

باز کاوی معنایی راهبردهای توسعه منابع انسانی در حوزه مدیریت آسیب‌های اجتماعی با استفاده از رویکرد داده کاوی

حمید اکاتی^{۱*}

فاطمه ابراهیمی^۲

دانیال مالکی^۳

سجاد قریب^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۰۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۱۲/۲۹

چکیده

این مطالعه به بررسی باز کاوی معنایی راهبردهای توسعه منابع انسانی در حوزه مدیریت آسیب‌های اجتماعی با استفاده از رویکرد داده کاوی پرداخت. روش تحقیق به صورت داده کاوی بود. این مقاله به دنبال پاسخ به این سوال است که متغیرهای مرتبط در حوزه آسیب‌های اجتماعی تا چه حدی بر روی راهبردهای توسعه منابع انسانی قابلیت پیش بینی دارند. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران سازمان‌های استارت آپی در حوزه خرده فروشی در زاهدان می باشند که تعداد آن‌ها ۱۳۹ می باشند که از جامعه با تعداد آماری بالا تبعیت می کند. نمونه آماری به صورت نمونه گیری ساده تصادفی از طریق یک پرسشنامه آنلاین می باشد که براساس فرمول کوکران تعداد افراد نمونه برابر با ۱۰۲ نفر می باشد. یافته های مطالعه نشان داد که از بین متغیرها در حوزه آسیب اجتماعی شایستگی بیشترین نیاز را به بهینه سازی دارد و بیشترین قدرت پیش بینی کنندگی مرتبط با همراستایی استراتژیک می باشد.

واژگان کلیدی

همراستایی استراتژیک، آسیب اجتماعی، شایستگی، بهینه سازی

۱. گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران. (نویسنده مسئول: hamid0kati@yahoo.com)

۲. گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران.

۳. گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران.

۴. گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران.

مقدمه

توسعه منابع انسانی یکی از ضروریات سازمان است که لزوم پیوند آن با ارزشهای اخلاقی اجتناب ناپذیر است چرا که سهل انگاری و بی عدالتی در اجرای آن منجر به عدم توسعه فردی و سازمانی میگردد (حاجی لو و همکاران، ۱۳۹۷). در عصر حاضر، به دلیل وجود رقابت بین سازمان ها و شرکت ها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط بر منابع موجود اهمیت ویژه ای یافته است. سازمان ها اگر دارای بهترین تکنولوژی بوده و از بهترین امکانات بهره مند باشند ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند و یا توانایی استفاده درست و کارآمد از نیروهای موجود را نداشته باشند، قادر نیستند بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند. نیروی انسانی این توانایی را دارد که سایر منابع را پردازش کرده و خدمات و کالاهایی را پدید آورد که سازمان به خاطر آن تاسیس شده است. یکی از مهم ترین وظایف مدیریت منابع انسانی برنامه ریزی نیروی انسانی است. مدیریت منابع انسانی از طریق برنامه ریزی کارآمد و اثربخش می تواند وظایف مدیریت منابع انسانی برنامه ریزی نیروی انسانی است. مدیریت منابع انسانی از طریق برنامه ریزی کارآمد و اثربخش می تواند حجم و ترکیب نیروی انسانی مورد نیاز برای آینده را فراهم ساخته و یاتوانایی نیروهای موجود را ارتقاء بخشد. از این رو برای تداوم موجودیت سازمان و حصول به اهداف آن برنامه ریزی نیروی انسانی باید از اولویت بالایی برخوردار باشد (گندمیان، ۱۴۰۲). سیستم مدیریت منابع انسانی سازمان در فرآیند تصمیم گیری های استراتژیک باید در عین توجه به منافع سازمان، منافع کارکنان را نیز در نظر گرفته و استراتژی های صحیح و بهینه را اتخاذ کنند (قاضی میرسعید و علایی، ۱۴۰۲). عوامل سازمانی موثر در توسعه منابع انسانی سازمان شامل عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه ای هستند. بنابراین زمانی می توان شاهد توسعه منابع انسانی در سازمان شد که میزان رسمیت، پیچیدگی و تمرکز کاهش یابد و به استراتژی ها، فرهنگ سازمانی، توسعه فناوری اطلاعات، مشتریان، رقبا و قوانین آموزش بیشتر توجه شود (خورشیدی و همکاران، ۱۳۹۷). برخی از آسیب های سازمانی نشات گرفته از ناکارآمدی های شخصیتی مدیران ارشد سازمان ها از جمله کانون کنترل بیرونی و ویژگی های سه گانه تاریک هستند. بنابراین با توجه به ارتباط بین شخصیت و نیازهای انگیزشی، چالش اصلی این است که آیا آسیب های مرتبط با الگوهای انگیزشی مدیران عامل نیز مانند آسیب های شخصیتی آن ها در ناکارآمدی های سازمان انعکاس پیدا می کند و این کار به راهبردهای توسعه منابع انسانی منجر می شود (صائب نیا و اسکندری نیا، ۱۴۰۲).

امروزه مدیران سازمانها در راستای ایفای مأموریت خود ناچارند تا به صورت مستمر آسیب پذیری سازمان خود را در مواجهه با خطرات بالقوه ای که میتواند مانع تحقق چشم انداز و اهداف مدنظرشان شود را ارزیابی کرده تا با انتخاب بهترین راهبردهای ممکن بر آنها غلبه نمایند. یافتن مدل سنجش آسیب پذیری سازمانی در بعد ظرفیت تطبیق پذیر سازمانی با توسعه منابع انسانی از ضروریات می باشد (صادقی، ۱۴۰۱).

یکی از مهمترین اقداماتی که سازمانهای موفق برای ارتقای اثربخشی خود انجام میدهند، آسیب شناسی صحیح و به موقع است. آسیب شناسی صحیح و به موقع، این امکان را به مدیران میدهد که همواره از مسایل و مشکلات جاری سازمان خود مطلع باشند و از حاد شدن آن جلوگیری نمایند. آسیب شناسی سازمانی، فرآیند استفاده از مفاهیم و روش های علوم رفتاری، به ویژه روان شناسی به منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان ها و یافتن راه هایی برای افزایش اثر بخشی آنها می باشد (عابدی طامه، ۱۴۰۰). مسئله اجتماعی به مثابه آسیب اجتماعی یک قرن پیش رویکرد کارکردی ساختار - جامعه را به سان ارگانیسمی زنده می دید. ای دیدگاه به نظریه آسیب شناسی اجتماع منتهی شد؛ مدلی نظری

که مسئله اجتماعی مانند بیماری که عمل بدن انسان را مخت می کند، اختلال در عمل طبیعی جامعه به شما می آورد. این مدل جرم، مدرسه گریزی و رابط پیش از ازدواج را آسیب کلمه ای یونانی به معنی بیماری اجتماعی تلقی می کند که سلامت جامعه را به خطر می افکند؛ و با توجه به مرور تحقیقات گذشته تحقیق، مشخص شد که مناطق فقیرتر و کثیف تر و محله هایی که دارای کوچه های باریک و تنگ هستند، محمل مناسب تری برای جرم و کجروی و انحرافات اجتماعی هستند (ظفری، ۱۴۰۱). آسیب شناسی سازمانی، فرآیند استفاده از مفاهیم و روش های علوم رفتاری، به ویژه روان شناسی به منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان ها و یافتن راه هایی برای افزایش اثر بخشی آنها می باشد. اما از آنجا که پایین بودن سطح بهره وری به مفهوم کارایی و اثر بخشی، فقط ناشی از اشکالات و نارسایی های عامل انسانی نیست، بلکه عوامل دیگری همچون سازمان دهی نامناسب، ضعف نظام کنترل، نامناسب بودن فرآیند های کاری و غیره نیز در این میان نقش دارند (عابدی طامه، ۱۴۰۰). در جامعه سازمانی امروز، نقش و جایگاه سازمان ها به عنوان سیستم های اثرگذار بر توسعه جامعه، بسیار حائز اهمیت است. سازمان ها ممکن است مانند انسان ها از آسیب های مختلف رنج برده و علایم آن را نشان دهند. گاه این آسیب چنان ساختار نامناسبی پیدا می کند که سازمان را از دستیابی به اهداف مهمش باز می دارد و با بحران و اطراف نابودی روبه رو می سازد. در این زمان آسیب شناس سازمانی باید با حمایت مدیریت عالی سازمان وارد عمل شود و موارد آسیب زا را مورد شناسایی قرار دارد و پیشنهادهای لازم را به مدیریت سازمان ارائه کند. انتخاب مدلی که با وضع سازمان مورد نظر همخوانی دارد، کاری بسیار سخت است که به تجربه فراوان عارضه یابی نیاز دارد. آسیب های سازمانی یکی از عمده ترین مسائلی است که به عنوان چالش هایی همواره پیش روی مدیران سازمان ها تلقی می شوند که به دلیل عدم کنترل سازمان بر علل پیدایی آنها، طبیعتاً کنترل آنها نیز بسیار دشوار است.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

شاپووالوا^۱ (۲۰۲۴) در نظریه خود اثبات کردند که آسیب های اجتماعی در سازمان می تواند به استرس و همچنین عدم مدیریت صحیح در سازمان منجر شود. این نوع آسیب در نهایت به کارکردهای سازمانی و قانونی آسیب وارد می کند. چن و هولادی^۲ (۲۰۲۳) اثبات کردند که شناسایی و پاسخ به خطرات رسانه های اجتماعی گام مهمی در ایجاد راهبردهای توسعه منابع انسانی است. خطرات و آسیب هایی که به سازمان وارد می شود ممکن است اثرات توسعه منابع انسانی را کاهش دهد. لی و چن^۳ (۲۰۲۲) اثبات کرد که بروکراسی اداری ممکن است عامل ایجاد آسیب های اجتماعی در سازمان باشد. سازمان هایی که بروکراسی اداری پیچیده ای دارند نمی توانند راهبردهای توسعه منابع انسانی را در پیش گیرند. فرانکس^۴ و همکاران (۲۰۲۱) اثبات کردند که ساختار سازمانی عنصر مهمی در ایجاد آسیب های اجتماعی در سازمان دارد که می تواند توسط انعطاف پذیری محیطی بهبود یابد. در این حالت توسعه راهبردهای منابع انسانی یک متغیر جایگزینی به شمار می رود. بون^۵ و همکاران (۲۰۱۹) اثبات کردند که از آنجایی که مهمترین سرمایه سازمان، منابع انسانی است، مدیریت آن میتواند نقش قابل توجهی در کنترل شرایط محیطی و دستیابی به مزیت رقابتی برای سازمان ها داشته باشد. لینهام^۶ (۲۰۱۴) اثبات کردند که در بین فعالیتهای مرتبط با مدیریت منابع انسانی توسعه منابع انسانی با عنایت

¹ Shapovalova

² Chen & Holladay

³ Lee & Chen

⁴ Franckx

⁵ Boon

⁶ Linham

به تغییرات محیط پیرامون و نیاز به روزآمد سازی کارکنان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. کالینز^۷ (۲۰۲۱) اثبات کردند که سرمایه گذاریهای سازمان در توسعه ظرفیت های انسانی یکی از ابعاد مهم ارتقاء این ظرفیت های محسوب میشود.

ونھالا و آتلا^۸ (۲۰۱۰) اثبات کردند که توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از سیستمهای عملکرد در سازمان است که شامل تمام فعالیتهای مرتبط با آموزش و توسعه کارکنان است. و به هرگونه روند یا فعالیت مثبتی اطلاق میشود که در کوتاه مدت یا دراز مدت، توان توسعه دانش مبتنی بر، کار، تخصص سودآوری و رضایت را دارد؛ چه برای نتیجه فردی گروهی تیمی یا برای منافع یک سازمان جامعه ملت، نهایتاً تمام بشریت. توسعه کارکنان بخش مهمی از تلاشهای سازمان برای بهبود کیفیت ماندگار کردن کارکنان کلیدی در سازمان رویارویی با چالشهای ناشی از رقابت جهانی و تغییرات اجتماعی و اعمال تغییرات در طراحی کار و در نهایت ارتقاء بهره وری همه جانبه در سازمان است که این امر در ارگانهای دولتی، کشور عمدتاً به دلیل ساختار بروکراتیک حاکم بر آنها و همچنین عدم وجود مبحث رقابت، در سالهای گذشته در کانون توجه قرار نگرفته است. همین امر شاید باعث بروز مشکلاتی در ارتباط با عدم انطباق پذیری دستگاههای دولتی با شرایط محیطی و تامین نیازهای پشتیبانی واحدهای غیر دولتی شده است. موسوی و همکاران (۱۴۰۱) معتقدند که توانایی های فکری و ذهنی رهبران، آموزش و توسعه، شایستگی ها، همراهی استراتژیک، توسعه سازمانی، سیستم جبران خدمات جامع، کارمند یابی و استخدام، رفاه، ایمنی و نگه داشت و مدیریت عملکرد از گزاره هایی هستند که می تواند به توسعه منابع انسانی منجر شود. حقانی و همکاران (۱۳۹۷) معتقدند که برنامه ریزی به منظور مدیریت سرمایه های فکری جهت تولید ارزش افزوده رویکردی است که مورد توجه مدیران و فعالان بخش دولتی و خصوصی قرار گرفته، علی رغم اهمیت روز افزون این بخش از سرمایه های سازمانی، محدود سازمان هایی برای اندازه گیری و مدیریت سرمایه های فکری تلاش کرده اند. در ابعاد و مولفه های سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری وضعیت موجود بالاتر از وضعیت استاندارد است ولی در بعد سرمایه مشتری یا رابطه ای وضعیت موجود پایین تر از وضعیت استاندارد است این کار توسعه منابع انسانی را تسهیل و مدیریت آسیب های اجتماعی را بهتر می کند. رستمی و همکاران (۱۴۰۱) معتقدند که هر یک از مؤلفه های شایستگی، سازگاری، خودآگاهی، هدفمندی، خودباوری و معنویت در دانشگاهی با محیطی معنوی، می تواند افراد را در راستای توسعه منابع انسانی یاری دهد. سید تقوی و همکاران (۱۳۹۸) اثبات کردند که شناخت ابعاد توسعه منابع انسانی و ارائه راهکارهای منطقی جهت توانمندسازی و توسعه آنها با در نظر داشتن الزامات رویکرد خدمات عمومی نوین از اهم وظایف مدیران سازمان های دولتی به شمار می رود. رشیدی و همکاران (۱۴۰۱) اثبات کردند که مدیران این اداره نسبت به بکارگیری مدیریت دانش در جهت توسعه منابع انسانی خود، برای حصول به توسعه شایستگی، افزایش توانمندی، تسهیم اطلاعات و آموزش پذیری کارکنان خود در محیط کار اقدام نمایند. دهقانان و همکاران (۱۴۰۰) اثبات کردند که گفتمان حاکم بر متون از راه عناصر گفتمانی دیدگاه یکپارچه در نظریه های خود و کار، رویکرد مبتنی بر عملکرد در نظریه های یادگیری در کار و فرایند توسعه منابع انسانی هدایت شده در نظریه های یادگیری مفصل بندی شده است و نظم گفتمانی بر کلیت این گفتمان حاکمیت دارد. زارع و همکاران (۱۳۹۹) اثبات کردند که یکی از فرایندهای مهم و اصلی مدیریت منابع انسانی، توسعه منابع انسانی در سازمان

⁷ Collins

⁸ Vanhala & Ahteela

است. فعالیت‌های توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها در سه دسته مبادله‌ای، سنتی و تحول‌گرایانه قرار می‌گیرد. رویکرد تحول‌گرایانه به استراتژی نتیجه‌گرا و مبتنی بر عملکرد تمرکز دارد و به سازمان در دستیابی به اهداف و استراتژی‌های کسب و کار کمک می‌کند. درحالی‌که در رویکرد مبادله‌ای و سنتی به فرایندهای ابتدایی آموزش و یادگیری کارکنان پرداخته می‌شود.

روش تحقیق

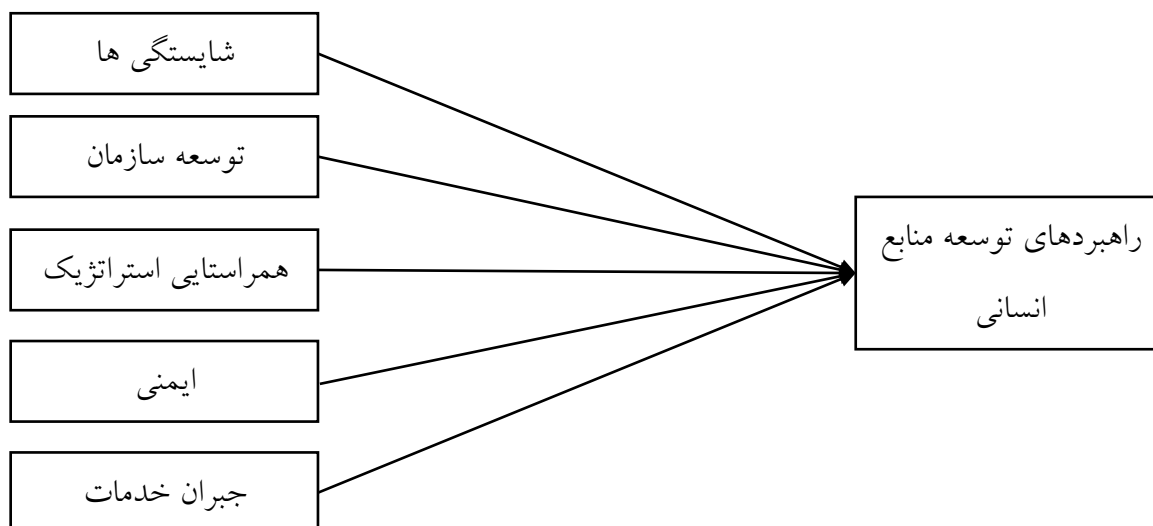
این تحقیق از نوع کاربردی خواهد بود. تحقیق کاربردی^۹ پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش‌ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می‌شود. هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. روش تجزیه و تحلیل در این مطالعه به صورت داده کاوی می‌باشد. برای این منظور از نرم افزار IBM MODELER استفاده می‌شود. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه اقتباس شده از مطالعه موسوی و همکاران (۱۴۰۱) می‌باشد. برای اطمینان از معتبر بودن پرسشنامه و قابلیت اطمینان در این مطالعه از پایایی استفاده می‌شود. در صورتی که ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰,۷ برای متغیرهای پژوهش باشد می‌توان به متغیرها اعتماد کرد و می‌توان از آن برای داده کاوی استفاده کرد.

جدول ۱ ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش

ردیف	مؤلفه	ضریب آلفای کرونباخ
۱	همراستایی استراتژیک	۰,۸۷
۲	شایستگی‌ها	۰,۷۹
۳	توسعه سازمان	۰,۸۲
۴	ایمنی	۰,۸۹
۵	جبران خدمات	۰,۸۸

همچنین جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران سازمان‌های استارت‌آپی در حوزه خرده‌فروشی در زاهدان می‌باشند که تعداد آن‌ها ۱۳۹ می‌باشند که از جامعه با تعداد آماری بالا تبعیت می‌کند. نمونه آماری به صورت نمونه‌گیری ساده تصادفی از طریق یک پرسشنامه آنلاین می‌باشد که براساس فرمول کوکران تعداد افراد نمونه برابر با ۱۰۲ نفر می‌باشد. مدل مفهومی پژوهش برگرفته از مطالعه موسوی و همکاران (۱۴۰۱) به صورت زیر می‌باشد:

^۹ Applied Research



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش (موسوی و همکاران، ۱۴۰۱)

توصیف جمعیت شناختی

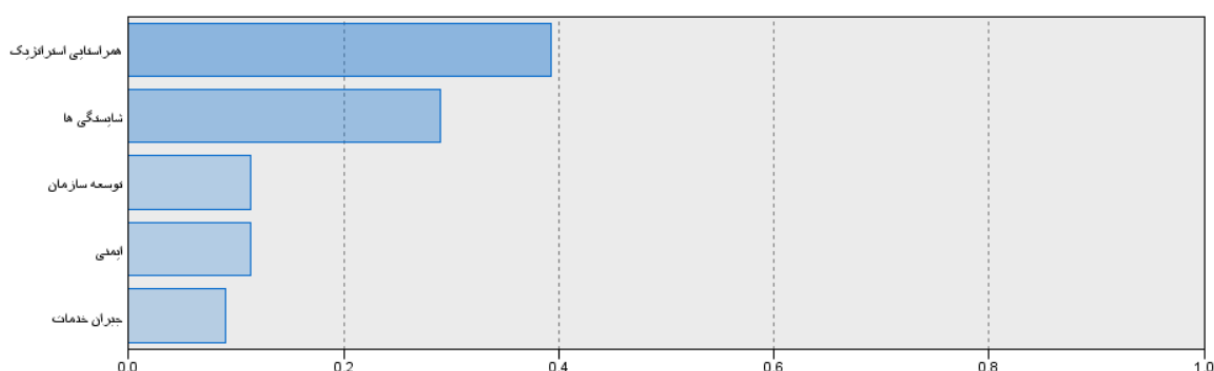
جدول ۲ توصیف جمعیت شناختی افراد نمونه

ردیف	نوع متغیر	ویژگی	فراوانی	درصد فراوانی
۱	جنسیت	زن	۵۴	۵۲.۹
۲		مرد	۴۸	۴۷.۱
۳	تحصیلات	کمتر از لیسانس	-	-
۴		لیسانس	۳۱	۳۰.۴
۵		فوق لیسانس	۴۰	۳۹.۲
۶		دکتری	۳۱	۳۰.۴
۷	وضعیت زناشویی	مجرد	۴۶	۴۵.۱
۸		متاهل	۵۶	۵۴.۹
۹	سن	کمتر از ۲۵ سال	-	-
۱۰		بین ۲۵ تا ۳۰ سال	۳۰	۲۹.۴
۱۱		بین ۳۰ تا ۳۵ سال	۲۹	۲۸.۴
۱۲		بین ۳۵ تا ۴۵ سال	۲۶	۲۵.۵
۱۳		بالتر از ۴۵ سال	۱۷	۱۶.۷
۱۴	سالهای شغلی	کمتر از ۵ سال	۲۳	۲۲.۵
۱۵		بین ۵ تا ۱۰ سال	۲۶	۲۵.۵
۱۶		بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۲۹	۲۸.۴
۱۷		بالتر از ۱۵ سال	۲۴	۲۳.۵

براساس جدول درصد فراوانی افراد با جنسیت زن را بر با ۵۲,۹ و درصد فراوانی افراد با جنسیت مرد برابر با ۴۷,۱ می باشد. درصد فراوانی افراد با تحصیلات لیسانس برابر با ۳۰,۴ و فوق لیسانس برابر با ۳۹,۲ و درصد فراوانی دکتری برابر با ۳۰,۴ درصد می باشد. افراد با درصد فراوانی مجرد برابر با ۴۵,۱ و افراد متأهل درصد فراوانی برابر با ۵۴,۹ می باشد. افراد با درصد فراوانی بین ۲۵ تا ۳۰ سال برابر با ۲۹,۴ می باشد. همچنین درصد فراوانی بین ۳۰ تا ۳۵ سال برابر با ۲۸,۴ می باشد. همچنین افراد با بازه سنی بین ۳۵ تا ۴۵ سال برابر با ۲۵,۵ و افراد با درصد فراوانی بالاتر از ۴۵ سال برابر با ۱۶,۷ درصد می باشد. همچنین بالاترین سابقه شغلی مرتبط با سابقه بین ۱۰ تا ۱۵ سال می باشد.

یافته های تحقیق

برای بررسی تحقیق از درخت تصمیم گیری در محیط MODELER استفاده می شود. تخمین خروجی به صورت زیر می باشد.



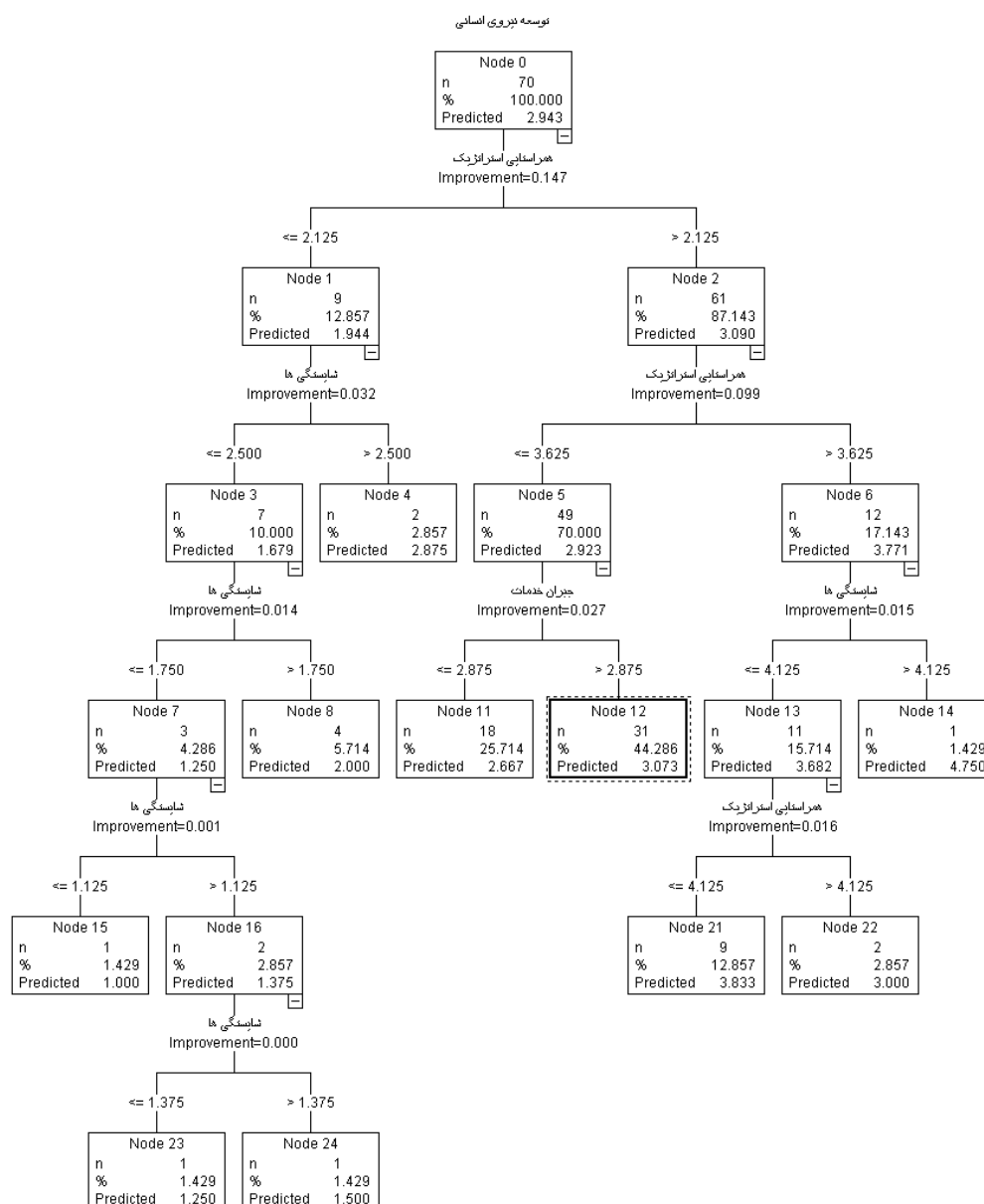
شکل ۲- قدرت پیش بینی کنندگی مدل درخت تصمیم گیری

براساس شکل می توان بیان داشت که بالاترین قدرت در حوزه آسیب های اجتماعی مرتبط با همراستایی استراتژیک می باشد و پس از آن مرتبط با شایستگی ها است. گزینه بعدی توسعه سازمان می باشد و ایمنی و جبران خدمات در مراحل بعدی قرار دارند. ضریب پیش بینی کنندگی هر یک از متغیرهای یاد شده در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۳- قدرت پیش بینی کنندگی متغیرهای پژوهش

ردیف	مولفه	ضریب پیش بینی کننده
۱	همراستایی استراتژیک	۰,۳۹
۲	شایستگی ها	۰,۲۹
۳	توسعه سازمان	۰,۱۱
۴	ایمنی	۰,۱۱
۵	جبران خدمات	۰,۰۹

در مرحله بعدی درخت تصمیم گیری مرتبط با متغیرهای پژوهش در حوزه آسیب های اجتماعی ارایه می شود. این رویکردها نشان دهنده راهبردهای توسعه منابع انسانی هستند که در حوزه مدیریت آسیب های اجتماعی به کار برده شده اند.



شکل ۳-درخت تصمیم گیری برای راهبردهای توسعه با توجه به آسیب های اجتماعی

براساس درخت تصمیم گیری اولین گزینه های بهبود مرتبط با همراستایی استراتژیک و شایستگی ها می باشد در صورتی میانگین نمره امتیاز کمتر از ۲,۵ باشد باید شایستگی ها بهبود یابد و در صورتی که میانگین امتیازی کمتر از ۱,۷۵ شایستگی ها مجددا مورد بهبود قرار می گیرد تا بهینگی حاصل شود. در صورتی که مقدار میانگین کمتر از ۳,۶۲ باشد جبران خدمات بهینه می شود و در صورتی که از این مقدار بیشتر باشد باز هم شایستگی ها مورد بهینگی قرار می گیرد. در صورتی که مقدار امتیاز کمتر از ۴,۱۲ باشد آنگاه همراستایی استراتژیک مورد بهینگی قرار می گیرد و بهبود می یابد.

نتیجه گیری

این مطالعه به باز کاوی معنایی راهبردهای توسعه منابع انسانی در حوزه مدیریت آسیب های اجتماعی با استفاده از رویکرد داده کاوی می پردازد. روش تحقیق به صورت داده کاوی با استفاده از درخت تصمیم گیری بود. یافته های مطالعه نشان

داد که بالاترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی در حوزه آسیب‌های اجتماعی مرتبط با همراهی استراتژیک با ضریب پیش‌بینی‌کنندگی ۰,۳۹ می‌باشد. همچنین نتایج درخت تصمیم نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی برای بهینگی در بین متغیرهای حوزه مدیریت آسیب‌های اجتماعی به بهینه‌سازی و بهبود در شایستگی باز می‌گردد. به عبارتی بیشترین توجه مدیریت باید صرف ایجاد شایستگی و افزایش شایستگی در توسعه منابع انسانی باشد. براین اساس یک راهبرد توسعه منابع انسانی به سمتی سوق می‌یابد که به شایستگی در بین منابع انسانی منجر شود. این رویکرد نشان می‌دهد که شایستگی در سازمان‌ها از حوزه‌های آسیب‌های اجتماعی به شمار می‌رود و بهترین گزاره برای سازمان‌ها تقویت حوزه شایستگی نیروی انسانی می‌باشد. با تقویت حوزه شایستگی نیروی انسانی می‌توان انتظار داشت که آسیب‌های اجتماعی در سازمان در مسیر راهبردهای توسعه منابع انسانی کاهش یابد. از سوی دیگر می‌توان انتظار داشت داده کاوی بتواند الگوی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی هر یک از متغیرهای پژوهش را آرایه دهد که علاوه بر همراهی استراتژیک باید به شایستگی با قدرت پیش‌بینی‌کنندگی برابر با ۲۹ درصد اعتماد کرد. این کار سبب می‌شود که مدل ایجاد شده برای توسعه راهبردهای منابع انسانی تقویت شود. برای این منظور پیشنهاد می‌شود که در یک شبکه اجتماعی خصوصی مرتبط با سازمان انتقال اطلاعات بین کارکنان سازمانی به صورت پیوسته صورت گیرد این کار سبب ارتقا توانمندی همه و بهبود همراهی استراتژیک می‌شود همچنین پیشنهاد می‌شود که برای بهبود شایستگی در کارکنان کارها به صورت دوره‌ای بین کارکنان تغییر کند.

منابع

- زارع، حمید؛ زارعی متین، حسن؛ یزدانی، حمیدرضا؛ رسولی پرشکوه، آزاده (۱۳۹۹). ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد تحول‌گرایانه (مطالعه فراترکیب)، آموزش و توسعه منابع انسانی، شماره ۲۶، ص ۲۳-۵۱.
- دهقانان، حامد؛ خاشعی، وحید؛ محمودزاده، سید مجتبی؛ محمدی، مهیا (۱۴۰۰). تحلیل متون راهبردهای توسعه منابع انسانی در صنعت بانکداری مبتنی بر تحلیل گفتمان انتقادی فرکلا، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، شماره ۳، ص ۴۵-۶۹.
- رشیدی، سعید؛ حاتمی کیا، علی؛ موسویان، سید داوود؛ کامرانی مقدم، علی (۱۴۰۱). مدیریت دانش و نقش آن در توسعه منابع انسانی ثبت احوال کهگیلویه و بویراحمد، آموزش و بهبود منابع انسانی، شماره ۳، ص ۹۷-۱۱۹.
- سید تقوی، میرعلی؛ الوانی، سیدمهدی؛ قربانی زاده، وجه الله؛ حسینی، سید سعید (۱۳۹۸). الگوی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد خدمات - عمومی نوین (مورد مطالعه: وزارت نیرو)، مدیریت فردا، شماره ۵۸، ص ۱۹-۳۴.
- رستمی، زینب؛ سلیمان پور عمران، محبوبه؛ افراسیابی، رویا (۱۴۰۱). شناسایی مؤلفه‌های سازمان معنویت‌گرا در دانشگاه در راستای توسعه منابع انسانی جهت ارائه مدل مطلوب (رویکرد آمیخته)، علوم روانشناختی، شماره ۱۱۱، ص ۶۴۵-۶۳۴.
- حقانی، محمود؛ شیبانی، حسن؛ کرباسیان، سعید (۱۳۹۷). سنجش سرمایه‌های فکری به منظور توسعه منابع انسانی در شرکت‌های خودرو سازی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۳۴، ص ۱۵۱-۱۶۴.

موسوی، سید علی محمد؛ اعتباریان خوراسگانی، اکبر؛ اسماعیلی، رضا (۱۴۰۱). بازکاوی معنایی راهبردهای توسعه منابع انسانی در حوزه مدیریت آسیب‌های اجتماعی با استفاده از نظریه داده بنیاد، آموزش و بهبود منابع انسانی، شماره ۳، ص ۲۳-۴۵.

عابدی طامه، زهره (۱۴۰۰). تحلیلی بر مدیریت رفتارهای سازمانی و ضرورت آسیب شناسی منابع انسانی، ششمین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، همدان

ظفری، محبوبه، ۱۴۰۱، آسیب شناسی تحلیل مسائل اجتماعی در ایران و راهکارهای آن، مجله علوم زیست محیطی و دانش جغرافیا، دوره: ۲، شماره: ۳.

صائب نیا، سمیه و اسکندری نیا، نیما (۱۴۰۲). الگوی آسیب شناسی سازمانی مبتنی بر محرک‌های انگیزشی مدیر عامل، کنفرانس ملی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه، اردبی
صادقی، سعید (۱۴۰۱). مدل سنجش آسیب‌پذیری سازمانی در بعد ظرفیت تطبیق‌پذیر سازمانی (مورد مطالعه: بانک قرض‌الحسنه مهر ایران مدیریت شعب استان و شعبه مرکزی یاسوج)، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اخلاق و کسب و کار، شیراز.

خورشیدی، سهیلا و اولادیان، معصومه و حسینی، سیدرسول (۱۳۹۷). نقش عوامل سازمانی در توسعه منابع انسانی در سازمان سما، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دوره: ۱۲، شماره: ۴.

قاضی میرسعید، سیده الهام و علائی، سعید (۱۴۰۲). رتبه‌بندی استراتژی‌های توسعه منابع انسانی با روش تصمیم‌گیری چندمعیاره OPT-QUALIFLEX (مطالعه موردی)، ششمین کنفرانس بین‌المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران

گندمیان، محسن (۱۴۰۲). تحلیل تاثیر توسعه منابع انسانی بر جذابیت سازمان و عملکرد اجتماعی سازمان، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم، تهران.

حاجی‌لو، وحید و معمارزاده طهران، غلامرضا و البرزی، محمود (۱۳۹۷). طراحی مدل اخلاق‌مدارانه توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی، دوره: ۹، شماره: ۳۳.

Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D.P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of management*, 45(6), 2498-2537.

Collins, C. J. (2021). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331-358.

Linhom, E. (2014). "Professionalism in Public Accounting: Function, Rank, and Firm Size", University of North Carolina, March, PP:1-20.

Vanhala, M., Ahteela, R. (2010). The effect of HRM practices on impersonal organizational trust. *Management Research Review*, 34 (8), 869-888.

Shapovalova, V. (2024). Post-Traumatic Stress Disorder: administration, clinical and pharmacological, organizational and legal, pharmaceutical management, recent case studies. *SSP Modern Pharmacy and Medicine*, 4(1), 1-8.

Chen, F., & Holladay, S. J. (2023). Identifying and responding to social media risks: towards an organizational paracrisis communication framework. *Corporate Communications: An International Journal*, 28(1), 103-117.

Lee, S., & Chen, G. (2022). Disaster experience and governments' savings: the moderating role of organizational capacity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(3), 591-609.

Franckx, L., de Vries, F. P., & White, B. (2021). A note on organizational structure and environmental liability. *Environmental Economics and Policy Studies*, 1-21.