فصلنامه پژوهش‌های پولی_ بانکی
سال دهم، شماره ۳۲، تابستان ۱۳۹۶
صفحات ۲۴۷_ ۲۶۵

بررسی رابطه سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد مالی در صنعت بانکداری

محمود لاری دشت بیاض [*]
فاطمه حاجی‌زاده [†]
هاشم علی صوفی [‡]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۸/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۱۹

چکیده

ظهور اقتصاد مبتنی بر دانش، باعث افزایش اهمیت سرمایه انسانی استراتژیک به‌عنوان یک دارایی نامشهود و منبع مهم ایجاد مزیت رقابتی یک سازمان است. گام برداشتن در جهت ارتقاء این سرمایه نامشهود می‌طلبد تا به بررسی، ابعاد درونی موجود در انسان بپردازیم و با توجه به حالات و روحیات آنها زمینه ارتقاء سرمایه انسانی موجود و در نهایت عملکرد مالی بانک را فراهم آوریم. پژوهش حاضر سعی دارد تأثیر ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک را بر عملکرد مالی در صنعت بانکداری، بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار بررسی کند. لذا برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه سرمایه انسانی استراتژیک و پرسشنامه تأثیر سرمایه انسانی استراتژیک بر درآمدها استفاده گردیده است. پایایی پرسشنامه سرمایه انسانی استراتژیک و پرسشنامه سرمایه انسانی استراتژیک با کمک آلفای کرونباخ در سطح بالایی بوده و روایی نیز در سطح بالایی مورد تائید قرارگرفت. نمونه آماری در این پژوهش ۹۰ نفر از کارکنان بانک‌ها بوده که به روش طبقه‌بندی با تخصیص متناسب از بین کارکنان انتخاب شده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی با عملکرد سازمان رابطه مستقیم و معناداری دارد و هر چقدر سرمایه انسانی استراتژیک بیشتر باشد درآمدهای بانک نیز بیشتر است.

واژه‌های کلیدی: سرمایه، سرمایه انسانی، سرمایه انسانی استراتژیک، عملکرد مالی بانک
طبقه‌بندی JEL: E58 ,E52 ,E62

* استادیار گروه حسابداری، دانشگاه فردوسی، مشهد؛ m.lari@um.ac.ir
† کارشناسی ارشد حسابداری، مدرس دانشگاه ؛ hajizadeh.fatemeh2015@gmail.com
‡ دکتری حسابداری، مدرس دانشگاه Hashemalisufi@gmail.com

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]
[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

۱ مقدمه

سرمایه انسانی استراتژیک ابزاری ارزشمند برای توسعه دارائی‌های کلیدی یک سازمان می‌باشد، گام برداشتن در جهت ارتقاء این سرمایه نامشهود می‌طلبد تا به بررسی، ابعاد درونی موجود در انسان بپردازیم و با توجه به حالات و روحیات آنها زمینه ارتقاء سرمایه انسانی موجود و در نهایت عملکرد مالی بانک را فراهم آوریم. در یک سازمان دارائی‌های روحی و روانی ضمنی کارکنان یکی از حیاتی‌ترین اجزایی است که بر عملکرد مالی تأثیر بسزایی دارد بنابراین سرمایه انسانی استراتژیک مهم‌ترین دارائی و منبع خلاقیت و نوآوری یک سازمان خواهد بود. پژوهش حاضر سعی دارد تأثیر ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک که شامل (آموزش، تجربه کاری، شایستگی، منحصربه‌فرد بودن، ارزشمند بودن و غیرقابل تقلید بودن کارکنان) بر عملکرد مالی بانک‌ها از منظر درآمدها بررسی می‌کند.

از دیدگاه رایت و مک ماهان[1] (۱۹۹۲) دو بعد مهم می‌توانند روش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی را، از روش‌های سنتی مدیریت کارکنان متمایز کند. «اولین اقدام، مستلزم این است که روش‌های مدیریت منابع انسانی با فرآیند استراتژیک سازمانی مرتبط شوند». یعنی ابتدا باید مسائل منابع انسانی را بخشی از دستورالعمل استراتژی سازمان تلقی کرد. دوم، باید در روش‌های مختلف منابع انسانی به نوعی هم‌افزایی (یا دست‌کم، به درجه‌ای از سازگاری) دست یافت و مطمئن شد که این روش‌ها با نیازهای سازمان هم‌خوانی دارند. از این لحاظ بررسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تأثیر آن بر عملکرد بانک‌ها و سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. (بامبرگر؛ پیتر؛ مشولم، ایلن، ۱۳۸۱)

ضرورت و اهمیت مدیریت سرمایه انسانی را از این دو دیدگاه می‌توان مطرح کرد؛ در ابعاد فردی، سرمایه‌گذاری بر انسان‌ها، به افزایش ظرفیت‌های تولیدی آنها منجر می‌شود و سبب افزایش درآمد آن‌ها می‌گردد. افراد با سرمایه‌گذاری در ظرفیت خود ظرفیت کسب مطلوبیت را در آینده افزایش می‌دهند. سرمایه‌گذاری در آموزش دارای ابعاد اجتماعی نیز می‌باشد از آنجا که تشکیلات سرمایه انسانی به ظرفیت تولیدی جامعه می‌افزاید هر نوع هزینه در آموزش را می‌توان به‌عنوان سرمایه‌گذاری ملی تلقی نمود. سرمایه انسانی یا به عبارتی کیفیت نیروی کار نهادینه‌شده در انسان باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی کشورها می‌گردد و به‌عنوان منبعی برای مزیت رقابتی پایدار می‌باشند. برای رسیدن به این هدف یکی از راه‌کارهای اساسی

[1] Wright & McMahan

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

وارد کردن مفاهیم استراتژیک به حوزه سرمایه انسانی و تدوین راه‌کارهای مناسب برای نیروی کار شاغل در سازمان است (کمپبل[1]، ۲۰۱۰).

تقویت اقتصاد دانش‌بنیان نیازمند وجود نیروی انسانی زبده و ماهراست که با امر آموزش‌وپرورش خلاقیت‌ها در نظام بانکی به وجود می‌آید. روشن است که بالا بردن سطح کیفی و توانمندی‌های نیروی انسانی در نظام بانکی منجر به افزایش کارایی و بهره‌وری این نظام و کاهش هزینه‌های غیرضروری و ریسک‌های عملیاتی شده و امکان اشتباه و خطای انسانی، پول‌شویی و تخلفات پولی و مالی در این بخش را کاهش می‌بخشد. وجود آموزش‌های تخصصی موجب می‌شود تا هر یک از ارکان نظام بانکی در انجام وظایف خود بهتر عمل کنند. برای مثال کارکنان بانک‌ها با کسب توانمندی‌های لازم می‌توانند محصولات جدیدتر و متنوع‌تری متناسب با نیازهای مشتریان پیشنهاد دهند و نیز مدیران بانکی با چالش کمتری برای اجرای سیاست‌ها و راهبردهای کلان روبه‌رو خواهند بود. (قلیچ و خوانساری، ۱۳۹۴)

اکثر مطالعات قبلی بر روی ویژگی‌های شغلی از جمله درآمد، ویژگی‌های شغل، تعارض کار_ خانواده، استرس و رهبری متمرکز بوده است اما محققان به تازگی به نفوذ عوامل فردی بر رضایت شغلی کارکنان توجه بیشتری دارند که رضایت کارکنان بهبود عملکرد مالی بانک‌ها و سازمان‌ها را در پیش دارد (ژانگ و همکاران[2]، ۲۰۱۴).

۲ مرور مبانی نظری تحقیق

۱.۲ سرمایه

مفهوم سرمایه، یکی از غنی‌ترین چارچوب‌های تبیینی در ملاحظات جامعه‌شناختی و اقتصادی معاصر است. این مفهوم طی چهار دهه گذشته دست‌خوش تحولاتی گردیده است که به واسطه آن‌ها شاهد ظهور نظریه‌های جدید سرمایه نظیر سرمایه انسانی، سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی می‌باشیم، در واقع سرمایه ثروتی مولد، یا منبعی است که شخص می‌تواند جهت ایجاد درآمد یا منابع اضافی دیگر به کار برد. از نظر بوردیو[3] معنای سرمایه وسیع‌تر از معنای پولی آن در اقتصاد است، سرمایه‌یک منبع عام است که می‌تواند شکل پولی و غیر پولی و یا ملموس و غیرملموس به خود گیرد. بوردیو «سرمایه» را کار انباشته در شکل مادیت یافته یا شکل متجسد و پیکریت یافته آن که وقتی بر مبنای خصوصی، یعنی انحصاری به

[1] Campbell
[2] Zhang et al.
[3] Bourdieu

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]
[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

تصرف عاملان یا گروه‌هایی از عاملان درمی‌آید، آنان را قادر می‌سازد تا نیروی اجتماعی را در شکل کار عینیت یافته یا جان دار به تصرف درآوردند، می‌داند. در واقع در دیدگاه او سرمایه نیروی ایست که کتیبه‌وار در ساختارهای سرمایه عینی و ذهنی نوشته شده، ولی درعین‌حال اصل باطنی است که زمینه قاعده‌مندی‌های فطری جهان اجتماعی است، چیزی است که در بازی‌های جامعه متفاوت از بازی‌های ساده حوادث بوده و در هر لحظه معجزه می‌کند (بیتی[1]، ۲۰۰۷).

۲.۲ سرمایه انسانی

منابع انسانی به‌عنوان کلیدی‌ترین منابع سازمانی، زمانی به‌طور کارآمد و اثربخش به کارگرفته خواهد شد که با نگرش استراتژیک مدیریت شود، عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی و عملیات کسب‌وکار استراتژیک به‌عنوان یک کل، به‌طوری‌که چه مدل مدیریت منابع انسانی مناسب برای کسب‌وکار مدرن و چگونگی آن با جنبه‌های مدیریت دانش متناسب است (لاپین، مورن و استراین[2]، ۲۰۱۳)

چن و لین[3] (۲۰۰۶) سرمایه انسانی را به‌عنوان سرمایه‌گذاری‌های انجام‌شده توسط سازمان در استعدادها و فناوری‌هایی که منجر به مزیت رقابتی شده و ارزشمند و منحصربه‌فردند و باید از تیررس شرکت‌های دیگر حفظ شوند، تعریف می‌کنند. پنینگر، لی و ون[4] (۱۹۹۸) بر توانایی یک شرکت برای تولید خدمات با کیفیت تأکید کرده و سرمایه انسانی را به‌عنوان دانش و مهارت‌های متخصصان آن که می‌تواند برای تولید خدمات حرفه‌ای به کار گرفته شوند تعریف می‌کنند.(چن و لین، ۲۰۰۶)

سرمایه انسانی مهم‌ترین دارایی یک سازمان منبع خلاقیت و نوآوری است. در یک سازمان دارایی‌های دانشی ضمنی کارکنان یکی از حیاتی‌ترین اجزایی است که بر عملکرد سازمان تأثیر بسزایی دارد. هدف، تبدیل دانش ضمنی کارکنان به دانش آشکار در تمامی سطوح سازمان است، بدین ترتیب ایجاد ارزش در سازمان امکان‌پذیر خواهد بود. سرمایه انسانی حاصل جمع دانش حرفه‌ای کارکنان، توانایی‌های رهبری، ریسک‌پذیری و توانایی‌های حل مسئله است (بازبورا[5]، ۲۰۰۴).

---

[1] Beattie
[2] Lapina,Maurane&Starineca
[3] Chen & Lin
[4] Penny negr & Leew on
[5] Bozbura

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]
[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

۳.۲ مفهوم سرمایه انسانی استراتژیک

سرمایه انسانی استراتژیک در ارتباط با کسب، تجزیه‌وتحلیل و گزارشگری در مورد داده‌های است که اطلاعاتی را درباره‌ی جهت تصمیمات استراتژیک، ارزش‌افزوده، سرمایه‌گذاری‌ها و مدیریت انسان‌ها در اختیار ما قرار می‌دهد که این امر در سطح شرکت‌ها و در سطح مدیران رده‌های پایین‌تر انجام می‌شود. این موضوع توسط کرنر [1](۲۰۰۶) مورد تأکید قرارگرفته است. مدیریت سرمایه‌ی انسانی استراتژیک با اندازه‌گیری هدفمند و نه صرفاً با اندازه‌گیری در ارتباط است. وجه مشخصه‌ی مدیریت سرمایه‌ی انسانی استراتژیک استفاده از سنجه‌هایی برای هدایت دیدگاه ما در مدیریت انسان‌هایی است که نوعی دارایی محسوب می‌شوند و بر این موضوع تأکید می‌کند که مزیت رقابتی از طریق سرمایه‌گذاری استراتژیک در این دارایی‌ها محقق می‌شود و این کار را می‌توان از طریق درگیرسازی کارکنان در فرایند و حفظ آن‌ها، مدیریت استعدادها و برنامه‌های مربوط به یادگیری و توسعه‌ی کارکنان صورت داد. مدیریت سرمایه انسانی پلی بین منابع انسانی و استراتژی بازرگانی محسوب می‌شود. کرنز (۲۰۰۵) مدیریت سرمایه‌ی انسانی استراتژیک را بدین صورت تعریف می‌کند: «توسعه‌ی کامل توانایی‌های بالقوه‌ی انسانی که به شکل یک ارزش سازمانی متبلور می‌شود». او بر این اعتقاد است که مدیریت سرمایه‌ی انسانی استراتژیک با ایجاد ارزش از طریق انسان‌ها مرتبط است و آنچه می‌تواند منجر به ایجاد ارزش شود، فلسفه توسعه انسان‌ها است نه صرف فرآیند توسعه (آرمسترانگ[2]، ۲۰۰۶).

چهار هدف اصلی مدیریت سرمایه انسانی استراتژیک عبارتند از:

۱. تعیین تأثیر انسان‌ها بر فعالیت‌های بازرگانی و سهم آن‌ها در ایجاد ارزش برای سهامداران
۲. نشان دادن این امر که فعالیت‌های منابع انسانی می‌تواند ایجاد ارزش پولی که این کار به‌عنوان مثال، در قالب نرخ بازگشت سرمایه می‌باشد.
۳. ایجاد خط‌مشی‌هایی برای هدایت استراتژی‌های آینده منابع انسانی و استراتژی‌های بازرگانی.
۴. فراهم کردن داده‌های تشخیصی و پیش‌بینی کننده که می‌تواند اطلاعاتی را درباره‌ی استراتژی‌ها و فعالیت‌های طراحی‌شده برای بهبود اثربخشی مدیریت انسان‌ها در بانک‌ها و سازمان‌ها در اختیار ما قرار دهد.

---

[1] Corner

[2] Armesterang

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

۴.۲ مفهوم عملکرد مالی بانک

بانک‌های تجاری مؤسسات مالی هستند که وجوه راکد مردم را جمع‌آوری کرده و به تجار، صاحبان صنایع و سایر متقاضیان تسهیلات اعطاء می‌کنند. در واقع، بانک با عملیات خود موجبات انتقال منابع را از اشخاصی که به علل مختلف مانند فقدان دانش و تخصص، کمبود سرمایه و ترس از ریسک سرمایه‌گذاری، نمی‌خواهند یا نمی‌توانند در فعالیت‌های اقتصادی مشارکت نمایند به اشخاصی که برای سرمایه‌گذاری به منابع مالی محتاجند، فراهم می‌سازد و از آنجایی که هدف بانک تجاری کسب سود است، طبیعی است بانک بایستی منابع را هر چه ارزان‌قیمت‌تر جذب کرده و با حداکثر نرخ سود به متقاضیان تسهیلات دهد. ازاین‌رو، هدف اولیه و اساسی بانک همانند سایر سازمان‌های انتفاعی، حداکثر کردن ثروت صاحبان آن می‌باشد. در افزایش ثروت صاحبان سهام مدیریت بانک باید تصمیم بگیرد که آیا دارایی‌ها باکیفیت پایین‌تر و درآمد بیشتر و یا دارایی‌ها باکیفیت بالاتر و ریسک کمتر را کسب کند و یا آیا بانک باید سرمایه‌گذاری کند و تسهیلات با سررسیدهای طولانی اعطاء نموده و نقدینگی‌اش را کاهش دهد و یا دارایی‌هایی با سررسیدهای کوتاه‌مدت‌ترها که همیشه با آنها درگیر هستند (کریمی، ۱۳۸۵).

همچنین آیا سرمایه انسانی تأثیر بر عملکرد مالی بانک‌ها دارد پاسخ به سؤالات فوق نیاز به ارزیابی عملکرد مالی را بااهمیت‌تر ساخته تا از این طریق بانک‌ها عملکردشان را از لحاظ سودآوری، کفایت سرمایه انسانی، ساختار دارایی و نقدینگی نسبت به بانک‌های رقیب مورد بررسی قرار دهند تا بتوانند موقعیت خود را سنجیده و نسبت به بهبود و ارتقاء عملکرد خود اقدام نمایند.

۳ پیشینه‌ی تحقیق

فاطمی، دلوی و آقاسی (۱۳۸۹)، به مطالعه بررسی رابطه سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد مالی (از منظر درآمدها) بانک‌های سپه شهر اصفهان می‌پردازند. جامعه آماری مدیران مالی شعب بانک سپه شهر اصفهان می‌باشد و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده گردیده است. نتیجه این پژوهش نشان می‌دهد که کلیه ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک که شامل (آموزش، تجربه کاری، شایستگی، منحصربه‌فرد بودن، ارزشمند بودن و غیرقابل تقلید بودن کارکنان) بر عملکرد مالی اثر دارد.

افجه و اسماعیل‌زاده (۱۳۸۸) به مطالعه بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت‌ها می‌پردازند. که آیا از نظر عملکرد، نگرش استراتژیک در مدیریت

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

منابع انسانی نسبت به نگرش سنتی برتری دارد؟ روش انجام این تحقیق توصیفی است که هدف، یافتن رابطه بین نوع روش به‌کاررفته در مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها و شرکت‌ها و عملکرد آنها می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از شیوه‌های آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که شرکت‌هایی که فعالیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی را دنبال می‌کنند نسبت به شرکت‌هایی که این فعالیت را انجام نمی‌دهند (شرکت‌های سنتی) عملکرد بهتری دارند و استفاده از اقدامات و اصول مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهبود عملکرد شرکت‌ها می‌گردد.

عباسقلی پور (۱۳۸۹) در این مقاله عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد بانک‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد عملکرد در بانک‌ها اهمیت بسیار بالایی دارد و باید مورد توجه مدیران بانک قرار گیرد، مسلماً بانکی می‌تواند قدرت مانور بیشتری در زمینه اقتصادی و طرح‌های توسعه داشته باشد که عملکرد مثبت و قابل‌ملاحظه‌ای نسبت به سایر رقبای خود در سیستم بانکی داشته باشد. با اتکا به نتایج حاصله از این بررسی‌ها، به ارائه چهار فاکتور اصلی جهت بهبود عملکرد بانک‌ها شامل تجهیز منابع پولی در بانکداری نوین، استفاده از شاخص‌های بانک جهانی، مدیریت ریسک و بهینه گزینی اشاره شده است.

اولسون وزوبی[1] (۲۰۰۸) با استفاده از نسبت‌های حسابداری به دنبال ارزیابی عملکرد بانک‌های ربوی و اسلامی در حوزه شورای همکاری خلیج‌فارس و بدین منظور ۲۶ نسبت مالی را به ۵ گروه سودآوری، کارایی، کیفیت دارایی، نقدینگی و ریسک تقسیم‌بندی نمودند و از این طریق ۱۴۱ بانک ربوی و ۹۶ بانک اسلامی را مورد بررسی قرار دادند.

مکتب برتر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی را به‌عنوان عامل تأثیرگذار در بهبود عملکرد مناسب همه سازمان‌ها می‌دانند و بیان می‌کند که مدیریت منابع انسانی می‌تواند به همه سازمان‌ها در بهبود فرآیند سودمندی، ارتقاء عملیات کارآمد، افزایش نوآوری، تحول در توانایی و افزایش سودمندی عملکرد سازمانی کمک کند. پففر[2] (۱۹۹۴) عملیات مؤثر را با ۷ فعالیت در ارتباط می‌داند که شامل امنیت استخدامی، گزینش و استخدام با دقت، تیم‌های خود کنترل، پرداخت بالا و موقت و وابسته به عملکرد شرکت، آموزش گسترده، کاهش پیچیدگی‌های وضعیتی و سهیم شدن در اطلاعات می‌باشد. از طرف دیگر کوک و فریز[3] (۱۹۸۶) ادعا می‌کنند که مدیریت استراتژیک منابع انسانی یک وظیفه با بازده فراوان است که می‌تواند

[1] Olson, & Zoubi

[2] Pfeffer

[3] Cook & Ferris

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

با محیط متغیر مقابله کند. گومز[1] (۱۹۹۵) نشان می‌دهد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان به دلیل تغییرات مثبت در کسب نوآوری، اهداف سازمان و درگیری بیشتر مدیران صفی سودمند می‌باشد (چانگ و هونگ[2]، ۲۰۰۵).

ریکاردو[3] (۲۰۰۶) با استفاده از تکنیک تحلیل پوششی داده‌ها، به ارزیابی مدیریت کیفیت بانک‌ها در برزیل می‌پردازد. در این تحقیق ۵۰ بانک برزیلی طی دوره زمانی ۱۲ ساله از سال ۱۹۹۵ الی ۲۰۰۶ مورد بررسی قرار می‌گیرند. در این مطالعه با توجه به فاکتورهای مورد بررسی در مدل (CAMELS)(مدلی برای ساختار دارایی و بدهی) که عبارتند از: کفایت سرمایه، کیفیت دارایی‌ها، کیفیت مدیریت، قابلیت سودآوری و نقدینگی، بر روی کیفیت مدیریت تمرکز می‌شود. در این تحقیق با معرفی چهار ورودی شامل: تعداد کارکنان، هزینه‌های کار، تعداد شعب و هزینه‌های سرمایه و دو خروجی شامل: میزان سپرده‌ها و درآمد بهره به ارزیابی بانک‌ها در مدیریت کیفیت پرداخته می‌شود.

شهوث و بتال[4] (۲۰۰۶) با استفاده از تکنیک تحلیل پوششی داده‌ها، کارایی هزینه را در بانک‌های اسلامی مورد بررسی قرار دادند. در این تحقیق ۲۴ موسسه بانکداری اسلامی مورد بررسی قرار می‌گیرند و با معرفی سه ورودی (میزان سرمایه، سود انباشته و سپرده‌ها) و دو خروجی (میزان اعتبارات و دارایی‌ها) به‌عنوان عوامل مؤثر در هزینه، به بررسی کارایی هزینه بانک‌ها می‌پردازند.

۴ روش تحقیق

این تحقیق از نظر ماهیت و هدف کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی و پیمایشی است.

۱.۴ روش نمونه‌گیری و ابزار جمع‌آوری اطلاعات

نمونه آماری عبارت است از تعداد محدودی از آحاد جامعه آماری که بیان‌کننده ویژگی‌ها اصلی جامعه باشد لذا برای انتخاب نمونه آماری که یک نماینده‌ی مناسب برای جامعه‌ی آماری مورد نظر می‌باشد، در ابتدا بانک‌های موجود در جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفتند و سپس با توجه به یک سری محدودیت‌های معین که لازمه انجام تحقیق بود، تعدادی از

---

[1] Gomez
[2] Chang and Huang
[3] Ricardo
[4] Shahooth &Battal

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]
[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

بانک‌ها حذف و مطالعه بر روی بانک‌های بانک کارآفرین، بانک ملت، بانک صادرات، بانک پارسیان، بانک سینا، بانک تجارت و بانک اقتصاد نوین صورت گرفت. بنابراین، می‌توان گفت روش نمونه‌گیری مورد استفاده در پژوهش حاضر، روش طبقه‌بندی شده و با تخصیص متناسب و درعین‌حال با توجه به محدودیت‌های نمونه‌گیری هدفمند می‌باشد.

برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه سرمایه انسانی استراتژیک و پرسشنامه تأثیر سرمایه انسانی استراتژیک بر درآمدها استفاده گردیده است. پایایی پرسشنامه سرمایه انسانی استراتژیک و پرسشنامه سرمایه انسانی استراتژیک با کمک آلفای کرنباخ در سطح بالایی بوده و روایی نیز در سطح بالایی مورد تائید قرار گرفت. نمونه آماری در این پژوهش ۹۰ نفر از کارکنان بانک‌ها بوده که به روش طبقه‌بندی با تخصیص متناسب از بین کارکنان انتخاب شده‌اند.

۲.۴ روش تجزیه‌وتحلیل اطلاعات

اطلاعات جمع‌آوری‌شده با نرم‌افزار آموس[1] مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. داده‌ها در دو سطح توصیفی (شامل میانگین، میانه و شاخص‌های پراکندگی همچون انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) و استنباطی در دو بخش آزمون پیش‌فرض مدل رگرسیون: شامل؛ آزمون نرمال بودن توزیع جامعه آماری (آزمون کلموگروف- اسمیرنوف[2]) و آزمون عدم خود همبستگی داده‌ها (آزمون دوربین- واتسن) و تحلیل رگرسیون و آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت.

۵ اهداف پژوهش

اهداف زیر در انجام این پژوهش مدنظراست که با کاربردی کردن یافته‌های پژوهش در جهت شکل دادن به رفتار کارکنان و به‌کارگیری عوامل مؤثر بر ارتقاء عملکرد آنان و درنتیجه ارائه خدمات بهینه به مشتریان بانک می‌توان تلاش نمود:

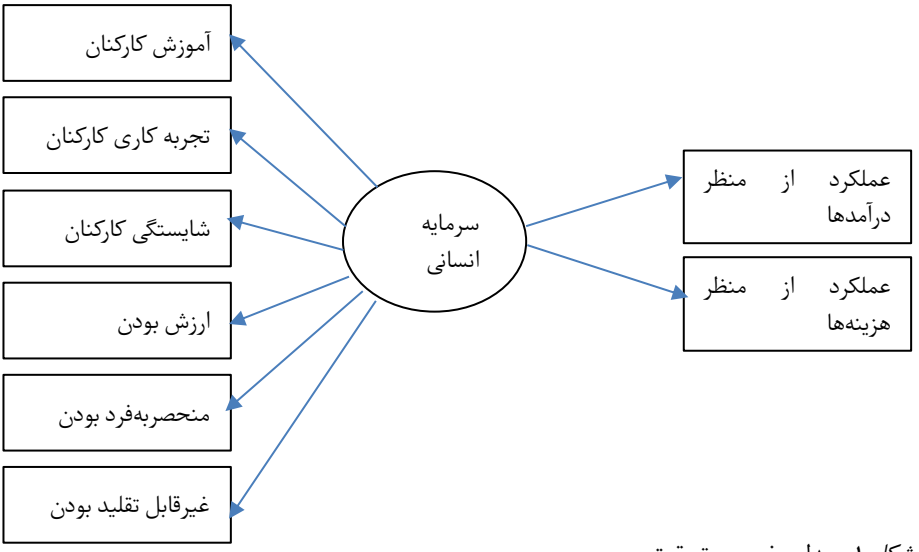
۱. بررسی میزان سرمایه انسانی استراتژیک موجود در بانک
۲. بررسی عملکرد (مالی) بانک
۳. بررسی ارتباط ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک با عملکرد مالی بانک

بر اساس اهداف بیان‌شده مدل مفهومی تحقیق به‌صورت زیر می‌باشد:

---

[1] Amos
[2] Kolmogorov-Smirnov

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]
[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

۶ یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در دو بخش به تفکیک آمار توصیفی و آمار استنباطی ارائه شده است.

۱.۶ آمار توصیفی

در گام نخست ارائه جدول فراوانی متناظر با معیارهای توصیفی جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه کار به بررسی سیمای کلی آزمودنی‌ها می‌پردازیم. در متغیرهای مذکور مقیاس اندازه‌گیری به‌صورت اسمی و یا ترتیبی می‌باشد لذا ارائه جدول فراوانی جهت ارزیابی توصیفی آزمودنی‌های در معیارهای مذکور مؤثر خواهد بود. خلاصه نتایج بررسی توصیفی فراوانی کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش به‌صورت زیر می‌باشد.

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

جدول ۱

جدول فراوانی مربوط به سن آزمودنی‌ها

	سن	فراوانی	درصد فراوانی
سن	بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۱۰	۱۱/۱
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۶۴	۷۱/۱
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۱۴	۱۵/۶
	۵۱ سال به بالا	۲	۲/۲
جنسیت	مرد	۷۲	۸۰
	زن	۱۸	۲۰
سابقه کار	بین ۱ تا ۱۰ سال	۲۷	۳۰
	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۳۲	۳۵/۶
	بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۱۲	۱۳/۳
	۲۱ سال به بالا	۱۹	۲۱/۲
تحصیلات	فوق‌دیپلم	۱۴	۱۵/۶
	لیسانس	۱۰	۱۱/۱
	فوق‌لیسانس	۵۵	۶۱/۱
	دکتری	۱۱	۱۲/۲

منبع: محاسبات محققان.

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که اکثر شرکت‌کنندگان دارای سن ۳۱ تا ۴۰ سال بوده‌اند که ۷۱/۱۰ درصد از آزمودنی‌ها را در برمی‌گیرد. تعداد کارکنان مرد شرکت‌کننده در این پژوهش بیش از چهار برابر زنان بوده است که با توجه به تعداد کارکنان شاغل در بانک‌ها کامل منطقی بوده و نمونه‌گیری با تخصیص متناسب نیز این موضوع را به همراه خواهد داشت و می‌تواند در اطمینان به نتایج مؤثر باشد. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش به لحاظ سابقه کار در چهار گروه قرار گرفته‌اند که یافته‌های جدول مذکور نشان می‌دهد تعداد آزمودنی‌هایی که در رده سنی ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه، بیشتر از سایر رده‌های سنی می‌باشد. میزان تحصیلات کارکنان نشان می‌دهد که بیش از ۷۳ درصد از کارکنان مدرک فوق‌لیسانس و بالاتر دارند که نشان از سطح بالای تحصیلات در بین کارکنان است.

علاوه بر وضعیت جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه، در ادامه پاسخ آزمودنی‌ها به پرسشنامه‌های پژوهش را بر اساس خرده مقیاس‌ها با ارائه معیارهای مرکزی و پراکندگی مورد بررسی قرار می‌دهیم. در متغیرهای به‌کاررفته در پژوهش، شاخص‌های سرمایه انسانی و

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

عملکرد مالی شرکت‌ها به‌صورت متغیرهای کمی بوده‌اند که در این بخش آماره‌های توصیفی متناظر با آنها ارائه خواهد شد. در حقیقت سرمایه انسانی استراتژیک با عنایت به نمره‌گذاری لیکرت، دارای مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای بوده لذا در جدول زیر آماره‌های توصیفی را برای هر یک از متغیرهای مذکور ارائه می‌نماییم.

جدول ۲

آماره‌های توصیفی برای متغیر سرمایه انسانی استراتژیک

	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
آموزش کارکنان	۹۰	۱۷	۳۵	۲۷/۰۳۳	۴/۳۲۲
تجربه کاری کارکنان	۹۰	۱۶	۳۵	۲۷/۸۱۱	۴/۳۳۴
شایستگی کارکنان	۹۰	۱۸	۳۵	۲۸/۱۳۳	۳/۷۶۹
ارزش بودن	۹۰	۱۶	۳۰	۲۲/۸۴۴	۳/۸۵۹
منحصربه‌فرد بودن	۹۰	۲۱	۳۵	۲۶/۷۵۵	۳/۹۹۲
غیرقابل تقلید بودن	۹۰	۱۳	۲۵	۱۹/۵۳۳	۲/۵۳۶

منبع: محاسبات محققان.

کمترین و بیشترین مقدار برای متغیرهای مذکور متناسب با تعداد سؤالات تغییر می‌نماید؛ از این دو مقدار می‌توان کران تغییرات برای پاسخ آزمودنی‌ها را مور ارزیابی قرار داد و از طرفی هر چه تفاضل این دو بیشتر باشد پراکندگی پاسخ آزمودنی‌ها بیشتر است. دامنه تغییرات که از تفاضل دو شاخص فوق به دست می‌آید نشان می‌دهد که پراکندگی مؤلفه تجربه کاری بیشتر از سایر متغیرهای تحقیق است. البته با توجه به اینکه دامنه تغییرات به شدت تحت تأثیر مشاهدات دور افتاده می‌باشد، انحراف معیار شاخص مناسب‌تری برای تعیین پراکندگی مشاهدات می‌باشد. میانگین به‌عنوان اساسی‌ترین معیار مرکزی مشاهدات نشان می‌دهد که میانگین شایستگی کارکنان بیشتر از سایر مؤلفه‌های سرمایه انسانی استراتژیک می‌باشد. در ادامه آماره‌های توصیفی مرتبط با درآمدهای بانک‌ها را در سال‌های ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۳ ارائه می‌کنیم.

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

جدول ۳
آماره‌های توصیفی متناظر با شاخص درآمد

سال	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
۱۳۸۹	۲۸۴۴۱۱۴	۳۲۸۴۶۳۹۸	۱۵۳۵۰۹۷۱/۵۷	۱۳۱۳۹۱۸۷	۰/۵۶	ـ۱/۸۰۳
۱۳۹۰	۳۶۳۳۳۸۲	۴۱۵۱۲۹۴۸	۱۸۳۶۴۵۷۲/۷۱	۱۵۴۱۳۵۱۷	۰/۶۷۲	ـ۱/۳۶۴
۱۳۹۱	۴۵۴۷۱۳۲	۵۴۵۶۹۵۱۳	۲۱۴۳۵۱۴۴/۱۴	۱۹۳۰۹۱۶۱	۱/۰۲۵	ـ۰/۲۷۲
۱۳۹۲	۵۶۴۲۴۷۱	۶۶۷۶۷۷۵۶	۲۷۱۶۴۳۲۴/۵۷	۲۳۲۷۲۴۲۷	۰/۸۶۶	ـ۰/۵۵۲
۱۳۹۳	۵۸۴۸۴۸۳	۷۰۵۴۲۳۶۸	۲۷۲۰۹۸۴۵/۱۴	۲۶۴۱۶۳۲۲	۰/۹۸۵	ـ۰/۸۰۳

منبع: محاسبات محققان.

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که در این پژوهش پرسشنامه‌ها در هفت بانک کارآفرین، بانک ملت، بانک صادرات، بانک پارسیان، بانک سینا، بانک تجارت و بانک اقتصاد نوین مورد مطالعه قرارگرفته است.

۲.۶ بررسی فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش بر اساس اطلاعات جمع‌آوری‌شده از تحلیل مدل‌های رگرسیونی و آزمون همبستگی استفاده نموده‌ایم. در فرضیه اصلی پژوهش رابطه بین سرمایه انسانی استراتژیک و عملکرد مالی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد لذا مدل رگرسیونی زیر را به مشاهدات برازش می‌دهیم.

$$DH_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 S_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (۱)$$

$$HA_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 S_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (۲)$$

که در آن $DH_{i,t}$ عملکرد مالی شرکت از منظر درآمد، $HA_{i,t}$ عملکرد مالی شرکت از منظر هزینه‌ها و $S_{i,t}$ شاخص سرمایه انسانی استراتژیک می‌باشد. خلاصه نتایج برازش مدل رگرسیونی فوق در جدول زیر ارائه شده است.

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]
[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

جدول ۴

خلاصه نتایج رگرسیونی برای فرضیه اول پژوهش

	مدل شمار (۱) عملکرد از منظر درآمدها	مدل شماره (۲) عملکرد از منظر هزینه‌ها
ضریب ثابت	۱۳/۹۴ (۰/۴۹۳)	۳۸/۵۳ (۰/۰۷)
سرمایه انسانی استراتژیک	۱/۸۹۹ (۰/۰۰۰)	۱/۷۲۹ (۰/۰۰۰)
آماره F	۲۰۶/۶۶ (۰/۰۰۰)	۱۵/۸۷ (۰/۰۰۰)
ضریب تعیین	۰/۷۰۱	۰/۶۴۳

منبع: محاسبات محققان. اعداد داخل پرانتز نشان دهنده احتمال (.Prob) معنی داری است.

ضرایب تعیین در مدل‌های رگرسیونی بیانگر آن است که حدود ۷۰ درصد از تغییرات عملکرد مالی از منظر درآمدها و ۶۴/۳ درصد تغییرات عملکرد مالی از منظر هزینه‌ها بر اثر تغییرات سرمایه انسانی استراتژیک می‌باشد در ادامه با استفاده از ضرایب رگرسیونی در خصوص تأثیرگذاری سرمایه انسانی استراتژیک بر عملکرد مالی از منظر درامدها و هزینه‌ها بررسی می‌نماییم.

فرضیه پژوهش: بین سرمایه انسانی استراتژیک و عملکرد مالی رابطه وجود دارد.

یافته‌های جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که در مدل شماره (۱) ضریب رگرسیونی متناظر با سرمایه انسانی استراتژیک ۱/۸۹۹ و ارزش احتمال[1] متناظر با آن کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد (P- value<۰/۰۵) لذا تأثیر سرمایه انسانی استراتژیک بر عملکرد مالی از منظر درآمدها مستقیم و معنادار است. همچنین در مدل شماره (۲) ضریب رگرسیونی متناظر با سرمایه انسانی استراتژیک ۱/۷۲۹ و سطح معناداری متناظر با آن کمتر از ۰/۰۵ است. لذا بر اساس نتایج مذکور فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه «بین سرمایه انسانی استراتژیک و عملکرد مالی (از منظر درآمدها و هزینه‌ها) رابطه وجود دارد» با اطمینان ۰/۹۵ رد نمی شود.

ضمناً برای ارزیابی تأثیر هر یک از مؤلفه‌های سرمایه انسانی استراتژیک بر عملکرد مالی (از منظر درآمدها و هزینه‌ها) از تحلیل رگرسیونی چند متغیره استفاده نموده‌ایم که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

[1] P- value

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

متغیرها	عملکرد از منظر درآمدها	عملکرد از منظر هزینه‌ها
آموزش کارکنان	۲/۵۰۶ (۰/۰۱۸)	۳/۸۰۵ (۰/۰۰۱)
تجربه کاری کارکنان	۱/۳۸۷ (۰/۲۰۶)	۰/۵۲ (۰/۶۴)
شایستگی کارکنان	۱/۱۹۶ (۰/۰۳۴)	۱/۵۰۵ (۰/۲۲)
ارزش بودن	۱/۴۳۹ (۰/۳۶۹)	۰/۸۹۹ (۰/۵۸۰)
منحصربه‌فرد بودن	۰/۰۵۹ (۰/۹۷۱)	-۰/۲۷۶ (۰/۸۶۶)
غیرقابل تقلید بودن	۹۵۹/۴ (۰/۰۰۶)	۶/۰۲۱ (۰/۰۰۱)
آماره F	۳۴/۵۸ (۰/۰۰)	۲۸/۴۹ (۰/۰۰)
ضریب تعیین	۰/۷۱۴	۰/۶۷۳

منبع: محاسبات محققان. اعداد داخل پرانتز نشان دهنده احتمال (.Prob) معنی داری است.

درصورتی‌که هر یک از سطح معناداری متناظر با ضرایب برآورد شده کمتر از ۰/۰۵ باشد تأثیر ضریب مذکور بر عملکرد مالی معنادار خواهد بود و با عنایت به علامت ضرایب برآورد شده، نوع تأثیرگذاری مشخص می‌گردد؛ با عنایت به نتایج جدول فوق، خلاصه یافته‌های متناسب با مؤلفه‌های سرمایه انسانی استراتژیک به‌صورت زیر می‌باشد:

- ضریب رگرسیونی متناظر با شاخص آموزش کارکنان در مدل شماره (۱)، $\beta_1 = ۲/۵۰۶$ و سطح معناداری متناظر با آن کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($p < ۰/۰۵$) بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ نتیجه می‌گیریم رابطه بین آموزش کارکنان و عملکرد مالی بانک از منظر درآمدها، مستقیم و معنادار است. همچنین ضریب رگرسیونی متناظر با شاخص آموزش کارکنان در مدل شماره (۲)، $\beta_1 = ۳/۸۰۵$ و سطح معناداری متناظر با آن کمتر از ۰/۰۵ است لذا با اطمینان ۰/۹۵ نتیجه می‌گیریم رابطه بین آموزش کارکنان و عملکرد مالی بانک از منظر هزینه‌ها نیز مستقیم و معنادار است.
- ضریب رگرسیونی متناظر با شاخص شایستگی کارکنان در مدل شماره (۱)، $\beta_1 = ۱/۱۹۶$ و سطح معناداری متناظر با آن کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($p < ۰/۰۵$) بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ نتیجه می‌گیریم رابطه بین شایستگی کارکنان و عملکرد مالی بانک از منظر درآمدها، مستقیم و معنادار است.

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]
[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

- ضریب رگرسیونی متناظر با شاخص غیرقابل تقلید بودن در مدل شماره (۱)، ۴/۹۵۹ = β_1 و سطح معناداری متناظر با آن کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($p < ۰/۰۵$) بنابراین رابطه بین آموزش کارکنان و عملکرد مالی بانک از منظر درآمدها، مستقیم و معنادار است. همچنین ضریب رگرسیونی متناظر با شاخص غیرقابل تقلید بودن در مدل شماره (۲)، ۶/۰۲۱ = β_1 و سطح معناداری متناظر با آن کمتر از ۰/۰۵ است لذا با اطمینان ۰/۹۵ نتیجه می‌گیریم رابطه بین غیرقابل تقلید بودن کارکنان و عملکرد مالی بانک از منظر هزینه‌ها نیز مستقیم و معنادار است.

ضمناً با توجه به سطح معناداری در سایر موارد تأثیر مؤلفه‌های تجربه کاری کارکنان، ارزش بودن و منحصربه‌فرد بودن بر عملکرد مالی از منظر درآمدها و هزینه‌ها معنادار نمی‌باشد. به‌طورکلی نتایج پژوهش حاکی از آن است که از بین مؤلفه‌های سرمایه انسانی استراتژیک شامل (آموزش، تجربه کاری، شایستگی، منحصربه‌فرد بودن، ارزشمند بودن و غیرقابل تقلید بودن کارکنان)، آموزش کارکنان و غیرقابل تقلید بودن بیشترین تأثیر بر عملکرد مالی بانک‌ها (از منظر درآمدها و هزینه‌ها) را دارد.

۷ نتیجه‌گیری و پیشنهادات

با افزایش عملیات استراتژیک منابع انسانی، عملکرد سازمان نیز بهبود می‌یابد. یک منبع استراتژیک، منبعی ارزشمند است و به سازمان کمک می‌کند تا مزیت رقابتی‌اش را در صورت نبود مشابهش، برای طولانی‌مدت حفظ کند. سرمایه انسانی زمانی ارزشمنداست که برحسب ایجاد قابلیت‌ها و راندمان کاری باعث مؤثرتر بودن سازمان و غیرقابل تقلید بودن در برابر رقبا شود (کانک و چینگ لی[1]، ۲۰۰۹). با عنایت به یافته‌های پژوهش این‌گونه استنباط می‌گردد که درصورتی‌که آموزش کارکنان به‌صورت مناسب و مؤثر صورت پذیرد عملکرد بانک از منظر درآمدها و هزینه‌ها بهبود خواهد یافت از طرفی برای بهبود و ارتقاء سرمایه انسانی استراتژیک، تأثیرگذارترین سطح سازمان، رأس هرم مدیریت سازمان- مدیریت عالی، ارشد و مدیران اجرائی- می‌باشد، لذا سازمان باید با برنامه‌ریزی مناسب سعی در معرفی و تبیین این سرمایه برای مدیران خود داشته باشند. همچنین افرادی که در گروه آموزش و یادگیری هر بانک (یا سازمان) قرار می‌گیرند باید به سرمایه انسانی توجه ویژه داشته باشند و عمدتاً در

[1] Kung and Ching Li

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

پی شناسایی و کشف دانش و روش‌شناسی جدید هستند تا بتوانند فرایندهای خلاقانه‌ای را برای سازمان‌ها طراحی کنند، حرکت سازمان به سمت سازمان یادگیرنده باشد.

از دیگر یافته‌های پژوهش، تأثیرگذاری شایستگی کارکنان بر عملکرد بانک از منظر درآمدها می‌باشد لذا این‌گونه استنباط می‌گردد که تجارت و شایستگی‌های افراد عاملی مهم و تأثیرگذار می‌باشد بنابراین پیشنهاد می‌گردد برای تقویت سرمایه انسانی استراتژیک در سازمان می‌توان از افراد با تجربه و بازنشسته به‌عنوان مربی استفاده کرد، مشاغل استراتژیک بانک یا سازمان را شناسایی کرد و با اندازه‌گیری مستمر سطح شایستگی کارکنان و استفاده از برنامه‌های این مهم را بهبود بخشید.

منحصربه‌فرد بودن، با ارزش بودن، غیرقابل تقلید بودن، این واژه‌ها معادل با مفهوم مدیریت تحقیق و توسعه است، بر اساس یافته‌های مدل‌های برازش داده شده تأثیر شاخص غیرقابل تقلید بودن بر عملکرد مالی از هر دو منظر مالی و هزینه‌ای مؤثر بوده است؛ آن دسته از کسانی که به این حوزه علاقمندند، اغلب به دنبال یافتن شیوه‌هایی برای بهبود کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها با استفاده از ایده‌های جدید و خلاقانه هستند تا بتوانند ارزش و سود بیشتری را به سازمان برسانند، تکنیک‌های خلاقیت برای کسب مزیت رقابتی پایدار بسیار مفید می‌باشد. به‌طورکلی توجه و علاقه مدیران باید به بحث سرمایه انسانی با تمرکز بر بازارهای مالی باشد و بر این اساس سرمایه انسانی را به‌عنوان دارایی تلقی کنند که می‌تواند در نهایت منجر به خلق حجم چشم‌گیری از ارزش مشهود برای کسب‌وکار شود، در این صورت است که آنان در تلاش خواهند بود تا دریابند چگونه می‌توان سرمایه انسانی را به‌عنوان ابزار مناسبی به کار گرفته و این دارایی‌ها را ارتقا بخشند.

در این پژوهش مانند سایر تحقیقات پیشین محدودیت‌های نمونه‌گیری و دسترسی به اطلاعات وجود داشته است که در ادامه به آن اشاره شده است.

- با توجه به محدودیت‌های توزیع پرسشنامه و عدم دسترسی به کل بانک‌های سراسر ایران، پرسشنامه فقط در بانک‌های خراسان رضوی توزیع شده است بنابراین تأمین نتایج به کل ایران با احتیاط صورت پذیرد.
- عدم پاسخ‌گویی مناسب بعضی از کارکنان به پرسشنامه
- عدم همکاری بعضی از شعب بانک‌ها برای توزیع پرسشنامه
- محدودیت در طرح سؤالات پرسشنامه
- نداشتن منابع ترجمه‌شده کتب مربوط به سرمایه انسانی استراتژیک

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

فهرست منابع

افجهء، س. ع.، و اسماعیل‌زاده، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت‌ها. *مجله مدیریت توسعه و تحول*. ۲، ۱۹ــ۹.

اسماعیلیان، م. (۱۳۸۵) *راهنمای جامع spss14*، چاپ اول، تهران: موسسه فرهنگی هنری دیباگران.

بامبرگر؛ پ.، و مشولم، ا. (۱۳۸۱). *استراتژی منابع انسانی، تدوین، اجرا، آثار*. ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی. تدوین، اجرا و آثار استراتژی منابع انسانی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۱-۱۳، ۳۹، ۶۴-۷۹، ۸۵-۸۷، ۹۰، ۱۳۹، ۱۳۸۱.

پنینگر،لی و ون(۱۳۹۰).نقش سرمایه گذاری منابع انسانی درکسب مزیت رقابتی،آثارفرج اله رحیمی وعباسعلی حاجی کریمی،پژوهش نامه مدیریت تحول،سال سوم،شماره۶.

شوروزی، م. (۱۳۹۰). *محاسبات آماری در نرم‌افزار R و AMOS*. دانشگاه حکیم سبزواری.

عباسقلی پور، م. (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد بانک‌ها. *فصلنامه بانک و اقتصاد*. شماره ۱۰۶.

علی آبادی، خ. (۱۳۸۹). *تحلیل داده‌های روانشناسی با برنامه SPSS*. ویرایش سوم، تهران: انتشارات نشر دوران.

فاطمی، ب.، دلوی، م.، و آقاسی، س. (۱۳۸۹). بررسی رابطه سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد مالی (از منظر درآمدها) بانک‌های سپه شهر اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان.

قلیچ، و.، و خوانساری، ر. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر تحقیق سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی در نظام بانکی، یادداشت سیاسی، پژوهشکده پولی و بانکی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.

کریمی، ت. (۱۳۸۵). مدل‌های نوین ارزیابی عملکرد سازمانی. *ماهنامه تدبیر*. شماره ۱۷۱.

نگهبان، ح. (۱۳۸۰). *پردازش داده‌ها با MINITAB*. چاپ اول، انتشارات جهاد دانشگاهی فارس.

نواب‌پور، ح. (۱۳۸۲). *محاسبات آماری با کامپیوتر*. چاپ دوم، انتشارات دانشگاه پیام نور.

Armesterang, M. (2006). *Ahand book of human resourse management* practice Michael Armestrang-10th Ed, library of congress cataloging-in-publication data.

Bozbura, F. T. (2004). Measurement and application of intellectual capital in Turkey. *Learn. Organ*. Vol. 11, 357-367.

Beattie, V. (2007). Jane Thomson, Sarah. Lifting the lid on the use of analysis to, investigate intellectual capital disclosures. *Journal Accounting Forum*. Vol. 31, 129-163.

Chen, H. M., & Lin, K. J. (2006). The measurement of human capital and i effects on the analysis of financial statements. *International Journal of Management*, 20(4), 478-470.

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

Campbell, D. (2010). Ridhuan Abdul Rahman, Mara; A longitudinal examination of intellectual capital reporting in marks and spencer annual reports, 1978-2008. *Journal The British Accounting Review*. Vol. 42, 56-7.

Chang, W. J. A., & Huang, T. C. (2005). Relationship between strategic human resource management and firm performance a contingency perspective. *International Journal of Man power*. Vol. 26. NO. 5, 434- 449.

Corner, D. (2006). The United Kingdom private finance initiative: the challenge of allocating risk. *OECD Journal on Budgeting*, 5(3), 37-55.

Lapina, I., Maurāne, G., & Starineca, O. (2013). Holistic Human Resource Management Model towards Sustainable and Sophisticated Business Proceedings the 17th World Multi-Conference on Systemics, Cybernetics and Informatics. Orlando, Florida, July 9–12, 31–36.

Lien Da, K., & Ching Li, M. L. (2009). A new evaluation model for intellectual capital basrd on computing with linguistic variable. *Journal Expert Systems with Applications*. Vol. 36, 3483-3488.

Olson, D., & Zoubi, T. A. (2008). Using acoounting ratios to distinguish between lslamic and Conventional banks in the Gccregion. *The lnternational Journal of Account*. 45-65.

Pfeffer, J. (1994) *Competitive Advantage through People*; Boston, MA:Harvard Business School, 1978Press.

Ricardo, P. G. (2008). Management quality measurement: using data envelopment analysis (DEA) estimation approach for banks in Brazil, *MPRA*. 11143, 1-19.

Shahooth, K., & Battall, A. H. (2006). Using data envelopment analysis to measure cost efficiency with an application on Islamic banks. *Scientific Journal of Administrative Development*. 4, 134-156.

Zhang, J., Wu, Q., Miao, D., Yan, X., & Peng, J. (2014). The impact of core self-evaluations on job satisfaction: The mediator role of career commitment. *Social Indicators Research*. 116(3), 809-822.

[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]

[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]

[DOR: 20.1001.1.26453355.1396.10.32.2.8]
[Downloaded from jmbr.mbri.ac.ir on 2026-11-06]