

تحلیل نقش رویکردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمانی و بهره‌وری کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران

مهرنوش مفیدی قاری

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - مدیریت تحول، دانشگاه پیام نور، ساوه، ایران.

شماره ۱۱۱ / زمستان ۱۴۰۴ (جلد سوم) / صص ۲۰۹-۲۲۰
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره هشتم)

چکیده

سازمان‌های فعال در حوزه معدن و تجارت، به‌ویژه در استان تهران، در سال‌های اخیر با چالش‌هایی چون رقابت فزاینده، محدودیت‌های منابع، الزامات فناورانه و نیاز به ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی مواجه بوده‌اند. در چنین شرایطی، نقش مدیریت منابع انسانی بیش از گذشته به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی موفقیت سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. اتخاذ رویکردهای نوین مدیریت منابع انسانی، از جمله توسعه مهارت‌ها، نظام‌های انگیزشی مؤثر، ارزیابی عملکرد کارآمد و بهبود فرهنگ سازمانی، می‌تواند زمینه‌ساز افزایش بهره‌وری کارکنان و بهبود عملکرد کلی سازمان باشد. با توجه به اهمیت روزافزون سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های امروزی، این مطالعه با هدف تحلیل نقش رویکردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمانی و بهره‌وری کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران انجام شده است. تحقیق حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی و از بعد هدف کاربردی و از نظر نوع روش در زمره تحقیقات پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران می‌باشد که تعداد آنها ۸۵۰ نفر می‌باشد که از بین آنها ۲۶۵ نفر از طریق روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس طبق جدول مورگان انتخاب شدند، به منظور انجام پژوهش، پرسشنامه‌ای با ۴۵ سوال از نوع بسته با استفاده از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت، در بین کارکنان توزیع گردید و این پرسشنامه متغیرهای تحقیق را مورد سنجش قرار می‌دهند. پس از جمع‌آوری و طبقه‌بندی اطلاعات، با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۲۰ و Smart pls نسخه ۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داده است که مدیریت منابع انسانی بر ارتقا عملکرد کارکنان و بهره‌وری منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. از بین فرضیات شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری منابع انسانی دارد. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و تصمیم‌گیرندگان سازمان صنعت معدن و تجارت کمک کند تا با شناخت نقاط قوت و ضعف در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی خود، راهکارهای مؤثرتری را برای بهینه‌سازی عملکرد و افزایش بهره‌وری منابع انسانی خود اتخاذ نمایند. انتظار می‌رود یافته‌های این مطالعه نشان دهد که پیاده‌سازی صحیح و استراتژیک شیوه‌های مدیریت منابع انسانی نقش کلیدی در ارتقاء سطح عملکرد و بهره‌وری در این سازمان را داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: رویکردهای مدیریت منابع انسانی، بهبود عملکرد سازمانی، بهره‌وری کارکنان، صنعت معدن تجارت استان تهران.

مقدمه

با توجه به تحولات و تغییرات سریعی که جهان امروز در حال تجربه آن است، همه سازمان ها صرف نظر از اندازه، ماهیت کار و رشته خود، تلاش زیادی برای رسیدن به اهداف، تداوم کار و بقای خود در دنیایی در حال تغییر انجام می دهند. مطالعات نشان می دهد که منابع انسانی شاغل در سازمان ها، منبع اساسی و کلیدی محسوب می شوند که می توانند سازمان ها را با دستیابی به مزیت رقابتی در دستیابی به اهداف خود یاری دهند (کامبور^۱ و همکاران، ۲۰۲۳).

در محیط رقابتی و متغیر اقتصاد جهانی، سازمان ها بیش از هر زمان دیگری برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار به سرمایه انسانی خود متکی هستند. در این میان، مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل راهبردی در بهبود عملکرد سازمانی و افزایش بهره‌وری کارکنان شناخته می شود. رویکردهای نوین مدیریت منابع انسانی، از جمله توسعه شایستگی های کارکنان، نظام های انگیزشی، آموزش و توانمندسازی، مدیریت عملکرد و ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتی، می توانند نقش تعیین کننده ای در ارتقای کارایی و اثربخشی سازمان ها ایفا کنند. پژوهش های اخیر نشان می دهد سازمان هایی که رویکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی را به کار می گیرند، در مقایسه با سایر سازمان ها عملکرد بالاتر و بهره‌وری بیشتری از نیروی انسانی خود کسب می کنند (آرمسترانگ و تیلور^۲، ۲۰۲۳).

مناسب ترین روشی که از طریق آن می توان منابع انسانی را به منبع مهمی برای دستیابی به مزیت رقابتی تبدیل کرد، ایجاد یک مجموعه سرمایه انسانی برای سازمان ها است که به آن ها توانایی انطباق با نیازهای محیط خارجی را می دهد که وظیفه اصلی مدیریت منابع انسانی به عنوان یک واحد سازمانی است که می تواند از طریق بکارگیری صحیح شیوه های مدیریت منابع انسانی انجام شود. این سازمان را قادر می سازد تا با اجتناب از هر چیزی که می تواند منجر به کاهش عملکرد این منابع شود و منجر به احساس فرسودگی شغلی شود، منابع انسانی ممتاز را به دست آورد، آنها را به کار گیرد، از آنها مراقبت کند و محیط کاری مناسب را برای آنها فراهم کند (ساکس^۳ و همکاران، ۲۰۲۲).

مدیریت منابع انسانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی در جهان با چالش های عظیمی مواجه است و در حواشی قرن بیست و یکم قرار دارد که مملو از تغییرات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فناوری و فرهنگی است که تغییرات سریع و پیچیده ای را در پی دارد. یکی از عواملی که مدیریت منابع انسانی را در این تغییر محیط به طور قابل توجهی تحت تأثیر قرار می دهد، عامل فناوری است، زیرا تغییراتی که در پنجاه سال آینده به دلیل این عامل ایجاد خواهد شد، معادل تغییراتی است که در یک هزار سال گذشته در این حوزه رخ داده است (چادهوری^۴ و همکاران، ۲۰۲۳).

با ظهور اینترنت و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، تبدیل کارکردهای بازاریابی، حسابداری و فرآیندها به کسب و کار الکترونیکی، با تحول روزافزون فناوری سازمان های دیجیتال، تبدیل مشاغل و فایل های کاغذی به فایل های الکترونیکی ضروری شد و روابط بین دولت و سازمان های تجاری، اتحادیه های کارگری، کارکنان و مشتریان توسط شبکه های خارجی و داخلی و اینترنت انجام می شود. استفاده از فناوری در مدیریت منابع انسانی یا مدیریت منابع انسانی الکترونیکی نامیده می شود و به معنای به کارگیری فناوری های مبتنی بر وب در منابع انسانی مرتبط و عملکرد سیستم ها است (بون^۵ و همکاران، ۲۰۱۹).

از سوی دیگر، صنعت معدن و تجارت به عنوان یکی از بخش های مهم اقتصادی در کشور، نقش قابل توجهی در رشد اقتصادی، اشتغال زایی و توسعه صنعتی ایفا می کند. با این حال، این صنعت با چالش هایی همچون پیچیدگی فرایندهای کاری، نیاز به مهارت های تخصصی، فشارهای رقابتی، محدودیت منابع و ضرورت افزایش بهره‌وری مواجه است. در چنین

¹ Kambur

² Armstrong & Taylor

³ Saks

⁴ Chowdhury

⁵ Boon

شرایطی، بهره‌گیری از رویکردهای اثربخش مدیریت منابع انسانی می‌تواند به عنوان ابزاری مهم برای بهبود عملکرد سازمانی و افزایش بهره‌وری کارکنان مورد توجه قرار گیرد. مطالعات نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی و ایجاد نظام‌های مدیریتی مبتنی بر شایستگی، تأثیر مستقیمی بر بهبود عملکرد سازمانی و ارتقای بهره‌وری کارکنان در سازمان‌های صنعتی دارد.

در سطح سازمانی، عملکرد سازمانی به میزان تحقق اهداف، کارایی در استفاده از منابع و توانایی سازمان در ایجاد ارزش افزوده اشاره دارد. یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی، کیفیت مدیریت منابع انسانی و نحوه به‌کارگیری سیاست‌ها و رویه‌های مرتبط با آن است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که شیوه‌های مؤثر مدیریت منابع انسانی می‌توانند از طریق افزایش انگیزش، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان، به بهبود عملکرد سازمانی منجر شوند (دیزلر^۱، ۲۰۲۴). با توجه به اهمیت بخش معدن و تجارت در استان تهران و نقش کلیدی نیروی انسانی در موفقیت سازمان‌های این حوزه، بررسی و تحلیل تأثیر رویکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی و بهره‌وری کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با این حال، شواهد پژوهشی کافی در خصوص نحوه تأثیرگذاری این رویکردها در سازمان‌های مرتبط با صنعت معدن و تجارت استان تهران محدود است. از این رو، پژوهش حاضر در پی آن است تا با تحلیل نقش رویکردهای مدیریت منابع انسانی، میزان تأثیر آن‌ها بر بهبود عملکرد سازمانی و افزایش بهره‌وری کارکنان در صنعت معدن و تجارت استان تهران را بررسی کند و به این پرسش اساسی پاسخ دهد که رویکردهای مدیریت منابع انسانی چگونه می‌توانند به ارتقای عملکرد سازمانی و بهره‌وری کارکنان در این صنعت کمک کنند.

مبانی نظری و پیشینه تحقیقات

بهره‌وری کارکنان

بهره‌وری کارکنان یعنی درجه استفاده مؤثر از نیروی کار به عنوان یکی از عوامل تولید، به عبارت دیگر بهره‌وری نیروی کار یعنی بدست آوردن یک نتیجه کمی و کیفی مطلوب از نیروی کار در راستای اهداف جامعه و سازمان. بهره‌وری منابع انسانی عبارتست از استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالفعل و بالقوه منابع انسانی در جهت افزایش کمی و کیفی تولید و کاهش تلفات و ضایعات، بگونه‌ای که افراد ضمن ارائه کار بهتر و بیشتر از زندگی کاری مطلوب تری نیز برخوردار گردند (عبدی و همکاران، ۲۰۲۳).

به‌طور کلی می‌توان این‌گونه مطرح نمود که عملکرد نتیجه کارهای نیروی انسانی در خصوص انجام وظایف محوله در یک مدت‌زمان معین مثل تعداد برنامه‌هایی است که توسط یک ماشین‌نویس در طول روز تایپ می‌شود. بنابراین عملکرد، دستیابی کارمند به وظایف تعیین شده است که حاصل مشترک توانایی و انگیزش می‌باشند. لازم به ذکر است که توجه به جنبه‌های انگیزشی شغل، پس از به‌کارگیری نیروی انسانی دارای اهمیت زیادی است (کوماری^۲ و همکاران، ۲۰۲۱).

رویکرد های مدیریت منابع انسانی

مدیریت انسانی در واقع جنبه انسانی مدیریت است و مهم‌ترین عامل در ارتقای کیفیت و کمیت تولیدات و ارائه خدمات در سازمان به شمار می‌رود. مدیران منابع انسانی کسانی هستند که مسائل مربوط به نیروی انسانی یک سازمان را در تأمین یا تحقق هدف‌های سازمان و کارکنان آن پیگیری و اجرا می‌کنند (ال‌بری و همکاران، ۲۰۲۲). هالتون (۲۰۰۰)، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را آن دسته از شیوه‌های رسمی سازمانی و فردی تعریف می‌نماید که برای افزایش سهم بالقوه منابع انسانی در عملکرد سازمان طراحی شده‌اند. یا به عبارتی دیگر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، برنامه‌هایی هستند

¹ Dessler

² Kumari

که به لحاظ استراتژیک به فرآیند سازمان جهت مدیریت منابع انسانی و موفقیت کلی سازمان‌ها، کمک می‌کنند (سودیانتو و همکاران، ۲۰۲۲). به طور کلی به عنوان مجموعه ای از شیوه های رسمی سازمانی و فردی تعریف شده است که برای افزایش سهم بالقوه منابع انسانی در عملکرد سازمان طراحی شده اند. شیوه های مدیریت منابع انسانی برنامه هایی هستند که به لحاظ استراتژیک به فرآیند سازمانی برای مدیریت منابع انسانی جهت کمک به موفقیت کلی سازمان ها، منجر می شود. شیوه های مدیریت منابع انسانی مهارت-های مورد نیاز را برای تولید ایده های جدید و آزمایش نشده ارائه می دهد. با این حال، برای بهبود نوآوری، این ایده های جدید باید به دانش تبدیل شده و در بین افراد سازمان منتشر شود (حسینی کسب و هشیوار، ۱۳۹۸).

بهبود عملکرد منابع انسانی

عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می‌کند اشاره دارد و نشان می‌دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می‌رساند. عملکرد اغلب با «تلاش» که اشاره به صرف انرژی دارد یکسان تلقی می‌شود، اما عملکرد بر اساس نتایج فعالیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود (عبدی و همکاران، ۲۰۲۳). معیار ارزیابی عملکرد فعالیت‌ها و نظام‌هاست که با نسبت مطلوبیت‌های حاصله (ستانده‌ها) بر منابع و آنچه که برای آن صرف شده است (داده‌ها) نشان داده می‌شود. یعنی (نسبت دریافت به بازده) را بهره‌وری می‌گویند (سارا و همکاران، ۲۰۲۱). بهره‌وری نیروی انسانی یعنی درجه استفاده مؤثر از نیروی کار به عنوان یکی از عوامل تولید، به عبارت دیگر بهره‌وری کار یعنی بدست آوردن یک نتیجه کمی و کیفی مطلوب از نیروی کار در راستای اهداف جامعه و سازمان. بهره‌وری منابع انسانی عبارتست از استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالفعل و بالقوه منابع انسانی در جهت افزایش کمی و کیفی تولید و کاهش تلفات و ضایعات، بگونه‌ای که افراد ضمن ارائه کار بهتر و بیشتر از زندگی کاری مطلوب تری نیز برخوردار گردند (عبدی و همکاران، ۲۰۲۳).

جدول (۱): عوامل مؤثر بر بهره‌وری

عوامل داخلی		عوامل خارجی	
عوامل سخت افزاری	عامل نرم افزاری	تغییرات ساختاری	عوامل محیطی
۱- سرمایه شامل: مواد اولیه، زمین، ساختمان، میانی مالی و انرژی	۱- عوامل انسانی (فرهنگ، سواد، آموزش، انگیزه، مهارت و روابط انسانی)	۱- تغییرات اقتصادی (تغییر در الگوی اشتغال، روند سرمایه گذار، ظرفیت مالی، درآمد ناخالص ملی)	۱- قوانین و مقررات دولتی
۲- تکنولوژی شامل: تجهیزات و ماشین آلات - تعمیرات و نگهداری - ابزارهای جدید	۲- مدیریت رهبری	۲- تغییرات اجتماعی شامل: تغییرات جمعیتی، نرخ مرگ و میر، روش‌های زندگی، ارزش‌های اجتماعی، برنامه امنیت اجتماعی	۲- سیاست‌ها و استراتژی‌ها
	۳- ساختار ملی	۳- تغییرات سیاسی شامل: خط‌مشی‌های سیاسی، تهدیدهای برون مرزی، روابط خارجی	۳- موسسات دولتی دیگر
	۴- روش‌های کار		۴- امکانات زیرساختی
	۵- دانش فنی		۵- مبانی عقیدتی و فرهنگی
	۶- طراحی		۶- مبانی سیاسی و اجتماعی جامعه
	۷- مهندسی تحقیق		

فرهنگ جو (۱۴۰۴)، هدف این تحقیق شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر ارتقای کارایی کارکنان مبتنی بر شیوه های مدیریت استراتژیک منابع انسانی می باشد این تحقیق سازمانهای شهرداری بجنورد را مورد مطالعه قرار داده است. با استفاده از روش focus group که طی دو جلسه با حضور متخصصان و کارشناسان سازمان های شهرداری بجنورد برگزار شد، عوامل زیر به عنوان عمده ترین عوامل مؤثر بر ارتقای کارایی کارکنان مبتنی بر شیوه های مدیریت

استراتژیک منابع انسانی شناسایی شدند. پس از مقایسات زوجی معیارها با توجه به هدف تحقیق که همان اولویت بندی عوامل موثر بر ارتقای کارایی کارکنان مبتنی بر شیوه های مدیریت استراتژیک منابع انسانی است، وزن نهایی معیارها با روش DEMATEL فازی تعیین شدند. که با توجه به اعداد بدست آمده ترتیب معیارها به شرح ذیل می باشد: مشارکت در تصمیم گیری، حقوق و مزایا، فرصت ارتقای شغلی این ترتیب نشان دهنده ی این است که معیار انگیزش برای سازمانهای شهرداری نسبت به دو معیار دیگر از اهمیت بیشتری برخوردار است و میتوان با شناسایی عواملی که موجب بر انگیزته شدن و ارتقای کارایی کارکنان می شود و بهبود آن عوامل در راستای اهداف شرکت بصورت مناسب تر و بهره ور تر، گام برداشت.

مستقیمی و همکاران (۱۴۰۴)، در پژوهش خود به بررسی "مدیریت هوشمند منابع انسانی و تجهیزات با بهره گیری از فناوری های هوش مصنوعی" پرداختند. نتایج نشان می دهد که بهره گیری از فناوری های هوش مصنوعی می تواند به افزایش بهره وری، کاهش هزینه ها و ارتقای کیفیت خدمات در سازمان ها منجر شود.

یوسفی (۱۴۰۳)، در پژوهش خود به بررسی "تحلیل شیوه های نوین مدیریت منابع انسانی در ارتقاء بهره وری کارکنان سازمان های دولتی" پرداختند. مدیریت موثر نیروی انسانی از ارکان اساسی موفقیت سازمان ها در محیط های پویا و رقابتی امروزی به شمار می رود. نتایج پژوهش بر لزوم طراحی چارچوب مدیریتی مبتنی بر عدالت سازمانی، انگیزش درونی و توانمندسازی منابع انسانی تاکید دارد.

اجلی (۱۴۰۳)، تحقیقی با عنوان "عوامل تاثیرگذار مدیریت منابع انسانی سبز بر شیوه های مدیریت زنجیره تامین سبز و عملکرد پایدار شهری" انجام داده اند. هدف اصلی این پژوهش، بررسی عوامل تاثیرگذار مدیریت منابع انسانی سبز بر شیوه های مدیریت زنجیره تامین سبز و عملکرد پایدار شهر زنجان می باشد. یافته ها و نتیجه گیری: خروجی آزمون حاکی از تاثیر مثبت: "عملیات مدیریت منابع انسانی سبز بر شیوه های مدیریت زنجیره تامین سبز (داخلی و خارجی) و عملکرد پایداری" و "شیوه های مدیریت زنجیره تامین سبز داخلی و خارجی بر عملکرد پایداری" است. سپس، با استفاده از تکنیک "تحلیل نسبت ارزیابی وزن دهی ترجیحی با عنوان سوارا" و نظرات خبرگان، سه سازه اصلی پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفتند و اولویت بندی آنها تعیین شد. نتیجه نشان داد که سازه اول (شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز) در رتبه اول از لحاظ تاثیرگذاری بر عملکرد پایدار شهری قرار گرفت لذا شیوه های آن (توسعه و آموزش، توانمندسازی، پاداش، مدیریت عملکرد، استخدام) طی پرسشنامه ای در اختیار مجدد خبرگان و متخصصان قرار گرفت و ارزیابی نهایی آنها صورت گرفت.

راه پیمای و همکاران (۱۴۰۳)، تحقیقی با عنوان "بررسی تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر توسعه سازمانی و عملکرد کارکنان" انجام داده اند. هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی در توسعه سازمانی و عملکرد کارکنان می باشد. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که استراتژی های مدیریت منابع انسانی بر توسعه سازمان و عملکرد کارکنان تاثیرگذار می باشد مولفه های: توانایی، حمایت، انگیزش، شناخت، ارزیابی و اعتبار با استراتژی های مدیریت منابع انسانی رابطه مستقیم و معنادار دارند اما مولفه سازگاری رابطه معنادار ندارد. رسیدن به اهداف و توسعه سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با شرایط و محیط متغیر دارد. اجرای برنامه های آموزشی برای منابع انسانی و توسعه سازمان سبب می شود افراد بتوانند با تناسب تغییرات سازمانی و محیط به طور موثر فعالیت های خود را ادامه دهند و بر کارایی خود بیفزایند. با توجه به پیشرفت های سریع علم، روش های کار در سازمان ها نیز قابل تغییر و تحول می باشند. همچنین افزایش کارایی سازمان ها بستگی به افزایش کارایی منابع انسانی دارد و افزایش کارایی منابع انسانی به آموزش و توسعه دانش و مهارت و ایجاد رفتارهای مطلوب و موفقیت آمیز بستگی دارد.

هوگو^۱ و همکاران (۲۰۲۴)، مقاله ای با عنوان "مروری بر شیوه های مدیریت منابع انسانی و تأثیر آنها بر عملکرد مدرسه" انجام داده اند. هدف از این مطالعه بررسی ادبیات منتشر شده در مورد مدیریت منابع انسانی و عملکرد مدرسه از ژانویه ۲۰۱۲ تا دسامبر ۲۰۲۲ بود. این مطالعه نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد مدرسه همبستگی دارند. نتایج این تحقیق هشت مورد ضروری ترین شیوه مدیریت منابع انسانی را برای بهبود عملکرد مدرسه شناسایی می‌کند که شامل برنامه ریزی، سازماندهی، استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد، روابط و مشارکت کارکنان، پاداش و پاداش، سلامت، ایمنی و تعادل بین کار و زندگی است. سبک رهبری، انگیزه، رضایت، بهره‌وری و عملکرد وظیفه، شایستگی، فرهنگ و جو، توانمندسازی و تعهد از جمله عناصر تأثیرگذار بر عملکرد بودند.

خان و همکاران (۲۰۲۴)، مقاله ای با عنوان "مدیریت منابع انسانی سبز، نوآوری سبز و عملکرد اقتصاد دایره ای: نقش تجزیه و تحلیل داده های بزرگ و فرهنگ داده محور" انجام داده اند. این مطالعه با هدف نشان دادن تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد اقتصاد دایره ای انجام شد. نتایج این مطالعه نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز به طور قابل توجهی بر عملکرد اقتصاد دایره ای تأثیر می‌گذارد. به طور مشابه، نوآوری سبز و تجزیه و تحلیل کلان داده ها بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد اقتصاد دایره ای میانجی و تعدیل شد. با این وجود، فرهنگ داده محور برای تعدیل بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد اقتصاد دایره ای مورد نیاز است. این مطالعه یک ایده منحصر به فرد و جدید از مدیریت منابع انسانی سبز در مورد عملکرد اقتصاد دایره ای ارائه کرد - بهترین راه حل برای تقویت پایدار محیطی در دهه جاری در حالی که عملکرد اقتصاد دایره ای را افزایش می‌دهد.

رنا و همکاران (۲۰۲۴)، تحقیقی با عنوان "مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی: نقش میانجی نوآوری سبز - مطالعه ای از یک کشور در حال ظهور" انجام داده اند. این مطالعه به دنبال تعیین نقش مدیریت منابع انسانی سبز در تقویت عملکرد زیست محیطی کارکنان بود. یافته‌های این مطالعه بیان کرد که مدیریت منابع انسانی سبز به طور قابل توجهی برای پیش‌بینی عملکرد محیطی کارکنان در صنعت تولید هند یافت شد و نوآوری سبز میانجی‌گری جزئی را نشان داد. این مطالعه تأکید می‌کند که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز که توسط شرکت‌ها انجام می‌شود، کارکنان را تشویق می‌کند تا در نوآوری برای توسعه محصولات سبز و یافتن فرآیندهای عملیات سبز جدید برای بهبود عملکرد محیطی کارکنان شرکت‌ها شرکت کنند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی، از نظر شیوه انجام کار مصاحبه و پرسشنامه و از نوع توصیفی-پیمایشی است. در این پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها از نظر محل تحقیق، روش میدانی به کار گرفته شده است. در این تحقیق جامعه آماری کلیه کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران هستند. که تعداد آن‌ها ۸۵۰ نفر می‌باشد. بر این اساس برای تعیین حجم نمونه از روش جدول مورگان ۲۶۵ نفر می‌باشد. تحقیقات علمی براساس انواع روش‌های گردآوری داده در دودسته کتابخانه‌ای (مانند کتب و مجلات، گزارش‌های علمی، پایان‌نامه‌ها، جستجو در سایت‌های اینترنتی) و میدانی (پرسشنامه) طبقه‌بندی می‌شوند. در پژوهش حاضر، برای جمع‌آوری اطلاعات، از روش میدانی استفاده شد. در این راستا، پس از مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیق، ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های هر یک از متغیرهای مورد بررسی قرار گرفتند؛ شناسایی و طبقه‌بندی شدند و سپس، از طریق پرسشنامه های استاندارد در بین کارکنان پخش شده است. در این پرسشنامه از سؤالات بسته استفاده شده است. روایی و پایایی این پژوهش ضریب الفای کرونباخ بالای ۰.۷ مورد تایید است.

¹ Hoque

یافته های تحقیق

آمار توصیفی جمعیت شناختی پژوهش

آمار توصیفی پاسخ دهندگان از حیث جنسیت، سن و وضعیت تحصیلات و شغل و.. به صورت زیر است:

جدول (۲): آمار توصیفی جمعیت شناختی پژوهش

درصد فراوانی	فراوانی	ابعاد	جنسیت
۷۲.۶۴	۱۸۵	مرد	جنسیت
۲۷.۳۵	۸۰	زن	
۱۹.۶۵	۲۵	دیپلم و کمتر از دیپلم	تحصیلات
۲۰.۵۱	۲۷	فوق دیپلم	
۴۷.۰۰	۱۵۰	لیسانس	
۸.۵۴	۴۰	فوق لیسانس	
۴.۲۷	۲۰	دکتر	سن
۷.۶۹	۱۵	کمتر از ۲۰ سال	
۲۸.۲۰	۵۲	۲۱-۳۰ سال	
۴۲.۷۳	۱۵۰	۳۱-۴۰ سال	
۱۵.۳۸	۲۸	۴۱-۵۰ سال	
۵.۹۸	۱۰	بالتر از ۵۰ سال	درآمد
۵.۱۸	۱۵	۲۰-۲۵ میلیون تومان	
۵۴.۰۶	۱۵۰	۲۶ تا ۴۰ میلیون تومان	
۳۰.۵۱	۷۰	۴۱-۶۰ میلیون تومان	
۱۰.۲۵	۳۰	بالای ۶۰ میلیون تومان	
۱۰۰	۲۶۵	جمع کل	

آمار استنباطی

بررسی برازش مدل های اندازه گیری پژوهش

پایایی ترکیبی

در صورتی که مقدار این معیارها برای هر سازه بالای ۰.۷ محاسبه شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل های اندازه گیری دارد.

سنجش روایی

در این قسمت دو نوع روایی مورد بررسی قرار می گیرد که عبارتند از: روایی همگرا و روایی واگرا.

روایی همگرا

روایی همگرا میانگین واریانس استخراج^۱ AVE و پایایی مرکب^۲ CR محاسبه می شود.

جدول (۳): نتایج روایی همگرا، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ

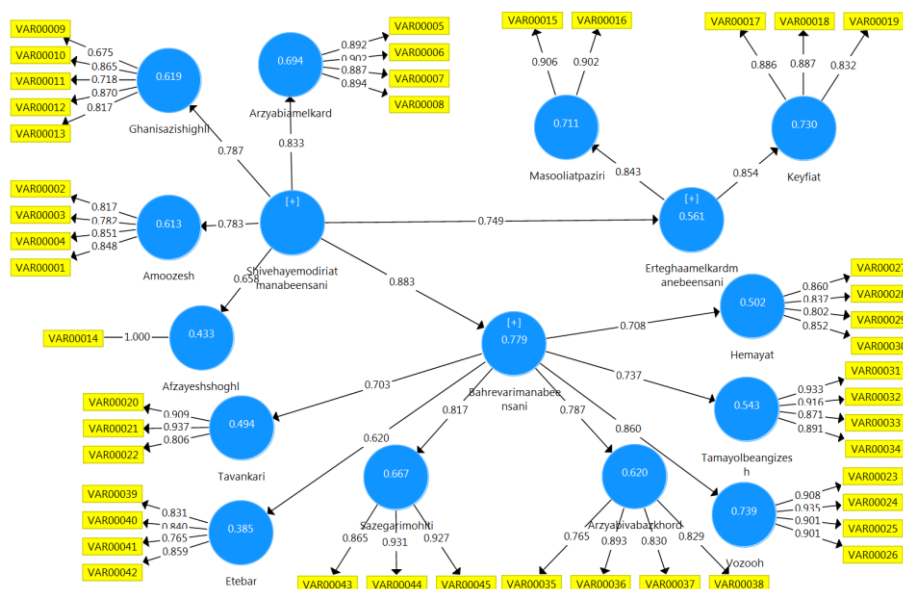
^۱ Average Variance Extracted (AVE)

^۲ Composite Reliability (CR)

متوسط واریانس استخراج شده	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ
۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰
۰.۶۸۱	۰.۸۹۵	۰.۸۴۵
۰.۷۹۸	۰.۹۴۱	۰.۹۱۶
۰.۶۹۰	۰.۸۹۹	۰.۸۴۹
۰.۵۶۲	۰.۸۹۹	۰.۸۶۸
۰.۷۰۰	۰.۸۲۴	۰.۵۷۲
۰.۶۸۰	۰.۸۹۴	۰.۸۴۲
۰.۶۲۹	۰.۸۹۴	۰.۸۵۰
۰.۷۰۲	۰.۹۰۴	۰.۸۵۹
۰.۷۵۵	۰.۹۰۲	۰.۸۳۸
۰.۸۱۷	۰.۸۹۹	۰.۷۷۶
۰.۸۲۵	۰.۹۳۴	۰.۸۹۳
۰.۵۸۵	۰.۸۴۹	۰.۷۶۱
۰.۸۱۵	۰.۹۴۶	۰.۹۲۴
۰.۷۸۴	۰.۹۱۶	۰.۸۶۱
۰.۸۳۰	۰.۹۵۱	۰.۹۳۲

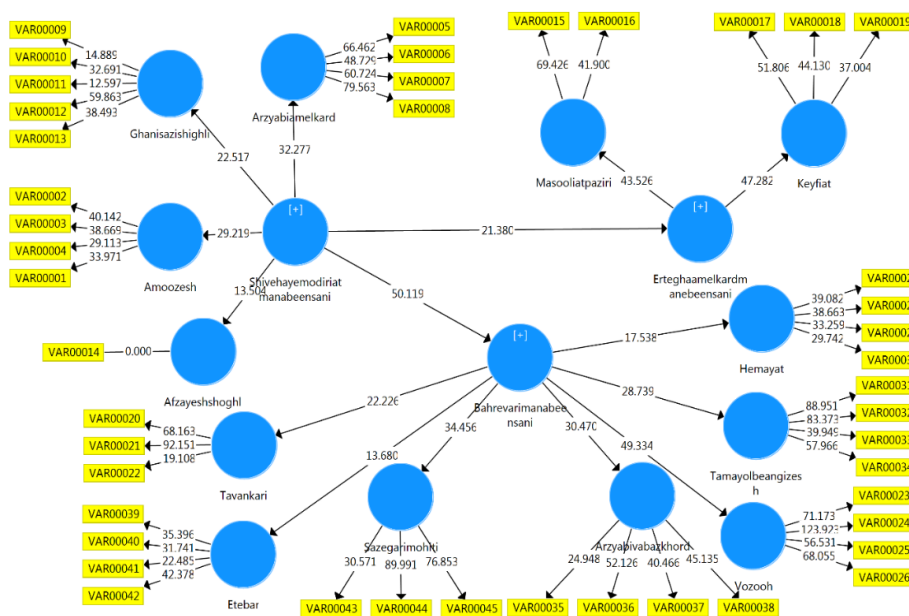
ضرایب بارهای عاملی

بارهای عاملی از طریق محاسبه همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه، محاسبه و مقدار مناسب آن برابر ویا بیشتر از ۰.۴ است و نشان دهنده ی پایایی مورد قبول در مدل اندازه گیری است. اگر بار عاملی شاخص کمتر از ۰.۴ شد، باید است آن شاخص حذف شود. خروجی اسمارت پی ال اس در حالت ضرایب استاندارد (بار عاملی) در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل (۱): مدل ساختاری فرضیه اصلی پژوهش در حالت ضریب استاندارد

ارزیابی مدل ساختاری: ضرایب معناداری: ابتدایی ترین معیار جهت سنجش رابطه ی بین سازه های مدل در بخش ساختاری است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱.۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن ها را تایید ساخت. با توجه به شکل ۲ نتایج ضرایب معناداری t تمام رابطه ها از ۱.۹۶ بالاتر هستند که این امر معنادار بودن این روابط بین متغیر های پنهان پژوهش را در سطح ۹۵٪ تایید می کند.



شکل (۲): مدل ساختاری بررسی فرضیه اصلی پژوهش در حالت معناداری

بحث و نتیجه گیری

نتیجه گیری از فرضیه اصلی اول پژوهش

فرضیه اول: رویکرد های مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران تاثیر معنی داری دارد. در بررسی شیوه های مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان مشخص گردید که تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه اول تایید می گردد. این تأثیرگذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. مقدار آماره T بدست آمده ۲۱.۳۸ است به گونه ای که این مقدار بزرگتر از ۱.۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود رویکرد های مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان تاثیر معناداری دارد. ضریب مسیر بدست آمده برابر با ۰.۷۴، است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می باشد، پس می توان عنوان نمود فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش فرهنگ جو (۱۴۰۴)، مستقیمی و همکاران (۱۴۰۴)، هوکو و همکاران (۲۰۲۴)، همسو و مطابقت دارد.

نتیجه گیری از فرضیه دوم پژوهش

فرضیه دوم: رویکرد های مدیریت منابع انسانی بر بهره وری کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران تاثیر معنی داری دارد.

در بررسی رویکرد های مدیریت منابع انسانی بر بهره وری کارکنان مشخص گردید که تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه اول تایید می گردد. این تأثیرگذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. مقدار آماره T بدست آمده

۵۰.۱۱ است به گونه ای که این مقدار بزرگتر از ۱.۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود رویکرد های مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان تاثیر معناداری دارد. ضریب مسیر بدست آمده برابر با ۰.۸۸ است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می باشد، پس می توان عنوان نمود فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش فرهنگ جو (۱۴۰۴)، مستقیمی و همکاران (۱۴۰۴)، یوسفی (۱۴۰۳)، هوکو و همکاران (۲۰۲۴)، همسو و مطابقت دارد.

پیشنهادات کاربردی

فرضیه اول

استقرار نظام جامع مدیریت عملکرد در سازمان، به گونه ای که اهداف فردی کارکنان با اهداف کلان سازمان در حوزه معدن و تجارت همسو شود و ارزیابی عملکرد به صورت دوره ای انجام گیرد. طراحی و اجرای برنامه های آموزشی و توسعه مهارت های تخصصی برای کارکنان، به ویژه در زمینه فناوری های نوین معدنی، مدیریت پروژه و بهبود فرآیندهای سازمانی. ایجاد سیستم پاداش و انگیزش مبتنی بر عملکرد به منظور تشویق کارکنانی که در تحقق اهداف سازمانی و بهبود نتایج عملکردی نقش مؤثری دارند. تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر مشارکت و همکاری از طریق افزایش ارتباطات سازمانی، برگزاری جلسات هم اندیشی و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها. استفاده از سیستم های نوین مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات برای ثبت، پایش و تحلیل عملکرد کارکنان و بهبود فرآیندهای مدیریتی. توسعه سبک های رهبری حمایتی و تحول گرا در میان مدیران، به گونه ای که مدیران بتوانند با ایجاد انگیزه، اعتماد و حمایت از کارکنان، عملکرد سازمانی را ارتقا دهند.

فرضیه دوم: رویکرد های مدیریت منابع انسانی بر بهره وری کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران تاثیر معنی داری دارد.

بهینه سازی فرآیند جذب و گزینش نیروی انسانی بر اساس شایستگی ها، مهارت های تخصصی و ویژگی های رفتاری متناسب با محیط کار معدن و تجارت، تا نیروی کار مناسب در جای مناسب قرار گیرد. اجرای برنامه های ارزیابی توانمندی ها و شکاف مهارتی کارکنان و طراحی دوره های آموزشی هدفمند برای رفع این شکاف ها.

توسعه نظام جانشین پروری برای شناسایی و پرورش کارکنان مستعد و جلوگیری از افت بهره وری در زمان تغییرات مدیریتی یا خروج کارکنان کلیدی.

بهبود طراحی شغل با توجه به شرایط سخت محیط های معدنی، کاهش فشارهای فیزیکی و روانی کارکنان، و استفاده از اصول ارگونومی برای افزایش بهره وری.

پیاده سازی برنامه های توانمندسازی کارکنان شامل مشارکت در تصمیم گیری، تفویض اختیار، و ایجاد آزادی عمل بیشتر برای کارکنان در اجرای وظایف.

استقرار نظام جبران خدمات منصفانه و رقابتی شامل پرداخت های انگیزشی، مزایای رفاهی و پاداش های مبتنی بر بهره وری.

استفاده از روش‌های نوین انگیزش مانند برنامه‌های قدردانی، کارت امتیازی کارکنان، معرفی افراد بهره‌ور در جلسات سازمانی و اعطای امتیازات غیرمالی. بهبود کانون‌های ارتباطی سازمان (رابطه بین مدیر و کارکنان و ارتباطات بین واحدی) برای کاهش تعارضات کاری، جلوگیری از اتلاف وقت و افزایش کارایی. طراحی و اجرای برنامه‌های سلامت شغلی و ایمنی محیط کار با توجه به ماهیت پرخطر صنعت معدن، که شامل غربالگری سلامت، آموزش ایمنی، تجهیزات استاندارد و سیستم‌های مدیریت ریسک است. اجرای نظام گردش شغلی و غنی‌سازی شغل برای جلوگیری از یکنواختی کار، افزایش انگیزه و تنوع مهارتی کارکنان. بهره‌گیری از فناوری‌های پشتیبان نیروی انسانی مانند اتوماسیون، نرم‌افزارهای مدیریت کار، سیستم‌های ثبت ساعات کاری و سامانه‌های گزارش‌گیری سریع. ایجاد برنامه‌های کاهش فرسودگی شغلی شامل مدیریت استرس، مشاوره شغلی، استراحت‌های برنامه‌ریزی شده و تنظیم ساعت کار در محیط‌های معدنی. توسعه رویکردهای مشارکت‌محور مانند گروه‌های بهبود بهره‌وری، جلسات حل مسئله و پیشنهاددهی کارکنان. تقویت عدالت سازمانی و شفافیت تصمیم‌ها که به طور مستقیم بر انگیزه، تعهد و بهره‌وری اثرگذار است.

منابع

- ✓ اجلی، مهدی، (۱۴۰۳)، عوامل تاثیرگذار مدیریت منابع انسانی سبز بر شیوه‌های مدیریت زنجیره تامین سبز و عملکرد پایدار شهری (مطالعه موردی: شهر زنجان).
- ✓ حسینی زاده، سجاده، یاریگرروش، محیا، (۱۳۹۹)، بررسی نقش میانجی فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل در ارتباط میان مشتری مداری و عملکرد شغلی، همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران.
- ✓ راه پیما، امان اله، چراغ سحر، رسول، بحرانی، محمد هادی، ساسان پور، محمد، (۱۴۰۳)، بررسی تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر توسعه سازمانی و عملکرد کارکنان.
- ✓ فرهنگ جو، زهره، (۱۴۰۴)، شناسایی عوامل موثر بر ارتقای کارایی کارکنان سازمانهای شهرداری بجنورد مبتنی بر شیوه‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی، بیست و یکمین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در تعلیم و تربیت، روانشناسی، فقه و حقوق و علوم اجتماعی، شیروان.
- ✓ مستقیمی، محمدمهدی، (۱۴۰۴)، مدیریت هوشمند منابع انسانی و تجهیزات با بهره‌گیری از فناوری‌های هوش مصنوعی، اولین همایش بین‌المللی هوش مصنوعی در آموزش و پرورش، روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات دینی، فرهنگی، اجتماعی و مدیریتی در هزاره سوم، بوشهر.
- ✓ یوسفی، فرشته، (۱۴۰۳)، تحلیل شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی در ارتقاء بهره‌وری کارکنان سازمان‌های دولتی، چهارمین همایش بین‌المللی علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری، همدان.
- ✓ AlAbri, I., bte Siron, R., & Alam, M. N. (2022). Human resource management (HRM) practices and employees' adaptive performance: The moderating role of transformational leadership. Webology (ISSN: 1735-188X), 19(2).
- ✓ AlAbri, I., bte Siron, R., & Alam, M. N. (2022). Human resource management (HRM) practices and employees' adaptive performance: The moderating role of transformational leadership. Webology (ISSN: 1735-188X), 19(2).
- ✓ Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.
- ✓ Dessler, G. (2024). Human Resource Management. Pearson.

- ✓ Kumari, K., Barkat Ali, S., Un Nisa Khan, N., & Abbas, J. (2021). Examining the role of motivation and reward in employees' job performance through mediating effect of job satisfaction: An empirical evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4), 401-420
- ✓ Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill.
- ✓ Sara, I., SAPUTRA, K. A. K., & Utama, I. W. K. J. (2021). The effects of strategic planning, human resource and asset management on economic productivity: A case study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 381-389.