

شناسایی مؤلفه‌های آموزش و توسعه سرمایه انسانی در گذر از دانشگاه سنتی به دانشگاه آینده به روش آمیخته

معصومه نقدی^۱، بدری شاه طالبی^{۲*} و محمدعلی نادى^۳

چکیده

بدون تردید، انسان محور توسعه است و نقش آموزش و پرورش و آموزش عالی در تربیت و توسعه منابع انسانی کاردان بی‌رقیب است. بنابراین، لازم است دانشگاه‌ها با شناخت درست ضرورت‌ها و نیازهای زمان و استفاده بهینه از فرصت‌ها، به نیازهای کنونی جامعه پاسخ شایسته بدهند و به‌مثابه کانون حیات و شکوفایی استعدادها و مغز متفکر جامعه درآیند. از این رو، پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های آموزش و توسعه سرمایه انسانی در گذر از دانشگاه سنتی به دانشگاه آینده در دو بخش کیفی و کمی انجام شد. در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون با رویکرد استقرایی و در بخش کمی از روش توصیفی پیمایشی استفاده شد. محیط پژوهش در بخش کیفی مستندات در حوزه سرمایه انسانی و دانشگاه آینده بود که به روش سرشماری ۵۸ مورد انتخاب شد. بر اساس مؤلفه‌های به‌دست آمده، پرسشنامه ۶۳ گویه‌ای ساخته شد. روش نمونه‌گیری در بخش کمی در مرحله اول تصادفی ساده، در مرحله دوم سهمی و در مرحله سوم غیرتصادفی در دسترس بود و حجم نمونه ۱۸۱ نفر از اعضای هیئت علمی رشته علوم تربیتی دانشگاه‌های آزاد کل کشور تعیین شد. به‌منظور اعتبارسنجی پرسشنامه از روایی صوری، روایی محتوایی و روایی سازه و برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. اطلاعات با روش تحلیل عاملی تأییدی و رویکرد مدلسازی معادله ساختاری کوواریانس محور تجزیه و تحلیل شد. یافته‌های حاصل از تحلیل مضمون، ۶۳ مضمون پایه و ۹ مضمون سازمان‌دهنده را برای مضمون فراگیر با عنوان مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده گزارش می‌کند.

کلید واژگان: سرمایه انسانی، دانشگاه سنتی، دانشگاه آینده، آموزش عالی، پژوهش آمیخته.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران: naghdimasoumeh@gmail.com

۲. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران. * نویسنده مسئول: b_shahtalebi2005@yahoo.com

۳. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران: nadi2248@yahoo.com

مقدمه

سرمایه انسانی اصلی‌ترین دارایی یک سازمان و منبع خلاقیت و نوآوری است (Subramony, Segers, Chadwick & Shyamsunder, 2018). منابع انسانی مهم‌ترین قابلیت در کسب مزیت رقابتی و همچنین عمده‌ترین دارایی نامشهود هر کشور قلمداد می‌شود و باید سرمایه انسانی را پایه و اساس بهبود کیفیت و بهره‌وری کلیه فرایندهای توسعه دانست (Besharati, Moradi & Akbari, 2018). بنابراین، مدیریت سرمایه انسانی اصلی‌ترین زمینه سازمان‌ها برای افزایش بهره‌وری است (Mokhtari, Adli & Ahmadi, 2016) و آموزش عالی به‌عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی، در تربیت و تأمین نیروی انسانی کارآمد نقش اصلی را بر عهده دارد. از این رو، اطمینان از کیفیت مطلوب عملکرد آنها به‌منظور جلوگیری از هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و مادی و نیز داشتن توانایی رقابت در دنیای آینده که در آن کیفیت مهم‌ترین مؤلفه برای ادامه حیات هر سازمان است، ضرورتی انکارناپذیر است (Hasanzadehbarani & Salehi, 2016).

احتمال اندکی وجود دارد که یک کشور در حال توسعه بتواند بدون برخورداری از نظام آموزش عالی مستحکم، پیشرفت‌های چشمگیری برای دستیابی به اهداف بین‌المللی توسعه در زمینه آموزش داشته باشد. تحولات روزافزون و پرسرعتی که در عرصه‌های مختلف دانش بشری صورت می‌گیرد و همچنین بروز تغییرات نسلی در جوامع نشانه‌هایی هستند که ضرورت تغییر و پویایی مداوم نظام آموزش عالی را مشخص می‌سازد. در این صورت، ادامه سنت آموزشی پیشین در جامعه‌ای که دغدغه‌های فکری دیگری دارد، یقیناً به تعارض و سردرگمی منجر خواهد شد و نه تنها نظام آموزشی به اهداف خود دست نمی‌یابد، بلکه نوعی بیگانگی میان بدنه اجتماع و ساختار آموزشی بروز خواهد کرد که نتایج زیانبار آن برای جامعه واضح است (Palfreyman, 2008).

ساختار نظام کنونی آموزش عالی در کشور ما سنتی است که در آن بر سلسله‌مراتب، تمرکزگرایی، انعطاف‌ناپذیری و نبود پاسخگویی به محیط در حال تغییر به‌شدت تأکید می‌شود؛ همچنین در این نظام آموزش عالی نه تنها به خلاقیت توجه کافی نمی‌شود، بلکه به اشکال مختلف نقش افراد در آن تضعیف می‌شود (Mokhtari et al., 2016). بدون تردید، دانشگاه در هزاره سوم نقش‌آفرین اصلی تحولات و کانون اصلی تربیت نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده خواهد بود که با برخورداری از ایده‌ها و اندیشه‌های نو هر لحظه در شریان‌های حیاتی جامعه نیروی نوینی را تزریق می‌کند. غلبه بر پیچیدگی‌های روزافزون محیطی مستلزم خلق راهبردهای نوین در نظام آموزش عالی برای توسعه سرمایه انسانی است. اینکه چگونه استعدادهای انسانی از طریق آموزش تجهیز و به‌کار گرفته می‌شوند، موضوعات مهم در آینده‌شناسی هر کشور محسوب می‌شود (Kheirandish, Dolati & Ghomi, 2016). بنا بر آنچه گفته شد، در پژوهش حاضر هدف پاسخگویی به این سؤال بود که مؤلفه‌های

آموزش و توسعه سرمایه انسانی در گذر از دانشگاه سنتی به دانشگاه آینده کدام‌اند و اعتبارسنجی مؤلفه‌های شناسایی شده تا چه میزان است؟

مبانی نظری

سرمایه انسانی به دو بخش کلی و خاص تقسیم می‌شود. در بخش کلی، سرمایه انسانی به دانش‌ها و مهارت‌های کلی و عمومی اطلاق می‌شود که در فرد نهادینه شده است و از طریق آن می‌تواند به صنایع مختلف انتقال یابد. در بخش سرمایه انسانی خاص و ویژه، معمولاً دانش و مهارت کاری مد نظر است که ایجاد این مهارت از وظایف سازمان است (Alan, Altman & Roussel, 2008) و توسعه سرمایه انسانی به توانایی فرد در شناسایی و مدیریت نیازهای یادگیری، بهبود کاربردهای یادگیری از طریق برنامه‌ریزی مسیر شغلی و مهارت‌های جست‌وجوی شغل و مدیریت متوازن زندگی کاری بستگی دارد (Shi et al., 2015, as cited in Rastgar, Akbarzadeh & Hasanpour, 2018).

سرمایه انسانی موجب می‌شود که بتوان از سرمایه فیزیکی بهتر بهره‌برداری کرد (Tarahomi & Baladi, 2018). بنابراین، سرمایه انسانی میزان دانش نهادینه شده در انسان‌ها را به‌منظور رشد و توسعه کشورها و به نوعی همان معیارهای توسعه انسانی را نشان می‌دهد (Salehi, 2018). سرمایه انسانی دربردارنده دستاوردهای حاصل از یادگیری‌های آگاهانه و ارزش‌آفرین است که به شکوفایی ذهن انسان منجر می‌شود. از این رو، برای مصداق پیدا کردن سرمایه انسانی باید یادگیری محقق شود و دستاوردهای یادگیری باید نتیجه داشته باشد. همچنین یادگیری باید آگاهانه باشد و برای این منظور ضمن برنامه‌ریزی، منابع لازم اختصاص داده شود. یادگیری باید اندیشه و عقل افراد را شکوفا کند و درنهایت، برای آنها و سازمان ارزش‌آفرین باشد (Moradi, Taghavifard & Maleki, 2016). چنان‌که اسمیت^۵ آموزش را عامل رشد دانش بشری و تشکیل سرمایه انسانی می‌داند (Tayebi & Zamani, 2017). دانشگاه‌ها یکی از مهم‌ترین مراکز پرورش سرمایه انسانی به‌شمار می‌روند و نظام آموزش عالی نیازمند دانشگاه‌هایی است که از نظر سرمایه انسانی، فرایندهای آموزشی و پژوهشی، ساختار سازمانی و غیره زمینه‌ساز تحقق آموزش عالی پایدار به‌طور خاص و توسعه پایدار به‌طور عام باشند (Malekiniya, Bazargan, Vaezi & Ahamadian, 2014). در دانشگاه سنتی رشد و نمو تخصصی نسبت به آموزش عمومی اولویت دارد، بهبود عملکرد تحقیقاتی از جذب دانشجو مهم‌تر شمرده می‌شود، محافظه‌کاری دانشگاهی و ناسازگاری با روندهای مردم‌سالارانه در آموزش عالی مشهود است و درنهایت، یک گروه متخصص، قدرت فرهنگی دانشگاه را در اختیار دارد. در دانشگاه سنتی فرایندهای علمی و عرضه دانش برای تقاضای اجتماعی اولویت دارد. دانشگاه بیشتر دولتی، بسته و انعطاف‌ناپذیر و سنت‌های محافظه‌کارانه دانشگاهی در آن حاکم است (Ghourchian,

5. Smith, 1987

(Arasteh & Jafari, 2004). شوارتزمن ویژگی‌های دانشگاه سنتی را چنین بر شمرده است: حاکمیت دیوان سالاری، متکی بودن به مجموعه‌ای از اصول دانشگاهی مانند اصول مربوط به صلاحیت‌ها و مراتب دانشگاهی، یگانه مرجع برای معارف جدید بودن، استفاده از بودجه‌های عمومی، مرجع اصلی برای تربیت متخصص و انعطاف‌ناپذیری در برابر تقاضای بازار (Ramezani, 2002). آرتس (Aarts, 2014) خصوصیات نسل‌های مختلف دانشگاه را به صورت جدول ۱ بیان کرده است.

جدول ۱- خصوصیات نسل‌های مختلف دانشگاه (Aarts, 2014)

دانشگاه نسل سوم	دانشگاه نسل دوم	دانشگاه نسل اول	هدف
آموزش، پژوهش و دانستن چگونگی بهره‌برداری	آموزش و پژوهش	آموزش	
خلق ارزش	کشف طبیعت	دفاع از حقیقت	نقش
علم میان‌رشته‌ای	علم تک رشته‌ای	آموزشگاهی	روش
متخصصان، دانشمندان و کارآفرینان	متخصصان و دانشمندان	متخصصان	توسعه سرمایه انسانی
جهانی	ملی	دانشگاهی	جهتگیری
انگلیسی	زبان ملی	لاتین	زبان
مؤسسه‌ها و مراکز	هیئت‌های علمی	دانشکده	سازمان
مدیریت حرفه‌ای	استادان دانشگاهی پاره‌وقت	رئیس دانشگاه و معاون	مدیریت

دانشگاه‌های آینده به منظور تدارک آموزشی خلاق و آزادمنشانه از رویکردهای نوینی استفاده خواهند کرد که در آن یادگیری مستقل، ارزیابی مداوم یادگیرنده از میزان پیشرفت تحصیلی و دستیابی به اهداف مد نظر اهمیت اساسی دارد. امکانات ارزشمندی که فناوری ارتباطی با استفاده از رایانه‌های چندرسانه‌ای ایجاد کرده است، فرصت بسیار خوبی را در اختیار استادان قرار داده است تا بتوانند فرایند یاددهی-یادگیری را به نحو مؤثر و کارآمد سازماندهی کنند (Ebrahimzadeh, 2003). محیط دانشگاه‌ها به طور خاص باید افراد را به ارائه راه حل‌های جدید و مناسب برای مسائلی که با آن مواجه هستند، تشویق کند. زمانی که به افراد فرصت بیان ایده‌ها و افکار جدید داده نشود، نه تنها دانش جدیدی خلق نخواهد شد، بلکه پیروی کردن از دانش و عقاید دیگران به افراد القا می‌شود و در طول زمان توانایی دانش‌افزایی از بین می‌رود. نظام آموزش عالی باید بیش از هر سازمان دیگری ساختار انعطاف‌پذیر داشته باشد که در آن تمرکززدایی و وجود روابط افقی به جای روابط عمودی، قابلیت انعطاف و ایجاد محیطی امن برای رشد و پرورش استعدادها حاکم باشد (Mokhtari et al., 2016).

آموزش دانشگاهی اگر فرصت خودتأملی را برای دانشجویان فراهم نکند، دچار زوال می‌شود. یادگیرنده‌ای که باید رفتار تأملی^۶ را در پیش بگیرد، عملاً از او می‌خواهیم که رفتار واکنشی غیر ارادی و ناخودآگاه^۷ داشته باشد. هدفمان از ارزشیابی نیز اندازه‌گیری حافظه و میزان تحریکات سطحی و سازگاری او با ایدئولوژی‌های مدنظر ماست، نه ارزشیابی توان اندیشیدن مستقل، تفکر انتقادی و تحلیل و خلاقیت. این در حالی است که به نظر بوردیو فلسفه آموزش آن است که به نسل آینده کمک کند تا توانایی تعریف خود و قوه تمایز بخشیدن به خود را به‌دست بیاورد (Farasatkah, 2014).

تافلر (Toffler, 1998) معتقد است که تعلیم و تربیت باید طوری طرح‌ریزی شود که تاریخ احتمالی آینده، تخیل شخصی و خودشناسی فراگیر و ذهنیت‌ها و طرح‌های پیشرفته‌ای را که احتمالاً فرد در ذهن دارد، به‌دقت روشن سازد و آن را به بخشی از دوره تحصیلی تبدیل کند، آنچه بنجامین سینگر آن را "آینده‌مداری نقش خیالی" می‌نامد. طرح‌هایی باید در مراکز آموزشی اجرا شوند که فراگیران را به‌عنوان منبعی برای آفرینش آینده در بر گیرد. محتوای آموزش آینده‌مدار برنامه‌های خشک و اجباری را در بر نخواهد داشت و دیوارهای زندانی که آموختن را به تقلید و تدریس گفتاری صرف و فقط کتاب محدود می‌کند، بر می‌چیند. آموزش آینده‌مدار زمانی بیشتر مؤثر است که فراگیران فعال و اجتماعی‌تر باشند. اگر نژاد بشر می‌خواهد بقا یابد، مجبور است شیوه‌های تفکر خود را تغییر دهد.

دانشجویان باید قادر به کار کردن در سراسر مرزهای ملی، جغرافیایی و فرهنگی، شناخت زمینه فرهنگی، تاریخی، معرفت‌شناختی و اخلاقی و درک مشکلات پایداری و راهکارهای توسعه باشند (Wiek, Bernstein, Laubichler & Caniglia, 2013). بدیهی است که جوامع هوشمند زمینه ظهور دانشگاه‌های هوشمند را فراهم خواهند ساخت تا قادر باشند به نیازهای جهان فرایبچیده پاسخ دهند. مطالعات نشان می‌دهد که در حال حاضر، دانشگاه‌هایی مثل دانشگاه مگا^۸، دانشگاه ویرچوال^۹ و دانشگاه کورپوریت^{۱۰} در حال شکل‌گیری هستند و مباحثی چون مهندسی مجدد، فراشناخت، متاتئوری، کنترل کیفیت، عدالت آموزشی و غیره را سرلوحه کار خود قرار داده‌اند (Jiaer, 1998, as cited in Shahtalebi, 2008) در دانشگاه‌های برجسته جهان از جمله ۱۰۰ دانشگاه برتر در رتبه‌بندی جهانی دانشگاه، تمایل به افزایش توسعه کار دانشجو و کاهش کلاس درس مشاهده شده است (Malganova & Rahkimova, 2015).

از سوی دیگر، کسب و کارها با محیط‌ها و فناوری‌های به‌سرعت در حال تغییر، نیازمند نیروهایی هستند که از نظر تخصصی ماهر و علاوه بر قدرت یادگیری و ارتباطات بالا، منعطف باشند و بتوانند خود را با تغییرات محیطی وفق دهند (Hafezian & Salehi, 2016). به‌طور خلاصه، باید گفت که عصر

6. Reflective

7. Reflexive

8. Mega University

9. Virtual University

10. Corporate University

جدید، تربیت جدید طلب می‌کند. بنابراین، باید متفاوت تدریس کرد، به دانشجویان آموخت که به شیوه‌های متفاوت بیاموزند و لازم است آموزش‌های کافی در زمینه‌های فناوری‌های نوین آموزشی، ارائه دروس به صورت همزمان و نحوه پشتیبانی دانشجویان با استفاده از رایانه‌های چندرسانه‌ای را کسب کرد. کیفیت تدریس در دانشگاه‌های باز و از راه دور آینده، به‌ویژه در دانشگاه‌های مجازی و تدریس همزمان، نه تنها به فناوری پیشرفته و رایانه‌های چندرسانه‌ای و اتصال به شبکه جهانی، بلکه به استنادی با صلاحیت‌ها و مهارت‌های جدید بستگی خواهد داشت (Ebrahimzadeh, 2003).

پیشینه پژوهش

سلطانی و سلیمان‌تبار (Soltani & Soleymantabar, 2015) پژوهشی با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی با رویکرد نهادی" به روش توصیفی-پیمایشی انجام و نشان دادند که در بعد ساختاری عوامل برخورداری از بصیرت‌افزایی، برنامه‌ریزی‌های آموزشی با نگاه به آینده و چندمنظورگی نظام آموزشی، در بعد رفتاری عوامل برخورداری از استادان آماده عمل، انقلابی و با ایمان و برخورداری از کارکنان خودکارآمد و در بعد زمینه‌ای عوامل حمایت قانونی از نظام آموزشی، حمایت از فرهنگ خلاقیت و تشویق ایده‌ها و نظریات خلاق، بالاترین امتیاز را کسب کرده‌اند.

خیراندیش و همکاران (Kheirandish et al., 2016) مطالعه‌ای با عنوان "راهبردهای توسعه سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی" به روش آمیخته انجام و نشان دادند که راهبردهای آموزشی، پژوهشی و گفتمان‌سازی به ترتیب بیشترین همبستگی را با متغیر راهبردهای توسعه سرمایه انسانی در آموزش عالی دارند.

حسن‌زاده بارانی و صالحی (Hasanzadehbarani & Salehi, 2016) پژوهشی با عنوان "ارتقاء کیفیت آموزش منابع انسانی آموزش عالی با تأکید بر تولید و ساخت سرمایه اجتماعی" با رویکرد توصیفی-تحلیلی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که با تحلیل مفهوم سرمایه اجتماعی و ارتباط آن با کیفیت مهارت‌های آموزشی مورد نیاز منابع انسانی می‌توان سیاستگذاری مناسبی برای ارتقای کیفیت آموزش عالی به عمل آورد و برقراری توازن و تعادل در ابعاد اقتصادی و فرهنگی، ضرورت سیاستگذاری عالمانه در کیفیت آموزش عالی است.

مختاری و همکاران (Mokhtari et al., 2016) پژوهشی با عنوان "آسیب‌شناسی تنوع سرمایه انسانی در آموزش عالی" به روش آمیخته انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که تنوع سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی وضعیت نامطلوبی دارد. نظام آموزش عالی با خلق تنوع و مدیریت آن می‌تواند از مزایای تنوع سرمایه انسانی برخوردار شود.

حافظیان و صالحی (Hafezian & Salehi, 2016) پژوهشی با عنوان "شناسایی مؤلفه‌های موجود در بخش مدیریت منابع انسانی انکوباتورهای دانشگاهی و نقش آن در ایجاد شرکت‌های زایشی

دانشگاه" به روش آمیخته انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که مؤلفه حفاظت از دارایی‌های فکری توسط مدیران مرکز رشد با بالاترین بار عاملی و مؤلفه استقرار یک سامانه نظارتی دقیق بر عملکرد با کمترین بار عاملی از کل واریانس‌ها را تبیین می‌کند و سایر مؤلفه‌ها نیز هر کدام به ترتیب در درجات بعدی اهمیت قرار دارند.

فیض، شول و شرفی (Feiz, Shool & Sharafi, 2017) پژوهشی با عنوان "الگویابی ساختاری فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه‌های نرم سازمان با تبیین نقش میانجی قابلیت‌های سطوح سازمانی" به روش توصیفی-پیمایشی انجام و نشان دادند که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر سرمایه‌های نرم و قابلیت‌های سطوح سازمانی تأثیر می‌گذارد؛ به‌علاوه، قابلیت‌های سطوح سازمانی نیز می‌توانند بر سرمایه‌های نرم تأثیر بگذارند، ضمن آنکه قابلیت‌های سطوح سازمانی نقش میانجی را نیز در رابطه بین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه‌های نرم سازمان ایفا می‌کنند.

قبادی الوار، موسوی و شریعت نژاد (Ghobadi Alvar, Mousavi & Shariatnejad, 2018) در پژوهشی با عنوان "تحلیل و ارزیابی ریسک‌های منابع انسانی در نظام آموزش عالی؛ مورد: دانشگاه آزاد اسلامی لرستان" و با روش آمیخته نشان دادند که مهم‌ترین خطرهای شناسایی شده، منسوخ شدن دانش و مهارت منابع انسانی، عدم تخصصی‌سازی کارراهه شغلی، فرسایش سرمایه انسانی، فلات‌زدگی شغلی و نبود خلاقیت و نوآوری منابع انسانی هستند.

قبادی الوار، موسوی، سپهوند و وحدتی (Ghobadi Alvar, Mousavi, Sepahvand & Vahdati, 2018) در پژوهشی با عنوان "شناسایی مؤلفه‌های سرمایه انسانی اثرگذار بر برند دانشگاه‌های آزاد اسلامی با استفاده از تکنیک دلفی فازی" و با روش تحقیق آمیخته نشان دادند که از میان مؤلفه‌های شناسایی شده، مؤلفه‌های توانایی یادگیری، خلاقیت، میل به موفقیت، نوآوری، مهارت انسانی، پویا و به‌روز بودن، داشتن روحیه همکاری و کار تیمی، دانش و تحصیلات به‌روز و معتبر و توانایی تغییر، بیشترین اهمیت را برای ایجاد برند دانشگاهی مبتنی بر سرمایه انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی دارند.

فدوتوا و پلاتونوا (Fedotova & Platonova, 2014) در پژوهشی با عنوان "سیاست معاصر دانشگاه‌های روسی در توسعه سرمایه انسانی: بستر سازمانی جدید و نقش نوآوری" نشان دادند که در آموزش عالی روسیه سه گرایش وجود دارد: ۱. آموزش عالی برای همه دانشجویان تحصیل کرده یا همه کسانی که مایل به مطالعه هستند، عملکرد آسانسور اجتماعی را دارد؛ ۲. راهبرد جدید آموزشی به دنبال توسعه کشور روسیه و عبور از صادرات مواد معدنی طبیعی به سوی توسعه فناوری‌های پیشرفته است؛ ۳. انجمن‌های دانشجویی به‌عنوان بازیگران اجتماعی فعال هستند و پدیده‌ای از بی‌ثباتی در جهت توسعه دانشگاه‌ها وجود دارد.

زلیت و اناش (Zlate & Enache, 2015) پژوهشی با عنوان "وابستگی بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی در آموزش عالی" انجام دادند. سازگاری بین فرد و سازمان در این تحقیق با هدف

تجزیه و تحلیل عنصر سرمایه انسانی در سازمان به ترتیب آموزش و صلاحیت، تخصص و تجربه و خلاقیت و نوآوری را در بر گرفت. موفقیت در سازمان آموزش عالی به توانایی افراد در هماهنگی خود با آهنگ سریع تغییر و استحکام راهبردهای مدرن بستگی دارد. این مطالعه نشان داد که مهم‌ترین تغییر در آموزش عالی و به‌ویژه در سازمان‌های آموزش عالی، مربوط به انسان و شامل تغییر در نگرش‌ها، ارزش‌ها، باورها و احساسات افراد است.

دیسو و همکاران (Dissou, Didic & Yakautsava, 2016) در مطالعه‌ای با عنوان "هزینه‌های دولت در زمینه آموزش، انباشت سرمایه انسانی و رشد" نشان دادند که روش تأمین مالی نامتمرکز، افزایش شدید تولید را از طریق تأثیر قوی آن بر سهام سرمایه فیزیکی و انسانی افزایش می‌دهد. نتایج شبیه‌سازی نشان داد که حتی اگر تمام روش‌های تأمین مالی مد نظر در این مطالعه رشد اقتصادی در درازمدت باشد، اثرگذاری آنها متفاوت است.

چاترجی و کیران (Chatterji & Kiran, 2017) در مقاله خود با عنوان "نقش سرمایه انسانی و ارتباطی دانشگاه‌ها به‌عنوان پایه‌های اقتصاد دانش: چشم‌انداز مدلسازی ساختاری از دانشگاه‌های شمالی هندی"، چارچوب تحقیقاتی را پیشنهاد دادند که سرمایه انسانی دانشگاه‌ها را از طریق مکانیزم‌های واسطه‌گری سرمایه‌های ارتباطی افزایش می‌دهد. یافته‌های مطالعه آنها نشان داد که سرمایه انسانی بر عملکرد دانشگاه و سرمایه ارتباطی تأثیر چشمگیری دارد.

در پژوهش حاضر تلاش شد تا به دو سؤال زیر پاسخ داده شود:

۱. مؤلفه‌های آموزش و توسعه سرمایه انسانی در گذر از دانشگاه سنتی به دانشگاه آینده کدام‌اند؟
۲. اعتبارسنجی مؤلفه‌های شناسایی شده تا چه میزان است؟

روش پژوهش

در پژوهش حاضر برای شناسایی مؤلفه‌های آموزش و توسعه سرمایه انسانی در گذر از دانشگاه سنتی به دانشگاه آینده از طرح‌های تحقیق آمیخته از نوع اکتشافی استفاده شد. پژوهش به ترتیب در دو بخش روش کیفی و روش کمی انجام شد. در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون با رویکرد استقرایی استفاده شد. تحلیل مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (Braun & Clarke, 2006).

محیط پژوهش در بخش کیفی عبارت از کلیه مستندات شامل کتب و مقالات مندرج در پایگاه‌ها و وبسایت‌های معتبر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و اسناد موجود در حوزه سرمایه انسانی و دانشگاه آینده بود که به روش سرشماری ۵۸ مورد انتخاب و مضامین از آنها استخراج شد. در این پژوهش در بخش کیفی مؤلفه‌های به‌دست آمده شامل یک مضمون فراگیر با عنوان مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه

آینده، ۹ مضمون سازمان‌دهنده (آموزش‌دهنده فعال، خلاق و خودراهر، شکل‌دهنده ارتباطات و مشارکت سازمند، بازآفرین اخلاقی و ارزشی، عدالت‌گستر، تربیت‌کننده سرمایه انسانی فرهیخته، پرورش‌دهنده نیروی کار منعطف و پویا، نخبه‌گرا، تربیت‌کننده کنشگر فعال) و ۶۳ مضمون پایه بود که بر این اساس پرسشنامه ۶۳ گویه‌ای ساخته شد. برای سنجش روایی پژوهش در بخش کیفی علاوه بر آنکه مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه با مطالعه مبانی نظری، پیشینه تحقیق، اهداف پژوهش و منبع مورد بررسی انتخاب شدند، نظرها و رهنمودهای استادان راهنما و مشاور و گروهی از متخصصان نیز در این خصوص لحاظ شد و قبل از طبقه‌بندی مضامین استخراج شده، جرح و تعدیل نهایی به عمل آمد. برای سنجش پایایی پژوهش در بخش کیفی نیز از روش هولستی استفاده شد و عدد $0/72$ به دست آمد.

در بخش کمی پژوهش از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری در بخش کمی کلیه اعضای هیئت علمی تمام‌وقت در رشته علوم تربیتی در واحدهای دانشگاه‌های آزاد اسلامی ایران واقع در ۳۱ استان کشور بودند که در پنج خوشه شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز توزیع شدند. حجم این جامعه آماری بر اساس گزارش سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی ۳۸۷ نفر تعیین شد. نمونه‌گیری در بخش کمی در سه مرحله انجام شد. در مرحله اول استان‌های کشور به ۵ طبقه شمالی، جنوبی، غربی، شرقی و مرکزی تقسیم شدند و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، از میان واحدهای دانشگاه‌های آزاد اسلامی دارای رشته علوم تربیتی، تعداد ۱۲ واحد دانشگاهی انتخاب شد. نمونه‌گیری در مرحله دوم به روش سهمی و در مرحله سوم غیر تصادفی در دسترس بود و حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۸۱ نفر تعیین شد.

ابزار مورد استفاده پرسشنامه محقق‌ساخته مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده بود. سوالات و گویه‌های پرسشنامه با استفاده از ادبیات پژوهش و نتایج به دست آمده از مطالعه کیفی تدوین شد. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از ۱ به معنای کاملاً مخالفم تا ۵ به صورت کاملاً موافقم تنظیم شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی (در هر کدام از قسمت‌های تحلیل بنا بر ضرورت از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول یا تحلیل عاملی مرتبه دوم) و رویکرد مدلسازی معادله ساختاری کوواریانس‌محور و نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ و نرم‌افزار ایموس گرافیک استفاده شد. شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل عاملی در مجموع، نشان داد که برازش داده‌ها به مدل برقرار است. همه شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل عاملی با مد نظر قرار دادن مقادیر مطلوب مربوط به این شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل عاملی مضامین سازمان‌دهنده و مضامین پایه دارند.

روایی صوری و محتوایی نیز با بهره‌گیری از نظرهای متخصصان بررسی شد. شرایط مرورکنندگان پرسشنامه این بود که ده نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه باشند و رشته تحصیلی آنان مدیریت آموزشی یا آموزش عالی باشد.

به منظور تعیین اعتبار محتوایی پرسشنامه، پرسشنامه اولیه را ده نفر از استادان و متخصصان بررسی کردند که در نتیجه آن، مواردی برای اصلاح پیشنهاد و پس از اعمال اصلاحات مد نظر، پرسشنامه نهایی

تنظیم شد. برای تعیین روایی سازه (اعتبار ابزار سنجش مضامین) از روش تحلیل عاملی و رویکرد مدلسازی معادله ساختاری کوواریانس محور استفاده شد. مقادیر برآورد شده نشان داد که بارهای عاملی مربوط به همه سازمان‌دهنده مربوط به مضمون فراگیر "مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده" در وضعیت مطلوبی قرار دارند؛ به عبارت دیگر، همبستگی این مضمون فراگیر با مضامین سازمان‌دهنده در حد بالا برآورد می‌شوند و در نتیجه، ابزار سنجش از اعتبار عاملی برخوردار است.

به منظور بررسی پایایی ابزار سنجش مفاهیم و مضامین از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. حداقل قابل قبول برای پایا بودن شاخص‌های پژوهش مقدار $0/7$ است. در این پژوهش نیز مقادیر مربوط به برآورد ضریب آلفای کرونباخ برای مضامین بالاتر از $0/7$ گزارش شد که نشان‌دهنده همبستگی درونی معرف‌های مضامین پایه در حد بالاست که در نتیجه، ابزار سنجش مربوط به این مفاهیم از دقت اندازه‌گیری کافی برخوردار و به عبارت دیگر، پایا یا دارای قابلیت اعتماد است.

یافته‌ها

سؤال ۱. مؤلفه‌های آموزش و توسعه سرمایه انسانی در گذر از دانشگاه سنتی به دانشگاه آینده کدام‌اند؟ پس از بررسی متون، مضامین پایه استخراج شدند و از دسته‌بندی این مضامین، مضامین سازمان‌دهنده تنظیم و در نهایت، مضمون فراگیر با عنوان مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده تدوین شد. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه‌های آموزش و توسعه سرمایه انسانی در گذر از دانشگاه سنتی به دانشگاه آینده عبارت‌اند از: آموزش‌دهنده فعال خلاق و خودراهبر، شکل‌دهنده ارتباطات و مشارکت سازمند، بازآفرین اخلاقی و ارزشی، عدالت‌گستر، تربیت‌کننده سرمایه انسانی فرهیخته، پرورش‌دهنده نیروی کار منعطف و پویا، نخبه‌گرا و تربیت‌کننده کنشگر فعال. مضمون فراگیر "مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده" از طریق مضامین سازمان‌دهنده سنجش شد که فهرست این مضامین در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲- مضامین سازمان‌دهنده مربوط به سنجش مضمون فراگیر

مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده
مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده	آموزش‌دهنده فعال
	خلاق و خودراهبر
	شکل‌دهنده ارتباطات و مشارکت سازمند
	بازآفرینی اخلاقی و ارزشی
	عدالت‌گستر
	تربیت‌کننده سرمایه انسانی فرهیخته
	پرورش‌دهنده نیروی کار منعطف و پویا
	نخبه‌گرا
	تربیت‌کننده کنشگر فعال

آموزش‌دهنده فعال: منظور از آموزش‌دهنده فعال در این پژوهش میانگین نمرات کسب شده از پاسخ به گویه‌های ۱ تا ۱۰ پرسشنامه مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده است.

خلاق و خودراهبر: منظور از خلاق و خودراهبر در این پژوهش میانگین نمرات کسب شده از پاسخ به گویه‌های ۱۱ تا ۲۴ پرسشنامه مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده است.

شکل‌دهنده ارتباطات و مشارکت سازمند: منظور از شکل‌دهنده ارتباطات و مشارکت سازمند در این پژوهش میانگین نمرات کسب شده از پاسخ به گویه‌های ۲۵ تا ۳۰ پرسشنامه مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده است.

بازآفرین اخلاقی و ارزشی: منظور از بازآفرین اخلاقی و ارزشی در این پژوهش میانگین نمرات کسب شده از پاسخ به گویه‌های ۳۱ تا ۴۰ پرسشنامه مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده است.

عدالت‌گستر: منظور از عدالت‌گستر در این پژوهش میانگین نمرات کسب شده از پاسخ به گویه‌های ۴۱ تا ۴۴ پرسشنامه مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده است.

تربیت‌کننده سرمایه انسانی فرهیخته: منظور از تربیت‌کننده سرمایه انسانی فرهیخته در این پژوهش میانگین نمرات کسب شده از پاسخ به گویه‌های ۴۵ تا ۴۹ پرسشنامه مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده است.

پرورش‌دهنده نیروی کار منعطف و پویا: منظور از پرورش‌دهنده نیروی کار منعطف و پویا در این پژوهش میانگین نمرات کسب شده از پاسخ به گویه‌های ۵۰ تا ۵۵ پرسشنامه مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده است.

نخبه‌گرا: منظور از نخبه‌گرا در این پژوهش میانگین نمرات کسب شده از پاسخ به گویه‌های ۵۶ تا ۵۹ پرسشنامه مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده است.

تربیت‌کننده کنشگر فعال: منظور از تربیت‌کننده کنشگر فعال در این پژوهش میانگین نمرات کسب شده از پاسخ به گویه‌های ۶۰ تا ۶۳ پرسشنامه مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده است. مضامین پایه مربوط به سنجش مضامین سازمان‌دهنده در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳- مضامین پایه مربوط به سنجش مضامین سازمان‌دهنده

مضمون سازمان‌دهنده	مضامین پایه
آموزش‌دهنده فعال	Q1 آموزش و یادگیری را اصلاح و بازسازی می‌کند.
	Q2 در ارائه آموزش انعطاف‌پذیر است.
	Q3 در ارائه آموزش مبدع است.
	Q4 از روش‌های نوین یاددهی و یادگیری استفاده می‌کند.
	Q5 آموزش را به صورت شبانه‌روزی ارائه می‌کند (از بین رفتن بعد زمان در ارائه آموزش).
	Q6 فرصت‌های یادگیری مادام‌العمر را توسعه می‌دهد.
	Q7 برای دانشجویان نیازآفرینی می‌کند.

مضمون سازمان دهنده	مضامین پایه
خلاق و خودراهبر	Q8 دوره‌های آموزش و علوم را با نیازهای واقعی کشور منطبق می‌کند.
	Q9 محتواهای آموزشی خشک و اجباری را حذف می‌کند.
	Q10 دانشجویان اجتماعی تربیت می‌کند.
	Q11 دانش توسط دانشجو خلق می‌شود.
	Q12 سرفصل‌های دانشگاهی بنا به تقاضای دانشجو تعیین می‌شود.
	Q13 آموزش‌دهنده خودآموزی، خودراهبری و خودسازماندهی به دانشجویان است.
	Q14 دانشجویان در کشف ایده‌ها فعال هستند.
	Q15 دانش آموخته خلاق تربیت می‌کند.
	Q16 شرایط اکتشاف در کلیه رشته‌های علمی را فراهم می‌کند.
	Q17 از تخیلات فراگیران در تدوین محتواهای آموزشی استفاده می‌شود.
	Q18 قدرت تجزیه و تحلیل، سنجش و نقد علمی، توانایی استدلال منطقی و تفکر انتقادی را در فراگیران ایجاد می‌کند.
	Q19 آموزش‌دهنده تصمیم‌گیری‌های پیچیده، حیاتی و حل بحران به دانشجویان است.
	Q20 ساعات حضور دانشجو در کلاس درس را کاهش می‌دهد (ماهیت مکانی کلاس درس را تغییر می‌دهد).
	Q21 مهارت‌های کاری و کاربردی را آموزش می‌دهد.
Q22 از طریق مدیریت استعداد، خزانه استعداد ایجاد می‌کند و از آن بهره می‌برد.	
Q23 مدیریت دانش دارد.	
Q24 دانش‌بنیان است.	
شکل‌دهنده ارتباطات و مشارکت‌سازمند	Q25 تبادل علم و عقاید را تسهیل می‌سازد.
	Q26 طرح‌های مشارکت همگانی در آموزش عالی را گسترش می‌دهد.
	Q27 سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی را در همکاری علمی درگیر می‌سازد.
	Q28 مشارکت و همکاری میان دانشگاه‌ها، استادان و دانشجویان، افراد با توانایی بالا و شهروندان را افزایش می‌دهد.
	Q29 تبادل علمی با سایر سازمان‌ها را گسترش می‌دهد.
	Q30 تجربه‌های خود را با سایر سازمان‌ها به اشتراک می‌گذارد.
بازآفرینی اخلاقی و ارزشی	Q31 به اصول اخلاقی و مضامین پایه‌ای در آموزش توجه می‌کند.
	Q32 آزاد اندیشی را ترویج می‌کند.
	Q33 آزادی بیان را ترویج می‌کند.
	Q34 ارزش‌های اصلی دانشگاه را به‌طور مداوم بیان و شفاف‌سازی می‌کند.
	Q35 افراد مؤمن تربیت می‌کند.
	Q36 افراد متعهد تربیت می‌کند.
	Q37 بر بصیرت سرمایه انسانی (دانشجویان و کارکنان) تأکید می‌کند.
	Q38 بر تعاملات اجتماعی تأکید می‌کند.
	Q39 آموزش ارتباط جمعی را به ضرورت تبدیل می‌کند.
	Q40 مروج اختلاف عقیده در بین سرمایه انسانی خود است.
عدالت‌گستر	Q41 بر توسعه دانش رایگان تأکید می‌کند.
	Q42 دسترسی همگانی و عادلانه به آموزش را افزایش می‌دهد.
	Q43 منابع اطلاعات و منابع برجسته دانش و فناوری را در اختیار کلیه دانشجویان قرار می‌دهد.

مضمون سازمان دهنده	مضامین پایه
تربیت‌کننده سرمایه انسانی فرهیخته	Q 44 شهریه‌ها را به‌منظور افزایش مشارکت در آموزش عالی کاهش می‌دهد.
	Q 45 سطح کیفی (علمی و توان اجرایی) اعضای هیئت علمی را ارتقا می‌دهد.
	Q 46 سطح کیفی (علمی و توان اجرایی) کارکنان را ارتقا می‌دهد.
	Q 47 برای اداره امور داخلی، سرمایه انسانی فرهیخته به کار می‌گیرد.
	Q 48 شایستگی سرمایه انسانی را مد نظر قرار می‌دهد.
	Q 49 کیفیت زندگی سرمایه انسانی (دانشجویان و کارکنان) را ارتقا می‌دهد.
پرورش‌دهنده نیروی کار منقطع و پویا	Q 50 به دنبال توسعه مداوم و بهبود مهارت‌های کارکنان است.
	Q 51 مهارت‌ها و صلاحیت‌های جدیدی را برای سرمایه انسانی (دانشجویان و کارکنان) تعریف می‌کند.
	Q 52 مهارت‌های چندگانه سرمایه انسانی را گسترش می‌دهد.
	Q 53 سرمایه‌های انسانی را در قبال تغییر منقطع می‌کند.
	Q 54 به سرمایه انسانی قدرت سازگاری می‌بخشد.
	Q 55 پویایی سرمایه انسانی را مدنظر قرار می‌دهد.
نخبه‌گرا	Q 56 بر فرهنگ خیرگی تأکید می‌کند.
	Q 57 برای نخبگان جذاب است.
	Q 58 از مهاجرت و فرار مغزها پیشگیری می‌کند.
	Q 59 برای جذب دانشمندان جهانی سرمایه‌گذاری وسیع انجام می‌دهد.
تربیت‌کننده کنشگر فعال	Q 60 شهروندان فعال، خردمند و فرهیخته تربیت می‌کند.
	Q 61 شهروندان با مسئولیت اجتماعی بالا تربیت می‌کند.
	Q 62 شهروندان با صلاحیت علمی بالا تربیت می‌کند.
	Q 63 شهروندان با صلاحیت حرفه‌ای بالا تربیت می‌کند.

جدول ۴- توصیف مضمون فراگیر و مضامین سازمان دهنده

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	شاخص	میانگین انحراف معیار	کجی	کشیدگی
مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده	آموزش‌دهنده فعال	۴/۴۰	۰/۵۱	-۱/۲۹	۱/۰۸
	خلاق و خودراهبر	۴/۱۷	۰/۵۰	-۰/۲۴	
	شکل‌دهنده ارتباطات و مشارکت سازمند	۴/۳۵	۰/۵۵	-۰/۸۲	
	بازآفرینی اخلاقی و ارزشی	۴/۱۱	۰/۶۱	-۰/۰۳	
	عدالت‌گستر	۴/۰۱	۰/۵۹	-۰/۰۶	
	تربیت‌کننده سرمایه انسانی فرهیخته	۴/۴۱	۰/۶۴	-۱/۲۲	۱/۰۸
	پرورش‌دهنده نیروی کار منقطع و پویا	۴/۲۹	۰/۵۶	-۰/۰۱	-۱/۲۲
	نخبه‌گرا	۴/۱۸	۰/۷۰	-۰/۸۲	۰/۷۴
	تربیت‌کننده کنشگر فعال	۴/۳۵	۰/۷۲	-۱/۲۸	۱/۴۶

سؤال ۲. اعتبارسنجی مؤلفه‌های شناسایی شده تا چه میزان است؟
اعتبار: برای بررسی اعتبار پرسشنامه مربوط به مضمون فراگیر مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده و مضامین سازمان‌دهنده و پایه آن از دو روش اعتبار محتوا و اعتبار سازه استفاده شد؛ اعتبار سازه ابزارها با استفاده از رویکرد تحلیل عاملی تأییدی و روش مدلسازی معادله ساختاری کوواریانس محور انجام شد. مدل عاملی مضامین سازمان‌دهنده به صورت مدل عاملی مرتبه اول تدوین شد. برآوردهای مربوط به این مدل شامل شاخص‌های کلی برازش و پارامترهای اصلی (بارهای عاملی این مضمون) در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵- شاخص‌های ارزیابی مدل عاملی مضامین سازمان‌دهنده

شاخص	درجه آزادی	کای اسکوتر نسبی	شاخص برازش تطبیقی	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد	هلتز
شاخص‌های ارزیابی مدل عاملی مضمون آموزش‌دهنده فعال						
مقدار	۳۳	۲/۳۸	۰/۹۴	۰/۶۴	۰/۰۷	۱۳۱
شاخص‌های ارزیابی مدل عاملی مضمون خلاق و خودراهبر						
مقدار	۷۶	۲/۳۷	۰/۹۲	۰/۶۸	۰/۰۷	۱۳۵
شاخص‌های ارزیابی مدل عاملی مضمون شکل‌دهنده ارتباطات و مشارکت سازمند						
مقدار	۹	۳/۰۶	۰/۹۱	۰/۵۵	۰/۰۷	۱۳۶
شاخص‌های ارزیابی مدل عاملی مضمون شکل‌دهنده بازآفرینی اخلاقی و ارزشی						
مقدار	۳۴	۲/۹۸	۰/۹۲	۰/۶۰	۰/۰۷	۱۳۶
شاخص‌های ارزیابی مدل عاملی مضمون عدالت‌گستر						
مقدار	۲	۳/۳۰	۰/۹۳	۰/۵۰	۰/۰۶	۱۶۰
شاخص‌های ارزیابی مدل عاملی مضمون تربیت‌کننده سرمایه انسانی فرهیخته						
مقدار	۵	۳/۶۴	۰/۹۸	۰/۵۸	۰/۰۷	۱۲۹
شاخص‌های ارزیابی مدل عاملی مضمون پرورش‌دهنده نیروی کار منعطف و پویا						
مقدار	۹	۳/۰۶	۰/۹۳	۰/۵۶	۰/۰۷	۱۴۸
شاخص‌های ارزیابی مدل عاملی مضمون نخبه‌گرا						
مقدار	۲	۲/۸۰	۰/۹۳	۰/۵۲	۰/۰۷	۱۴۶
شاخص‌های ارزیابی مدل عاملی مضمون تربیت‌کننده کنشگر فعال						
مقدار	۲	۲/۳۷	۰/۹۶	۰/۵۰	۰/۰۵	۱۳۱

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل عاملی در مجموع، بیانگر آن است که برازش داده‌ها به مدل برقرار است. همه شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل عاملی با مد نظر قرار دادن مقادیر مطلوب مربوط به این شاخص‌ها بر مطلوبیت مدل عاملی تمام مضامین سازمان‌دهنده دلالت دارند.

جدول ۶- شاخص‌های ارزیابی مدل عاملی مضمون فراگیر مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده

شاخص	درجه آزادی	کای اسکوتر نسبی	شاخص برازش تطبیقی	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد	هلتر
مقدار	۵۴	۳/۰۷	۰/۹۴	۰/۶۸	۰/۰۷	۱۳۴

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل عاملی در مجموع، بیانگر آن است که برازش داده‌ها به مدل برقرار است. همه شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل عاملی با مد نظر قرار دادن مقادیر مطلوب مربوط به این شاخص‌ها بر مطلوبیت مدل عاملی مضمون فراگیر "مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده" دلالت دارند.

جدول ۷- مقادیر بارهای عاملی مضامین سازمان‌دهنده

مضامین پایه	بار عاملی	Z	p
مقادیر بارهای عاملی مضمون آموزش‌دهنده فعال			
Q_1	۰/۷۳	۱۰/۷۵	۰/۰۰۱
Q_2	۰/۸۲	۱۲/۸۹	۰/۰۰۱
Q_3	۰/۶۰	۸/۳۹	۰/۰۰۱
Q_4	۰/۶۲	۸/۶۸	۰/۰۰۱
Q_5	۰/۳۷	۴/۸۶	۰/۰۰۱
Q_6	۰/۴۹	۶/۶۴	۰/۰۰۱
Q_7	۰/۷۱	۱۰/۳۷	۰/۰۰۱
Q_8	۰/۵۴	۷/۳۱	۰/۰۰۱
Q_9	۰/۵۳	۷/۱۶	۰/۰۰۱
Q_10	۰/۷۷	۱۱/۶۱	۰/۰۰۱
مقادیر بارهای عاملی مضمون خلاق و خودراهبر			
Q_11	۰/۳۳	۴/۲۷	۰/۰۰۱
Q_12	۰/۴۰	۵/۲۸	۰/۰۰۱
Q_13	۰/۶۹	۱۰/۲۴	۰/۰۰۱
Q_14	۰/۵۵	۷/۶۹	۰/۰۰۱
Q_15	۰/۷۸	۱۱/۹۷	۰/۰۰۱
Q_16	۰/۸۴	۱۳/۵۰	۰/۰۰۱
Q_17	۰/۶۷	۹/۷۳	۰/۰۰۱
Q_18	۰/۶۵	۹/۴۶	۰/۰۰۱
Q_19	۰/۶۲	۸/۸۲	۰/۰۰۱

مضامین پایه	بار عاملی	Z	p
Q_20	۰/۳۳	۴/۳۲	۰/۰۰۱
Q_21	۰/۵۷	۷/۹۷	۰/۰۰۱
Q_22	۰/۶۴	۹/۱۳	۰/۰۰۱
Q_23	۰/۵۲	۷/۲۰	۰/۰۰۱
Q_24	۰/۵۸	۸/۲۱	۰/۰۰۱
مقادیر بارهای عاملی مضمون شکل‌دهنده ارتباطات و مشارکت سازمند			
Q 25	۰/۶۹	۱۰/۱۳	۰/۰۰۱
Q 26	۰/۵۰	۶/۸۳	۰/۰۰۱
Q 27	۰/۷۷	۱۱/۷۱	۰/۰۰۱
Q 28	۰/۷۲	۱۰/۶۶	۰/۰۰۱
Q 29	۰/۸۹	۱۴/۷۲	۰/۰۰۱
Q 30	۰/۷۶	۱۱/۴۹	۰/۰۰۱
مقادیر بارهای عاملی مضمون بازآفرینی اخلاقی و ارزشی			
Q 31	۰/۵۲	۷/۳۳	۰/۰۰۱
Q 32	۰/۶۰	۸/۶۱	۰/۰۰۱
Q 33	۰/۵۴	۷/۶۱	۰/۰۰۱
Q 34	۰/۸۸	۱۴/۸۶	۰/۰۰۱
Q 35	۰/۶۸	۱۰/۰۵	۰/۰۰۱
Q 36	۰/۸۷	۱۴/۵۱	۰/۰۰۱
Q 37	۰/۸۱	۱۲/۹۶	۰/۰۰۱
Q 38	۰/۸۴	۱۳/۷۷	۰/۰۰۱
Q 39	۰/۸۱	۱۳	۰/۰۰۱
Q 40	۰/۳۱	۴/۱۸	۰/۰۰۱
مقادیر بارهای عاملی مضمون عدالت‌گستر			
Q 41	۰/۴۵	۵/۴۵	۰/۰۰۱
Q 42	۰/۶۰	۷/۱۲	۰/۰۰۱
Q 43	۰/۸۷	۹/۴۱	۰/۰۰۱
Q 44	۰/۳۸	۴/۶۶	۰/۰۰۱
مقادیر بارهای عاملی مضمون تربیت‌کننده سرمایه انسانی فرهیخته			
Q 45	۰/۶۷	۹/۹۶	۰/۰۰۱
Q 46	۰/۹۲	۱۵/۸۸	۰/۰۰۱
Q 47	۰/۶۴	۹/۲۶	۰/۰۰۱
Q 48	۰/۸۹	۱۴/۹۲	۰/۰۰۱
Q 49	۰/۸۷	۱۴/۴۰	۰/۰۰۱

p	Z	بار عاملی	مضامین پایه
مقادیر بارهای عاملی مضمون پرورش‌دهنده نیروی کار منعطف و پویا			
-.۰۰۱	۱۳/۳۴	۰/۸۳	Q 50
-.۰۰۱	۱۴/۲۲	۰/۸۶	Q 51
-.۰۰۱	۱۰/۸۲	۰/۷۲	Q 52
-.۰۰۱	۱۴/۳۴	۰/۸۷	Q 53
-.۰۰۱	۱۱/۴۰	۰/۷۵	Q 54
-.۰۰۱	۱۲/۰۹	۰/۷۸	Q 55
مقادیر بارهای عاملی مضمون نخبه‌گرا			
-.۰۰۱	۱۴/۴۳	۰/۹۱	Q 56
-.۰۰۱	۱۲/۶۱	۰/۸۳	Q 57
-.۰۰۱	۱۰/۱۵	۰/۷۰	Q 58
-.۰۰۱	۵/۶۲	۰/۴۲	Q 59
مقادیر بارهای عاملی مضمون تربیت‌کننده کنشگر فعال			
-.۰۰۱	۱۶/۷۲	۰/۹۴	Q 60
-.۰۰۱	۱۷/۵۱	۰/۹۵	Q 61
-.۰۰۱	۱۷/۱۰	۰/۹۶	Q 62
-.۰۰۱	۱۶/۴۴	۰/۹۳	Q 63

مقادیر برآورد شده در جدول ۷ (بار عاملی، مقدار بحرانی و سطح معناداری) بیانگر آن است که بارهای عاملی مربوط به همه سازمان‌دهنده مربوط به مضمون فراگیر "مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده" در وضعیت مطلوبی قرار دارند؛ به عبارت دیگر، همبستگی این مضمون فراگیر با مضامین سازمان‌دهنده در حد بالا برآورد می‌شوند و در نتیجه، ابزار سنجش از اعتبار عاملی برخوردار است.

پایایی: رایج‌ترین و مناسب‌ترین روش برای سنجش پایایی طیف لیکرت، ضریب «آلفای کرونباخ» است. در این پژوهش برای بررسی پایایی (قابلیت اعتماد) ابزار سنجش مضامین ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد (جدول ۸).

مقادیر مربوط به برآورد ضریب آلفای کرونباخ در جدول ۸ نشان‌دهنده همبستگی درونی مضامین پایه در حد بالاست و در نتیجه، ابزار سنجش مربوط به این مفاهیم از دقت اندازه‌گیری کافی برخوردار و به عبارت دیگر، پایا یا دارای قابلیت اعتماد است.

جدول ۸- برآورد ضریب آلفای کرونباخ مربوط به مضامین پایه مفهوم مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه آینده

مقدار آلفا	مضامین سازمان‌دهنده	مضمون پایه
۰/۸۶	آموزش‌دهنده فعال	مدیریت سرمایه انسانی
۰/۸۶	خلاق و خودراهبر	
۰/۸۶	شکل‌دهنده ارتباطات و مشارکت سازمند	
۰/۹۰	بازآفرینی اخلاقی و ارزشی	
۰/۶۶	عدالت‌گستر	
۰/۹۰	تربیت‌کننده سرمایه انسانی فرهیخته	
۰/۹۱	پرورش‌دهنده نیروی کار منعطف و پویا	
۰/۹۱	اشتغال‌محور	
۰/۸۱	نخیه‌گرا	
۰/۹۷	تربیت‌کننده کنشگر فعال	

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش، مؤلفه‌های آموزش و توسعه سرمایه انسانی در گذر از دانشگاه سنتی به دانشگاه آینده عبارت‌اند از:

– **آموزش‌دهنده فعال، خلاق و خودراهبر:** دانشگاه‌ها باید برای توسعه انعطاف‌پذیر و نوآورانه در یادگیری و تدریس، برنامه‌ریزی‌های لازم را به‌عمل آورند. دانشگاه‌ها باید بتوانند ارتباطات میان فرایندها، فناوری، استادان، دانشجویان، فرهنگ و دانش در دانشگاه را متوازن و بهینه سازند. مدیران دانشگاهی باید برای خلق محیطی تلاش کنند که برای دانشجویان دانش‌محور، چالشی و انگیزاننده باشد و مشارکت دانایی‌محور را تسهیل سازد تا انتقال و بیان دانش در آن به‌راحتی صورت گیرد. مدیران دانشگاهی باید با دانشجویان به‌عنوان همکار رفتار کنند، به شخصیت علمی آنها احترام بگذارند و آنها را یاری کنند تا یافته‌های علمی و فلسفی خود را به مهارت‌های فردی و گروهی تبدیل کنند. نظام آموزش عالی با تقویت نیروی اکتشاف و نوآوری، خلاقیت و ابداع و گسترش روحیه انتقادی در میان دانش‌آموختگان، به حل چالش‌های مختلف و اصلاح نارسایی‌های موجود در جامعه کمک می‌کند. دانشجویان باید بیاموزند که چگونه شخصاً فکر کنند، تصمیم بگیرند و درباره امور مختلف قضاوت کنند. دانشگاه‌ها باید با ارجحیت بخشیدن به روش مباحثه، اندیشه و تفکر دانشجویان را به تحرک وادارند تا آنها بتوانند عقاید را از حقایق، سفسطه را از استدلال منطقی و شایستگی را از ناشایستگی تشخیص دهند.

سلطانی و سلیمان‌تبار (Soltani & Soleymantabar, 2015) عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی با رویکرد نهادی را این‌گونه بیان کرده‌اند: برخورداری از بصیرت‌افزایی، برنامه‌ریزی‌های آموزشی با نگاه

به آینده و چندمنظورگی نظام آموزشی، برخورداری از کارکنان خودکارآمد، حمایت از فرهنگ خلاقیت و تشویق ایده‌ها و نظریات خلاق. همچنین حسن‌زاده بارانی و صالحی (Hasanzadehbarani & Salehi, 2016) نشان دادند که با تحلیل مفهوم سرمایه اجتماعی و ارتباط آن با کیفیت مهارت‌های آموزشی مورد نیاز منابع انسانی می‌توان سیاست‌گذاری مناسبی برای ارتقای کیفیت آموزش عالی به عمل آورد. قبادی الوار و همکاران (Ghobadi Alvar et al., 2018) معتقدند که مهم‌ترین خطرهای شناسایی شده منابع انسانی در نظام آموزش عالی عبارت‌اند از: منسوخ شدن دانش و مهارت منابع انسانی، نبود تخصصی‌سازی کارراهه شغلی، فرسایش سرمایه انسانی و نبود خلاقیت و نوآوری منابع انسانی. قبادی الوار و همکاران (Ghobadi Alvar et al., 2018) نشان دادند که مؤلفه‌های توانایی یادگیری، خلاقیت، میل به موفقیت، نوآوری، مهارت انسانی، پویا و به‌روز بودن، داشتن روحیه همکاری و کار تیمی، دانش و تحصیلات به‌روز و معتبر و توانایی تغییر بیشترین اهمیت را برای ایجاد برند دانشگاهی مبتنی بر سرمایه انسانی در دانشگاه دارند. زلیت و اناش (Zlate & Enache, 2015) نیز آموزش و صلاحیت، تخصص و تجربه و خلاقیت و نوآوری را از مهم‌ترین عوامل وابستگی بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی می‌دانند.

شکل‌دهنده ارتباطات و مشارکت سازمانی: مدیریت یک دانشگاه باید به توانمندسازی سرمایه انسانی از راه مدیریت مشارکتی بپردازد تا این احساس در کارکنان تقویت شود که آنان در مرکز رویدادهای سازمان هستند و در موفقیت آن نقش دارند. مشارکت در مدیریت سبب می‌شود تا میزان نظارت بر کارکنان کاهش یابد و کارکنان برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمان تلاش کنند. همچنین وجود قوانین حمایتی از سرمایه‌های سازمانی از جمله دانش و نیز قوانین موجود در حمایت از حق حاکمیت و دارایی‌های دانشگاه‌ها، مشخص بودن نقش‌ها و مسئولیت‌ها در مشارکت‌های علمی بین دانشگاهی، احترام به استقلال طرفین و درنهایت، توزیع مناسب اختیارات بر میزان مشارکت دانشگاه‌ها در اشتراک‌گذاری اطلاعات تأثیر زیادی دارد. علاوه بر این، مسئله مدیریت دانشگاه از طریق تعیین استراتژی دانشگاه، تأمین منابع مورد نیاز و حمایت‌های مادی و معنوی از روند مشارکت بین دانشگاه‌ها به ادامه آن کمک می‌کند. در این خصوص، خیراندیش و همکاران (Kheirandish et al., 2016) به این نتیجه دست یافتند که راهبردهای آموزشی، پژوهشی و گفتمان‌سازی به ترتیب بیشترین همبستگی را با متغیر راهبردهای توسعه سرمایه انسانی در آموزش عالی دارد. حافظیان و صالحی (Hafezian & Salehi, 2016) نشان دادند که مؤلفه حفاظت از دارایی‌های فکری توسط مدیران، بیشترین نقش و مؤلفه استقرار یک سامانه نظارتی دقیق بر عملکرد کمترین نقش را در ایجاد شرکت‌های زایشی دانشگاه دارند. چاترجی و کیران (Chatterji & Kiran, 2017) بیان داشتند که سرمایه انسانی بر عملکرد دانشگاه و سرمایه ارتباطی تأثیر چشمگیری دارد.

- **بازآفرینی اخلاقی و ارزشی و عدالت‌گستر:** وجود داشتن شرایط عادلانه و رعایت اصول و قواعد عدالت از طریق انتقال احساس ارزشمندی به دانشجویان می‌تواند آنها را به بروز رفتارهای ارزشی متمایل سازد و سطح ارزشی، اخلاقی و تحصیلی دانشجویان را تقویت کند. توجه و احترام با ثبات و عادلانه، رعایت شأن و منزلت دانشجویان، توجه به نیازهای تمام دانشجویان و نبود تبعیض در ارزیابی و آموزش و ارائه خدمات آموزشی، تناسب بین دستاوردها با تلاش و سهمی که فرد داشته است، میزان سهم و مشارکتی که فرد در تصمیم‌گیری‌های مربوط به خود و دیگران داشته است، برخوردها و تصمیمات برابر و بدون جانبداری، آزادی بیان و داشتن امکان اعتراض به شرایط نابرابر و ناعادلانه یا تصمیمات غلط، انتظار تصمیم‌گیری مبتنی بر اطلاعات جامع و دقیق و تسلط معیارها و ارزش‌های اخلاقی در تصمیمات و رفتارهای طرف‌های تعامل همگی از عواملی هستند که موجب تقویت اخلاق ارزشی و تحصیلی دانشجویان می‌شوند. در این خصوص، زلیت و اناش (Zlate & Enache, 2015) بیان کرده‌اند که مهم‌ترین تغییر در سازمان‌های آموزش عالی، به تغییر در نگرش‌ها، ارزش‌ها، باورها و احساسات افراد مربوط می‌شود.

- **تربیت‌کننده سرمایه انسانی فرهیخته، پرورش‌دهنده نیروی کار معطف و پویا:** مدیریت مهارت‌های انسانی، آنچه را در مراحل جذب، توسعه و فرایند مدیریت نیروی کار رخ می‌دهد، می‌تواند به صورت بهینه به کار ببرد. دانشگاه‌ها از راه توانمندسازی منابع انسانی به منظور تشویق افراد به ابتکار عمل اقدام می‌کنند. توانمندسازی منابع انسانی، جذب سرمایه‌های انسانی با ویژگی‌های متنوع و خلاق، توجه به عناصر ارتقای پویایی، سازگاری سازمانی و توانایی تغییر، بهبود روابط مشتری و افزایش رضایت منابع انسانی را در پی دارد. مدیران دانشگاهی باید تلاش کنند تا با ایجاد چشم‌انداز جمعی، عملکرد پیروان را ورای نفع شخصی و در جهت منافع گروهی و سازمانی ساماندهی کنند، به کار کارکنان معنا ببخشند و استقلال کاری ایجاد کنند. در این خصوص، زلیت و اناش (Zlate & Enache, 2015) بیان داشتند که موفقیت در آموزش عالی به توانایی افراد در هماهنگی خود با آهنگ سریع تغییر بستگی دارد. مختاری و همکاران (Mokhtari et al., 2016) به این نتیجه دست یافتند که نظام آموزش عالی با خلق تنوع و مدیریت آن می‌تواند از مزایای تنوع سرمایه انسانی برخوردار شود. نتایج به‌دست آمده از پژوهش فیض و همکاران (Feiz et al., 2017) نشان داد که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر سرمایه‌های نرم و قابلیت‌های سطوح سازمانی تأثیر می‌گذارد.

- **نخبه‌گرا و تربیت‌کننده کنشگر فعال:** نظام دانشگاهی در خصوص نخبه‌گرایی و نخبه‌پروری باید شناسایی، جذب، هدایت، به‌کارگیری، حمایت، تکریم، الگوسازی و نگهداشت استعدادها و نخبگان را انجام دهد. بنابراین، توجه به عواملی نظیر وجود داشتن شغل مناسب، حقوق و دستمزد مطلوب، امکانات شایسته زندگی انسانی، آزادی‌های سیاسی و اجتماعی، عدالت اداری، نظام آموزشی و دانشگاهی قدرتمند، توجه به تولیدات و ایده‌های علمی، وجود داشتن نظام جذب و تقویت دستاوردها و نظرهای خلاقانه، توجه

به سرمایه‌گذاری‌های داخلی در حمایت از طرح‌های علمی و پژوهشی از جمله عواملی است که می‌تواند شرایط را برای نخبگان جذاب کند.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش موارد زیر توصیه می‌شود:

۱. مدیران دانشگاهی در ارائه آموزش انعطاف‌پذیر و مبدع باشند و از روش‌های نوین یاددهی و یادگیری استفاده و دوره‌های آموزش و علوم را با نیازهای واقعی کشور هماهنگ و محتوای آموزشی خشک و اجباری را حذف کنند؛
۲. مدیران دانشگاهی اجازه دهند تا دانش را دانشجو خلق کند و سرفصل‌های دانشگاهی بنا بر تقاضای دانشجو تعیین شود. همچنین آنان خودآموزی، خودراهبری و خودسازماندهی را به دانشجویان آموزش دهند و آنها را تشویق کنند تا در کشف ایده‌ها فعال باشند و قدرت تجزیه و تحلیل، سنجش و نقد علمی، توانایی استدلال منطقی و تفکر انتقادی را در فراگیران ایجاد کنند؛
۳. مدیران دانشگاهی سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی را در همکاری علمی درگیر سازند و مشارکت و همکاری بین دانشگاه‌ها، استادان و دانشجویان و شهروندان را افزایش دهند؛
۴. مدیران دانشگاهی به اصول اخلاقی و معرفتی در آموزش توجه کنند و آزاداندیشی و آزادی بیان را ترویج سازند؛
۵. مدیران دانشگاهی بر توسعه دانش رایگان تأکید کنند و دسترسی همگانی و عادلانه به آموزش را افزایش دهند؛
۶. مدیران دانشگاهی سطح کیفی (علمی و توان اجرایی) و کیفیت زندگی سرمایه انسانی اعضای هیئت علمی و کارکنان را ارتقا دهند و به دنبال توسعه مداوم و بهبود مهارت‌های کارکنان باشند و مهارت‌های چندگانه سرمایه انسانی را گسترش دهند؛
۷. مدیران دانشگاهی برای جذب دانشمندان جهانی سرمایه‌گذاری وسیع انجام دهند و با زمینه‌سازی لازم از مهاجرت و فرار مغزها پیشگیری کنند.

References

1. Aarts, E. (2014). *Towards a 3rd generation university*. Where science meets business. Technische Universiteit Eindhoven University of Technology.
2. Alan, K.M.A., Altman, Y., & Roussel, J. (2008). Employee training needs and perceived value of training in the pearl river delta of china: A human capital development approach. *Journal of European Industrial Training*, 32(1), 19-31. Retrieved from www.emeraldinsight.com

3. Besharati, F., Moradi, M.A., & Akbari, M. (2018). Impact of human capital on innovation: A comparative study of developing and developed countries. *Journal of the Marco and Strategic Policies*, 6(22), 23-46 (in Persian).
4. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 2, 77-101.
5. Chatterji, N., & Kiran, R. (2017). Role of human and relational capital of universities as underpinnings of a knowledge economy: A structural modelling perspective from north Indian Universities. *International Journal of Educational Development*, 56, 52-61. Retrieved from www.sciencedirect.com
6. Dissou, Y., Didic, S., & Yakautsava, T. (2016). Government spending on education, human capital accumulation, and growth. *Economic Modelling*, 58, 9-21. Retrieved from www.sciencedirect.com
7. Ebrahimzadeh, E. (2003). Teaching-learning process and the future distance and open learning universities. *Journal of Peyke Noor*, 1(2), 3-11 (in Persian).
8. Farasatkah, M. (2014). Universities in the postmodern era; contemplation on the horizon of change. *Journal of Negahenou*, 101, 41 (in Persian).
9. Fedotova, O., & Platonova, E. (2014). Contemporary politics of Russian Universities in the development of human capital: The new organizational platform and role of the initiative. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 141, 1177-1181. Retrieved from www.sciencedirect.com
10. Feiz, D., Shool, H., & Sharafi, V. (2017). The structural modeling of human resource management activities and organizational software capital with the mediation role of organizational levels capabilities. *The Journal of Productivity Management*, 4(43), 127-150 (in Persian).
11. Ghobadi Alvar, A., Mousavi, S.N., & Shariatnejad, A. (2018). Analysis and evaluation of human resources risks in the higher education system: Lorestan Islamic Azad University case. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 24 (3), 107-129 (in Persian).
12. Ghobadi Alvar, A., Mousavi, S.N., Sepahvand, R., & Vahdati, H. (2018). Identification of human capital components affecting the brand

- of Islamic Azad Universities using fuzzy Delphi technique. *Journal of Research in Educational Systems*, 12, 337-451 (in Persian).
13. Ghourchian, N., Arasteh, H., & Jafari, P. (2004). *Encyclopedia of higher education*. The Great Persian Encyclopedia Foundation: Tehran (in Persian).
 14. Hafezian, M., & Salehi, M. (2016). Identifying the present components of human resource management of university incubators and the role they play in the establishment of creative university companies. *Journal of Research in Human Resources Management*, 8(4), 83-104 (in Persian).
 15. Hasanzadehbarani, S., & Salehi, E. (2016). Quality improvement human resources training of higher education by emphasizing the production and construction of social capital. *Quarterly Journal of Training & Development of Human Resources*, 3(10), 23-49 (in Persian).
 16. Kheirandish, M., Dolati, H., & Ghomi, S. (2016). Human capital development strategies in higher education. *Journal of Teaching in Marine Sciences*, 3(5), 67-78 (in Persian).
 17. Malekiniya, E., Bazargan, A., Vaezi, M., & Ahamadian, M. (2014). Identification and prioritization of sustainable university's factors. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 20 (3), 1-26 (in Persian).
 18. Malganova, I., & Rahkimova, A. (2015). The usage of distance education practice of the world leading universities in Russian multiethnic region. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 191, 2622-2625. Retrieved from online at www.sciencedirect.com
 19. Mokhtari, S., Adli, F., & Ahmadi, P. (2016). Pathology of human capital variety in higher education. *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 9(1), 85-100 (in Persian).
 20. Moradi, K., Taghavifard, M.T., & Maleki Hasanvand, M. (2016). Evaluation of the maturity of human capital management at higher education. *Journal of Research in Human Resources Management*, 8(3), 201-225 (in Persian).
 21. Palfreyman, D. (2008). *The oxford tutorial*. Oxford Center for Higher Education Policy Studies, Oxford: New College.
 22. Ramezani, R. (2002). The current challenges of universities and the

- national science development system. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 8(3), 37-62 (in Persian).
23. Rastgar, A., Akbarzadeh, M., & Hasanpour, M. (2018). Explaining the effect of human capital and social capital on entrepreneurial intention by considering the role of stylistic moderation adjustment (Studied: University of Tehran). *Journal of Iranian Social Development Studies*, 10(2), 41-57 (in Persian).
 24. Salehi, M.J. (2018). Ranking Iran's provinces based on human development and human capital indices. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 24 (1), 27-49 (in Persian).
 25. Shahtalebi, B. (2008). Identifying third-millennium university characteristics to put forward a framework for Iranian universities in their movement from traditional universities to modern tradition. *Journal of Pazhouhesh-Nameye Tarbiati*, 4(16), 73-105 (in Persian).
 26. Soltani, M., & Soleymantabar, M. (2015). Factors affecting human resource development an appraisal through institutional approach. *Journal of Research in Human Resources Management*, 7(3), 51-78 (in Persian).
 27. Subramony, M., Segers, J., Chadwick, C., & Shyamsunder, A. (2018). Leadership development practice bundles and organizational performance: the mediating role of human capital and social capital. *Journal of Business Research*, 83, 120-129.
 28. Tarahomi, F., & Baladi, M. (2018). Investigating and analyzing the role of human capital, structural changes and their interaction on economic growth. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 24 (4), 25-43 (in Persian).
 29. Tayebi, S.K., & Zamani, Z. (2017). Higher education and improvement of business environment: a case study of Iran and the selected Asian countries. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 23 (1), 95-113 (in Persian).
 30. Toffler, E. (1998). *Learning for tomorrow, the role of the Future in education*. New York, Random House.
 31. Wiek, A., Bernstein, M.J., Laubichler, M., & Caniglia, G. (2013). A global classroom for international sustainability education. *Creative Education*, 4, 19-28. Retrieved from [http:// www.scirp.org/journal/ce](http://www.scirp.org/journal/ce)

32. Zlate, S., & Enache, C. (2015). The interdependence between human capital and organizational performance in higher Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 136-143. Retrieved from www.sciencedirect.com

