

Examining the Factors Affecting Human Resources Development in the Field of Social Welfare Providing a Model Based on the Delphi Technique

Karimi J (Ph.D. Candidate)¹*, Sayadi S (Ph.D.)^{2*}, Pourkiani M (Ph.D.)², Salajegheh S (Ph.D.)³, Arabpour A (Ph.D.)⁴

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

²Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

³Associate Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

⁴Associate Professor, Department of Statistics, Faculty of Mathematics and Computer, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman Iran

Abstract

Introduction: This research aimed to investigate the factors affecting human resources development in social welfare based on the Delphi approach.

Methods: In three rounds, this descriptive study was conducted with the Delphi technique. The statistical population was the faculty members and human resources experts in Sistan and Baluchistan province; 20 people were selected through purposive sampling. The constituent elements of human resources development in social welfare were identified during a library and internet survey. Reliable internet databases, such as Emerald, Elsevier, and Science Direct, were searched, and articles in this field were studied. The experts survey utilized a five-point rating scale ranging from completely inappropriate (1), unsuitable (2), relatively suitable (3), suitable (4), and completely suitable (5). Experts confirmed the content validity of the survey. Kendall's coefficient was employed to assess the level of agreement among the experts.

Results: The aim was to identify the dimensions, indicators, and components of the human resources development model in social welfare. To achieve this, the Department of Cooperative, Labor, and Social Welfare and several experts' opinions were sought and considered. Ten dimensions (social-cultural, creativity, job knowledge, organizational knowledge, intellectual, decision-making skills, communication skills, technological, behavioral, and competencies) and 35 components were identified.

Conclusion: According to the current research on the components of resource development, any activity based on the development of employees in this sector will lead to significant results in promoting public services.

Keywords: Delphi Technique, Staff Development, Workforce, Internet, Social Welfare

Sadra Med Sci J 2023; 11(3): 277-292.

Received: Dec. 1st, 2022

Accepted: Jan. 29th, 2023

*Corresponding Author: **Sayadi S.** Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran, sayadi@iauk.ac.ir

مجله علوم پزشکی صدرا

دوره ۱۱، شماره ۳، تابستان ۱۴۰۲، صفحات ۲۷۷ تا ۲۹۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۹

مقاله پژوهشی

(Original Article)

بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه منابع انسانی در حوزه رفاه اجتماعی با رویکرد تکنیک دلفی

جمیله کریمی^{۱*}، سعید صیادی^{۲*}، مسعود پورکیانی^۲، سنجر سلاجقه^۳، علیرضا عرب پور^۴

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

^۳ دانشیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

^۴ دانشیار، گروه آمار، دانشکده ریاضی و کامپیوتر، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

چکیده

مقدمه: هدف این پژوهش بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه منابع انسانی در حوزه رفاه اجتماعی بر اساس رویکرد دلفی بود.

روش‌ها: این مطالعه با ماهیت توصیفی با تکنیک دلفی در سه راند انجام شد. جامعه آماری ۲۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی و خبرگان منابع انسانی در استان سیستان و بلوچستان بودند که با نمونه‌گیری هدفمند انتخاب گردیدند. طی بررسی کتابخانه‌ای و اینترنتی، عناصر تشکیل‌دهنده توسعه منابع انسانی در حوزه رفاه اجتماعی شناسایی شد و برای جستجو از بانک‌های اطلاعاتی معتبر اینترنتی شامل Elsevier Emerald و Science Direct استفاده گردید و مقالاتی در این زمینه نیز مطالعه شد. نظرسنجی از خبرگان بر اساس طیف پنج‌تایی کاملاً نامناسب (۱)، نامناسب (۲)، نسبتاً مناسب (۳)، مناسب (۴)، کاملاً مناسب (۵) انجام گرفت. روایی محتوایی مورد تأیید خبرگان قرار گرفت و جهت توافق از ضریب کندال استفاده شد.

یافته‌ها: برای شناسایی ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدل توسعه منابع انسانی در حوزه رفاه اجتماعی از اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نظرات برخی خبرگان استفاده شد. ۱۰ بعد (فرهنگی-اجتماعی، خلاقیت، دانش شغلی، دانش سازمانی، فکری، مهارت تصمیم‌گیری، مهارت ارتباطی، فناوری، رفتار، شایستگی‌ها) و ۳۵ مؤلفه شناسایی شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به پژوهش حاضر در مورد مؤلفه‌های توسعه منابع، به نظر می‌رسد هرگونه فعالیت مبتنی بر توسعه کارکنان در این بخش نتایج قابل توجهی برای ارتقای خدمات عمومی خواهد شد.

واژگان کلیدی: تکنیک دلفی، توسعه کارکنان، نیروی کار، اینترنت، رفاه اجتماعی

*نویسنده مسئول: سعید صیادی، استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران، sayadi@iauk.ac.ir

مقدمه

اندیشه پیشرفت و تحول همیشه در ذات جوامع بشری وجود داشته است، ولی تحول اساسی بعد از رنسانس اروپا و توجه بیشتر به مفاهیمی از قبیل رشد، تکامل و پیشرفت، پدید آمد. در طی قرن بیستم، مفهوم سیر توسعه به تدریج مفهوم مستقل معنایی پیچیده‌ای یافت و از ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی مورد بررسی و توجه قرار گرفت. توسعه منابع انسانی یکی از راهکارهای مؤثر بهبود عملکرد، افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از قابلیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی افراد، به‌ویژه کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط برای دستیابی به اهداف سازمانی است. از این رو، نیاز همه کسب‌وکارها به منابع انسانی به‌عنوان عوامل انسانی توسعه‌یافته، امری ضروری تلقی می‌شود (۱). مزیت‌های سازمان‌ها تنها در منابع مالی و فناوریانه خلاصه نمی‌شود بلکه با نیروی انسانی و وجود افراد دوراندیش به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمانی و عامل کسب رقابت پایدار مشخص می‌گردد (۱). توسعه منابع انسانی برای سازمان‌ها، زمینه‌ای حیاتی است زیرا منابع انسانی از قدرت خلاقیت برخوردارند (۲). همچنین وابستگی سازمان‌ها به منابع انسانی رو به افزایش است چراکه این مؤسسات عمدتاً تأکید بر دانش مبتنی بر منابع انسانی دارند (۳). توسعه منابع انسانی با برخی از شبکه‌های آموزش، باید به‌عنوان وظیفه اصلی مدیریت شناخته شود (۴) که نوعی تعهد و انتظار متقابل بین فرد و سازمان تلقی می‌گردد. افراد در ارتباط با این تعهد متقابل خود را به انجام تکالیفی در راستای اهداف سازمان موظف می‌دانند و لازم است سازمان‌ها نیز فرصت‌های خلاقیت و نوآوری به‌روز را برای افراد فراهم کنند تا از انقضای تاریخ مصرف فکری و توان کاری کارکنان جلوگیری شود (۵).

یکی از دانش‌های جدید و مفید برای هدایت سازمان‌ها، «آینده‌پژوهی» است که مدیران اندیشه‌ور با تحلیل

رویدادها و به‌کارگیری خلاقیت، از آینده آگاهی می‌یابند. با توجه به تغییرات سریع محیطی در کشور، توسعه منابع انسانی برای تحقق رشد سازمان‌ها ضروری است (۶). تاکنون در خصوص رفاه اجتماعی و منابع انسانی در ایران تحقیقات کمی انجام شده و این حوزه نیاز به توجه دارد. رفاه اجتماعی به‌عنوان بخشی از تفکر استراتژیک منابع انسانی می‌تواند برای تکامل برنامه‌ریزی بسیار مفید باشد (۷).

ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی سازمان دوطرفه است. از یک طرف مدیریت منابع انسانی به‌عنوان عملکرد مدیریت یک سازمان می‌تواند به‌عنوان یکی از اهداف مسئولیت‌های اجتماعی سازمان باشد. سازمان‌هایی که دارای مسئولیت اجتماعی هستند باید به کارکنان خود اهمیت بیشتری بدهند و همواره به دنبال ارتقای شرایط کاری و رفاهی آن‌ها باشند.

طبق سند ملی توسعه، استان سیستان و بلوچستان باید با اعمال مدیریت کارآمد از طریق انجام طرح‌های تحقیقاتی در توسعه منابع انسانی گام‌های مؤثری در حل معضلات اساسی استان شامل مسکن، اشتغال و تولید بردارد (۸). حفظ و ارتقای شایستگی‌ها و ادغام سیاست‌های توسعه منابع انسانی و راهبردهای کسب‌وکار، نقشی محوری در دستیابی به شرایط رقابتی پایدار ایفا می‌کند، لذا هر سازمانی می‌بایست شرایط لازم برای کارکنان را فراهم نماید تا بتواند با اتکا به بهبود شرایط رفاه اجتماعی موجبات توسعه در بخش مدیریت منابع انسانی را فراهم نماید (۹).

جغتیایی در مطالعه خود نشان داد که در برنامه‌های توسعه پنج‌گانه، توجه مشترکی به مؤلفه‌های آموزش، حمایت و تأمین اجتماعی، حفاظت از محیط‌زیست، بهره‌برداری بهینه از منابع و علم گسترده و فناوری و تعدیل شکاف مناطق محروم و برخوردار شده است. وی نشان داد که برای مؤلفه‌های عدالت جنسیتی، همبستگی و انسجام ملی،

روش‌ها

مطالعه حاضر با هدف توسعه‌ای و ماهیت توصیفی و با تکنیک دلفی انجام شد. روش دلفی فرآیندی ساختاریافته برای جمع‌آوری و طبقه‌بندی دانش موجود در نزد گروهی از کارشناسان و خبرگان است که از طریق توزیع پرسش‌نامه‌هایی در بین این افراد و بازخورد کنترل‌شده پاسخ‌ها و نظرات دریافتی صورت می‌گیرد (۲۰).

جامعه آماری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه و خبرگان منابع انسانی در استان سیستان و بلوچستان و در مجموع ۲۰ نفر بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و برای انجام پژوهش اعلام آمادگی نمودند. ابتدا با جستجوی گسترده کتابخانه‌ای عناصر اصلی تشکیل‌دهنده توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی شناسایی گردید. برای جستجو از کلیدواژه‌های توسعه منابع انسانی، رفاه اجتماعی، روش دلفی در بانک‌های اطلاعاتی معتبر اینترنتی همچون Elsevier، Emerald و Science Direct استفاده گردید و مقالاتی در این زمینه تهیه، ترجمه و مطالعه شد. سپس عناصر شناسایی شده حاصل از مطالعات کتابخانه‌ای و اسناد بالادستی (سند چشم‌انداز اداره کل و ...) جهت بحث و بررسی و تبادل نظر در اختیار خبرگان قرار گرفت. برای اجرای آن از تکنیک دلفی در سه راند استفاده شد.

نظرسنجی از خبرگان در خصوص ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده از بررسی‌های کتابخانه‌ای بر اساس طیف پنج تایی کاملاً نامناسب (۱)، نامناسب (۲)، نسبتاً مناسب (۳)، مناسب (۴)، کاملاً مناسب (۵) انجام گرفت. روایی صورتی نیز که به قضاوت خبرگان در مورد درجه مرتبط بودن سازه‌ها در ابزار پژوهش گفته می‌شود، مورد تأیید واقع شد.

همگرایی قومیتی، کاهش واگرایی مذهبی، جوانان و سالمندان، سلامت و ثبات خانواده، امنیت اجتماعی یا سیاست‌گذاری صورت نگرفته یا سیاست‌ها مبهم و کلی بوده‌اند (۱۸).

حسینی در مطالعه خود با عنوان «کاستی‌های توسعه‌نیافتگی برنامه‌ریزی در ایران» به این نتیجه رسید که شکست الگوهای برنامه‌ریزی در ایران گویای این واقعیت است که باید با توجه به تحولات تاریخی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی خود، الگوی توسعه اقتصادی خویش را از بطن و قلب مؤسسات علمی و دانشگاهی و از همین جامعه برگزینیم زیرا سازمان ملل نیز پس از گذشت پنج دهه برنامه‌ریزی، همین پیشنهادها را به کشورهای جهان سوم ارائه می‌کند (۱۹).

استانداردسازی رفتارها موجب می‌گردد که نیروی انسانی توانمندی‌های خود را بهتر بشناسد و آن‌ها را در راستای اهداف سازمان قرار دهد و از بروز انحراف و برهم خوردن نظم سازمانی جلوگیری کند (۱۰). بخش رفاه اجتماعی با داشتن اهداف کلان صیانت از نیروی کار و تأکید بر ارتقای بهره‌وری، کارآمدی نظام اداری و بهبود اثربخشی نقش حاکمیتی وزارت متبوع در راستای انجام این مأموریت‌ها را تأمین می‌نماید (۸).

مبانی اصلی دانش در هر حوزه‌ای بر پایه مدل‌های شناسایی شده قرار دارد نه یافته‌های جزئی و پراکنده. داده‌ها در قالب مدل بهتر می‌توانند کشف، تبیین و تفسیر شوند. مدیریت عملکرد در سازمان‌های دولتی و اجرایی سطح ملی روش‌های قابل قبول اندکی دارد تا میزان انطباق و پایداری خود در قبال تحولات درون و برون سیستمی خود را به درستی بسنجد، لذا پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی در حوزه رفاه اجتماعی سیستان و بلوچستان انجام شده است.

۱- ملاحظات اخلاقی

در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است. این مقاله برگرفته از رساله مقطع دکتری رشته مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان با عنوان «طراحی الگوی توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی (مطالعه موردی: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان)» است و دارای نامه تأییدیه اخلاق به شماره نامه ۰۷/۳۵/۵/۱۳۸۶۳ مورخ ۱۴۰۱/۰۸/۰۳ از دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان است و از سوی هیچ سازمانی حمایت مالی نشده است.

یافته‌ها

۱- مشخصات دموگرافیک اعضای پانل دلفی

از تعداد ۲۰ نفر خبرگان توسعه منابع انسانی، ۱۶ نفر مرد و ۴ نفر زن بودند، ۶ نفر مدرک دکتری و ۱۴ نفر مدرک کارشناسی ارشد داشتند. بازه سنی خبرگان ۴۱ تا ۴۵ سال بود و ۶ نفر سابقه کاری ۱۶ تا ۲۰ سال داشتند (جدول ۱).

جدول ۱. مشخصات دموگرافیک اعضای پانل دلفی

متغیر	جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
جنس	مرد	۱۶	۸۰
	زن	۴	۲۰
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۱۴	۷۰
	دکتری	۶	۳۰
سابقه خدمت	۶-۱۰ سال	۳	۱۵
	۱۱-۱۵ سال	۵	۲۵
	۱۶-۲۰ سال	۶	۳۰
	۲۱-۲۵ سال	۴	۲۰
سن	۲۶-۳۰ سال	۲	۱۰
	۳۵-۴۰ سال	۳	۱۵
	۴۱-۴۵ سال	۹	۴۵
	۴۶-۵۰ سال	۴	۲۰
	بالای ۵۰ سال	۴	۲۰

سؤال اول: عوامل توسعه منابع انسانی اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی کدام‌اند؟

در این پژوهش برای شناسایی ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی در اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی، از مطالعات گذشته، ادبیات پژوهش و نظرات برخی خبرگان استفاده شد که در جدول ۲ آمده است.

سؤال دوم: کدام‌یک از عوامل و مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی از درجه اهمیت بالاتری برخوردار است؟

برای پاسخ به این سؤال از روش دلفی در سه مرحله استفاده شد که در ادامه، یافته‌های هر دور به تفکیک ارائه می‌شود.

الف - نتایج دور اول روش دلفی

۲۰ پرسش‌نامه دور اول دلفی به صورت حضوری بین اعضای پانل (در قالب دو گروه استادان و خبرگان منابع انسانی اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی) توزیع گردید و پس از یک هفته، پیگیری برای دریافت پاسخ آغاز گشت. ضریب هم‌هنگی کندال برای پاسخ‌های اعضا در این دور، ۰/۱۸۳ به دست آمد.

در بخش اول پرسشنامه، پاسخگو باید نظر خود را درباره میزان تناسب هر یک از مؤلفه‌های استخراج شده از پژوهش‌های پیشین در باب توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی با انتخاب یکی از گزینه‌های موجود در مقابل آن‌ها اعلام می‌کرد. این گزینه‌ها در قالب طیف لیکرت و شامل کاملاً نامناسب (۱)، نامناسب (۲)، نسبتاً مناسب (۳)، مناسب، کاملاً مناسب (۵) بود. در جدول ۳ نتایج مرتبط با بخش اول پرسشنامه دور اول دلفی که شامل مواردی مانند تعداد پاسخ‌ها برای هر گزینه، میانگین پاسخ‌ها، انحراف معیار آن‌ها و ترتیب اهمیت هر عامل بر اساس میانگین پاسخ‌ها درج شده است.

جدول ۲. ابعاد و مؤلفه‌های الگوی توسعه منابع انسانی اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی

عامل (Factor)	مؤلفه‌ها (components)	عامل (Factor)	مؤلفه‌ها (components)
فرهنگی-اجتماعی	فکری	هوش اجتماعی	تفکر طراحی
		هوش میان فرهنگی	تفکر راهبردی
		مسئولیت پذیری اجتماعی	قدرت درک بالا
		سازگاری اجتماعی	تفکر محاسباتی
خلاقیت	مهارت‌های تصمیم‌گیری	پایبندی به اخلاق حرفه‌ای	توانایی تشخیص و تعیین مسائل و مشکلات
		دارا بودن حس خلاقانه و نوآورانه	توانایی ارائه راه‌حل مناسب
		تفکر خلاق و سازگار با محیط	توانایی انتخاب راه‌حل مناسب
دانش شغلی	مهارت‌های ارتباطی	شناخت کافی در خصوص محتوای شغل	آشنایی با مدل‌های تصمیم‌گیری
		شناخت کافی در خصوص شرایط احراز شغل	مهارت شنیداری
دانش سازمانی	مهارت‌های ارتباطی	تخصص میان‌رشته‌ای	مهارت ارتباط‌های میان فردی
		آگاهی از فلسفه وجودی سازمان	مهارت گفتاری
		آگاهی از اهداف استراتژیک و عملیاتی سازمان	مهارت نوشتاری
رفتاری	شایستگی‌ها	آگاهی از برنامه‌ریزی استراتژیک و عملیاتی	متخصص
		شایسته‌سالاری	منعطف
		اعتمادسازی	متکی به نفس
		قانون مداری	شبکه‌گرا
قدرت تطبیق با تغییرات	فناوری	قدرت تطبیق با تغییرات	دانش فناوری
			به‌کارگیری فناوری

بخش دوم پرسشنامه دور اول روش دلفی به ارائه عوامل مؤثری اختصاص داشت که در لیست بخش اول موجود نبود، اما از نظر پاسخ‌دهندگان مهم و کلیدی محسوب می‌شد. در این بخش، پاسخ‌دهندگان در مجموع ۳۶ عامل مطرح کردند که با ترکیب برخی از آن‌ها، تعداد ۳۰ عامل باقی ماند. از این میان، مؤلفه‌های مربوط به ابعاد دانش عمومی و نگرشی کمترین نمره را کسب کرد و از دور دوم حذف شد (مجموعاً ۴ مؤلفه)؛ و به درخواست خبرگان، بعداً رفتاری مشتمل بر ۴ مؤلفه به مرحله دوم اضافه گردید. همچنین مؤلفه دیداری از بعد مهارت‌های ارتباطی حذف و مؤلفه برخورداری از ارتباط‌های میان فردی به این بعد اضافه گردید.

بخش دوم پرسشنامه دور اول روش دلفی به ارائه عوامل مؤثری اختصاص داشت که در لیست بخش اول موجود نبود، اما از نظر پاسخ‌دهندگان مهم و کلیدی محسوب می‌شد. در این بخش، پاسخ‌دهندگان در مجموع ۳۶ عامل مطرح کردند که با ترکیب برخی از آن‌ها، تعداد ۳۰ عامل باقی ماند. از این میان، مؤلفه‌های مربوط به ابعاد دانش عمومی و نگرشی کمترین نمره را کسب کرد و از دور دوم حذف شد (مجموعاً ۴ مؤلفه)؛ و به درخواست خبرگان، بعداً رفتاری مشتمل بر ۴ مؤلفه به مرحله دوم اضافه گردید. همچنین مؤلفه دیداری از بعد مهارت‌های ارتباطی حذف و مؤلفه برخورداری از ارتباط‌های میان فردی به این بعد اضافه گردید.

ب - نتایج دور دوم روش دلفی پرسشنامه دور دوم به صورت حضوری به کل ۲۰ نفر اعضای پانل تحویل داده شد و پس از چند روز از توزیع

جدول ۳. توصیف آماری نظر پاسخ‌دهندگان درباره درجه اهمیت مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی (دور اول دلفی)

عوامل	ابعاد	تعداد پاسخ‌ها	میانگین پاسخ‌ها	انحراف معیار پاسخ‌ها	ترتیب اهمیت
فرهنگی-اجتماعی (۶/۲۵)*	هوش اجتماعی	۲۰	۲/۹۷	۱/۲۴	۳
	هوش میان فرهنگی	۲۰	۴/۸۳	۰/۳۷	۲
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۲۰	۲/۲۰	۱/۸۵	۴
	سازگاری اجتماعی	۲۰	۴/۸۰	۰/۴۰	۲
	پایبندی به اخلاق حرفه‌ای	۲۰	۴/۶۹	۰/۵۲	۲
خلاقیت (۶/۶۰)*	دارا بودن حس خلاقانه و نوآورانه	۲۰	۳/۲۲	۰/۹۴	۴
	تفکر خلاق و سازگار با محیط	۲۰	۳/۱۴	۱/۱۴	۳
دانش شغلی (۷/۴۳)*	شناخت کافی در خصوص محتوای شغل	۲۰	۴/۸۶	۰/۳۵	۵
	شناخت کافی در خصوص شرایط احراز شغل	۲۰	۴/۳۰	۰/۵۷	۴
	تخصص میان‌رشته‌ای	۲۰	۴/۸۳	۰/۳۷	۳
دانش سازمانی (۶)*	آگاهی از فلسفه وجودی سازمان	۲۰	۲/۹۴	۱/۲۳	۲
	آگاهی از اهداف استراتژیک و عملیاتی سازمان	۲۰	۴/۶۹	۰/۵۲	۳
	آگاهی از برنامه‌ریزی استراتژیک و عملیاتی	۲۰	۳/۲۰	۱/۰۲	۲
دانش عمومی (۲)*	آگاه به مسائل روز ملی و منطقه‌ای	۲۰	۱/۹۲	۱/۸۷	۱
	آگاه به مسائل روز دنیا	۲۰	۲/۹۷	۰/۹۲	۱
فکری (۵/۸۳)*	تفکر طراحی	۲۰	۴/۲۵	۰/۶۰	۲
	تفکر راهبردی	۲۰	۳/۹۲	۰/۹۱	۲
	قدرت درک بالا	۲۰	۴/۱۸	۰/۷۵	۲
	تفکر محاسباتی	۲۰	۴/۰۸	۰/۷۸	۲
نگرشی (۲/۱۰)*	انعطاف‌پذیری نگرش فردی در سازمان	۲۰	۴/۴۳	۰/۷۴	۳
	اخذ دانش جدید	۲۰	۳/۹۳	۰/۹۰	۲
مهارت‌های تصمیم‌گیری (۵/۶۳)*	توانایی ارائه راه‌حل مناسب	۲۰	۴/۷۲	۰/۴۵	۳
	توانایی انتخاب راه‌حل مناسب	۲۰	۳/۲۴	۰/۹۴	۲
	آشنایی با مدل‌های تصمیم‌گیری	۲۰	۴/۳۷	۰/۷۱	۲
مهارت‌های ارتباطی (۶/۳۸)*	مهارت شنیداری	۲۰	۲/۰۰	۱/۸۶	۳
	مهارت دیداری	۲۰	۲/۱۷	۱/۷۵	۱
	مهارت گفتاری	۲۰	۲/۹۷	۰/۹۲	۳
	مهارت نوشتاری	۲۰	۳/۲۵	۰/۹۹	۲
فناوری (۶/۸۰)*	دانش فناوری	۲۰	۴/۸۶	۰/۳۵	۵
	به‌کارگیری فناوری	۲۰	۴/۸۳	۰/۳۷	۵

*نمره مؤلفه

پیش ثبت شد. در این بخش، پاسخ‌دهنده باید مجدداً نظر خود را درباره میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌ها با ابعاد توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، با انتخاب یکی از گزینه‌های موجود در مقابل آن‌ها اعلام می‌کرد. این گزینه‌ها در قالب طیف لیکرت و شامل کاملاً نامناسب (۱)، نامناسب (۲)، نسبتاً مناسب (۳)، مناسب (۴)، کاملاً مناسب (۵) رانه شدند. تعداد پاسخ‌ها برای هر گزینه، میانگین پاسخ‌ها، انحراف معیار آن‌ها و ترتیب اهمیت هر عامل بر اساس میانگین پاسخ‌ها در جدول ۵ آمده است.

مطابق جدول ۶ نتایج ضریب کندال به‌منظور قضاوت درباره میزان اتفاق نظر درباره اهمیت هر یک از عوامل در دوره‌های سه‌گانه اجرای روش دلفی نشان داد که به دلایل زیر اتفاق نظر میان اعضای پنل حاصل شد و می‌توان به تکرار دوره‌ها پایان داد:

- در دور دوم بیش از ۵۰ درصد اعضا، بیشترین عوامل اثرگذار در تدوین الگوی توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی را که دارای میانگین بزرگ‌تر از ۲/۵ بودند، در میان عوامل خود برگزیدند.

- انحراف معیار پاسخ‌های اعضا درباره میزان اهمیت عوامل در دور سوم نسبت به دوره‌های قبلی کاهش چشمگیری داشت.

- با توجه به اینکه تعداد اعضای پنل بیش از ۱۰ نفر بود، ضریب هماهنگی کندال برای پاسخ‌های اعضا کاملاً معنادار به حساب می‌آید.

- ضریب هماهنگی کندال برای ترتیب عوامل اثرگذار در تدوین چارچوب توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی در دور سوم نسبت به دور دوم افزایش اندکی یافت که این ضریب یا میزان اتفاق نظر میان اعضای پنل در میان دو دور متوالی، رشد قابل توجهی را نشان نمی‌دهد.

خیلی زیاد (دارای رتبه میانگین بزرگ‌تر از ۳) برای طراحی مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان تشخیص دادند. در این بخش، پاسخگو باید نظر خود را درباره میزان تناسب هر یک از آن‌ها با توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی با انتخاب یکی از گزینه‌های موجود اعلام می‌کرد. این گزینه‌ها در قالب طیف لیکرت و شامل کاملاً نامناسب (۱)، نامناسب (۲)، نسبتاً مناسب (۳)، مناسب (۴)، کاملاً مناسب (۵) ارائه گردید. در جدول ۴ نتایج دور دوم روش دلفی شامل مواردی مانند تعداد پاسخ‌ها برای هر گویه، میانگین پاسخ‌ها، انحراف معیار آن‌ها و ترتیب اهمیت هر عامل بر اساس میانگین پاسخ‌ها است.

در این مرحله مؤلفه‌های صداقت، وجدان کاری و کار تیمی از بعد رفتاری حذف و مؤلفه‌های شایسته‌سالاری، اعتمادسازی و قانون مداری به بعد رفتاری اضافه گردید. همچنین با اضافه شدن بعد شایستگی به ابعاد دیگر در مرحله سوم، مؤلفه‌های این بعد نیز به دور سوم اضافه شد.

ج - نتایج دور سوم روش دلفی

پرسشنامه دور سوم دلفی که شامل دو بخش بود، به صورت حضوری به ۲۰ نفر از خبرگان اعضای پنل تحویل داده شدند. برای دریافت پاسخ به این منظور به صورت تلفنی با اعضای پنل تماس گرفته شد. تمامی پاسخ‌دهندگان در این دور، در دور پیش نیز شرکت کرده بودند.

در بخش اول پرسشنامه دور سوم دلفی، مجموعه عواملی ارائه شد که شرکت‌کنندگان در دو دور اول و دوم آن‌ها را به‌عنوان عوامل کلیدی توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی تشخیص داده بودند. میانگین تناسب این عوامل «زیاد» و «بسیار زیاد» بود (گزینه‌های حاوی وزن ۴ به بالا). در مقابل هر عامل نیز، میانگین پاسخ‌های اعضای پنل در دوره‌های

جدول ۴. توصیف آماری پاسخ‌دهندگان درباره درجه اهمیت مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی (دور دوم دلفی)

اهمیت	انحراف معیار	میانگین	تعداد	مؤلفه‌ها	عامل
۳	۰/۶۱	۳/۷۱	۲۰	هوش اجتماعی	فرهنگی-اجتماعی (۵/۶۳)*
۲	۰/۵۰	۳/۹۰	۲۰	هوش میان فرهنگی	
۴	۰/۸۳	۳/۸۷	۲۰	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	
۲	۰/۹۰	۳/۹۳	۲۰	سازگاری اجتماعی	
۲	۰/۷۱	۳/۷۷	۲۰	پایبندی به اخلاق حرفه‌ای	
۴	۰/۷۵	۳/۴۸	۲۰	دارا بودن حس خلاقانه و نوآورانه	خلاقیت (۶/۰۸)*
۳	۰/۹۲	۳/۸۲	۲۰	تفکر خلاق و سازگار با محیط	
۵	۰/۹۱	۳/۵۴	۲۰	شناخت کافی در خصوص محتوای شغل	دانش شغلی (۴/۷۲)*
۴	۰/۹۷	۳/۸۲	۲۰	شناخت کافی در خصوص شرایط احراز شغل	
۳	۱/۱۱	۳/۲۲	۲۰	تخصص میان‌رشته‌ای	
۲	۱/۰۰	۲/۸۶	۲۰	آگاهی از فلسفه وجودی سازمان	دانش سازمانی (۴/۲۸)*
۳	۱/۱۸	۳/۴۰	۲۰	آگاهی از اهداف استراتژیک و عملیاتی سازمان	
۲	۱/۰۳	۳/۰۸	۲۰	آگاهی از برنامه‌ریزی استراتژیک و عملیاتی	
۲	۱/۲۱	۳/۴۲	۲۰	تفکر طراحی	فکری (۴/۹۵)*
۲	۱/۰۳	۳/۰۸	۲۰	تفکر راهبردی	
۲	۰/۸۸	۳/۵۷	۲۰	قدرت درک بالا	
۲	۰/۹۵	۳/۸۲	۲۰	تفکر محاسباتی	
۲	۰/۹۷	۳/۵۲	۲۰	توانایی تشخیص و تعیین مسائل و مشکلات	
۳	۱/۰۳	۳/۳۴	۲۰	توانایی ارائه راه‌حل مناسب	مهارت‌های تصمیم‌گیری (۳/۶۰)*
۲	۱/۰۳	۳/۰۸	۲۰	توانایی انتخاب راه‌حل مناسب	
۲	۱/۰۰	۲/۸۶	۲۰	آشنایی با مدل‌های تصمیم‌گیری	
۳	۰/۹۹	۳/۴۴	۲۰	مهارت شنیداری	مهارت‌های ارتباطی (۶/۰۸)*
۱	۰/۸۹	۳/۶۲	۲۰	مهارت ارتباط‌های میان فردی	
۳	۱/۱۱	۳/۲۲	۲۰	مهارت گفتاری	
۲	۱/۰۳	۳/۳۴	۲۰	مهارت نوشتاری	
۵	۱/۰۳	۳/۰۸	۲۰	دانش فناوری	فناوری (۴/۰۵)*
۵	۰/۹۵	۳/۲۰	۲۰	به‌کارگیری فناوری	
۴	۱/۰۶	۳/۰۰	۲۰	صداقت	رفتاری (۵/۶۳)*
۴	۱/۱۸	۳/۴۰	۲۰	کار تیمی	
۲	۱/۱۱	۳/۱۱	۲۰	وجدان کاری	
۳	۰/۸۴	۳/۴۵	۲۰	قدرت تطبیق با تغییرات	

* نمره مؤلفه

جدول ۵. توصیف آماری نظر پاسخ‌دهندگان درباره درجه اهمیت مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی (دور سوم دلفی)

عامل	مؤلفه‌ها	تعداد پاسخ‌ها	میانگین پاسخ‌ها	انحراف معیار پاسخ‌ها	ترتیب اهمیت
فرهنگی-اجتماعی (۵/۷۵)*	هوش اجتماعی	۲۰	۳/۵۲	۰/۹۷	۳
	هوش میان فرهنگی	۲۰	۴/۶۹	۰/۵۲	۲
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۲۰	۴/۳۰	۰/۵۷	۴
	سازگاری اجتماعی	۲۰	۳/۲۸	۰/۹۹	۲
	پایبندی به اخلاق حرفه‌ای	۲۰	۲/۹۷	۱/۲۴	۲
خلاقیت (۵/۱۵)*	دارا بودن حس خلاقانه و نوآورانه	۲۰	۲/۷۸	۱/۰۱	۴
	تفکر خلاق و سازگار با محیط	۲۰	۳/۲۸	۰/۹۹	۳
دانش شغلی (۶/۶۸)*	شناخت کافی در خصوص محتوای شغل	۲۰	۳/۱۱	۱/۱۱	۵
	شناخت کافی در خصوص شرایط احراز شغل	۲۰	۴/۳۵	۰/۵۵	۴
	تخصص میان‌رشته‌ای	۲۰	۲/۹۴	۰/۹۶	۳
دانش سازمانی (۶/۹۰)*	آگاهی از فلسفه وجودی سازمان	۲۰	۳/۰۱	۱/۰۵	۲
	آگاهی از اهداف استراتژیک و عملیاتی سازمان	۲۰	۲/۷۸	۱/۰۱	۳
	آگاهی از برنامه‌ریزی استراتژیک و عملیاتی	۲۰	۴/۳۰	۰/۵۷	۲
فکری (۷/۴۰)*	تفکر طراحی	۲۰	۲/۹۷	۰/۹۲	۲
	تفکر راهبردی	۲۰	۳/۴۱	۰/۹۱	۲
	قدرت درک بالا	۲۰	۲/۹۴	۰/۹۶	۲
	تفکر محاسباتی	۲۰	۳/۴۰	۱/۱۸	۲
مهارت‌های تصمیم‌گیری (۳/۶۸)*	توانایی تشخیص و تعیین مسائل و مشکلات	۲۰	۳/۲۸	۰/۹۹	۲
	توانایی ارائه راه‌حل مناسب	۲۰	۴/۳۰	۰/۵۷	۳
	توانایی انتخاب راه‌حل مناسب	۲۰	۲/۹۷	۱/۲۴	۲
مهارت‌های ارتباطی (۳/۹۳)*	آشنایی با مدل‌های تصمیم‌گیری	۲۰	۳/۳۰	۱/۲۱	۲
	مهارت شنیداری	۲۰	۴/۳۰	۰/۵۷	۳
	مهارت ارتباط‌های میان فردی	۲۰	۳/۲۹	۱/۲۰	۱
	مهارت گفتاری	۲۰	۳/۲۴	۱/۱۰	۳
فناوری (۵/۴۳)*	مهارت نوشتاری	۲۰	۳/۲۲	۰/۹۵	۲
	دانش فناوری	۲۰	۳/۱۴	۱/۱۴	۵
	به‌کارگیری فناوری	۲۰	۳/۲۲	۱/۱۱	۵
رفتاری (۳/۴۳)*	شایسته‌سالاری	۲۰	۳/۴۰	۱/۱۸	۵
	اعتمادسازی	۲۰	۲/۹۷	۱/۲۴	۳
	قانون مداری	۲۰	۳/۲۸	۰/۹۹	۳
شایستگی‌ها (۶/۶۵)*	قدرت تطبیق با تغییرات	۲۰	۳/۴۰	۱/۱۸	۳
	متخصص	۲۰	۴/۳۰	۰/۵۷	۴
	منعطف	۲۰	۲/۹۷	۱/۲۴	۲
	متکی به نفس	۲۰	۲/۹۴	۰/۹۶	۳
	شبکه‌گرا	۲۰	۳/۲۴	۱/۱۰	۲

* نمره مولفه

جدول ۶. نتایج آماری دور اول، دور دوم و دور سوم دلفی

عامل	مؤلفه ها	تعداد پاسخ ها	دلفی اول	دلفی دوم	دلفی سوم
فرهنگی-اجتماعی	هوش اجتماعی	۲۰	۰/۱۴۱	۰/۳۳۶	۰/۳۸۳
	هوش میان فرهنگی	۲۰			
	مسئولیت پذیری اجتماعی	۲۰			
	سازگاری اجتماعی	۲۰			
خلاقیت	پایبندی به اخلاق حرفه ای	۲۰	۰/۴۱۷	۰/۳۶۱	۰/۵۱۲
	دارا بودن حس خلاقانه و نوآورانه	۲۰			
دانش شغلی	تفکر خلاق و سازگار با محیط	۲۰	۰/۲۶۲	۰/۳۶۵	۰/۴۶۶
	شناخت کافی در خصوص محتوای شغل	۲۰			
	شناخت کافی در خصوص شرایط احراز شغل	۲۰			
دانش سازمانی	تخصص میان رشته ای	۲۰	۰/۶۳۰	۰/۶۰۰	۰/۶۴۴
	آگاهی از فلسفه وجودی سازمان	۲۰			
	آگاهی از اهداف استراتژیک و عملیاتی سازمان	۲۰			
دانش عمومی	آگاهی از برنامه ریزی استراتژیک و عملیاتی	۲۰	۰/۰۴۷	-	-
	آگاه به مسائل روز ملی و منطقه ای	۲۰			
فکری	آگاه به مسائل روز دنیا	۲۰	۰/۵۸۳	۰/۵۹۶	۰/۶۳۱
	تفکر طراحی	۲۰			
	تفکر راهبردی	۲۰			
	قدرت درک بالا	۲۰			
نگرشی	تفکر محاسباتی	۲۰	۰/۰۶۴	-	-
	انعطاف پذیری نگرش فردی در سازمان	۲۰			
مهارت های تصمیم گیری	اخذ دانش جدید	۲۰	۰/۱۸۸	۰/۲۵۹	۰/۳۳۴
	توانایی تشخیص و تعیین مسائل و مشکلات	۲۰			
	توانایی ارائه راه حل مناسب	۲۰			
	توانایی انتخاب راه حل مناسب	۲۰			
مهارت های ارتباطی	آشنایی با مدل های تصمیم گیری	۲۰	۰/۳۲۷	۰/۳۸۵	۰/۴۱۹
	مهارت شنیداری	۲۰			
	مهارت ارتباط های میان فردی	۲۰			
	مهارت نوشتاری	۲۰			
فناوری	مهارت نوشتاری	۲۰	۰/۲۱۶	۰/۳۵۱	۰/۳۸۸
	دانش فناوری	۲۰			
رفتاری	به کارگیری فناوری	۲۰	-	۰/۴۲۲	۰/۴۷۸
	شایسته سالاری	۲۰			
	اعتماد سازی	۲۰			
	قانون مداری	۲۰			
شایستگی ها	قدرت تطبیق با تغییرات	۲۰	-	-	۰/۲۹۴
	متخصص	۲۰			
	منعطف	۲۰			
	متکی به نفس	۲۰			
	شبکه گرا	۲۰			

بحث

بررسی وجوه اشتراک نتایج این پژوهش بر اساس شناسایی ۱۰ عامل (فرهنگی-اجتماعی، اخلاقی، دانش شغلی، دانش سازمانی، فکری، مهارت تصمیم‌گیری، مهارت ارتباطی، فناورانه، رفتاری، شایستگی‌ها) و ۳۵ مؤلفه در توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی سیستان و بلوچستان نشان داد که ابعاد و مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی تحقیق حاضر با ابعاد پژوهش‌های ستایش و همکاران (۱۱)، اسدزاده (۱۲)، هاشمی راد (۱۳)، سید جوادین و همکاران (۱۴)، زوها و پاتر (۱۵) همسو بود و جامعیت پژوهش در بخش‌های مختلف این مطالعات به اثبات رسید.

اسدزاده، در سال ۱۳۹۱ در تحقیق خود با عنوان ضرورت توسعه منابع انسانی آموزش و پرورش با توجه به مطالعات رفاه اجتماعی از دیدگاه مدیران مدارس البرز، ابعاد نگرش، مهارت و رفتار را مورد بررسی قرار داده است (۱۲). اگرچه پژوهش حاضر از ابعاد یادشده سود برده است، ولی به نظر می‌رسد که از جامعیت لازم جهت توسعه مدیران آموزش و پرورش برخوردار نیست. به‌منظور ایجاد جامعیت لازم در تحقیق حاضر ۱۰ بعد فرهنگی-اجتماعی، اخلاقی، دانش شغلی، دانش سازمانی، فکری، مهارت تصمیم‌گیری، مهارت ارتباطی، فناورانه، رفتاری، شایستگی‌ها و ۳۵ مؤلفه شناسایی شد.

حسین هاشمی در سال ۱۳۸۹ در الگوی توسعه منابع انسانی با رویکرد رفاه اجتماعی از مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیریتی در دکترین و چشم‌انداز سپاه، وضعیت موجود و تعالی نیروی انسانی آینده سپاه، تجهیز مدیران عامل سپاه به شایستگی‌های جدید و شایستگی‌های منابع انسانی آینده آن سازمان مورد بررسی قرار داد. ابعاد مؤثر در این پژوهش در مطالعه وی مورد بررسی قرار داده نشده است (۱۳). رحیم و واحدی، در پژوهش خود متغیر توسعه

مدیران اجرایی را در ۳ بعد مهارت، توانایی و دانش سنجیدند. در این پژوهش نیز ابعاد انتخابی برای متغیر توسعه بسیار جزئی‌تر از ابعاد انتخابی در پژوهش حاضر است و به ابعاد مؤثر دیگر توجهی نشده است (۱۶).

در مدلی که کاتو^۱، در رابطه با تأثیر توسعه منابع انسانی بر عملکرد سازمانی ارائه داده بود، نشان داد که همانند دیگر مطالعات، ابعاد مرتبط با متغیر توسعه کارمندان بسیار محدودتر از ابعاد انتخابی مطالعه ما بود. تعیین الگوهای بخش میانجی، تعیین دامنه‌ای است که در آن سیاست‌های مدیریت منابع انسانی به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم عملکرد کسب‌وکار را ارتقا می‌بخشد و به‌عنوان مسیر علی، اشاره به متغیرهای اساسی (حلقه‌ها) مربوط به سیاست‌های منبع یابی و بهسازی، پیامدهای مهارت‌ها، نگرش، رفتار و عملکرد سازمانی دارد چراکه تنها به ابعادی چون مهارت‌ها، گرایش‌ها و رفتار فردی اشاره شده است. (۱۵). زوها و پاتر^۲، بیان داشتند، توسعه کارمندان درباره تعهد، میزان ارتباطات، دقت و مرتبط بودن، توانایی، عملکرد و نتایج کار افراد است. همچنین آن‌ها به روش‌های توسعه کارمندان نیز اشاره می‌کنند و بیان می‌کنند که شناسایی شایستگی‌ها، ارتباط و پیوند با برنامه‌های نیروی کار و مسائل قانونی، ارتباطات و مشارکت کارکنان، شناسایی نیازها و اولویت‌ها، ایجاد حس مسئولیت‌پذیری و نظارت پیوسته و ارزیابی مداوم این موارد، می‌تواند به برنامه‌های توسعه‌ای کمک کند. اگرچه این دو محقق عوامل بیشتری را برای توسعه کارمندان در نظر گرفته‌اند اما عوامل مورد نظر جزئی بوده‌اند (۱۵).

زوها و پاتر، بیان نمودند که توسعه کارمندان درباره تعهد، میزان ارتباطات، دقت و مرتبط بودن، توانایی، عملکرد و نتایج کار افراد است. همچنین آن‌ها به روش‌های توسعه کارمندان نیز اشاره کردند و بیان نمودند که شناسایی

¹ Cato

² Zauha & Potter

است. جان راولز^۴، جامعه‌ای را که «توزیع منابع» در آن عادلانه باشد، دارای وضعیت رفاهی می‌دانست. وی به‌طور کلی، به حوزه اخلاق و عدالت توجه نشان داد (۲۱). منابع انسانی نقش اساسی در استفاده از سیستم‌های سازمانی دارند و لازم است از عملکرد و کیفیت بالایی برخوردار باشند. منابع انسانی یکی از حیاتی‌ترین عوامل یک سازمان اعم از سازمان‌های دولتی و خصوصی هستند، زیرا انسان‌ها برای نظارت بر فعالیت‌های اجرایی درون سازمانی به شکل متعادل و مؤثر برنامه‌ریزی می‌کنند. کاربرد مفهوم مدیریت منابع انسانی و رفاه اجتماعی شامل هنجارها و ارزش‌هایی است که انتظار می‌رود به دلیل پیشرفت سریع، سیستم‌ها و خدمات، جامعه را به سمت بهتر سوق بدهد. اثر آموزش در پس زمینه سازمان باید با نیروی انسانی در تعادل باشد، چراکه نمی‌توان تأثیر فرهنگ سازمانی در تعیین رشد سازمانی و تعالی آن را انکار کرد.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که نظر به اهمیت روزافزون منابع انسانی به‌عنوان عامل مهم تحول سازمان‌ها در عصر رقابت، توسعه منابع انسانی و پرورش آن‌ها به‌گونه‌ای اجتناب‌ناپذیر، ضروری است. حجم بزرگی از فعالیت‌های اجرایی در کشور را کارکنان بخش دولتی انجام می‌دهند و از با ارزش‌ترین منابع محسوب می‌شوند، لذا هرگونه فعالیت مبتنی بر توسعه برای کارکنان در این بخش نتایج قابل توجهی در ارتقای خدمات عمومی خواهد داشت. بدون تردید هرگونه تلاشی جهت رشد کارایی و بهره‌وری در سازمان بدون ارتقای توسعه امکان‌پذیر نیست. بر این اساس، شناخت دقیق ابعاد توسعه منابع انسانی و ارائه راه‌حل‌های اصولی و منطقی در جهت توانمندسازی

شایستگی‌ها، ارتباط و پیوند با برنامه‌های نیروی کار و مسائل قانونی، ارتباطات و مشارکت کارکنان، شناسایی نیازها و اولویت‌ها، ایجاد حس مسئولیت‌پذیری و نظارت پیوسته و ارزیابی مداوم این موارد، می‌تواند به برنامه‌های توسعه‌ای کمک کند (۱۵).

توسعه منابع انسانی موضوعی است که نیاز به آینده‌پژوهی دارد. آینده اساساً قرین عدم قطعیت است. با وجود این، آثار و رگه‌هایی از اطلاعات و واقعیت‌ها که ریشه در گذشته و حال دارد، می‌توانند رهنمون ما برای آینده باشند. اهمیت بررسی رفاه اجتماعی در آن است که سعی می‌کند با پیش‌بینی عوامل مؤثر در تغییرات آینده، هم مهار تغییرات را در دست گیرد و هم جامعه را برای این تغییرات آماده نماید. در عصر حاضر مؤلفه‌هایی که می‌توانند برای منابع انسانی به‌عنوان ثروت سازمانی اثرگذار و بااهمیت باشد به‌عنوان منابع استراتژیک مطرح هستند (۱۷).

چهار نظریه‌پرداز کلیدی در حوزه رفاه اجتماعی معتقدند که مفهوم رفاه اجتماعی، هم واجد معناست و هم قابل اجرا. در این زمینه، جرمی بنتام^۱ «معادله لذت» را وضع کرد و با تعریف رفاه به منزله خیر و خوشبختی، آن را مترادف با بهره‌مندی یا مطلوبیتی دانست که قابل اندازه‌گیری است. پیگو^۲ معتقد بود بهزیستی را می‌توان بر مبنای معیارهای پولی اندازه‌گیری کرد با این استدلال که هرچه تمایل فرد برای پرداخت بابت چیزی بیشتر باشد، آرزوی وی شدیدتر است. ویلفردو پارتو^۳، کارایی مطلوب را معیاری برای رفاه اجتماعی می‌دانست به نحوی که اگر جامعه بتواند دست‌کم وضع زندگی یکی از احاد جامعه را بهتر کند، مشروط بر اینکه وضع هیچ‌کس دیگر بر اثر این کار بدتر نشود، آن جامعه در جریان بهبود شرایط رفاهی

¹ Jeremy bentom

² Pigo

³ Wilfredo Palto

⁴ John Rawls

- 2002.
4. Faruq A, Shariat Ullah M, Kamal Uddin M. Strategic Human Resource Management: Linking HR Practices with The Business Strategy. The cost and Management. 2016; 34(3): 15-30.
 5. Abili Kh, Mofaghi H. Human Resource Management (with emphasis on new approaches), Tehran: Industrial Management Organization Publications; 2017.
 6. Grant R. Strategic management with a modern approach, translation, Arash Khalili Nasr, Tehran: Ariana; 2019.
 7. Alizadeh A. What does futures research have to do with strategic planning?, Tehran: Media Art Publications; 2014.
 8. kareimkoshteh M, zamaneinan G. Investigation of Human Development Index in Sistan & Balouchestan Province (1989-2000). Geography and Development Iranian Journal. 2004; 2(4): 35-61. <https://doi.org/10.22111/gdij.2004.388>
 9. Bagherizadeh SM. The act of fundamentalism or merit. Tadbir Monthly. 2010; 3(16):35-42.
 10. Slater R. Innovation for the New Millennium: Concepts, Methods and Ideas of Futurology, translated by Aqeel Malekifar, Vahid Vahidi
- آن‌ها از اهم وظایف و مشغله‌های فکری مدیران سازمان‌ها است. این پژوهش با تأکید بر رفاه اجتماعی به دنبال شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی بود. امید است نتایج پژوهش حاضر مورد بهره‌برداری سیاست‌گذاران و برنامه ریزان کشور قرار گیرد. امید که مؤلفه‌های استخراج شده در قالب پرسشنامه تهیه شود و در قالب یک کار پژوهشی مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد.
- تقدیر و تشکر**
- از تمامی کسانی که ما را در انجام این مطالعه یاری رسانیده اند تقدیر و تشکر بعمل می آید.
- تضاد منافع**
- هیچ گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان بیان نشده است.
- منابع**
1. Soomro RB, Gilal RG, Jatoi MM. Examining the impact of human resources management (HRM) practices on employees' performance a case study of Pakistani commercial banking sector. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. 2011; 3(1): 865-874.
 2. Cornish E. Selection of futuristic methods, collective translation of translators, Tehran: Art Media Publications; 2015.
 3. Hanger JD, Willen TL. Principles of Strategic Management. Translated by Arabi, Mohammad and Izadi, Davoud, Tehran: Cultural Researches Office;

- under: New geographies for staff development. *Library Management*. 2009; 30(9): 549-560. <https://doi.org/10.1108/01435120911006511>
16. Rahimi Gh, Vahedi M. A study of the relationship between senior line and staff managers' development in Ministry of Education and organizational effectiveness in the Educational System of Iran. *Procedia - Social and Behavioral Scienc*. 2011; 29(1): 927-931. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.323>
 17. Gohari far M, Azar A, Moshabbaki A. Futures study; presenting future image of organization using scenario planning: A study on Statistical Center of Iran. *Iranian journal of management sciences*. 2015; 10(38): 36-65. http://journal.iams.ir/article_208.html?lang=en
 18. Joghataei F, Mousavi M T, Zahedi Mazandarani M J. Components and Dimensions of Social Development in Development Programs. *Social Welfare Quarterly*. 2017; 16(63): 55-88. <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-2726-fa.html>
 19. Hosseini A. The shortcomings of the underdevelopment of development planning in Iran, *Proceedings of the Challenges and Prospects of Iran's Development Conference*, Volume 1, Tehran, Higher Institute of Education
 - Motlagh and Seyed Ahmad Ebrahimi, Tehran: Center for Strategic Studies and Planning, Defense Industries Research Institute; 2006.
 11. Setayesh S, Narguesian A, Shahhuseini M, Manzoor D. Designing a Framework for the Explanation of the Dimensions and Components of Human Resource Development in Project-Oriented Organizations (Case study; Iranian Ministry of Energy). *Journal of Research in Human Resources Management*. 2020; 12(2): 63-100.
 12. Asadzadeh L. Future Studies of Human Resources Development and Training (Case Study: Education of Alborz Province). Master Thesis. Azad University, Central Tehran Branch. Faculty of Education and Psychology; 2012.
 13. Hashemi Rad AA. The model of human resource development at the national level in order to achieve the goals of the country's 20-year vision. Ph.D. Thesis. Allameh Tabatabaei University; 2010.
 14. Seyed Javadin SR, Sharifi SM, Raji J. The role of human resource development in achieving the 2025 vision of the oil industry. *Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry*. 2009; 1(1): 77-100.
 15. Zauha J, Potter G. Out west and down

21. Heidari Sarban V. Explanation of the factors influencing promotion of social welfare in rural areas (Case Study: Meshkinshar County). *Human Geography Research*. 2015; 47(4): 657-672.
<https://doi.org/10.22059/jhgr.2015.51377>.
20. De Villiers MR, De Villiers PJ, Kent AP. The Delphi technique in health sciences education research. *Med Teach*. 2005; 27(7): 639-43.
<https://doi.org/10.1080/13611260500069947>.

Cite this article as:

Karimi J, Sayadi S, Pourkiani M, Salajegheh S, Arabpour A. Examining the Factors Affecting Human Resources Development in the Field of Social Welfare Providing a Model Based on the Delphi Technique. *Sadra Med Sci J* 2023; 11(3): 277-292.