capital, Economic Freedom and Governance Performance on the Economic Growth of the BRICS. *Journal of Enterprise Information Management*, 35(4/5), 1323-1347. <https://doi.org/10.1108/jeim-04-2021-0179>
- Fashina, O. A., Asaleye, A. J., Ogunjobi, J. O., & Lawal, A. I. (2018). Foreign Aid, Human Capital and Economic Growth Nexus: Evidence From Nigeria. *Journal of International Studies*, 11(2), 104-117. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2018/11-2/8>
- Felício, J. A., Couto, E., & Caiado, J. (2014). Human Capital, Social Capital and Organizational Performance. *Management Decision*, 52(2), 350-364. <https://doi.org/10.1108/md-04-2013-0260>
- Gupta, R., Stander, L., & Vaona, A. (2021). Openness and Growth: Is the Relationship Non-linear? *International Journal of Finance & Economics*, 28(3), 3071-3099. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2584>
- Hendarmin, H., & Kartika, M. (2019). The Relationship Between Human Capital and the Regional Economy Productivity. *Jejak*, 12(1), 138-152. <https://doi.org/10.15294/jejak.v12i1.18396>
- Kgakge-Tabengwa, G. G. (2014). Impact of Shocks to Public Debt and Government Expenditure on Human Capital and Growth in Developing Countries. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 6(1), 44-67. <https://doi.org/10.22610/jebs.v6i1.469>
- Klomp, J., & Haan, J. d. (2012). Political Regime and Human Capital: A Cross-Country Analysis. *Social Indicators Research*, 111(1), 45-73. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9983-6>
- Mohammadi Yazdi, A., Mirsepasi, N., Mousakhani, M., & Hanifi, F. (2024). Investigating the Status of Human Resource Management Development Indicators Based on Competency Components in the e-Commerce Development Center of the Ministry of Industry, Mines and Trade. *Dynamic Management and Business Analysis*, 2(4), 180-199. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2035663.2412>
- Moradpour, Z., Madhooshi, M., Safaie, A. H., & Yahyazadeh Far, M. (2024). Structural Interpretive Modeling of the Thought Pattern of Successful Entrepreneurs in Iran's Industry. *Dynamic Management and Business Analysis*, 2(4), 212-224. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2035663.2414>
- Ocheni, S., & Agba, M. S. (2018). Fiscal Decentralisation, Public Expenditure Management and Human Capital Development in Nigeria. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 7(1), 153-162. <https://doi.org/10.2478/ajis-2018-0016>
- Oluranti, I. (2011). Government Expenditure on Human Capital Development: Implications for Economic Growth in Nigeria. *Journal of Sustainable Development*, 4(3). <https://doi.org/10.5539/jsd.v4n3p72>
- Popoola, O., Alege, P. O., Gershon, O., & Asaleye, A. J. (2019). Human Capital Channels and Productivity Growth: Evidence From Nigeria. *Economics & Sociology*, 12(4), 59-73. <https://doi.org/10.14254/2071-789x.2019/12-4/3>
- Rahpeyma, A., Naderinasab, M., & Nasiri Farsani, M. (2024). Analysis of Corruption in the Managerial Elections of Sports Federations and Its Impact on Development Strategies. *Dynamic Management and Business Analysis*, 3(2), 34-50. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2040251.1110>
- Rajabi Farjad, H., & Toranian, N. (2024). Identifying Factors Affecting the Performance of Sustainable Human Resources in the Insurance Industry. *Dynamic Management and Business Analysis*, 2(4), 33-52. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2022329.1015>
- Tariq, S. (2023). Impact of Human Capital on Economic Growth: A Case of SAARC Countries. *Bbe*, 12(4), 15-22. <https://doi.org/10.61506/01.00081>
- Xiaohao, D., Huang, Y., Gao, W., & Weifang, M. (2021). A Comparative Study of the Impacts of Human Capital and Physical Capital on Building Sustainable Economies at Different Stages of Economic Development. *Energies*, 14(19), 6259. <https://doi.org/10.3390/en14196259>