



The Relationship between green human resource management and employee empowerment with an environmental approach according to the mediating mechanism of human resource development green strategies

Soheila shamsadini ^{1*}, Abbas babaeinejad ²

1- Department of Business Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

(Corresponding author).E-mail:Soheilashamsadini@yahoo.com

2- Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

E-mail:Management7204020@yahoo.com

Article Info	Extended Abstract
Article type: Research Article	Introduction In recent decades, growing emphasis on sustainable development and environmental preservation has extended into organizational management, giving rise to environmentally oriented employee empowerment. Organizations, including higher education institutions, are increasingly expected to integrate green values into human resource practices to foster ecological responsibility and long-term sustainability. This study investigates the mediating mechanism of green human resource development strategies in the relationship between green human resource management and employee environmental empowerment within Islamic Azad Universities in Kerman Province, Iran.
Article history: Received: 28 July 2024 Received in revised form: 17 November 2024 Acceptance: 20 November 2024 Published online: 26 June 2025	Literature Review Green human resource management involves aligning HR policies and practices—such as recruitment, training, performance evaluation, and rewards—with environmental objectives to stimulate pro-ecological behaviors among employees. Employee environmental empowerment encompasses practices such as eco-pragmatism, passive political behaviors, consumptive behaviors, and ecosystemic actions. Green HR development strategies—including consequentialist, task-oriented, virtue-based, and ethical strategies—serve as a bridge, enhancing the effectiveness of GHRM in fostering empowered, environmentally conscious staff. Previous studies highlight the significance of GHRM and green HR strategies in improving environmental performance, though research within Asian higher education contexts remains limited.
Key words: green human resource management, empowerment, Human resource development green strategy.	Methodology This applied; descriptive-correlational study employed a survey design. The statistical population consisted of 747 employees from Islamic Azad Universities in Kerman Province, with a sample of 256 selected via Cochran's formula. Data were collected using validated questionnaires: GHRM (Ali & Nasir, 2023), green HR development strategies (Hesmer, 2016), and environmental empowerment (Hamid et al., 2020). Structural equation modeling (SEM) with EQS software was used for data analysis,

with a significance level of $\alpha=0.05$.

Findings

The structural model demonstrated excellent fit (CFI=0.967, RMSEA=0.051). Results confirmed all hypotheses: GHRM had a significant direct effect on environmental empowerment ($\beta=0.61$, $p<0.05$) and on green HR development strategies ($\beta=0.46$, $p<0.05$). Green HR development strategies also significantly influenced environmental empowerment ($\beta=0.44$, $p<0.05$). Importantly, green HR development strategies fully mediated the relationship between GHRM and environmental empowerment, indicating that GHRM enhances empowerment primarily through the implementation of structured green HR strategies.

Conclusion and Implications

The study concludes that green human resource management, when coupled with systematic green HR development strategies, significantly enhances employee environmental empowerment in academic settings. Practical recommendations include: developing clear environmental job descriptions, integrating green criteria into performance evaluations and reward systems, fostering continuous green training, and ensuring top-management commitment to ecological HR policies. Limitations include the study's geographical restriction and potential response bias. Future research should explore these relationships in diverse sectors and cultural contexts.

Cite this article: Shamsadini, S., & Babaeinejad, A. (2025). The Relationship between green human resource management and employee empowerment with an environmental approach according to the mediating mechanism of green human resource development strategies. *Green Management*, 5(1), 44-64.



© The Author(s).

Online ISSN: 2821-0050

Publisher: Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch.

<https://sanad.iau.ir/journal/jgm>

پیوند بین مدیریت منابع انسانی سبز و توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی با توجه به مکانیسم میانجی استراتژی های سبز توسعه منابع انسانی

سهیلا شمس الدینی^{۱*}، عباس بابایی نژاد^۲

۱- گروه مدیریت بازرگانی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه: Soheilashamsadini@yahoo.com

۲- گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. رایانامه: Management7204020@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	هدف پژوهش، مطالعه نقش میانجی‌گری استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی در دانشگاههای آزاد اسلامی استان کرمان می‌باشد. این پژوهش از لحاظ ماهیت و روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و از منظر هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاههای آزاد اسلامی استان کرمان به تعداد ۷۴۷ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۵۶ نفر انتخاب شدند برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی (هس مر، ۲۰۱۶)، مدیریت منابع انسانی سبز (علی و نصیر، ۲۰۲۳) و توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی (حمید و همکاران، ۲۰۲۰) با روایی و پایایی مناسب استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار ای کیو اس و معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته ها نشان داد استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی در دانشگاههای آزاد اسلامی استان کرمان نقش میانجی دارد. و در نهایت به ارائه پیشنهاداتی پرداخته شده است.
تاریخ دریافت:	۱۴۰۳/۰۵/۰۷
تاریخ بازنگری:	۱۴۰۳/۰۸/۲۷
تاریخ پذیرش:	۱۴۰۳/۰۸/۳۰
تاریخ انتشار:	۱۴۰۴/۰۴/۰۵
کلمات کلیدی:	مدیریت منابع انسانی سبز، توانمندسازی، استراتژی سبز توسعه منابع انسانی.

استناد: شمس الدینی، سهیلا؛ بابایی نژاد، عباس (۱۴۰۴). پیوند بین مدیریت منابع انسانی سبز و توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی با توجه به مکانیسم میانجی استراتژی های سبز توسعه منابع انسانی. مدیریت سبز، ۵(۱)، ۶۴-۴۴.



© نویسندگان.

<https://sanad.iau.ir/journal/jgm>

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.

شاپا الکترونیکی: ۲۸۲۱-۰۰۵۰

در نیمه دوم قرن بیستم توجه به توسعه پایدار و حفظ محیط زیست به طور فزاینده ای رایج شد و این روند به حوزه سازمان و مدیریت نیز تسری یافت تا جاییکه رویکرد توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی برآمده از توجه به توسعه پایدار و به تبع آن پایداری سازمانی توأم با رویکردهای اجتماعی و انگیزه های اقتصادی و ایمنی جامعه کارکنان و نیز نشر تصویر عمومی مطلوب سازمان در افق زمانی بلندمدت شناخته شد. به همین علت سازمانها باید برای تحقق ایدئولوژی سبز و باور عمومی به ارزشهای سبز ملاحظات بسیاری را در توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی لحاظ نمایند و زیر چتر ارزشهای سبز اجتماعی با مدیریت سبز سازمان سبز را خلق نمایند. در واقع نیاز به تبعیت ابعاد نرم و سخت سازمان برای بسط و انعکاس بار ارزشی سبز است تا سهم سازمان را در مدیریت پایدار حفظ کند بنابراین سازمانها برای رسیدن به موفقیت و تحقق ارزشهای سبز با طیفی از انگیزه های اقتصادی اجتماعی و سیاسی و قانونی صرفاً با بهره گیری از مدیریت منابع انسانی سبز امکان پذیر است (یوسلیزا و همکاران^۱، ۲۰۱۹). بنابراین توانمندی کارکنان و شناخت عوامل موثر بر توانمندسازی با رویکرد سبز برای این امر ضروری است، توانمندسازی با رویکرد سبز عبارت است از توسعه و گسترش قابلیت و شایستگی افراد برای نیل به بهبود مستمر در عملکرد سبز سازمان. (عثمان و مت^۲، ۲۰۲۱). ایران به عنوان یک کشور در حال توسعه با مشکلات زیست محیطی شدیدی مواجه است و به شدت تحت تاثیر تغییرات آب و هوایی در نظر گرفته می شود. مؤسسات آموزش عالی هم به عنوان یک بخش خدمات رو به رشد، مسئولیت کاهش تخریب محیط زیست را بر عهده دارند بسیاری از مؤسسات آموزش عالی نگران افزایش توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی هستند و خود را درگیر ایجاد فعالیت های دوستدار محیط زیست می کنند. امروزه نیروی انسانی ماهر و توانمند، به عنوان عامل مزیت رقابتی سازمان ها محسوب می شود. نیروی انسانی ای که بتواند از استعدادها و قابلیت های خود استفاده کند، مسوولیت پذیری بیش تری داشته باشد و بتواند خلاقیت و نوآوری از خود نشان دهد. لذا یکی از متغیرهایی که می تواند با توانمندسازی سازگار با محیط زیست رابطه داشته باشد، مدیریت منابع انسانی سبز است، مدیریت منابع انسانی سبز بر تحریک رفتار سبز کارکنان یک سازمان از طریق سیاست ها، شیوه ها و سیستم های مرتبط، مناسب و مؤثر برای ایجاد محل کار و سازمان دوستدار محیط زیست، کارآمد و مسئولیت پذیر اجتماعی تأکید می کند (یوسلیزا و همکاران، ۲۰۱۹). مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز به دلیل مزایای آن مانند افزایش توانمندسازی زیست محیطی، ایجاد ایده های جدید، الهام بخشیدن به کارکنان برای دستیابی به اهداف سبز و افزایش سطح تعهد کارکنان به دستیابی به اهداف زیست محیطی سبب اجرای آن توسط سازمان ها در سراسر جهان شده است (جیا و همکاران^۳، ۲۰۱۸). از این

1-Yusliza &et al

2-Osman &Matt

3-Jia &et al

رو، یک تحقیق جامع برای آشکار کردن مکانیسم تأثیر بین فعالیتهای مدیریت منابع انسانی سبز و اهداف محیطی در سازمان ها مورد نیاز است همچنین نیاز به یک محیط زیست پایدار در مؤسسات آموزش عالی وجود دارد زیرا این بخش به دلیل عملیات و وظایفی که دارد به طور مستقیم و غیرمستقیم بر محیط زیست در مورد مصرف مواد، تولید زباله، استفاده بیش از حد از تجهیزات الکترونیکی و موارد دیگر تأثیر می گذارد (ابوبکر و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین مؤسسات آموزشی به دلیل گسترش فعالیت های آموزشی و استفاده بیش از حد از تجهیزات فناوری اطلاعات مصرف کننده اولیه انرژی و مواد محسوب می شوند. بنابراین، رفتار سبز کارکنان برای کاهش سوء استفاده از منابع حیاتی است. بنابراین، مؤسسات آموزش عالی رفتارهای زیست محیطی که در اجرای فعالیت های سبز مفید هستند را ترویج می کنند، فعالیتهای مدیریت منابع انسانی سبز می تواند در ارتقاء این رفتارها سودمند باشد. همچنین یکی از متغیرهایی دیگری که می تواند با توانمندسازی سازگار با محیط زیست رابطه داشته باشد، استراتژی های توسعه منابع انسانی سبز است. باید توجه داشت که هر سازمانی برای پیشرفت و توسعه خود، نیازمند راهبرد و برنامه ریزی های خرد و کلان است. جایگاه و نقش نیروی انسانی در این راهبردها به عنوان، منابع اصلی سازمان از اهمیت و اعتبار آتی و آتی فوق العاده ای برخوردار است چون هدف اساسی استراتژی های مدیریت منابع انسانی سبز، خلق مزیت رقابتی از طریق تضمین و مطمئن شدن از وجود کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه در سازمان می باشد. بر این اساس، زمانی استراتژی های توسعه منابع انسانی سبز، مزیت رقابتی به حساب می آید که سازمان بتواند منابع انسانی ماهر را در اختیار داشته باشد تا سریع تر از رقبایاد بگیرد و سریع تر از آنها آموخته های خود را به شکلی اثربخش عملی سازد. استراتژی های توسعه منابع انسانی سبز عبارتند از آن دسته از راهبردهایی که از طریق مدیریت جنبه های مختلف نیروی انسانی سازمان در صدد ارتقا و توسعه ظرفیت های منابع انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی می باشند نتایج تحقیقات انجام شده نشان می دهد که کمبود و عدم توجه به استراتژی های توسعه منابع انسانی سبز در سازمان باعث کاهش بهره وری نیروی انسانی، کاهش گرایش به نوآوری در سازمان، افزایش تعارضات غیرسازنده کاری، تضعیف موقعیت رقابتی سازمان در برابر رقبای و سرانجام زوال سازمانی خواهد شد. مطالعه مدیریت منابع انسانی سبز در زمینه مؤسسات آموزش عالی یک زمینه مطالعاتی نوظهور است. علاوه بر این، ادبیات قبلی توجه کمی برای کاوش در مدیریت زیست محیطی در کشورهای آسیایی، آلوده ترین قاره جهان نشان می دهد. امروزه سازمان ها از نگرانی های زیست محیطی آگاه هستند و بر اجرای سیاست های مدیریت منابع انسانی سبز برای به دست آوردن مزیت رقابتی در حین غلبه بر مسائل زیست محیطی تمرکز می کنند این ابتکار به عنوان روشی برای تأیید این موضوع توصیف می شود که فعالیتهای مدیریت منابع انسانی در سازمان ها سازگار با محیط زیست و پایدار هستند. از طرفی هم سهم

سازمان ها طبق گفته یاسین و همکاران^۱ (۲۰۱۹) در آلوده ساختن محیط زیست ۳۸ برابر شهروندان می باشد لذا عدم توجه سازمان ها به توانمندسازی با رویکرد زیست محیطی دارای نتایج منفی برای سازمان و جامعه از قبیل بی توجهی کارکنان و مدیران به آثار مخرب رفتارشان بر روی محیط زیست، افزایش آلاینده های زیست محیطی، افزایش شیوع بیماری های واگیردار و غیرواگیردار، کاهش، کمبود و نبود منابع سازمانی، کاهش بهره وری کارکنان و حتی در بلند مدت زوال سازمانی می گردد همچنین موسسات آموزش عالی شامل جمعیت زیادی با وظایف پیچیده است که در نهایت می تواند بر توانمندسازی زیست محیطی آنها تأثیر بگذارد. مشارکت چند وجهه کارکنان عملیاتی، کارکنان آموزشی، دانشجویان و مدیریت ارشد برای ارتقای عملکرد کلی محیطی موسسات آموزش عالی ضروری است. بنابراین خلأی که تحقیق حاضر به دنبال پرکردن آن می باشد این است که تا کتون تحقیقی که بین مدیریت منابع انسانی با توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی با توجه به نقش میانجی استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی را مورد بررسی قرار دهد انجام نشده است. بنابراین از بعد عملی بررسی رابطه بین متغیرهای فوق از این حیث ضرورت دارد که می تواند مفاهیم سودمندی برای مدیران و کارکنان دانشگاههای آزاد اسلامی به همراه داشته و برای مدیران ارشد این سازمان جهت برنامه ریزی و اتخاذ راهبردها و سیاست های لازم مفید بوده و از بعد نظری دلالتهای سودمندی را برای محققین سازمان و مدیریت به همراه داشته باشد. همچنین بررسی این تحقیق از آن جهت برای سایر سازمان ها اهمیت دارد که شناسایی استراتژی های توسعه منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی می تواند در پیشبرد اهداف سازمانی مثرتر باشد بنابراین، به دلیل تفاوت در ادراک کارکنان موسسات آموزش عالی، پژوهش حاضر بر ارزیابی تأثیر فعالیت های مدیریت منابع انسانی سبز بر توانمندسازی زیست محیطی کارکنان با توجه به نقش میانجی استراتژی های منابع انسانی سبز در جامعه آماری دانشگاههای آزاد اسلامی استان کرمان تمرکز دارد و در پی پاسخ به این سوال است که آیا مدیریت منابع انسانی سبز بر توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی با در نظر گرفتن نقش میانجی استراتژی های سبز منابع انسانی تأثیر دارد؟

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

مدیریت منابع انسانی سبز

محیط به عنوان یک مانع اصلی رشد اقتصادی می باشد و یکی از مباحث مهم، پایداری محیطی در کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه است. در این زمینه مدیریت منابع انسانی سبز می تواند اجرای موفق مدیریت زیست محیطی را با هماهنگ کردن فعالیتهای مانند انتخاب، ارزیابی عملکرد و آموزش با اهداف زیست محیطی را آسانتر کند (چاندوری^۱، ۲۰۱۹). بنابراین نیاز به افزایش و ادغام مفاهیم سبز در مدیریت منابع انسانی وجود دارد که به عنوان مدیریت سبز منابع انسانی شناخته می شود. مدیریت منابع انسانی سبز به معنای استفاده از سیاست ها، فلسفه ها و اعمال مدیریت منابع انسانی در حیطه کسب و کار سازمان به منظور ارتقای استفاده پایداری منابع و همچنین جلوگیری از آسیبهای زیست محیطی می باشد. فعالیتهای مدیریت منابع انسانی سبز، از جمله آموزش، توانمندسازی و پاداش رفتارهای محیطی کارکنان، میتواند تأثیر مثبتی بر تعهد محیطی کارکنان داشته باشد (عثمان و مت، ۲۰۲۱). از سوی دیگر، به منظور پیاده سازی هرگونه برنامه محیطی شرکتی، چندین واحد سازمان از جمله منابع انسانی، بازاریابی، فناوری اطلاعات، امور مالی و غیره با یکدیگر کار می کنند تا تأثیر مثبت مشترکی از خود به وجود بیاورند که در این بین واحد مدیریت منابع انسانی عامل بسیار مهمی به شمار میرود. رویکرد مدیریت سبز برآمده از توجه به توسعه پایدار و به تبع آن، پایداری سازمانی نیز توأم با رویکردهای اجتماعی و انگیزه های اقتصادی، سلامت و ایمنی جامعه، کارکنان و نیز نشر تصویر عمومی مطلوب سازمان در افق زمانی بلندمدت است. مدیریت منابع انسانی سبز با ایجاد آگاهی، اطلاع رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی و سیاست گذاری و خط مشی های سبز، دنبال ایجاد مسئولیت اجتماعی بین آنهاست و به گونه ای آنها را هدایت می کند که به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل نمایند (کیم و همکاران^۲، ۲۰۱۹). از ضرورت های مهم در اجرای مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه ها می توان به این امر اشاره کرد که حفظ محیط زیست و توسعه پایدار از دغدغه های به روز جامعه است و امری بدیهی است که سازمانها و ارگانها نقشی عمده در جلوگیری از تخریب منابع و آلوده سازی محیط زیست دارند. از آنجایی که دانشگاه ها کانون آموزش و پژوهش برای آغاز هر برنامه توسعه می باشند در بین آحاد مردم به عنوان الگویی مناسب در این مورد دیده می شوند و این امر بر ضرورت وجود منابع انسانی که دغدغه های زیست محیطی دارند، لازم و ضروری است.

1-Chaudhary

2 -Kim & et al

توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی

با مرور ادبیات علمی مشخص می شود که اثربخشی و کارایی سازمان بستگی به کارکنانی توانمند دارد، کارکنانی که علاوه بر مشارکت فعال در عرصه سازمان و شناخت صحیح وظایف و مسئولیت های خود در قبال سازمان و مشتریان هم قادر و هم خواهان ارتقاء توانایی ها و صلاحیت های خود در سازمان بوده و هم خود را شخصی مهم، شایسته و موثر در سازمان ادراک کنند (عثمان و مت، ۲۰۲۱). در صورت توانمندسازی کارکنان؛ سازمان از سرمایه انسانی ارزشمند، کمیاب، منحصر بفرد و غیر قابل تقلیدی بهره مند می شود و می تواند در عرصه داخلی به طور موثری به اهداف خود دست یافته و در عرصه خارجی علاوه بر تفوق بر رقبای، جایگاه ممتازی نزد مشتریان بدست آورده و از شهرت سازمانی و رضایت مشتریان خود به عنوان ابزاری جهت بهبود جایگاه خود در بازار استفاده کند. (چیانگ و هسیه^۱، ۲۰۱۲). حمید و همکاران (۲۰۲۰) توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی را شامل موارد ذیل می داند: عمل گرایی زیست محیطی، رفتارهای سیاسی غیر فعال، رفتارهای مصرفی، رفتارهای اکوسیستمی که در این تحقیق بر این اساس عمل شده است. همچنین مدیریت سازمان باید نسبت به آثار و خطرات عوامل زیست محیطی ناشی از رفتارهای کارکنان شرکت آگاه باشد. بسیاری از هزینه های زیست محیطی را می توان با استفاده از تصمیم گیری های سازمانی بهتر، سرمایه گذاری در فن آوری های سازگارتر با محیط زیست (صنایع سبز) و طراحی دوباره فرآیندها و خدمات سازمان به طور قابل ملاحظه ای کاهش داد و یا اصلاً آن ها را حذف کرد (عبدالفتاح^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). رفتارهای سازگار با محیط زیست کارکنان می تواند عملکرد زیست محیطی شرکت را نیز بهبود بخشیده و مزایای قابل ملاحظه ای را برای جامعه به همراه داشته باشد. رفتارهای سازگار با محیط زیست کارکنان، علاوه بر بهبود توانمندسازی زیست محیطی، به طور مستقیم بر عملکرد سازمانی نیز، تأثیر مثبت خواهد داشت. رفتارهای سازگار با محیط زیست کارکنان، از یک سو سبب بهبود توانمندسازی زیست محیطی و پیشروی به سمت توسعه پایدار خواهد بود؛ و از دیگر سو، با کاهش هزینه های مصرفی منابع طبیعی از قبیل آب، برق، گاز، سوخت، انواع مواد اولیه و... باعث بهبود عملکرد سازمانی خواهد شد (یانگ و همکاران، ۲۰۱۹). رفتارهای سازگار با محیط زیست کارکنان منافع مشخصی را به شرح زیر برای سازمانها ایجاد می کند: الف) بهبود بازده ناشی از به کارگیری منابع سازمان و افزایش صرفه جویی در منابع؛ ب) امکان استفاده از اطلاعات ارزشمند زیست محیطی برای تصمیم گیری در مورد اثرات زیست محیطی و تدوین استراتژی جدید زیست محیطی؛ ج) کمک به کارکنان و مدیران در کسب آگاهی در زمینه عملکرد و رویه های زیست محیطی سازمان (اولگا، ۲۰۱۵).

1-Chiang & Hesieh

2-Abd El-Fattah

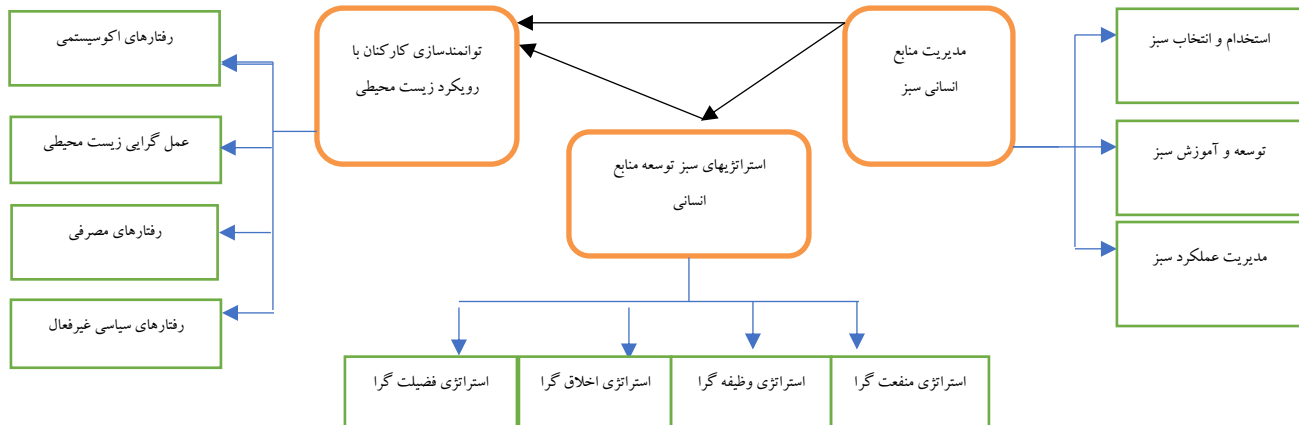
نقش میانجی گری استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی

استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی یک آیتم کلیدی از الزامات توانمندسازی با رویکرد زیست محیطی است. استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی از پاسخگویی کارکنان پشتیبانی می کند و خلاقیت را برای دستیابی به وظایف طرفدار محیط زیست، مانند کاهش ضایعات، افزایش می دهد (غلامی و همکاران، ۲۰۱۳). مطالعات قبلی همچنین تأثیر قابل توجه استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی بر تنظیم اهداف، هوش و احساسات مثبت را برجسته کردند چرا که زمانی توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی افزایش می یابد که خود را باور داشته باشند. متعاقباً، آنها نیات جدیدی ایجاد می کنند که به دستیابی به اهداف سازمانی سبز کمک می کند (میلسکی و بارون، ۲۰۱۸). محققان اظهار داشتند که افراد توانمند ممکن است رفتارهای سبز خلاقانه ای از خود نشان دهند. باید توجه داشت که اگرچه مدیریت همیشه نمی تواند از ترک کارکنان با ارزش خود جلوگیری کند، اما با اجرای استراتژی های سبز موثر در حوزه مدیریت منابع انسانی می تواند تا حد زیادی میزان رخ داد این تصمیم را کاهش دهد (عثمان و مت، ۲۰۲۱). فرانکلین^۱ و همکاران (۲۰۱۴) اشاره می کنند کارفرمایان نیاز ندارند تلاش زیادی برای حفظ کارکنانشان داشته باشند بلکه با اجرای اقدامات، سیاست ها و استراتژی هایی در حوزه مدیریت منابع انسانی این کار به طور موثر و راحت و به طور خودکار انجام خواهد شد. تعهد مدیران به اجرای استراتژی های مدیریت منابع انسانی در حوزه هایی نظیر کارمند یابی، آموزش، بهسازی، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات باعث افزایش میل به ماندن و توانمندسازی کارکنان می شود (پیر و ترامبلی^۲، ۲۰۱۷). از طرف دیگر اتخاذ استراتژی های موثر در حوزه توسعه منابع انسانی باعث ارزیابی منصفانه کارکنان از مسئولیت های شغلی و مسیر پیشرفت شغلی شده، رضایت شغلی کارکنان را افزایش داده، باعث توانمندسازی کارکنان شده و احساس پیوستگی با سازمان را افزایش می دهد (آلناکوبی^۳، ۲۰۱۱). هاسمر (۲۰۱۹) استراتژی های سبز توسعه منابع انسانی را شامل چهار مولفه ذیل می داند: ۱- استراتژی های فرجام گرا؛ ۲- استراتژی های وظیفه گرا؛ ۳- استراتژی های فضیلت گرا و ۴- استراتژی های اخلاقیات که در این تحقیق بر همین اساس عمل شده است.

1-Franklin

2- Pare & Tremblay

3- Alnaqubi



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

منبع مدل: توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی ،حمید و همکاران(۲۰۲۰)، استراتژی های توسعه منابع انسانی، هاسمر (۲۰۱۶)، مدیریت منابع انسانی سبز، علی و نصیر (۲۰۲۳).

پیشینه پژوهش

پژوهش های داخلی

عاشوری و نصیری (۱۴۰۲)، "تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر توانمندسازی زیست محیطی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی رفتارهای دوستانه با محیط زیست". پژوهش حاضر با هدف آزمون برازش مدل ساختاری ارتباط مدیریت منابع انسانی سبز و توانمندسازی زیست محیطی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با میانجیگری رفتارهای دوستانه با محیط زیست انجام شد. نتایج نشان داد ضریب مسیر بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار دوستانه با محیط زیست، همچنین بین رفتار دوستانه با محیط زیست و توانمندسازی زیست محیطی معنادار است و ضریب مسیر بین مدیریت منابع سازمانی سبز و توانمندسازی زیست محیطی معنادار نیست. نتایج شاخص های نیکویی برازش نشان داد مدل مفروض پژوهش با داده های تحقیق برازش دارد. در نهایت نتایج بدست آمده از روش بوت استراپ نشان داد رابطه غیرمستقیم معناداری بین مدیریت منابع انسانی سبز و توانمندسازی زیست محیطی از طریق سازه رفتار دوستانه با محیط زیست وجود دارد اما نقش میانجی آن تایید نشد. برنامه های جبران خدمت می تواند موجب تحقق برنامه های مدیریت منابع انسانی سبز در کارکنان شده و میزان رفتارهای دوستانه با محیط زیست را افزایش دهد.

استانستی و مهدی ییگی (۱۴۰۱)، "تاثیر استراتژیهای مدیریت منابع انسانی سبز بر ارتقاء عملکرد محیطی بیمارستانها؛ نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز" در این پژوهش تاثیر استراتژیهای مدیریت منابع انسانی سبز بر فرهنگ سازمانی سبز و عملکرد محیطی بیمارستانها بررسی

شد. یافته‌ها بیانگر آن است که استراتژیهای مدیریت منابع انسانی سبز بر فرهنگ سازمانی سبز و عملکرد محیطی بیمارستان‌ها تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد و فرهنگ سازمانی سبز بر عملکرد محیطی بیمارستان به صورت معنی‌داری تاثیر می‌گذارد.

سبک رو و همکاران (۱۴۰۰)، "تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز در عملکرد محیطی با میانجیگری عوامل توانمندساز فرهنگ سازمانی سبز، تعهد سازمانی و رفتار زیست‌محیطی مورد مطالعه: هتل‌های شهر یزد". هدف از این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز در عملکرد محیطی با میانجیگری تعهد سازمانی و رفتار زیست‌محیطی و عوامل توانمندساز فرهنگ سازمانی سبز در هتل‌های شهر یزد است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز در تعهد سازمانی کارکنان، توانمندساز فرهنگ سازمانی و رفتار دوستدار محیط زیستی تأثیر مثبت دارد. داده‌های پژوهش تأثیر توانمندساز فرهنگ سازمانی در عملکرد محیطی را حمایت نکرده و این فرضیه رد شد. همچنین نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز از طریق دو متغیر میانجی تعهد سازمانی و رفتار دوستدار محیط زیستی کارکنان در عملکرد محیطی تأثیر مثبت دارد. نتیجه فرضیه میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در عملکرد محیطی با نقش میانجی عوامل توانمندساز فرهنگ سازمانی در جهت عکس تأیید شد.

نظری و همکاران (۱۴۰۰)، "بررسی تاثیر استراتژیهای مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد محیطی (علوم پزشکی جهرم)". هدف از انجام این تحقیق بررسی تأثیر استراتژیهای مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی بود. نتایج نشان داد استراتژیهای مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد محیطی اثرگذار بود. همچنین رفتار شهروندی سازمانی دارای تأثیر معناداری بر عملکرد محیطی بود. در نهایت مشخص شد که استراتژیهای مدیریت منابع انسانی سبز با میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد محیطی اثرگذار بود.

پژوهش‌های خارجی

اوجو و همکاران (۲۰۲۲)، "پیوند فعالیتهای مدیریت منابع انسانی سبز با توانمندسازی زیست محیطی از طریق رفتار طرفدار محیط زیست در بخش فناوری اطلاعات". هدف این مطالعه مفهوم‌سازی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان منابع داخلی است که می‌تواند برای تحریک رفتار کارکنان حامی محیط‌زیست فناوری اطلاعات مورد استفاده قرار گیرد. نتایج نشان می‌دهد که آموزش و توسعه سبز، در توانمندسازی و مشارکت در تحریک رفتار فناوری اطلاعات طرفدار محیط زیست ضروری است. علاوه بر این، اثرات میانجی رفتار طرفدار محیط زیست برای تأثیرات آموزش و توسعه سبز، توانمندسازی سبز و مشارکت بر عملکرد فناوری اطلاعات محیطی قابل توجه بود.

آبرومندان (۲۰۲۲)، "تأثیر استراتژیهای منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز کارکنان در آموزش عالی: مکانیسم میانجی مشارکت کاری سبز". این مطالعه با تکیه بر نظریه تبادل اجتماعی با هدف ارائه مدلی از اثرات استراتژیهای منابع انسانی سبز بر رفتار کاری نوآورانه، درون نقش و فرا نقشی کارکنان است. این مطالعه با تکیه بر دو مدل تقاضای شغلی-منابع و نظریه تبادل اجتماعی پیشنهاد می‌کند که پیوندهای فوق‌الذکر را می‌توان از طریق نقش میانجی مشارکت کاری سبز توضیح داد. نتایج نشان می‌دهد که استراتژیهای منابع انسانی سبز یک پیش‌بینی‌کننده مهم رفتار سبز درون نقش کارکنان، رفتار سبز فراتر از نقش و رفتار کاری نوآورانه بود. علاوه بر این، مشارکت کاری سبز نشان داد که یک مکانیسم مداخله‌گر مهم برای توضیح روابط فوق‌الذکر است.

علی و همکاران (۲۰۲۳)، "سبز کردن نیروی کار در مؤسسات آموزش عالی: پیگیری توانمندسازی زیست محیطی". هدف این تحقیق بررسی نقش مدیریت منابع انسانی سبز در توانمندسازی زیست محیطی دانشگاه است. علاوه بر این، این تحقیق همچنین بر اثر میانجی تعهد سبز و رفتار طرفدار محیط‌زیست تمرکز دارد. همچنین هدف آن بررسی این است که چگونه خودکارآمدی سبز رابطه بین تعهد سبز و رفتار طرفدار محیط‌زیست را تعدیل می‌کند. نتایج مطالعه کنونی بینش‌های تجربی ارائه می‌دهد که نشان می‌دهد چگونه فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز منجر به توانمندسازی زیست محیطی در سطح بیشتری در یک محیط دانشگاهی می‌شود. نتایج مطالعه پیشنهاد می‌کند که تغییر در رفتار کارکنان از طریق فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی می‌تواند در نهایت بر توانمندسازی محیطی سازمان تأثیر بگذارد. نتایج بیشتر همچنین نشان می‌دهد که خودکارآمدی سبز رابطه بین تعهد سبز و رفتار طرفدار محیط‌زیست را تعدیل می‌کند. این مطالعه نقش سطح تعهد و خودکارآمدی کارکنان دانشگاه را که برای ارتقای توانمندسازی زیست محیطی دانشگاه مفید است، برجسته می‌کند.

محمد و فیصل (۲۰۲۳)، "پیوند بین فرآیندهای مدیریت منابع انسانی سبز و پایداری مؤسسات آموزشی: اثر واسطه‌ای استراتژیهای سبز". هدف این مطالعه ارائه یک مدل تحقیقاتی جدید برای آزمایش رابطه بین فرآیندهای مدیریت منابع انسانی سبز، استراتژیهای سبز و پایداری مؤسسات آموزشی در محیط‌های دانشگاهی عراق است. فرآیندهای مدیریت منابع انسانی سبز به طور قابل توجهی بر پایداری مؤسسات آموزشی عراق از طریق استراتژیهای سبز آنها تأثیر می‌گذارد.

محمد و فیصل (۲۰۲۳)، "مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی: نقش میانجی نوآوری سبز - مطالعه ای از یک کشور در حال ظهور". این مطالعه به دنبال تعیین نقش مدیریت منابع انسانی سبز در تقویت عملکرد محیطی کارکنان بود. هدف این مطالعه ارتقای

دانش مرتبط با نقش فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز شرکت‌ها در پرورش رفتارهای سازگار با محیط زیست در بین کارکنان، با در نظر گرفتن نوآوری سبز به عنوان یک میانجی است. یافته‌های این مطالعه بیان کرد که مدیریت منابع انسانی سبز به طور قابل توجهی برای پیش‌بینی تقویت عملکرد محیطی کارکنان در صنعت تولید هند یافت شد و نوآوری سبز میانجی‌گری جزئی را نشان داد. این مطالعه تاکید 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 تقویت عملکرد محیطی کارکنان شرکت‌ها مشارکت کنند.

علی و نصیر (۲۰۲۳)، "پیوند بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست محیطی: رویکرد سبز برای مؤسسات آموزش عالی". این مطالعه به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی سبز در عملکرد زیست محیطی مؤسسات آموزش عالی می‌پردازد. این مطالعه همچنین اثر میانجی تعهد سبز و رفتار سبز را بررسی کرد. علاوه بر این، این مطالعه بررسی کرد که آیا خودکارآمدی سبز رابطه بین تعهد سبز و رفتار سبز را تعدیل می‌کند یا خیر. برای تبیین رابطه بین متغیرهای مطالعه از نظریه توانایی، انگیزه و فرصت استفاده شد. نتایج بینش‌های تجربی را ارائه می‌دهد که نشان دهنده رابطه مثبت فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز با عملکرد زیست محیطی در مؤسسات آموزش عالی است. تغییرات در رفتار کارکنان از طریق فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در نهایت می‌تواند بر عملکرد محیطی سازمان‌ها تأثیر بگذارد. علاوه بر این، نتایج همچنین نشان داد که خودکارآمدی سبز رابطه بین تعهد سبز و رفتار سبز را تعدیل می‌کند. یافته‌ها نقش سطح تعهد و خودکارآمدی سبز را در افزایش عملکرد زیست محیطی مؤسسات آموزش عالی نشان می‌دهد.

فرضیات تحقیق

۱. بین مدیریت منابع انسانی سبز با توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی رابطه وجود دارد.
۲. بین مدیریت منابع انسانی سبز و استراتژی‌های سبز توسعه منابع انسانی رابطه وجود دارد.
۳. بین استراتژی‌های سبز توسعه منابع انسانی و توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی رابطه وجود دارد.
۴. استراتژی‌های سبز توسعه منابع انسانی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی نقش میانجی دارد.

روش‌شناسی

پژوهش کنونی از نوع کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی و در زمره پژوهش‌های پیمایشی می‌باشد. پژوهش در سال ۱۴۰۲ و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان کرمان که تعداد آنها ۷۴۷ نفر می‌باشد. نمونه آماری طبق

فرمول کوکران تعداد ۲۵۶ نفر انتخاب و بصورت تصادفی طبقه بندی شده مورد پیمایش قرار گرفتند. پژوهش حاضر از لحاظ روش، میدانی می باشد لذا به منظور جمع آوری داده های مورد نیاز از پرسشنامه استفاده شده است. جهت سنجش مدیریت منابع انسانی سبز از پرسشنامه ۱۷ سوالی علی و نصیر (۲۰۲۳) و جهت سنجش توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی از پرسشنامه ۱۶ سوالی همسر (۲۰۱۶) و جهت سنجش استراتژی های سبز توسعه منابع انسانی از پرسشنامه ۱۶ سوالی حمید و همکاران (۲۰۲۰) استفاده شد. بعد از جمع داده ها توسط محقق به صورت مستقیم برای تجزیه و تحلیل داده ها از ۲ روش آماری استفاده می شود، آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در آمار استنباطی از معادلات ساختاری با نرم افزار ای کیو اس استفاده شد. سطح معنی داری برای تایید فرضیه های تحقیق ($\alpha=0,05$) است.

یافته ها

نتایج برازش مدل

نتایج برازش مدل نشاندهنده برازش مناسب مدل است. شاخصهای برازش نرم شده بنتلر-بونت (NFI) و غیرنرم شده بنتلر-بونت (NNFI) به ترتیب ۰,۹۲۳ و ۰,۹۵۶ هستند که نشاندهنده برازش خوب مدل است. شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص برازش بولن (IFI) نیز به ترتیب ۰,۹۶۷ و ۰,۹۶۸ هستند که حاکی از برازش عالی مدل میباشد. شاخص برازش مکدونالد (MFI) با مقدار ۰,۹۴۸ و شاخصهای برازش کلی لیزرل (GFI) و تعدیل شده لیزرل (AGFI) به ترتیب با مقادیر ۰,۹۵۵ و ۰,۹۲۸ نیز نشاندهنده برازش مناسب مدل هستند. باقیمانده میانگین مربعات ریشه (RMR) برابر با ۰,۵۱۹ و RMR استاندارد شده برابر با ۰,۰۳۹ است که نشاندهنده خطای کم مدل است. خطای میانگین مربعات ریشه های تقریب (RMSEA) برابر با ۰,۰۵۱ و فاصله اطمینان ۹۰٪ آن بین ۰,۰۲۹ و ۰,۰۷۲ است که نشاندهنده برازش مناسب مدل میباشد. این نتایج نشان می دهند که مدل پیشنهادی به خوبی داده ها را تبیین میکند و میتواند به عنوان یک مدل معتبر در بررسی پیوند بین مدیریت منابع انسانی سبز و توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی مورد استفاده قرار گیرد (جدول ۱ و نمودار ۱).

جدول ۱: شاخص های برازش مدل

شاخص	مقدار	نقطه برش
شاخص برازش نرم شده بنتل-بونت (NFI)	۰.۹۲۳	> 0.90
شاخص برازش غیرنرم شده بنتل-بونت (NNFI)	۰.۹۵۶	> 0.90
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰.۹۶۷	> 0.90
شاخص برازش بولن (IFI)	۰.۹۶۸	> 0.90
شاخص برازش مکدونالد (MFI)	۰.۹۴۸	> 0.90
شاخص برازش کلی لیزرل (GFI)	۰.۹۵۵	> 0.90
شاخص برازش تعدیل شده لیزرل (AGFI)	۰.۹۲۸	> 0.90
باقیمانده میانگین مربعات ریشه (RMR)	۰.۵۱۹	> 0.08
RMR استاندارد شده	۰.۳۹	> 0.08
خطای میانگین مربعات ریشه تقریب (RMSEA)	۰.۰۵۱	< 0.06
فاصله اطمینان ۹۰٪ RMSEA	(۰.۰۲۹، ۰.۰۷۹)	< 0.06

بررسی فرضیه اول تحقیق

بین مدیریت منابع انسانی سبز با توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی رابطه وجود دارد.

چون عدد معنی داری بزرگتر از ۱,۹۶ است، پس رابطه معنی دار است و نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مستقیم و معناداری بر توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی دارد. ضریب استاندارد برای این رابطه ۰,۶۱ و ضریب معنی داری آن ۸,۵۵ است که نشاندهنده تأثیر مثبت و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی در سطح ۰,۰۵ میباشد. این متغیر تقریباً ۳۷,۲۱٪ از واریانس توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی را تبیین میکند (جدول ۲ و نمودار ۱).

بررسی فرضیه دوم تحقیق

بین مدیریت منابع انسانی سبز و استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی رابطه وجود دارد.

چون عدد معنی داری بزرگتر از ۱,۹۶ است، پس رابطه معنی دار است و نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مستقیم و معناداری بر استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی دارد. ضریب استاندارد برای این رابطه ۰,۴۶ و ضریب معنی داری آن ۸,۱۳ است که نشاندهنده تأثیر مثبت و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی در سطح ۰,۰۵ میباشد. این متغیر تقریباً ۲۱,۱۶٪ از واریانس استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی را تبیین میکند (جدول ۲ و نمودار ۱).

بررسی فرضیه سوم تحقیق

بین استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی و توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی رابطه وجود دارد.

چون عدد معنی داری بزرگتر از ۱,۹۶ است، پس رابطه معنی دار است و نتایج نشان داد که استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی تأثیر مستقیم و معناداری بر توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی دارد. ضریب استاندارد برای این رابطه ۰,۴۴ و ضریب معنی داری آن ۸,۰۴ است که نشاندهنده تأثیر

مثبت و معنادار استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی بر توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی در سطح ۰,۰۵ میباشد. این متغیر تقریباً ۱۹,۳۶٪ از واریانس توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی را تبیین میکند (جدول ۲ و نمودار ۱).

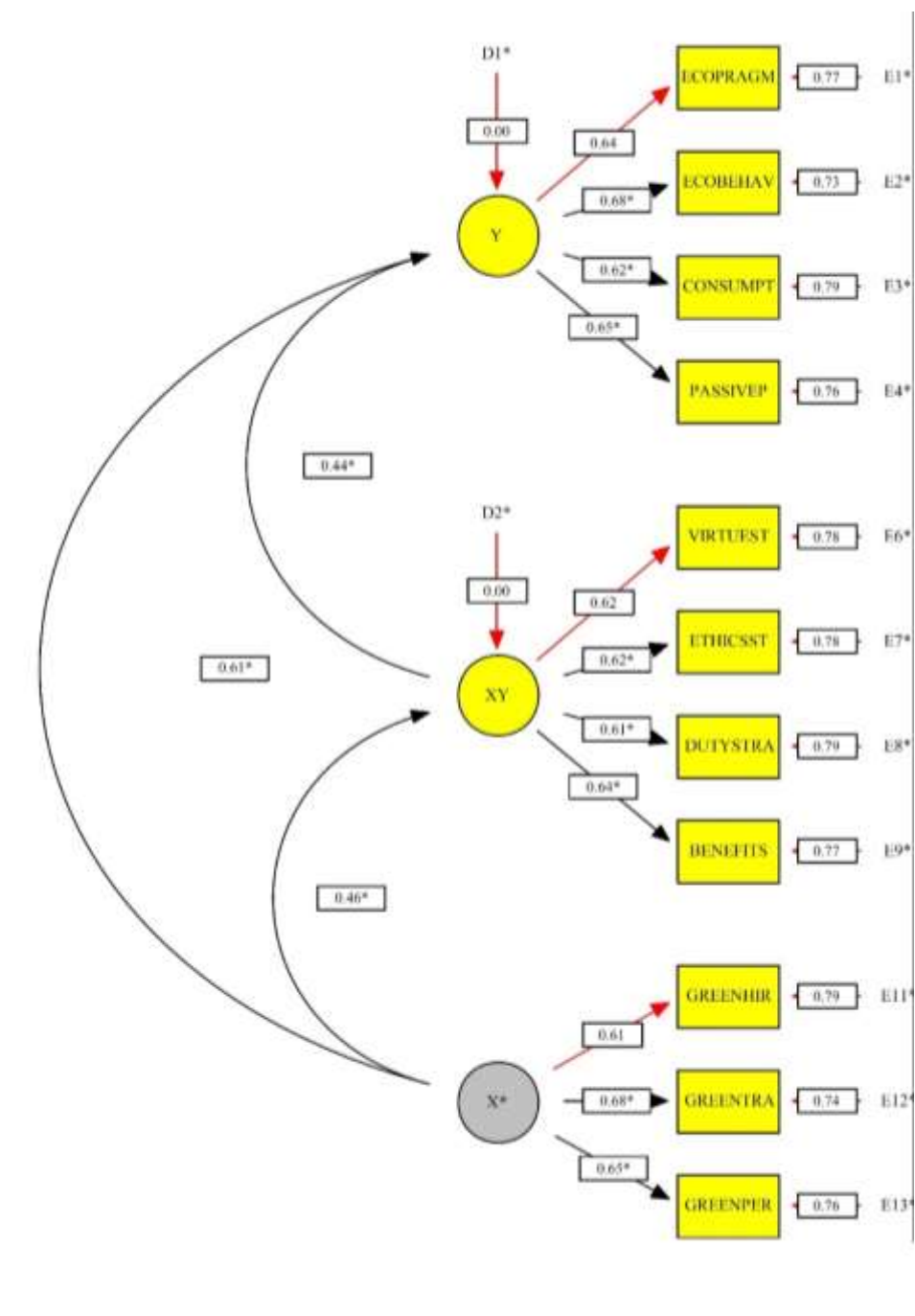
بررسی فرضیه چهارم تحقیق

استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی نقش میانجی دارد.

نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی دارد، با ضریب استاندارد ۰,۴۶ و ضریب معنی داری ۸,۱۳ (چون عدد معنی داری بزرگتر از ۱,۹۶ است، پس رابطه معنی دار است). این نشان میدهد که با افزایش یک واحد در مدیریت منابع انسانی سبز، استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی به میزان ۰,۴۶ واحد افزایش می یابد. همچنین استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی دارد، با ضریب استاندارد ۰,۴۴ و ضریب معنی داری ۸,۰۴ (چون عدد معنی داری بزرگتر از ۱,۹۶ است، پس رابطه معنی دار است). این بدان معناست که با افزایش یک واحد در استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی، توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی به میزان ۰,۴۴ واحد افزایش مییابد. بنابراین، مدیریت منابع انسانی سبز از طریق نقش میانجی استراتژی های سبز توسعه منابع انسانی تأثیر مثبتی بر توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی دارد. این مدل نشان میدهد که استراتژی های سبز توسعه منابع انسانی نقش مهمی در تقویت ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی ایفا می کنند (جدول ۲ و نمودار ۱).

جدول ۲: ضرایب استاندارد و معنی داری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب استاندارد	ضریب معنی داری
مدیریت منابع انسانی سبز	توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی	۰,۶۱	۸,۵۵
مدیریت منابع انسانی سبز	استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی	۰,۴۶	۸,۱۳
استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی	توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی	۰,۴۴	۸,۰۴



نمودار ۱: مدل ساختاری در حالت استاندارد با نرم افزار ای کیو اس

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی با توجه به نقش میانجی استراتژی های سبز توسعه منابع انسانی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان کرمان مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به تایید تمامی فرضیه های موجود مدل مفهومی پژوهش حاضر در ادامه به تبیین فرضیات به صورت مجزا میپردازیم.

یافته های تحقیق نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تاثیر معناداری با توانمندسازی با رویکرد زیست محیطی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان کرمان دارد. مدیریت منابع انسانی سبز به معنای استفاده از سیاست ها، فلسفه ها و اعمال مدیریت منابع انسانی در حیطه کسب و کار سازمان به منظور ارتقای استفاده پایدار از منابع و همچنین جلوگیری از آسیب های زیست محیطی می باشد، همچنین با ایجاد آگاهی، اطلاع رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی و سیاست گذاری و خط مشی های سبز، به دنبال ایجاد توانمندسازی آنها علی الخصوص در زمینه مسئولیت اجتماعی بین آنهاست و به گونه ای آنها را هدایت میکند که به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل کنند. به طور کلی مدیریت منابع انسانی سبز یک منبع کلیدی برای دستیابی به اهداف سبز سازمانی از طریق مشارکت دادن کارکنان است. یافته های پژوهش حاضر با یافته های رحمان و همکاران، ۲۰۲۱ همسو است که نشان دادند کارفرمایان سبز میتوانند چندین مزیت را در نتیجه اجرای مدیریت منابع انسانی سبز شاهد باشند من جمله افزایش انگیزش، تعامل و اعتماد به نفس کارمندان، توانمندسازی، افزایش بهره وری و وفاداری سازمانی. نتایج همچنین نشان داد که استراتژی های سبز توسعه منابع انسانی تاثیر معناداری بر توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان کرمان دارد. توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی نیازمند این است که مدیران سازمان به طور عام و مدیران منابع انسانی به طور خاص استراتژی های خاصی را برای توسعه منابع انسانی در ابعاد جذب و استخدام، آموزش و بهسازی، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات طراحی، اجرا و کنترل نمایند همچنین سازمان هایی که قادرند استراتژی های منسجم و یکپارچه ای را در حوزه مدیریت منابع انسانی و به طور بلندمدت تدوین و اجرا کرده اند، کارکنان به لحاظ شناخت ارزش محیط زیست و تلاش برای حفاظت از محیط زیست و در عین حال ارتقای عملکرد سازمان، توانمندسازی بالاتری دارند همچنین ارتقای توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی مستلزم این است که تمامی مدیران و کارکنان در راستای حداکثر کردن منافع و حداقل کردن هزینه های سازمان به طور متعهدانه ای فعالیت کرده، مدیران توانایی استفاده از حداکثر توانایی ها، قابلیت ها و استعداد های کارکنان را داشته و استراتژی خاصی را برای بهبود مستمر کارکنان تدوین کرده و سازمان قادر باشد بهترین افراد را جذب نماید. مدیران سازمان برای بهبود توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی بایستی برای خود و کارکنان

شرح شغلی دقیقی را تدوین کرده و به رعایت آن متعهد باشند و هم چنین کارکنان را به ارتقای دانش، مهارت و توانایی های شان ملزم نمایند. بهبود توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی در شرایطی تحقق می یابد که کارکنان سازمان تحت هر شرایطی به رعایت قوانین و مقررات سازمانی متعهد بوده و از اموال و دارایی های سازمان برای منافع فردی استفاده نکنند. یافته های تحقیق با تحقیق زا کوبرگ و رونالد (۲۰۲۰) و کاسپر و همکاران (۲۰۲۰) مطابق است. نتایج همچنین نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی تاثیر معناداری در دانشگاههای آزاد اسلامی استان کرمان دارد. متخصصان مدیریت منابع انسانی از طریق هدایت تغییر در سازمان و گرد هم آوردن منابع انسانی برای ایجاد هم افزایی بین مأموریت سازمانی و استراتژیهای سبز در حوزه توسعه منابع انسانی برای تبدیل شدن سازمان به سازمانی پایدار و تجهیز همه کارمندان و سهامداران برای اجرای این امر در تجارت روزمره تلاش خواهد کرد. هر سازمانی برای پایدار شدن، نیازمند راهبرد، استراتژی و برنامه ریزی های خرد و کلان است. جایگاه و نقش نیروی انسانی در این راهبردها به عنوان، منابع اصلی سازمان از اهمیت و اعتبار فوق العاده ای برخوردار است. هدف اساسی استراتژی های مدیریت منابع انسانی، خلق مزیت رقابتی از طریق تضمین و مطمئن شدن از وجود کارکنان ماهر، توانمند و با انگیزه در سازمان می باشد. بر این اساس، زمانی استراتژی های توسعه منابع انسانی، مزیت رقابتی به حساب می آید که سازمان بتواند منابع انسانی توانمند را در اختیار داشته باشد تا سریع تر از رقبایاد بگیرد و سریع تر از آنها آموخته های خود را به شکلی اثربخش عملی سازد.

محدودیت های تحقیق

اندک بودن پژوهش های انجام شده در زمینه موضوع تحقیق علی رغم گسترده بودن دامنه موضوع با محوریت موسسات آموزشی.

محافظه کاری کارکنان در پاسخگویی به سوالات به دلیل نهادهی نشدن سازمان های سبز برای کارکنان.

محدودیت ذاتی پرسشنامه به این معنا که ممکن است پرسشنامه نتواند نظرات کارکنان را به درستی منعکس کند.

محدودیت مکانی به این معنا که ممکن است یافته های این تحقیق محدود به دانشگاههای آزاد اسلامی استان کرمان باشد.

پیشنهادهای کاربردی

با توجه به فرضیه اول تحقیق به مدیران منابع انسانی دانشگاههای آزاد اسلامی استان کرمان پیشنهاد می گردد که بایستی با ایجاد کردن یک دیدگاه زیست محیطی، آموزش کارکنان برای به اشتراک گذاشتن چشم انداز زیست محیطی و اهداف خود، ارزیابی عملکرد زیست محیطی آنها و تشخیص فعالیتهای زیست محیطی کارکنان با استفاده از برنامه های پاداش باعث افزایش روز افزون توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی گردند.

با توجه به فرضیه دوم تحقیق به مدیران دانشگاههای آزاد اسلامی استان کرمان پیشنهاد میگردد در راستای استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی به طور متعهدانه ای فعالیت کرده، مدیران توانایی استفاده از حداکثر توانایی ها، قابلیت ها و مدیریت استعداد های کارکنان را داشته و استراتژی خاصی را برای بهبود مستمر کارکنانشان تدوین کرده و بهترین افراد را استخدام نمایند .

با توجه به فرضیه سوم تحقیق به مدیران دانشگاههای آزاد اسلامی استان کرمان پیشنهاد می گردد برای توانمندسازی خود و کارکنان استراتژیهای شرح شغلی دقیقی را تدوین کرده و به رعایت آن متعهد باشند و هم چنین کارکنان را به ارتقای دانش، مهارت و توانایی های شان ملزم نمایند،همچنین تحت هر شرایطی به رعایت قوانین و مقررات سازمانی متعهد بوده و از اموال و دارایی های سازمان برای منافع فردی استفاده نکنند همچنین تمامی اعضای سازمان را طوری آموزش دهند که همواره کارهای درست را به درستی انجام داده، به یکدیگر در رسیدن به اهداف فردی و سازمانی کمک کرده و از خطاهای یکدیگر گذشت نمایند.

با توجه به فرضیه چهارم تحقیق به مدیران دانشگاههای آزاد اسلامی استان کرمان پیشنهاد می گردد در راستای حداکثر توانمندسازی با رویکرد زیست محیطی کارکنان ، مدیریت منابع انسانی در طرح ریزی برنامه های مهم و استراتژیهای سبز توسعه منابع انسانی مشارکت فعالی داشته باشد و به طور مستمر، جامع ، دقیق و عادلانه عملکرد کارکنان را ارزیابی کرده و بازخورد این ارزیابی عملکرد را به اطلاع کارکنان برسانند همچنین اقدامات خاصی را برای مدیریت منابع انسانی سبز در ابعاد جذب و استخدام، آموزش و بهسازی، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات طراحی، اجرا و کنترل نمایند.

منابع

- استانستی، صدف، مهدی بیگی، نجمه. ۱۴۰۱. تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر ارتقاء عملکرد محیطی بیمارستانها؛ نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز. پژوهش های مدیریت عمومی. ۱۴(۵۳): ۱۱۵-۱۲۰.
- سبک روه، مهدی، رستگار، عباسعلی، ملکی، مرتضی، باقری، هوشمند. ۱۴۰۰. تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز در عملکرد محیطی با میانجیگری عوامل توانمندساز فرهنگ سازمانی سبز. مطالعات اجتماعی گردشگری. ۱۴(۱۴۷): ۱۲۷-۱۳۰.
- عاشوری، لیلیا، نصیری، محمد. ۱۴۰۲. تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر توانمندسازی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی رفتارهای دوستانه با محیط زیست. انجمن مدیریت ورزشی ایران. ۱۰(۳۸): ۱۴۷-۱۶۴.
- نظری، بابک، زرگر سید محمد، همتیان، هادی. ۱۴۰۰. بررسی تاثیر استراتژیهای مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد محیطی (علوم پزشکی جهرم). توسعه سازمانی پایدار. ۷(۲۰): ۹۳-۱۰۸.

- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7-23.
- Abubakar, I. R., Aina, Y. A., & Alshuwaikhat, H. M. (2020). Sustainable development at Saudi Arabian universities: An overview of institutional frameworks. *Sustainability*, 12(19), 8008.
- Hashmi, S. H., Hongzhong, F., Fareed, Z., & Bannya, R. (2020). Testing non-linear nexus between service sector and CO2 emissions in Pakistan. *Energies*, 13(3), 526-540.
- Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Wan Kasim, W. Z., Mohamad, Z., & Sofian Abdul Halim, M. A. (2020). Exploring the interplay of green human resource management, employee green behavior, and personal moral norms. *Sage Open*, 10(4), 2158244020982292.

- Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579-1590.
- Jia, J., Liu, H., Chin, T., & Hu, D. (2018). The continuous mediating effects of GHRM on employees' green passion via transformational leadership and green creativity. *Sustainability*, 10(9), 3237.
- Luu, T. T. (2018). Employees' green recovery performance: the roles of green HR practices and serving culture. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(8), 1308-1324.
- Mohammad, N., Bibi, Z., Karim, J., & Durrani, D. (2020). Green human resource management practices and organizational citizenship behaviour for environment: The interactive effects of green passion. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 11(6), 1-10.
- Na, Y., Kang, S. and Jeong, H. (2019), "The effect of market orientation on performance of sharing economy business: focusing on marketing innovation and sustainable competitive advantage", *Sustainability*, Vol. 11 No. 3, pp. 729-748.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism management*, 72, 386-399.
- Roos, N., Heinicke, X., Guenther, E., & Guenther, T. W. (2020). The role of environmental management performance in higher education institutions. *Sustainability*, 12(2), 655-670.
- Tairu, Z. O. (2018). Green human resource management—delivering high-performance human resource systems at Divine Word University Papua New Guinea. *Handbook of sustainability science and research*, 489-511.
- Yusliza, M. Y., Norazmi, N. A., Jabbour, C. J. C., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Seles, B. M. R. P. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. *Benchmarking: An International Journal*, 26(6), 2051-2078.