

بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از مدیریت منابع انسانی و رفاه آنها

۱ | صفحه

اسما آزاد^۱، مهناز برادری حاجی خواجه لو^۲، شهناز برادری حاجی خواجه لو^۳*

تاریخ دریافت: ۱۰ فروردین ماه ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۲۲ اردیبهشت ماه ۱۴۰۳

چکیده

توجه روزافزونی به تأثیر استراتژی های منابع انسانی بر عملکرد سازمانی وجود دارد. این علاقه مبتنی بر این تصور است که منابع انسانی باید به عنوان یک عامل استراتژیک در نظر گرفته شود تا منجر به رفاه کارکنان شود. این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از مدیریت منابع انسانی و رفاه آنها انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق را معلمان مقطع ابتدایی شهر پارس آباد تشکیل می دهند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر با ۱۵۶ نفر بر آورد شد. برای اندازه گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه استاندارد رفاه کارکنان و مدیریت منابع انسانی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل فرضیه تحقیق از آزمون ضریب همبستگی استفاده شده است. یافته های تحقیق نشان داد که بین ادراک کارکنان از مدیریت منابع انسانی و رفاه کارکنان ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد و همچنین ابعاد مدیریت منابع انسانی و رفاه کارکنان ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد.

واژگان کلیدی: ادراک کارکنان از مدیریت منابع انسانی، رفاه کارکنان، معلمان

مقدمه

شرایط محیط کار می تواند بر کارکنان در سطوح فیزیکی، ذهنی یا عاطفی تأثیر بگذارد و رفاه آنها را افزایش دهد یا به آنها آسیب برساند. مطالعات تفاوت هایی را در میان گروه های شغلی در شیوع چاقی، شرایط قلبی عروقی (به عنوان مثال، افزایش فشار خون و کلسترول) و سایر شاخص های سلامتی، از جمله

^۱ گروه آموزش متوسطه، آموزش پرورش، استان اردبیل، اصلاندوز

^۲ گروه آموزش ابتدایی، آموزش پرورش، استان اردبیل، اصلاندوز

^۳ گروه آموزش ابتدایی، آموزش پرورش، استان اردبیل، اصلاندوز (نویسنده مسئول)

فعالیت بدنی و کیفیت رژیم غذایی نشان داده‌اند (چارلز^۴ و همکاران، ۲۰۱۴). محیط کار همچنین می‌تواند بر سلامت روانی و استرس کارکنان تأثیر بگذارد (گریوگی^۵ و همکاران، ۲۰۱۸). عوامل مرتبط با کار مانند؛ تقاضاها و فشارهای شغلی، میزان استقلال و انعطاف‌پذیری، کیفیت تعامل با سرپرستان و همکاران، دفعات نوبت کاری و طول روز کاری بر رفاه کارکنان تأثیر می‌گذارد (ری^۶ و همکاران، ۲۰۱۷). ماهیت کار در حال تغییر است و برخی تغییرات ممکن است تأثیر قابل توجهی بر رفاه کارکنان داشته باشد. از یک سو، شیوه‌های جدیدی که برای ارتقای رفاه کارکنان اتخاذ می‌شوند (مثلاً ترتیبات استخدامی غیراستاندارد) همچنین می‌تواند مشارکت اعضای تیم و بهبود عملکرد را تقویت کنند (موراشو^۷ و همکاران، ۲۰۱۶)، و پایه شواهد برای اثربخشی برنامه‌های سلامتی و ارتقای سلامت در محل کار در حال رشد است. به عنوان مثال، اقتصاد گیگ رو به رشد (یعنی بازار کار که با رواج قراردادهای کوتاه مدت یا کار آزاد به جای استخدام پاره وقت یا حقوق بگیر مشخص می‌شود) به این معنی است که احتمال کمتری دارد کارکنان از بسیاری از مزایای اشتغال برخوردار شوند و احتمال ناامنی شغلی نسبت به گذشته بیشتر است که می‌تواند منجر به افزایش استرس و پیامدهای منفی سلامت شود (هاوارد^۸؛ ۲۰۱۷). بسیاری از جنبه‌های محل کار می‌تواند بر رفاه یک کارمند تأثیر بگذارد، از جمله فرهنگ شرکت، مدیریت، برنامه کاری، مزایا، مزایا، و پاداش. یکی دیگر از مؤلفه‌های مشترک رفاه کارکنان، تعادل بین کار و زندگی است که می‌تواند تحت تأثیر عوامل خارج از کار قرار گیرد. رفاه کارکنان به وضعیت کلی سلامت جسمی، روانی و عاطفی فرد در محل کار اشاره دارد. این شامل عواملی مانند رضایت شغلی، سطح استرس و تعادل بین کار و زندگی است. رفاه کارکنان به طور فزاینده‌ای به عنوان یکی از اجزای مهم بهره‌وری در محیط کار و حفظ کارکنان شناخته می‌شود (رن و رایتر؛ ۲۰۲۴). بهزیستی کارکنان مؤلفه‌های مختلفی از جمله جسمی، مالی، رضایت شغلی، عاطفی و سلامت روانی را در بر می‌گیرد. عوامل موثر در رفاه کارکنان عبارتند از: رضایت شغلی، تعادل بین کار و زندگی، مدیریت استرس و کیفیت کلی زندگی. بنابراین، کارفرمایان باید دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی و منابع سلامت روان را در اولویت قرار دهند، یک ساختار رهبری حمایتی ایجاد کنند و یک محیط کاری مثبت را پرورش دهند. وقتی شرکت‌ها رفاه کارکنان خود را در اولویت قرار می‌دهند، از نیروی کار متعهدتر و مولدتر، نرخ حفظ بالاتر و بهبود عملکرد سازمانی بهره‌می‌برند. منابع انسانی مسئول حفاظت از ارزشمندترین دارایی شرکت - نیروی کار - است، بنابراین

⁴ Charles

⁵ Giorgi

⁶ employee well-being

⁷ Ray

⁸ Murashov

⁹ Howard

¹ Wren and Writer

آنها باید رفاه کارکنان را در اولویت قرار دهند. بهزیستی فراتر از سلامت جسمانی است و شامل شکوفایی در تمام جنبه های زندگی، عملکرد بهینه و دستیابی به پتانسیل شخصی و حرفه ای است (لانگ، ۲۰۲۳). تعاریف رفاه کارکنان به وضعیت سلامت روانی و جسمی کارکنان، ناشی از پویایی در داخل – و گاهی اوقات خارج – محیط کار اشاره دارد. اینها شامل روابط آنها با همکاران، استفاده از ابزار و منابع، تصمیمات تجاری بزرگتر است که بر آنها و کارشان تأثیر می گذارد و بسیاری از عوامل دیگر. در شرایط تجاری، تامین رفاه کارکنان می تواند به این معنا باشد:

بهره وری بیشتر: رفاه کارکنان بهره وری و عملکرد را افزایش می دهد. هنگامی که کارکنان احساس خوبی دارند، رفتارهای سالم تری نشان می دهند و تصمیم گیری بهتری دارند.

روحیه کارکنان بالاتر: کارکنان زمانی که نیازهای آنها در تمام سطوح از جمله جسمی، ذهنی و مالی برآورده شود، احساس شایستگی و ارزش بیشتری می کنند.

استعداد بهتر: زمانی که شرکت شما به عنوان کارفرمایی که به تعادل بین کار و زندگی احترام می گذارد و از آن حمایت می کند، شهرت خوبی در بازار داشته باشد، احتمالاً نامزدهای ماهر را جذب کرده و کارمندان فعلی خود را برای دوره های طولانی تری حفظ خواهید کرد.

ارتباط با مشتری بهبود یافته: کارکنان شاد بهترین سفیران برند شما هستند. اگر با آنها خوب رفتار کنید، این انرژی مثبت به مشتریان شما منتقل می شود. این کارمندان انگیزه خواهند داشت تا بفهمند که چگونه محصولات و خدمات شما به بهترین شکل نیازهای مشتری را برآورده می کند (الکساندرا، ۲۰۲۳). متخصصان و محققان بر این عقیده هستند که مدیران، به طور مشخص مدیران منابع انسانی، نقش مهمی در حمایت از رفاه کارکنان دارند (براون^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). از سوی دیگر، نادیده گرفتن یا نادیده گرفتن ملاحظات رفاه کارکنان می تواند تأثیر نامطلوبی بر عملکرد سازمانی و پایداری آن داشته باشد (هایلی^۴ و همکاران، ۲۰۰۵).

مدیریت منابع انسانی^۵ فعلی برای جذب، استخدام، استقرار و مدیریت کارکنان یک سازمان است. مدیریت منابع انسانی اغلب به سادگی به عنوان منابع انسانی شناخته می شود. بخش منابع انسانی یک شرکت یا سازمان معمولاً مسئول ایجاد، اعمال و نظارت بر سیاست های حاکم بر کارگران و روابط سازمان با کارکنان است. اصطلاح منابع انسانی برای اولین بار در اوایل دهه ۱۹۰۰ و سپس به طور گسترده در دهه ۱۹۶۰ برای توصیف افرادی که برای سازمان کار می کنند به طور کلی استفاده شد (بارنی^۶ و همکاران، ۲۰۲۳).

¹ Long	1
¹ Alexandra	2
¹ Brown	3
¹ Hailey	4
¹ human resource management	
¹ Barney	6

مدیریت منابع انسانی مدیریت کارکنان با تاکید بر کارکنان به عنوان دارایی های کسب و کار است. در این زمینه گاهی از کارکنان به عنوان سرمایه انسانی یاد می شود. همانند سایر دارایی های تجاری، هدف استفاده موثر از کارکنان، کاهش ریسک و به حداکثر رساندن بازگشت سرمایه^۷ است (بارنی و همکاران، ۲۰۲۳).

هدف کلی منابع انسانی این است که اطمینان حاصل شود که سازمان می تواند از طریق افراد به موفقیت دست یابد. متخصصان منابع انسانی، سرمایه انسانی یک سازمان را مدیریت می کنند و بر اجرای سیاست ها و فرایندها تمرکز می کنند. آنها می توانند در یافتن، استخدام، انتخاب، آموزش، و توسعه کارکنان و همچنین حفظ روابط یا مزایای کارکنان تخصص داشته باشند. متخصصان آموزش و توسعه اطمینان حاصل می کنند که کارکنان آموزش دیده اند و توسعه مستمر دارند. این کار از طریق برنامه های آموزشی، ارزیابی عملکرد و برنامه های پاداش انجام می شود. روابط کارکنان با نگرانی های کارکنان در هنگام شکسته شدن خط مشی ها، مانند مواردی که شامل آزار و اذیت یا تبعیض است، سروکار دارد. مدیریت مزایای کارکنان شامل توسعه ساختارهای جبران خسارت، برنامه های مرخصی والدین، تخفیف ها و سایر مزایا است. در طرف دیگر میدان، متخصصان منابع انسانی یا شرکای تجاری هستند. این متخصصان منابع انسانی می توانند در همه زمینه ها کار کنند یا نمایندگان روابط کار باشند که با کارمندان اتحادیه ای کار می کنند (آمرستراک، ۲۰۰۹).

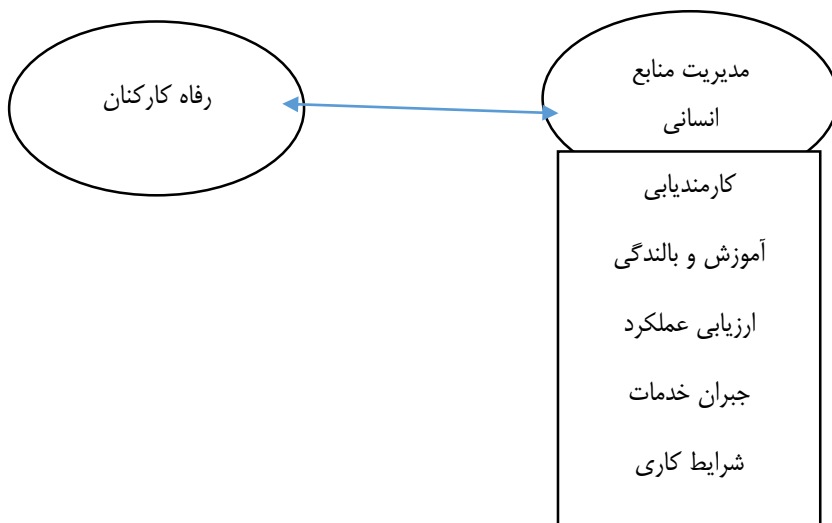
بررسی عوامل مؤثر بر پیشرفت و ترقی و توسعه در جوامع پیشرفته نشان می دهد که همه ی این کشور ها از آموزش و پرورش توانمند و کارآمد برخوردار هستند. تبلور آموزش و پرورش در تربیت نیروهای انسانی متعهد، دانشمند، متخصص و ماهر است. در دنیای امروز که علم و تکنولوژی با رشد و گسترش وسیع و جهان شمول به عنوان عامل مهم و اساسی در فرایند رشد و توسعه ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع بشری به حساب می آیند، نهادها و نظام های آموزش و پرورش نقش بس عظیم و پراهمیتی را به دست آورده اند. عنایت و توجه روزافزون به نوع و گسترش آموزش ضرورتی انکار ناپذیر است که ناشی از آهنگ سریع تغییرات در عرصه های مختلف فعالیت های اقتصادی، اجتماعی جوامع می باشد. ترقی و پیشرفت های علمی و تکنولوژی در دنیای امروز و سرعت تغییرات و دگرگونی در اسلوب و روش های علمی و تکنولوژی بسیار سریع و حیرت انگیز است و غفلت و عدم توجه کافی به آموزشهای لازم و مناسب و غفلت از هماهنگی و تطابق سطح کیفی و کمی و نیروی انسانی با سطح رشد علمی و فنی از هر جامعه ای نهایتاً تنگناها و مشکلات عدیده ای را فرا راه رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه ایجاد خواهد نمود. در مقاله حاضر به بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از مدیریت منابع انسانی و رفاه آنها پرداخته شده است. که مدل مفهومی زیر ارایه شده است که در شکل ۱ نشان داده شده است.

¹ return on investment

7

¹ Armstrong

8



شکل ۱: مدل مفهومی

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی و از زمره تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را معلمان مقطع ابتدایی شهر پارس آباد تشکیل می دهند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر با ۱۵۶ نفر بر آورد شد. برای اندازه گیری رفاه کارکنان از پرسشنامه رفاه کارکنان شارما و همکاران (۲۰۱۶) که دارای ۳ سوال می باشد و بر اساس طیف لیکرت با سوالاتی مانند (کیفیت زندگیتان را چه میزان ارزیابی می کنید؟) به سنجش رفاه کارکنان می پردازد استفاده شده و پرسشنامه استاندارد مدیریت منابع انسانی دارای ۱۴ گویه می باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج درجه ای (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. با سوالاتی مانند: (نظام استخدام و گزینش سازمان، ما را قادر می سازد تا کارکنان بهتری را جذب نماییم) مدیریت منابع انسانی را می سنجد. برای تجزیه و تحلیل فرضیه تحقیق از آزمون ضریب همبستگی استفاده شده است.

یافته ها

فرضیه: بین ابعاد ادراک کارکنان از مدیریت منابع انسانی و رفاه آنها ارتباط معنی داری وجود دارد.
برای فرضیه فوق دو فرض آماری ارائه شد:
فرض (H): بین ادراک کارکنان از مدیریت منابع انسانی و رفاه آنها ارتباط معنی داری وجود دارد.

عنوان مقاله : بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از مدیریت منابع انسانی و رفاه آنها

فرض (H): بین ادراک کارکنان از مدیریت منابع انسانی و رفاه آنها ارتباط معنی داری وجود دارد. با توجه به نرمال بودن داده ها از ضریب همبستگی پیرسون برای تجزیه و تحلیل فرضیه استفاده گردید. که در جدول ۲ آورده شده است.

جدول (۲): ضریب همبستگی پیرسون

متغیر	آماره	رفاه کارکنان
کارمندیابی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۹۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۷
	تعداد	۱۵۷
آموزش و بالندگی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۷۶
	سطح معناداری	۰/۰۱۴
	تعداد	۱۵۷
ارزیابی عملکرد	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۳۴
	سطح معناداری	۰/۰۱۸
	تعداد	۱۵۷
جبران خدمات	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۵۷
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۱۵۷
شرایط کاری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۱۴
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
ادراک کارکنان از مدیریت منابع انسانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۱۲
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۱۵۷

همانطور که در جدول (۲) ملاحظه می شود با توجه به ضریب همبستگی پیرسون و سطح معناداری می توان گفت که بین کارمندیابی معلمان با رفاه کارکنان آنان ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد. بین آموزش و بالندگی معلمان با رفاه کارکنان آنان ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد. بین ارزیابی عملکرد با رفاه کارکنان آنان ارتباط معنی دار مستقیمی وجود دارد. بین حمایت معلمان مدارس با رفاه کارکنان آنان ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد. بین شرایط کاری با رفاه کارکنان آنان ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد. بین جبران خدمات با رفاه کارکنان آنان ارتباط معنی داری وجود دارد و نهایتاً با توجه به ضریب همبستگی پیرسون و سطح معناداری فرض تحقیق تایید و فرض صفر رد می گردد، بنابراین بین ادراک کارکنان از مدیریت منابع انسانی و رفاه کارکنان ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

مهم ترین رکن هر سازمان را نیروی انسانی تشکیل می دهد که می تواند کشور را به سوی اهداف توسعه هدایت کند. استفاده صحیح از نیروی انسانی به مثابه ارزشمندترین و بزرگ ترین ثروت هر جامعه به صورت مسئله ای حائز اهمیت همواره مورد توجه دولت ها بوده است و تحقق اهداف توسعه تا حد قابل توجهی به نحوه اداره و مدیریت این ثروت و منبع حیاتی بستگی یافته است. یافته های تحقیق نشان داد که بین ادراک کارکنان از مدیریت منابع انسانی و رفاه کارکنان ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد و همچنین ابعاد مدیریت منابع انسانی و رفاه کارکنان ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد.

اگر در سازمان رفاه افراد در اولویت قرار داده شود، آن را بخشی از فرهنگ سازمان قرار داده شود. در اینجا سه راه برای القای رفاه در رویکرد منابع انسانی وجود دارد:

کار را با بازی متعادل کنید. در حالی که حفظ گردش کار برای بهره وری ضروری است، مردم ربات نیستند. برای داشتن انرژی برای کار، باید زمانی برای بازی وجود داشته باشد. سازماندهی اجتماعات برای تقویت خلق و خو، ایجاد اجتماع و اجتماعات، مانند پیاده روی کارکنان یا پیک نیک در پارک، به افراد فرصتی برای شارژ و ارتباط مجدد می دهد.

شکرگزاری را پرورش دهید. رهبران منابع انسانی می توانند رفاقت و تجربیات کاری معنادار را با شناسایی و تشکر از افراد برای تلاش و موفقیت هایشان تشویق کنند. برقراری ارتباط با قدردانی، حس و مفهوم خوبی را به جامعه کاری القا می کند.

ذهن آگاهی را تشویق کنید. ذهن آگاهی پایه و اساس تصمیم گیری هوشمند، کار با کیفیت بالا، ارتباطات بهتر و تفکر خارج از چارچوب را ایجاد می کند. تبدیل ذهن آگاهی به یک عادت به افراد کمک می کند تا احساسات و افکار خود را تنظیم کنند. تیم ها می توانند قبل از برگزاری جلسه، از طریق تمرینات تنفسی یا مدیتیشن گروهی، ذهن آگاهی را تمرین کنند. برای حمایت از ذهن آگاهی در سطح فردی، شرکت ها می توانند یک اتاق یا باغ را به عنوان منطقه ای بدون فناوری برای مردم تعیین کنند تا اوقاتی آرام و بدون وقفه در تنهایی داشته باشند.

منابع

- Alexandra Marinaki (2023) Employee wellbeing: Caring for your people, <https://resources.workable.com/stories-and-insights/employee-wellbeing-caring-for-your-people>
- Armstrong, Michael (2009). Armstrong's handbook of human resource management practice. Armstrong, Michael, 1928- (Eleventh ed.). London: Kogan Page. ISBN 9780749457389. OCLC 435643771.

- Brown M, Metz I, Cregan C, Kulik CT (2009) Irreconcilable differences? Strategic human resource management and employee well-being. *Asia Pacific J Hum Resour* 47:270–294
- Giorgi G, Leon-Perez JM, Pignata S, Demiral Y, Arcangeli G. Addressing risks: mental health, work-related stress, and occupational disease management to enhance well-being. *BioMed Res Int*. 2018; 2018:5130676
- Gu JK, Charles LE, Bang KM, et al. Prevalence of obesity by occupation among US workers: the National Health Interview Survey 2004-2011. *J Occup Environ Med*. 2014;56(5):516–528
- Hailey VH, Farndale E, Truss C (2005) The HR department's role in organisational performance. *Hum Resour Manag J* 15:49–66.
- Hannah Wren, Staff Writer (April 16, 2024) What is employee well-being and why is it important? <https://www.zendesk.com/blog/employee-wellbeing/>
- Howard J. Nonstandard work arrangements and worker health and safety. *Am J Ind Med*. 2017;60(1):1–10.
- Mary C. Long (2022) What is Employee Well-Being? <https://www.simplr.com/glossary/employee-well-being/>
- Murashov V, Hearl F, Howard J. Working safely with robot workers: recommendations for the new workplace. *J Occup Environ Hyg*. 2016;13(3): D61–D71.
- Nick Barney, Wesley Chai, Shaun Sutner,(2023) , human resource management (HRM), <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/human-resource-management-HRM>
- Ray TK, Kenigsberg TA, Pana-Cryan R. Employment arrangement, job stress, and health-related quality of life. *Saf Sci*. 2017;100(A):46–56.