

رابطه اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی هلال احمر با نقش میانجیگری عوامل توانمندساز فرهنگ سبز

علیرضا رجیبی پور میبیدی^۱، لیلا آندرواژ^{۲*}، آذین کایدیان^۳،
مهدی مختاری پیام^۴، محسن بردستانی^۵

^۱ استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران
^۲ استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد بین المللی خرمشهر - خلیج فارس، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران
^۳ دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی - رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران
^۴ کارشناسی ارشد اقتصاد سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، تهران، ایران
^۵ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، تهران، ایران

* نویسنده مسؤول: لیلا آندرواژ
leila.andervazh@srbiau.ac.ir

چکیده

زمینه و هدف: مدیریت منابع انسانی سبز، به فعالیت‌هایی اشاره دارد که دربرگیرنده توسعه، پیاده سازی و نگهداشت مداوم سیستمی است که منجر به سبز شدن کارکنان سازمان می‌گردد. مسائل نیروی انسانی نمی‌تواند فقط به یک حوزه تخصصی محدود شود. در نتیجه تصمیمات و عملکرد مسئولان امور پرسنلی، در کلیه سطوح سازمانی و به تبع آن در عملکرد کلی سازمان تأثیر می‌گذارد. لذا هدف از این مطالعه بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی سازمان هلال احمر با در نظر گرفتن نقش میانجیگری عوامل توانمندساز فرهنگ سبز در بین کارکنان سازمان هلال احمر استان خوزستان بود.

روش پژوهش: مطالعه حاضر از نظر هدف، کاربردی است و از آنجائیکه از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد، از نوع تحلیل همبستگی قلمداد می‌شود. جامعه آماری را ۴۴۰ نفر از کارکنان هلال احمر استان خوزستان تشکیل دادند که حجم نمونه مطالعه با استفاده جدول جرسی و مورگان تعداد ۲۰۵ نفر به دست آمد. در این مطالعه، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه بوده و داده‌های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزارهای SPSS 24 و lisrel 8.5 و آزمون معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج مطالعه نشان داد که تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی با مقدار معنی داری (۲/۵۳)، بر عوامل توانمندساز فرهنگ سبز با مقدار معنی داری (۶/۵۴) و تأثیر عوامل توانمندساز فرهنگ سبز بر عملکرد محیطی با مقدار معنی داری (۲/۴۰) تایید شده و این تأثیرات مثبت و در جهت افزایشی بوده است. همچنین نقش میانجی عوامل توانمندساز فرهنگ سبز در رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد محیطی نیز با مقدار بار عاملی (۰/۵۳۶) تایید شد.

نتیجه گیری: از آنجا که مشکلات زیست محیطی و اثرات آن تأثیر زیادی بر عملکرد سازمان هلال احمر و نگرش مصرف کنندگان داخلی و خارجی نسبت به محصولات داخلی دارد، در نتیجه توجه به عملکرد محیطی سازمان هلال احمر دارای اهمیت زیادی می‌باشد و سازمان هلال احمر باید با به‌کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز بتواند در رشد و پرورش منابع انسانی سبز تلاش داشته باشد.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد محیطی، توانمندساز، فرهنگ سبز

ارجاع: رجیبی پور میبیدی علیرضا، آندرواژ لیلا، کایدیان آذین، مختاری پیام مهدی، بردستانی محسن. رابطه اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی هلال احمر با نقش میانجیگری عوامل توانمندساز فرهنگ سبز. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۳۹۹؛ (۳۵): ۹۶-۱۸۵.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۱۲
تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۹/۰۸/۰۳
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۱۵

مقدمه

یکی از موضوعاتی که در سال‌های اخیر مورد توجه همگان قرار گرفته، موضوع پایداری محیط زیست می‌باشد. در دهه‌های اخیر نگرانی‌ها نسبت به محیط زیست افزایش یافته، سازمان‌ها و شرکت‌ها باید روش‌هایی به کار گیرند تا عملکرد خود را در حوزه محیطی نیز بهبود بخشند (۱). در محیط کسب و کار امروزی، تعهد بنگاه‌ها برای حفاظت از محیط زیست به صورت یکی از قوانین و مقررات باید اجرا شود (۲). تغییرات رفتار مصرف‌کنندگان حامی محیط زیست، افزایش مقررات جهانی و داخلی در جهت حفظ محیط زیست و منابع طبیعی، افزایش مطالعات انجام شده بر محیط زیست و توجه زیاد به محیط زیست در سراسر دنیا باعث شده تا شرکت‌ها به عملکرد محیطی (environmental performance) خود توجه داشته باشند (۳).

عملکرد محیطی عبارت است از تعهد شرکت برای حفاظت از محیط زیست و این عملکرد عمدتاً از طریق معیارها و مقیاس‌های تعیین شده توسط نهادها و آژانس‌های مربوطه، اعم از کشوری و بین‌المللی اندازه‌گیری می‌شود (۴). زمانی که عملکرد محیطی شرکت توسعه و بهبود یابد، سهم بازار افزایش خواهد یافت، اعتماد مصرف‌کنندگان به شرکت بیشتر خواهد شد و در نتیجه فرصت‌های بیشتری در بازار برای شرکت ایجاد خواهد شد. همچنین هزینه‌ها از طریق کاهش در مصرف انرژی، کاهش خواهد یافت (۵). بسیاری از محققان اشاره کرده‌اند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز (green human resource management practices) می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای برای عملکرد محیطی داشته باشند. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز راهی برای توسعه سرمایه‌های انسانی برای افزایش عملکرد محیطی و توسعه پایدار ایجاد خواهد کرد (۶،۷).

محققان مدیریت منابع انسانی سبز را به ۳ فعالیت اصلی طبقه‌بندی کرده‌اند، که شامل توانایی‌های کارکنان سبز، ایجاد انگیزه برای کارگران سبز و فراهم آوردن فرصت‌های سبز برای آن‌ها می‌باشد (۴). مؤثرترین و مهمترین منابع سازمان، نیروی انسانی می‌باشد. توسعه توانایی‌های کارکنان سبز شامل ادغام تفکر زیست محیطی با فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی از قبیل استخدام، انتخاب، آموزش و ارزیابی می‌باشد (۸). اقدامات

مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند باعث افزایش رفتارهای سبز کارکنان به صورت داوطلبانه شود (۹). مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از سیاست‌های منابع انسانی برای استفاده پایدار از منابع سازمان است. مدیریت منابع انسانی سبز، مسئول ایجاد محیط کاری سبزی است که در آن کارکنان، اهمیت مسائل زیست محیطی را درک کنند که در نتیجه این فعالیت‌ها منجر به کارآیی بالاتر و کاهش هزینه‌ها در سطوح فردی، سازمان و محیطی می‌شود (۱۰).

زمانی عملکرد محیطی در یک سازمان توسعه و بهبود خواهد یافت، که در آن سازمان، فرهنگ سبز در بین تمامی مدیران و کارکنان جاری باشد. محققان عوامل توانمندساز فرهنگ سبز را یکی از عوامل مهم و ضروری برای عملکرد محیطی معرفی کرده‌اند. عوامل توانمندساز فرهنگ سازمانی سبز به مجموعه اقداماتی شامل تاکید رهبری، اعتبار پیام، مشارکت و همکاری و در نهایت توانمندسازی کارکنان گفته می‌شود که این عوامل باعث افزایش عملکرد محیطی شرکت خواهد شد (۱۱). بسیاری از محققان بر این باورند که عوامل توانمندساز فرهنگ سازمانی سبز با ایجاد شرایط و زمینه لازم و آموزش‌های مورد نیاز می‌تواند باعث تربیت نسل‌های آینده و ایجاد فرهنگ با سطح غنی‌تر از جزئیات و درک محیط زیست شود (۱۲).

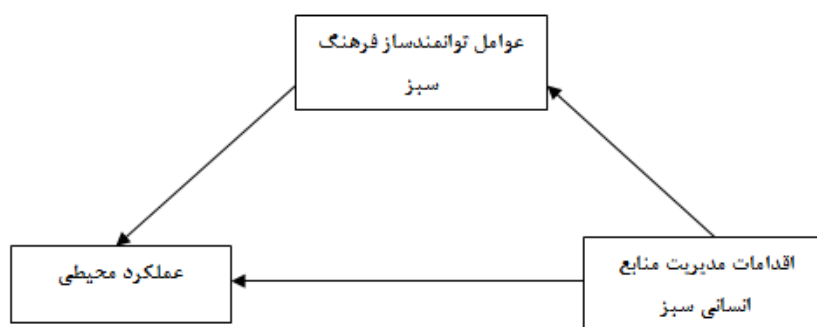
تعامل بین مدیریت منابع انسانی سبز و عوامل توانمندساز فرهنگ سازمانی سبز یکی از مهمترین مباحث می‌باشد. توجه به فرهنگ سازمانی سبز در هر سازمانی با تاکید رهبران، مشارکت کارکنان و توانمندسازی کارکنان اجرا و عملی خواهد شد که می‌تواند بر نسل‌های آینده نیز تأثیر گذار باشد (۱۳). رهبران و مدیران در سازمان‌های دارای فرهنگ سبز کارکنان را برای یادگیری و اطلاعات و همچنین برخورد با مسائل زیست محیطی ارشاد و راهنمایی می‌کنند و همچنین در ارزیابی عملکرد کارکنان این موارد را در نظر می‌گیرند (۱۴). رهبران و مدیران به کارکنان کمک می‌کنند تا محیط زیست را بهتر درک کنند و توانایی اجرای کارمندان را برای راه حل‌های مثبت محیطی مانند بازیافت و ابتکارات زیست محیطی افزایش دهند (۱۵). علاوه بر آن پیام‌های معتبر محیطی از مدیریت ارشد، کارکنان را برای انجام فعالیت‌های مربوط به زیست محیطی

در بررسی اقدامات مدیریت منابع انسانی و عوامل توانمندساز فرهنگ سبز بر عملکرد محیطی بین ۲۰۴ کارمند شرکت‌های تولیدی چینی نشان داد مدیریت منابع انسانی و عوامل فرهنگ ساز بر عملکرد محیطی تأثیر مثبت دارد (۱). کیم و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد سازمانی کارکنان، رفتارهای سازگاری کارکنان با محیط و عملکرد محیطی بین ۱۷۷ هتل پوکت تایلند عنوان کردند مدیریت منابع انسانی سبز باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان، رفتارهای سازگار با محیط زیست آن‌ها و کارایی عملکرد محیطی خواهد شد (۲۰). یافته‌های راواش دل (۲۰۱۸) در مطالعه تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی سازمانی در سازمان‌های خدمات بهداشتی و درمانی اردن نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز، حفاظت از محیط زیست را پشتیبانی می‌کند (۲۱).

با توجه به بحران‌ها و حوادث طبیعی از قبیل سیل و زلزله که در چند سال اخیر در کشور اتفاق افتاده است، نقش سازمان هلال احمر به صورت فزاینده مورد اهمیت واقع شده است. با توجه به ماهیت و رسالت جمعیت هلال احمر، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و همچنین آموزش‌های تأثیرگذار به منظور ایجاد فرهنگ سازمانی سبز می‌تواند موجب کارآمدی و کارایی فعالیت‌ها و عملکرد محیطی این سازمان باشد. لذا در این مطالعه سعی شده تا به این سؤال پاسخ دهیم که آیا اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی هلال احمر با نقش میانجیگری عوامل توانمندساز فرهنگ سبز تأثیری دارد؟

تشویق می‌کند (۱۶). به طور کلی پیام‌هایی که با نظرات کارکنان مطابقت داشته باشد، باعث کاهش آسیب‌های زیست محیطی خواهد شد و در نتیجه عملکرد محیطی را افزایش می‌دهد (۱۷). دعوت و مشارکت به تصمیم‌گیری و فعالیت‌های سازمان باعث عجزین شدن با سازمان و اهداف آن و همچنین سبب می‌شود که کارکنان در سازمان مشارکت بیشتری داشته باشند و در آن درگیر شوند و برای دستیابی به اهداف آن از جمله دستیابی به عملکرد محیطی تلاش بیشتری داشته باشند (۱۸). نتایج مطالعات متعدد در این زمینه ارائه شده است تا اهمیت موضوع بیان شود.

رحمان سرشت و جبارزاده کرباسی (۱۳۹۶) در بررسی اثر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر ابعاد سرمایه اجتماعی و عملکرد راهبردی شرکت‌های کوچک و متوسط بین کارکنان شهرک صنعتی کرمان نشان دادند اقدامات منابع انسانی اثری مثبت و معنی‌دار بر ابعاد ارتباطی، ساختاری و شناختی سرمایه اجتماعی و نیز عملکرد راهبردی دارد (۱۸). بورقانی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه اثرات عوامل منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی سازمان‌های تولیدی بین کارشناسان و مدیران منابع انسانی در سیستم‌های مدیریت محیط زیست و مدیریت ایمنی و بهداشت شرکت‌های فعال در حوزه پتروشیمی در منطقه عسلویه و ماهشهر نشان دادند ضریب تأثیر تعهد مدیریت ارشد به مدیریت محیط زیست، آموزش‌های محیطی کارکنان، کار گروهی کارکنان، مشارکت کارکنان، پاداش زیست محیطی به کارکنان و برنامه‌های زیست محیطی بر عملکرد سازمان اثر مثبت و معنی‌دار دارد (۱۹). مطالعه روسو و همکاران (۲۰۱۹)



شکل ۱: مدل مفهومی محقق برگرفته از مطالعه روسو و همکاران (۲۰۱۹) (۱)

روش پژوهش

مطالعه حاضر از نظر هدف، کاربردی است و از آنجائیکه از روش مدل سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد، از نوع تحلیل همبستگی قلمداد می‌شود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد که یک مدل کامل معادلات ساختاری آمیزه‌ای از نمودار مسیر و تحلیل عاملی تأییدی است.

جامعه آماری این پژوهش را ۴۴۰ نفر از کارکنان هلال احمر استان خوزستان در تابستان ۱۳۹۸ تشکیل داد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۰۵ نفر به دست آمد. نمونه مطالعه شامل افرادی بود که دارای سابقه کاری ۵ سال یا بیشتر از آن بوده و دارای مدرک تحصیلی حداقل فوق دیپلم باشند که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه با ۴۳ سؤال شامل اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز (سؤال ۱۵-۱) و برگرفته از پرسشنامه استاندارد رینوک و همکاران (۲۰۱۳)، عملکرد محیطی (سؤال ۲۳-۱۶) و برگرفته از پرسشنامه استاندارد گلور و همکاران (۲۰۱۱) و عوامل توانمندساز فرهنگ سبز (سؤال ۴۳-۲۴) و برگرفته از پرسشنامه استاندارد سرینیواسان و کوری (۲۰۱۴) بود (۲۳، ۲۲، ۴). پاسخ دهندگان نظرات خود را مطابق با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف بیان داشتند.

در این پژوهش ضمن به کار گیری پرسشنامه استاندارد، جهت تأیید روایی محتوی، از نظر خبرگان و کارشناسان منابع انسانی و محیط زیست استفاده گردید. برای تعیین پایایی

پرسشنامه از نرم افزار SPSS 22 و روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای کلیه متغیرهای مکنون استفاده شد (جدول ۱). پس از جمع آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه، با استفاده از نرم افزار SPSS 22 و Lisrel 8.5، اطلاعات به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. همچنین جهت بررسی وضعیت نرمالیتی متغیرهای مورد مطالعه از آزمون چولگی- کشیدگی با استفاده از نرم افزار Amos 22 استفاده گردید.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه به تفکیک متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۸۰۱
عوامل توانمندساز فرهنگ سبز	۰/۷۹۲
عملکرد محیطی	۰/۷۷۵
کل پرسش نامه	۰/۸۸۴

همچنین در هنگام توزیع پرسشنامه‌ها، هدف از انجام پژوهش برای مشارکت کنندگان به طور کامل توضیح داده شد و از آن‌ها رضایت کتبی و آگاهانه برای شرکت در پژوهش اخذ شد، محرمانگی اطلاعات شرکت کنندگان نیز حفظ شد. ضمناً این مطالعه از نظر اخلاقی در هلال احمر استان خوزستان مورد تأیید قرار گرفته است و تمام موارد اخلاقی طبق بیانیه هلسنیک در آن رعایت شده است.

یافته‌ها

نتایج حاصل از بررسی وضعیت نرمالیتی متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۲ نمایش داده شده است.

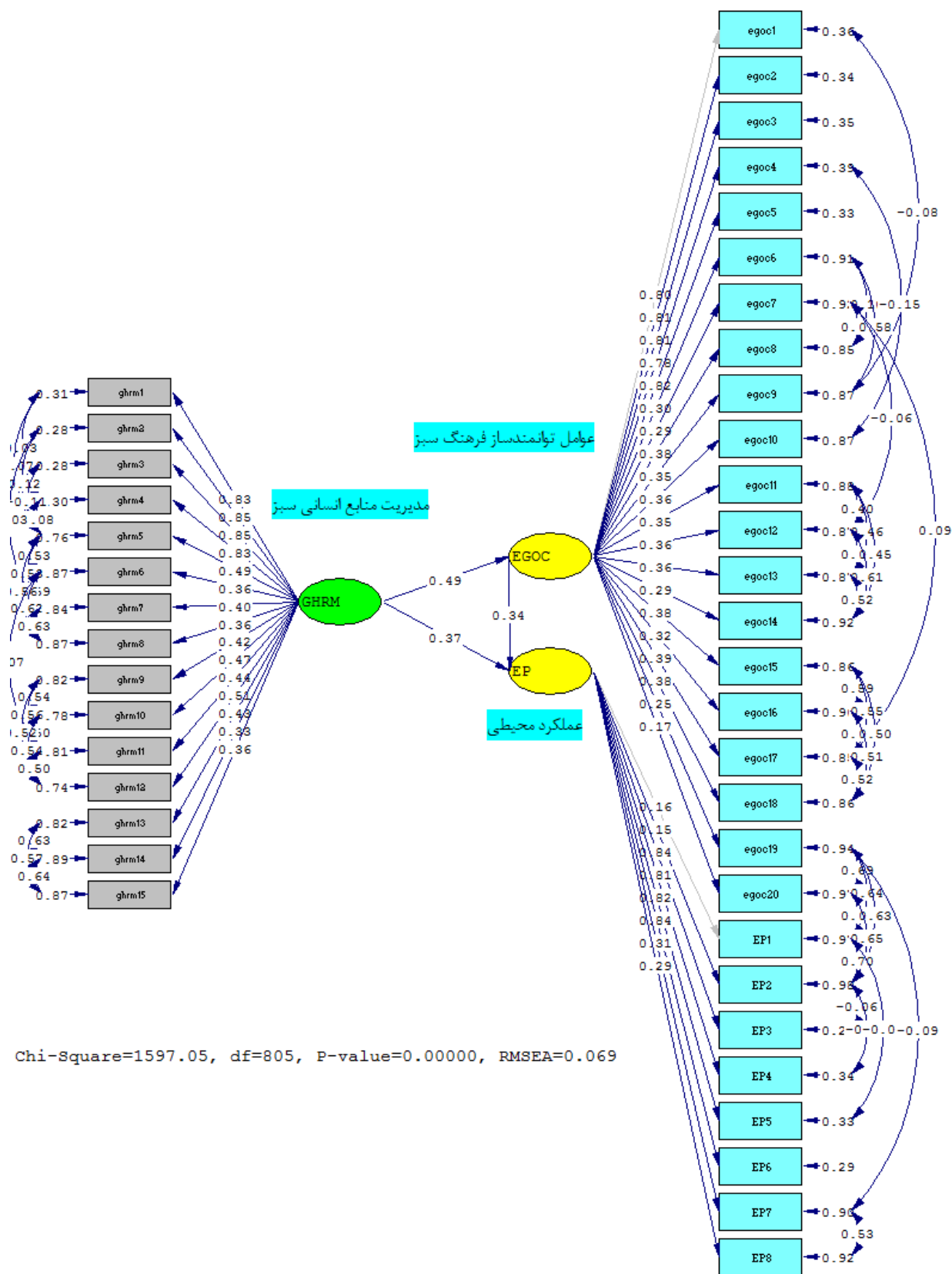
جدول ۲: نتایج آزمون نرمالیتی

متغیر	چولگی	خطای استاندارد	کشیدگی	خطای استاندارد
مدیریت منابع انسانی سبز	-۰/۵۸۰	۰/۲۸۴	-۰/۱۸۳	۰/۵۰۳
عوامل توانمندساز فرهنگ سبز	-۰/۲۶۵	۰/۲۵۴	-۰/۷۸۵	۰/۵۰۳
عملکرد محیطی	-۰/۰۳۶	۰/۱۳۰	-۰/۷۲۸	۰/۲۶۰

در حالت استاندارد بیشتر از ۰/۳۰ و در حالت معنی داری نیز بیشتر از ۱/۹۶ به دست آمد. پس از جمع آوری اطلاعات جهت مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) تا چه اندازه برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول هستند، لازم است ابتدا کلیه متغیرهای آشکار با استفاده از

نرمال بودن داده‌ها با توجه به مقادیر برآورد شده برای چولگی و کشیدگی داده‌ها که در بازه (۲+ و ۲-) قرار گرفته است مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج بررسی روایی سؤالات از طریق مدل اندازه گیری و یا آزمون تحلیل عاملی تأییدی نشان داد بار عاملی تمامی سؤالات



شکل ۳: مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد

عملکرد محیطی نیز با مقدار بارعاملی (۰/۵۳۶) تایید شد. برای بررسی فرضیه میانجی نیز از آزمون بارون و کنی استفاده گردید (جدول ۲). در این آزمون برای بررسی رابطه ۲ متغیر باید تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر روی هم محاسبه شود. با توجه اثر کل (۰/۵۳۶) که بیشتر از اثر مستقیم می باشد، در نتیجه فرضیه چهارم نیز مورد تایید قرار گرفت و می توان گفت عوامل توانمندساز فرهنگ سبز نقش میانجی بین ۲ متغیر مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد محیطی دارد. در ادامه برازش مدل مورد بررسی قرار گرفت که برازش مدل بر اساس جدول ۳ قابل قبول بود.

جدول ۲: نتایج فرضیه میانجی پژوهش

نتیجه آزمون	اثر کل	ضریب استاندارد اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	فرضیه
تایید فرضیه	۰/۵۳۶*	$0/49 \times 0/34 = 0/166$	۰/۳۷۰	مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی از طریق نقش میانجی عوامل توانمندساز فرهنگ سبز تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

* معنی دار در سطح معنی داری $p < 0/05$

جدول ۳: نتایج شاخص های برازندگی

شاخص های برازندگی	X ² /df	NFI	GFI	AGFI	NNFI	IFI	CFI	PNFI	RMSEA
مقادیر استاندارد	بین ۱ تا ۵	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	نزدیک به یک	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۶۰	< ۰/۰۸
مقادیر به دست آمده	۱/۹۸	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۸۲	۰/۰۶۹

بحث

توانمندساز فرهنگ سبز بر عملکرد محیطی بین ۲۰۴ کارمند شرکت های تولیدی چینی دست یافتند همگرایی دارد (۱). در حقیقت اقداماتی که در قالب مدیریت منابع انسانی سبز انجام می شود، می تواند منجر به ایجاد فرهنگ و یک چشم انداز مشترک بین کارکنان برای پذیرش عوامل توانمندساز فرهنگ سبز شود. همچنین مدیریت منابع انسانی سبز باعث از بین رفتن عدم توافق و تضادهای بین کارکنان و اهداف مدیران خواهد شد. مدیریت منابع انسانی سبز، به فعالیت هایی اشاره دارد که دربرگیرنده توسعه، پیاده سازی و نگهداشت مداوم سیستمی است که منجر به سبز شدن کارکنان سازمان می گردد. این ویژگی یکی دیگر از جنبه های مدیریت منابع انسانی

شکل ۳ مدل مطالعه را در حالت استاندارد نشان می دهد، این مدل نشان می دهد به ازای تغییرات متغیر مستقل، متغیر وابسته چند درصد و در حالت افزایشی و یا برعکس تغییر می کند. نتایج مطالعه نشان داد که تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی با مقدار بارعاملی (۰/۳۷)، بر عوامل توانمندساز فرهنگ سبز با مقدار بارعاملی (۰/۴۹) و تأثیر عوامل توانمندساز فرهنگ سبز بر عملکرد محیطی با مقدار بارعاملی (۰/۳۴) تایید شده و این تأثیرات مثبت و در جهت افزایشی بوده است. همچنین نقش میانجی عوامل توانمندساز فرهنگ سبز در رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز و

نتایج مطالعه حاضر نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز باعث افزایش و توسعه عملکرد محیطی و همچنین عوامل توانمندساز فرهنگ سبز خواهد شد. همچنین عوامل توانمندساز فرهنگ سبز می تواند منجر به ایجاد یک فرهنگ سبز شده که در آن مدیران، رهبران و کارکنان برای محیط زیست اهمیت قائل خواهند شد و در نتیجه، این اقدامات منجر به بهبود عملکرد محیطی سازمان هلال احمر خواهد شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها حاکی از آن بود که مدیریت منابع انسانی سبز اثری مثبت و معنی دار بر عوامل توانمندساز فرهنگ سبز دارد و با آنچه روسو و همکاران (۲۰۱۹) در بررسی اقدامات مدیریت منابع انسانی و عوامل

است که می‌بایست کارکنان نرمال و معمولی را به کارکنانی سبز تبدیل نماید، به طوریکه آن‌ها بتوانند به اهداف محیطی سازمان دست یابند و در نهایت بتوانند سهم قابل توجهی در تدوam محیطی داشته باشند. مدیریت منابع انسانی سبز، مستقیماً مسئول ایجاد محیط کاری است که اقدامات سبز را درک، انجام و تکریم می‌کند و همچنین اهداف سبز را در فرآیند منابع انسانی شامل استخدام، آموزش، جبران خدمات، توسعه و پیش برد سرمایه انسانی محافظت می‌کند. در نتیجه این نوع مدیریت می‌تواند باعث افزایش عوامل توانمندساز فرهنگ سبز خواهد شد.

دیگر نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج این فرضیه با مطالعات بورقانی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه اثرات عوامل منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی سازمان‌های تولیدی بین کارشناسان و مدیران منابع انسانی در سیستم‌های مدیریت محیط زیست و مدیریت ایمنی و بهداشت شرکت‌های فعال در حوزه پتروشیمی در منطقه عسلویه و ماهشهر و ارواح‌دل (۲۰۱۸) در مطالعه تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی سازمانی در سازمان‌های خدمات بهداشتی و درمانی اردن مطابقت دارد (۲۱،۱۹). فعالیت‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی در زندگی کاری و شخصی کارکنان، تأثیر بسزایی دارد. کارکردهای مدیریت منابع انسانی سبز پیامدهای مثبتی را در سطح فردی، سازمانی و جامعه به دنبال دارد. در سطح فردی، این اقدامات موجب نشاط بیشتر کارکنان به دلیل درگیر شدن در فعالیت‌های دوستدار محیط زیست و همچنین فعالیت در فضای کاری سبز می‌شود. همچنین در سطح فردی موجب می‌شود کارکنان به صورت داوطلبانه و بدون اجبار در اقدامات زیست‌محیطی مشارکت کنند. در سطح سازمانی، فضای کاری سازمان‌های دوستدار محیط زیست برای کارجویان نیز جذاب‌تر است. در نهایت در سطح فراسازمانی کارکنان دوستدار محیط زیست این نگرش را به خانواده‌های خود انتقال می‌دهند و سبک زندگی سبز در جامعه تسری می‌یابد که محیط زیست سالم و سبزی را به دنبال خواهد داشت. در نتیجه مدیریت منابع انسانی سبز با توجه به سطح فردی، سازمانی و جامعه باعث افزایش عملکرد محیطی خواهد شد. سایر نتایج نشان داد عوامل توانمندساز فرهنگ سبز بر

عملکرد محیطی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این یافته با مطالعه کیم و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد سازمانی کارکنان، رفتارهای سازگاری کارکنان با محیط و عملکرد محیطی بین ۱۷۷ هتل پوکت تایلند مطابقت دارد (۲۰). عوامل توانمندساز فرهنگ سبز از چند طریق (تأکید رهبران، اعتبار پیام، مشارکت و همکاری و توانمندسازی کارکنان) بر عملکرد محیطی تأثیرگذار می‌باشد. رهبران و مدیران می‌توانند در استراتژی‌ها و اهداف سازمان، عملکرد زیست محیطی را امری مهم در نظر بگیرند و سیاست‌هایی را در این راستا به کار گیرند. همچنین رهبران و مدیران با تأکید بر دانش زیست محیطی، کارکنان را برای یادگیری و اطلاعات سبز تشویق کنند. مدیریت ارشد مسئول تنظیم چشم انداز زیست محیطی و یا سیاست کلی شرکت است. در واقع مدیریت ارشد، یک استراتژی کلی برای هدایت تلاش‌های شرکت برای رسیدن به چشم انداز تدوین می‌کند. اعتبار پیام نیز اشاره به این ضرورت دارد که فعالیت‌های سبز از طرف مسئولان و مدیران ارشد مورد تأیید قرار گرفته و زمانی که این افراد برای محیط زیست برنامه‌ریزی داشته باشند، و برای آن بیانیه و پیام دهند مورد اعتبار بیشتری قرار خواهد داشت. مدیران و رهبران سازمان همچنین با مشارکت و همکاری به بحث درباره مسائل زیست محیطی بپردازند. زیرا این همکاری و مشارکت آنان باعث تشویق کارکنان برای انجام اقدامات سبز به صورت داوطلبانه خواهد شد. مدیران سازمان با توانمندسازی کارکنان و افزایش دانش و آگاهی افراد نسبت به محیط زیست می‌توانند باعث توسعه نگرش آنان نسبت به محیط زیست شوند و در نتیجه باعث افزایش عملکرد محیطی خواهند شد.

در نهایت نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی از طریق نقش میانجی عوامل توانمندساز فرهنگ سبز تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این یافته مطالعه حاضر با مطالعه روسو و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد (۱). در نتیجه مدیریت منابع انسانی سبز علاوه بر اینکه به صورت مستقیم می‌تواند باعث افزایش عملکرد محیطی شود، از طریق نقش میانجی عوامل توانمندساز فرهنگ سبز نیز باعث افزایش عملکرد محیطی خواهد شد. مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از یک استراتژی زیست محیطی در جذب کارکنان، آموزش کارکنان در مهارت‌های مورد نیاز در راستای به انجام رساندن مسئولیت‌های زیست محیطی، مشارکت فعالانه مدیران

نتیجه گیری

امروزه نگرانی‌های اجتماعی در مورد محیط زیست افزایش یافته است. ذی‌نفعان بسیاری از قبیل مصرف کنندگان، دوستداران محیط زیست، قوانین و مقررات جامعه و سازمان‌های بین‌المللی عملکرد شرکت‌ها و سازمان‌ها را زیر نظر دارند. سازمان‌ها و شرکت‌هایی که دارای عملکرد زیست محیطی ضعیف باشند و یا به عبارت دیگر به سلامت محیط زیست خود توجهی نداشته باشند، دچار مشکلات فراوانی و از همه مهمتر باعث از دست دادن مشتریان خواهند شد و برعکس سازمان‌هایی که عملکرد زیست محیطی بهتری دارند، تصویر و شهرت آنان توسعه یافته و توجه مشتریان و مصرف کنندگان بالقوه را به خود جلب می‌نمایند. کارکنان از جمله افرادی هستند که می‌توانند عملکرد مرتبط با سلامت زیست محیطی سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار دهند، شرکت‌ها با استفاده از منابع و امکاناتی که در اختیار دارند می‌توانند به عملکرد بالایی در رابطه با سلامت زیست محیطی دست یابند. مدیریت منابع انسانی سبز با توسعه، پیاده سازی و نگهداشت مداوم سیستمی منجر به ایجاد فرهنگ سازمانی سبز و همچنین سبز شدن کارکنان سازمان خواهد شد. اجرای مدیریت منابع انسانی سبز منجر به مزایای اقتصادی، تمایز و به خصوص مزایای مرتبط با منابع انسانی می‌شود. از طرفی با توجه به اینکه در سال‌های اخیر مشکلات زیست‌محیطی به وجود آمده در کشور خسارات انسانی، اقتصادی و اجتماعی فراوانی را ایجاد کرده است، احتمالاً بخشی از این مسائل زیست‌محیطی مربوط به عدم اجرای درست مدیریت سبز است. با این آگاهی که کارکردهای مدیریت منابع انسانی می‌تواند کمک شایانی در تحقق اهداف و آرمان‌های مدیریت سبز داشته باشد، این مطالعه سعی بر آن داشت که راهکاری مناسب برای مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان هلال احمر ارائه نماید. زیرا انتظار می‌رود اجرای مدیریت سبز در سازمان هلال احمر با توجه به وسعت عملیاتی بالای این سازمان، به رفع برخی از مشکلات زیست‌محیطی به وجود آمده کمک نماید.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاداتی برای سازمان‌ها و مدیران توصیه می‌شود من جمله سازمان‌ها سعی داشته باشند تا در فرآیند شرح شغل و انجام وظایف کاری توسط کارکنان بر مشارکت در فعالیت‌های سلامت زیست محیطی تأکید داشته

و رهبران در سیستم مدیریت زیست محیطی و ایجاد برنامه‌هایی در راستای حفظ محیط زیست با استفاده کارآمد منابع، باعث بهبود عملکرد زیست محیطی و ایجاد فرهنگ سبز در محیط سازمان خواهد شد. با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها و شرکت‌ها به اختصاص منابع کافی برای اجرای سیاست‌های سبز در سازمان و افزایش دانش کارکنان اقدام کنند و علاوه بر این، جنبه‌های زیست محیطی مهم باید مکتوب و در اختیار عموم باشد. سازمان باید نیازهای آموزشی را مشخص کند و مقرر نماید تمام کارکنانی که کار آن‌ها ممکن است پیامد بارزی بر محیط زیست داشته باشد، آموزش‌های مناسب را دیده باشند. همچنین آموزش‌های منظمی در رابطه با مسائل زیست محیطی به کارکنان ابلاغ شود، فرصت‌هایی برای کارکنان جهت درگیر شدن در موضوعات زیست محیطی فراهم شود و سازمان منابع لازم برای آموزش مسائل زیست محیطی به کارکنان اختصاص دهد. در نهایت نیز پیشنهاد می‌شود تا مدیران و رهبران ارشد سازمان مسائل زیست محیطی را مورد توجه قرار دهند و با سازمان‌ها و ارگان‌های مرتبط به مشارکت و همکاری بپردازند و سعی کنند تا از تجهیزات به روز با فناوری و تکنولوژی بالا استفاده شود تا میزان تخریب محیط زیست را حداقل سازند.

بررسی متغیر عوامل توانمندساز فرهنگ سبز در این مطالعه جنبه جدید مطالعه بوده که تا کنون پژوهش‌های محدودی در این زمینه انجام شده است. در نتیجه این مطالعه با تحلیل تأثیر شیوه‌های منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی در سازمان هلال احمر مورد انجام گرفت. از نقاط قوت این مطالعه می‌توان به نتایج به دست آمده از بررسی عوامل مدیریت منابع انسانی سبز و عوامل توانمندساز فرهنگ سبز بر عملکرد محیطی اشاره کرد که در این مطالعه نیز پیشنهادات مفیدی برای سازمان‌ها و مدیران ارائه شده است. همچنین نتایج مرتبط با نقش اقدامات منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی نقش و اهمیت هماهنگی باورهای مدیریتی و کارکنان را مورد اهمیت قرار داده است. همچنین قطعاً هیچ مطالعه‌ای بدون محدودیت نمی‌باشد و انجام این مطالعه فقط در خوزستان، قابلیت تعمیم پذیری آن را کاهش می‌دهد. از دیگر محدودیت‌های آن می‌توان به کمبود منابع پژوهشی در رابطه با موضوع مورد مطالعه اشاره کرد.

زیست محیطی به آنان، تشویق مشارکت فعال کارمندان به فعالیت‌های گروهی و داوطلبانه برای حفظ سلامت محیط زیست، فرهنگ زیست محیطی را در سازمان نهادینه نمایند.

سیاسگزاری

نویسندگان بدینوسیله بر خود لازم میدانند از سازمان حلال احمر که با پژوهشگران برای تکمیل پرسشنامه همکاری و مشارکت صمیمانه داشته است سپاسگزاری نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ع. ر م

جمع آوری داده‌ها: الف. ک. م. ب. م. م.

تحلیل داده‌ها: الف. ک. ع. ر م. ل. الف

نگارش و اصلاح مقاله: ل. الف. الف. ک. م. ب. م. ع. ر م

سازمان حمایت کننده

این مطالعه از سوی هیچ سازمانی مورد حمایت مالی قرار نگرفته است.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

باشند و میزان آگاهی و دانش کارکنان درباره محیط زیست و اهمیت تأثیر فعالیت‌های سازمان بر آن را، افزایش و توسعه دهند. همچنین سازمان‌ها در فرآیند جذب و استخدام کارکنان بایستی دانش، نگرش و عملکرد زیست محیطی فرد را مورد بررسی قرار دهند. سازمان‌ها به آموزش زیست محیطی کارکنان توجه داشته باشد، برنامه‌های آموزشی در رابطه با حفظ سلامت محیط زیست برای کارکنان طراحی و اجرایی سازند. مدیران سعی کنند از مشاوران و متخصصان داخلی و خارجی و همچنین از تجربیات شرکت‌های موفق در این زمینه استفاده کنند. با توجه به اثرگذاری مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی توصیه می‌شود توجه بیشتری به برنامه‌ریزی و اجرای مدیریت منابع انسانی سبز پرداخته شود. در این زمینه پیشنهاد می‌شود تا ارزش‌ها، هنجارها، هدف‌ها و چشم‌اندازهای بخش منابع انسانی سبز با اهداف و استراتژی‌های سازمان همسو و در یک راستا باشد. مدیران منابع انسانی و همچنین مدیران ارشد سعی کنند تا با ایجاد ارتباطات دوستانه و همکاری‌های حمایتی در راستای ارتقای رفتارهای زیست محیطی کارکنان، اختصاص پاداش‌های مربوط به رفتارهای

References

- 1) Roscoe S, Subramanian N, Subramanian J, Charbel JC, Chong T. Green human resource management and the enablers of green organisational culture: enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Bus Strat Env* 2019; 28(5): 1-13. doi: 10.1002/bse.2277.
- 2) Paillé P, Chen Y, Boiral O, Jin J. The impact of human resource management on environmental performance: an employee level study. *Journal of Business Ethics* 2014; 121(3): 451-66. doi: 10.1007/s10551-013-1732-0.
- 3) Arda OA, Bayraktar E, Tatoglu E. How do integrated quality and environmental management practices affect firm performance? mediating roles of quality performance and environmental proactivity. *Business Strategy and the Environment* 2018; 28(1): 64-78. doi: 10.1002/bse.2190.
- 4) Renwick DWS, Redman T, Maguire S. Green human resource management: a review and research agenda. *International Journal of Management Reviews* 2013; 15(1): 1-14. doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x.
- 5) Zhu Q, Sarkis J, Lai KH. Confirmation of a measurement model for green supply chain management practices implementation. *International Journal of Production Economics* 2008; 111(2): 261-73. doi: 10.1016/j.ijpe.2006. 11.029.
- 6) Jaramillo JÁ, Sossa JWZ, Mendoza GLO. Barriers to sustainability for small and medium enterprises in the framework of sustainable development-literature review. *Business Strategy and the Environment* 2018; 28(4): 512-24. doi: 10.1002/bse.2261.
- 7) Wong CWY, Wong CY, Boonitt S. How does sustainable development of supply chains make firms lean, green and profitable? a resource orchestration perspective. *Business Strategy and the Environment* 2018; 27(3): 375-88. doi: 10.1002/bse.2004.
- 8) Pham NT, Tučková Z, Jabbour CJC. Greening the hospitality industry: how do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels?. *Tourism Management* 2019; 72: 386-99. doi: 10.1002/bse.2004.
- 9) Ranjan S, goswami GT. Green HRM: approach to sustainability in current scenario. *Journal for Studies in Management and Planning* 2015; 1(4): 250-59.
- 10) Li M, Zhang L. Haze in China: Current and future challenges. *Environmental Pollution* 2014; 189: 85-6. doi: 10.1016/j.envpol.2014.02.024.
- 11) Marcus A, Fremeth AR. Green management matters regardless. *Academy of Management Perspectives*

- 2009; 23(3): 17–26. doi: 10.5465/amp.2009.43479261.
- 12) Corley KG, Gioia DA. Building theory about theory building: what constitutes a theoretical contribution?. *Academy of Management Review* 2011; 36(1): 12–32. doi: 10.5465/amr.2009.0486.
- 13) Jabbour JCC. How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? a Brazilian study. *Industrial and Commercial Training* 2011; 43(2): 98–105.
- 14) Simpson D, Samson D. Environmental strategy and low waste operations: exploring complementarities. *Business Strategy and the Environment* 2010; 19(2): 104–18. doi: 10.1002/bse.626.
- 15) Lin CY, Ho YH. Determinants of green practice adoption for logistics companies in China. *Journal of Business Ethics* 2011; 98(1): 67–83. doi: 10.1007/s10551-010-0535-9.
- 16) Madsen PM, Rodgers ZJ. Looking good by doing well: the antecedents and consequences of stakeholder attention to corporate disaster relief. *Strategic Management Journal* 2014; 36(5): 776–94. doi: 10.1002/smj.2246.
- 17) Alhosseini Almodaresi SM, PoorHossin M, Bagheri H. Investigating the role of job involvement on job adaptability among aid workers and Red Crescent staff. *Scientific Journal of Rescue and Relief* 2018; 10(2): 45-57. [Persian]
- 18) Rahmanseresht H, Jabarzade Karbaci B. The effect of human resource management measures on the dimensions of social capital and strategic performance of small and medium enterprises. *Transformation Management Research Letter* 2018; 18(9): 1-23. doi: 10.22067/pmt.v9i18.58075. [Persian]
- 19) Bourghani S, Fotovvat B, Khadem M. Impacts of green human resource factors on environmental performance of production organizations. *Modiriati-E Farda* 2017; 16: 30-40. [Persian]
- 20) Kim YJ, Kim WG, Choi HM, Phetvaroon K. The effect of green human resource management on hotel employees' ecofriendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management* 2019; 76: 83-93. doi: 10.1016/j.ijhm.2018.04.007.
- 21) Rawashdel A. The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations. *Management Science Letters* 2018; 8(10): 1049–58. doi: 10.5267/j.msl.2018.7.006.
- 22) Srinivasan A, Kurey B. Creating a culture of quality. *Harvard Business Review* 2014; 92(4): 23–5.
- 23) Glover WJ, Farris JA, Van Aken EM, Doolen TL. Critical success factors for the sustainability of kaizen event human resource tcomes: an empirical study. *International Journal of Production Economics* 2011; 132(2): 197–213. doi: 10.1016/j.ijpe.2011.04.005.

Research Article

The Effect of Green Human Resource Management on Environmental Performance of Red Crescent with Mediating Role of Green Culture Empowering Factors

Alireza Rajabipoor Maybodi ¹ , Leila Andervazh ^{2*} , Azin Kayedian ³ ,
Mehdi Mokhtari Payam ⁴ , Mohsen Bardestani ⁵ 

¹ Assistant Professor, Department of Business Management, School of Economics, Management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran

² Assistant Professor, Department Of Business Management, Khorramshahr-Persian Gulf International Branch, Islamic Azad University, Khorramshahr, Iran

³ Ph.D student of Business Management, School of Economics, Management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran

⁴ MSc in Health Economics, School of Health Management and Information Sciences, Iran university of Medical Sciences, Tehran, Iran

⁵ MSc in Public Administration, School of Health Management and Information Sciences, Iran university of Medical Sciences, Tehran, Iran

* **Corresponding Author:** Leila Andervazh
leila.andervazh@srbiau.ac.ir

ABSTRACT

Citation: Raiabipoor Mavbodi A, Andervazh L, Kayedian A, Mokhtari Payam M, Bardestani M. The Effect of Green Human Resource Management on Environmental Performance of Red Crescent with Mediating Role of Green Culture Empowering Factors. *Manage Strat Health Syst* 2020; 5(3): 185-96.

Received: August 02, 2020

Revised: October 24, 2020

Accepted: Desember 05, 2020

Funding: The authors have no support or funding to report.

Competing Interests: The authors have declared that no competing interest exist.

Background: Green human resource management refers to activities involving development, implementation, and ongoing maintenance of a system that leads to greening employees of an organization. Human resources' issues cannot be limited to one area of expertise. As a result, decisions and performance of the personnel officers at all levels affect the organization's performance. So, this study aimed to investigate the effect of green human resource management on environmental performance of Red Crescent with mediating role of green culture empowering factors.

Methods: The present study was applied in purpose and since the structural equation modeling method was used to test the hypotheses, it is considered as a correlation analysis. The statistical population consisted of 440 Red Crescent employees in Khuzestan province. The sample size of the study was determined as 205 using the Jersey and Morgan Table. The participants were selected using simple random sampling method. The data collection tool was a questionnaire and the collected data were analyzed using structural equation test by SPSS ²⁴ and Lisrel ^{8.5} software.

Results: Based on the findings, the green human resource management measures had a positive significant effect on environmental performance and green culture factors at significant amount of 2.53 and 6.54, respectively. Furthermore, empowerment factors had a positive significant effect on environmental performance with a significant amount of 2.40. In addition, the mediating role of green culture empowerment factors was confirmed in the relationship between green human resource management measures and environmental performance (0.536).

Conclusion: Since environmental problems and their effects have a great impact on the performance of Red Crescent employees and on the attitude of domestic and foreign consumers towards domestic products, environmental performance of the Red Crescent should be considered. Moreover, the Red Crescent should use green human resource management to work on the growth and development of green human resources.

Keywords: Green human resource management, Environmental performance, Empowerment, Green culture