

## عنوان مقاله:

شناسایی و اندازه گیری شاخص های سرمایه انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی شوشتر

## محل انتشار:

هشتمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 33

## نویسندگان:

اردشیر شعبانی - مربی، عضو هیات علمی گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور جمهوری اسلامی ایران

مهرداد حسین پناه - کارشناس ارشد حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر

## خلاصه مقاله:

با مروری بر سیر تحول تاریخی سازمان ها از قرن نوزدهم تا به امروز می توان چنین ادعان نمود که در گذشته ، نوع نگاه سازمان ها به کارکنان مبتنی بر روابط والدین - فرزندی بوده است ، اما باتوجه به تغییر و تحولات مذکور، امروزه کارکنان خواستار استقلال عمل در کار و انعطاف پذیری بیشتر شده اند و به تعبیر دیگر رابطه بالغ - بالغ در حال ظهور و شکل گیری است . گراتون (۲۰۰۳) از اندیشمندان مدیریت برای ترسیم این وضعیت جدید از استعاره انقلاب دموکراتیک در محیط های کاری استفاده می کند. به عقیده وی، مفهوم دموکراسی سازمانی حول چند اصل اساسی بوجود می آید: ایجاد شرایطی که در آن افراد بتوانند توانایی بالقوه و کیفیت های متمایز خود را بیان کنند، حمایت از استفاده اختیاری از قدرت، مداخله افراد در تعیین شرایط ارتباطشان با سازمان و نهایتاً توسعه فرصت برای دسترسی به منابع ارزشمند. به زعم وی در چنین محیطی ، برآورده شدن تمایلات کارمند و کارفرما منوط به برقراری مذاکرات موفقیت آمیز دوطرفه خواهد بود. براین اساس هر کارمندی که توانایی و قابلیت بیشتری بر ای چانه زنی داشته باشد می تواند از امتیازات بالاتری برخوردار گردد. با توجه به مباحث فوق، امروزه کسانی که قابلیت های سرمایه انسانی شان بالاتر بوده، از مزایای ارتباطات در شبکه اجتماعی یا سرمایه اجتماعی برخوردار بوده و از عواطف و احساسات خود به درستی بهره گیری می نمایند، به طورگستردهای سرنوشت سازمانی و به عبارتی توسعه مسیر شغلی آتی خود را تحت کنترل دارند. بنابراین افراد با تعیین چشم انداز و اهداف روشن و همچنین مدیریت صحیح سرمایه های مذکور می توانند، به موفقیت شغلی دست یابند( گراتون و گوشال، ۲۰۰۳، ۱: به نقل از حاجی کریمی و فرجیان، ۱۳۸۷).

## کلمات کلیدی:

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1985310>

