مجله مطالعات حقوق

شماره ۴۸،
دوره ۸،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۲،
صص ۱-۶

تحلیل شاخص‌های سرمایه انسانی در دفاتر مجلس شورای اسلامی

حسن سهل‌آبادی[۱]

بیان مساله تحقیق

انسان‌ها منابع جدید مولد ثروت هستند مشروط بر این که سرمایه انسانی به حساب آیند. مفهوم سرمایه انسانی ناظر بدین واقعیت است که انسان‌ها در خود سرمایه‌گذاری می‌کنند. سرمایه انسانی بیان می‌دارد که خصوصیات کیفی انسان نوعی سرمایه است، زیرا این خصوصیات می‌تواند به صورت منبع درآمدهای بیشتر و یا اقناع و ارضای فراوانتر در آینده درآید. چنین سرمایه‌ای «انسانی» است چرا که جزیی از انسان را تشکیل می‌دهد اساس نظریه سرمایه انسانی این است که علت تفاوت‌های درآمدی افراد به خاطر اختلاف در میزان بازدهی آنهاست. امروزه نظریه سرمایه انسانی از مهمترین نظریه‌های توزیع درآمد است.

لذا برای یک مدیر در حیطه شاخص‌های سرمایه انسانی در مدیریت منابع انسانی هیچ ادراکی مهمتر از فهم کسب و کار نیست. این بصیرت تنها به درک عوامل مؤثر و روابط بین آنها محدود نمی‌شود، بلکه کشف شهودی زوایای ناشناخته این فضا و خلق ایده‌هایی برای بهره‌برداری از آنها، تجلی ارزش آفرینی از این بصیرت است. تفکر مدیریت منابع انسانی و رفتار با کار کنان رویکردی است که زمینه شکل‌گیری و توسعه این بصیرت را فراهم می‌سازد. تفکر حرفه‌ای مدیران را به سوی یادگیری سریع از محیط کسب و کار و بکارگیری خلاقیت برای خلق ارزش‌های جدید فرامی‌خواند. این شیوه تفکر، چشم‌اندازهایی متمایز از رقبا را به همراه دارد. چشم‌اندازهایی که می‌تواند استراتژی‌های نوآورانه و مزیت بخشی را سبب شود.

لذا مدیریت منابع سازمانی، گسترش اندیشه‌ها و نتایج نوآوری‌های پژوهشی در زمینه‌های «مدیریت انواع منابع سازمانی، از جمله مواد، سرمایهٔ مالی، اطلاعات و دانش، ساختار، منابع انسانی، سرمایهٔ فکری و معنوی»، «چیستی، چرایی، چگونگی و فلسفهٔ مدیریت منابع سازمانی»، «طراحی الگوهای مدیریت منابع سازمانی هماهنگ با الگوی اسلامی- ایرانی، چشم‌انداز، نقشهٔ جامع علمی کشور و آینده‌نگری‌ها در سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی»، «نشر و عرضهٔ دستاوردهای علمی پژوهشی بر اساس نیاز و تقاضای سازمان‌های اجرایی کوچک، متوسط، بزرگ و شبکه‌ای در حوزهٔ مدیریت منابع سازمانی و ارزیابی نتایج به‌کارگیری آن‌ها» و «کمک به تبادل و ارتقاء دانش مدیریت منابع سازمانی در سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی» است.

برای ده‌ها سال، اجرای وظایف انتخاب، آموزش و جبران خدمت کارکنان وظایف اصلی حوزه‌ای به نام مدیریت کارکنان بود. این وظایف بدون توجه به اینکه چگونه به یکدیگر مرتبط هستند انجام می‌شدند. اما اکنون حوزه‌ای به نام مدیریت منابع انسانی مطرح شده است. مدیریت منابع انسانی آنطور که در حال حاضر درک می‌شود، به جای رد یا حذف، تعمیمی از نیازمندهای سنتی اداره اثربخش کارکنان است. در این حوزه درک مناسبی از رفتار بشری و مهارت

۱- کارشناسی ارشد علوم سیاسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول) Hassan.Sahl.Abadi@gmail.com

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

استفاده از این درک و بینش نیاز است. هم‌چنین داشتن دانش و درک از وظایف مختلف کارکنان و آگاهی از شرایط محیطی ضروری است (شرمان، بوهلندر و چرودن ۱۹۸۸، ص۴)

آنچه در تحقیق حاضر مسئله مورد نظر است تحلیل شاخص‌های سرمایه انسانی در دفاتر مجلس شورای اسلامی نسبت به استانداردهای موجود است تابا توجه به شاخص‌های سرمایه انسانی اندازه کار آمدی از نحوه عملکرد مدیریت منابع انسانی به دست آید و محقق در صد است تا پاسخی برای این پرسش تحقیق بیابد که شاخص‌های تاثیرگذار سرمایه انسانی در مدیریت منابع انسانی در دستگاه‌های اداری دفاتر مجلس شورای اسلامی کدامند ؟

اهمیت موضوع تحقیق و انگیزه انتخاب آن:

اهمیت موضوع تحقیق حاضر از این جهت است که به صورت کاربردی در تحقیق موردی تا کنون صورت نگرفته و با توجه به جایگاه سرمایه انسانی انسانی در دفاتر مجلس شورای اسلامی و نیازبه انجام پژوهش‌های کاربردی به منظور رفع مشکلات در حیطه سرمایه انسانی به عنوان یک مهم مد نظر قرار گرفت.

هدف اصلی : **بررسی و تحلیل شاخص‌های سرمایه انسانی در** دفاتر مجلس شورای اسلامی

سوال اصلی : شاخص‌های سرمایه انسانی در دفاتر مجلس شورای اسلامی چگونه است؟

پیشینه تحقیق

دکتر هومن با بررسی بسیاری از تحقیقات در موردسرمایه انسانی از منظر رضایت شغلی، عوامل سازنده رضایت شغلی را شامل دستمزد، ارتقا، نفس کار، ایمنی شغل، شرایط فیزیکی محیط کار و ارزیابی عملکرد می‌داند. هرچند که ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی بسیار واضح به نظر می‌رسد، ولی محققان به تازگی شروع به کشف این ارتباط نموده‌اند. یکی از اولین تحقیقات در این زمینه نشان می‌دهد که کارکردهای مدیریت منابع انسانی تاثیر بیشتری از سایر متغیرها بر تعهد سازمانی دارد. تانسکی و کوهن با تحقیق در بخش بهداشت و با مطالعه ۲۶۲ نفر از مدیران و سرپرستان یک بیمارستان، ارتباط معناداری بین برنامه‌های شکوفایی کارکنان و تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنها یافتند. بارتلت با تحقیق بر روی شرکت‌های آمریکایی، دریافت میان آموزش، انگیزه برای آموزش، حمایت از آموزش و ادراک کارکنان از منافع آموزشی از یک طرف و تعهد سازمانی آنها از طرف دیگر، ارتباط معناداری وجود دارد. تعهد سازمانی به طور مثبتی با سطوح حقوق عدالت در پرداخت‌ها، تطابق پاداش‌ها با عملکرد ارتباط دارد. همچنین چندین محقق دریافته‌اند که فرصت‌های ارتقا و میزان عادلانه پنداشتن سیستم‌های ارتقای کارکنان با تعهد سازمانی رابطه مثبتی دارد. موقعیت افراد در سلسله مراتب سازمانی نیز با میزان تعهد آنها رابطه مثبتی دارد. در مورد ارتباط کارکردهای مدیریت منابع انسانی با انگیزه کاری بررسی ادبیات ۱۶ مورد مطالعه در مورد انگیزش نشان می‌دهد که پرداخت، ششمین عامل مهم در ایجاد انگیزش در کارکنان می‌باشد. در این رتبه‌بندی، امنیت شغلی، ماهیت شغل، فرصت ارتقا، قدردانی و شرایط شرکت و مدیریت به ترتیب در رتبه‌های اول تا پنجم قرار دارند. (هرزبرگ، ماسنر، پترسون و کاپول ۱۹۵۷)

لاولر (۱۹۷۱) با بررسی ۴۹ مطالعه، انگیزش در سرمایه انسانی را سومین عامل انگیزشی می‌داند. یورگنسون، ۱۹۷۸ با بررسی اولویت‌های انگیزشی بیش از ۵۰ هزار کارمند شرکت گاز مینپولیس در طول سی سال، پرداخت را پنجمین عامل انگیزشی برای مردان و هفتمین عامل برای زنان طبقه‌بندی کرده است. در مورد نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی در ارتقای کیفیت زندگی کاری باید گفت که از دیدگاه میرسپاسی (۱۳۸۵)، در ساختار مدیریت منابع انسانی محیطی دارای کیفیت است که در آن: احساس امنیت شغلی شود، احساس آرامش روانی باشد، مشارکت در تصمیم‌گیری

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

وجود داشته باشد، رشید زفان با تحقیق بر روی ۱۴۱۸ نفر از کارکنان بخش دولتی و خصوصی (بخش دولتی ۴۷۴ نفر و بخش خصوصی ۹۴۴ نفر) استرالیا در مورد تعهد سازمانی و سبک‌های مدیریتی درک شده توسط کارکنان نشان داد که در بخش خصوصی تعهد سازمانی بیشتر است. مطالعات مختلف در مورد تعهد سازمانی در دو بخش دولتی و خصوصی صنایع مختلف نشان می‌دهد که از نظر تعهد سازمانی در دو بخش مذکور تفاوت وجود دارد.

چهارچوب نظری تحقیق:

هر سازمانی منابع متعددی از جمله سرمایه، اطلاعات، تجهیزات و تکنولوژی دارد. ولی بدون شک مهمترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی می‌باشد. نیروی انسانی صاحب عقل و شعور انسانی است و آن را می‌توان آموزش داد. شناخت انسان دشوار است و رفتارهای غیر قابل پیش‌بینی و دارای قدرت تفکر، تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری است. از این‌رو مهمترین منبع هر سازمانی به شمار می‌رود.

در این زمینه هارل و تزافریر پس از بررسی تحقیقات نظری و تجربی که بر روی کارکردهای مدیریت منابع انسانی شش کارکرد را به عنوان کارکردهای راهبردی و جهان شمول مدیریت منابع انسانی برشمرده‌اند. این کارکردها عبارت‌اند از: کارمندیابی، انتخاب، جبران خدمات، مشارکت کارکنان، بازار نیروی کار داخلی و آموزش.

رایموند و همکارانش کارکردهای مدیریت منابع انسانی را در قالب شش وظیفه تقسیم‌بندی کرده است.

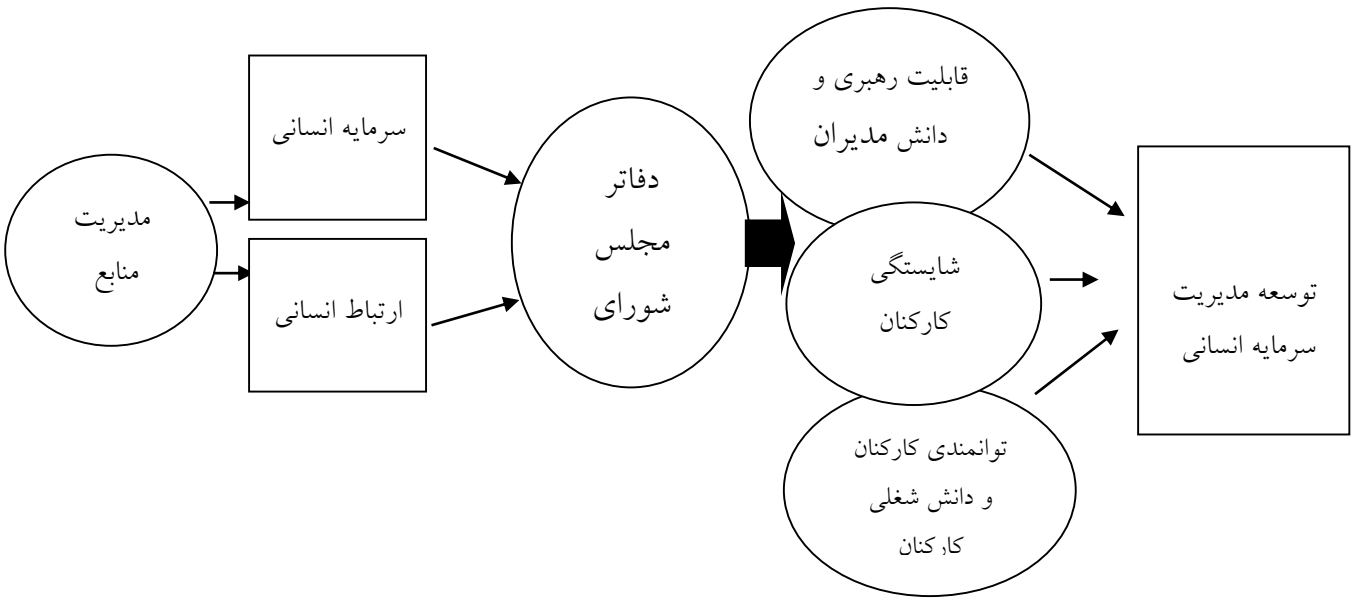
نهضت مدیریت علمی: یکی از تأثیر گذارترین تحولات در زمینه مدیریت، نظریه مدیریت علمی تیلور بوده است. شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی به عنوان یک وظیفه حرفه‌ای- تخصصی نیز عمدتاً ناشی از اصول و مفاهیم مدیریت علمی است. همچنین در اثر تحولات ناشی از انقلاب صنعتی، مدیریت علمی و نهضت کارگری، مدیریت منابع انسانی به عنوان وظیفه‌ای تخصصی پذیرفته شد، در ابتدا و در طول سال‌های ۱۸۸۰ تا ۱۹۲۰ مدیریت نیروی انسانی، شامل مواردی چون انتخاب و استخدام، مسائل رفاهی کارکنان، تعیین حقوق و دستمزد، ایمنی کار و مسائل آموزشی و بهداشت بوده است.

دو نوع رویکرد در مدیریت منابع انسانی هست که شامل رویکرد سخت: به کارکنان مانند دیگر منابع نگاه می‌شود که باید معادله ورودی- خروجی برقرار شود و به صورت کارآمد اداره شوند.

رویکرد نرم: بیشتر به این حقیقت توجه می‌کند که نمی‌توان با کارکنان مانند دیگر منابع رفتار کرد زیرا برخلاف دیگر منابع، منابع انسانی فکر کرده و عکس‌العمل نشان می‌دهند. در این رویکرد بر استراتژی‌هایی برای دستیابی به تعهد از طریق آگاه ساختن کارکنان از مأموریت، ارزش‌ها، برنامه‌های سازمان و شرایط محیطی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری در مورد چگونگی انجام امور و گروه‌بندی کارکنان در تیم‌های کاری بدون نظارت رسمی تأکید بیشتری می‌شود. در واقع رویکرد سخت بر فرایند سرمایه انسانی و مدیریت امور کارکنان تمرکز می‌کند در حالی که رویکرد نرم بر طرز تلقی کارکنان و چگونگی رفتار با آنان تأکید می‌کند. رویکرد سخت سیستم‌ها، رویه‌ها و دستورالعمل‌ها و چگونگی انجام فرایندها را مورد بررسی قرار می‌دهد. رویکرد نرم عوامل انسانی و رفتاری را در نظر می‌گیرد.

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

مدل تحقیق:



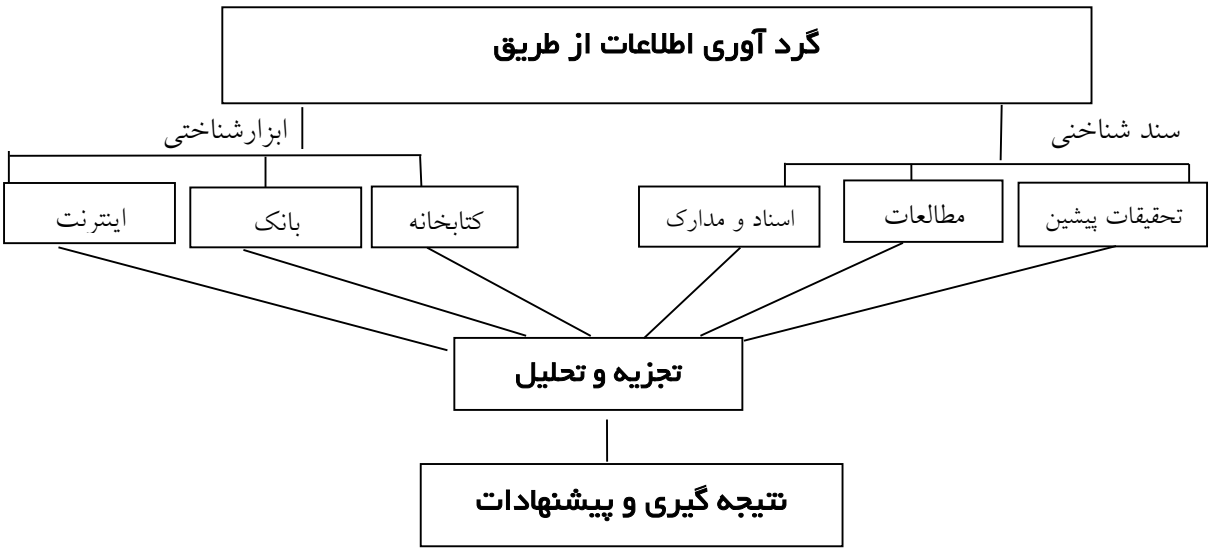
روش تحقیق:

تحقیق حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی خواهد بود.همچنین در مطالعه موردی تحقیق دفاتر مجلس شورای اسلامی همچنین این پژوهش را می‌توان از نوع تحقیقات کاربردی به شمار آورد. در تحقیق کاربردی، مواد و جنبه‌های عملی و کاربردی در مسایل واقعی و استفاده عینی از نتایج تحقیق کاملاً مورد توجه قرار می‌گیرد. هدف محقق از تحقیق کاربردی، دستیابی به اصول و قواعدی است که در موقعیت‌های واقعی و عملی به کار بسته می‌شوند و به بهبود محصول و کارایی روش‌های اجرایی کمک می‌کنند.

روش گردآوری اطلاعات:

با استناد به روش توصیفی در تدوین محتوای تحقیق از روش کتابخانه‌ای بهره گرفته شده است و بارعایت دو اصل مهم واقعیت‌نگری و پرهیز از پیش داوری ، انجام تحقیق به روش علمی، در مراحل بررسی منابع از مجلات، کتب یا نشریات الکترونیکی استخراج است.

نمودار۱: روش گردآوری مطالب به طور کلی شامل مراحل ذیل و شکل ادامه می‌باشد:



[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

واژه‌های کلیدی:

سرمایه انسانی

موجودی شایستگی‌ها، دانش، ویژگی‌های اجتماعی و شخصیتی شامل خلاقیت، تجسم در توانایی برای انجام کاری جهت تولید ارزش اقتصادی است. سرمایه انسانی دید اقتصادی جامعی از انسان فعال در اقتصاد است، در حالی که تلاشی برای کسب پیچیدگی بیولوژیکی، اجتماعی، روانشناسی و فرهنگی است به طوریکه در اثرات متقابل اقتصادی یا صریح با هم تقابل دارند.

در اوایل فرض می‌شد که نظریه‌ها، زمینه‌ای را منعکس می‌کنند که در آن بخش ثانویه اقتصاد نسبت به بخش سوم قادر به تولید زمان در بیشتر کشورهاست؛ که در آن منبع مثلثی، همگن و قابل تعویض به سادگی به عنوان نیروی کار یا کار یکی از سه عوامل تولید است (دیگر موارد و ارزیابی‌های تبادل پذیر ـفرض پول و تجهیزات فیزیکی). فقط به عنوان این که زمین به عنوان سرمایه طبیعی شناخته می‌شود و در خود ارزیابی می‌شود و عوامل انسانی تولید از این تحلیل مکانیکی ساده برای سرمایه انسانی ناشی می‌شود. در تحلیل مالی فنی مدرن، اصطلاح رشد متعادل و هدف رشد مساوی قابلیت‌های انسانی و ارزیابی‌های فیزیکی اطلاق می‌شود که کالاها و خدمات را تولید می‌کند.

مدیریت منابع انسانی

عبارت است از فرایند کار کردن با افراد، به طوری که این افراد و سازمان‌شان به توانمندی کاملی دست یابند، حتی زمانی که تغییر، نیاز به کسب مهارت‌های جدید، تقبل مسئولیت‌های جدید و شکل جدیدی از روابط را ملزم باشد. در واقع مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیت‌هایی نظیر کارمندیابی و جذب، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود. به عبارتی دیگر مدیریت منابع انسانی تابعی در سازمان است که عملکرد کارکنان را در خدمت‌رسانی به اهداف استراتژیک کارفرما، به حد اعلاء می ساند. مدیریت منابع انسانی به دنبال یافتن چگونگی مدیریت افراد در سازمان‌ها، با تمرکز بر سیاست‌ها و سیستم‌ها می‌باشد. واحدها و بخش‌های مدیریت منابع انسانی، خصوصاً مسئول عده‌ای از فعالیت‌ها، از جمله استخدام،آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش و جزا (برای مثال مدیریت سیستم حقوق و مزایا) می‌باشد. همچنین مدیریت منابع انسانی به روابط صنعتی توجه دارد، که همان تعادل در اعمال سازمانی با قوانین ناشی از بحث‌های بین کارکنان و مدیران و قوانین دولتی می‌باشد.

سازمان

قبل از هر چیز باید سازمان شناخته شود. یکی از اندیشمندان سازمان را به عنوان سیستمی از فعالیت‌های به هم وابسته تعریف کرده و دانشمندی دیگری آن را به عنوان گروهی از افراد که تحت نظر یک رهبر برای رسیدن به اهداف، با یکدیگر کار می کنند می داند. به هرحال تعاریف مختلفی از سازمان بیان شده است. علی رغم تنوع تعاریف، موضوع مورد علاقه در همه آنها یکی است، هویتی به نام سازمان.

منابع

جزنی، نسرین. ۱۳۷۸. مدیریت منابع انسانی ویرایش دوم. تهران: نی. دسلر، گری. ۱۳۸۱. مبانی مدیریت منابع انسانی. چاپ دوم. ترجمه علی پارسائیان سید محمد اعرابی.تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی. دعائی، حبیبا.... ۱۳۷۷. مدیریت منابع انسانی: نگرش کاربردی- تهران

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]

شریعتمداری مهدی ؛1390 ضرورت و نقش آموزش در بهسازی نیروی انسانی و توسعه در هزاره سوم؛ فصلنامه علمی خرد – دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

مدیریت منابع انسانی و روابط اعضا در تعاونی ها؛ ترجمه : قوی بازو فیروزه؛1392 مجله : تعاون (وب سایت : اندیشه سرای تعاون

[Downloaded from jlawst.ir on 2026-11-19]