



Providing A Model Identifying and Valuing Human Capital Policies to achieve sustainable social development

Hadi fazeli Moghadam ¹, Hamdoulah Manzari Tavakouli *², Sanjar Salajeghe ³, Zahra Anjom Shooa⁴

1- Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

E-mail: fazel.hd3@gmail.com

2- Department of Educational Sciences, 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	Extended Abstract
Article type: Research Article	Introduction Human capital, encompassing competencies, knowledge, and social attributes, is fundamental to economic value creation and organizational success. In the context of evolving global challenges, aligning human capital policies with the objectives of sustainable social development—which focuses on improving quality of life, equity, and long-term societal well-being—has become imperative, particularly within public sector institutions like health systems.
Article history: Received: 25 December 2024 Received in revised form: 27 May 2025 Acceptance: 6 July 2025 Published online: 1 January 2026	Literature Review The literature review traces the economic conceptualization of human capital from seminal works by Schultz and Becker to contemporary views that position it as a critical intangible asset and source of competitive advantage. It further explores the paradigm shift in development discourse, from purely economic growth to inclusive, sustainable social development that addresses multidimensional human needs, social justice, and institutional trust.
Key words: Policies of human capital, Human Resource, Sustainable social development.	Methodology The research employed a sequential exploratory design. The qualitative phase involved semi-structured interviews with 25 policy management experts, analyzed via the Fuzzy Delphi method to extract and validate key components. The quantitative phase surveyed 284 health policy managers and experts from medical universities across eight regions of Iran. Data analysis utilized the Analytic Hierarchy Process (AHP) for prioritization and Structural Equation Modeling (SEM) with Smart-PLS software to test the proposed model and relationships.
	Findings The Fuzzy Delphi process identified 36 validated components of human capital policy-making and key dimensions of sustainable social development (e.g., participation, security, quality of working life). AHP prioritization revealed that policies related to the human resource value chain and comprehensive HR systems held the highest weight. SEM results confirmed statistically significant positive relationships ($p < 0.01$) between all identified human capital policy dimensions (e.g., HR value chain, process management, compensation, security) and

sustainable social development, with a high goodness-of-fit (GOF=0.650) for the final structural model.

Conclusion and Recommendations

The study concludes that strategic human capital policy-making is a significant and multidimensional driver of sustainable social development. For health system organizations, this implies moving beyond traditional HR functions to embrace sustainable HRM practices. Recommendations include fostering a culture of innovation, implementing strategic talent management and competency-based systems, promoting employee health and work-life balance, ensuring fair opportunities, and enhancing organizational support infrastructures. These measures are essential for building resilient, equitable, and socially sustainable institutions.

Cite this article: Fazeli Moghadam, H., Manzari Tavakouli, H., Salajeghe, S. & Anjom Shooa, Z. (2026). Providing a model identifying and valuing human capital policies to achieve sustainable social development. *Green Management*, 5(3), 24-44.



© The Author(s).
Online ISSN: 2821-0050

Publisher: Islamic Azad University, Aliabad Katoul
<https://sanad.iau.ir/journal/jgm>





ارائه مدل شناسایی و الویت بندی خط مشی های سرمایه انسانی جهت نیل به توسعه پایدار اجتماعی

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

- ۱- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. رایانامه: fazel.hd3@gmail.com
۲- گروه علوم تربیتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول) رایانامه: hmanzari@iauk.ac.ir
۳- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. رایانامه: salajeghe_187@yahoo.com
۴- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. رایانامه: zarianjom@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف پژوهش حاضر دستیابی به مدل شناسایی و الویت بندی خط مشی های سرمایه انسانی جهت نیل به توسعه پایدار اجتماعی می باشد، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، آمیخته (کیفی-کمی) است. در مرحله کیفی از مصاحبه اکتشافی نیمه ساختاریافته با بیست و پنج نفر از متخصصین و خبرگان مدیریت خط مشی گذاری که با استفاده از نمونه گیری هدفمند انتخاب شده اند استفاده گردید و با روش دلفی فازی اطلاعات مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در مرحله کمی برای استخراج مولفه های خط مشی گذاری سرمایه انسانی و توسعه پایدار اجتماعی با پرسشنامه هایی که توسط دویمت و هشتاد و چهار نفر از مدیران خط مشی های نظام سلامت، کارشناسان در دانشگاه های علوم پزشکی قطب هشت کشور که به روش فرمول کوکران انتخاب گردیده بودند مورد سنجش قرار گرفت. سپس الویت بندی و رتبه بندی ابعاد و مولفه های خط مشی های نیروی انسانی از روش تحلیل سلسله مراتبی با بهره گیری از نرم افزار اکسپرت چویس بررسی شده که به ترتیب خط مشی های (عوامل اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، تکنولوژی و بین المللی، مدیریت و رهبری تنظیم محتوای خط مشی شرایط بین المللی، حقوقی و قانونی، روابط انسانی، ساختار سازمانی و کیفیت خط مشی، تخصیص منابع، اطلاع رسانی، سبک و شیوه اجرا) رتبه ی یک تا پنج را به خود اختصاص داده اند و در مرحله بعد برای سنجش روابط بین خط مشی گذاری نیروی انسانی و توسعه پایدار اجتماعی و تدوین مدل از روش آزمون تحلیل عاملی و معادلات ساختاری با به کارگیری نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد که ارتباط فی مابین این مولفه ها نیز تایید گردید.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۵	
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۳/۰۶	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۱۵	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۱۱	
کلمات کلیدی: خط مشی های سرمایه انسانی، نیروی انسانی، توسعه پایدار اجتماعی.	

استناد: فاضلی مقدم، هادی؛ منظری توکلی، علیرضا؛ سلاجقه، سنجر و انجم شعاع، زهرا (۱۴۰۴). ارائه مدل شناسایی و الویت بندی خط مشی های سرمایه انسانی جهت نیل به توسعه پایدار اجتماعی. مدیریت سبز، ۵ (۳)، ۴۴-۲۴.



© نویسندگان.
<https://sanad.iauk.ac.ir/journal/jgm>

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اباد کتول

شاپا الکترونیکی: ۲۸۲۱-۰۰۵۰

مقدمه

سرمایه انسانی موجودی شایستگی ها، دانش، ویژگی های 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) سرمایه آموزشی به طور کمتر متداولی، برخی از تحلیل ها ساختارهای خوبی را برای سلامت خود، یا عادت های مدیریتی خوب دانش یا سیستم هایی با ساختارهایی که آن ها را مدیریت و تأمین می کنند یا سرمایه فکری تیم ها - انعکاس ظرفیت های اجتماعی و ساختاری آموزشی با برخی فرضیات در باره یگانگی فردی در محتوا و زمینه ای که آن ها کار می کنند. (آنکل، ۲۰۱۸) به طور کلی این تحلیل ها تصدیق می کند که بدنه های تدریس فردی، ایده ها و مهارت های آموزش و اثر اجتماعی یا قدرت تشویق متفاوت هستند. توسعه پایدار اجتماعی اغلب با سوالاتی در مورد مدل سازی همچون ارزیابی یا سرمایه ثابت همراه است. با این وجود تجزیه و تعریف شده است. سرمایه انسانی به طور ضروری برای موفقیت سازمان ها لازم است. افزایش سرمایه انسانی از طریق آموزش و تجربه است.

(فرهادی محلی و همکاران، ۱۴۰۱)

دستیابی به توسعه پایدار نقش عمده ای را ایفا می کند. در واقع تجربه نشان می دهد که بی توجهی به عوامل اجتماعی در حلال فرآیند توسعه، اثربخشی برنامه ها و پروژه های گوناگون توسعه ای را با مخاطره جدی مواجه می سازد.

در توسعه اجتماعی دگرگونی و تغییر جامعه در کلیت آن مورد نظر نیست. توجه اساسی بیشتر بر تغییر بهبود زندگی و ارزیابی جریان ها و تحول اجتماعی است تا اینکه تغییر در یک سازمان و یا نهاد اجتماعی صورت پذیرد. از طرفی استراتژی های توسعه اجتماعی در جهت بهبود کیفیت زندگی انسانی بوده، پاسخگویی به نیازهای انسانی را مدنظر قرار می دهد. (محمدپورزندی و همکاران، ۱۳۹۴) از این رو، استراتژی های توسعه اجتماعی، نیازهای رفاهی، نیازهای فرهنگی و روانی، نیاز در تطبیق پذیری و نیاز به رشد و ترقی را که در مجموع از عمده ترین نیازهای انسان در جامعه جدید بوده است، مورد توجه قرار می دهد (نظربور، ۱۴۰۰). قضاوت و داوری در توسعه پایدار اجتماعی بر این مبناست که کدام جنبه های اجتماعی می تواند و می باید پایدار و حفظ شود و کدام می تواند یا حتماً باید تغییر یابد. تعریف توسعه پایدار اجتماعی با تعریف عمومی توسعه پایدار مطابقت دارد. از همین رو، سیاست های پایداری اجتماعی مستلزم این است که ادامه دار بوده، کاربرد آن برای سال های 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، جامعه و جوامع توجه داشته است که برای دستیابی به این هدف، مدل‌هایی از توسعه انتخاب می‌شود. (موراس، 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 می‌توانند مفاهیم جدیدتری، از جمله شادی، رفاه و کیفیت زندگی را سنجش و ارزیابی کرد (کولانتونیوئال، 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. (میرفخرالدینی، ۱۴۰۲). اگر همه 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 به‌طور 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. به‌طور 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. (خوب‌چهره، ۱۳۹۹) این فرایند توسعه انسانی، بنیان قوی فرآیند مستمر توسعه پایدار اجتماعی ملت برای دوره طولانی زمانی است (موسوی فرد، ۱۴۰۰). با این وجود در دانشگاه‌های علوم پزشکی قطب هشت کشور عدم وجود ارزش‌های محوری، برنامه‌ریزی ضعیف، افزایش هزینه‌ها و کاهش بهره‌وری، تعهد ضعیف و عدم مشارکت و انگیزش پرسنل، تاکید بر عوامل رفتاری به‌طور متوسط، نبود توجه کافی به فرایند 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

1-Moraes

2-Colantoniuetal

یکپارچگی و انعطاف پذیری عملیات و استراتژی های سازمان شده و بهبود و پایداری اجتماعی را موجب می گردد بسیار ضروری و حائز اهمیت می باشد. اهمیت فهم سرمایه انسانی در ایجاد توسعه اقتصادی بلند مدت ملل را نمی توان نادیده گرفت. انتظار می رود که سیاست های اقتصاد کلان همه ملت ها به سمت توسعه انسانی و توسعه اقتصادی متمرکز می شود. 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 مهم تر فقر، نابسامانی اجتماعی و فرهنگی، بیکاری دانش آموزان دانشگاهی و معضل انبوه سایر بیکاران را مرتفع خواهد کرد. در واقع کارآفرینی که به مفهوم کشف و بهره برداری از فرصت ها به منظور ارزش آفرینی در حوزه های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه است. پایه و اساس توسعه همه جانبه محسوب می شود. کارآفرینی نقش شایسته و برجسته ای در رشد و توسعه اقتصادی، حضور فعال نیروی انسانی، رقابت، اشتغال زایی 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 می دهد، بنابراین طراحی مدل خط مشی های سرمایه انسانی در جهت نیل به توسعه پایدار اجتماعی در دانشگاه های علوم پزشکی قطب هشت کشور کاملاً محسوس و حائز اهمیت است.

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

در سال هزار و نهصد و پنجاه و چهار لوئیس مفهوم توسعه اقتصادی را همراه با تراکم نامحدود نیروی کار وارد ادبیات اقتصادی نمود. اما اصطلاح سرمایه انسانی به علت جنبه های منفی آن (که به عنوان عامل تولیدی همانند ماشین آلات و ابزار تولیدی مورد استفاده قرار می گرفت) تا زمان سیسیل پینگو (۲۰۱۸) که برای اولین بار به ارائه آن پرداخت مورد مطالعه چندانی قرار نگرفت. (دومینگو، ۲۰۲۰)^۱ بعد از آن استفاده از اصطلاح سرمایه انسانی در پژوهش های جدید نئوکلاسیک ها در پژوهش های (مینسر)^۲ مشاهده شد. وی در مقاله ای در مجله اقتصاد سیاسی در سال هزار و نهصد و پنجاه و هشت به بررسی سرمایه گذاری در سرمایه انسانی و توزیع درآمدهای شخصی پرداخت سپس (شولتز)^۳ به توسعه این موضوع کمک شایانی نمود. اما باید سرمایه انسانی را مدیون تلاش های (گری بکر)^۴ دانست او در سال هزار و نهصد و سه با انتشار کتابی به همین نام سرمایه انسانی را وارد ادبیات اقتصادی نمود که کتاب او

1-Domingos
2-Mincer
3-Schulz
4-Gery Becker

مرجع استاندارد بسیاری از پژوهش‌های انجام گرفته در این زمینه است. (ماینهاردت، ۲۰۱۹)^۱ 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. بنابراین سازمان‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی و رشد بقای خود به عواملی دیگری مانند سرمایه انسانی و فکری متمرکز می‌کنند (تضادپور، علی، ۱۳۹۵). اهمیت این موضوع را می‌توان از آن جهت دانست که مک کتری در سال هزار و نهصد و نود 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 وی آ، ۲۰۱۶)^۲ از سوی دیگر با بررسی روند توسعه در طول دهه‌های گذشته از سال هزار و نهصد و چهل تا اوایل هزار و نهصد و شصت درمی‌یابیم که تعریف از توسعه تنها جنبه اقتصادی داشته و تولید ناخالص ملی مورد توجه دولت‌ها بوده است. البته این روند از هزار و نهصد و شصت 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 (حیبی 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، ۲۰۱۹)^۳

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 (نظریور، ۱۴۰۰: ۷۴) تا اینکه در ادامه، توجه به نیازهای اساسی با الهام از دولت‌های رفاه غربی گسترش یافت.

در عصر جدید، منابع انسانی دانش محور به عنوان مهم‌ترین قابلیت سازمان در کسب مزیت رقابتی و هم‌چنین عمده‌ترین دارایی نامشهود قلمداد شده و اعتقاد سازمان‌ها نیز بر آن است که باید کارکنان را پایه و اساس بهبود کیفیت و بهره‌وری کلیه فرایندهای سازمانی دانست. لذا سازمان‌های پیشرو افراد را به عنوان با ارزش‌ترین سرمایه قلمداد نموده و به تلاش نامحدود جهت جذب، پرورش،

1-Meinhardt

2-Li w A

3-Loodovekooska

توسعه، نگهداشت و به کارگیری منابع انسانی دانش محور و زبده پرداخته و با در اختیار داشتن دانش و تخصص، مزیت رقابتی امروز و فردای خود را رقم می زنند.

مزیت رقابتی تنها بر اساس ایجاد تمایز کالا یا خدمات و یا رهبری هزینه و قیمت نیست، بلکه مزیت رقابتی در بهبود تخصص های ویژه یا شایستگی های هسته ای کارکنان و پاسخ گویی سریع به نیازهای مشتریان و حرکات رقیبان است. اقتصاد امروز به شدت نیازمند کارکنان شایسته و متعهد به عنوان یک مزیت رقابتی است، منابع جدید رقابتی پایدار و در دسترس سازمان ها، نیروی انسانی است که شامل مهارت ها، خلاقیت ها، ابهام ها و امیدها، رویاها و هیجانات آنان است.

به طوری که فضای کسب و کار با تغییرات مداوم و سریع مواجه بوده، فناوری به سرعت تغییر می کند، چرخه عمر محصولات به شدت کاهش یافته و در خوش بینانه ترین حالت به اندازه نیمی از عمر خدمتی یک فرد نخواهد شد. در چنین شرایطی منابع انسانی به عنوان اصلی ترین مزیت رقابتی سازمان نیازمند توجهی خاص و مدیریتی راهبردی می باشد. (زنگریز و حاجی کریمی، ۱۴۰۳).

(هادی زاده مقدم، اکرم و همکارانش، ۱۴۰۲) در سال هزار و چهارصد و دو مقاله ای تحت عنوان (ارائه مدلی از پیشایندها و پسایندهای توسعه منابع انسانی ملی با رویکرد فرامطالعه) انجام دادند. آن ها در این مقاله به این نتایج رسیدند، عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی ملی در دو دسته ای عوامل فرا ملی و عوامل ملی دسته بندی شدند. عوامل فرا ملی در دو دسته ای نهادی و اقتصادی و عوامل ملی در دسته های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، مدیریتی و 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، استانداردهای 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 درستال لی، 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 که بعد از بررسی های صورت پذیرفته مشخص گردید 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 می‌کند. (لی، ۲۰۲۵)^۱

روش شناسی

این تحقیق از لحاظ گردآوری داده و اطلاعات از نوع آمیخته است که شامل نخست تحقیق کیفی و روش دلفی فازی و سپس روش تحقیق کمی (مدل‌یابی معادلات ساختاری و آزمون تحلیل عاملی) می‌باشد. 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 می‌شود. این تحقیق با توجه به این که از ابعاد و مؤلفه‌های الگوهای مطرح شده در زمینه‌ی خط مشی گذاری سرمایه انسانی و توسعه پایدار اجتماعی استفاده می‌نماید، از نظر هدف، تحقیق کاربردی و توسعه‌ای است.

مرحله کیفی: در پژوهش کیفی از پارادایم تفسیری و رویکرد استقرایی و روش‌های تحقیق کیفی (روش دلفی فازی) استفاده شده است. برای بررسی موضوع تحقیق هم از منابع مکتوب (کتاب، مقاله، پایان‌نامه و دیگر نوشته‌ها در این زمینه) و هم مصاحبه‌ی اکتشافی نیمه ساختار یافته از متخصصین مجرب و خبرگان دارای تجارب ارزنده و مفید و همچنین دارای تألیف کتاب، مقاله و تحقیق مرتبط با مدیریت خط مشی گذاری که با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده اند استفاده گردید.

مرحله کمی: در پژوهش کمی از پارادایم اثباتی و رویکرد قیاسی با استخراج مؤلفه‌های خط مشی گذاری سرمایه انسانی، توسعه پایدار اجتماعی از طریق تحقیق (توصیفی-پیمایشی) پرسش‌نامه‌هایی تدوین گردید و توزیع آن در بین (دویست و هشتاد و چهار نفر از مدیران آشنا با خط مشی‌های نظام سلامت، کارشناسان در دانشگاه‌های علوم پزشکی قطب هشت کشور) که به روش فرمول کوکران انتخاب گردیده بودند مورد سنجش قرار گرفت و تجزیه و تحلیل آن‌ها با مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس روابط بین متغیرهای خط مشی گذاری سرمایه انسانی و توسعه پایدار اجتماعی و ضرایب همبستگی فی مابین آنها مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت برازش مدل نهایی انجام خواهد شد.

داده‌های جمع‌آوری شده به منظور تجزیه و تحلیل باید در قالب آزمون‌های آماری یا تکنیک‌های مدیریت علمی به اطلاعات ارزشمند تبدیل شوند تا بتوان با استفاده از تغییر و تفسیر آن‌ها به نتایج مورد نظر دست پیدا نمود. در این تحقیق در ابتدا به بررسی و تجزیه و تحلیل مشخصه‌های جمعیت شناختی خبرگان پرداخته شده است و سپس مؤلفه‌های توسعه پایدار اجتماعی شناسایی شده را با استفاده از نظر خبرگان و به کمک روش دلفی فازی و انجام فازی‌زدایی غربال و مؤلفه‌های 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 کلموگورنوف - اسمیرنوف و آزمون تی - استودنت انجام شده است. در بخش اول تحقیق، با استفاده از روش فرآیند تحلیل سلسله مراتبی و با بهره‌گیری از نرم افزار اکسپرت چویس اولویت بندی و رتبه بندی ابعاد و مولفه‌های خط مشی های نیروی انسانی بررسی شده است. در بخش دوم تحقیق برای سنجش روابط بین خط مشی گذاری نیروی انسانی بر توسعه پایدار اجتماعی از تحقیق همبستگی و معادلات ساختاری و روش آزمون تحلیل عاملی با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس دو استفاده شده است. زیرا در تحقیق همبستگی نه تنها روابط بین متغیرها را می توان کشف کرد بلکه نوع و میزان ارتباط متغیرها با یکدیگر نیز از این طریق به دست می آید.

یافته‌ها

در تحلیل توصیفی، داده‌های آماری مربوط به نحوه‌ی توزیع پاسخ دهندگان شامل ویژگی های جمعیت شناختی و سایر ویژگی‌های مورد نظر، با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی خلاصه و طبقه بندی شدند. در این بخش همچنین از جداول، توزیع فراوانی و نمودارهای آماری برای توصیف متغیرهایی چون جنسیت، تحصیلات، سمت در سازمان استفاده شده است. ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی

کد مصاحبه شونده	سن	جنسیت	تحصیلات	رشته تحصیلی	سمت سازمانی	سابقه اجرایی
F1	۴۲	خانم	کارشناسی ارشد	مدیر توسعه کسب و کار	مدیر بازرگانی	۱۲
F2	۴۳	آقا	کارشناسی ارشد	مدیریت اجرایی	مدیر دپارتمان فروش و بازاریابی	۶
F3	۳۴	خانم	کارشناسی ارشد	مدیر محصول و مدیریت اجرایی	معاون تولید و کنترل کیفیت اسبق	۸
F4	۳۷	آقا	کارشناسی ارشد	مشاور کسب و کار	مدیر توسعه کسب و کار	۱۰
F5	۲۸	آقا	کارشناسی ارشد	مدیر محصول و مدیریت اجرایی	معاونت بازاریابی داخلی	۵
F6	۲۸	خانم	کارشناسی ارشد	مدیریت اجرایی و مدیر ارشد تبلیغات	مدیر بازاریابی	۶
F7	۳۴	خانم	کارشناسی ارشد	مدیریت اجرایی و مشاور کسب و کار	مدیر فروش اسبق	۹
F8	۲۷	خانم	کارشناسی ارشد	محقق بازاریابی و مدیریت اجرایی	مدیر ارشد دانش	۷
F9	۲۹	آقا	کارشناسی ارشد	مدیر ارشد تبلیغات	محقق بازاریابی	۴
F10	۴۶	آقا	کارشناسی ارشد	مدیریت اجرایی	مدیرعامل بنیاد توسعه کارآفرینی	۲۰
F11	۵۳	آقا	کارشناسی ارشد	مدیر توسعه کسب و کار	مدیر بازرگانی اسبق	۱۲
F12	۲۶	خانم	کارشناسی	مدیر محصول	مدیر بازاریابی	۶
F13	۶۴	آقا	دکتری	محقق بازاریابی	مدیرعامل بنیاد توسعه کارآفرینی	۲۵
F14	۳۵	خانم	دکتری	مدیریت اجرایی	مدیر بازرگانی	۱۰
F15	۴۳	خانم	کارشناسی ارشد	مدیریت اجرایی و مدیر محصول	مدیر بازرگانی	۱۲
F16	۴۷	آقا	دکتری	مدیریت بازرگانی	معاون توسعه تجاری	۱۰
F17	۴۱	خانم	کارشناسی ارشد	مهندسی دانش	مدیر کنترل کیفیت	۹

۱۵	تحلیلیگر دانش	مشاور کسب و کار	دکتری	آقا	۵۰	F18
----	---------------	-----------------	-------	-----	----	-----

جدول ۲: جدول مولفه‌ها و ابعاد خط‌مشی‌های نیروی انسانی بر اساس روش دلفی فازی

ردیف	مولفه‌ها و ابعاد خط‌مشی	میزان موافقت							میانگین فازی مثلثی		
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	U	M	L		
۱	کمک به سرمایه‌گذاری منابع انسانی	۹	۷	۱	۰	۰	۰.۹۹	۰.۸۷	۰.۶۲	۰.۸۴۶	
۲	برنامه‌ریزی بهتر در منابع انسانی	۹	۷	۰	۱	۰	۰.۹۷	۰.۸۵	۰.۶۰	۰.۸۳۱	
۳	استراتژیک ستون سازمان منابع انسانی	۱۴	۲	۱	۰	۰	۰.۹۹	۰.۹۴	۰.۶۹	۰.۹۰۷	
۴	یادگیرنده شدن سازمان منابع انسانی	۶	۸	۳	۰	۰	۰.۹۶	۰.۷۹	۰.۵۴	۰.۷۷۹	
۵	اهمیت بر پیچیدگی فرایند کارکرد منابع انسانی	۱۱	۴	۲	۰	۰	۰.۹۷	۰.۸۸	۰.۶۳	۰.۸۵۵	
۶	یادگیرنده شدن سازمان منابع انسانی	۴	۷	۴	۲	۰	۰.۸۸	۰.۶۹	۰.۴۴	۰.۶۸۱	
۷	قابلیت مقایسه‌پذیری نتایج منابع انسانی	۳	۹	۴	۱	۰	۰.۹۱	۰.۷۱	۰.۴۶	۰.۵۹۹	
۸	مدیریت بهتر فرایندهای منابع انسانی	۴	۸	۳	۲	۰	۰.۹۰	۰.۷۱	۰.۴۶	۰.۹۶۹	
۹	تعیین ارزش افزوده درونی و بیرونی منابع انسانی	۸	۴	۳	۲	۰	۰.۹۰	۰.۷۶	۰.۵۱	۰.۷۴۵	
۱۰	حرفه‌ای‌گرایی در منابع انسانی	۲	۷	۷	۰	۱	۰.۸۵	۰.۶۳	۰.۴۰	۰.۶۳۰	
۱۱	الگوبرداری رقابتی منابع انسانی	۲	۳	۸	۴	۰	۰.۷۶	۰.۵۴	۰.۲۹	۰.۵۳۹	
۱۲	بایش هزینه‌های منابع انسانی	۵	۷	۲	۳	۰	۰.۸۸	۰.۷۱	۰.۴۶	۰.۶۹۴	
۱۳	تعالی منابع انسانی	۷	۵	۳	۱	۱	۰.۸۸	۰.۷۴	۰.۵۰	۰.۶۲۱	
۱۴	اندازه‌گیری فرایندهای منابع انسانی	۹	۲	۴	۱	۱	۰.۸۷	۰.۷۵	۰.۵۱	۰.۴۳۰	
۱۵	اندازه‌گیری نتایج فرایندهای منابع انسانی	۷	۷	۳	۰	۰	۰.۹۶	۰.۸۱	۰.۵۶	۰.۷۹۲	
۱۶	ملاحظات سیستم اطلاعات منابع انسانی	۸	۵	۳	۱	۰	۰.۹۳	۰.۷۹	۰.۵۴	۰.۷۷۵	
۱۷	کاربرد موثر و کارآمد منابع مالی و انسانی در راستای اهداف سازمانی	۳	۵	۸	۱	۰	۰.۸۵	۰.۶۵	۰.۴۰	۰.۶۴۰	
۱۸	اندازه‌گیری فرایندهای منابع انسانی	۹	۲	۶	۰	۰	۰.۹۱	۰.۷۹	۰.۵۴	۰.۷۷۲	
۱۹	چشم‌انداز مدیریت منابع انسانی	۲	۹	۵	۱	۰	۰.۹۰	۰.۶۸	۰.۴۳	۰.۶۷۲	
۲۰	تجزیه و تحلیل و طراحی مشاغل قالب با منابع انسانی	۱۰	۶	۱	۰	۰	۰.۹۹	۰.۸۸	۰.۶۳	۰.۸۵۸	
۲۱	تامین زنجیره‌اندیش پایدار منابع انسانی	۳	۵	۹	۰	۰	۰.۸۷	۰.۶۶	۰.۴۱	۰.۶۵۴	
۲۲	به‌کارگیری مدیریت جامع در راستای ساختارهای توسعه پایدار	۸	۶	۳	۰	۰	۰.۹۶	۰.۸۲	۰.۵۷	۰.۸۰۴	
۲۳	به‌کارگیری مدیریت تعهد و مسئولیت‌پذیری و تعهد عاطفی منابع انسانی	۳	۷	۶	۱	۰	۰.۸۸	۰.۶۸	۰.۴۳	۰.۵۶۹	
۲۴	بهبود پیامدهای عملکرد منابع انسانی	۴	۸	۳	۲	۰	۰.۹۰	۰.۷۱	۰.۴۶	۰.۶۹۶	
۲۵	نوآوری و خلاقیت در فرایند جذب منابع انسانی در راستای بهبود عملکرد	۳	۱۱	۳	۰	۰	۰.۹۶	۰.۷۵	۰.۵۰	۰.۷۴۳	
۲۶	پیدایش محیط مطلوب مشکلات بر بهبود عملکرد منابع انسانی	۹	۷	۱	۰	۰	۰.۹۹	۰.۸۷	۰.۶۲	۰.۸۴۶	
۲۷	کاهش تاثیر‌گذاری بلندمدت مشکلات بر بهبود عملکرد منابع انسانی	۵	۷	۳	۲	۰	۰.۹۰	۰.۷۲	۰.۴۷	۰.۷۰۸	
۲۸	برنامه‌ریزی و سیاستگذاری منابع انسانی	۳	۲	۷	۵	۰	۰.۷۵	۰.۵۴	۰.۲۹	۰.۸۳۷	

ردیف	مؤلفه‌ها و ابعاد خط مشی	میزان موافقت							میانگین فازی مثلثی		
		بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	بسیار کم	کم	L	M	U
۲۹	تدوین استراتژی‌های منابع انسانی	۵	۱۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۳۰	تدوین و بازنگری نظام جامع مدیریت منابع انسانی	۱	۲	۹	۴	۱	۰	۰	۰	۰	۰
۳۱	طراحی جامع مسیر شغل منابع انسانی	۹	۵	۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۳۲	طراحی مدیریت اطلاعات کارکنان	۷	۵	۴	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰
33	طراحی و استقرار سیستم اطلاعاتی منابع انسانی	۹	۶	۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
34	مدیریت جامع مشاغل و تشکیلات	۵	۹	۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
35	باز طراحی ساختار و سازمان از طریق برقراری یکپارچگی میان ساختار فرایندها و سرمایه انسانی	۵	۵	۵	۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰
36	گردآوری، پردازش از ذخیره دانتاژ اطاعات برای منابع انسانی	۰	۱	۸	۷	۱	۰	۰	۰	۰	۰

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 ۳: جدول مؤلفه‌ها و ابعاد توسعه پایدار اجتماعی بر اساس روش دلفی فازی

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

* 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 ۴: میانگین مقایسات زوجی ابعاد به منظور اولویت بندی ابعاد و مولفه های خط مشی های نیروی انسانی

وزن	خط مشی های امنیت و سلامتی نیروی انسانی، خط مشی های جبران خدمات و ارتقای شغلی، خط مشی های بهبود فعالیت های پشتیبانی انسانی، خط مشی های برنامه ریزی و سیاست گذاری منابع انسانی	خط مشی های جبران خدمات و ارتقای شغلی، خط مشی های جذب و نگهداری منابع انسانی، خط مشی های امنیت سلامتی نیروی 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 های وفالیت های فرایند منابع انسانی، خط مشی های روابط و رفتارهای 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	
۰,۳۸۹	۳,۵۰	۱,۲۰	۳,۳۵	۳,۶۰	۱,۰۰	خط مشی های زنجیره منابع انسانی، خط مشی های مدیریت منابع انسانی بر مبنای هدف، خط مشی های جامع منابع انسانی
۰,۰۹۱	۰,۶۳	۰,۴۸	۰,۵۶	۱,۰۰	۰,۲۸	خط مشی های وفالیت های فرایند منابع انسانی، خط مشی های روابط و رفتارهای نیروی انسانی در سازمان، خط مشی های ارزیابی عملکرد منابع انسانی
۰,۲۰۸	۱,۴۰	۲,۳۰	۱,۰۰	۱,۸۰	۰,۳۰	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
۰,۱۹۵	۲,۰۰	۱,۰۰	۰,۴۳	۲,۱۰	۰,۸۳	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
۰,۱۱۷	۱,۰۰	۰,۵۰	۰,۷۱	۱,۶۰	۰,۲۹	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
نرخ سازگاری = ۰,۰۶۵						

نتایج تحلیل جدول ۴ 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 وفالیت های فرایند منابع انسانی، خط مشی های روابط و رفتارهای 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، خط مشی های امنیت و سلامتی نیروی انسانی با وزن نسبی ۰,۱۱۷ در رتبه چهارم ب خط

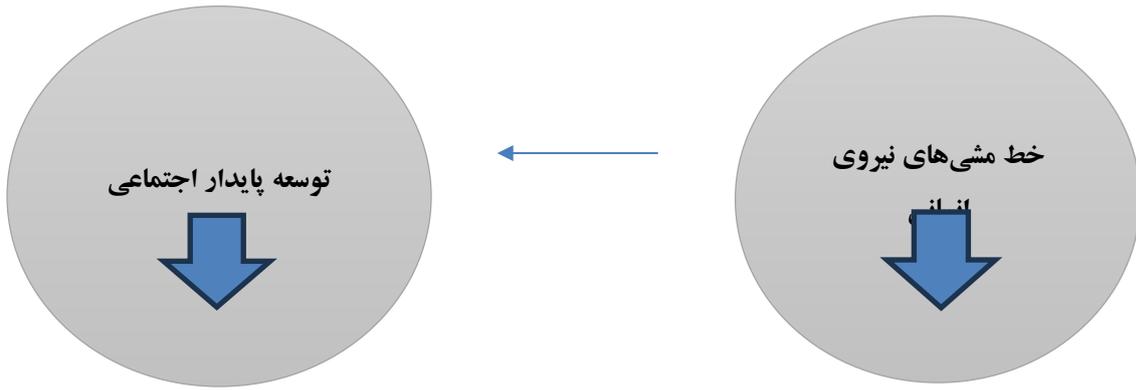
خط مشی های امنیت و سلامتی نیروی انسانی، خط مشی های جبران خدمات نیروی انسانی، خط مشی های بهبود فعالیت های پشتیبانی منابع انسانی، خط مشی های برنامه ریزی و سیاست گذاری منابع انسانی با وزن نسبی ۰,۰۹۱ در رتبه پنجم اهمیت قرار دارد و همچنین نرخ ناسازگاری این ماتریس کمتر از ۰,۱ و مورد قبول می باشد.

جدول ۵: تحلیل مسیر مدل ساختاری برازش یافته به منظور بررسی

R2	نتیجه	p	t مقدار	ضریب مسیر	متغیر ملاک	متغیر پیش بین
۰,۷۴۹	پذیرش	۰,۰۰۰**	۹,۳۲۷	۰,۳۷۷	حکمرانی سبز	خط مشی های زنجیره منابع انسانی، خط مشی های مدیریت منابع انسانی بر مبنای هدف، خط مشی های جامع منابع انسانی
	پذیرش	۰,۰۰۰**	۱۰,۹۳۸	۰,۵۲۴		خط مشی های و فعالیت های فرایند منابع انسانی، خط مشی های روابط و رفتارهای نیروی انسانی در سازمان، خط مشی های ارزیابی عملکرد منابع انسانی
	پذیرش	۰,۰۰۰**	۹,۷۲۰	۰,۳۷۸		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
	پذیرش	۰,۰۰۰**	۷,۲۱۴	۰,۲۵۲		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
	پذیرش	۰,۰۰۰**	۱۱,۷۳۷	۰,۵۴۷		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

ارتباط معناداری بین خط مشی های سرمایه انسانی و توسعه پایدار اجتماعی

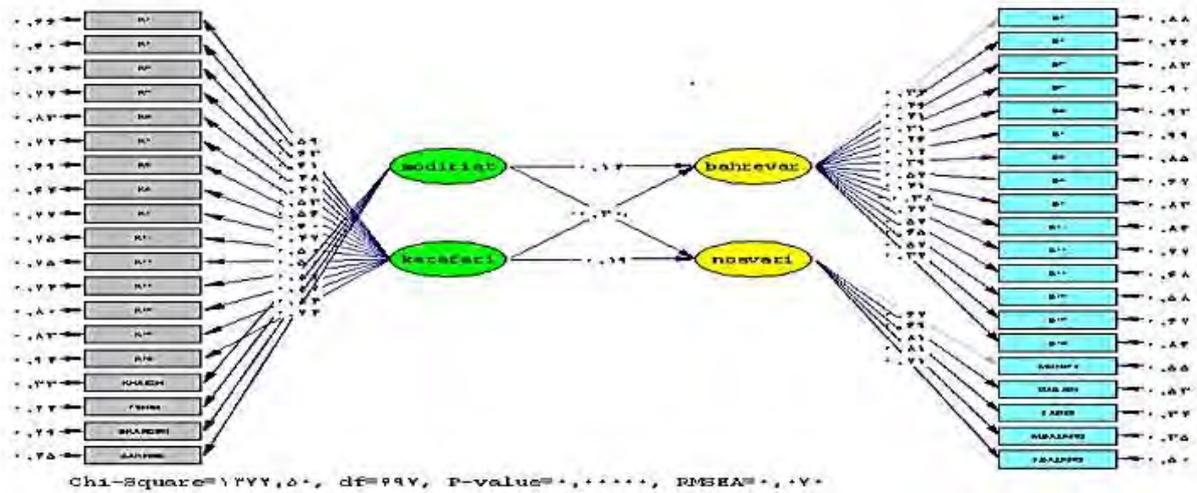
ضرایب استاندارد شده و معنی داری ضرایب نشان می دهد که خط مشی های زنجیره منابع انسانی، خط مشی های مدیریت منابع انسانی بر مبنای هدف، خط مشی های جامع منابع انسانی ($t = ۹/۳۲۷$, $\beta = ۰/۳۷۷$)، خط مشی های و فعالیت های فرایند منابع انسانی، خط مشی های روابط و رفتارهای نیروی انسانی در سازمان، خط مشی های ارزیابی عملکرد منابع انسانی ($t = ۱۰/۹۳۸$, $\beta = ۰/۵۲۴$)، 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 ($t = ۹/۷۲۰$, $\beta = ۰/۳۷۸$)، 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 ($t = ۷/۲۱۴$, $\beta = ۰/۲۵۲$) و 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 ($t = ۱۱/۷۳۷$, $\beta = ۰/۵۴۷$) با رویکرد توسعه پایدار اجتماعی رابطه مستقیم و معنی داری دارند.



مشارکت
حس تعلق و وابستگی و تعامل اجتماعی مشارکت
تعامل اجتماعی
مسئولیت-پذیری
فرصت های برابر و رضایت از مشارکت پیوستگی
مشارکت در فعالیت های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی
امنیت
امنیت و اعتماد اجتماعی و حمایت های اطلاعاتی
ارتقاء امنیت انسانی و عدالت اجتماعی و کاهش یا فقدان جرم
رضایت از کیفیت خدمات و دسترسی آسان به خدمات
اعتماد مدنی یا نهادی و بین فردی و حمایت های مالی
ادراک و احساس عموم و توانمندسازی روان شناختی
کیفیت زندگی کاری
عدالت اجتماعی، افزایش بهره وری، ایجاد فرصت های اشتغال و ایجاد
درآمد
رضایت از فرصت های شغلی و تضمین آموزش، اشتغال و حقوق اولیه
انسانی
حفظ ارزش های اجتماعی، شفافیت، برابری، رفاه و حفظ کیفیت
خدمات و امنیت

خط مشی های زنجیره ارزش منابع انسانی
خط مشی های مدیریت منابع انسانی بر مبنای هدف
خط مشی های جامع منابع انسانی
خط مشی های فعالیت ها و فرایندهای مدیریت منابع انسانی
خط مشی های روابط و رفتارهای انسانی در سازمان نیروی انسانی
خط مشی های ارزیابی عملکرد 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 های جبران خدمات در ارتقای شاغل به منبع انسانی
خط مشی های جذب و نگهداری و سازماندهی منابع انسانی
خط مشی های امنیت سلامتی نیروی انسانی
خط مشی های جبران خدمات منابع انسانی
خط مشی های بهبود فعالیت های پشتیبانی منابع انسانی
خط مشی های برنامه ریزی و سیاست گذاری منابع 000نی

شکل ۱. مدل تحلیل تحقیق



شکل 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 ۶: 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 رفتارهای 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	

1 Goodness of Fit (GOF)

با توجه به جدول ۶ 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 نتیجه‌گیری

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 جزو 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 شصت و هفت درصد به خود اختصاص داده است، در حالی که سهم منابع طبیعی و فیزیکی صرفاً سی و سه 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 قابلیت‌های بسیار آن به سرعت به مهم‌ترین مناظره کنونی و نیز یکی از مهمترین چالش‌های 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 مشی های نیروی انسانی و توسعه پایدار اجتماعی در دانشگاه های علوم پزشکی قطب هشت کشور بود. نتایج نشان داد که جز کسی های نیروی انسانی اثر مثبت و معنی داری بر توسعه پایدار اجتماعی دارد. سازمان ها با تمرکز روزافزون بر مسئولیت اجتماعی و توسعه پایدار اجتماعی، اهداف جدیدی به غیر از سود مالی صرف، مانند تعهد به پیامدهای اجتماعی و زیست محیطی را مدنظر قرار داده اند. 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 می شود 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 مهارت های انسانی تغییر می کنند. با توجه به یافته های تحقیق، مدل جامع خط مشی های نیروی انسانی جهت نیل به توسعه پایدار اجتماعی در دانشگاه های علوم پزشکی هشت کشور طراحی گردید. این مدل نشان می دهد که چگونه مدیریت منابع انسانی می تواند به خط مشی های نیروی انسانی جهت نیل به توسعه پایدار از طریق برخی روش ها کمک کند مانند: جذب و حفظ نیروی انسانی، مدیریت استعدادها، سرمایه گذاری روی صلاحیت کارمندان با هدف سناریوهای فعلی و آینده و...

در همین راستا دانشگاه های علوم پزشکی قطب هشت کشور می تواند روش هایی را توسعه دهد که هدف آن ۱- ایجاد محیط کار جذاب و چالش برانگیز ۲- ارتقای تنوع کاری و فرصت های برابر ۳- تشویق اعتبار شرکت به عنوان حامی مسئولیت اجتماعی ۴- حمایت از تعادل کار زندگی و ۵- برای توسعه روش های پاداش به عملکرد مناسب بحث ارائه نشان می دهد 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 پژوهش های گولن^{۱۸} (۲۰۲۰) اینرت و همکاران (۲۰۲۰) جالستروم و همکاران (۲۰۲۰) نیز به آن اشاره شده است. دانشگاه های علوم پزشکی قطب هشت کشور باید اقداماتی را برای ارتقای سلامت و ایمنی در محل کار، کاهش و جلوگیری از استرس، تعدیل نیروی کار کافی برای فعالیت های انجام شده، طراحی شرایط کاری آگونومیک، ایجاد رفاه کارکنان و ترجیح تعادل بین کار و زندگی شخصی افراد را مدنظر قرار دهد. در نهایت می توان به سرمایه گذاری روی استقرار نظام شایستگی شغلی با هدف سناریو های فعلی و آینده جهت مدیریت پایدار منابع انسانی اشاره کرد که در پژوهش های گولن (۲۰۲۰) بودرو و رامستاد (۲۰۱۹) اینرت و همکاران (۲۰۱۹) نیز به آن اشاره شده است . برای دستیابی به این هدف دانشگاه های علوم پزشکی قطب هشت 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 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. 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 مطروحه و رهیافت انجام این پژوهش و با توجه به دست 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 آورده‌ی 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 عادلانه‌ی اشتغال، رفاه و درآمد، حفظ ارزش‌های اجتماعی و کیفیت خدمات در جهت رسیدن به توسعه پایدار اجتماعی توسط نیروی انسانی

منابع

- اقبالی، محمد، (۱۴۰۰). بررسی تاثیر کیفیت کاری بر سلامت اداری کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان البرز، چاپ سوم، ایران، تهران، ۲۷۳.
- امینی، محمد، (۱۴۰۰). تحلیل نقش معنویت در محیط کار بر رشد سلامت کارکنان دانشگاه، مدیریت در دانشگاه آزاد اسلامی، مجله تدبیر، ۱۹۲.
- تاج مزینانی، محمد حامد، (۱۳۹۵). بررسی میزان توانمندسازی کارکنان در شرکت توزیع برق شیراز، دومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، انتشارات سمت.
- تضادپور، علی، (۱۳۹۷). بررسی ابعاد و مولفه های نظام سلامت مدیران به منظور ارائه ی چارچوب مناسب جهت توانمندسازی مدیران مدارس کشور، تهران، موسسه ی پژوهشی مدیریت مدبر.
- توکلی، علی، (۱۳۹۹). طراحی شاخص های ملی سنجش فساد اداری ایران، چاپ سوم، تهران، دانشگاه تهران، ۳۵-۵.
- حبیبی و همکاران. (۱۳۹۵). بررسی عوامل سلامت معنوی در بهبود رفتار سازمان های رسانه ای شماره ۷.
- 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، ۹۵-۱۰۵.
- فرهادی محلی، علی و شرافتی، محمد، (۱۴۰۱). توسعه پایدار کسب و کارهای خانوادگی تولید محور با تاکید بر نقش نیروی انسانی، چاپ اول، فصلنامه پروژه های اقتصادی، ۹۵-۱۲۲.
- 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، ۱۴۵.
- میر فخرالدینی، فرزاد، (۱۴۰۲). ارائه مدل ساختاری به منظور پذیرش مصرف و تولید پایدار در صنعت گردشگری، فصلنامه مطالعات اجتماعی گردشگری، ۱۷۳.
- میرزایی، امین، (۱۴۰۱). شناسایی عوامل موثر بر توسعه پایدار: چالش ها و فرصت ها، فصلنامه سیاست ۴۹.
- نظریور، محمدتقی، (۱۴۰۰). مجموعه برگزیده: مقالات حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی، چاپ سیزدهم، تهران، نشر آگه، ۴۵-۶۰.
- ۱۷۵-۱۵۵.
- افروز، داود، (۱۴۰۲). ارائه مدلی از پشایندها و پسایندهای توسعه منابع انسانی ملی با رویکرد فرامطالعه، نشریه جهاد دانشگاهی، دوره ۱۵، شماره ۳، ۴۷۱-۴۳۹.
- محمدپورزرنندی، حسین و طباطبایی مزدآبادی، سیدمحسن، (۱۳۹۴). جایگاه آموزش در توسعه پایدار شهری، اقتصاد و مدیریت شهری، ۱۱۱-۱۲۵.
- Ancell, S and M . Thompson-Fawcett (2018). The Social Sustainability of Medium Density Housing: A Conceptual Model and Christchurch Case Study. *Housing Studies* 23(3). pp: 423-442.
- Booder & Ramstad . (2020). The Fintech Banks Are Coming: Why You Should Care; *Forbes*; Sep 13.
- Chang Drestall Lee. (2022). a study entitled the effect of environmental commitment information system on green product innovation, volume 6, number 77 .
- characteristics, and corporate financing constraints. *Journal of cleaner production*, 260, 121008.
- Domingos, H. M. G. et al. (2020). A cachaça artesanal mineira: internacionalização e alianças estratégicas [Minas handmade cachaça: internationalization and strategic alliances]. In: CLADEA. *Proceedings* 37-52.
- Inret & Johnson . (2019) . The Social Sustainability of Medium Density Housing: A Conceptual Model and Christchurch Case Study. *Housing Studies* 23(3). pp: 423-442.
- Jalesterom & smit . (2020). Financial Institutions' Business Models and the Global Transmission of Monetary Policy; *International Finance Discussion Papers* 1228.
- Li, W., Xu, J., & Zheng, M. (2018). Green governance: New perspective from open innovation. *Sustainability*, 10(11), 3845.
- Li, W., Zheng, M., Zhang, Y., & Cui, G. (2020). Green governance structure, ownership
- Li, W.A.; Li, Y.J.; Shi, D. Theoretical research on supply chain governance: Concept, intention, and normative analysis framework. *Nankai Bus. Rev.* 2016, 19, 4-15.
- Lin, R., Gui, Y., Xie, Z., & Liu, L. (2019). Green governance and international business strategies of emerging economies' multinational enterprises: A multiple-case study of chinese firms in pollution-intensive industries. *Sustainability*, 11(4), 1013.
- Liu, Z., Liu, T., Liu, X., Wei, A., Wang, X., Yin, Y., & Li, Y. (2021). Research on optimization of healthcare waste management system based on green governance principle in the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5316.
- Loodovekooska . (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.
- Mol, A. P., & Spaargaren, G. (2018). Ecological modernization theory. In *Routledge Handbook of Environmental Policy in China* (pp. 11-26). Routledge.
- 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.
- Moss, S. Prosser, H. Costello, H. Simpson, N. Patel, P. Rowe, S. & Hatton, C. (1998). Reliability and Validity of the PAS-ADD Checklist for Detecting Psychiatric Disorders in Adults with Intellectual Disability." *Journal of Intellectual Disability Research*, 42 (2): 173-183.

Schulz, Colantonio & Minber, (2019).). Corporate Entrepreneurship Contingencies and Organizational Wealth Creation Journal of Management Development. Vol 23. No 6.

