



Designing and Explaining Human Capital Policies to Achieve Sustainable Social Development

Hadi Fazeli Moghadam¹, Hamdollah Manzari Tavakoli^{2*}, Sanjar Salajeghe³, Zahra Anjomshoe⁴

1. Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran. E-mail: fazel.hd3@gmail.com
2. Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran (Corresponding Author).
E-mail: hmanzari@iauk.ac.ir
3. Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
E-mail: salajeghe_187@yahoo.com
4. Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
E-mail: zarianjom@yahoo.com

Article Info	Abstract
Article type: Research Article	This research was conducted with the aim of developing a model for designing human capital policies to achieve sustainable social development. Two qualitative and quantitative (mixed) methods were used. The statistical population of the qualitative section consisted of 25 experts including faculty members in the fields of public administration, policy-making, and human resources specialists. The statistical population of the quantitative section also included 1032 managers of medical universities in the region eight of the country, 284 of whom were selected using the Cochrane sampling method. The dimensions and components of the human capital policy were selected using the fuzzy Delphi method and defuzzification screening. Also, the validity and reliability of the questionnaires were examined using "Cronbach's alpha" and the convergent validity was examined using the opinions of experts and faculty members. In the first part of the research, the dimensions and components of human capital policies were prioritized and ranked using the "AHP" method and the "Expertchoice software", and a model of human capital policies was resulted. In the second part of the research, the SEM and factor analysis test method were used to measure the relationships between human resource policies and sustainable social development using Smart pls2 software. The results showed that the model of human capital policies for achieving sustainable social development helps in formulating and creating human capital policies with a sustainable social development approach. Therefore, it is recommended that the government create political, cultural and social infrastructures for human resource development in order to achieve sustainable social development.
Article history: Received: 11/04/2024	
Acceptance: 07/08/2024	
Published online: 22/09/2025	
Key words: Human Capital Policies, Manpower, Sustainable Social Development	

Cite this article: Fazeli Moghadam, H., Manzari Tavakoli, H., Salajeghe, S., & Anjomshoe, Z. (2025). Designing and Explaining Human Capital Policies to Achieve Sustainable Social Development. *Journal of Interdisciplinary Studies in Marketing Management*, 4(2), 138-155.



طراحی مدل خط‌مشی‌های سرمایه انسانی جهت نیل به توسعه پایدار اجتماعی

هادی فاضلی مقدم^۱، حمدالله منظری توکلی^{۲*}، سنجر سلاجقه^۳، زهرا انجم شعاع^۴

۱- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. ایمیل: fazel.hd3@gmail.com

۲- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، کرمان، ایران (نویسنده مسئول) ایمیل: hmanzari@iauk.ac.ir

۳- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. ایمیل: salajeghe_187@yahoo.com

۴- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. ایمیل: zarianjom@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	این تحقیق با هدف دستیابی به مدل طراحی خط‌مشی‌های سرمایه انسانی جهت نیل به توسعه پایدار اجتماعی انجام شده است. دو روش کیفی و کمی (آمیخته) به کار گرفته شده است. جامعه آماری بخش کیفی را خبرگان به تعداد ۲۵ نفر شامل اعضای هیئت علمی رشته‌های مدیریت دولتی، خط‌مشی‌گذاری و متخصصین نیروی انسانی تشکیل می‌دهند. همچنین جامعه آماری بخش کمی شامل ۱۰۳۲ نفر از مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی قطب هشت کشور بود که تعداد ۲۸۴ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری کوکران انتخاب شدند. ابعاد و مولفه‌های خط‌مشی سرمایه انسانی به کمک روش دلفی فازی و انجام فازی‌زدایی غربال و مولفه‌های متغیرهای مورد نظر انتخاب گردید. همچنین روایی و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از «آلفای کرونباخ» و روایی همگرایی با استفاده از نظر خبرگان و اعضای هیئت علمی مورد بررسی قرار گرفت. در بخش اول تحقیق با استفاده از روش «فرآیند تحلیل سلسله مراتبی» و با بهره‌گیری از «نرم افزار Expertchoice» به اولویت‌بندی و رتبه‌بندی ابعاد و مولفه‌های خط‌مشی‌های سرمایه انسانی پرداخته و مدل خط‌مشی‌های سرمایه انسانی جهت نیل به توسعه پایدار اجتماعی ارائه گردید. در بخش دوم تحقیق برای سنجش روابط بین خط‌مشی‌های نیروی انسانی و توسعه پایدار اجتماعی از روش معادلات ساختاری و روش آزمون تحلیل عاملی با استفاده از نرم افزار Smart pls2 استفاده شده است. نتایج نشان داد که مدل خط‌مشی‌های سرمایه انسانی جهت نیل به توسعه پایدار اجتماعی در تدوین و ایجاد خط‌مشی‌های سرمایه انسانی با رویکرد توسعه پایدار اجتماعی کمک شایانی نموده و نقاط قوت و ضعف را به خوبی نمایان می‌سازد. بنابراین ایجاد زیرساخت‌های سیاسی، فرهنگی و اجتماعی توسط دولت برای توسعه نیروی انسانی به منظور دستیابی به توسعه پایدار اجتماعی پیشنهاد می‌گردد.
تاریخ دریافت:	۱۴۰۳/۰۱/۲۳
تاریخ پذیرش:	۱۴۰۳/۰۵/۱۷
تاریخ انتشار:	۱۴۰۴/۰۶/۳۱
کلمات کلیدی:	توسعه پایدار اجتماعی، خط‌مشی‌های سرمایه انسانی، نیروی انسانی

استناد: فاضلی مقدم، هادی، منظری توکلی، حمدالله، سلاجقه، سنجر، انجم شعاع، زهرا (۱۴۰۴). طراحی مدل خط‌مشی‌های سرمایه انسانی جهت نیل به توسعه پایدار اجتماعی. *مطالعات میان رشته‌ای مدیریت بازاریابی*، ۴(۲)، ۱۳۸-۱۵۵.

مقدمه

سرمایه انسانی موجودی شایستگی‌ها، دانش، ویژگی‌های اجتماعی و شخصیتی شامل خلاقیت، تجسم در توانایی برای انجام کاری جهت تولید ارزش اقتصادی است. سرمایه انسانی دید اقتصادی جامعی از انسان فعال در اقتصاد است، در حالی که تلاشی برای کسب پیچیدگی بیولوژیکی، اجتماعی، روانشناسی و فرهنگی است به طوری که در اثرات متقابل اقتصادی یا صریح با هم تقابل دارند (تاج مزینانی، ۱۳۹۵). توسعه پایدار اجتماعی اغلب با سوالاتی در مورد مدل‌سازی همچون ارزیابی یا سرمایه ثابت همراه است. سرمایه انسانی به طور ضروری برای موفقیت سازمان‌ها لازم است. افزایش سرمایه انسانی از طریق آموزش و تجربه است (فرهادی محلی و همکاران، ۱۴۰۱).

دستیابی به توسعه پایدار نقش عمده‌ای را ایفا می‌کند. در واقع تجربه نشان می‌دهد که بی‌توجهی به عوامل اجتماعی در خلال فرآیند توسعه، اثربخشی برنامه‌ها و پروژه‌های گوناگون توسعه‌ای را با مخاطره جدی مواجه می‌سازد. در توسعه اجتماعی دگرگونی و تغییر جامعه در کلیت آن مورد نظر نیست. توجه اساسی بیشتر بر تغییر بهبود زندگی و ارزیابی جریان‌ها و تحول اجتماعی است تا اینکه تغییر در یک سازمان و یا نهاد اجتماعی صورت پذیرد. از طرفی استراتژی‌های توسعه اجتماعی در جهت بهبود کیفیت زندگی انسانی بوده، پاسخگویی به نیازهای انسانی را مدنظر قرار می‌دهد (محمدپور زرندی و همکاران، ۱۳۹۴). از این رو، استراتژی‌های توسعه اجتماعی، نیازهای رفاهی، نیازهای - فرهنگی و روانی، نیاز در تطبیق‌پذیری و نیاز به رشد و ترقی را که در مجموع از عمده‌ترین نیازهای انسان در جامعه جدید بوده است، مورد توجه قرار می‌دهد (نظرپور، ۱۴۰۰). قضاوت و داوری در توسعه پایدار اجتماعی بر این مبناست که کدام جنبه‌های اجتماعی می‌تواند و می‌باید پایدار و حفظ شود و کدام می‌تواند یا حتماً باید تغییر یابد. تعریف توسعه پایدار اجتماعی با تعریف عمومی توسعه پایدار مطابقت دارد. از همین رو، سیاست‌های پایداری اجتماعی مستلزم این است که ادامه‌دار بوده، کاربرد آن برای سال‌های متمادی مورد توجه قرار گیرد، تا توسعه پایدار اجتماعی را به عمل آورد.

در نهایت می‌توان چنین گفت که پایداری اجتماعی به چگونگی ارتباط میان افراد و جوامع توجه داشته است که برای دستیابی به این - هدف، مدل‌هایی از توسعه انتخاب می‌شود (موراز و همکاران^۱، ۲۰۲۰). البته با توجه به مرزهای فیزیکی موجود، در عمل باید گفت پایداری اجتماعی ناشی از اقداماتی در زمینه موضوعاتی اساسی، همچون عرصه‌های اجتماعی افراد و جامعه بوده و لذا دامنه‌ای از توسعه مهارت‌ها و نابرابری‌ها در زمینه زیست‌محیطی و فضایی را در بر گرفته است. در این میان، برای سنجش پایداری اجتماعی غیر از معیارهای - سنتی، مانند عدالت و سلامتی می‌توان مفاهیم جدیدتری از جمله شادی، رفاه و کیفیت زندگی را سنجش و ارزیابی کرد (کولانتونیو و همکاران^۲، ۲۰۱۸).

سازمان ملل متحد گزارش توسعه انسانی را در ملل مختلف با هدف ارزیابی نرخ تشکیل سرمایه انسانی در این ملل انتشار نمود. شاخص آماری تخمین توسعه انسانی در هر کشور شاخص توسعه انسانی است. این شاخص ترکیبی از شاخص امید به زندگی، شاخص آموزش و شاخص درآمد است (امینی، ۱۴۰۰). شاخص امید به زندگی استاندارد سلامت جمعیت را در هر کشور فاش می‌سازد؛ و شاخص درآمد استاندارد زندگی جمعیت و شاخص آموزش استاندارد آموزشی و نسبت سواد جمعیت را بیان می‌کند (میر فخرالدینی، ۱۴۰۲). اگر همه

1. Moraes et al

2. Colantonio et al

این شاخص‌ها روند افزایشی در یک دوره طولانی زمانی داشته باشند، روند صعودی را در شاخص توسعه انسانی منعکس می‌کند. سرمایه انسانی توسط سلامت، آموزش و کیفیت استاندارد زندگی توسعه می‌یابد (میرزایی، ۱۴۰۱). علاوه بر این، اجزای شاخص توسعه انسانی، شاخص امید به زندگی، شاخص آموزش و شاخص درآمد به طور مستقیم به تشکیل سرمایه انسانی در درون ملل مرتبط است (توکلی، ۱۳۹۹). شاخص توسعه انسان، شاخص همبستگی مثبت بین تشکیل سرمایه انسانی و توسعه پایدار است. اگر شاخص توسعه انسانی افزایش یابد، نرخ بالاتری از تشکیل سرمایه انسانی در واکنش به استاندارد بالاتر آموزش و سلامت وجود دارد. مشابهاً، اگر شاخص توسعه انسانی افزایش یابد، درآمد ملل نیز افزایش می‌یابد. به طور غیر تصریحی، شاخص توسعه انسانی فاش می‌سازد که بالاتر بودن تشکیل سرمایه انسانی به سبب استاندارد خوب سلامت و آموزش باعث بزرگتر شدن درآمد ملت می‌شود (خوب چهره، ۱۳۹۹). این فرآیند توسعه انسانی، بنیان قوی فرآیند مستمر توسعه پایدار اجتماعی ملت برای دوره طولانی است (موسوی فرد، ۱۴۰۰). با این وجود در دانشگاه‌های علوم پزشکی قطب ۸ کشور عدم وجود ارزش‌های محوری، برنامه ریزی ضعیف، افزایش هزینه‌ها و کاهش بهره‌وری، تعهد ضعیف و عدم مشارکت و انگیزش پرسنل، تاکید بر عوامل رفتاری به طور متوسط، نبود توجه کافی به فرآیند آسیب‌شناسی نیروی انسانی، ضعف در نظام‌های پرداخت و ارزیابی عملکرد نیروی انسانی، لزوم انجام این تحقیق و به کارگیری تکنولوژی‌های نوین و خط‌مشی‌های مدیریت منابع انسانی که منجر به یکپارچگی و انعطاف‌پذیری عملیات و استراتژی‌های سازمان شده و بهبود و پایداری اجتماعی را موجب می‌گردد بسیار ضروری و حائز اهمیت می‌باشد. اهمیت فهم سرمایه انسانی در ایجاد توسعه اقتصادی بلند مدت ملل را نمی‌توان نادیده گرفت. انتظار می‌رود که سیاست‌های اقتصاد کلان همه ملت‌ها به سمت توسعه انسانی و توسعه اقتصادی متمرکز می‌شود. سرمایه انسانی ستون فقرات توسعه انسانی و توسعه پایدار در هر ملت است (اقبال، ۱۴۰۰). از سوی دیگر توسعه پایدار، امروزه بر پایه نوآوری و خلاقیت و استفاده از دانش استوار است. توسعه پایدار اجتماعی در کشور ضمن فراهم آوردن زمینه رشد توسعه پایدار، مسائل و مشکلات جاری از همه مهم‌تر فقر، نابسامانی اجتماعی و فرهنگی، بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی و معضل انبوه سایر بیکاران را مرتفع خواهد کرد. در واقع کارآفرینی که به مفهوم کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها به منظور ارزش‌آفرینی در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه است، پایه و اساس توسعه همه‌جانبه محسوب می‌شود. کارآفرینی نقش شایسته و برجسته‌ای در رشد و توسعه اقتصادی، حضور فعال نیروی انسانی، رقابت، اشتغال‌زایی پایدار، توسعه عدالت، کاهش فقر، درآمد ملی و حل مشکلات جامعه، دولت و بخش عمومی است. برای توسعه کارآفرینی در کشور به کارآفرینان توانمند از جمله توسعه نیروی انسانی نیاز است.

با توجه به مطالب فوق، در حین تحقیق به نقش و جایگاه نیروی انسانی در رشد اقتصادی، توسعه کارآفرینی و توسعه پایدار اجتماعی اشاره شده و سرمایه انسانی را به عنوان نیروی محرکه و توسعه جوامع مورد توجه قرار می‌دهد. بنابراین طراحی مدل خط‌مشی‌های سرمایه انسانی در جهت نیل به توسعه پایدار اجتماعی در دانشگاه‌های علوم پزشکی قطب ۸ کشور کاملاً محسوس و حائز اهمیت است.

مبانی نظری پژوهش

در سال ۱۹۵۴ لوئیس مفهوم توسعه اقتصادی را همراه با تراکم نامحدود نیروی کار وارد ادبیات اقتصادی نمود. اما اصطلاح سرمایه انسانی به علت جنبه‌های منفی آن (که به عنوان عامل تولیدی همانند ماشین‌آلات و ابزاری تولیدی مورد استفاده قرار می‌گرفت) تا زمان سیسیل پینگو (۲۰۱۸) که برای اولین بار به ارائه آن پرداخت مورد مطالعه چندانی قرار نگرفت. بعد از آن استفاده از اصطلاح سرمایه انسانی در

پژوهش‌های جدید نئوکلاسیک‌ها در پژوهش‌های مینسر^۱ مشاهده شد. وی در مقاله‌ای در مجله اقتصاد سیاسی در سال ۱۹۵۸ به بررسی سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و توزیع درآمدهای شخصی پرداخت. اما باید سرمایه انسانی را مدیون تلاش‌های گری بیکر^۲ دانست. او در سال ۱۹۶۳ با انتشار کتابی به همین نام سرمایه انسانی را وارد ادبیات اقتصادی نمود که کتاب او مرجع استاندارد بسیاری از پژوهش‌های انجام گرفته در این زمینه است. شاید پژوهش، ارزیابی و کنترل منابع انسانی در مقایسه با منابع دیگر سازمان دشوارتر باشد چرا که کمیاب‌ترین و پیچیده‌ترین منابع در اقتصاد دانش محور امروزی همان منابع انسانی هستند. اغلب مدیران استراتژی‌های خود را بر روی عوامل ملموس و مشهود سازمان مانند تکنولوژی و استفاده از منابع فیزیکی و مالی متمرکز می‌کنند که این امر با توجه به ویژگی‌های امروزی اقتصاد جهانی و ظهور پدیده‌هایی همچون جهانی شدن و رشد روزافزون تکنولوژی و استفاده از فناوری‌های نوین در ارائه محصولات جدید و متنوع نمی‌تواند به تنهایی سبب ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان‌ها شود (برگرفته از سایت مگیران). بنابراین سازمان‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی و رشد بقای خود به عواملی دیگری مانند سرمایه انسانی و فکری تمرکز می‌کنند (تضادپور، ۱۳۹۵). اهمیت این موضوع را می‌توان از آن جهت دانست که مک کینزی در سال ۱۹۹۰ با انتشار کتاب جنگ برای استعدادها این نکته را بیان می‌کند که مدیران عالی سازمان‌ها تاکید فزاینده‌ای بر روی نیازهای سازمان‌شان به جذب موثر، ایجاد انگیزه، توسعه و حفظ استعدادها دارند (لی^۳، ۲۰۱۶).

از سوی دیگر با بررسی روند توسعه در طول دهه‌های گذشته از سال ۱۹۴۰ تا اوایل ۱۹۶۰ درمی‌یابیم که تعریف از توسعه تنها جنبه اقتصادی داشته و تولید ناخالص ملی مورد توجه دولت‌ها بوده است. البته این روند از ۱۹۶۰ و با مطرح شدن تفکرات سوسیالیستی وارد فاز جدیدی شد و اقدامات ساختاری مهمی، از جمله توزیع مجدد منابع و درآمدها مورد توجه قرار گرفت؛ با این وصف، رشد اقتصادی همچنان مهم‌ترین هدف در فرآیند توسعه باقی ماند (حبیبی و همکاران، ۱۳۹۵). در ابتدا اقتصاددانان دچار این توهم شده بودند که جامعه - به منزله یک شبکه به هم پیوسته است و اقتصاد در کانون قرار دارد و از این رو، هرگاه نظام اقتصادی آن را تغییر دهیم، فرهنگ و نظام - سیاسی و مجموعه تغییرات مطلوب در آن نظام ایجاد می‌شود (لودووکوسکا^۴، ۲۰۱۹).

پس از چندی، باطل بودن این تصور مشخص گردید، تحولات اقتصادی به تغییرات مطلوب در سایر عرصه‌ها منجر نگردید و بالعکس، - فرهنگ برخی از جوامع در برابر تغییرات اقتصادی از خود مقاومت نشان داد تا اینکه در ادامه، توجه به نیازهای اساسی با الهام از دولت‌های رفاه غربی گسترش یافت (نظرپور، ۱۴۰۰).

پیشینه تحقیق

هادی‌زاده مقدم و همکاران (۱۴۰۲) مقاله‌ای تحت عنوان ارائه مدلی از پیشایندها و پسایندهای توسعه منابع انسانی ملی با رویکرد فرامطالعه انجام دادند. آن‌ها در این مقاله به این نتایج رسیدند، عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی ملی در دو دسته عوامل فراملی و عوامل ملی دسته‌بندی شدند. عوامل فراملی در دو دسته نهادی و اقتصادی و عوامل ملی در دسته‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، مدیریتی و

1. Mincer

2. Gery Becker

3. Li

4. Loodovekooska

قانونی قرار گرفتند. سه دسته ظرفیت مالی و صنعتی و آموزشی شناسایی شد. مهاجرت نخبگان، تطابق عرضه و تقاضای نیروی کار، سلامت مادر و کودک، مهارت های زندگی، استانداردسازی آموزش، دسترسی همگانی به آموزش، هم راستایی با تحولات صنعتی، راهنمای مسیر شغلی، قابلیت اشتغال، یادگیری فناوری های جدید، بهداشت و سلامت و نگهداری بازنشستگان، به عنوان موضوعاتی شناخته شده اند که در توسعه منابع ملی دخالت دارند. خروجی این پژوهش مدل توسعه منابع انسانی ملی است. مطابق این مدل، عوامل ملی و فراملی بر ظرفیت های توسعه منابع انسانی ملی کشورها تاثیر می گذارند. برای توسعه منابع انسانی ملی، سه ظرفیت مالی و صنعتی و آموزشی لازم است و مداخلات انجام شده در توسعه منابع انسانی ملی، به این ظرفیت ها وابسته است. چانگ^۱ (۲۰۲۲) مطالعه ای با عنوان تاثیر سیستم اطلاعاتی تعهد زیست محیطی بر نوآوری محصول سبز؛ با در نظر گرفتن نقش میانجی سرمایه انسانی سبز به انجام رسانید. نتایج این تحقیق نشان داد که تعهد زیست محیطی تاثیر مثبت و معناداری بر نوآوری محصول سبز و سرمایه انسانی سبز دارد و سرمایه انسانی سبز نقش میانجی بین رابطه تعهد زیست محیطی و نوآوری محصول سبز را ایفا می کند.

روش پژوهش

این تحقیق از لحاظ گردآوری داده و اطلاعات از نوع آمیخته است که شامل نخست روش تحقیق کیفی دلفی فازی و سپس روش تحقیق کمی (مدل یابی معادلات ساختاری و آزمون تحلیل عاملی) می باشد. از طرفی با توجه به این که هدف تحقیقات توسعه دانش کاربردی، در یک زمینه خاص است و تحقیقات کاربردی، به سمت کاربرد عملی دانش، هدایت می شود. این تحقیق با توجه به این که از ابعاد و مؤلفه های الگوهای مطرح شده در زمینه خط مشی گذاری سرمایه انسانی و توسعه پایدار اجتماعی استفاده می نماید، از نظر هدف، تحقیق کاربردی و توسعه ای است.

مرحله کیفی: در این مرحله از بین روش های تحقیق کیفی از روش دلفی فازی استفاده می شود. برای بررسی موضوع تحقیق هم از منابع مکتوب (کتاب، مقاله، پایان نامه و دیگر نوشته ها در این زمینه) و هم نظرسنجی از متخصصین مجرب و خبرگان دارای تجارب ارزنده و مفید مرتبط و همچنین دارای تألیف کتاب، مقاله و تحقیق مرتبط با کارآفرینی استفاده شده است.

مرحله کمی: در بعد کمی تحقیق، پس از این الگو با استفاده از روش تحقیق کیفی تدوین شد، بر اساس استخراج مؤلفه های خط مشی گذاری سرمایه انسانی، توسعه پایدار اجتماعی و توزیع آن ها بین اعضای هیئت علمی دانشگاه های علوم پزشکی و متخصصین آشنا با خط مشی های سلامت و تجزیه و تحلیل آن ها، با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار Smart PLS روابط بین متغیرهای خط مشی گذاری سرمایه انسانی و توسعه پایدار اجتماعی و ضرایب همبستگی فی مابین آن ها مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت برازش مدل نهایی انجام شد. داده های جمع آوری شده به منظور تجزیه و تحلیل می باید در قالب آزمون های آماری یا تکنیک های مدیریت علمی به اطلاعات ارزشمند تبدیل شوند تا بتوان با استفاده از تغییر و تفسیر آن ها به نتایج مورد نظر دست پیدا نمود. در این تحقیق در ابتدا به بررسی و تجزیه و تحلیل مشخصه های جمعیت شناختی خبرگان پرداخته شد و سپس مؤلفه های توسعه پایدار اجتماعی شناسایی شده را با استفاده از نظر خبرگان و به کمک روش دلفی فازی و انجام فازی زدایی غربال و مؤلفه های متغیرهای مورد نظر انتخاب

گردید. همچنین روایی و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ مورد بررسی و نرمال بودن توزیع مولفه‌ها و نمونه آماری توسط آزمون کولموگورونوف - اسمیرنوف و آزمون تی - استیودنت انجام شد. در بخش اول تحقیق، با استفاده از روش فرآیند تحلیل سلسله مراتبی و با بهره‌گیری از نرم افزار expertchoice به اولویت‌بندی و رتبه‌بندی ابعاد و مولفه‌های خط‌مشی‌های نیروی انسانی پرداخته شد. در بخش دوم تحقیق برای سنجش روابط بین خط‌مشی‌گذاری نیروی انسانی بر توسعه پایدار اجتماعی از معادلات ساختاری و روش آزمون تحلیل عاملی با استفاده از نرم افزار Smart PLS2 استفاده شده است. زیرا در تحقیق همبستگی نه تنها روابط بین متغیرها را می‌توان کشف کرد بلکه نوع و میزان ارتباط متغیرها با یکدیگر نیز از این طریق به دست می‌آید.

یافته‌های تحقیق

جدول ۱: مولفه‌ها و ابعاد خط‌مشی‌های نیروی انسانی بر اساس روش دلفی فازی

ردیف	مولفه‌ها و ابعاد خط‌مشی	میزان موافقت					میانگین فازی مثلثی			میانگین فازی زدایی شده
		فاز ۱	فاز ۲	فاز ۳	فاز ۴	فاز ۵	L	M	U	
۱	کمک به سرمایه‌گذاری منابع انسانی	9	7	1	0	0	0.62	0.87	0.99	0.846
۲	برنامه ریزی بهتر در منابع انسانی	9	7	0	1	0	0.60	0.85	0.97	0.831
۳	استراتژیک بودن سازمان منابع انسانی	14	2	1	0	0	0.69	0.94	0.99	0.907
۴	یادگیرنده شدن سازمان منابع انسانی	6	8	3	0	0	0.54	0.79	0.96	0.779
۵	اهمیت بر پیچیدگی فراینده کارکرد منابع انسانی	11	4	2	0	0	0.63	0.88	0.97	0.855
۶	یادگیرنده شدن سازمان منابع انسانی	4	7	4	2	0	0.44	0.69	0.88	0.681
۷	قابلیت مقایسه پذیری نتایج منابع انسانی	3	9	4	1	0	0.46	0.71	0.91	0.599
۸	مدیریت بهتر فرایندهای منابع انسانی	4	8	3	2	0	0.46	0.71	0.90	0.696
۹	تعیین ارزش افزوده درونی و بیرونی منابع انسانی	8	4	3	2	0	0.51	0.76	0.90	0.745
۱۰	حرفه ای گرایی در منابع انسانی	2	7	7	0	1	0.40	0.63	0.85	0.630
۱۱	الگوبرداری رقابتی منابع انسانی	2	3	8	4	0	0.29	0.54	0.76	0.539
۱۲	پایش هزینه های منابع انسانی	5	7	2	3	0	0.46	0.71	0.88	0.694
۱۳	تعالی منابع انسانی	7	5	3	1	1	0.50	0.74	0.88	0.621
۱۴	اندازه گیری فرایندهای منابع انسانی	9	2	4	1	1	0.51	0.75	0.87	0.430
۱۵	اندازه گیری نتایج فرایندهای منابع انسانی	7	7	3	0	0	0.56	0.81	0.96	0.792
۱۶	ملاحظات سیستم اطلاعات منابع انسانی	8	5	3	1	0	0.54	0.79	0.93	0.775
۱۷	کاربرد موثر و کارآمد منابع مالی و انسانی در راستای اهداف سازمانی	3	5	8	1	0	0.40	0.65	0.85	0.640
۱۸	اندازه گیری فرایندهای منابع انسانی	9	2	6	0	0	0.54	0.79	0.91	0.772

ردیف	مؤلفه ها و ابعاد خط مشی	میزان موافقت					میانگین فازی مثلثی			میانگین فازی زدایی شده
		بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	L	M	U	
۱۹	چشم انداز مدیریت منابع انسانی	2	9	5	1	0	0.43	0.68	0.90	0.672
۲۰	تجزیه و تحلیل و طراحی مشاغل قالب با منابع انسانی	10	6	1	0	0	0.63	0.88	0.99	0.858
۲۱	تامین زنجیره اندیش پایداری منابع انسانی	3	5	9	0	0	0.41	0.66	0.87	0.654
۲۲	بکارگیری مدیریت جامع در راستای ساختارهای توسعه پایدار	8	6	3	0	0	0.57	0.82	0.96	0.804
۲۳	بکارگیری مدیریت تعهد و مسئولیت پذیری و تعهد عاطفی منابع انسانی	3	7	6	1	0	0.43	0.68	0.88	0.569
۲۴	بهبود پیامدهای عملکرد منابع انسانی	4	8	3	2	0	0.46	0.71	0.90	0.696
۲۵	نوآوری و خلاقیت در فرایند جذب منابع انسانی در راستای بهبود عملکرد	3	11	3	0	0	0.50	0.75	0.96	0.743
۲۶	پیدایش محیط مطلوب مشکلات بر بهبود عملکرد منابع انسانی	9	7	1	0	0	0.62	0.87	0.99	0.846
۲۷	کاهش تأثیرگذاری بلندمدت مشکلات بر بهبود عملکرد منابع انسانی	5	7	3	2	0	0.47	0.72	0.90	0.708
۲۸	برنامه ریزی و سیاستگذاری منابع انسانی	3	2	7	5	0	0.29	0.54	0.75	0.837
۲۹	تدوین استراتژی های منابع انسانی	5	10	1	1	0	0.53	0.78	0.96	0.767
۳۰	تدوین و بازنگری نظام جامع مدیریت منابع انسانی	1	2	9	4	1	0.24	0.47	0.71	0.471
۳۱	طراحی جامع مسیر شغل منابع انسانی	9	5	3	0	0	0.59	0.84	0.96	0.816
۳۲	طراحی مدیریت اطلاعات کارکنان	7	5	4	1	0	0.51	0.76	0.91	0.748
33	طراحی و استقرار سیستم اطلاعاتی منابع انسانی	9	6	2	0	0	0.60	0.85	0.97	0.631
34	مدیریت جامع مشاغل و تشکیلات	5	9	3	0	0	0.53	0.78	0.96	0.767
35	باز طراحی ساختار و سازمان از طریق برقراری یکپارچگی میان ساختار فرایندها و سرمایه انسانی	5	5	5	2	0	0.44	0.69	0.87	0.679
36	گردآوری، پردازش از ذخیره داناتر اطاعات برای منابع انسانی	0	1	8	7	1	0.15	0.38	0.63	0.387

نتایج میانگین فازی قطعی شده نشان می‌دهد که مؤلفه‌هایی که میانگین فازی زدایی شده بالای ۰٫۶۰ به دست آمده مورد تأیید خبرگان می‌باشند و مؤلفه‌ها با میانگین فازی زدایی شده کمتر از ۰٫۶۰، مورد تأیید خبرگان نیستند و از تحلیل خارج می‌شوند.

جدول ۲: مولفه‌ها و ابعاد توسعه پایدار اجتماعی بر اساس روش دلفی فازی

معنی مقدار داری	میانگین هندسی		مقدار خوش بینانه		مقدار بدبینانه		ابعاد
			بیشترین	کمترین	بیشترین	کمترین	
							مشارکت
۹/۶۱	۸/۹۷	۵/۰۹	۱۰	۸	۸	۳	حس تعلق و وابستگی و تعامل اجتماعی
۳/۸۰	۶/۹۶	۴/۶۰	۹	۴	۶	۳	تعامل اجتماعی
۹/۳۵	۸/۲۳	۵/۶۷	۹	۶	۷	۱	مسئولیت‌پذیری
۳/۷۶	۵/۵۶	۳/۵۲	۶	۴	۴	۲	فرصت‌های برابر و رضایت از مشارکت پیوستگی
۹/۴۸	۹/۵۶	۶/۰۴	۱۰	۸	۸	۴	مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی
							امنیت
۹/۳۶	۹/۰۷	۴/۸۹	۱۰	۸	۸	۳	امنیت و اعتماد اجتماعی و حمایت‌های اطلاعاتی
۲/۹۵	۶/۴۲	۴/۰۹	۷	۴	۵	۴	ارتقاء امنیت انسانی و عدالت اجتماعی و کاهش یا فقدان جرم
۱۰/۴۸	۸/۵۶	۴/۹۸	۱۰	۸	۸	۲	رضایت از کیفیت خدمات و دسترسی آسان به خدمات
۸/۱۲	۹/۴۵	۶/۱۹	۱۰	۷	۸	۴	اعتماد مدنی یا نهادی و بین فردی و حمایت‌های مالی
۴/۲۰	۵/۶۴	۳/۶۸	۷	۴	۵	۲	ادراک و احساس عموم و توانمندسازی روان‌شناختی
							کیفیت زندگی کاری
۸/۹۴	۹/۵۸	۵/۴۴	۱۰	۸	۸	۴	عدالت اجتماعی، افزایش بهره‌وری، ایجاد فرصت‌های اشتغال و ایجاد درآمد
۹/۴۸	۹/۵۶	۶/۰۴	۱۰	۸	۸	۴	رضایت از فرصت‌های شغلی و تضمین آموزش، اشتغال و حقوق اولیه انسانی
۱۰/۸۲	۸/۳۷	۵/۷۹	۹	۷	۸	۳	حفظ ارزش‌های اجتماعی، شفافیت، برابری، رفاه و حفظ کیفیت خدمات و امنیت

* حد آستانه = ۷/۷۲

با توجه به اینکه مقدار حد آستانه حاصل از میانگین ستون مقدار، معنی داری (۷/۷۲) می باشد بنابراین ابعاد بالاتر از این حد آستانه مورد تایید توسط خبرگان و سایر ابعاد حذف خواهند شد.

جدول شماره ۳: میانگین مقایسات زوجی ابعاد به منظور اولویت بندی ابعاد و مولفه های خط مشی های نیروی انسانی

خط مشی های امنیت	خط مشی های جبران	خط مشی های مدل نظام جامع	خط مشی ها و فعالیت های فرایند منابع انسانی، خط مشی های روابط و رفتار های نیروی انسانی در سازمان، خط مشی های ارزیابی عملکرد منابع انسانی	خط مشی های زنجیره منابع انسانی، خط مشی های مدیریت منابع انسانی بر مبنای هدف، خط مشی های جامع منابع انسانی	خط مشی های زنجیره منابع انسانی، خط مشی های مدیریت منابع انسانی بر مبنای هدف، خط مشی های جامع منابع انسانی
وزن	خط مشی های جبران خدمات و ارتقای شغلی، خط مشی های جبران خدمات نیروی انسانی، خط مشی های بهبود فعالیت های پشتیبانی منابع انسانی، خط مشی های برنامه ریزی و سیاست گذاری منابع انسانی	خط مشی های مدل نظام جامع منابع انسانی، خط مشی های مدیریت اطلاعات منابع انسانی، خط مشی های طراحی و اجرای مدل شایستگی های حرفه ای منابع انسانی	خط مشی ها و فعالیت های فرایند منابع انسانی، خط مشی های روابط و رفتار های نیروی انسانی در سازمان، خط مشی های ارزیابی عملکرد منابع انسانی	خط مشی های زنجیره منابع انسانی، خط مشی های مدیریت منابع انسانی بر مبنای هدف، خط مشی های جامع منابع انسانی	خط مشی های زنجیره منابع انسانی، خط مشی های مدیریت منابع انسانی بر مبنای هدف، خط مشی های جامع منابع انسانی
۳,۳۸۹	۳,۵۰	۱,۲۰	۳,۳۵	۳,۶۰	۱,۰۰
۰,۹۱	۰,۶۳	۰,۴۸	۰,۵۶	۱,۰۰	۰,۲۸
۰,۲۰۸	۱,۴۰	۲,۳۰	۱,۰۰	۱,۸۰	۰,۳۰
۰,۱۹۵	۲,۰۰	۱,۰۰	۰,۴۳	۲,۱۰	۰,۸۳
۰,۱۱۷	۱,۰۰	۰,۵۰	۰,۷۱	۱,۶۰	۰,۲۹
نرخ سازگاری = ۰,۰۶۵					

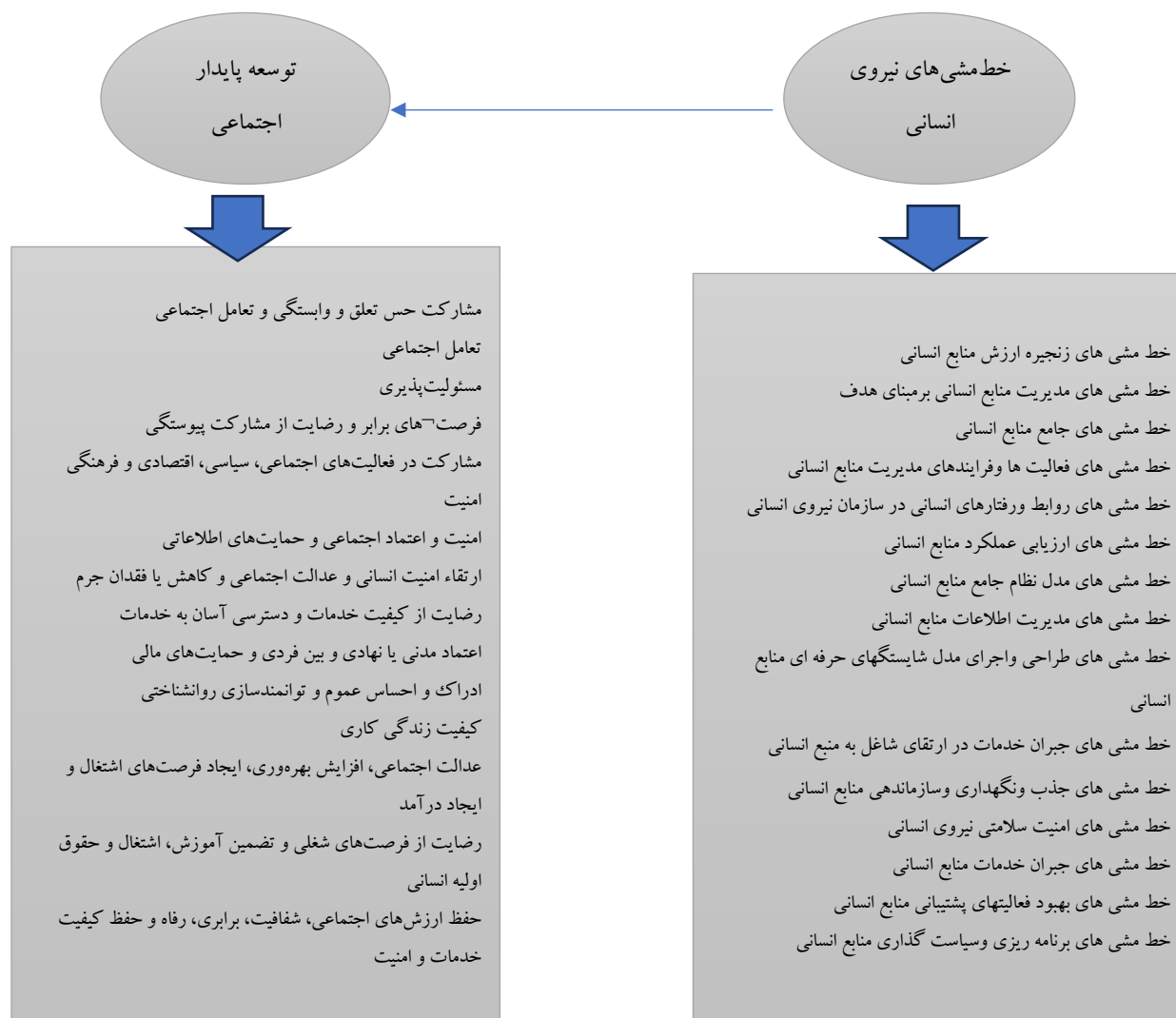
نتایج تحلیل جدول ۳ محاسبه شده اوزان ابعاد اصلی نشان می دهد که خط مشی های زنجیره منابع انسانی، خط مشی های مدیریت منابع انسانی بر مبنای هدف، خط مشی های جامع منابع انسانی با وزن ۰,۳۸۹ در رتبه اول، پس از خط مشی های و فعالیت های فرایند منابع انسانی، خط مشی های روابط و رفتار های نیروی انسانی در سازمان، خط مشی های ارزیابی عملکرد منابع انسانی با وزن نسبی ۰,۲۰۸ در رتبه دوم، خط مشی های مدل نظام جامع منابع انسانی، خط مشی های مدیریت اطلاعات منابع انسانی، خط مشی های طراحی و اجرای مدل شایستگی های حرفه ای منابع انسانی وزن نسبی ۰,۱۹۵ در رتبه سوم، خط مشی های جبران خدمات و ارتقای شغلی منابع انسانی، خط مشی های جذب و

نگهداری منابع انسانی، خط‌مشی‌های امنیت و سلامتی نیروی انسانی با وزن نسبی ۰,۱۱۷ در رتبه چهارم، خط‌مشی‌های جبران خدمات نیروی انسانی، خط‌مشی‌های بهبود فعالیت‌های پشتیبانی منابع انسانی، خط‌مشی‌های برنامه ریزی و سیاست‌گذاری منابع انسانی با وزن نسبی ۰,۰۹۱ در رتبه پنجم اهمیت قرار دارد و همچنین نرخ ناسازگاری این ماتریس کمتر از ۰,۱ و مورد قبول می‌باشد.

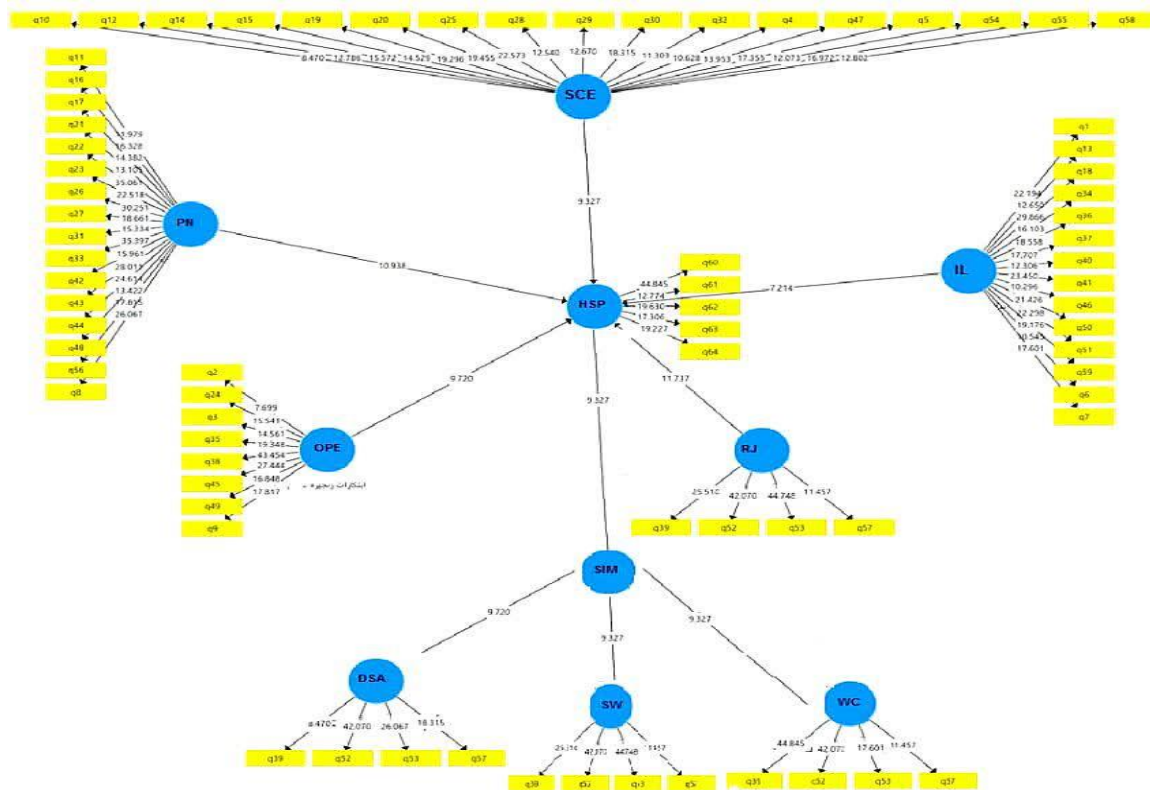
جدول ۴: تحلیل مسیر مدل ساختاری برازش یافته

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب مسیر	t مقدار	p	نتیجه	R2
خط‌مشی‌های زنجیره منابع انسانی، خط‌مشی‌های مدیریت منابع انسانی بر مبنای هدف، خط‌مشی‌های جامع منابع انسانی	حکمرانی سبز	۰,۳۷۷	۹,۳۲۷	۰,۰۰۰**	پذیرش	۰,۷۴۹
خط‌مشی‌های و فعالیت‌های فرایند منابع انسانی، خط‌مشی‌های روابط و رفتارهای نیروی انسانی در سازمان، خط‌مشی‌های ارزیابی عملکرد منابع انسانی		۰,۵۲۴	۱۰,۹۳۸	۰,۰۰۰**	پذیرش	
خط‌مشی‌های مدل نظام جامع منابع انسانی، خط‌مشی‌های مدیریت اطلاعات منابع انسانی، خط‌مشی‌های طراحی و اجرای مدل شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی		۰,۳۷۸	۹,۷۲۰	۰,۰۰۰**	پذیرش	
خط‌مشی‌های جبران خدمات و ارتقای شغلی منابع انسانی، خط‌مشی‌های جذب و نگهداری منابع انسانی، خط‌مشی‌های امنیت و سلامتی نیروی انسانی		۰,۲۵۲	۷,۲۱۴	۰,۰۰۰**	پذیرش	
خط‌مشی‌های امنیت و سلامتی نیروی انسانی، خط‌مشی‌های جبران خدمات نیروی انسانی، خط‌مشی‌های بهبود فعالیت‌های پشتیبانی منابع انسانی، خط‌مشی‌های برنامه ریزی و سیاست‌گذاری منابع انسانی		۰,۵۴۷	۱۱,۷۳۷	۰,۰۰۰**	پذیرش	

ضرایب استاندارد شده و معنی‌داری ضرایب نشان می‌دهد که خط‌مشی‌های زنجیره منابع انسانی، خط‌مشی‌های مدیریت منابع انسانی بر مبنای هدف، خط‌مشی‌های جامع منابع انسانی ($\beta = ۰/۳۷۷$, $t = ۹/۳۲۷$)، خط‌مشی‌ها و فعالیت‌های فرآیند منابع انسانی، خط‌مشی‌های روابط و رفتارهای نیروی انسانی در سازمان، خط‌مشی‌های ارزیابی عملکرد منابع انسانی ($\beta = ۰/۵۲۴$, $t = ۱۰/۹۳۸$)، خط‌مشی‌های مدل نظام جامع منابع انسانی، خط‌مشی‌های مدیریت اطلاعات منابع انسانی، خط‌مشی‌های طراحی و اجرای مدل شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی ($t = ۹/۷۲۰$), $\beta = ۰/۳۷۸$ ، خط‌مشی‌های جبران خدمات و ارتقای شغلی منابع انسانی، خط‌مشی‌های جذب و نگهداری منابع انسانی، خط‌مشی‌های امنیت و سلامتی نیروی انسانی ($\beta = ۰/۲۵۲$, $t = ۷/۲۱۴$) و خط‌مشی‌های امنیت و سلامتی نیروی انسانی، خط‌مشی‌های جبران خدمات نیروی انسانی، خط‌مشی‌های بهبود فعالیت‌های پشتیبانی منابع انسانی، خط‌مشی‌های برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری منابع انسانی ($\beta = ۰/۵۴۷$, $t = ۱۱/۷۳۷$) با رویکرد توسعه پایدار اجتماعی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارند.



نمودار ۱. مدل تحلیل تحقیق



نمودار ۲. مدل ساختاری برازش شده در حالت اعداد t

برای بررسی برازش مدل در حداقل مربعات جزئی، از معیار کیفیت جهانی استفاده می کنیم:

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times \overline{R^2}}$$

که در آن «*communality*» میانگین اشتراک هر متغیر و کیفیت مدل بیرونی را می سنجد؛ « $\overline{R^2}$ » میانگین R^2 برای هر متغیر پنهان برونزا است؛ و R^2 کیفیت مدل داخلی را می سنجد و برای هر متغیر درونزا بر طبق متغیر پنهان که آن را توضیح می دهد، محاسبه می شود. برازش بالای مدل نشان می دهد که این مدل توسط حداقل مربعات جزئی به خوبی تبیین شده است. شاخص نیکویی برازش ۱ بالاتر از ۰.۵، نشان دهنده برازش مناسب مدل است.

جدول ۵: محاسبه برازش مدل ساختاری

متغیر	مقادیر اشتراکی	R2
خط مشی های زنجیره منابع انسانی، خط مشی های مدیریت منابع انسانی بر مبنای هدف، خط مشی های جامع منابع انسانی	۰,۵۸۶	۰,۷۴۹
خط مشی های و فعالیت های فرایند منابع انسانی، خط مشی های روابط و رفتار های نیروی انسانی در سازمان، خط مشی های ارزیابی عملکرد منابع انسانی	۰,۵۴۹	-
خط مشی های مدل نظام جامع منابع انسانی، خط مشی های مدیریت اطلاعات منابع انسانی، خط مشی های طراحی و اجرای مدل شایستگی های حرفه ای منابع انسانی	۰,۵۵۴	-
خط مشی های جبران خدمات و ارتقای شغلی منابع انسانی، خط مشی های جذب و نگهداری منابع انسانی، خط مشی های امنیت و سلامتی نیروی انسانی	۰,۵۴۸	-
خط مشی های امنیت و سلامتی نیروی انسانی، خط مشی های جبران خدمات نیروی انسانی، خط مشی های بهبود فعالیت های پشتیبانی منابع انسانی، خط مشی های برنامه ریزی و سیاست گذاری منابع انسانی	۰,۵۰۲	-
توسعه پایدار اجتماعی	۰,۶۴۴	-
شاخص نیکویی برازش	GOF=۰,۶۵۰	

با توجه به جدول ۵ مقدار GOF برای مدل پژوهش بالای ۰,۵ است. بنابراین مدل پژوهش، قدرت آزمون فرضیه‌ها را دارد. به دست آوردن مقدار ۰,۶۵۰ برای GOF در مورد مدل مفهومی پژوهش، برازش بسیار مناسب مدل کلی آن تایید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

در دهه‌های اخیر به منابع انسانی به عنوان عنصری هوشمند توجه شده است که با مهارت و خلاقیت خود نقش اساسی در سیستم ایفا می‌کند. نیروی انسانی کارآمد در یک کشور جزء سرمایه‌های ارزشمند آن کشور به شمار می‌آید اساساً "سرمایه دانش" از "سرمایه تولید" بسیار مهم‌تر است. کشورهای در حال توسعه از سرمایه انسانی، بیش از سرمایه فیزیکی بهره دارند بر اساس آمار، سرمایه انسانی، نقش اول ثروت آفرینی در کشورهای توسعه یافته را با ۶۷ درصد به خود اختصاص داده است، در حالی که سهم منابع طبیعی و فیزیکی صرفاً ۳۳ درصد است. این سرمایه است که می‌تواند به عنوان پشتوانه حرکت‌های بزرگ اجتماعی قرن بیست و یکم قرار گیرد. "توسعه پایدار"، انسان محور است و با توجه به گستردگی مباحث و قابلیت های بسیار آن به سرعت به مهم‌ترین مناظره کنونی و نیز یکی از مهم‌ترین چالش های دهه‌های اخیر تبدیل شده است. در توسعه پایدار، "انسان" محور توسعه و سزاوار بهداشت، امنیت، فرهنگ، آموزش، دانش و توسعه ارتباطات و اطلاعات است. بنابراین، دانش و دانایی ملی، رکن اصلی توسعه و نظام آموزشی و هم گذرگاه نیل به دانایی ملی به شمار می‌آید و جامعه زمانی به اهداف خود دست می‌یابد که از طریق توسعه انسانی مسیر خود را هموار کند. در واقع بنیاد زندگی جمعی انسان را "تعلیم و تربیت" تشکیل می‌دهد و ما آنگونه زندگی می‌کنیم که تربیت می‌شویم، از این رو، هر تعبیری که از توسعه داشته باشیم، برای رسیدن به آن تمامی تلاش‌ها بر دوش انسان‌هایی است که باید بار این قافله را به سر منزل مقصود برسانند. از آنجایی که در دنیای معاصر، نهاد آموزش و پرورش مسئولیت تربیت نیروی انسانی در جامعه را بر عهده دارد، از این رو، مهم‌ترین بستر تولید و تربیت نیروی

انسانی به شمار می‌آید. آموزش و پرورش با توجه به نقش و شکل فراگیر امروزی آن، یکی از بنیادهایی است که با جامه عمل پوشاندن به کارکردهای تعریف شده خود، اگر نگوئیم سهامدار اصلی، دست کم یکی از سهامداران عمده این فرآیند به حساب می‌آید. توسعه را "فرآیند تحول بنیادین باورهای فرهنگی، نهادهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی به منظور خلق و متناسب شدن با ظرفیت‌های جدید و ارتقاء کمی و کیفی قابلیت‌ها و توانایی‌های انسانی، آموزشی و اقتصادی" نیز دانسته‌اند که نیل به چنین مرتبه‌ای، بیش و پیش از همه، مستلزم تحول فرهنگی و ارزشی جوامع است. مطالعات و تجربیات بین‌المللی، جملگی مبین و مؤید این نکته است که توسعه پایدار و همه جانبه، الزاماً باید از بستر نیروی انسانی بگذرد و پیش شرط توفیق، تثبیت و تداوم هرگونه توسعه و تحولی، سرمایه‌گذاری در توسعه انسانی به منزله رکن و هسته اصلی و محوری آن است.

هدف پژوهش حاضر، ارزیابی ارتباط ارزیابی ارتباط خط مشی‌های نیروی انسانی و توسعه پایدار اجتماعی در دانشگاه‌های علوم پزشکی قطب ۸ کشور کرمان بود. نتایج نشان داد که خط مشی‌های نیروی انسانی اثر مثبت و معنی داری بر توسعه پایدار اجتماعی دارد. سازمان‌ها با تمرکز روز افزون بر مسئولیت اجتماعی و توسعه پایدار اجتماعی، اهداف جدیدی به غیر از سود مالی صرف، مانند تعهد به پیامدهای اجتماعی و زیست‌محیطی را مد نظر قرار داده‌اند. همان گونه که بیان گردید، توجه مطالعات اخیر به تاثیر عامل انسانی بر توسعه پایدار و حفظ منابع متمرکز شده است ارتباط میان مدیریت منابع انسانی پایدار و اهداف توسعه پایدار به عنوان (وسیله ای برای یک هدف مشترک) در نظر گرفته می‌شود. در این زمینه وظیفه اصلی مدیریت منابع انسانی پایدار نظارت بر استفاده و مصرف منابع انسانی است و به بیان دقیق تر از آن به کنترل مدیریتی توانایی و مهارت‌های انسانی تغییر می‌کنند. با توجه به یافته‌های تحقیق، مدل جامع خط‌مشی‌های نیروی انسانی جهت نیل به توسعه پایدار اجتماعی در دانشگاه‌های علوم پزشکی ۸ کشور طراحی گردید. این مدل نشان می‌دهد که چگونه مدیریت منابع انسانی می‌تواند به خط‌مشی‌های نیروی انسانی جهت نیل به توسعه پایدار از طریق برخی روش‌ها کمک کند مانند: جذب و حفظ نیروی انسانی، مدیریت استعدادها، سرمایه‌گذاری روی صلاحیت کارمندان با هدف سناریوهای فعلی و آینده.

در همین راستا دانشگاه‌های علوم پزشکی قطب ۸ کشور می‌توانند روش‌هایی را توسعه دهند که هدف آن ۱- ایجاد محیط کار جذاب و چالش‌برانگیز ۲- ارتقای تنوع کاری و فرصت‌های برابر ۳- تشویق اعتبار شرکت به عنوان حامی مسئولیت اجتماعی ۴- حمایت از تعادل کار، زندگی ۵- توسعه روش‌های پاداش مبتنی بر عملکرد مناسب است. این مطلب نشان می‌دهد که مدیریت پایدار منابع انسانی یک مسئله چند بعدی هست.

ضرورت به کارگیری نیروی کار سالم و با انگیزه از جمله موارد دیگر مرتبط با مدیریت منابع انسانی پایدار هست که در تحقیق به آن پرداخته شده که در پژوهش‌های گولن^{۱۸} (۲۰۲۰) اینرت و همکاران (۲۰۲۰) جالستروم و همکاران (۲۰۲۰) نیز به آن‌ها اشاره شده است. دانشگاه‌های علوم پزشکی قطب ۸ کشور باید اقداماتی را برای ارتقای سلامت و ایمنی در محل کار، کاهش و جلوگیری از استرس، تعدیل نیروی کار کافی برای فعالیت‌های انجام شده، طراحی شرایط کاری آگونومیک، ایجاد رفاه کارکنان و ترجیح تعادل بین کار و زندگی شخصی افراد را مدنظر قرار دهد. در نهایت می‌توان به سرمایه‌گذاری روی استقرار نظام شایستگی شغلی با هدف سناریوهای فعلی و آینده جهت مدیریت پایدار منابع انسانی اشاره کرد که در پژوهش‌های گولن (۲۰۲۰) بودرو و رامستاد (۲۰۱۹) اینرت و همکاران (۲۰۱۹) نیز به آن اشاره شده است. برای دستیابی به این هدف دانشگاه‌های علوم پزشکی قطب ۸ کشور می‌تواند فعالیت‌هایی را در زمینه‌های زیر توسعه

دهد. آموزش و پرورش بلند مدت کارکنان، مدیریت استعدادها و آموزش مهارت‌ها و فعالیت‌هایی که قابلیت به کارگیری کارکنان را ارتقاء دهد.

از سوی دیگر توسعه پایدار، امروزه بر پایه‌ی نوآوری و خلاقیت و استفاده از دانش استوار است. توسعه پایدار اجتماعی در کشور ضمن فراهم آوردن زمینه رشد توسعه پایدار، مسائل و مشکلات جاری از همه مهم‌تر فقر، نابسامانی اجتماعی و فرهنگی، بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی و معضل انبوه سایر بیکاران را مرتفع خواهد کرد. مدیریت نیروی انسانی نقش شایسته و برجسته‌ای در رشد و توسعه اقتصادی، حضور فعال نیروی انسانی در بازار، رقابت، اشتغال‌زایی پایدار، توسعه عدالت، کاهش فقر، درآمد ملی و حل مشکلات جامعه، دولت و بخش عمومی است. برای توسعه پایدار اجتماعی در کشور به نیروی انسانی توانمند نیاز است.

با در نظر گرفتن موارد مطرح شده و رهیافت انجام این پژوهش و با توجه به نتایج بدست آمده در تحقیق، پیشنهادهای زیر برای کارشناسان منابع انسانی در راستای توسعه پایدار اجتماعی سازمان‌های کشور ارائه می‌گردد:

- اشاعه و تقویت فرهنگ سازی بهبود نیروی انسانی و ایجاد بستر مناسب برای بروز خلاقیت‌ها و نوآوری نیروی انسانی و بهره‌گیری از استعدادها و توانایی‌های آنان

- شناسایی فرصت‌های مناسب توسعه پایدار اجتماعی توسط مدیریت نیروی انسانی جهت خلق ارزش، غلبه بر مسائل ناشی از نابسامانی‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و افزایش ارزش برای خریداران و مصرف‌کنندگان و همچنین ثبت انحصاری آن فرصت به عنوان یک آورده دارای ارزش مالکیت معنوی توسط سازمان‌های دولتی.

- مدیریت صحیح منابع انسانی از طریق شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروهای انسانی به منظور کمک به عملکرد بهتر در سازمان‌ها و نیل به اهداف کارآفرینانه توسط دولت.

- سیاست‌ها و حمایت‌های دولتی در جهت فرهنگ‌سازی و ترویج روحیه کسب و کار، اطلاعات ساختاری و نهادسازی، کاهش محدودیت‌های شروع کسب و کار، افزایش دسترسی نیروی انسانی به منابع و ممانعت از کسب و کارهای تازه تأسیس.

- توسعه و بهبود زیرساخت‌های اساسی توسط سازمان‌های نهادهای دولتی در جهت افزایش حس خلق و تعامل اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، امنیت و بهره‌وری، ایجاد فرصت‌های عادلانه اشتغال، رفاه و درآمد، حفظ ارزش‌های اجتماعی و کیفیت خدمات در جهت رسیدن به توسعه پایدار اجتماعی توسط نیروی انسانی.

منابع

- اقبال، محمد (۱۴۰۰)، *بررسی تاثیر کیفیت کاری بر سلامت اداری کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان البرز*، چاپ سوم، ایران، تهران، ص ۲۷۳
- امینی، محمد (۱۴۰۰)، *تحلیل نقش معنویت در محیط کار بر رشد سلامت کارکنان دانشگاه، مدیریت در دانشگاه آزاد اسلامی، مجله تدبیر*، ص ۱۹۲
- تضادپور، علی (۱۳۹۷)، *بررسی ابعاد و مولفه های نظام سلامت مدیران به منظور ارائه چارچوب مناسب جهت توانمندسازی مدیران مدارس کشور*، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر
- تاج مزینانی، محمد حامد (۱۳۹۵)، *بررسی میزان توانمندسازی کارکنان در شرکت توزیع برق شیراز، دومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران*، تهران، انتشارات سمت
- توکلی، علی (۱۳۹۹)، *طراحی شاخص های ملی سنجش فساد اداری ایران*، چاپ سوم، تهران، دانشگاه تهران، ص (۵-۳۵)
- حبیبی و همکاران (۱۳۹۵)، *بررسی عوامل سلامت معنوی در بهبود رفتار سازمان های رسانه‌ای شماره ۷، ص (۱۷۵-۱۵۵)*
- خاکی، غلامرضا (۱۳۹۷)، *روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی*، چاپ نهم، تهران: بازتاب.
- خوب چهره، میترا (۱۳۹۹)، *احیای رفتار معنوی بر بهبودی نظام سلامت نیروی انسانی با تایید بر نقش ارزش های اخلاقی سازمان: اخلاق در علوم و فناوری*، ص (۹۵-۱۰۵)
- فرهادی محلی، علی، شرافتی، محمد (۱۴۰۱)، *توسعه پایدار کسب و کارهای خانوادگی تولید محور با تاکید بر نقش نیروی انسانی*، چاپ اول، *فصلنامه پروژه های اقتصادی*، ص ۹۵-۱۲۲.
- محمدپور زندی، حسین، طباطبایی مزدآبادی، سیدمحسن (۱۳۹۴)، *جایگاه آموزش در توسعه پایدار شهری*، *اقتصاد و مدیریت شهری*، ص، ۱۱۱-۱۲۵.
- موسوی فرد، سیدرضا (۱۴۰۰)، *بررسی تاثیر بازاریابی دیجیتال بر وفاداری به برند با نقش میانجی نوآوری محصول - مطالعه موردی: شرکت فراورده های لبنی مانیزان کرمانشاه*، *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازاریابی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، ص ۱۴۵
- میرزایی، امین (۱۴۰۱)، *شناسایی عوامل موثر بر توسعه پایدار: چالش ها و فرصت ها*، *فصلنامه سیاست* ص ۴۹
- میر فخرالدینی، فرزاد (۱۴۰۲)، *ارائه مدل ساختاری به منظور پذیرش مصرف و تولید پایدار در صنعت گردشگری*، *فصلنامه مطالعات اجتماعی گردشگری*، ص ۱۷۳
- نظربور، محمدتقی (۱۴۰۰)، *مجموعه برگزیده: مقالات حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی*، چاپ سیزدهم، تهران، نشر آگاه، ص ۴۵-۶۰.
- هادی زاده مقدم، اکرم، رضائیان، علی، یزدانی، حمیدرضا، افروز، داود (۱۴۰۲)، *ارائه مدلی از پشایندها و پسایندهای توسعه منابع انسانی ملی با رویکرد فرامطالعه*، نشریه جهاد دانشگاهی، دوره: ۱۵، شماره: ۳، ص ۴۷۱-۴۳۹
- Chang, D. L. (2022). A study entitled the effect of environmental commitment information system on green product innovation, vol.6, No. 77 .
- Inret, J. (2019). The Social Sustainability of Medium Density Housing: A Conceptual Model and Christchurch Case Study. *Housing Studies* 23(3). pp: 423-442.
- Jalesterom, S. (2020). Financial Institutions' Business Models and the Global Transmission of Monetary Policy; *International Finance Discussion Papers* 1228

- Li, W. A., Li, Y. J., & Shi, D. (2016). Theoretical research on supply chain governance: Concept, intention, and normative analysis framework. *Nankai Bus. Rev.* 2016, 19, 4-15.
- Loodovekooska, D. (2019). Public awareness and support for green governance: A review of the literature and empirical evidence. *Environmental Science & Policy*, 101, 84-91.
- Meinhardt, K., Williams, K. J., Kassam, K. A. S., Sánchez-Murillo, R., & Schmook, B. (2019). Sustainability challenges and opportunities of transdisciplinary research: Insights from the Mexican Yucatán Peninsula. *Sustainability Science*, 14(1), 1-16.
- Moraes, M. A., Antunes, J. P., Sá da Costa, J., & Marques, R. C. (2020). The role of digital technologies in promoting environmental sustainability: A literature review. *Journal of Cleaner Production*, 267