

تجزیه و تحلیل اثر مدیریت منابع انسانی پایدار و پیشرفت صنعت بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان

(مورد مطالعه: دانشگاه سیستان و بلوچستان)

عبدالعلی کشته گر*^۱، اسماء صالحی نودز^۲، عبدالواسع سادات^۳

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۲۶ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰ صفحات: ۸۴-۶۶

چکیده

زمینه و هدف: سازمان ها در جهان متحول و غیرقابل پیش بینی امروز که تغییرات محیطی موجب تحول گسترده در ماهیت مشاغل شده است، برای بقا، رشد و کسب مزیت رقابتی نیازمند کارکنانی با مهارت اشتغال پذیری پایدار هستند. هدف از پژوهش حاضر، تجزیه و تحلیل اثر مدیریت منابع انسانی پایدار و پیشرفت صنعت بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان می باشد.

روش بررسی: روش تحقیق براساس هدف کاربردی و براساس روش اجرا توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه سیستان و بلوچستان به تعداد ۲۴۸ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۵۰ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش جمع آوری داده ها، مطالعات کتابخانه ای و میدانی، و روش تجزیه و تحلیل داده ها، رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری بود.

یافته ها: نتایج نشان داد متغیر مدیریت منابع انسانی پایدار با ضریب تاثیر ۰/۵۵ اثر مثبت و معناداری بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان دارد. همچنین تاثیر پیشرفت صنعت بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان با ضریب تاثیر ۰/۶۳ برآورد شد.

نتیجه گیری: هر اندازه کارکنان انعطاف پذیرتر باشند، دوره های آموزشی مبتنی بر مهارت های بلندمدت را سپری کنند، فرصت های بیشتری برای مشارکت و توانمندسازی داشته باشند و از مهارت های تکنولوژیکی نظیر هوش مصنوعی، رایانش ابری و ... آگاهی داشته باشند به مراتب اشتغال پذیرتر شده و برای پذیرش مشاغل آتی در دنیای متحول آمادگی بیشتری خواهند داشت.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی پایدار، پیشرفت صنعت، مهارت های اشتغال پذیری

ارجاع: کشته گر، ع.، صالحی نودز، ا. و سادات، ع. (۱۴۰۱). تجزیه و تحلیل اثر مدیریت منابع انسانی پایدار و پیشرفت صنعت بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه سیستان و بلوچستان). فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین. ۱(۴): ۸۴-۶۶.

^۱ دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران (نویسنده مسئول: alikeshtegar@yahoo.com)

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

مقدمه

تغییرات جهانی و پیشرفت های ناشی از تکنولوژی سبب ایجاد تحولاتی بر جنبه های مختلف زندگی انسان ها شده است. سازمان ها نیز از این واقعیت مستثنی نیستند و این تحولات بر منابع سخت و نرم آنها تاثیر فزاینده ای داشته است (سینگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۲:۶۳۰). محیط کسب و کار امروز رقابتی تر و پیچیده تر شده است و به دنبال آن تقاضاهای جدیدی برای مهارت های کارکنان ایجاد شده است (گریدو^۲ و همکاران، ۲۰۱۰:۲)، و حتی پیش بینی شده با انتقال به سمت سیستم های هوشمند، مشاغل فعلی تا سال ۲۰۲۵ منسوخ شوند (دوآن^۳ و همکاران، ۲۰۱۹:۳). با توجه به این تغییرات، نگرانی فزاینده ای در سازمان ها نسبت به کمبود مهارت های استخدامی در بین کارکنان احساس می شود. از دیدگاه سازمان ها، در اختیار داشتن منابع انسانی شایسته، باقابلیت و دارای مهارت های لازم بسیار مهم است زیرا می تواند قابلیت سازمانی را توسعه دهد (آرمان و همکاران، ۱۳۹۵:۱۱۳). پایووی^۴ (۲۰۰۴) ادعا می کند اهمیت مدیریت منابع انسانی به منظور دستیابی به مزیت رقابتی برای همه مدیران سازمان ها باوری باطنی و قلبی است و به محوری برای جریان تحقیقات تبدیل شده است (شولر و جکسون^۵، ۲۰۰۱:۴۵). رقابت شدید در بازارهای جهانی و پیشرفت های صنعت لزوم سازگاری و چابکی کارمند و البته سازمان را می طلبد (سیما و همکاران، ۲۰۲۰:۳۵). سازمان باید منابع انسانی خود را توسعه دهند تا بهترین تناسب را در رقابت بلند مدت داشته باشند. لزوم توسعه پایدار منابع انسانی، توجه به فرایند یادگیری مستمر و به روز کردن شایستگی ها در کارکنان است (شولدر^۶ و همکاران، ۲۰۲۰:۱۴۵).

از این رو، در سال های اخیر مفهوم اشتغال پذیری مادام العمر جایگزین اشتغال مادام العمر شده است (پیترز و لام^۷، ۲۰۱۵:۲۳۵)، که به مجموعه ای از مهارت ها و ویژگی های نرم نظیر مهارت کار تیمی، خلاقیت، ارتباط بین فردی، انطباق با نوآوری ها و ... اشاره دارد که فرد را قادر می سازد بتواند به خوبی با دیگران کار کند، از دانش خود برای حل مشکلات استفاده کرده و مناسب برای کار در هر محیطی باشد. از سوی دیگر نوآوری های صنعت الزامات شایستگی را تغییر داده و سازمان ها را مجبور کرده ابزارها، روش ها و خدمات آنلاین را برای بهینه سازی تصمیمات خود لحاظ کنند. بنابراین نه تنها توسعه مهارت های کارکنان، بلکه لزوم یادگیری مهارت های جدید برای همراهی با تحولات دیجیتال احساس می شود (ورهوئف^۸ و همکاران، ۲۰۲۱:۸۸۹). علاوه بر این سازمان ها نمی توانند از مسائل مهمی که اقتصاد با آن مواجه است نظیر تغییرات آب و هوایی، آلودگی محیط زیست، تولید زباله و ... غافل باشند و لزوم توجه به توسعه پایدار در سازمان ها احساس

¹ Singh

² Garrido

³ Duan

⁴ Paauwe

⁵ Schuler & Jackson

⁶ Schroder

⁷ Peters & Lam

⁸ Verhoef

می شود. مدیریت منابع انسانی پایدار^۱، شیوه های منابع انسانی را فراتر از رویکرد صرفاً مالی مورد توجه قرار می دهد (کارمر^۲، ۲۰۱۴:۱۰۶۹) و سازمان ها را قادر می سازد تا در محیط داخلی و خارجی خود به صورت اثربخش عمل کرده و به پایداری بلند مدت از طریق توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی دست یابند (المرزوقی^۳ و همکاران، ۲۰۱۹:۱۲۷۹).

مدیریت منابع انسانی پایدار در برگیرنده سطوح چندگانه تحلیلی (افراد، فرایند، سازمان و جامعه)، ابعاد مختلف (اقتصادی، اکولوژیکی، اجتماعی و انسانی)، و دیدگاه های مختلف زمانی است (طلوعیان، ۱۴۰۰:۱۵۰). قابلیت اشتغال پذیری یک معیار کلیدی برای توسعه پایدار محسوب می شود، اما این موضوع که تا چه حد تحت تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی پایدار و پیشرفت های صنعت قرار دارد همچنان ناشناخته است و مطالعات اندکی در این زمینه انجام شده است. برای پر کردن این خلاء پژوهشی، این سوال مطرح می شود که تجزیه و تحلیل اثر مدیریت منابع انسانی پایدار و پیشرفت صنعت بر مهارت های اشتغال پذیری در بین کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان چگونه است؟.

مبانی نظری

مدیریت منابع انسانی پایدار

اصطلاح پایداری^۴ در ابتدا توسط کمیسیون برانت لند^۵ با دیدگاهی گسترده، جهانی، بلندمدت و با سه بعد زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی ارائه شد. این نگرش نه تنها منعکس کننده نگرانی کمیسیون در مورد وخامت محیط زیست طبیعی است، بلکه نگرانی در مورد تاثیر اجتماعی و تلفات مداوم منابع انسانی ناشی از رشد و توسعه اقتصادی را شامل می شود (برانتلند^۶، ۱۹۸۷:۲۹۱). ایده پایداری ارائه شده در کمیسیون موجب علاقه به طیف وسیعی از مفاهیم مرتبط با مسئولیت های کسب و کار از جمله مسئولیت اجتماعی شرکت شد. اساس مسئولیت اجتماعی شرکت این است که سازمان ها نه تنها دارای مسئولیت های اقتصادی و قانونی هستند، بلکه مسئولیت های اخلاقی و بشردوستانه را نیز بر عهده دارند (مازور^۷، ۲۰۱۷:۲۱۱). به گفته انهرت^۸ (۲۰۱۲) ارتباط پایداری و مدیریت منابع انسانی را می توان با دو نوع استدلال توجیه کرد: اول اینکه هر سازمانی در محیط اقتصادی، اجتماعی و قانونی فعالیت می کند و مدیریت منابع انسانی نه تنها نمی تواند از این واقعیت غافل باشد، بلکه باید زمینه را برای ورود به توسعه پایدار فراهم کند. دوم اینکه به دلیل کمیابی منابع انسانی ماهر، افزایش سن کارکنان و افزایش مشکلات بهداشتی مرتبط با کارکنان، مدیریت منابع انسانی پایدار برای بقای سازمان ها ضروری است.

¹ Sustainable Human Resource Management

² Kramar

³ Almarzooqi

⁴ Sustainable

⁵ Brandt land

⁶ Brundtland

⁷ Mazur

⁸ Ehnert

اصطلاح مدیریت منابع انسانی پایدار بیش از یک دهه است که با ادبیاتی مملو از مشکلات استفاده می شود به گونه ای که تعریف دقیقی از آن وجود ندارد. ادبیات آن را به سه دسته تقسیم کرد: یک گروه بر تاثیرات داخلی سیاست های مدیریت منابع انسانی (نتایج اقتصادی و ایجاد مزیت رقابتی) پایدار تاکید دارند. گروه دیگر بر نتایج بیرونی مانند پیامدهای اکولوژیکی، زیست محیطی و یا انسانی-اجتماعی تاکید دارند، و گروه سوم فراتر از شیوه های مدیریت منابع انسانی است و روابط متقابل بین شیوه های مدیریت، از جمله مدیریت منابع انسانی و نتایج سازمانی که شامل محیطی و اجتماعی است را شامل می شود (انهرت، ۲۰۰۹: ۴۱۹).

اگرچه این سه دسته ابزار ساده ای برای ترسیم تمایزات عمده میان ادبیات مربوط مدیریت منابع انسانی پایدار ارائه می دهند، اما ویژگی مشترک هر سه گروه درک این است که پایداری به یک نتیجه بلند مدت و بادوام اشاره دارد (کارمر، ۲۰۱۴: ۱۰۶۹). مدیریت منابع انسانی پایدار به معنای ترکیب مفهوم مدیریت منابع انسانی و پایداری است، یعنی ترویج استراتژیک منابع انسانی با هدف توسعه اعتماد متقابل، همکاری، مشارکت و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان که بر توسعه یک محل کار نوآورانه با مشارکت داخلی و خارجی، افزایش آگاهی و مسئولیت پذیری در جهت حفاظت از محیط زیست و بر بهبود توزیع و مصرف منابع برای ارتقای موفقیت سازمانی در یک محیط رقابتی تاکید دارد (قلی پور^۱ و حامدی نیا، ۲۰۰۱: ۱۴۰۰) و مزایای آن صرفاً محدود به سازمان ها نیست، بلکه برای افراد، جامعه و محیط زیست مفید است (وسترمن و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۴۲).

از دیدگاه نظری، مدیریت منابع انسانی پایدار از منظرهای مختلف نظیر نظریه سازمانی، نظریه ذی نفعان، نظریه سیستم ها، نظریه منبع محور، نظریه توانایی، انگیزش و فرصت مورد بررسی قرار می گیرد (قلی پور و حامدی نیا، ۲۰۰۱: ۱۴۰۰). بر اساس الگوی ذینفعان، پیوند بین مدیریت منابع انسانی و پایداری مبتنی بر سیستم باز است که عوامل مختلفی نظیر سهامداران، قانون گذاران، عوامل اجتماعی و زیست محیطی را شامل می شود (بولتون و بن^۲، ۲۰۱۰: ۱). همانگونه که شولر و جکسون بیان داشتند راهبرد مدیریت منابع انسانی پایدار نه تنها منافع کارکنان بلکه نیازهای ذی نفعان را نیز بایستی برآورده سازد. این نظریه مفهوم تفکر سازمان یافته مربوط به مسئولیت های سازمانی و شیوه های مدیریت منابع انسانی پایدار را برای توسعه پایدار توضیح می دهد (سوریبس^۳ و همکاران، ۲۰۲۱: ۹۳۶).

از دیدگاه تخصیص منابع شمار زیادی از محققان دیدگاه منبع محور را برای اعتباربخشی به رابطه منابع انسانی و پایداری اتخاذ می کنند زیرا هر دو مورد به طور مستقیم با راهبردهای منبع محور و مدیریت مرتبط هستند (یوسف و همکاران، ۲۰۲۱: ۶۶۳). این دیدگاه بیان می دارد هرگاه بخش منابع انسانی با رویه های پایدار مرتبط با نیروی کار نظیر مشارکت، انگیزش، نگهداری و توانمندسازی ادغام شود موجب خلق ارزش افزوده مالی و غیر مالی برای سازمان می شود (گنگ و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۶۳). دیدگاه دیگر در خصوص عملیاتی سازی مدیریت منابع انسانی پایدار، نظریه سازمانی است که به

¹ Westerman

² Bolton & Benn

³ Sorribe

وضوح کارکردهای مدیریت منابع انسانی را با فرایند پختگی سازمان در می آمیزد و پایداری را به عنوان نوعی پاسخ به فشارهای بیرونی از جانب دولت و جامعه مدنی در نظر می گیرد (راس - اف^۱، ۲۰۱۴: ۵۴۵). در نظریه سیستم ها، مدیریت منابع انسانی پایدار، به عنوان خرده سیستمی در نظر گرفته می شود که با هدف خلق اعتبار و مقبولیت سازمانی با محیط زیست و جامعه تعامل می کند. به عنوان مثال، مدیریت منابع انسانی پایدار می تواند از طریق حفظ کارکنان، توسعه مهارت های سبز و نیز تقویت نگرش های مبتکرانه نسب به موضوعات اجتماعی و زیست محیطی به پایداری بیشتری دست یابد (شولر و جکسون، ۲۰۰۵: ۱).

پیشرفت صنعت

در دنیای امروز به دلیل تشدید رقابت در بازار و تغییرات سریع در تقاضا، سازمان ها در حال طراحی مجدد فرایندهای فعلی خود برای ارتقای مهارت های نرم و سخت بوده (باباتونده^۲، ۲۰۲۰: ۲۵۲) و ملزم به انطباق فناوری های پیشرفته برای بهبود تولید هوشمند شان هستند. مدیران برای دستیابی به پایداری باید مدل های نوآورانه ای را برای لحاظ کردن پیشرفت های صنعت در فرایندهای خود در نظر بگیرند. تجزیه و تحلیل داده های بزرگ^۳، هوش مصنوعی^۴، اینترنت اشیا^۵، رایانش ابری^۶ به عنوان مولفه هایی که همگی زیر چتر نسل بعدی انقلاب صنعتی محسوب می شوند، مولفه هایی هستند که سازمان ها می توانند بکار گیرند. ادغام این مولفه ها موجب بهبود عملکرد صنعت شده (وانگ^۷ و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۱) و هدف اصلی آن افزایش پاسخگویی و کارآیی از طریق ادغام افقی و عمودی ساختار سازمان و انتشار اطلاعات بین ذی نفعان است (هوزیچ^۸، ۲۰۱۵: ۲۸).

به گفته بگ و همکاران^۹ (۲۰۲۰) رایانش ابری و اینترنت اشیا، هسته پیشرفت صنعت هستند. اینترنت اشیا از شبکه ای از دستگاه های بهم پیوسته استفاده می کند که در آن هر دستگاه دارای یک شناسه منحصر به فرد است و ارتباط بین دستگاه ها بدون دخالت انسان انجام می شود. رایانش ابری دارای مزیت ذخیره سازی داده ها در اینترنت است و به صرفه جویی در زمان، بهینه سازی عملکرد و سهولت دسترسی کمک می کند. تجزیه و تحلیل داده های بزرگ برای توسعه مدل های تجاری مبتنی بر داده های یکپارچه برای افزایش کیفیت داده ها در سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد. در نهایت تولید مبتنی بر هوش مصنوعی فرصتی برای ترویج محصولات دیجیتال است. اصولاً سازمان ها از فناوری های مذکور برای ارتقای کیفیت

¹ Russ-Eft

² Babatunde

³ Big Data Analytics

⁴ Artificial Intelligence

⁵ Internet of Things

⁶ Cloud Computing

⁷ Wang

⁸ Hozdić

⁹ Bag

محصولات، فرایندها و خدمات استفاده می کنند و واحد منابع انسانی انواع مختلف آموزش ها و کارگاه ها را برای ارتقای این مهارت ها و افزایش پایداری در نظر می گیرد. البته پیاده سازی این فرایندها در سازمان ها با چالش هایی مواجه است.

کاگرم^۱ (۲۰۱۵) چالش های اصلی مرتبط با پیاده سازی انقلاب صنعتی چهارم را نیاز به استانداردسازی، سازماندهی کار، در دسترس بودن فناوری، ضرورت توسعه مدل های تجاری جدید، مشکلات مربوط به حفاظت از دانش امنیتی (مانند امنیت سایبری) و کمبود نیروی متخصص که نیاز به آموزش دارند، می داند (کاگرم، ۲۰۱۵: ۷۷). پژوهش بائر و همکاران^۲ (۲۰۱۶) نیز نشان می دهد از هر ده شرکت تولیدی، شش شرکت در پیاده سازی فناوری های جدید صنعت با موانع مدیریتی مواجه می شوند. موانع اصلی با فرایندهای پیاده سازی مرتبط بوده و دشواری در هماهنگی اقدامات، فقدان شجاعت برای دستیابی به یک تحول اساسی، فقدان استعداد موردنیاز، نگرانی در مورد امنیت سایبری و فقدان مدل کسب و کار واضح می باشد (فرانک^۳ و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۵). با این وجود، اگر شرکت ها بتوانند به طور اثربخش موانعی را که ممکن است در مرحله اجرای صنعت ایجاد شود مدیریت کند، تاثیر آن بر بخش تولید نسبتاً استراتژیک خواهد بود (کاستا^۴ و همکاران، ۲۰۲۰: ۳۱۱). از جمله مزایای اصلی سرمایه گذاری و پیاده سازی این فناوری ها، امکان برآورده سازی نیازهای مشتری، ایجاد فرصت های بیشتر از طریق ارائه خدمات جدید، بهره وری و کارآیی منابع اصلی، انعطاف پذیری بیشتر و تصمیم گیری بهینه است (کاگرم، ۲۰۱۹: ۷۷).

مهارت های اشتغال پذیری

اشتغال پذیری به توانایی بدست آوردن و حفظ اشتغال و مدیریت انتقال های استخدامی نظیر انتقال بین سازمان ها، و مشاغل و نقش ها در سازمان برای برآوردن نیازهای شغلی در حال تغییر اشاره دارد (ویکراما و پیرا^۵، ۲۰۱۰: ۱۶۵). در صورتی که کارکنان دانش فنی به روز در مورد حوزه کاری خود داشته باشند، ظرفیت های عمومی را برای گردش شغلی از خود نشان دهند و نسبت به تغییرات زمینه ای و محل کار خود انعطاف پذیری بیشتری داشته باشند، می توان گفت اشتغال پذیر هستند (روشا^۶، ۲۰۱۲: ۷۷). شکی در این موضوع وجود ندارد که مهارت های اشتغال پذیری برای تقویت مجموعه مهارت های فردی ضروری است و این مهارت ها با توجه به تحولات دیجیتال در حال تغییر است. مفهوم اشتغال پذیری بیش از یک قرن قدمت دارد و اولین برداشت از اشتغال پذیری در سال ۱۹۹۰ توسط گزیر^۷ ارائه شد که در چارچوب آن، بین افرادی که می توانند کار کنند و افرادی که نمی توانند کار کنند، تمایز قائل شد (براون و استروف، ۲۰۰۴: ۲۰۳).

¹ Kagermann

² Bauer

³ Frank

⁴ Cassetta

⁵ Wickramasinghe & Perera

⁶ Rocha

⁷ Gazier

امروزه علاوه بر مهارت‌هایی نظیر تفکر خلاق، رفتار همدلانه و توانایی ایجاد انگیزه برای یک کارمند، مهارت‌های دیگری نظیر مهارت‌های حل مسئله و تفکر انتقادی چندوجهی مورد نیاز است (لیچتن تالر^۱، ۲۰۱۸: ۱۲). این مهارت‌ها را می‌توان با تلاش‌های سازمان از طریق آموزش و برنامه‌های توسعه منابع انسانی ایجاد کرد. توسعه کارکنان نیاز سازمان‌های امروزی است و سازمان باید اهمیت انعطاف‌پذیری، رفاه، مشارکت و شایستگی کارکنان را درک کند و فرصت‌های بیشتری را برای تقویت مهارت‌های استخدامی برای کارکنان خود فراهم کند (باروچ^۲، ۲۰۰۱: ۵۴۳). اشتغال‌پذیری، مهارت‌ها و قابلیت‌ها را افزایش می‌دهد و کارکنان را قادر می‌سازد تا مشاغل و اقدامات آینده خود را مدیریت کنند و شامل مهارت‌های اصلی، مهارت‌های فنی و ویژگی‌های شخصی کارکنان است. تعاملات بیشتر بین کارکنان، مشاوره و همکاری و سازگاری با فضای کاری و فناوری مدرن برای دستیابی به نتایج پایدار و کارآیی بیشتر در آینده مورد نیاز خواهد بود (شارما و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۲۱).

پیشینه تحقیق

شارما و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی را با هدف بررسی اثر منابع انسانی پایدار بر مهارت‌های استخدامی کارکنان انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش آنها که با رویکرد پیمایشی انجام شد. یافته‌ها نشان داد شیوه‌های منابع انسانی پایدار بر مهارت‌های استخدامی کارکنان تاثیر مثبت و قابل توجهی داشت. پالم و همکاران^۳ (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با هدف بررسی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار و تاثیر آن بر تعادل بین زندگی کاری و شخصی، به این نتیجه رسیدند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار می‌تواند تعادل زندگی کاری و شخصی کارکنان را در راستای انعطاف‌پذیری کارکنان موجب شود.

کارمان و همکاران^۴ (۲۰۲۰) نیز پژوهشی را با هدف پیوند مدیریت منابع انسانی پایدار و ارزش‌های سازمانی انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش آنها نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار بر سطوح سازمانی (کیفیت، کارآیی، انعطاف‌پذیری و سود)، جامعه (رضایت ذی‌نفعان، اشتغال بیشتر) و فرد (تعادل کار و زندگی، مشارکت و اشتغال فردی) تاثیر گذار است. فری و همکاران^۵ (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی تاثیر پیشرفت صنعت بر پروفایل‌های شغلی و مهارت‌ها با استفاده از رویکرد متن‌کاوی به ارائه چارچوبی سازگار با تغییرات صنعت برای ارتقای قابلیت کارکنان می‌پردازند. چارچوب نظری ارائه شده توسط آنها قابلیت انطباق با تغییرات فناوری را دارد و کارکنان را توانمند بار می‌آورد.

پژوهش دیگری توسط المرزوقی و همکاران (۲۰۱۹) به منظور بررسی روابط متقابل بین مدیریت منابع انسانی پایدار و پیشرفت سازمان‌ها در کشور امارات متحده عربی انجام شد که نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی پایدار تاثیر مثبت و

¹ Lichtenthaler

² Baruch

³ Palm

⁴ karman

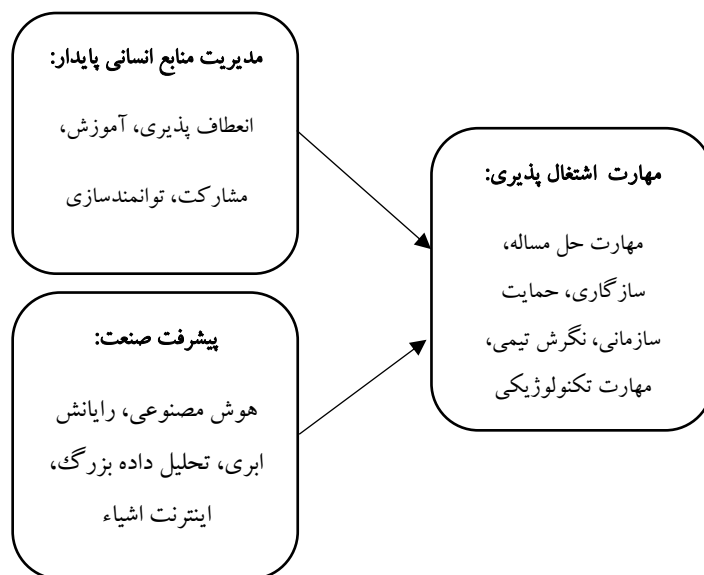
⁵ Fareri

معناداری بر عملکرد پایدار کارکنان دارد. همچنین تاثیر میانجی تسهیم دانش و توانمندسازی کارکنان معنی دار و تایید شد. طلوعیان (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان مرور نظام مند مبانی مدیریت منابع انسانی پایدار با رویکرد کیفی به بررسی مقالات منتشر شده در حوزه مدیریت منابع انسانی پایدار پرداخته و آنها را در چهار دسته رهبری پایدار، رابطه مدیریت منابع انسانی و پایداری محیطی، تنش ها و پارادوکس ها بین مدیریت منابع انسانی و پایداری، ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی قرار داد.

قلی پور و حامدیان (۱۴۰۰) به بررسی اهمیت مدیریت منابع انسانی پایدار برای دستیابی به مقاصد توسعه پایدار پرداختند. آنها در پژوهش خود به ارائه تعریف شفاف از کلیه عملکردهای مدیریت منابع انسانی سبز پرداخته و تاثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر سه رکن اصلی پایداری یعنی اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی را بررسی کردند.

فرضیه های تحقیق

- مدیریت منابع انسانی پایدار (و مولفه های آن) بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر دارد.
- پیشرفت صنعت بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش بررسی

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی، از نظر اجرا توصیفی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه سیستان و بلوچستان به تعداد ۲۴۸ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران و با احتساب خطای ۰/۰۰۵ تعداد ۱۵۰ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. در پژوهش های مبتنی بر تحلیل عاملی اکتشافی کسب اطمینان از کفایت حجم نمونه و وجود همبستگی مناسب بین متغیرها از اهمیت زیادی برخوردار است، بدین منظور از آزمون KMO و بارتلت در محیط نرم افزار SPSS استفاده شد. مقدار مناسب برای شاخص KMO بالای ۰/۷ می باشد، البته مقدار بین ۰/۵ تا ۰/۷ نیز قابل قبول است. همانگونه که در جدول ۱ نشان داده شده است آزمون KMO برابر با ۰/۸۶۴ تخمین زده شده است که نشان از مقبولیت آن دارد. مقدار معناداری آزمون بارتلت نیز ۰/۰۰۰ می باشد که نشان می دهد نتایج معنادار است.

جدول ۱. نتایج آزمون KMO و بارتلت

آزمون KMO کفایت نمونه گیری	۰/۸۶۴
آزمون کرویت بارتلت	۳۵۸/۰۴۸
DF (درجه آزادی)	۱۵
Sig	۰/۰۰۰

به منظور جمع آوری اطلاعات پژوهش از دو روش مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. بدین ترتیب که از طریق بررسی مقالات خارجی و داخلی، و کتب علمی، مدل مفهومی تحقیق احصاء شد. از روش میدانی برای جمع آوری اطلاعات جهت پاسخگویی و اعتبار سنجی مدل مفهومی تحقیق استفاده گردید. در بررسی میدانی از پرسشنامه های شارما و همکاران (۲۰۲۲) استفاده شد. این پرسشنامه ها ۲۹ گویه دارد و براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت و به منظور سنجش سه متغیر مدیریت منابع انسانی پایدار، پیشرفت صنعت و مهارت های اشتغال پذیری کارکنان مورد استفاده قرار گرفت.

جهت سنجش روایی صوری و محتوایی از نظرات خبرگان و برای روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید. همچنین جهت سنجش پایایی ابزارهای پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای متغیرها محاسبه شد. با توجه به اینکه شاخص AVE به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سنجه های خود می پردازد و صاحب نظران میزان مناسب آن را $AVE > 0.5$ دانسته اند، نتایج جدول ۲ در خصوص ارزیابی اعتبار و پایایی پرسشنامه پژوهش حاکی از آن است که مقدار AVE متغیرهای مدیریت منابع انسانی پایدار، پیشرفت صنعت و مهارت اشتغال پذیری بزرگتر از ۰/۵ است و شاخص های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نیز از ۰/۷ بیشتر شده است که نشان دهنده اعتبار مناسب پرسشنامه های پژوهش می باشد.

برای بررسی روایی واگرا، ماتریس فورنل و لارکر مورد بررسی قرار گرفت. همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد مقادیر جذر AVE برای کلیه متغیرهای پژوهش از مقدار همبستگی میان آن‌ها بیشتر است که این امر روایی واگرای مناسب و برازش خوب مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از مدل سازی معادلات ساختاری در محیط نرم افزار SMART PLS ورژن ۳ استفاده گردید.

جدول ۲. شاخص‌های ارزیابی اعتبار و پایایی پرسشنامه پژوهش

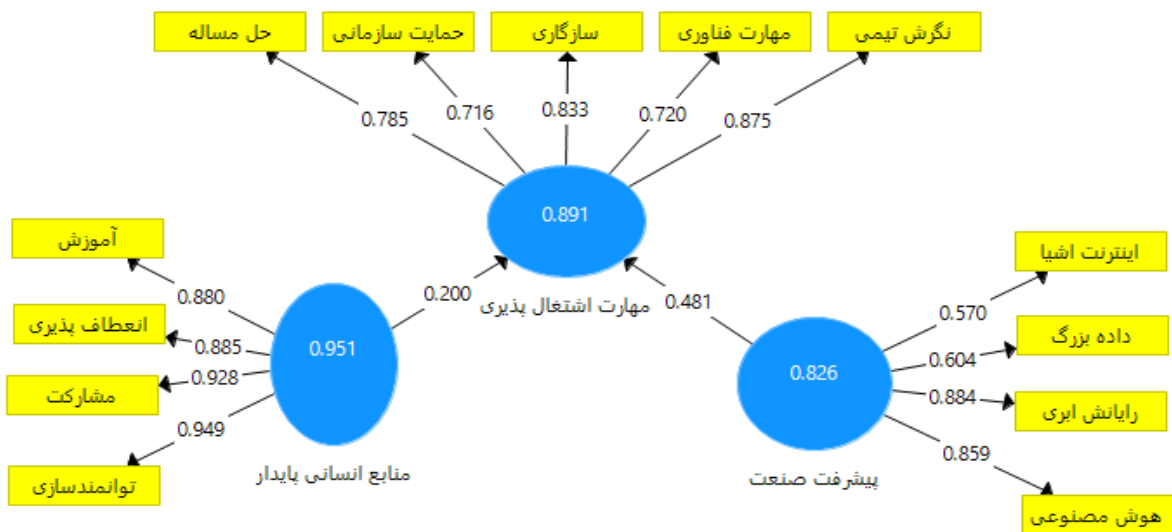
متغیر	اعتبار همگرا AVE	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
مدیریت منابع انسانی پایدار	۰/۸۳۰	۰/۹۳۳	۰/۹۵۱
پیشرفت صنعت	۰/۵۵۳	۰/۷۸۴	۰/۸۲۶
مهارت اشتغال پذیری	۰/۶۲۱	۰/۸۴۷	۰/۸۹۱

جدول ۳. ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

	مدیریت منابع انسانی پایدار	مهارت اشتغال پذیری	پیشرفت صنعت
مدیریت منابع انسانی پایدار	۰/۹۱۱		
مهارت اشتغال پذیری	۰/۳۱۶	۰/۷۸۸	
پیشرفت صنعت	۰/۲۴۳	۰/۵۲۹	۰/۷۴۳

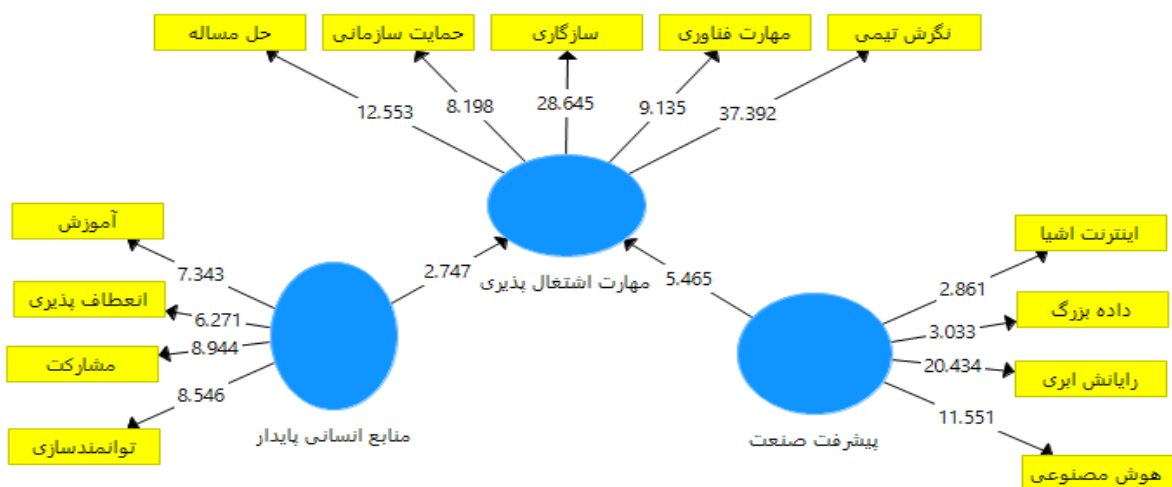
یافته‌ها

به منظور اعتباریابی روابط علی غیرآزمایشی بین متغیرهای پژوهش در قالب تجزیه و تحلیل چند متغیره، تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی به کار گرفته شد. مدل ساختاری پژوهش در نرم افزار SMART PLS پیاده‌سازی شد. تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری این امکان را دارد که هم مدل اندازه‌گیری و هم مدل ساختاری را به طور همزمان آزمون کند. در ابتدا اثر مولفه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار بر مهارت‌های اشتغال‌پذیری کارکنان سنجیده شد. سپس پیشرفت صنعت و تاثیر آن بر مهارت‌های اشتغال‌پذیری کارکنان مورد تحلیل قرار گرفت. شکل‌های ۲ و ۳ مدل اصلی پژوهش در حالت ضرایب استاندارد و معناداری را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

پس از تخمین پارامترهای مدل، این سوال مطرح می شود که مدل مورد نظر تا چه اندازه با داده های مربوطه سازگاری دارد. پاسخ به این سوال تنها از طریق بررسی برازش مدل امکان پذیر است. برازش مدل روشی برای سنجش میزان سازگاری یک الگوی نظری با الگوی تجربی است. در مدل یابی معادلات ساختاری و حداقل مربعات جزئی برای محاسبه برازش مدل از شاخص های متعددی استفاده می شود. شاخص های برازش مدل برای پژوهش حاضر در جدول ۳ گزارش شده است.



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب معناداری

جدول ۳. شاخص های برازش مدل

شاخص	دامنه قابل قبول	مقدار محاسبه شده
NFI	بیشتر از ۰/۸۰	۰/۸۳
CFI	۰/۹۰ و بیشتر	۰/۹۳
IFI	۰/۹۰ و بیشتر	۰/۹۰
X ² /df	۵-۱	۱/۲۴۷
RMSEA	۰/۰۸-۰	۰/۰۱
GFI	۰/۹۰ و بیشتر	۰/۸۹
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۹۲

اولین شاخص مورد بررسی شاخص NFI یا Normal Fit Index که شاخص بنتلر- بونت هم نامیده می شود، برای مقادیر بالای ۰/۸ قابل قبول و نشانه برازندگی مدل است. با توجه به اینکه مقدار محاسبه شده این شاخص مقدار ۰/۸۳ است، می توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است. به طور سنتی، از شاخص Good of fit index یا GFI نیز برای سنجش برازش مدل استفاده می شود. دامنه قابل قبول برای این شاخص مقدار ۰/۹ و بالاتر است و از آنجا که مقدار محاسبه شده برابر با ۰/۸۹ است می توان برازش مدل از نظر این شاخص را نیز نزدیک به قابل قبول در نظر گرفت. در ادامه شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، که معادل با کاربرد میانگین مجذورات به جای مجموع مجذورات در صورت و مخرج GFI است مورد بررسی قرار گرفت و از آنجا که مقدار قابل قبول برای این شاخص نیز ۰/۹۰ و بیشتر است، مقدار ۰/۹۲ محاسبه شده نشان از برازش مدل دارد. یکی دیگر از شاخص ها، شاخص برازش تطبیقی یا CFI می باشد، که این شاخص برای مقادیر بالای ۰/۹ قابل قبول است. بنابراین مقدار ۰/۹۳ محاسبه شده حاکی از برازندگی مدل است.

شاخص دیگر، برازش تطبیقی شاخص IFI است که دامنه بیشتر از ۰/۹۰ برای آن قابل قبول بوده و مقدار ۰/۹۰ محاسبه شده جدول ۳ نشان از برازش مدل دارد. از آنجا که شاخص خی-دو برای مدل سازی معادلات ساختاری شاخص مناسبی محسوب نمی شود از شاخص خی- دو بهنجار شده استفاده گردید. یکی از شاخص های عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص های برازش، شاخص خی-دو بهنجار است که از تقسیم خی- دو بر درجه آزادی مدل حاصل می شود. چنانچه این مقدار کوچک تر از ۲ باشد مطلوب است و اگر کوچکتر از ۵ باشد با اغماض قابل قبول است. بنابراین با توجه به این که مقدار محاسبه شده برای این شاخص مقدار ۱/۲۴۷ تخمین زده شده است، می توان گفت مدل در این شاخص نیز مقدار قابل قبولی کسب کرده است.

شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد یا RMSEA نیز یکی دیگر از شاخص هایی است که به منظور بررسی برازش مدل مورد استفاده قرار می گیرد. اگر مقدار این شاخص کمتر از ۰/۰۵ شود، برازندگی مدل خوب است و اگرین ۰/۰۵ و

۰/۰۸ باشد، برازندگی مدل متوسط است. مقدار ۰/۰۱ محاسبه شده نشان از برازندگی خوب مدل در این معیار دارد. در مجموع با ارزیابی تمامی شاخص های برازش می توان گفت مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

در نهایت نتایج آزمون فرضیه های پژوهش در جدول ۴ ارائه شده است. با توجه به نتایج جدول ۴، تاثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان، با ضریب مسیر استاندارد شده برابر با ۰/۵۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ < p، به طور مثبت و معناداری تایید می شود. هر یک از مولفه های مدیریت منابع انسانی پایدار که چهار فرضیه فرعی پژوهش را تشکیل می دهند، نظیر انعطاف پذیری با ضریب تاثیر ۰/۴۸، آموزش با ضریب تاثیر ۰/۳۹، مشارکت با ضریب تاثیر ۰/۴۵ و توانمندسازی با ضریب تاثیر ۰/۴۸ بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر مثبت و معناداری دارند. همچنین ضریب تعیین (R^2) نشان می دهد که ۳۰٪ از تغییرات متغیر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان توسط مدیریت منابع انسانی پایدار تبیین می شود. همچنین به ترتیب ۴۸٪، ۳۹٪، ۴۵ و ۴۸٪ از تغییر متغیر مهارت های اشتغال پذیری توسط مولفه های انعطاف پذیری، آموزش، مشارکت و توانمندسازی تبیین می شود.

آزمون فرضیه دوم مبنی بر تاثیر پیشرفت صنعت بر متغیر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان، با توجه به این که ضریب مسیر استاندارد شده برابر با ۰/۵۴ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ < p، می توان گفت متغیر پیشرفت صنعت می تواند متغیر مهارت های اشتغال پذیری را تحت تاثیر قرار داده و آن را تبیین نماید. ضریب تعیین (R^2) نشان می دهد که ۶۳٪ از تغییرات متغیر مهارت اشتغال پذیری به وسیله پیشرفت صنعت تبیین می شود.

جدول ۴. آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه ها	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب تعیین	بتا	معناداری
مدیریت منابع انسانی پایدار بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر دارد.	مدیریت منابع انسانی پایدار	مهارت های اشتغال پذیری	0.303	۰,۵۵	۰/۰۰۱ < p
انعطاف پذیری بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر دارد.	انعطاف پذیری	مهارت های اشتغال پذیر	۰,۵۰۲	۰,۴۸	۰/۰۰۱ < p
آموزش بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر دارد.	آموزش	مهارت های اشتغال پذیری	۰,۴۸۱	۰,۳۹	۰/۰۰۱ < p
مشارکت بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر دارد.	مشارکت	مهارت های اشتغال پذیری	۰,۳۵۴	۰,۴۵	۰/۰۰۱ < p
توانمندسازی بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر دارد.	توانمندسازی	مهارت های اشتغال پذیری	۰,۳۳۸	۰,۴۸	۰/۰۰۱ < p
پیشرفت صنعت بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان تاثیر دارد.	پیشرفت صنعت	مهارت های اشتغال پذیری	۰,۵۴۱	۰,۶۳	۰/۰۰۱ < p

نتیجه گیری

در پژوهش حاضر به بررسی تاثیر چهار شیوه مدیریت منابع انسانی پایدار (انعطاف پذیری، آموزش، مشارکت، توانمندسازی) و پیشرفت صنعت بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان پرداخته شد. مفهوم مهارت های نرم برای کارکنان ضروری است زیرا سازمان ها اگر می خواهند در محیط رقابتی باقی بمانند بایستی مطابق با محیط در حال تغییر پاسخگو و انعطاف پذیر باشند و از آنجا که کارکنان، منابع مورد نیاز برای توسعه پایدار هستند فراهم سازی شرایط مساعد برای توسعه آنها موجب افزایش عملکرد کلی سازمان خواهد شد.

یافته های این پژوهش نشان داد هر اندازه مولفه های مدیریت منابع انسانی پایدار در یک جامعه تقویت شوند، عملاً مهارت های اشتغال پذیری کارکنان بهبود می یابد. انعطاف پذیری یکی از مولفه های مدیریت منابع انسانی پایدار است که تاثیر آن بر مهارت های اشتغال پذیری، فرضیه فرعی اول پژوهش را تایید می کند. شیوه هایی نوین مانند ساعات کاری انعطاف پذیر، دورکاری و غیره برای کارمندان مورد نیاز است. همانگونه که پالم^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود دریافتند سازمان هایی که انعطاف پذیری بیشتری را برای تعادل بین کار و زندگی کارکنان خود ارائه می کنند، مزیت رقابتی بیشتری در بازار خواهند داشت. شیوه های پایدار در انعطاف پذیری منجر به امنیت شغلی و زندگی سالم تر نیز شده و به کارکنان زمان بیشتری برای توسعه مهارت هایشان می دهد.

فن آوری های دیجیتال دسترسی از راه دور را آسان کرده اند و در زمان و هزینه کارکنان صرفه جویی می کنند. این فناوری ها انسان را برای آینده ای آماده می کنند که در آن تداخل ماشینی بیشتر خواهد بود. نتایج این یافته با یافته های کارمان^۲ (۲۰۲۰) و اییما^۳ و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. آنها در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند انعطاف پذیری منابع انسانی بر نتایج عملکرد در سازمان تاثیر می گذارد و با ساعات کاری شناور، کارکنان فرصت بیشتری برای توسعه مهارت های خود خواهند داشت. انعطاف پذیری علاوه بر اینکه مصرف کمتری از منابع تجدیدپذیر را به همراه خواهد داشت، در هزینه و زمان نیز صرفه جویی می کند. همچنین با فرهنگ کاری منعطف، کارکنان ماهر در آینده می توانند به نتایج اقتصادی و زیست محیطی بیشتری دست یابند.

یافته های پژوهش، تاثیر مولفه آموزش بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان را تایید کرد. محیط در حال تغییر امروز سازمان ها را ملزم به سازماندهی مجدد مجموعه مهارت های مورد نیاز در برنامه های آموزشی با هدف ارتقای شیوه های پایداری و فرصت های شغلی کرده است. ارتقای مهارت ها از طریق آموزش، به معنای اطمینان سازمان از کسب قابلیت ها و شایستگی های لازم در کارکنان برای فعالیت های آتی است. شایستگی های کارکنان می تواند موجب بهبود تصمیم گیری شده و به شکل گیری ذهنیت جدید و توسعه ادراکی آنها کمک کند و همچنین با آموزش می توان شکاف موجود بین مهارت های فعلی و آتی کارکنان را تعیین و برنامه هایی را برای پر کردن این شکاف، تدارک دید. در واقع این مسئولیت اصلی سازمان است که اطلاعات صحیح را به روش صحیح ارائه دهد. برنامه های آموزشی در مورد شیوه های پایداری با

¹ Palm

² Karman

³ Ybema

فناوری های پیشرفته مانند اینترنت اشیاء و هوش مصنوعی، عملکرد سازمان را به شدت ارتقاء می دهد. سازمان ها باید کارکنان خود را به سمت راه حل ها و فناوری های پایدار توسعه دهند که هدفشان آینده ای سبزتر و پایدار است. نتایج این یافته با پژوهش براون^۱ و همکاران (۲۰۰۶)، المرزوقی و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد. آنها ارتقای قابلیت های کارکنان از طریق آموزش را برای تشخیص شیوه های پایداری لازم می دانند.

یافته ها پژوهش نشان داد که مشارکت تاثیر قابل توجهی بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان دارد. کارکنان به عنوان منابع و دارایی سازمان برای انجام وظیفه، نیازمند حمایت و محیطی سالم هستند و سازمان باید محیطی مشارکتی برای کارکنان فراهم نماید که در آن مدیران و کارکنان بتوانند متقابلاً همکاری داشته و برای مقابله با چالش های جدید آماده شوند. تمایل کارکنان به مشارکت در پژوهش گریفتیز^۲ و همکاران (۲۰۱۷) نیز مشاهده شد. آنها نشان دادند مشارکت افراد در اشتغال پذیری آنها تاثیر دارد.

یافته ها نشان داد که مولفه توانمندسازی به طور مثبت بر مهارت های اشتغال پذیری کارکنان تاثیر می گذارد. با فرصت های بیشتر برای مشارکت و توانمندسازی کارکنان، سازمان نیروی انسانی ماهر را برای آینده در اختیار خواهد داشت. توانمندسازی به طور مستقیم با تعهد، رضایت، اثربخشی و بهره وری کارکنان مرتبط است. محیط پویای توانمند، استفاده بهینه از منابعی مانند انرژی، مواد خام، آب و غیره را به ارمغان می آورد و به سازمان کمک می کند تا یک اکوسیستم پایدار برای آینده بسازد. نتایج حاصل از این یافته با مطالعات چیلاکور^۳ و همکاران (۲۰۱۶) و المرزوقی و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد. آنها در پژوهش خود توانمندسازی کارکنان را عاملی برای کسب نتایج مثبت برای سازمان دانستند.

یافته های پژوهش نشان داد که پیشرفت صنعت تاثیر قابل توجهی بر مهارت های اشتغال پذیری دارد. سازمان ها باید در توسعه مهارت های نوآورانه فعلی تجدید نظر و مولفه های پیشرفت صنعت را برای پیاده سازی در فرآیندهای کسب و کار در جهت افزایش نتایج عملکرد پیش ببرند. مطالعه فری و همکاران (۲۰۲۰) نیز این موضوع را تایید می کند. در نهایت اینکه تغییر محیط های تکنولوژیکی و اجتماعی بر شرایط کاری و شایستگی های فرد تاثیر می گذارد.

از نتایج فوق اینگونه استنباط می گردد هر اندازه کارکنان انعطاف پذیرتر باشند، دوره های آموزشی مبتنی بر مهارت های بلندمدت را سپری کنند، فرصت های بیشتری برای مشارکت و توانمندسازی داشته باشند و همچنین از مهارت های تکنولوژیکی نظیر هوش مصنوعی، رایانش ابری و ... آگاهی داشته باشند، به مراتب اشتغال پذیرتر شده و برای پذیرش مشاغل آتی در دنیای متحول آمادگی بیشتری خواهند داشت.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می شود به ارتقای بهره وری کارکنان و ترغیب آنها به ماندن در سازمان از طریق در نظر گرفتن برنامه های منعطف نظیر ساعت کاری شناور، تقویت مهارت های کارکنان و ارتقای شایستگی آنها از طریق برگزاری دوره های آموزشی اثربخش، ترغیب کارکنان به مشارکت در تصمیم گیری ها و کارهای تیمی از طریق ایجاد جو صمیمی، خلاق و نوآور مبتنی بر اعتماد در جلسات گروهی مدیر-کارمند و فراهم سازی فرصت لازم به کارکنان جهت

¹ Broun

² Griffiths

³ Chillakur

شکوفایی استعداد بالقوه آنها از طریق برنامه های نظیر گردش شغلی. همچنین پیشنهاد می شود که محققان آینده، به شناسایی مهارت های اشتغال پذیری به شیوه های کیفی بپردازند.

منابع

1. Almarzooqi, A.H., Khan, M. & Khalid, K. (2019). The role of sustainable HRM in sustaining positive organizational outcomes: An interactional framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 68 (7): 1272-1292.
2. Arman, M., Hosseini, Y. & Tangestani, E. (2016). The impact of social capital and maturity of human resources on sustainable human resources (case study: companies active in the petrochemical industry), *Social Capital Management [In Persian]*.
3. Babatunde, O.K. (2020). Mapping the implications and competencies for Industry 4.0 to hard and soft total quality management. *The TQM Journal*. 2(5):252-270.
4. Bag, S., Wood, L.C., Xu, L., Dhamija, P. & Kayikci, Y. (2020). Big data analytics as an operational excellence approach to enhance sustainable supply chain performance. *Resources, Conservation and Recycling*. 153(11):104-122.
5. Baruch, Y. (2001). Employability: a substitute for loyalty? *Human Resource Development International*. 4(4): 543-566.
6. Bolton, D., & Benn, S. (2010). Key concepts in corporate social responsibility. *Key Concepts in Corporate Social Responsibility*. 27(3):1-14.
7. Bowen, D.E. & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM- firm performance linkages: The role of the "strength" of the HRM system. *Academy of Management Review*, 29(2): 203-221.
8. Brundtland, G. H. (1987). Our common future - Call for action. *Environmental Conservation*. 14(4): 291-294.
9. Cassetta, E., Monarca, U., Dileo, I., Di Berardino, C. & Pini, M. (2020). The relationship between digital technologies and internationalisation. Evidence from Italian SMEs. *Industry and Innovation*. 27(4): 311-339.
10. Chams, N. & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*. 141: 109-122.
11. Chiarini, A., Belvedere, V. & Grando, A. (2020). Industry 4.0 strategies and technological developments. An exploratory research from Italian manufacturing companies. *Production Planning & Control*. 31(16): 1385-1398.
12. Chillakur, K., VankaChiu, K, Mahat, N.I., Rashid, B., Razak, N.A. & Omar, H. (2016). Assessing Students' Knowledge and Soft Skills Competency in the Industrial Training Programme: The Employers' perspective. *22(6):752-789*.
13. Coetzee, M. (2014). Measuring student gradueness: Reliability and construct validity of the Graduate Skills and Attributes Scale. *Higher Education Research & Development*. 33(5):887-902.
14. Griffiths, K., Kerry, B.S., Shibli, S. & Wilson, J. (2017). The impact of engagement in sport on graduate employability: implications for higher education policy and practice. *International Journal of Sport Policy and Politics*. 9 (3): 431-451.
15. Duan, Y., Edwards, J. S. & Dwivedi, Y.K. (2019). Artificial intelligence for decision making in the era of Big Data-evolution, challenges and research agenda. *International journal of information management*. 48(3): 63-71.
16. Edvardsson, I.R. (2008). HRM and knowledge management. *Employee Relations*. 30(5): 553-561.
17. Ehnert, I. (2009). Sustainability and human resource management: reasoning and applications on corporate websites. *European Journal of International Management*. 3(4): 419-438.
18. Fareri, S., Fantoni, G., Chiarello, F., Coli, E., & Binda, A. (2020). Estimating Industry 4.0 impact on job profiles and skills using text mining. *Computers in industry*. 118: 103-222.
19. Frank, A.G., Dalenogare, L.S. & Ayala, N.F. (2019). Industry 4.0 technologies: Implementation patterns in manufacturing companies. *International Journal of Production Economics*. 210(8): 15-26.
20. Garrido, M., Sullivan, J. & Gordon, A. (2010). Understanding the links between ICT skills training and employability: an analytical framework. In *Proceedings of the 4th ACM/IEEE International Conference on Information and Communication Technologies and Development*: 12(2): 52-68.

21. Gazier, B. (1999). Employability: Concepts and Policies: Report 1998. Institute for Applied Socio-Economics. 11(3): 47-62.
22. Gholipour, V. & Hamidinia, A. (2021). The importance of sustainable human resource management to achieve the goals and objectives of sustainable development, Scientific Quarterly of New Business Attitudes, 2(5),200-216 [In Persian].
23. Gong, Y., Law, K.S., Chang, S. & Xin, K.R. (2009). Human resource management and firm performance: the differential role of managerial affective and continuance commitment. J. Appl. Psychol. 94 (1): 263-278.
24. Gracel, J. & Lebkowski, P. (2018). Concept of industry 4.0-related manufacturing technology maturity model (manutech maturity model–MTMM). Decision Making in Manufacturing and Services. 12(1-2):121-143.
25. Hozdić, E. (2015). Smart factory for industry 4.0: A review. International Journal of Modern Manufacturing Technologies. 7(1): 28-35.
26. Kagermann, H., Lukas, W. & Wahlster, W (2015). Abschotten ist keine Alternative. VDI nachrichten. 17(16): 1.
27. Karman, A. (2020). Understanding sustainable human resource management– organizational value linkages: the strength of the SHRM system. Human System Management. 39(1): 51-68.
28. Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach? The International Journal of Human Resource Management. 25(8): 1069-1089.
29. Lichtenthaler, U. (2018). Substitute or synthesis: the interplay between human and artificial intelligence. Research-technology Management. 61(5): 12-14.
30. Mazur, B. (2017). Sustainable human resource management and its models. International Journal of Contemporary Management. 16(3): 211-232.
31. Palm, K., Bergman, A. & Rosengren, C. (2020). Towards more proactive sustainable human resource management practices? A study on stress due to the ICT-mediated integration of work and private life. Sustainability (Switzerland). 12(20): 1–13.
32. Peters, P. & Lam, W. (2015). Can employability do the trick? Revealing paradoxical tensions and responses in the process of adopting innovative employability enhancing policies and practices in organizations. German Journal of Human Resource Management. 29(3-4): 235-258.
33. Rocha, M. (2012). Transferable skills representations in a Portuguese college sample: Gender, age, adaptability and vocational development. European Journal of Psychology of Education. 27(1): 77-90.
34. Russ-Eft, D.F. (2014). Human resource development, evaluation, and sustainability: what are the relationships? Hum. Res. Dev. Int. 17(5): 545–559.
35. Schroder, P., Lemille, A. & Desmond, P. (2020). Making the circular economy work for human development. Resources. Conservation and Recycling. 156(17): 145-173.
36. Schuler, R.S., Jackson, S.E. (2005). A Quarter-century review of human Resource management in the U.S.: The growth in importance of the International Perspective Management. 16 (1), 1–25.
37. Sharma, M., Luthra, S., Joshi, S. & Kumar, A. (2022). Analysing the impact of sustainable human resource management practices and industry 4.0 technologies adoption on employability skills. International Journal of Manpower. (ahead-of-print).
38. Sima, V., Gheorghe, I.G., Subić, J., & Nancu, D. (2020). Influences of the industry 4.0 revolution on the human capital development and consumer behavior: A systematic review. Sustainability. 12(10): 35-50.
39. Singh Dubey, R., Paul, J. & Tewari, V. (2022). The soft skills gap: a bottleneck in the talent supply in emerging economies. The International Journal of Human Resource Management. 33(13): 2630-2661.
40. Sorribes, J., Celma, D. & Martínez-García, E. (2021). Sustainable human resources management in crisis contexts: Interaction of socially responsible labour practices for the wellbeing of employees. Corporate Social Responsibility and Environmental Management. 28(2): 936-952.
41. Toloian, Gh. (2021). Systematic review of sustainable human resource management principles. Quarterly journal of modern research approaches in management and accounting. 5(56): ,176-150.
42. Verhoef, P.C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N. & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. Journal of Business Research.122: 889-901.
43. Wang, S., Wan, J., Li, D., & Zhang, C. (2016). Implementing smart factory of industries 4.0: an outlook. International journal of distributed sensor networks. 12(1):1-10.
44. Westerman, J. W., Rao, M. B., Vanka, S. & Gupta, M. (2020). Sustainable human resource management and the triple bottom line: Multi-stakeholder strategies, concepts, and engagement. Human Resource Management Review. 30(3): 142-165.

45. Wickramasinghe, V. & Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education & Training*. 21(7): 165-178.
46. Ybema, J. F., van Vuuren, T. & van Dam, K. (2020). HR practices for enhancing sustainable employability: implementation, use, and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*. 31(7): 886-907.
47. Yusoff, Y.M., Nejati, M., Kee, D.M.H. & Amran, A. (2020). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotel industry. *Global Business Review*. 21(3): 663-680.

Research article

Analysis of the effect of sustainable human resource management and industry progress on employees' employability skills (Study case: University of Sistan and Baluchistan)

Abdul ali Keshtegar¹, Asma Salehi Nodez², Abdulwase Sadat³

Received the article: 2023-1-7 Accepted the article: 2023-1-30 PP: 66-84

Abstract

Background and purpose: Organizations in today's changing and unpredictable world, where environmental changes have caused extensive changes in the nature of jobs, need employees with stable employability skills in order to survive, grow and gain a competitive advantage. The purpose of this research is to analyze the effect of sustainable human resource management and industry progress on employees' employability skills of Sistan and Baluchistan University.

Research method: The research method is based on the applied goal and based on the descriptive-survey implementation method. The statistical population of the research included all employees with master's and doctorate degrees of the University of Sistan and Baluchistan in the number of 248 people, based on Cochran's formula, 150 people were selected as the sample size by simple random method. The data collection method was library and field studies. And the data analysis method was the structural equation modeling approach.

Findings: The results showed that the sustainable human resource management variable has a positive and significant effect on the employability skills of employees with an impact factor of 0.55. Also, the impact of industry development on the employability skills of employees was estimated with an impact factor of 0.63.

Conclusion: The more flexible the employees, the more training courses based on long-term skills, the more opportunities for participation and empowerment, and the knowledge of technological skills such as artificial intelligence, cloud computing, etc. They will become far more employable and will be more prepared to accept future jobs in the changing world.

Keywords: sustainable human resource management, industry development, employability skills

Citation: Keshtegar, A., Salehi Nozer, A. and Sadat, A. (2023). Analyzing the effect of sustainable human resource management and industry progress on employees' employability skills (Study case: University of Sistan and Baluchistan). *Transformative Human Resources Quarterly*. 1(4): 66-84 [In Persian].

¹ Associate Professor, Faculty of Economics, Management and Accounting, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran (Corresponding Author: alikeshtegar@yahoo.com)

² Ph.D. Student of Public Administration, Human Resources Development, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

³ Ph.D. Student of Public Administration, Human Resources Development, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.