



Investigating the Impact of Organizational Sustainability on Strategic Human Resource Management

Abbas Ashrafnezhad ^{*1}, Mohammad Faryabi²

1*- PhD student in strategic management, Tabriz University, Tabriz, Iran.

2- Associate Professor, Department of Management, Tabriz University, Tabriz, Iran.

Abstract

In today's business world, organizations face numerous challenges in maintaining and improving human resource performance. One of the critical issues is integrating sustainability principles into strategic human resource management. Given the rapid environmental, economic, and social changes, organizations need innovative and sustainable approaches to manage their human resources. Neglecting the aspects of sustainability can lead to reduced productivity, increased employee turnover, and diminished organizational performance. Therefore, examining the impact of organizational sustainability on strategic human resource management is essential for organizations to enhance productivity and efficiency while improving employee commitment and satisfaction. This research aims to provide practical and documented solutions for incorporating sustainability into human resource management strategies, enabling organizations to remain resilient in the face of emerging challenges and achieve better performance. The findings of this research indicate that attention to organizational sustainability and strategic human resource management can significantly improve organizational performance. Economic, social, and environmental sustainability, along with innovation and technology development, play key roles in enhancing human resource management. Organizations that have focused on these aspects and implemented appropriate policies to preserve and improve them have demonstrated better performance in strategic human resource management. Therefore, it is recommended that organizational leaders concentrate on these factors, foster a culture of innovation, optimize the use of new technologies, and enhance employee skills to achieve substantial improvements in strategic human resource management and overall organizational performance.

Keywords: Organizational Sustainability, Strategic Human Resource Management, Organizational Culture, Economic Sustainability

Citation:

Ashrafnezhad, A., Faryabi, M. (2023). Investigating the Impact of Organizational Sustainability on Strategic Human Resource Management. *Journal of Intelligent Marketing Management*, 5(4), 256-276.



بررسی تاثیر پایداری سازمانی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی

عباس اشرف نژاد^{۱*}، محمد فاریابی^۲

*۱- دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

۲- دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

چکیده

در دنیای کسب و کار امروز، سازمان‌ها با چالش‌های متعددی در زمینه حفظ و بهبود عملکرد منابع انسانی مواجه هستند. یکی از مسائل حیاتی، ادغام اصول پایداری در مدیریت استراتژیک منابع انسانی است. با توجه به تغییرات سریع محیطی، اقتصادی و اجتماعی، سازمان‌ها نیازمند رویکردهای نوین و پایدار برای مدیریت منابع انسانی خود هستند. عدم توجه به ابعاد پایداری می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش نرخ ترک خدمت کارکنان و افت عملکرد سازمانی شود. بنابراین، بررسی تأثیر پایداری سازمانی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی ضروری است تا سازمان‌ها بتوانند با استفاده از این رویکردها، نه تنها بهره‌وری و کارایی خود را افزایش دهند، بلکه تعهد و رضایت کارکنان را نیز بهبود بخشند. این تحقیق به دنبال ارائه راهکارهای عملی و مستند برای ادغام پایداری در استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی است تا سازمان‌ها بتوانند در برابر چالش‌های نوظهور پایدار بمانند و عملکرد بهتری داشته باشند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که توجه به پایداری سازمانی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌تواند بهبود قابل توجهی در عملکرد سازمان‌ها ایجاد کند. پایداری اقتصادی، اجتماعی و محیطی، همراه با نوآوری و توسعه فناوری، نقش کلیدی در ارتقای مدیریت منابع انسانی دارند. سازمان‌هایی که به این ابعاد توجه کرده و سیاست‌های مناسبی برای حفظ و بهبود آنها اتخاذ کرده‌اند، عملکرد بهتری در مدیریت استراتژیک منابع انسانی نشان داده‌اند. از این رو، توصیه می‌شود که مدیران سازمان‌ها با تمرکز بر این عوامل و توسعه فرهنگ نوآوری، استفاده بهینه از فناوری‌های نوین و ارتقاء مهارت‌های کارکنان، بهبود قابل ملاحظه‌ای در عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی و در نتیجه عملکرد کلی سازمان خود ایجاد کنند.

کلیدواژه‌ها: پایداری سازمانی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، پایداری اقتصادی.

استناد:

اشرف نژاد، عباس و فاریابی، محمد. (۱۴۰۳). بررسی تاثیر پایداری سازمانی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی. مدیریت بازاریابی هوشمند، ۴(۴)، ۲۵۶-۲۷۶.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۱۰

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۲۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۱/۰۱

<https://doi.org/JABM.3.2.15564.35125656565047>

نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند، ۱۴۰۳، دوره ۵، شماره ۴، پیاپی ۲۶

ناشر: نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان



مقدمه

در دنیای امروز، سازمان‌ها بیش از پیش با چالش‌های پیچیده و چند بعدی مواجه هستند که نیازمند رویکردهای نوین و جامع مدیریتی است. یکی از مفاهیم کلیدی که در این زمینه توجه بسیاری از پژوهشگران و مدیران را به خود جلب کرده است، پایداری سازمانی است. پایداری سازمانی به مجموعه‌ای از اقدامات و استراتژی‌ها اطلاق می‌شود که یک سازمان برای حفظ و بهبود عملکرد بلندمدت خود در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی اتخاذ می‌کند (سیفی نژاد و همکاران، ۲۰۲۳). این رویکرد نه تنها به بهبود شرایط محیط‌زیستی و اجتماعی کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به افزایش بهره‌وری و کارایی منابع انسانی سازمان نیز منجر شود. مدیریت استراتژیک منابع انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان مدیریت سازمانی، نقش اساسی در تحقق اهداف استراتژیک سازمان‌ها دارد. این نوع مدیریت شامل برنامه‌ریزی، جذب، توسعه و نگهداشت منابع انسانی به گونه‌ای است که هماهنگی و سازگاری لازم بین اهداف فردی و سازمانی حاصل شود. در این راستا، توجه به پایداری سازمانی می‌تواند بهبود قابل توجهی در فرآیندهای مدیریت منابع انسانی ایجاد کند و در نهایت، منجر به دستیابی به مزیت رقابتی پایدار شود. این مقاله با هدف بررسی تاثیر پایداری سازمانی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی نگاشته شده است. در این راستا، به بررسی نظریه‌ها و مدل‌های مرتبط با پایداری سازمانی و مدیریت منابع انسانی پرداخته و تاثیرات این دو مفهوم بر یکدیگر را تحلیل خواهیم کرد. همچنین، با استفاده از روش‌های تحقیق کیفی و کمی، داده‌های لازم را جمع‌آوری و تحلیل خواهیم نمود تا به درک بهتری از این موضوع دست یابیم. پرسش‌های اصلی این تحقیق عبارتند از: چگونه پایداری سازمانی می‌تواند بر بهبود فرآیندهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی تاثیر بگذارد؟ چه ارتباطی بین اقدامات محیط‌زیستی و اجتماعی سازمان‌ها و افزایش انگیزش و رضایت کارکنان وجود دارد؟ و نهایتاً، چگونه می‌توان از یافته‌های این تحقیق برای بهبود عملکرد سازمانی استفاده کرد؟ این پرسش‌ها به ما کمک می‌کنند تا درک بهتری از نقش پایداری در مدیریت منابع انسانی داشته باشیم و راهکارهای عملی برای بهبود عملکرد سازمان‌ها ارائه دهیم.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

پایداری سازمانی به معنای اتخاذ رویکردها و استراتژی‌هایی است که سازمان‌ها برای حفظ و بهبود عملکرد بلندمدت خود در سه بعد اصلی اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی پیاده‌سازی می‌کنند. این رویکرد به منظور ایجاد توازن بین نیازهای حال حاضر و منافع بلندمدت، و همچنین بین منافع مختلف ذینفعان داخلی و خارجی سازمان اتخاذ می‌شود. نظریه‌های مختلفی به تبیین پایداری سازمانی پرداخته‌اند و هر کدام بر جنبه‌های متفاوتی از این مفهوم تمرکز دارند. یکی از مهم‌ترین این نظریه‌ها، نظریه سه پایه ال‌کینگتون است (روحانی قهساره و همکاران، ۲۰۲۳).

نظریه سه پایه

نظریه سه پایه که توسط جان ال‌کینگتون در دهه ۱۹۹۰ معرفی شد، بر سه بُعد اساسی پایداری تاکید دارد: سودآوری^۱، مردم^۲ و سیاره^۳. این نظریه بر این باور است که سازمان‌ها باید به‌طور هم‌زمان به منافع اقتصادی، رفاه اجتماعی و حفظ محیط‌زیست توجه کنند تا بتوانند در بلندمدت به پایداری دست یابند.

¹ Triple Bottom Line

² Profit

³ People

⁴ Planet

• سودآوری

بعد اقتصادی پایداری سازمانی به عملکرد مالی و اقتصادی سازمان اشاره دارد. این بعد شامل ایجاد درآمد، مدیریت هزینه‌ها، بهبود کارایی عملیاتی و ایجاد ارزش برای سهامداران است. از دیدگاه پایداری، سودآوری به تنهایی کافی نیست، بلکه باید به گونه‌ای باشد که به پایداری بلندمدت سازمان کمک کند. این به معنای سرمایه‌گذاری در فن‌آوری‌های سبز، بهبود بهره‌وری منابع و ایجاد نوآوری‌هایی است که به کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری کمک می‌کند.

• مردم

بعد اجتماعی پایداری سازمانی به تأثیرات سازمان بر جامعه و ذینفعان انسانی آن می‌پردازد. این شامل توجه به حقوق و رفاه کارکنان، تأمین شرایط کاری عادلانه، فرصت‌های آموزش و توسعه، تنوع و شمول، و مشارکت فعال در جامعه است. سازمان‌ها با ایجاد محیط کاری مثبت و پشتیبانی از جامعه می‌توانند اعتماد و وفاداری ذینفعان را جلب کنند و در نتیجه عملکرد سازمانی بهبود یابد. این بعد همچنین به مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها (CSR) و نقش آنها در توسعه اجتماعی توجه دارد.

• سیاره

بعد محیط‌زیستی پایداری سازمانی به مسئولیت‌های سازمان در قبال حفظ و بهبود محیط‌زیست می‌پردازد. این شامل کاهش مصرف منابع طبیعی، مدیریت پسماند، کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای، حفاظت از تنوع زیستی و استفاده از منابع انرژی تجدیدپذیر است. سازمان‌ها با اتخاذ استراتژی‌های محیط‌زیستی می‌توانند اثرات منفی فعالیت‌های خود بر محیط‌زیست را کاهش دهند و به بهبود کیفیت زندگی در جامعه کمک کنند (ممینی، ۲۰۲۳).

سایر نظریه‌های پایداری سازمانی

علاوه بر نظریه سه‌پایه، نظریه‌های دیگری نیز به تبیین پایداری سازمانی پرداخته‌اند:

• **نظریه ذینفعان^۱:** این نظریه تأکید می‌کند که سازمان‌ها باید نیازها و انتظارات تمامی ذینفعان خود را در نظر بگیرند و نه فقط سهامداران. این رویکرد بر اهمیت تعادل بین منافع مختلف گروه‌های ذینفع مانند کارکنان، مشتریان، تأمین‌کنندگان و جامعه تأکید دارد (نصیریان و همکاران، ۲۰۲۳).

• **نظریه منابع و قابلیت‌ها^۲:** این نظریه بیان می‌کند که منابع و قابلیت‌های منحصر به فرد سازمان‌ها می‌توانند مزیت رقابتی پایدار ایجاد کنند. در زمینه پایداری، این منابع می‌توانند شامل توانایی‌های نوآوری، بهره‌وری منابع، و فرهنگ سازمانی پایدار باشند (آسایش، ۲۰۲۳).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی^۳ (SHRM) به فرآیندهای برنامه‌ریزی، توسعه و اجرای استراتژی‌هایی اطلاق می‌شود که هدف آن‌ها بهینه‌سازی بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی در راستای اهداف استراتژیک سازمان است. این نوع مدیریت فراتر از مدیریت سنتی منابع انسانی است و بر همسوسازی استراتژیک میان اهداف سازمانی و عملکرد منابع انسانی تأکید دارد. SHRM به‌طور جامع به شناسایی و توسعه قابلیت‌ها، ایجاد انگیزش و فراهم کردن فرصت‌های مناسب برای کارکنان می‌پردازد تا بتواند عملکرد کلی سازمان را بهبود بخشد. در ادامه، به بررسی دقیق‌تر مفاهیم و مدل‌های کلیدی مرتبط با SHRM می‌پردازیم.

¹ Stakeholder Theory

² Resource-Based View

³ Strategic Human Resource Management

مدل ساختار-رفتار-نتیجه (AMO)

یکی از مدل‌های مشهور و پرکاربرد در زمینه SHRM، مدل ساختار-رفتار-نتیجه (AMO) است که به طور جامع و دقیق به بررسی عوامل موثر بر عملکرد سازمانی می‌پردازد. این مدل توسط آپل بام و همکارانش ارائه شده و بر سه عنصر اصلی تاکید دارد (نیک نژاد و همکاران، ۲۰۲۳):

۱. قابلیت‌ها:

- **توسعه مهارت‌ها:** آموزش و توسعه مهارت‌ها و دانش کارکنان به منظور افزایش قابلیت‌های فنی و حرفه‌ای آنها.
- **انتخاب و استخدام:** جذب و استخدام نیروی انسانی با توجه به نیازهای استراتژیک سازمان و تطابق قابلیت‌های افراد با این نیازها.
- **ارزیابی عملکرد:** ارزیابی منظم عملکرد کارکنان و ارائه بازخورد به منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف و ارتقاء قابلیت‌ها (مرزدشتی و همکاران، ۲۰۲۳).

۲. انگیزش^۱

- **سیستم‌های پاداش و جبران خدمات:** طراحی سیستم‌های پاداش و جبران خدمات که انگیزه‌دهی به کارکنان را تسهیل می‌کند.
- **تعهد سازمانی:** ایجاد فرهنگ سازمانی که تعهد و مشارکت کارکنان را تقویت کند.
- **رضایت شغلی:** توجه به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان از جمله محیط کاری، فرصت‌های پیشرفت و تعادل بین کار و زندگی (اشراقی و همکاران، ۲۰۲۳).

۳. فرصت‌ها

- **فراهم‌سازی فرصت‌های توسعه:** ایجاد فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی برای کارکنان از طریق برنامه‌های آموزشی، پروژه‌های چالشی و مسوولیت‌های جدید.
- **مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری:** فراهم کردن فرصت‌هایی برای مشارکت کارکنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری و بهبود فرآیندهای سازمانی.
- **محیط کاری حمایتی:** ایجاد یک محیط کاری که از نوآوری، همکاری و مشارکت فعال کارکنان حمایت کند (قصاب زاده لنگری و همکاران، ۲۰۲۳).

اهمیت مدل AMO در SHRM

¹Abilities

² Motivation

³ Opportunities

مدل AMO به طور کلی نشان می‌دهد که برای بهبود عملکرد سازمانی، باید به سه عامل اصلی توجه کرد: افزایش قابلیت‌های کارکنان، ایجاد انگیزش و فراهم‌سازی فرصت‌ها. این مدل تأکید می‌کند که تنها با بهبود یکی از این عوامل نمی‌توان به بهبود کلی عملکرد دست یافت، بلکه باید به‌طور هم‌زمان به همه این عوامل توجه کرد. این توضیحات نشان می‌دهد که SHRM و مدل AMO چگونه می‌توانند به سازمان‌ها کمک کنند تا به طور استراتژیک از منابع انسانی خود بهره‌برداری کنند و به اهداف بلندمدت خود دست یابند. این رویکردها و مدل‌ها به‌طور جامع به بهبود عملکرد سازمانی از طریق بهینه‌سازی مدیریت منابع انسانی پرداخته و نقش مهمی در تحقق اهداف استراتژیک سازمان ایفا می‌کنند.

ارتباط پایداری سازمانی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی

پایداری سازمانی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM) دو مفهوم کلیدی و مکمل هستند که در راستای دستیابی به اهداف بلندمدت و پایدار سازمان نقش حیاتی ایفا می‌کنند. برای توضیح علمی ارتباط بین این دو، باید به بررسی تأثیرات متقابل آنها بر یکدیگر بپردازیم.

پایداری سازمانی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی: یک رابطه هم‌افزا

پایداری سازمانی به معنای اتخاذ رویکردها و استراتژی‌هایی است که سازمان‌ها برای حفظ و بهبود عملکرد بلندمدت خود در سه بعد اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی پیاده‌سازی می‌کنند. این رویکردها شامل استفاده بهینه از منابع، کاهش ضایعات، رعایت مسئولیت‌های اجتماعی و حفظ تنوع زیستی است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی نیز به فرآیندهای برنامه‌ریزی و اجرای استراتژی‌هایی اشاره دارد که هدف آن‌ها بهینه‌سازی بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی در راستای اهداف استراتژیک سازمان است. ارتباط بین این دو مفهوم در چندین بعد قابل بررسی است (محمدی و همکاران، ۲۰۲۳):

۱. بهبود عملکرد اقتصادی از طریق بهره‌وری نیروی انسانی

پایداری سازمانی می‌تواند با بهینه‌سازی مصرف منابع و کاهش هزینه‌ها، به بهبود عملکرد اقتصادی سازمان کمک کند. این بهبود عملکرد اقتصادی به نوبه خود منابع مالی بیشتری را برای سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی فراهم می‌کند. از سوی دیگر، SHRM با افزایش قابلیت‌ها، انگیزش و فرصت‌های توسعه برای کارکنان، بهره‌وری آنها را افزایش داده و در نتیجه عملکرد اقتصادی سازمان را بهبود می‌بخشد (اییدوینا، ۲۰۲۴).

۲. ارتقاء رفاه اجتماعی از طریق مدیریت منابع انسانی

بعد اجتماعی پایداری سازمانی به تأثیرات سازمان بر جامعه و ذینفعان انسانی آن می‌پردازد. SHRM با تأکید بر رفاه کارکنان، تامین شرایط کاری عادلانه، تنوع و شمول و ایجاد فرصت‌های آموزش و توسعه، به ارتقاء این بُعد اجتماعی کمک می‌کند. برنامه‌های منابع انسانی که بر توسعه حرفه‌ای و رفاه کارکنان متمرکز هستند، می‌توانند به افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش نرخ ترک خدمت منجر شوند. این تأثیرات مثبت اجتماعی نیز به نوبه خود باعث افزایش اعتبار و تصویر عمومی سازمان در جامعه می‌شود.

۳. حفاظت از محیط‌زیست از طریق استراتژی‌های منابع انسانی

پایداری محیط‌زیستی به معنای کاهش مصرف منابع طبیعی، مدیریت پسماند و کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای است. SHRM می‌تواند با تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی محیط‌زیستی، کارکنان را در جهت پیاده‌سازی این اقدامات هدایت کند. برای مثال، برنامه‌های آموزشی مرتبط با استفاده بهینه از منابع، کاهش ضایعات و ترویج رفتارهای پایدار در محیط کاری می‌توانند نقش مهمی در تحقق اهداف محیط‌زیستی سازمان داشته باشند. همچنین، ایجاد فرهنگ سازمانی پایدار که در آن کارکنان به عنوان سفیران محیط‌زیستی عمل می‌کنند، می‌تواند به تحقق این اهداف کمک کند (رن و همکاران، ۲۰۲۳).

مدل AMO و پایداری سازمانی

(مدل AMO قابلیت‌ها، انگیزش و فرصت‌ها) می‌تواند به عنوان چارچوبی برای یکپارچه‌سازی پایداری سازمانی و SHRM استفاده شود. در این مدل:

- **قابلیت‌ها:** برنامه‌های آموزشی محیط‌زیستی و اجتماعی می‌توانند قابلیت‌های کارکنان را در زمینه‌های مرتبط با پایداری افزایش دهند.
- **انگیزش:** سیستم‌های پاداش و جبران خدمات که به تلاش‌های کارکنان در راستای تحقق اهداف پایداری توجه دارند، می‌توانند انگیزش آنها را افزایش دهند.
- **فرصت‌ها:** فراهم‌سازی فرصت‌های مشارکت کارکنان در پروژه‌های پایداری و تصمیم‌گیری‌های مرتبط، می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان منجر شود.

پایداری سازمانی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی، دو رویکرد مکمل هستند که با هم‌افزایی، می‌توانند به بهبود عملکرد بلندمدت سازمان‌ها کمک کنند. پایداری سازمانی با ایجاد شرایط اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی بهتر، بستر مناسبی برای توسعه منابع انسانی فراهم می‌کند. در مقابل، SHRM با بهینه‌سازی بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی، تحقق اهداف پایداری را تسهیل می‌کند. این رابطه هم‌افزا نشان می‌دهد که برای دستیابی به موفقیت پایدار، سازمان‌ها باید به طور همزمان به هر دو بُعد پایداری و مدیریت منابع انسانی توجه کنند. این توضیحات نشان می‌دهد که پایداری سازمانی یک مفهوم چندبعدی و پیچیده است که نیازمند رویکردهای جامع و هماهنگ در تمامی سطوح سازمانی است. اتخاذ این رویکردها می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا در محیط‌های پویای امروزی پایدار بمانند و مزیت رقابتی خود را حفظ کنند (گادزالی و همکاران، ۲۰۲۳).

پیشینه تحقیق

در حوزه "پایداری سازمانی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی"، تعدادی مطالعه و تحقیقات انجام شده‌اند که به بررسی تاثیر پایداری سازمانی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی پرداخته‌اند. این مطالعات از اهمیت بالایی برخوردار هستند زیرا نقش بسیار مهمی در ارتقاء عملکرد سازمانی و تضمین پایداری آنها دارند.

یکی از مطالعات معروف در این زمینه مقاله "تأثیر پایداری سازمانی بر عملکرد سازمانی: شواهدی از یک کشور توسعه‌یافته" اثر A. Jenkins و J. S. Steffens در سال ۲۰۲۳ است. این مقاله با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده از

¹ Ren

² Gadzali

سازمان‌های مختلف در یک کشور توسعه یافته، ارتباط بین پایداری سازمانی و عملکرد سازمانی را بررسی کرده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهند که سازمان‌هایی که به پایداری اقتصادی، اجتماعی و محیطی توجه می‌کنند، دارای عملکرد مالی و عملیاتی بهتری هستند. این تفاوت در عملکرد می‌تواند ناشی از چندین عامل باشد. از جمله این عوامل می‌توان به مدیریت بهتر منابع مالی، بهره‌وری بالاتر نیروی کار، کاهش هزینه‌های محیطی و مدیریت بهینه زیست‌محیطی اشاره کرد. با توجه به اهمیت پایداری در سطح سازمانی، انتظار می‌رود که سازمان‌هایی که این ابعاد را در فعالیت‌های خود لحاظ می‌کنند، عملکردی بهتر نسبت به هم‌تایان خود کسب کنند. این نتایج نه تنها بر اهمیت پایداری در موفقیت سازمان‌ها تأکید می‌کنند، بلکه نشان می‌دهند که توجه به ابعاد اجتماعی و محیطی نه تنها برای حفظ محیط زیست مهم است، بلکه به عنوان یک عامل کلیدی در ارتقاء عملکرد مالی و عملیاتی سازمان‌ها نیز اثرگذار است.

مقاله "تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی: یک تحقیق در برخی از شرکت‌های انتخابی در صنعت اتومبیل‌سازی استرالیا" اثر S. Abdullah و H. Jamaluddin در سال ۲۰۲۳ است که به بررسی ارتباط بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی در صنعت اتومبیل‌سازی استرالیا می‌پردازد. این مطالعه ابزاری بسیار اساسی و حیاتی برای به دست آوردن فهم عمیق‌تری از ارتباط بین پایداری سازمانی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی ارائه می‌دهند. با تحلیل دقیق این ارتباط، می‌توان مکانیسم‌ها و عواملی که در تعامل میان پایداری سازمانی و مدیریت منابع انسانی مؤثرند را شناخت. این شناخت علاوه بر تدوین و اجرای استراتژی‌ها و سیاست‌های سازمانی برای دستیابی به اهداف پایدار، بسیار ارزشمند است. این تحلیل‌ها نقش مهمی در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک سازمان ایفا می‌کنند و به مدیران ابزارها و راهنمایی‌هایی فراهم می‌آورند تا بهینه‌سازی منابع انسانی و مدیریت آن‌ها را به منظور تحقق اهداف پایداری در سازمان انجام دهند. این رویکردها و یافته‌های تحقیقاتی، علاوه بر ارتقای عملکرد سازمانی، بهبود قابلیت رقابتی سازمان در بازار و تأثیر مثبت بر رضایت کارکنان و سایر ذینفعان را نیز تضمین می‌کنند.

علاوه بر موارد مذکور مطالعات بسیاری در زمینه تاثیر پایداری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی انجام شده است. به عنوان مثال، تحقیق جانسون و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد که سازمان‌هایی که استراتژی‌های پایداری را در فرآیندهای منابع انسانی خود پیاده‌سازی می‌کنند، موفق به جذب و نگهداشت نیروی کار ماهرتر و متعهدتر می‌شوند. این مطالعه به‌ویژه به اهمیت برنامه‌های آموزشی محیط‌زیستی و ارتقاء فرهنگ سازمانی پایدار اشاره دارد.

در مطالعه دیگری، اسمیت و وارن (۲۰۲۲) نشان دادند که اقدامات اجتماعی سازمان‌ها، مانند توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و توسعه اجتماعی کارکنان، به افزایش رضایت شغلی و کاهش نرخ ترک خدمت کارکنان منجر می‌شود. این تحقیق نشان داد که تعهد سازمان به پایداری اجتماعی به ایجاد اعتماد و وفاداری بیشتر کارکنان کمک می‌کند.

مطالعه‌ای توسط احمدی و همکاران (۱۳۹۸) انجام شد که تاثیر اقدامات محیط‌زیستی سازمان‌ها بر رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان را بررسی کرد. نتایج این تحقیق نشان داد که اقدامات محیط‌زیستی مانند کاهش مصرف انرژی و مدیریت پسماند، تاثیر مثبتی بر انگیزش و تعهد کارکنان دارد.

همچنین، پژوهش دیگری توسط رضایی و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که توجه به پایداری اقتصادی و ایجاد توازن بین منافع اقتصادی و اجتماعی می‌تواند به بهبود کارایی و اثربخشی منابع انسانی در سازمان‌های ایرانی کمک کند. این تحقیق بر اهمیت سیاست‌های مالی پایدار و تاثیر آن بر رضایت و انگیزش کارکنان تاکید دارد.

با مرور تحقیقات پیشین، می‌توان نتیجه گرفت که پایداری سازمانی تأثیرات متعددی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی دارد. اقدامات محیط‌زیستی و اجتماعی سازمان‌ها می‌توانند به بهبود رضایت شغلی، افزایش انگیزش و تعهد کارکنان و در نهایت بهبود عملکرد سازمانی منجر شوند. این تأثیرات مثبت نه تنها به ایجاد محیط کاری سالم‌تر و پرنرژتری کمک می‌کنند، بلکه به سازمان‌ها در دستیابی به اهداف استراتژیک و مزیت رقابتی پایدار نیز یاری می‌رسانند.

روش تحقیق

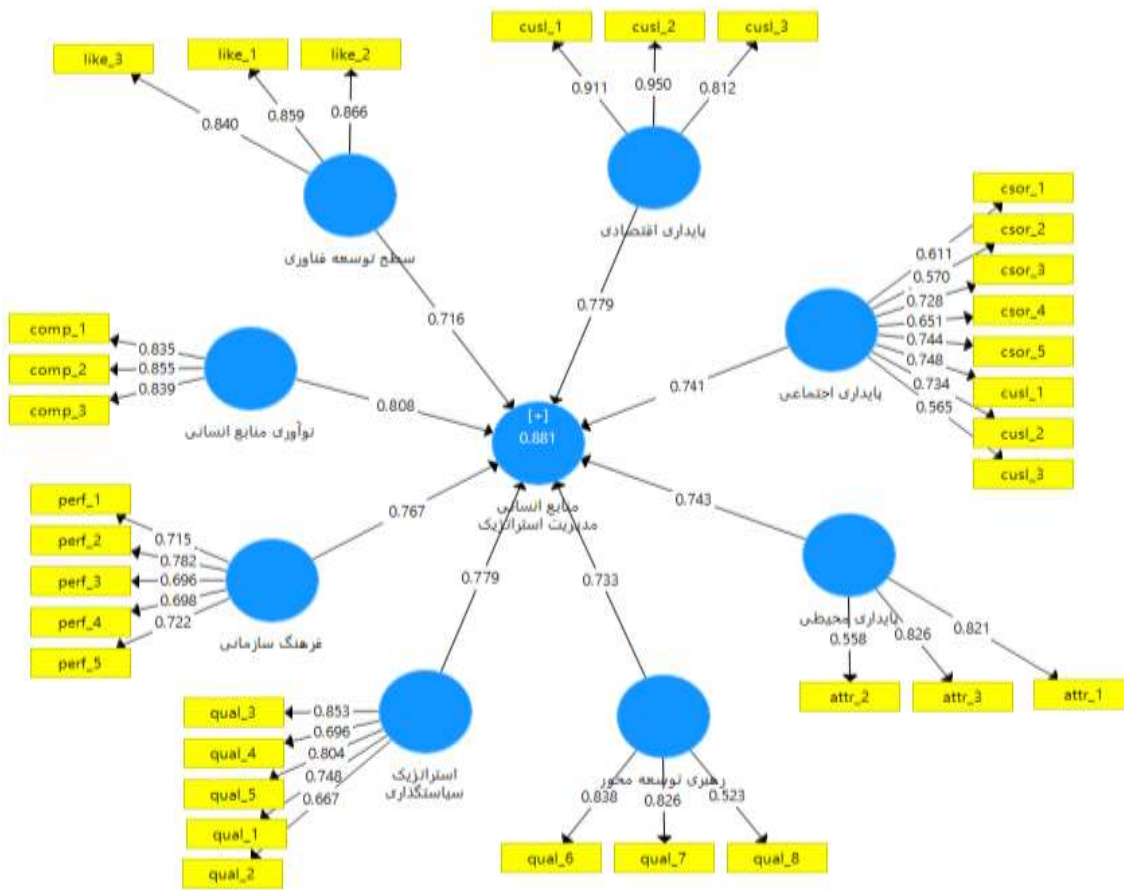
در این تحقیق، از روش‌های کمی برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بوده است.

آزمون فرضیات پژوهش

با توجه به اینکه مدل پژوهش حاضر، روابط بین چندین متغیر پنهان (متغیرهای اصلی پژوهش) را به‌طور هم‌زمان اندازه‌گیری می‌کند، بنابراین به‌منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در این پژوهش برای کسب نتایج دقیق‌تر، برای آزمون مدل مفهومی پژوهش، از روش پی‌ال‌اس یک فن مدل‌سازی مسیر واریانس محور است و امکان بررسی نظریه و سنج‌ها را به‌طور هم‌زمان فراهم می‌سازد (فورنل و لارکر ۱۹۸۱)، استفاده شد. در این روش دو مدل مورد بررسی قرار می‌گیرد: ۱- مدل بیرونی^۳ که برای بررسی روابط میان شاخص‌ها (سؤالات پژوهش) با متغیرهای اصلی مربوط به خود استفاده می‌شود. که در واقع معادل همان مدل اندازه‌گیری در روش‌های کوواریانس محور است. ۲- مدل درونی^۴ که بخش ساختاری مدل را می‌سنجد و برای بررسی روابط میان متغیرهای پنهان (متغیرهای اصلی) که فرضیات تحقیق از روابط میان آن‌ها شکل می‌گیرد، بکار می‌رود.

مدل بیرونی (اندازه‌گیری) فرضیات پژوهش

در مرحله اول فاز تجزیه و تحلیل داده‌ها، باید با مدل اندازه‌گیری سنجیده شود تا مشخص گردد که مدل دارای سطح قابل قبولی از روایی و پایایی هست. با بررسی این مدل ارتباط بین متغیرها و نشانگرهای مشاهده‌شده را معین می‌شود. این مرحله با استفاده از تابع PLS-Algorithm انجام می‌شود. بدین منظور شاخص‌های برازندگی که در (جدول ۱) آمده است باید مورد بررسی قرار گیرد.



شکل ۱: خروجی مدل بیرونی (ضرایب استاندارد) مدل پژوهش در نرم افزار smart pls

جدول ۱: تشریح شاخص‌های برازندگی (روایی و پایایی) (رسولی و همکاران، ۱۳۹۸)

| شرح شاخص | نوع شاخص |
|---|---|
| با توجه به اینکه آلفای کرونباخ برآورد سخت‌گیرانه‌تری از پایایی سازگاری درونی متغیرهای مکنون (آلفا) ارائه می‌دهد، در مدل‌های مسیری PLS از یک نسخه دیگر به نام (پایایی مرکب) استفاده می‌شود. مقادیر بزرگ‌تر از ۰,۷ باشد، مناسب در نظر گرفته می‌شوند. | مقدار ضریب قابلیت اطمینان ساختاری (Composite Reliability (CR)) |
| در کنار پایایی ترکیبی به عنوان معیار تکمیلی در نظر گرفته می‌شود مقادیر بالای ۰,۷ قابل قبول است (در فصل ۳ آمده است) | الفای کرونباخ |
| جهت حصول اطمینان از قابلیت اطمینان شاخص (Indicator Reliability)، کلیه بارهای عاملی شاخص‌ها باید بزرگ‌تر از مقدار ۰,۷ باشند. شاخص‌هایی با بار عاملی کمتر از ۰,۴ باید از مدل حذف گردند. بارهای بین ۰,۴-۰,۷ زمانی حذف می‌شوند که حذف آن‌ها موجب افزایش معیارهای روایی و پایایی در مدل گردد. | قابلیت اطمینان شاخص (Indicator Reliability) |
| روایی همگرا همبستگی زیاد شاخص‌های یک سازه در قیاس با همبستگی شاخص‌های سازه‌های دیگر را بیان می‌کند که در مدل باید ارزیابی شود. به منظور ارزیابی اعتبار همگرایی در نرم‌افزار Smartpls از AVE (Average variance extracted) استفاده می‌شود. مقدار این ضریب نیز، از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۵ پذیرفته شده است. | روایی همگرا (AVE) |
| اشاره به این مسئله دارد که ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE) هر سازه (قطر اصلی ماتریس)، بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد | روایی تشخیصی معیار-Fornell-Larcker |

شاخص‌های پایایی

شاخص‌های روایی

به منظور بررسی شاخص‌های نام‌برده شده در (۱)، تابع PLS-Algorithm در نرم‌افزار SmartPLS اجرا شده است و نتایج حاصل از آن در (جدول ۲) آمده است.

شاخص‌های روایی و پایایی مدل تحقیق

جهت بررسی برازش مدل، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌کنیم.

الف) بار عاملی گونه‌های پژوهش

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی (روایی و پایایی) تحقیق

| آلفای کرونباخ | AVE (>۰/۵) | پایایی ترکیبی (>۰/۷) | Outer Loading (>۰/۶) | نام متغیر |
|---------------|---------------|----------------------------|----------------------|-----------|
| | | | Q1 | ۰/۷۰۳ |
| ۰/۷۹۷ | ۰/۷۴۶ | ۰/۸۵۴ | Q2 | ۰/۷۱۷ |
| | | | Q3 | ۰/۸۰۷ |
| | | | Q4 | ۰/۷۲۸ |
| | | | Q5 | ۰/۷۸۷ |
| ۰/۷۲۰ | ۰/۷۷۸ | ۰/۸۷۵ | Q6 | ۰/۷۳۹ |
| | | | Q7 | ۰/۷۷۷ |
| | | | Q8 | ۰/۷۳۱ |
| ۰/۸۱۹ | ۰/۷۳۴ | ۰/۸۴۷ | Q9 | ۰/۶۷۴ |
| | | | Q10 | ۰/۷۳۱ |
| | | | Q11 | ۰/۷۷۲ |
| | | | Q12 | ۰/۶۹۰ |
| ۰/۷۳۰ | ۰/۷۸۶ | ۰/۸۸۰ | Q13 | ۰/۸۴۸ |
| | | | Q14 | ۰/۷۱۲ |
| | | | Q15 | ۰/۷۰۹ |
| | | | Q16 | ۰/۸۳۷ |
| ۰/۷۶۶ | ۰/۷۱۸ | ۰/۸۰۱ | Q17 | ۰/۷۹۶ |
| | | | Q18 | ۰/۶۲۴ |
| | | | Q19 | ۰/۷۳۲ |
| | | | Q20 | ۰/۷۹۲ |
| ۰/۷۵۱ | ۰/۷۷۱ | ۰/۸۴۷ | Q21 | ۰/۷۸۳ |
| | | | Q22 | ۰/۷۲۴ |
| | | | Q23 | ۰/۷۶۳ |

| | | |
|-----|-------|------------------|
| Q24 | ۰/۸۳۷ | |
| Q25 | ۰/۷۹۶ | |
| Q26 | ۰/۶۲۴ | |
| Q27 | ۰/۷۳۲ | سطح توسعه فناوری |
| Q28 | ۰/۸۳۷ | |
| Q29 | ۰/۷۹۶ | |
| Q30 | ۰/۷۷۱ | |

پس از سنجش پایایی و روایی همگرا، روایی واگرا یا آزمون فورنل - لاکر باید گرفته شود. معیار فورنل لاکر ادعا می کند که یک متغیر باید در مقایسه با معرفه‌ای سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین معرفه‌ای خودش داشته باشد. بنابراین از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد. برای کاهش محاسبات می توان از روش معادل یعنی مقایسه جذر AVE با همبستگی‌ها بهره برد. نتایج معیار فورنل لاکر در (جدول 3) آمده است.

جدول ۳: معیار Fornell-Larcker

| سطح توسعه فناوری | نوآوری انسانی | فرهنگ سازمانی | سیاست گذاری استراتژیک | رهبری توسعه محور | پایداری محیطی | پایداری اجتماعی | پایداری اقتصادی |
|------------------|---------------|---------------|-----------------------|------------------|---------------|-----------------|-----------------|
| | | | | | | | ۰/۸۹۵ |
| | | | | | | ۰/۸۸۷ | ۰/۷۷۴ |
| | | | | | ۰/۸۵۶ | ۰/۷۹۷ | ۰/۷۱۵ |
| | | | | ۰/۸۴۳ | ۰/۸۰۵ | ۰/۸۰۰ | ۰/۶۴۳ |
| | | | ۰/۸۵۳ | ۰/۸۲۱ | ۰/۷۳۹ | ۰/۷۹۶ | ۰/۷۶۳ |
| | | ۰/۸۶۳ | ۰/۸۳۷ | ۰/۸۱۳ | ۰/۷۲۹ | ۰/۷۶۱ | ۰/۷۳۲ |
| | ۰/۸۴۳ | ۰/۷۳۹ | ۰/۷۹۶ | ۰/۷۶۳ | ۰/۷۹۷ | ۰/۷۱۵ | ۰/۷۹۷ |
| ۰/۸۵۶ | ۰/۷۹۷ | ۰/۷۱۵ | ۰/۷۹۷ | ۰/۷۳۹ | ۰/۷۹۶ | ۰/۷۶۳ | ۰/۷۳۹ |

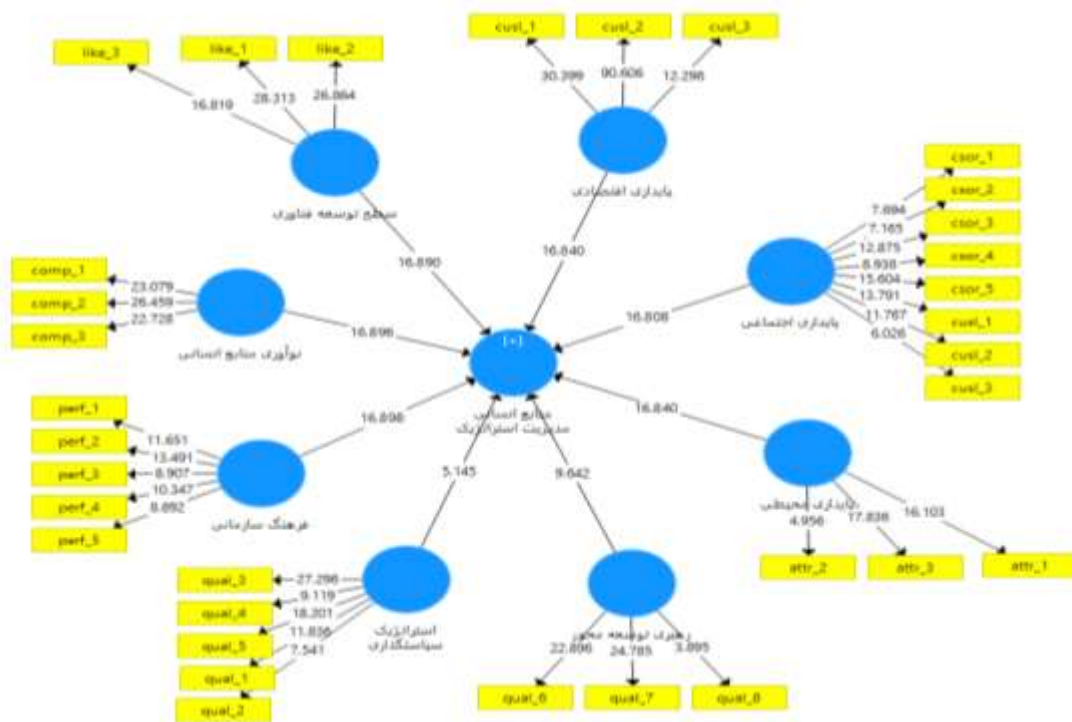
همان طور که در (جدول ۳) مشاهده می کنید، در بررسی معیار Fornell-Larcker نشان داده شده است که مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس (ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE))، از کلیه مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگ تر می باشند. این امر نیز نشان دهنده همبستگی شاخص ها با سازه وابسته به آن هاست. با توجه به نتایج به دست آمده از مدل اندازه گیری در نرم افزار اسمارت پی.ال.اس که در بررسی روایی و پیاپی مدل نشان داده شد و با توجه به توضیحات مربوط به آستانه قبولی برای شاخص های مذکور در (جدول ۲)، تمامی نتایج به دست آمده در مدل اندازه گیری مورد تایید قرار می دهند. لذا نتیجه می گیریم که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. بنابراین مدل نهایی توانسته است به گونه مناسبی روابط بین سؤالات توصیف کننده متغیر را بیان کنند. در مرحله بعد که تحلیل مسیر (یا همان مدل ساختاری) مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

همچنین (شکل ۱) اجرای مدل اندازه گیری را در نرم افزار نشان می دهد که در آن ضرایب مسیر نشان داده شده اند. اعدادی که بر روی مسیر بین سازه ها با یکدیگر نمایش داده می شود، ضریب مسیر نامیده می شود. این اعداد بیانگر بتای استاندارد شده در رگرسیون یا ضریب همبستگی دو سازه است.

مدل درونی (برازش مدل ساختاری تحقیق)

در مرحله بعد مدل ساختاری و روابط بین سازه‌ها باید مورد بررسی قرار گیرد. برای این منظور از تابع Bootstrapping استفاده می‌شود. تعداد نمونه آماری در این پژوهش ۳۸۴ هست و تعداد ۱۰۰۰ به‌عنوان نمونه‌های آزمون Bootstrap در نظر گرفته شده است. (شکل ۲) خروجی مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

مقدار عددی در رابطه‌ها نشان‌دهنده آماره تی (t-value) هست که در واقع ملاک اصلی تائید یا رد فرضیات است. اگر این مقدار آماره به ترتیب از ۱,۶۴، ۱,۹۶ و ۲,۵۷ بیشتر باشد نتیجه می‌گیریم که آن فرضیه در سطوح ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد تائید می‌شود.



شکل ۲: خروجی مدل درونی (معادلات ساختاری) مدل پژوهش در نرم‌افزار smart pls

معیار ضریب تعیین

متداول ترین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است. R2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا را دارد، و سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی R2 در نظر گرفته می شود. مطابق با جدول زیر، مقدار R2 برای سازه های درونزای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می سازد. (جدول، ۴).

جدول ۴: R Square

| نتیجه | R Square |
|-------|----------|
| قوی | ۰/۶۳۵ |
| قوی | ۰/۶۵۵ |
| قوی | ۰/۷۱۲ |
| قوی | ۰/۵۳۶ |
| قوی | ۰/۶۳۷ |
| قوی | ۰/۶۷۵ |
| قوی | ۰/۷۷۲ |
| قوی | ۰/۶۵۷ |

در جدول ۴ این مقادیر را مشاهده می کنیم که اعداد در بازه مناسب قرار دارند.

معناداری بارهای عاملی سؤالات

معیار دیگر برای تأیید برازش مدل ساختاری معناداری بارهای عاملی سؤالات هست. همان طور که بیان شد نمودار ۲ مدل تحقیق را در حالت قدر مطلق معناداری ضرایب (t-value) نشان می دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه گیری (بارهای عاملی مرتبه اول و دوم) و معادلات ساختاری را با استفاده از آماره t، آزمون می کند. بر طبق این مدل، هر یک از بارهای عاملی و ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند اگر و فقط اگر مقدار آماره t بزرگ تر از ۱/۹۶+ قرار گیرد

معیار استون گیسر ۱

معیار دیگر قدرت پیش‌بینی مدل را نشان می‌دهد و در صورتی که مقدار استون گیسر در مورد یک متغیر وابسته (درون‌زا) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر یا متغیرهای مستقل (برون‌زا) مربوط به آن متغیر وابسته است. در واقع کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری می‌کند.

جدول ۵: شاخص حشو (Q2)

| نتیجه | Q2 | |
|-------|-------|-----------------------|
| قوی | ۰/۳۶۹ | پایداری اقتصادی |
| قوی | ۰/۳۱۸ | پایداری اجتماعی |
| قوی | ۰/۴۱۲ | پایداری محیطی |
| قوی | ۰/۳۹۵ | رهبری توسعه‌محور |
| قوی | ۰/۳۴۹ | سیاست‌گذاری استراتژیک |
| قوی | ۰/۳۴۸ | فرهنگ سازمانی |
| قوی | ۰/۴۴۲ | نوآوری منابع انسانی |
| قوی | ۰/۳۴۵ | سطح توسعه فناوری |

جدول ۶: خلاصه نتایج فرضیه های تحقیق

| مسیر فرضیه | ضریب مسیر | خطای استاندارد | آماره تی | سطح معناداری |
|--|-----------|----------------|----------|--------------|
| پایداری اقتصادی ← عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی | ۰/۷۷۹ | ۰/۰۷۱ | ۱۶/۸۴۰ | ۰/۰۰۰ |
| پایداری اجتماعی ← عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی | ۰/۷۴۱ | ۰/۰۶۵ | ۱۶/۸۰۸ | ۰/۰۰۰ |
| پایداری محیطی ← عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی | ۰/۷۴۳ | ۰/۰۵۱ | ۱۶/۸۴۰ | ۰/۰۰۰ |
| رهبری توسعه محور ← عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی | ۰/۷۳۳ | ۰/۰۳۱ | ۹/۶۴۲ | ۰/۰۰۰ |
| سیاست گذاری استراتژیک ← عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی | ۰/۷۷۹ | ۰/۰۸۱ | ۵/۱۴۵ | ۰/۰۰۰ |
| فرهنگ سازمانی ← عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی | ۰/۷۶۷ | ۰/۰۸۲ | ۱۶/۸۹۸ | ۰/۰۰۰ |
| نوآوری منابع انسانی ← عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی | ۰/۸۰۸ | ۰/۰۷۶ | ۱۶/۸۹۶ | ۰/۰۰۰ |
| سطح توسعه فناوری ← عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی | ۰/۷۱۶ | ۰/۰۳۵ | ۱۶/۸۹۰ | ۰/۰۰۰ |

بر اساس خروجی مدل و تحلیل مسیر به دست آمده در حالت ضریب استاندارد و معناداری مدل، با توجه به اینکه مقدار آماره (t) در مسیر کلیه فرضیه ها بزرگ تر از ۲/۵۷ هست، می توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای ۰,۰۱ تمام فرضیه ها تایید شدند .

نتیجه گیری :

نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهند که تمامی متغیرهای مستقل مورد بررسی در این تحقیق، به طور معناداری تأثیرگذار بر عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی هستند. پایداری اقتصادی، به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل، نقش بسیار مهمی در تعیین عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی دارد. سازمان‌هایی که توانسته‌اند پایداری اقتصادی خود را تضمین کنند، به عنوان سازمان‌هایی با عملکرد بهتر در مدیریت استراتژیک منابع انسانی شناخته می‌شوند. همچنین، پایداری اجتماعی و محیطی نیز به طور مستقیم بر عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر مثبت داشته‌اند. سازمان‌هایی که به ارزش‌های اجتماعی و محیطی توجه کافی را داشته‌اند و سیاست‌های متناسبی را برای حفظ و بهبود آنها اجرا کرده‌اند، اغلب دارای عملکرد بهتری در مدیریت منابع انسانی هستند. بیشترین تأثیر متغیرهای مستقل مربوط به نوآوری منابع انسانی و سطح توسعه فناوری بود. سازمان‌هایی که موفق به ارتقاء فرهنگ نوآوری و بهره‌گیری از فناوری‌های جدید شده‌اند، عملکرد بسیار بهتری در مدیریت استراتژیک منابع انسانی داشته‌اند. این نتایج نشان می‌دهد که توجه به ابعاد نوآوری و فناوری در سازمان‌ها می‌تواند بهبود عملکرد این سازمان‌ها در مدیریت منابع انسانی را تضمین کند. بنا به نتایج به دست آمده، مشخص است که هر یک از متغیرهای مستقل مورد بررسی در این تحقیق، نقش مهمی در تعیین عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی دارد. این نتایج نه تنها نشان می‌دهند که توجه به پایداری اقتصادی، اجتماعی و محیطی ضروری است، بلکه بیانگر اهمیت بالایی از نوآوری منابع انسانی و توسعه فناوری در سازمان‌ها است. در نتیجه، این تحقیقات به مدیران و تصمیم‌گیرندگان سازمانی کمک می‌کنند تا استراتژی‌ها و سیاست‌های مناسبی را برای دستیابی به عملکرد بهتر در مدیریت استراتژیک منابع انسانی اتخاذ کنند. با توجه به نتایج تحقیقات و تحلیل‌های انجام شده، پیشنهادات کاربردی زیر به عنوان راهکارهایی برای بهبود عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌ها مطرح می‌شوند:

۱. **توجه به پایداری:** مدیران سازمان‌ها باید به تأثیرات مثبت پایداری اقتصادی، اجتماعی و محیطی توجه کنند. ایجاد سیاست‌ها و برنامه‌های مناسب برای حفظ و بهبود این ابعاد پایداری، می‌تواند به بهبود عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی کمک کند.
۲. **توسعه فرهنگ نوآوری:** ایجاد فرهنگی از نوآوری و خلاقیت در سازمان، می‌تواند بهبودی معنادار در عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی به دنبال داشته باشد. ارائه امکانات و فرصت‌های لازم برای توسعه مهارت‌ها و ایده‌های نوآورانه کارکنان، از جمله اقدامات کارآمد در این راستاست.
۳. **استفاده از فناوری:** بهره‌گیری از فناوری‌های نوین و پیشرفته برای بهبود فرآیندها و سیستم‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی، می‌تواند به دستیابی به عملکرد بهتر و کارایی بیشتر کمک کند. ایجاد سیستم‌های اطلاعاتی مدرن و استفاده از نرم‌افزارهای مناسب در این زمینه می‌تواند مفید باشد.
۴. **توسعه مهارت‌ها:** ارتقاء مهارت‌ها و دانش کارکنان از طریق آموزش و پژوهش، می‌تواند به بهبود عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی کمک کند. ایجاد برنامه‌های آموزشی و ارائه فرصت‌های آموزشی متناسب با نیازهای سازمان، از جمله اقدامات موثر در این زمینه است.

به طور کلی، اجرای این پیشنهادات کاربردی می تواند بهبود قابل توجهی در عملکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمانها به دنبال داشته باشد و باعث افزایش توانمندیها و رقابت پذیری آنها در بازار شود.

منابع:

- سیفی نژاد، باقرزاده، قلی پور کنعانی، مختاری باج کلانی، مهران. (۲۰۲۳). مدل جامع عوامل مؤثر بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان مالیاتی کشور. *پژوهش های برنامه ریزی درسی و آموزشی*, ۱۳(۲), ۲۵-۳۸.
- روحانی قهساره، منظری توکلی، سلاجقه، سنجر، پورکیانی، مسعود. (۲۰۲۳). شناسایی ابعاد مدیریت استراتژیک منابع انسانی در یک دانشگاه نظامی. *مدیریت سرمایه انسانی دفاعی*, ۳(۲), ۴-۳۴.
- ممینی، عسکری ماسوله. (۲۰۲۳). مدلسازی تأثیر مدیریت دانش به مثابه قدرت نرم بر عملکرد حیاتی سازمان با نقش میانجی گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی. *فصلنامه علمی مطالعات قدرت نرم*, ۱۳(۱), ۲۳۱-۲۴۵.
- آسایش. (۲۰۲۳). بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. *رهبری آموزشی کاربردی*.
- نصیریان، وحید، چناری، وحید، همراهی، مکوندی، فواد. (۲۰۲۳). طراحی مدل سنجش اثربخشی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی. *فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*, ۱۵(۵۷), ۶۱-۸۰.
- نیک نژاد، عادل، ایمان خان، جهانگیر فرد. (۲۰۲۳). شناسایی پیشایندها و پسایندهای نظام مدیریت استراتژیک منابع انسانی سبز در سازمان آب و فاضلاب سمنان. *فصلنامه مدیریت سبز*, ۳(۱), ۵۸-۷۵.
- مرزدشتی، جزنی، محرابی. (۲۰۲۳). تبیین عوامل مؤثر بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی مشتری مدار با نگاهی به مولفه های شایستگی های مدیران. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*, ۱۵(۵۳).
- اشراقی، حمیدیان پور، فخریه، رجب پور، ابراهیم. (۲۰۲۳). تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه بانک های دولتی و خصوصی شهر فسا). *فصلنامه علمی کارافرن*.
- قصاب زاده لنگری، کمالیان، امین رضا، یعقوبی، نورمحمد، دوست محمدیان، ... حامد. (۲۰۲۳). بررسی تاثیر حکمرانی الکترونیک بر پایداری سازمانی با نقش میانجی حکمرانی خوب. *چشم انداز مدیریت دولتی*, ۱۴(۲), ۱۳۹-۱۶۱.
- محمدی، نداف، شیخ قلاوند. (۲۰۲۳). طراحی مدل پایداری سازمانی با رویکرد نظریه داده بنیاد (مورد مطالعه: شرکت های پتروشیمی مستقر در منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر). *پژوهش های مدیریت منابع سازمانی*, ۱۳(۱), ۱۵۵-۱۷۹.

Abidovna, A. S. (2024). "PERSONNEL MANAGEMENT" AND "HUMAN RESOURCE MANAGEMENT": HISTORY OF ORIGIN, ESSENCE AND RELATIONSHIP OF CONCEPTS. *Gospodarka i Innowacje*, 46, 336-343.

- Ren, S., Cooke, F. L., Stahl, G. K., Fan, D., Timming, A. R. (2023). Advancing the sustainability agenda through strategic human resource management: Insights and suggestions for future research. *Human Resource Management*, 62(3), 251-265.
- Mukhtorov, B., Ermatov, M. (2023). METHODS OF EFFECTIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. *International Journal Of Management And Economics Fundamental*, 3(05), 76-80.
- NAWANGSARI, L. C., SISWANTI, I., SOELTON, M. (2023, November). Human Resources Management Strategy For Business Sustainability In Msmes. In ICCD (Vol. 5, No. 1, pp. 514-518).
- Sharma, F. C. (2023). *Human resource management*. SBPD Publications.
- Ammirato, S., Felicetti, A. M., Linzalone, R., Corvello, V., Kumar, S. (2023). Still our most important asset: A systematic review on human resource management in the midst of the fourth industrial revolution. *Journal of Innovation Knowledge*, 8(3), 100403.
- Gadzali, S. S., Gazalin, J., Sutrisno, S., Prasetya, Y. B., Ausat, A. M. A. (2023). Human resource management strategy in organisational digital transformation. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 760-770.
- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., Malik, A. J. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108-117.
- Mohammed, A. A., Faisal, M. Z. (2023). The nexus between green human resource management processes and the sustainability of educational institutions: the mediating effect of strategic excellence. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(4), 947-965.
- Zhang, J., Chen, Z. (2023). Exploring human resource management digital transformation in the digital age. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-17.
- Huang, X., Yang, F., Zheng, J., Feng, C., Zhang, L. (2023). Personalized human resource management via HR analytics and artificial intelligence: Theory and implications. *Asia Pacific Management Review*, 28(4), 598-610.