

The Role of Human Capital Excellence in Improving Employee Performance: A Case Study of the Judiciary

Faezah Mokhtari¹, Yahya Dadash Karimi^{2*}, Gholamreza Rahimi²

1. PhD Student, Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran

2. Assistant Professor, Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran

ABSTRACT

Human capital excellence is a comprehensive framework of core values, criteria, and indicators for human resource management. This framework helps human resource managers within organizations to continuously evaluate activities, procedures, processes, and outcomes of their human resources, identifying strengths and areas for improvement (issues and problems), and planning for their enhancement. Therefore, the present study aims to determine the role of human capital excellence in improving employee performance in the Judiciary. The research method is descriptive-correlational. Cochran's formula was used for sampling, and based on this, the sample size consisted of 175 individuals. Data were collected using the Human Capital Excellence Strategies questionnaire from the Iranian Human Resource Management Association (with a reliability of 0.869) and the Employee Performance questionnaire by Stephen Kendrey (with a reliability of 0.901). The data were analyzed using the Kolmogorov-Smirnov test and linear regression analysis. The results showed that human capital excellence has an impact on improving employee performance, and that human capital leadership and human capital strategies contribute to enhancing employee performance in the Judiciary.

Received: 30 Sep 2024

Accepted: 14 Nov 2024

Available Online: 28 Nov 2024

Keywords

Human capital excellence, employee performance, judiciary, regression.

How to cite:

Mokhtari, F., Dadash Karimi, Y., & Rahimi, G. (2024). The Role of Human Capital Excellence in Improving Employee Performance: A Case Study of the Judiciary. *Study and Innovation in Education and Development*, 4(3), 317-329.

* Corresponding Author:

Dr. Yahya Dadash Karimi

E-mail: Dadshkarrimi-2006@yahoo.com



© 2024 the authors. Published by Institute for Knowledge, Development, and Research.

This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) License.

EXTENDED ABSTRACT

INTRODUCTION

Effective employee performance is crucial for organizational success, as it directly impacts productivity, quality, profitability, and customer satisfaction (1). Organizations strive to identify and manage factors influencing employee performance and behavior to improve organizational effectiveness (1). However, successful performance often requires more than just possessing skills; it also necessitates the appropriate knowledge and attitude. In Iranian organizations, low employee productivity, characterized by inefficiency and time wastage, is a prevalent issue. Studies show that employees only engage in one hour of productive work per day, reflecting poor performance. Addressing this performance gap requires human capital management and strategies for improvement, with human capital excellence being a key factor. Organizational survival and sustainability depend heavily on employee performance, prompting significant investments in improving this performance (4).

Human capital excellence is an emerging approach in human resource management, utilizing key indicators to create a comprehensive framework of core values, criteria, and benchmarks for employee development (4). Managers consistently seek to improve employee performance, which is vital for achieving organizational output and quality (5). The human capital excellence approach facilitates continuous improvement of employee capabilities in line with organizational goals, and it serves as the latest evaluation method in human resource management. Furthermore, several studies have explored the relationship between human capital excellence and employee performance. For instance, Esfandiari et al. (2023) developed a model of human capital excellence in Iranian commercial banks, identifying key factors like human resource development, culture, and leadership processes (6). Salihinia et al. (2023) examined the impact of organizational change on employee performance in education, revealing that factors like participation, support, and communication positively influence performance (7).

Overall, organizational growth and success are deeply tied to human capital, a strategic resource that contributes significantly to achieving organizational goals (11). Effective human resource management is crucial, particularly in dynamic global contexts, making it essential to foster employee performance for organizations like the judiciary (12). Therefore, the present study aims to determine the role of human capital excellence in improving employee performance in the Judiciary.

METHODS AND MATERIALS

The present study is descriptive and correlational, employing structural equation modeling. The statistical population consists of employees from the Judiciary of East Azerbaijan Province, with a sample size determined using Cochran's formula. A stratified random sampling method was applied, resulting in a sample of 175 employees from a total population of 320.

Data collection was carried out using two questionnaires:

1. **Human Capital Excellence Questionnaire:** This questionnaire, based on the Human Capital Excellence model of the Iranian Human Resource Management Association (2012), evaluates two strategies: leadership and human resource strategies.
2. **Employee Performance Questionnaire:** For assessing employee performance, the study used Stephen Kendrey's questionnaire, which consists of 31 questions.

FINDINGS

The findings of the study reveal significant relationships between human capital excellence, leadership, and human resource strategies, and employee performance in the Judiciary of East Azerbaijan Province. Descriptive analysis of the demographic characteristics of the sample showed that 72% of participants were male, 28% female, with a majority holding a master's degree (55%). The analysis also showed that 59% had 11–15 years of service experience.

Normality of data distribution was confirmed through the Kolmogorov-Smirnov test, and linear regression was used for hypothesis testing.

Hypothesis 1: Human Capital Excellence Improves Employee Performance

The results indicate a strong positive effect of human capital excellence on employee performance. The R^2 value was 0.595, meaning 59.5% of the variance in employee performance was explained by changes in human capital excellence. The regression equation showed that a one-unit increase in human capital excellence led to a 0.694 improvement in employee performance.

Hypothesis 2: Leadership in Human Capital Improves Employee Performance

Leadership in human capital was found to have a significant positive effect on employee performance, with an R^2 value of 0.561. This means that 56.1% of the variance in employee performance was explained by leadership factors. A one-unit increase in leadership led to a 0.649 improvement in performance.

Hypothesis 3: Human Resource Strategies Improve Employee Performance

Human resource strategies also had a significant positive impact on employee performance, with an R^2 value of 0.644. This indicates that 64.4% of the variation in employee performance was accounted for by human resource strategies. A one-unit increase in these strategies led to a 0.600 improvement in performance.

In conclusion, all three hypotheses were supported, demonstrating that human capital excellence, leadership, and human resource strategies significantly enhance employee performance in the studied context.

DISCUSSION AND CONCLUSION

The most important factor for an organization to achieve its goals is the performance of its employees. Employees who actively and constructively contribute to the company are considered its most valuable asset. When an organization has committed, motivated, and creative employees, it can confidently achieve the goals it sets. This not only helps the organization move in the right direction but also increases employee satisfaction and their tenure within the organization.

Human capital excellence provides a comprehensive framework of core values, criteria, and benchmarks for all aspects of an organization's human resources. By continuously evaluating activities, processes, and outcomes, strengths and areas for improvement can be identified and addressed. Therefore, human capital excellence is an effective tool for guiding organizations toward better human resource practices.

The results of the hypothesis testing indicate that human capital excellence positively impacts the performance of employees in the Judiciary of East Azerbaijan Province. Additionally, dimensions such as leadership in human capital and human resource strategies also positively influence employee performance. Research by Salehinia et al. (2024) highlighted the positive role of organizational change in improving employee performance (7), while Keltu (2024) emphasized the impact of human resource development practices on performance (9), and Thao et al. (2024) found that organizational commitment and its dimensions enhance employee performance (10).

Based on these findings, it is recommended that managers establish effective communication with employees to ensure they understand their job responsibilities and organizational goals. Additionally, managers should treat employees generously and provide sufficient time for them to complete their tasks.

نقش تعالی سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان: مورد مطالعه قوه قضائیه

فائضه مختاری^۱، یحیی دادش کریمی^{۲*}، غلامرضا رحیمی^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۳

تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۹/۰۸

کلیدواژه‌ها

تعالی سرمایه انسانی، عملکرد کارکنان، قوه قضائیه، رگرسون.

تعالی سرمایه انسانی چارچوبی فراگیر از ارزش‌های محوری، معیارها و شاخص‌های مدیریت منابع انسانی است. این چارچوب به مدیران منابع انسانی سازمان کمک می‌کند تا با ارزیابی مستمر فعالیت‌ها، رویه‌ها، فرآیندها و نتایج منابع انسانی‌شان، نقاط قوت و حوزه‌های بهبود (مسائل و مشکلات) خود را شناسایی کرده و برای بهبود آن‌ها، برنامه‌ریزی کنند. بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال تعیین نقش تعالی سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان در قوه قضائیه است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. برای نمونه‌گیری از فرمول کوکران استفاده شده بر اساس آن حجم نمونه پژوهش ۱۷۵ نفر انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه راهبردهای تعالی سرمایه انسانی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با پایایی ۰/۸۶۹ و پرسشنامه عملکرد کارکنان استیفن کندری با پایایی ۰/۹۰۱ استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگرووف-اسمیرنوف، آزمون رگرسیون خطی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که تعالی سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیر دارد، همچنین رهبری سرمایه انسانی و استراتژی‌های سرمایه انسانی موجب بهبود عملکرد کارکنان قوه قضائیه می‌شود.

شیوه ارجاع دهی:

مختاری، فائضه، دادش کریمی، یحیی. و رحیمی، غلامرضا. (۱۴۰۳). نقش تعالی سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان: مورد مطالعه قوه قضائیه. پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه، ۴(۳)، ۳۱۷-۳۲۹.

نویسنده مسئول:

دکتر یحیی دادش کریمی

پست الکترونیکی: Dadshkarrimi-2006@yahoo.com

© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.



انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

عملکرد مناسب و اثربخش کارکنان یکی از کلیدهای موفقیت سازمان‌ها است. عملکرد خوب به معنی بهره‌وری، کیفیت، سودآوری و مشتری‌مداری است. به همین دلیل است سازمان‌های موفق تلاش زیادی می‌کنند تا عوامل موثر بر عملکرد و رفتار منابع انسانی را شناسایی و مدیریت کرده و به این اثربخشی دست یابند که فراهم آوردن این عوامل بر عملکرد نیروی انسانی در سازمان بیافزاید (1). با این حال، عملکرد موفق اغلب به چیزی بیش از داشتن این مهارت‌ها نیاز دارد. تکمیل این مهارت‌ها با دانش و نگرش مناسب به همان اندازه حیاتی است. پایین بودن بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های ایران موضوعی غیرقابل‌انکار است. کم‌کاری و اتلاف وقت نمود بسیاری از سازمان‌های عمومی است. آمارها نشان می‌دهد که تنها یک ساعت کار مفید در سازمان انجام می‌دهند که نشان از عملکرد ضعیف آنان است که نشان از شکاف عملکردی کارکنان است و نیازمند مدیریت سرمایه انسانی و برنامه‌هایی است که مدیران نسب به بهبود عملکرد کارکنان اقدام کنند و از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به تعالی سرمایه انسانی اشاره کرد. از این رو، بقا و دوام فعالیت سازمان‌ها به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد و سازمان‌ها برای ارتقا و بهبود عملکرد کارکنان سرمایه‌گذاری زیادی انجام می‌دهند. بهبود عملکرد کارکنان یک هدف مهم برای هر سازمان به منظور موفقیت است (2, 3).

از رویکردهای نوین در حوزه سرمایه انسانی در سازمان، رویکرد تعالی نسبت به سرمایه انسانی است. این رویکرد، از شاخص‌های برتر در زمینه منابع انسانی یک سازمان استفاده کرده و چارچوب جامعی از ارزش‌های محوری، معیارها و شاخص‌های برتر در تمامی ابعاد سرمایه انسانی ارائه می‌کند (4). مدیران و رهبران سازمان همواره به دنبال بهبود عملکرد کارکنان هستند و نقش حیاتی برای دستیابی به کیفیت و کمیت برون داد سازمان دارد (5). تعالی منابع انسانی رویکردی فراگیر در سازمان است که برای بهبود مستمر توانمندی‌های کارکنان در راستای اهداف سازمانی برنامه‌ریزی شده است. جدیدترین رویکرد ارزیابی حوزه‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی یک سازمان، رویکرد تعالی منابع انسانی است. این رویکرد از شاخص‌های برتر در حوزه‌های مرتبط با منابع انسانی یک سازمان استفاده می‌کند.

بقا و دوام فعالیت سازمان‌ها به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد و سازمان‌ها برای ارتقا و بهبود عملکرد کارکنان سرمایه‌گذاری زیادی انجام می‌دهند. بهبود عملکرد کارکنان یک هدف مهم برای هر سازمان به منظور موفقیت است. بدین ترتیب، پژوهش‌های در خصوص تعالی سرمایه انسانی و عملکرد کارکنان انجام شده است که برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

اسفندیاری و همکاران (۱۴۰۲)، پژوهشی با عنوان طراحی مدل تعالی سرمایه انسانی در بانک‌های تجاری ایران انجام دادند، بر اساس تحلیل مصاحبه‌های صورت گرفته، ۱۱۵ کد باز، ۲۳ کد محوری و هشت کد منتخب شامل؛ توسعه منابع انسانی، توسعه منش افراد، تعالی ارتباطی، برنامه‌ریزی منابع انسانی، حمایت جامع از تعالی، فرهنگ، سلامت کارکنان و تعالی فرایند رهبری به دست آمد. با استناد به رهیافت سیستماتیک در نظریه داده بنیاد، کدهای شناسایی شده در شش طبقه هسته‌ای شامل؛ شرایط علی، شرایط زمینه‌ای،

مقوله محوری، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها قرار گرفتند. در نهایت شاخص‌های شناسایی شده در بخش کمی مورد اعتبار یابی قرار گرفتند. لذا برای موفقیت در توسعه تعالی سرمایه انسانی، لازم است به مقوله‌های شناسایی شده و مفاهیم مرتبط با آن توجه کامل شود و با آگاهی کامل از آن‌ها استفاده نمایند (6). صالحی نیا و همکاران (۱۴۰۲)، پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر تغییر سازمانی بر بهبود عملکرد سازمان کارکنان آموزش و پرورش شهر گرگان انجام دادند. یافته‌ها پس از مطالعه متون و ادبیات پژوهش عواملی از قبیل مشارکت در تغییر، پشتیبانی از تغییر، آمادگی برای تغییر، اطلاع‌رسانی و درک ضرورت تغییر به عنوان کلیدی تغییر سازمانی شناسایی شدند که بر عملکرد سازمانی نقش داشته و نتایج تجزیه و تحلیل PLS نشان می‌دهد که تک‌تک این عوامل بر عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهر گرگان تأثیر مثبت دارد (7). طاهری و حاجی (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر بازاریابی داخلی و یادگیری سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت‌های کوچک و متوسط استان تهران) انجام دادند، نتایج نشان داد که عملکرد یک کارمند تابعی از توانایی، انگیزه و فرصت برای مشارکت است و همچنین ممکن است جو اجتماعی مطلوبی ایجاد کند که کارکنان را تشویق می‌کند تا در راستای اهداف شرکت عمل کنند. محیط اجتماعی برای نوآوری، بازاریابی داخلی و یادگیری سازمانی دریای آزاده مطلوبی برای بهبود نوآوری در سطوح فردی و سازمانی به نظر می‌رسد که می‌تواند منجر به ایده‌های خلاقانه از سوی کارکنان شود که در نهایت منجر به بهبود عملکرد کارکنان شود (8). شهریاری و همکاران (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان تدوین مدل کیفی تعالی سرمایه انسانی در آموزش و پرورش ایران انجام داد، نتایج پژوهش بیانگر این است که اهداف محتوایی (دانشی-شناختی)، اهداف فردی (روان‌شناختی)، اهداف فراشناختی، اهداف اجتماعی و اهداف ساختار سازمانی در مدل کیفی تعالی سرمایه انسانی آموزش و پرورش هستند (3). کلتو (۲۰۲۴)، پژوهشی با عنوان تأثیر تمرین توسعه منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه اتیوبی انجام دادند، این مطالعه رابطه مثبت و معناداری را بین شیوه‌های توسعه منابع انسانی و عملکرد کارکنان را نشان داد. رضایت شغلی به عنوان میانجی بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان شناسایی کرد. ابعاد خاصی از شیوه‌های توسعه منابع انسانی، مانند آموزش و توسعه، توسعه شغلی تحصیلی، روحیه کار تیمی و مشاوره، تأثیرات قابل توجهی بر عملکرد کارکنان داشت که هم تأثیرات مثبت و هم منفی مشاهده شد (9). تاهو و همکاران (۲۰۲۴)، در پژوهشی با عنوان تعهد سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان در صنعت تامین آب: مجموعه داده‌هایی از شرکت‌های دولتی ویتنامی انجام دادند، نتایج به دست آمده از پژوهش حاضرشان داد که تعهد سازمانی و ابعاد آن و همچنین رفتار شهروندی سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان موثر است (10).

در مجموع، رشد و توسعه سازمان‌ها در جهت دستیابی اهداف آن نیازمند نیروی انسانی است که به عنوان یک منبع استراتژیک و مهم‌ترین منبع رقابتی سازمان، نقش زیادی در تعالی و تحقق اهداف سازمانی دارد. سرمایه انسانی، مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌های عمومی کارکنان است که نشان‌دهنده ظرفیت‌ها و توانایی‌های انجام کار است (مقیمی و همکاران، ۱۴۰۲). از این جهت، عملکرد آنان بیش‌ترین تأثیر را بر اثربخشی و افزایش عملکرد سازمان را به دنبال خواهد داشت (مسروی و همکاران، ۱۴۰۲). در

چشم‌انداز جهانی در حال تغییر امروز، حوزه منابع انسانی به سنگ بنای موفقیت برای سازمان تبدیل شده است. ارتباط نزدیک بین نیروی کار و اهداف یک سازمان باعث ایجاد رویکرد جدیدی در مدیریت منابع انسانی شده است. کارکنان قوه قضائیه در جهت نیل به اهداف عالی و پیاده‌سازی دقیق آن‌ها در سازمان نیاز به بهبود عملکرد فردی افراد سازمان دارد. در پژوهش حاضر ارتباط بین تعالی سرمایه انسانی در بهبود عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی، همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی است که برای حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است و به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. بنابراین، تعداد کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی ۳۲۰ است که نمونه آماری ۱۷۵ نفر انتخاب شدند.

برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شده است:

الف. پرسشنامه تعالی سرمایه انسانی: این پرسشنامه بر اساس مدل تعالی سرمایه انسانی انجمن مدیریت منابع

انسانی ایران (۱۳۹۱) استفاده شده است که دارای دو راهبرد رهبری و استراتژی منابع انسانی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

ب. پرسشنامه عملکرد کارکنان: در پژوهش حاضر برای سنجش عملکرد کارکنان از پرسشنامه استیفن کندری استفاده

شده است. این پرسشنامه شامل ۳۱ سؤال است.

جدول ۱. پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

متغیر	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
تعالی سرمایه انسانی	۱۵	۰/۸۶۹
عملکرد کارکنان	۳۱	۰/۹۰۱

یافته‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها، ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری در جدول ۲ مشخص شد. در این پژوهش برای نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. که با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شد.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۷۲
	زن	۲۸
تحصیلات	لیسانس	۳۴
	فوق لیسانس	۵۵
	۱۲۶	۹۷

دکتری	۱۹	۱۱
سابقه خدمت	۵۱	۲۹/۱
۱۱-۱۵	۱۰۴	۵۹/۴
۱۶-۲۰	۲۰	۱۱/۴

جدول ۳. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	آماره	تعداد	سطح معنی داری	نتیجه
تعالی سرمایه انسانی	۰/۸۵۳	۱۷۵	۰/۱۵۶	نرمال
رهبری سرمایه انسانی	۰/۹۹۱	۱۷۵	۰/۰۹۴	نرمال
استراتژی‌های سرمایه انسانی	۰/۹۰۱	۱۷۵	۰/۰۸۷	نرمال
عملکرد کارکنان	۰/۷۹۱	۱۷۵	۰/۱۸۲	نرمال

آزمون فرضیه اول: تعالی سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیر دارد.

جدول ۴. آزمون همبستگی برای تأثیر تعالی سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان

آزمون دوربین - واتسون	خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده ΔR	ضریب تشخیص (R^2)	R
۲/۰۳	۰/۳۳۸	۰/۵۹۲	۰/۵۹۵	۰/۷۷۱

جدول ۵. واریانس اثر تعالی سرمایه انسانی بر عملکرد کارکنان

سطح معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۰۰	۰/۹۵	۲۵۳/۷۹۷	۲۹/۰۴۰	۲۹/۰۴۰	۱	رگرسیون
نتیجه آزمون: تأیید فرضیه			۰/۱۱۴	۱۹/۷۹۷	۱۷۳	باقیمانده
			-----	۴۸/۸۳۷	۱۷۴	کل

چنانچه در جدول شماره ۴ و ۵ ملاحظه می‌گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار می‌باشد. با توجه به ضریب تشخیص R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۵۹۵ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۵۹/۵ درصد تغییرات بهبود عملکرد کارکنان، توسط تغییرات در تعالی سرمایه انسانی تبیین می‌گردد.

جدول ۶. ضرایب پارامتر فرضیه ۱: مربوط به متغیر تأثیر تعالی سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	t محاسبه شده	β شیب خط	عنوان متغیر
تأیید فرضیه H_1	۰/۰۰۰	۱/۴۰۴	۱/۲۶۷	عرض از مبدأ
تأیید فرضیه H_1	۰/۰۰۰	۱۵/۹۳۰	۰/۶۹۴	تعالی سرمایه انسانی

بنابراین رابطه ریاضی بین تعالی سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = 1/267 + 0/694 X_1$$

می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش در تعالی سرمایه انسانی باعث ۰/۶۹۴ واحد بهبود در عملکرد کارکنان در دادگستری استان آذربایجان شرقی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

آزمون فرضیه دوم: رهبری سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیر دارد.

جدول ۷. آزمون همبستگی برای تأثیر رهبری سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان

آزمون دوربین - واتسون	خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده ΔR	ضریب تشخیص (R^2)	R
۱/۷۷	۰/۲۶۳	۰/۵۵۸	۰/۵۶۱	۰/۷۴۹

جدول ۸. واریانس اثر رهبری سرمایه انسانی بر عملکرد کارکنان

سطح معنی‌داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۰۰	۰/۹۵	۲۲۰/۶۳۱	۱۵/۲۹۴	۲۹/۰۴۰	۱	رگرسیون
نتیجه آزمون: تأیید فرضیه			۰/۰۶۹	۱۱/۹۹۲	۱۷۳	باقیمانده
			-----	۲۷/۲۸۶	۱۷۴	کل

چنانچه در جدول شماره ۷ و ۸ ملاحظه می‌گردد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به ضریب تشخیص R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده‌شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۵۶۱ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۵۶/۱ درصد تغییرات بهبود عملکرد کارکنان، توسط تغییرات در رهبری سرمایه انسانی تبیین می‌گردد.

جدول ۹. ضرایب پارامتر فرضیه دوم مربوط به متغیر تأثیر رهبری سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	t محاسبه شده	β شیب خط	عنوان متغیر
تأیید فرضیه H_1	۰/۰۰۰	۷/۸۴۶	۱/۱۶۴	عرض از مبدأ
تأیید فرضیه H_1	۰/۰۰۰	۱۴/۸۵۴	۰/۶۴۹	رهبری سرمایه انسانی

بنابراین رابطه ریاضی بین رهبری سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = 1/164 + 0/649 X_1$$

می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش در رهبری سرمایه انسانی باعث ۰/۶۴۹ واحد بهبود در عملکرد کارکنان در دادگستری استان آذربایجان شرقی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

آزمون فرضیه سوم: استراتژی‌های سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیر دارد.

جدول ۱۰. آزمون همبستگی برای تأثیر استراتژی‌های سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان

آزمون دوربین - واتسون	خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده ΔR	ضریب تشخیص (R^2)	R
۱/۹۱	۰/۲۳۶	۰/۶۴۲	۰/۶۴۴	۰/۸۰۳

جدول ۱۱. واریانس اثر استراتژی‌های سرمایه انسانی بر عملکرد کارکنان

سطح معنی‌داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۰۰	۰/۹۵	۳۱۳/۴۲۴	۱۷/۵۸۲	۱۷/۵۸۲	۱	رگرسیون
نتیجه آزمون: تأیید فرضیه H _۱			۰/۰۵۶	۹/۷۰۵	۱۷۳	باقیمانده
			-----	۲۷/۲۸۶	۱۷۴	کل

چنانچه در جدول شماره ۱۰ و ۱۱ ملاحظه می‌گردد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به ضریب تشخیص R^2 که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده‌شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۶۴۴ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۶۴/۴ درصد تغییرات بهبود عملکرد کارکنان، توسط تغییرات در استراتژی‌های سرمایه انسانی تبیین می‌گردد.

جدول ۱۲. ضرایب پارامتر فرضیه سوم مربوط به متغیر تأثیر استراتژی‌های سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	t محاسبه‌شده	β شیب خط	عنوان متغیر
تأیید فرضیه H _۱	۰/۰۰۰	۱۲/۲۸۴	۱/۳۸۱	عرض از مبدأ
تأیید فرضیه H _۱	۰/۰۰۰	۱۷/۷۰۴	۰/۶۰۰	استراتژی‌های سرمایه انسانی

بنابراین رابطه ریاضی بین استراتژی‌های سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = 1/381 + 0/600 X_1$$

می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش در استراتژی‌های سرمایه انسانی باعث ۰/۶۰۰ واحد بهبود در عملکرد کارکنان در دادگستری استان آذربایجان شرقی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

مهم‌ترین عامل رسیدن یک سازمان به اهدافش را می‌توان میزان عملکرد کارکنانش دانست. به عبارتی می‌توان گفت کارمندی که به شکل سازنده‌ای در شرکت فعالیت می‌کند، با ارزش‌ترین دارایی آن سازمان به شمار می‌آیند. آن زمان که کارمندی متعهد، باانگیزه و خلاق داشته باشید، می‌توانید با خاطری آسوده به تمام اهدافی که برای سازمانتان تعیین کرده‌اید برسید. این موضوع نه تنها می‌تواند به مسیر حرکت درست سازمان در جهت اهدافش کمک کند، بلکه میزان رضایت کارمندان و مدت زمان فعالیت آن‌ها را در درون سازمان هم افزایش می‌دهد. تعالی منابع انسانی چارچوب جامعی از ارزش‌های محوری، معیارها و شاخص‌های برتر در تمامی ابعاد منابع انسانی یک سازمان ارائه می‌نماید. به گونه‌ای که از طریق آن‌ها می‌توان با ارزیابی مستمر فعالیت‌ها، فرآیندها و نتایج منابع انسانی، نقاط قوت و حوزه‌های بهبود سازمان را شناسایی و سپس برنامه‌ریزی نمود. بنابراین، تعالی منابع انسانی چارچوب بسیار مؤثری است که می‌تواند شرکت‌ها و سازمان‌ها را در حوزه منابع انسانی به سوی تعالی منابع انسانی رهنمون کند.

بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌ها، تعالی سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان دادگستری استان آذربایجان شرقی موثر است، از سوی دیگر، ابعاد تعالی سرمایه اجتماعی، رهبری سرمایه انسانی و استراتژی‌های سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد. بدین ترتیب با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، صالحی نیا و همکاران (۱۴۰۲)، نشان دادند که تغییر سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان نقش مثبت داشته و موجب بهبود عملکرد آنان می‌شود (7)؛ کلتو (۲۰۲۴) بیان کرد که تمرین توسعه منابع انسانی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد (9)؛ تاهو و همکاران (۲۰۲۴) نیز نشان دادند که تعهد سازمانی و ابعاد آن بر بهبود عملکرد کارکنان موثر است (10).

بر این اساس برای بهبود عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌شود: مدیر باید بتواند با کارکنان خود ارتباط موثری برقرار کند. به شکلی که آن‌ها بتوانند وظایف شغلی و اهداف کلی سازمان را به‌خوبی درک کنند؛ و با کارکنان سخاوتمندانه رفتار کنید و به آن‌ها زمان کافی برای انجام وظایفشان بدهید.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاق

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

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

منابع

1. Jamalpour M, Esghandari K. Evaluation of Employee Performance at Payame Noor University Based on Happiness Dimensions in the Islamic-Iranian Progress Model. *Productivity Management*. 2022;17(1):145-65.
2. Seyed Naqvi M, Vaezi R, Ghorbanizadeh V, Afkaneh M. Human Resources Excellence Model in Iranian Governmental Organizations. *Public Sector Management Quarterly*. 2018;6(2):11-26.

3. Shahriari K, Dadash Karimi Y, Timornajad K, Gholamzadeh D. Development of a Qualitative Model for Human Capital Excellence in Iran's Education System. *Human Resources Excellence Qualitative Model Quarterly*. 2022;3(2):20-36.
4. Yahya Poor M, Tabari M, Mehrara A, Bagherzadeh M, Balooei Jamkhaneh E. Designing a Green Human Resource Management Excellence Model in Electricity Distribution Companies in Northern Iran. *Ethical Research Quarterly*. 2022;12(4):278-304.
5. Foot M, Hook C, Jenkins A. *Introducing Human Resource Management* (7th edition). London: Pearson Education; 2016.
6. Esfandiari R, Gholamzadeh D, Vahidi A. Designing a Model for Human Capital Excellence in Commercial Banks of Iran. *Human Capital Management Defense Quarterly*. 2023;3(4):1-33.
7. Salehinia M, Salehi Emami A, Jalali Shokouh M, Bani Amiri S, editors. *Examining the Impact of Organizational Change on the Improvement of Employee Performance in the Education System of Gonbad-e Kavus*. 2nd National Conference on Applied Research in Modern Management and Accounting Sciences; 2023; Qazvin.
8. Taheri M, Haji Z. Investigating the Impact of Internal Marketing and Organizational Learning on Employee Performance Improvement with the Mediating Role of Organizational Innovation (Case Study: Small and Medium Enterprises in Tehran Province). *Knowledge-Based Business Management*. 2022;3(3):63-89.
9. Keltu TT. The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*. 2024;10(8):29821. doi: 10.1016/j.heliyon.2024.e29821.
10. Thao PK, Phuong NND, Phuc VT, Huan NH. Organizational commitment and its impact on employee performance in the water supply industry: Dataset from Vietnamese state-owned enterprises. *Data in Brief*. 2024;52:110029. doi: 10.1016/j.dib.2024.110029.
11. Moqimi Z, Ahmadi M, Noodhi MA. Examining the Impact of Destructive Leadership on Human Capital Development. *Career and Organizational Counseling*. 2023;15(54):175-92.
12. Masrouri R, Pak Maram A, Mohammadi A, Rahimi G. Proposing a Model for the Factors Influencing the Effectiveness of Human Capital Investment in the Iranian Capital Market. *Productivity Management*. 2023;15(2):273-90.