



بررسی تأثیر رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت منابع انسانی راهبردی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان

نادیا الله‌مرادی^۱

مسعود بسطامی^۲

امیرمحسن مدنی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۲۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۲۹

چکیده

این تحقیق در راستای بررسی تأثیر رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت منابع انسانی راهبردی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان انجام شده است. روش تحقیق به‌کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه کارکنان بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان می‌باشند که تعداد آن‌ها حدوداً ۳۵۰۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۴۰ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در چهار بعد و ۳۲ گویه تنظیم بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت و گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی نیز، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت، رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت منابع انسانی راهبردی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

کلمات کلیدی

رفتارهای سبز، توسعه مدیریت منابع انسانی راهبردی، دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج، سنندج، ایران. nadiaallahmoradi74@gmail.com

۲- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. (نویسنده مسئول) mbastami5@gmail.com

۳- استادیار، گروه طراحی صنعتی، واحد یادگار امام خمینی (ره)، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. amir_m_madani@yahoo.com

در عصر حاضر مدیریت منابع انسانی را نمی‌توان بخشی مطرح کرد که تنها وظایف مشخص و محدودی برای کارکنان به عهده دارد؛ زیرا با توجه به شرایط رقابتی کنونی، مدیریت منابع انسانی، نیازمند داشتن نگرش استراتژیک و فراگیر است که بتواند با بهره‌گیری از مدیریت دانش به‌عنوان ابزاری توانمند ساز، مزیت رقابتی ایجاد نماید. مقصود از مدیریت منابع انسانی، سیاست‌ها و اقدامات موردنیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان به‌ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان بستگی دارد. مدیریت نیروی کار حوزه‌ای است که به‌اندازه کل حوزه مدیریت قدمت دارد، اما به‌طور طبیعی دستخوش تغییر و تکامل شده است. نقطه عطف این تغییر و تکامل جایی است که به‌جای مدیریت کارکنان، مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شود. مدیریت منابع انسانی علاوه بر دارا بودن مبانی و مفاهیم مدیریت کارکنان، رویکردهای کلی‌تر و جدیدتری را در مدیریت نیروی انسانی در نظر می‌گیرد. امروزه قدرت رقابتی ملت‌ها در گرو کیفیت سرمایه انسانی آن‌هاست. مدیریت سرمایه انسانی که معمولاً در سازمان‌ها تجمع می‌یابد در زمره حیاتی‌ترین انواع مدیریت محسوب می‌گردد. فرسودگی سرمایه انسانی در سایه نبود تخصص، تجربه، انگیزش و... کیفیت کالاها و خدمات تولیدی را به مخاطره می‌اندازد؛ بنابراین مدیریت صحیح منابع انسانی در عصر کنونی، راهکاری راهبردی برای موفقیت همه سازمان‌ها است (ارینا و همکاران، ۲۰۱۵).

سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی نه‌تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود. حتی با ورود فناوری‌های جدید به سازمان‌ها و تبدیل آن‌ها به توده‌ای از تجهیزات و دستگاه‌ها، همچنان نقش انسان به‌عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است؛ بنابراین منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمان‌های امروزی به شمار می‌آیند، چراکه به تصمیمات سازمانی شکل داده و باعث حل شدن مسائل و مشکلات سازمان و عینیت بخشیدن به بهره‌وری می‌شوند. بهبود و افزایش مستمر بهره‌وری سازمان، مستلزم رشد و بهره‌وری کارکنان و تقویت نیروی انگیزش آنان می‌باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۵).

علیرغم دیدگاه‌های مختلف در مورد مفهوم مدیریت منابع انسانی استراتژیک، یک دیدگاه مشترک وجود دارد و آن این است که مدیریت منابع انسانی استراتژیک در توسعه و اجرای سیاست‌های منطبق با استراتژی کسب‌وکار نقش عمده دارد. مفهوم فنی اثربخشی معمولاً به فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی یا خدمات آن برمی‌گردد که در همه شرکت‌ها مشترک و معمول است. این فعالیت‌های سنتی

بررسی تاثیر رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت... / اللهمم اداي، بسطامي و مدني

مدیریت منابع انسانی مثل (جذب، آموزش، به‌کارگیری، بهداشت و ایمنی، تنظیم روابط کار، ارزیابی عملکرد، برنامه‌ریزی نیروی انسانی و...) با عنوان فنی معرفی می‌شود. در مقابل این فعالیت‌ها، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی استراتژیک است مثل (مدیریت استعدادها، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و...) که نوآوری‌های مدیریت منابع انسانی را در نظر می‌گیرد. از جمله عواملی که نوآوری را تقویت می‌کند ایجاد فضایی برای ریسک‌پذیری است. ریسک یک احتمال است که نتایج آن می‌تواند سود یا ضرر باشد، افرادی که ریسک‌پذیری بالاتری دارند فرصت‌های بیشتری برای سود به دست می‌آورند (روس، ۲۰۱۸).

از طرفی امروزه شرکت‌ها و سازمان‌ها مجبورند به خاطر ارضای نیازهای مشتریان و عمل به مسئولیت اجتماعی و حمایت از حقوق مصرف‌کنندگان، مسائل مربوط به حفظ محیط‌زیست را در فعالیت‌های خود جای دهند. مثلاً مک‌دونالد نمونه بارزی است که به خاطر حمایت از حقوق مصرف‌کنندگان و ارضای تقاضای آن‌ها ترکیب بسته‌بندی‌های خود را عوض کرده است. در دنیای امروز توسعه پایدار ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. برخلاف الگوهای پیشین توسعه، رویکرد توسعه پایدار بر توسعه همه‌جانبه تأکید داشته و عدالت اجتماعی و ملاحظات محیط‌زیستی از جمله ابعاد اساسی آن تلقی می‌شود. در چند دهه اخیر، محیط‌زیست از جنبه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است؛ و چگونگی تعامل آن با بخش انرژی، جمعیت و رشد اقتصادی محور بسیاری از مباحث علمی شده است. نگرانی جامعه نسبت به محیط‌زیست منجر به پیدایش نوع جدیدی از مصرف‌کنندگان شده است که این نگرانی‌ها را در تصمیمات خرید خود نشان می‌دهند. پژوهش‌های بین‌المللی نیز نشان می‌دهند نگرانی‌های زیست‌محیطی مصرف‌کنندگان باعث شده است که آن‌ها به تدریج رفتار خریدشان را تغییر دهند و درباره محصولات که می‌خرند بازاندیشی کنند (جابور، ۲۰۱۰).

مفهوم سبز مفهوم جدیدی در مدیریت سازمان‌هاست. تصمیم‌گیری سبز بر تصمیماتی که در محدودیت‌های محیطی با تأکید بر حفاظت از منابع طبیعی در بهبود کیفیت زندگی است، اشاره دارد. هدف‌های مدیریت سبز نگهداری منابع و بهبود کیفیت محیط فیزیکی و بهبود فرآیند است. سازگاری با محیط‌زیست و مسئولیت اجتماعی سازمان به‌طور فزاینده‌ای از مباحث مربوطه در مفاهیم اقتصادی است. در مطالعات اخیر در صنایعی که دارای حساسیت هستند و همین‌طور صنایعی که حساسیتی ندارند، بحث می‌شود که مدیریت سبز عامل موفقی از استراتژی‌های سازمانی و رقابتی است. در واقع با توجه به نتایج تحقیقاتی که تاکنون انجام شده حاکی از تعهد مدیریت به مدیریت سبز است (فرهمند و همکاران، ۱۳۹۳).

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۴، دوره ۱۴، تابستان ۱۴۰۲

درواقع، سرمایه انسانی سبز در تمام وجوه مدیریت سبز و در ارتباط با سایر مؤلفه‌ها، معمولاً به‌عنوان مؤلفه نخست ظاهر می‌شود. به همین دلیل، حجم مطالعات منابع انسانی سبز نسبت به سایر ابعاد مدیریت سبز، قابل توجه است. موفقیت مدیریت منابع انسانی سبز، در گرو بازخوانی مفهوم سبز بودن و انعکاس آن در کلیه فرایندهای منابع انسانی است. به همین دلیل، باید مفهوم سبز بودن در راهبردهای سازمان و به دنبال آن در راهبردهای مدیریت منابع انسانی اعمال شود. برای نیل به هم‌راستایی اقدامات و راهبردهای سبز منابع انسانی زیر راهبردهای سبز سازمان، نیاز به انسجام و تعامل هم‌افزای بین زیر نظام‌های مدیریت منابع انسانی است و هم‌افزایی با عواملی همچون فرهنگ سبز، مولد و پویا قابل‌دستیابی است. اشاعه فرهنگ‌سازمانی سبز، بستر شکل‌گیری اهداف راهبردی مدیریت منابع انسانی سبز و سپس اهداف راهبردی سازمان است. گذار از مدیریت منابع انسانی فاقد رویکرد سبز به مدیریت منابع انسانی سبز، چالش‌های فراوانی دارد. از جمله این چالش‌ها نوع تعامل خرده نظام‌های مختلف منابع انسانی با مدیریت منابع انسانی سبز است (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷).

لذا به‌منظور بهبود عملکرد مدیریت منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان، در این تحقیق به بررسی تأثیر رفتارهای سبز مدیران (تجزیه‌وتحلیل و طراحی شغل سبز، برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز، استخدام و انتخاب سبز، ارزیابی عملکرد سبز، آموزش نیروی انسانی سبز، مدیریت ایمنی و انضباط سبز) بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان پرداخته می‌شود و سؤال اصلی تحقیق عبارت است از این‌که: رفتارهای سبز مدیران تا چه اندازه بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان تأثیرگذار است؟

مبانی نظری تحقیق

رفتارهای سبز مدیران

مفهوم سبز، اصطلاح جدیدی در مدیریت سازمان‌ها است. امروزه از سازمان‌ها و مدیران انتظار می‌رود تا در راستای مسئولیت اجتماعی خود به سمت ایجاد سازمان سبز حرکت نمایند (جابور، ۲۰۱۱). سازمان سبز، سازمانی است که مأموریت‌ها، اهداف و وظایف خود را به نحوی محقق می‌سازد تا هم افراد و سایر سازمان‌های موجود و هم نیازهای آیندگان از منابع محدود مخدوش نشود. برای تبدیل شدن به سازمان سبز نیاز به مدیریت سبز است. مدیریت سبز به‌کارگیری مؤثر و کارآمد همه امکانات منابع مادی و انسانی برای هدایت و کنترل سازمان جهت نیل به اهداف زیست‌محیطی باهدف ایجاد مقبولیت اجتماعی و حفظ محیط‌زیست است. به همین خاطر سازمان‌ها باید برای تحقق

بررسی تأثیر رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت... /اللهممرا دی، بسطامی و مدنی

ایدئولوژی سبز و باور عمومی به ارزش‌های سبز، ملاحظات بسیاری را در عملکرد زیست‌محیطی و مدیریت زیست‌محیطی خود لحاظ نموده و زیر چتر ارزش‌های سبز اجتماعی با مدیریت سبز، سازمان سبز را خلق نمایند (پاویترادوی و ساندهیا، ۲۰۱۶، ۳).

در این خصوص شش اصل کلیدی در بین اندیشمندان مطرح گشته است: افزایش بهره‌وری از منابع تجدیدناپذیر، کاهش کمیت و سمت زباله، افزایش سهام سرمایه‌های طبیعی، تجدیدنظر در بازار با خدمات کسب‌وکار مبتنی بر مدل با مواد و انرژی کمتر و طراحی فرآیند و محصول برای تأثیر چرخه عمر آن. در این خصوص مفهومی به‌عنوان مدیریت سبز در ادبیات علمی مسائل پیرامون محیط‌زیست مطرح می‌گردد که شامل تمامی فرآیندهایی می‌گردد که سازمان را به پیش می‌برد. دانش مدیریت سبز مفهوم نوین مدیریتی است که متمرکز بر موفقیت پایدار سازمان‌ها است. به عبارتی بر اساس مدل «مدیریت سبز» شاخص و معیارهایی به سازمان معرفی می‌گردد که ضمن ایجاد قابلیت اندازه‌گیری در عملکرد سازمان با رویکردهای نوین، سازمان به‌سوی کسب موفقیت پایدار رهنمون نمایند. امروزه سازمان‌هایی می‌توانند به‌درستی نقش خود را ایفا کنند که به مسئولیت‌های اجتماعی مانند حفظ محیط‌زیست توجه داشته و آن را در اولویت قرار داده باشند. در هزاره فعلی تعریف اخلاق توجه به محیط‌زیست است و از طرفی استقرار نظام مدیریت محیط‌زیستی موجب کاهش هزینه‌های می‌شود و نوعی تولید ثروت است و مدیرانی که به این مسائل توجه داشته باشند علاوه بر این مزایا سلامت شهروندان را نیز مورد توجه قرار داده‌اند (چن و چانگ، ۲۰۱۳). مسئولیت اجرای مدیریت سبز برعهده سازمان حفاظت محیط‌زیست است که برای اجرای برنامه مدیریت سبز در کشور، تفاهم‌نامه همکاری بین سازمان حفاظت محیط‌زیست و انجمن مدیریت سبز ایران منعقد گردیده است، در ایران انجمن مدیریت سبز ایران یک تشکیل غیردولتی علمی و حرفه‌ای مدیریت سبز در کشور است که برای یکپارچه‌سازی مسئولیت‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی سازمان‌ها تولید علم و دانش می‌نماید.

پیشینه تجربی تحقیق

از جمله پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که نوید حبیبی و حسین خدادادی با عنوان «مدیریت تحول، تحول مدیریت انسانی و امور کارکنان» انجام داده‌اند، اشاره کرد. نتایج تحقیق نشان داد که تغییر و تحول آن هم با جهت مثبت و رو به بالا می‌تواند عامل ترقی و سعادت انسان‌ها باشد. (حبیبی و خدادادی، ۱۴۰۱) همچنین باقرزاده و دیده‌ور، نیز پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار با نقش میانجی عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: شرکت‌های فعال در شهرک صنعتی کاسپین)» انجام داده است. نتایج تحقیق

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۴، دوره ۱۴، تابستان ۱۴۰۲

نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تأمین سبز بر عملکرد کارکنان و عملکرد پایدار تأثیر مثبت و مستقیم دارد. همچنین عملکرد پایدار تحت تأثیر عملکرد کارکنان بوده و عملکرد کارکنان در تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تأمین سبز بر عملکرد نقش میانجی دارد. (باقرزاده و دیده‌ور، ۱۴۰۱) بعلاوه، آندرواژ و رازجو نیز پژوهشی با عنوان « بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر حمایت‌های زیست‌محیطی با نقش میانجی مدیریت تأمین زنجیره سبز » انجام داده‌اند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که بین مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تأمین با حمایت‌های زیست‌محیطی رابطه معنی‌داری وجود داشت و مدیریت زنجیره تأمین به‌طور معنی‌داری روابط بین مدیریت منابع انسانی سبز و حمایت‌های زیست‌محیطی را مورد تبیین قرار داد. (آندرواژ و رازجو، ۱۴۰۰) همچنین برزگر بفرویی، اسماعیلی و بخشی ارجنکی پژوهشی با عنوان « بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: مرکز خدمات حوزه‌های علمیه) » انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مشارکت با نوع‌دوستی، تأمین منابع انسانی، ارزیابی عملکرد و آموزش با رفتار مدنی و پاداش با جوانمردی، بیشترین همبستگی را دارند. (برزگر بفرویی، اسماعیلی و بخشی ارجنکی، ۱۴۰۰) رضایی، زرگر و هم‌تیمان پژوهشی با عنوان « ارائه الگویی به‌منظور شناسایی ابعاد و اقدامات مؤثر در پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی سبز » انجام داده‌اند. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که برخی از ابعاد شناسایی‌شده، از جمله انتخاب سبز و مدیریت پاداش سبز تأثیر به‌سزایی در پیاده‌سازی موفق مدیریت منابع انسانی سبز دارند. (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹)

مدیریت راهبردی منابع انسانی

در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌های موردنظر، عنصر انسان است. باید توجه داشت که موفقیت سازمان در حال حاضر بیش از هر زمان دیگری به کیفیت نیروی کارش بستگی دارد. نیروی کار که به معنی منابع انسانی است باید از ابتدای حرفه خود تا زمان بازنشستگی خود برنامه‌ریزی شوند. برنامه‌ریزی منابع انسانی باید برای جلوگیری از کارکنان اضافی و کمبود کارکنان در آینده نزدیک انجام شود (پوروادی، ۴، ۲۰۱۲). هدف کلی برنامه‌ریزان منابع انسانی، مدیریت استخدام و کارگزینی است تا منابع لازم هنگام نیاز، بدون صرف هزینه‌های غیرضروری نیروی کار، در دسترس باشند (برک و همکاران، ۵، ۲۰۱۹).

مدیریت منابع انسانی نقشی است که در هر سازمانی که بیش از یک نفر عضو داشته باشد معنا دارد. منابع انسانی یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمان است و سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف و اجرای استراتژی‌های خود بایستی اقداماتی مؤثر در حوزه مدیریت منابع انسانی انجام دهند. در محیط

بررسی تأثیر رفتارهای سبزمندان بر توسعه مدیریت... / اللهمم ادری، بسطامی و مدنی

کسب و کار رقابتی و پیچیده دنیای امروز، خلاقیت و نوآوری در سازمان ها امری بسیار مهم است و استراتژی‌ها و تاکتیک‌های مدیریت کسب و کارها باید همگام با تغییرات باشد؛ و اینجاست که اهمیت مدیریت منابع انسانی در تضمین موفقیت یک سازمان و ایجاد مزیت رقابتی برای آن مشخص می‌شود. (گل محمدی، ۱۴۰۰).

این برنامه در واقع، پایه‌هایی را برای تدوین سیاست‌های کلی جذب، گزینش، آموزش، جابه‌جایی، ترفیعات و رفاه شکل می‌دهد و از استخدام عجولانه نیروهایی که به‌طور کامل با نیازهای سازمان تطبیق ندارند، آموزش‌های بی‌هدف، نقل و انتقالات بی‌مورد و ترفیع‌های بی‌ضابطه جلوگیری می‌کند و باعث نظم در سازمان و تقویت نظام شایستگی می‌شود. در نتیجه این سیاست‌های صحیح، میزان ضایعات پرسنلی در سازمان کاهش پیدا می‌کند؛ بنابراین می‌توان گفت یکی از مسائل اصلی در برنامه‌ریزی منابع انسانی، تصمیم‌گیری برای کارگزینی و استخدام نیروهای انسانی است تا نیروی انسانی کافی را برای تولید محصولات دارای کیفیت بالا یا ارائه خدمات برتر فراهم کند. لذا با توجه به اهمیت بحث استخدام در سازمان که واقعاً می‌تواند آینده نزدیک سازمان و موفقیت آن را تحت تأثیر قرار دهد، باید به آن توجه ویژه شود و با حساسیت خاصی انجام گیرد. علاوه بر این، منابع انسانی به‌عنوان یک دارایی استراتژیک و ارزشمند، دارای دانش و مهارت‌هایی هستند که به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای برای حرکت یک شرکت به سوی اهداف از پیش تعیین‌شده‌اش لازم است (کریمی مجد و همکاران، ۲۰۱۷).

در دنیای امروز که شاهد تغییر و تحولات شگرف در زمینه‌های مختلف هستیم، محیط با تلاطم و عدم اطمینان بسیاری مواجه است و رقابت شدت زیادی پیدا کرده است. سیستم‌های سازمانی در راستای کسب موفقیت در میدان رقابت باید از نوعی برنامه‌ریزی بهره‌گیرند که آینده‌نگر و محیط‌گرا باشد به‌طوری‌که ضمن شناسایی عوامل و تحولات محیطی، در یک افق زمانی بلندمدت تأثیر آن‌ها را بر سازمان و نحوه تعامل سازمان با آن‌ها را مشخص کند. این نوع برنامه‌ریزی در واقع همان برنامه‌ریزی استراتژیک است که با بررسی محیط خارجی و داخل سازمان، فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی و قوت‌ها و ضعف‌های داخلی را شناسایی می‌کند و با در نظر داشتن مأموریت سازمان، اهداف بلندمدت برای سازمان تنظیم می‌کند و برای دستیابی به این اهداف، از بین گزینه‌های استراتژیک اقدام به انتخاب استراتژی‌هایی می‌کند که با تکیه بر قوت‌ها و رفع ضعف‌ها، از فرصت‌های پیش‌آمده به نحو شایسته استفاده کرده و از تهدیدها پرهیز کند تا در صورت اجرای صحیح باعث موفقیت سازمان در میدان رقابت شود. امروزه فعالیت‌های اقتصادی جهان توسط سازمان‌هایی با اندازه‌های بزرگ، متوسط و کوچک انجام می‌شود. این سازمان‌ها در محیطی در حال تغییر و بازاری رقابتی فعالیت می‌کنند. بنابراین، برای

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۴، دوره ۱۴، تابستان ۱۴۰۲

کامیابی نیازمند برنامه‌ریزی استراتژیک هستند. وجود تفاوت‌هایی در اندازه، حجم و ماهیت فعالیت سازمان‌های بزرگ و کوچک، نحوه برنامه‌ریزی استراتژیک آن‌ها را نیز از هم متمایز کرده است به طوری که اکثر مدل‌های ارائه‌شده در این زمینه با توجه به ویژگی‌های سازمان‌های بزرگ بوده و شاید به همین دلیل آن‌ها به راحتی و در زمان دلخواه می‌توانند اقدام به برنامه‌ریزی استراتژیک کنند. در صورتی که مدل‌ها و مطالعات کمی در زمینه برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان‌های کوچک ارائه‌شده است و تجربه اندک آن‌ها در استفاده از این نوع برنامه‌ریزی نیز حکایت از این وضعیت دارد. (شریفی، ۱۳۸۶). هوش استراتژیک مدیر را قادر می‌سازد تا بفهمد چه عواملی در دستیابی به اهداف موردنظر مؤثر است و چگونه این عوامل مؤثر برای مشتری ارزش می‌آفرینند؟ هوش استراتژیک را می‌توان به نوعی قدرت درونی و ذهنی در مدیر تعبیر نمود که با بهره‌گیری از آن ضمن در نظر داشتن شرایط محیط و تحولات محیط ناپایدار جهانی اقدام به اخذ تصمیم و برنامه‌ریزی نموده و استراتژی‌های سازمان خود را در محیط کسب‌وکار ناپایدار و متحول امروز طراحی می‌نماید. هوش استراتژیک در دنیای کسب‌وکار امروز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا بدون آن، تلاش‌های سازمان برای دستیابی به استراتژی‌های تدوین‌شده اثربخش نخواهد بود. (صابر جهرمی، اکبری و محمودی، ۱۴۰۰).

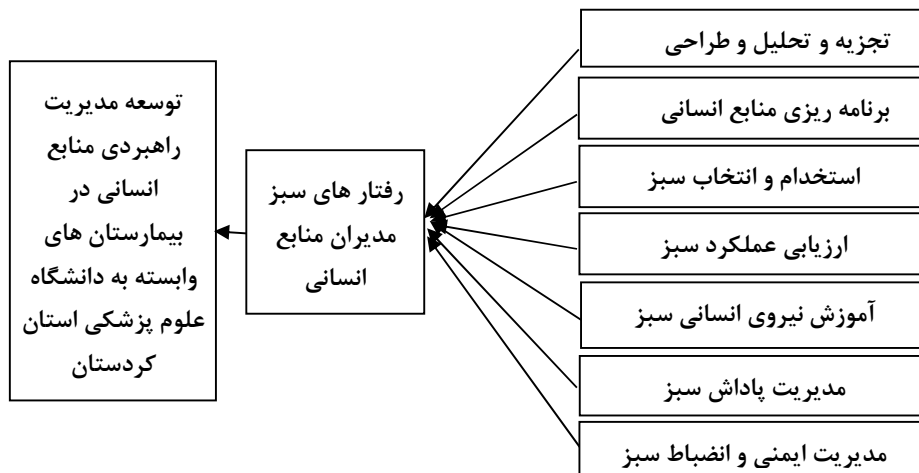
محور مدیریت استراتژیک نگرش استراتژیک و یکی از ابزارهای آن تدوین برنامه استراتژیک و اعلام و ابلاغ استراتژی‌های سازمان است، به نحوی که کلیه اعضای سازمان تا آخرین رده و کلیه ذینفعان از آن باخبر و مطلع بوده و جهت حرکت خود را با آن تنظیم و اصلاح نمایند. (صمدی میارکلایی، ۱۳۹۱). از سویی تفکر استراتژیک مهم دیدن چیزی است که دیگران نمی‌بینند، کشف یک نیاز نهفته به معنای کشف یک فرصت جدید است و این مفهوم اساس نوآوری در کسب‌وکار به شمار می‌آید. (صحرانی، ۱۴۰۰).

متغیرهای موردبررسی در این تحقیق عبارت‌اند از:

متغیر مستقل: رفتارهای سبز مدیران (تجزیه و تحلیل و طراحی شغل سبز، برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز، استخدام و انتخاب سبز، ارزیابی عملکرد سبز، آموزش نیروی انسانی سبز، مدیریت ایمنی و انضباط سبز)

متغیر وابسته: توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان

بررسی تاثیر رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت... / اللهمم اادی، بسطامی و مدنی



نمودار ۱: مدل تحلیلی تحقیق برگرفته از رساله دکتری بابک رضایی با عنوان ارائه مدلی برای توسعه سازمانی پایدار از طریق مدیریت منابع انسانی سبز (۱۳۹۹)

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می باشد.

فرضیه های فرعی

۱. تجزیه و تحلیل و طراحی شغل سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می باشد.
۲. برنامه ریزی منابع انسانی سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می باشد.
۳. استخدام و انتخاب سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می باشد.
۴. ارزیابی عملکرد سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می باشد.
۵. آموزش نیروی انسانی سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۴، دوره ۱۴، تابستان ۱۴۰۲

وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می‌باشد.

۶. مدیریت پاداش سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می‌باشد.

۷. مدیریت ایمنی و انضباط سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می‌باشد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه‌های اجرا همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه کارکنان بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان که تعداد آن‌ها ۳۵۰۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه‌نامه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۴۰ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده است. در تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده آنالیز این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته شده است. در سطح توصیفی از توزیع فراوانی متغیرها، درصد، جداول و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی و در سطح آمار استنباطی از روش‌های آزمون‌های مقتضی استفاده می‌گردد. در این تحقیق برای آزمون فرضیه‌های پژوهشی از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اصلی

" رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می‌باشد."

مقدار ضریب تعیین $0/498$ می‌باشد که این مؤید آن است که $49/8\%$ از تغییرات متغیر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان به کمک متغیر رفتارهای سبز مدیران قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر $1/878$ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای 95% معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

بررسی تاثیر رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت.../اللهممرا دی، بسطامی و مدنی

جدول (۱): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه اصلی

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۰/۶۲۴	۰/۱۲۶	-	۴/۹۵۲	۰/۰۰۰
رفتارهای سبز مدیران	۰/۹۵۸	۰/۰۴۹	۰/۷۰۶	۱۹/۴۶۲	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۷۰۶	ضریب تعیین = ۰/۴۹۸	آماره دوربین واتسون = ۱/۸۷۸	آماره F = ۷۸/۷۸۳		

با توجه به جدول ۱ مشاهده می شود سطح معنی داری متغیر رفتارهای سبز مدیران (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر رفتارهای سبز مدیران وارد مدل رگرسیونی می شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می توان گفت رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می گردد.

فرضیه فرعی اول

" تجزیه و تحلیل و طراحی شغل سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۴۸۳ می باشد که این مؤید آن است که ۴۸/۳٪ از تغییرات متغیر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان به کمک متغیر تجزیه و تحلیل و طراحی شغل سبز قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۸۲ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۲): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه اول

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۳۶	۰/۰۷۱	-	۱۹/۱۶۵	۰/۰۰۰
تجزیه و تحلیل و طراحی شغل سبز	۰/۵۳۴	۰/۰۲۸	۰/۶۹۵	۱۸/۸۸۳	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۶۹۵	ضریب تعیین = ۰/۴۸۳	آماره دوربین واتسون = ۱/۷۸۲	آماره F = ۵۶/۳۶۴		

با توجه به جدول ۲ مشاهده می شود سطح معنی داری متغیر تجزیه و تحلیل و طراحی شغل سبز (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر تجزیه و تحلیل و طراحی شغل سبز وارد مدل رگرسیونی می شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می توان گفت تجزیه و تحلیل و طراحی

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۴، دوره ۱۴، تابستان ۱۴۰۲

شغل سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد.

فرضیه فرعی دوم

" برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می‌باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۱۷ می‌باشد که این مؤید آن است که ۱۷٪ از تغییرات متغیر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان به کمک متغیر برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۶۳۷ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۳): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه دوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده (بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۱/۹۰۹	۰/۰۸۷	-	۲۱/۹۳۵	۰/۰۰۰
برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز	۰/۳۷۴	۰/۰۴۲	۰/۴۱۲	۸/۸۳۶	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۴۱۲	ضریب تعیین = ۰/۱۷	آماره دوربین واتسون = ۱/۶۳۷	آماره F = ۷۸/۰۶۸		

با توجه به جدول ۳ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد.

فرضیه فرعی سوم

" استخدام و انتخاب سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می‌باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۱۵ می‌باشد که این مؤید آن است که ۱۵٪ از تغییرات متغیر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان به کمک متغیر استخدام و انتخاب سبز قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر

بررسی تاثیر رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت... /اللهممرا دی، بسطامی و مدنی

۱/۹۷ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۴): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه سوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۵۳۲	۰/۱۳۸	-	۱۱/۱۰۱	۰/۰۰۰
استخدام و انتخاب سبز	۰/۳۱۹	۰/۰۳۹	۰/۳۸۷	۸/۲۰۲	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۳۸۷	ضریب تعیین = ۰/۱۵	آماره دوربین واتسون = ۱/۹۷	آماره F = ۶۷/۲۷۷		

با توجه به جدول ۴ مشاهده می شود سطح معنی داری متغیر عوامل آموزشی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر استخدام و انتخاب سبز وارد مدل رگرسیونی می شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می توان گفت استخدام و انتخاب سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می گردد.

فرضیه فرعی چهارم

" ارزیابی عملکرد سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۲۳۵ می باشد که این مؤید آن است که ۲۳/۵٪ از تغییرات متغیر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان به کمک متغیر ارزیابی عملکرد سبز قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۹۹۶ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۵): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه چهارم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۸۲۷	۰/۰۷۹	-	۲۳/۰۴۷	۰/۰۰۰
ارزیابی عملکرد سبز	۰/۳۲۷	۰/۰۳	۰/۴۸۵	۱۰/۸۴۱	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۴۸۵	ضریب تعیین = ۰/۲۳۵	آماره دوربین واتسون = ۱/۹۹۶	آماره F = ۷۱/۵۳		

با توجه به جدول ۵ مشاهده می شود سطح معنی داری متغیر عوامل فنی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر عوامل فنی وارد مدل رگرسیونی می شود. با توجه به مثبت بودن

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۴، دوره ۱۴، تابستان ۱۴۰۲

ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت ارزیابی عملکرد سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد.

فرضیه فرعی پنجم

" آموزش نیروی انسانی سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می‌باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۵۷۱ می‌باشد که این مؤید آن است که ۵۷/۱٪ از تغییرات متغیر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان به کمک متغیر آموزش نیروی انسانی سبز قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۶۵۵ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیونی معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۶): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه پنجم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۰/۹۴۸	۰/۰۷۷	-	۱۲/۲۴۵	۰/۰۰۰
آموزش نیروی انسانی سبز	۰/۶۸۹	۰/۰۳۱	۰/۷۵۶	۲۲/۵۵۱	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۷۵۶	ضریب تعیین = ۰/۵۷۱	آماره دوربین واتسون = ۱/۶۵۵	آماره F = ۵۰/۳۴		

با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر عوامل اقتصادی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر آموزش نیروی انسانی سبز وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت عوامل اقتصادی بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد.

فرضیه فرعی ششم

" مدیریت پاداش سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می‌باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۱۲۷ می‌باشد که این مؤید آن است که ۱۲/۷٪ از تغییرات متغیر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان به

بررسی تاثیر رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت... /اللهممرا دی، بسطامی و مدنی

کمک متغیر مدیریت پاداش سبز قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۶۵۵ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۷): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه ششم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۸۵۶	۰/۱۰۹	-	۱۷/۰۴۹	۰/۰۰۰
مدیریت پاداش سبز	۰/۲۷۹	۰/۰۳۷	۰/۳۵۶	۷/۴۵۶	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۳۵۶	ضریب تعیین = ۰/۱۲۷	آماره دوربین واتسون = ۱/۸۰۹	آماره F = ۶۸/۱۹		

با توجه به جدول ۷ مشاهده می شود سطح معنی داری متغیر عوامل محیطی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر مدیریت پاداش سبز وارد مدل رگرسیونی می شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می توان گفت عوامل محیطی بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می گردد.

فرضیه فرعی هفتم

" مدیریت ایمنی و انضباط سبز بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۴۴۶ می باشد که این مؤید آن است که ۴۴/۶٪ از تغییرات متغیر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان به کمک متغیر مدیریت ایمنی و انضباط سبز قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۲ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۸): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه هفتم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۰۳	۰/۰۹۴	-	۱۰/۹۱۵	۰/۰۰۰
مدیریت ایمنی و انضباط سبز	۰/۵۷۷	۰/۰۳۳	۰/۶۶۸	۱۷/۵۴۲	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۶۶۸	ضریب تعیین = ۰/۴۴۶	آماره دوربین واتسون = ۱/۷۲	آماره F = ۷۳/۲۲		

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۴، دوره ۱۴، تابستان ۱۴۰۲

با توجه به جدول ۸ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر عوامل انسانی و مدیریتی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر مدیریت ایمنی و انضباط سبز وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت عوامل انسانی و مدیریتی بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد.

برازش مدل تحقیق

طبق نتایج حاصل از فرضیه‌های تحقیق مشخص گردید ابعاد رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان تهران مؤثر می‌باشد. حال با کمک رگرسیون خطی چندگانه مدل رگرسیونی نهایی تحقیق برازش داده شده است. مقدار ضریب تعیین ۰/۴۹۱ می‌باشد که این مؤید آن است که ۴۹/۱٪ از تغییرات متغیر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان به کمک متغیر عوامل انسانی و مدیریتی قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۸۶۲ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول (۹): خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه هفتم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۱,۰۰۲	۰,۰۶۸	-	۱۴,۷۴۳	۰,۰۰۰
رفتارهای سبز مدیران	۰,۲۶۵	۰,۰۱۵	۰,۲۹۱	۱۷,۹۵۴	۰,۰۰۰
تجزیه و تحلیل و طراحی شغل سبز	۰,۱۸۳	۰,۰۲۵	۰,۲۳۸	۷,۴۶۰	۰,۰۰۰
برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز	۰,۱۶۰	۰,۰۱۴	۰,۲۰۴	۱۱,۸۱۵	۰,۰۰۰
استخدام و انتخاب سبز	۰,۲۰۹	۰,۰۱۸	۰,۲۴۲	۱۱,۸۳۶	۰,۰۰۰
ارزیابی عملکرد سبز	۰,۲۶۷	۰,۰۳۷	۰,۲۹۳	۷,۲۷۵	۰,۰۰۰
آموزش نیروی انسانی سبز	۰,۰۷۴	۰,۰۱۵	۰,۱۱۰	۴,۷۸۰	۰,۰۰۰
مدیریت ایمنی و انضباط سبز	۰,۲۳۲	۰,۰۱۴	۰,۲۸۲	۱۷,۱۶۴	۰,۰۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۷۰۱	ضریب تعیین = ۰/۴۹۱	آماره دوربین واتسون = ۱/۸۶۲	آماره F = ۸۱/۱۹		

با توجه به جدول ۹ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری تمام ابعاد رفتارهای سبز مدیران (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0.05$)، بنابراین تمام ابعاد رفتارهای سبز مدیران وارد مدل رگرسیونی می‌شوند. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت تمام ابعاد رفتارهای سبز مدیران

بررسی تأثیر رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت.../اللهممرا دی، بسطامی و مدنی

بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان تهران اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد. با توجه به قدرمطلق ضریب بتای استاندارد شده می‌توان گفت متغیر ارزیابی عملکرد سبز با ضریب بتای استاندارد شده ۰/۲۹۳، تجزیه و تحلیل و طراحی شغل سبز با ضریب بتای استاندارد شده ۰/۲۹۱ و متغیر مدیریت ایمنی و انضباط سبز با ضریب بتای استاندارد شده ۰/۲۸۲ بیشترین تأثیر را بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان تهران دارند.

نتیجه گیری

مشکلات امروز سازمان‌ها با راه حل‌های دیروز حل شدنی نیست و پیش‌بینی آینده و مشکلات آتی را حل نمی‌کند، بلکه باید برای پیش‌سازی آینده اقداماتی را در سازمان‌ها بعمل آورد. امروزه شرایط محیطی و قواعد بازی در سازمان‌ها بسیار پیچیده، نامطمئن گردیده و سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تغییرات سطحی و ظاهری در ساختارها، روش‌ها، سیستم‌ها و ... حیات بلندمدت خود را تضمین کنند. لذا سازمان‌های امروزی باید چنین نگرشی را در اذهان مدیران و کارکنان خود به وجود آورند که آینده‌ای جدید در تولید کالا و خدمات وجود دارد که باید آن را خلق نمود. از طرفی فقط سازگاری با تغییر کافی نیست، بلکه باید آن را به وجود آورد. در چنین روزگاری سازمان‌ها نمی‌توانند با تکیه به توان بالای تولیدی و اجرای چند طرح خلاقانه بر رقبای کوچک، منعطف، نوآور، فرصت‌گرا و کم‌هزینه فایز آیند. بلکه آن‌ها باید هر چه بیشتر شرایطی را فراهم آورند تا استعداد خلاقیت و نوآوری کارکنان بارور شده و بتوانند به راحتی، مستمر و به صورت فردی یا گروهی فعالیت‌های نوآورانه خود را به اجرا درآورند (منتی و منصوری، ۱۳۹۷).

منابع انسانی هر سازمان، سرمایه‌های اصلی آن است و تنها دارایی منحصربه‌فردی می‌باشد که در گذر زمان نه تنها دچار استهلاک نمی‌گردد، بلکه ارزش‌افزوده بیشتری را نیز ایجاد می‌نماید (ابراهیمی، پوررضا، فرزبان‌پور و رحیمی، ۱۳۹۶). امروزه سازمان‌ها به کمک ابزار مدیریت منابع انسانی هم می‌توانند کارکنان را راضی نگه‌دارند و هم در جهت بهبود عملکرد سازمان، گامی مهم و مؤثر بردارند (طالقانی، غفاری و حقیقی، ۱۳۹۵). لذا اقدامات مدیریت منابع انسانی به صورت مستقیم یا غیرمستقیم بر عملکرد واحدهای سازمان تأثیر می‌گذارد (عظیمیان‌مقدم و دل‌افروز، ۱۳۹۶). همچنین خدمات مدیریت منابع انسانی قادر به تأثیرگذاری برافزایش نتایج فعالیت‌های سازمانی می‌باشد (میخایلو و همکاران، ۲۰۱۴)؛ و مدیریت منابع انسانی تخصص ویژه‌ای است که برای رضایت کارکنان و تأمین اهداف سازمانی، برنامه‌ریزی و تلاش می‌کند (رجب‌پور، ۱۳۹۶)؛ بنابراین سازمان‌ها از طریق

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۴، دوره ۱۴، تابستان ۱۴۰۲

اقدامات مدیریت منابع انسانی، می‌توانند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار داده و شکل دهند تا آن‌ها بتوانند کارشان را بهتر انجام دهند و به اهداف سازمان برسند (سانچز و همکاران، ۲۰۱۵). از این رو هدف اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی، کمک به عملکرد بهتر برای نیل به اهداف سازمانی است (کشته‌گر و شکوی، ۱۳۹۴)؛ که می‌تواند منافع بسیاری را برای سازمان به دنبال داشته باشد و بر روحیه کارکنان تأثیر مثبتی داشته باشد و باعث کاهش خستگی عاطفی آن‌ها شود.

مدیریت منابع انسانی در جهت ارتقاء توانایی به این معناست که سازمان‌ها از استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه استفاده می‌کند تا توانایی کارکنان را در انجام عملکرد مورد انتظار و دستیابی به اهداف سازمانی خاص افزایش دهند (گروسی و همکاران، ۲۰۱۷). در همین حال، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در زمینه افزایش توانایی شامل روش‌های استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه است (گروسی و همکاران، ۲۰۱۷؛ جیاتنگ و همکاران، ۲۰۱۲؛ گاردنر، رایت و ماتاپاتی، ۲۰۱۳). روش‌های استخدام و انتخاب برای اطمینان از جستجوی کارمندان توانمند و انتخاب کارکنان مناسب که با مهارت‌های شغلی مورد نیاز تطبیق داشته باشند، اعمال می‌شوند. از این رو، استخدام و انتخاب صحیح، احتمالاً با جذب و انتخاب کارمندانی که دارای سطوح بالاتری از دانش و مهارت‌های مرتبط هستند، باعث افزایش نیروی کار ماهر می‌شود. از طرف دیگر، روش‌های آموزش و توسعه از طریق فراهم آوردن زمینه‌های دانش و مهارت مناسب برای کارکنان، باعث افزایش دانش و مهارت کارکنان در سازمان‌ها می‌شود. مطالعات پیشین نشان داده است که شیوه‌های صحیح و کارآمد استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه به سازمان‌ها کمک کرده است تا کارمندان خوب را استخدام و حفظ کنند، نرخ گردش مالی را کاهش دهند و روحیه کارکنان را بهبود ببخشند (جیانگ و همکاران، ۲۰۱۲؛ سابرامونی، ۲۰۰۹).

در شرایط حاکم بر جهان امروزی، از قبیل تسهیل ارتباطات و سرعت انتقال اطلاعات، در دسترس بودن فناوری‌های نوین و وجود رقابت بر سر منابع محدود، رسیدن به اهداف سازمانی با روش‌های سنتی مدیریتی را عملاً غیرممکن ساخته است. مدیریت در معنای امروزی آن دیگر محدود به آگاهی از منابع سازمان نیست (که البته این بسیار ضروری است)، بلکه نیاز به نگرشی دارد که نه تنها پیش رو، بلکه فراگیر و همه‌جانبه توانایی رصد کردن محیط را داشته باشد. مدیریت استراتژیک به معنای دیدن و احساس کردن تغییراتی است که نه تنها در محیط اطراف در زمان حال، بلکه درک و پیش‌بینی وضعیت در آینده را برای مدیر استراتژیک فراهم می‌کند. لذا بسیار ضروری است که مدیران سازمان‌های نوین، نه تنها از وضعیت سازمان خود، بلکه ذینفعان و عوامل مؤثری که در محیط اطراف فعالیت می‌کنند، چه

بررسی تأثیر رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت... /اللهممرا دی، بسطامی و مدنی

در حال و چه در آینده مطلع باشند؛ بنابراین مدیریت استراتژیک روشی است که مدیران برای رسیدن به اهداف سازمانی در جهان پر تغییر امروزی باید از آن استفاده کنند. (رحمان سرشت، ۱۳۸۳).

از طرفی مفاهیم و سازه‌هایی از قبیل: شهروند سازمانی سبز، مسئولیت اجتماعی سبز، پاسخگویی سبز، بازاریابی سبز و فرهنگ اجتماعی سبز در ارتباط با بعد محیطی سازمان تولد یافت و مفاهیمی همچون: مدیریت زنجیره تأمین سبز، فرهنگ سازمانی سبز، محیط کار سبز و منابع انسانی سبز نیز در مطالعات معطوف به بعد درونی سازمان پدیدار شد (رنویک و همکاران، ۹، ۲۰۱۳)؛ و زیر چتر ارزش‌های سبز اجتماعی با مدیریت سبز، سازمان سبز را خلق نمایند. درواقع، 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. امروزه سازمان‌های خصوصی در محیط‌هایی که ملزم به پاسخگویی سبز هستند، تلاش می‌کنند تا با انواع روش‌ها و فنون سبز، سهم بازار خود را افزایش داده و پاسخگویی خود را تقویت نمایند و سازمان‌های عمومی نیز از این طریق تلاش می‌کنند تا از مزایای اعتماد و رضایت عمومی و نیز عدالت بین نسلی بهره‌گیرند و بر مقبولیت و مشروعیت خود بیفزایند. مدیریت سبز برای تحقق و همگرایی ارزش‌های سبز و طیف وسیعی از انگیزه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و قانونی صرفاً با بهره‌مندی از مدیریت منابع انسانی سبز ۱۰ امکان‌پذیر است (ژاکوب، ۱۱، ۲۰۲۰).

مدیریت منابع انسانی سبز در کنار سایر شاخه‌های مدیریت سبز (نظیر تولید سبز، سرمایه‌گذاری سبز و بازاریابی سبز) محور بخش وسیع و روبه‌رشدی از مطالعات مدیریت و به‌ویژه مدیریت منابع انسانی شده است. مدیریت منابع انسانی سبز درواقع، اساسی‌ترین مؤلفه پایداری سازمانی است که موجب همگرایی و هم‌افزایی وجوه مختلف مدیریت سبز می‌شود و برای اتخاذ رویکرد سبز، جنبه امکان‌پذیری را تسهیل و فراهم می‌سازد تا صنعت سبز، اقتصاد سبز و جامعه سبز را به سهم خود فراهم آورد (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۵).

نتایج این پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته همانند پژوهش حبیبی و خدادادی (۱۴۰۱) با عنوان «مدیریت تحول، تحول مدیریت انسانی و امور کارکنان»، پژوهش باقرزاده و دیده‌ور (۱۴۰۱) با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار با نقش میانجی عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: شرکت‌های فعال در شهرک صنعتی کاسپین)»، پژوهش آندرواژ و رازجو (۱۴۰۰) با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر حمایت‌های زیست‌محیطی با نقش میانجی مدیریت تأمین زنجیره سبز»، پژوهش برزگر بفرویی، اسماعیلی و بخشی ارجنکی (۱۴۰۰) با عنوان «بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۴، دوره ۱۴، تابستان ۱۴۰۲

شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: مرکز خدمات حوزه‌های علمیه) « و پژوهش رضایی، زرگر و همتیان (۱۳۹۹) با عنوان «ارائه الگویی به‌منظور شناسایی ابعاد و اقدامات مؤثر در پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی سبز»، همخوانی دارد و این نشان می‌دهد که تعداد زیادی از مفاهیم و ابعاد و مؤلفه‌های مدل راهبردی مدیریت منابع انسانی برای افزایش رضایت شغلی و مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان در بستر عمیقی از فهم مشترک جامعه قرار دارد. از طرفی امروزه توجه به توسعه پایدار و حفظ محیط‌زیست به‌طور فزاینده‌ای رایج شده و این روند به حوزه سازمان و مدیریت نیز تسری یافته است. بررسی محققان در این زمینه، از دو بعد محیطی و درونی سازمان قابل دسته‌بندی است. در بعد محیطی، سازمان در معرض فرصت‌ها، تهدیدها، آسیب‌ها و فشارهای دارای ماهیت زیست‌محیطی است و بعد درونی دربرگیرنده چالش‌ها و مزیت‌های ناشی از تعامل منابع، فرایندها و کارکردهای سازمان با موضوعات زیست‌محیطی است. لذا استفاده بهینه از نیروی انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است چراکه نیروی انسانی نه‌تنها یک منبع سازمانی است بلکه تنها عامل به‌کارگیری سایر عوامل نیز به شمار می‌رود.

بررسی تأثیر رفتارهای سبزمدیران بر توسعه مدیریت... /اللهممرا دی، بسطامی و مدنی

منابع

- ۱) ابراهیمی، سعید. پوررضا، ابوالقاسم. فرزبان پور، فرشته و رحیمی، عباس. (۱۳۹۶). ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی سازمان تأمین اجتماعی با استفاده از مدل تعالی اروپایی. مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی؛ ۱۵ (۲): ۱۴۷-۱۵۸.
- ۲) آندرواژ، لایلا و رازجو، رحمان، ۱۴۰۰، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر حمایت‌های زیست‌محیطی با نقش میانجی مدیریت تأمین زنجیره سبز، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب‌وکار، تهران، <https://civilica.com/doc/1394387>
- ۳) باقرزاده آذر، محمد و دیده‌ور، سالار، ۱۴۰۱، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تأمین سبز بر عملکرد پایدار با نقش میانجی عملکرد کارکنان (موردمطالعه: شرکت‌های فعال در شهرک صنعتی کاسپین)، سیزدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در مدیریت، اقتصاد و توسعه، <https://civilica.com/doc/1491045>
- ۴) برزگر برفویی، کمال و اسماعیلی، محبوبه و بخشی ارجنکی، ساناز، ۱۴۰۰، بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: مرکز خدمات حوزه‌های علمیه)، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب‌وکار، تهران، <https://civilica.com/doc/1394593>
- ۵) توکلی عبدالله، هاشمی علیرضا، ثابت عباس، رزاقی سعید. (۱۳۹۷). ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام‌های مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱۰ (۱) پیاپی ۳۱. ۷۷-۱۰۳.
- ۶) حبیبی، نوید و خدادادی، حسین، ۱۴۰۱، مدیریت تحول، تحول مدیریت انسانی و امور کارکنان، اولین کنفرانس ملی یافته‌های نوین در مدیریت، روان‌شناسی و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/1517890>
- ۷) حسینی، سید احمد؛ کدخدایی سلمان، طولابی مجید. (۱۳۹۵)، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک ANP (مطالعه موردی: مدیران و سرپرستان شرکت سیمان شهرستان درود). نشریه: مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت). دوره ۱۰، شماره ۳۷؛ صص ۲۹-۵۰.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۴، دوره ۱۴، تابستان ۱۴۰۲

- ۸) رجب‌پور، ابراهیم. (۱۳۹۶). تأثیر مدیریت منابع انسانی بر توسعه مدیریت زیست‌محیطی. فصلنامه مدیریت منابع انسانی؛ ۹ (۱): ۲۴-۱.
- ۹) رحمان سرشت، ح. ۱۳۸۳. "مدیریت راهبردی در اندیشه نظریه‌پردازان"، انتشارات علامه طباطبایی، چاپ اول، پاییز
- ۱۰) رضایی بابک، زرگر سیدمحمد، همتیان هادی. (۱۳۹۹). ارائه الگویی به‌منظور شناسایی ابعاد و اقدامات مؤثر در پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی سبز. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی. ۱۳۹۹ (۱): ۳۲-۱.
- ۱۱) سیدجوادین، سیدرضا؛ روشندل اربطانی، طاهر و نوبری، علی رضا، (۱۳۹۵)، مدیریت منابع انسانی سبز «یک رویکرد سرمایه‌گذاری و توسعه پایدار»، فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری. ۲۰(۵)، ص ۲۹۷-۳۲۷.
- ۱۲) صمدی میارکلایی، ح؛ و صمدی میارکلایی، ح. ۱۳۹۱. ضرورت و اهمیت نقش بیمارستان‌ها در مواجهه با بلایای طبیعی در مدیریت بحران، دومین کنفرانس برنامه‌ریزی و مدیریت محیط‌زیست، تهران، دانشگاه تهران. https://www.civilica.com/Paper-ESPME02-ESPME02_824.html
- ۱۳) صمدی میارکلایی، ح؛ و صمدی میارکلایی، ح. ۱۳۹۱. ضرورت و اهمیت نقش بیمارستان‌ها در مواجهه با بلایای طبیعی در مدیریت بحران، دومین کنفرانس برنامه‌ریزی و مدیریت محیط‌زیست، تهران، دانشگاه تهران. https://www.civilica.com/Paper-ESPME02-ESPME02_824.html
- ۱۴) طالقانی، غلام‌رضا. غفاری، علی و حقیقی، محمد. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی میان کارکنان دانشگاه تهران. فصلنامه مدیریت دولتی؛ ۸ (۱): ۱۴-۱.
- ۱۵) عظیمیان‌مقدم، لیلی و دل‌افروز، نرگس. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر کارکرد سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان؛ ۲۶ (۱۰۳): ۷۱-۶۳.
- ۱۶) فرهمند م، شکوهی فرک، سیارخلج ح، (۱۳۹۳)، بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر رفتارهای زیست محیطی (مورد مطالعه: شهروندان شهر یزد)، مطالعات جامعه‌شناختی شهری (مطالعات شهری)، ۴ (۱۰): ۱۰۴-۱۰۹.
- ۱۷) کشته‌گر، عبدالعلی و شکوهی، جواد. (۱۳۹۴). تبیین رابطه بین سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی؛ ۸ (۲۹): ۱۵۲-۱۳۱.

بررسی تاثیر رفتارهای سبز مدیران بر توسعه مدیریت.../اللهممراذی، بسطامی و مدنی

۱۸) منتی، پرستو؛ فایزه منصوری و فاطمه منصوری، (۱۳۹۷)، مروری بر مفهوم خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های آموزشی و تربیتی، سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.

19) Berk, L., Bertsimas, D., Weinstein, A. M., & Yan, J. (2019). Prescriptive analytics for human resource planning in the professional services industry. *European Journal of Operational Research*, 272(2), 636-641.

20) Erina, I., Ozolina-Ozola, I., & Gaile-Sarkane, E. (2015). The Importance of Stakeholders in Human Resource Training Projects. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 213, 794-800.

21) Gardner, T. M., et al. (2011). "The impact of motivation, empowerment, and skill enhancing practices on aggregate voluntary turnover: The mediating effect of collective affective commitment." *Personnel psychology* 64(2): 315-350.

22) Guerci, M., et al. (2017). "Empirical insights on the nature of synergies among HRM policies-An analysis of an ethics-oriented HRM system." *Journal of Business Research* 71: 66-73.

23) Jabbour, C.J.C., (2011), Environmental training in organizations: from a literature review to a framework for future research, *Resources, Conservation and Recycling*, 74(1), 144-155.

24) Jabbour, C.J.C., Santos, F.C.A., and Nagano, M. S., (2010), Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil, *International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1049-1089.

25) Jacob, O. N., & Ndubuisi, A. G. (2020). Educational Strategic Plans in Nigeria: Challenges of Implementation and Ways Forwards. *International Journal on Integrated Education*, 3(9), 211-217.

26) Jiang, K., et al. (2012). "Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance." *Human resource management review* 22(2): 73-85.

27) Karimi-Majid, A. M., Mahootchi, M., & Zakery, A. (2017). A reinforcement learning methodology for a human resource planning problem considering knowledge-based promotion. *Simulation Modelling Practice and Theory*, 79, 87-99.

28) Mathapati, C. M. (2013). Green HRM: a strategic facet. *tactful management research journal*, 2(2), 1-6.

- 29) Mikhaylov, F. Julia, K. Eldar, S. (2014). Current tendencies of the development of service of human resources management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 150: 330-335.
- 30) Pavithradevi, V., and Sandhya, R.C., (2016), Green HR: Does Its Performance Match with the Value Perceived by the Employees?, *International Journal Of Business & Management*, March, 4(3), 312-314.
- 31) Purwadi, D. (2012). The Role of Japanese human resource planning practices for increasing industrial competitiveness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 253-259.
- 32) Renwick, S. W. D., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15, 1-14.
- 33) Ross, S.A. (2018). Some stronger measures of risk aversion in the small and in the large with applications. *Econometrica*, 49, 621-638.
- 34) Sanchez, AA. Sanchez Marin, G. Morales, AM. (2015). The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance. *Revista Europea de Direccion y Economia de la Empresa*; 24: 138–148.
- 35) Subramony, M. (2009). "A meta-analytic investigation of the relationship between HRM bundles and firm performance." *Human Resource Management* 48(5): 745-768.
- 36) Wright, B. E. & Kim, S. (2004). Participation's Influence on Job Satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, 24 (1), PP. 18-40.

یادداشت‌ها :

-
1. Erina
 2. Jabour
 3. Pavithradevi & Sandhya
 4. Purwadi
 5. Berk & et al
 6. Karimi-Majd
 7. Guerci, M., et al.
 8. Subramony
 9. Renwick et al.
 10. Green Human Resource Management (GHRM)
 11. Jacob

Investigating the effect of Green behaviors of managers on Human resource management strategic development at medical science university in Kurdistan

Nadia Allah Moradi¹
Masoud Bastami²
Amir Mohsen Madani³

Abstract

The aim of the current applied, descriptive and correlational study was to investigate the effect of Green behaviors of managers on Human resource management strategic development at medical science university in Kurdistan. The research population comprised 3500 employees in medical science university in Kurdistan out of whom a sample 340 was randomly selected, based on Morgan Table, to participate in the study. The research data were collected using a researcher-made five-point level Likert scale questionnaire comprising 4 factors and 32 items tapping the participants' responses were. Therefore, 340 questionnaires were distributed among members of the target population. Having distributed and collected the questionnaires, we analyzed descriptively and inferentially. Descriptively, features like absolute and relative frequency, mean, standard deviation and variance of background and main variables were estimated. Inferentially, correlational tests, multiple regression and F-Test used indicated that of Green behaviors of managers had a significant effect on Human resource management strategic development at medical science university in Kurdistan.

Keywords

Green behaviors, Human resource management strategic, medical science university in Kurdistan

1-PhD student, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Sanandaj Branch, Sanandaj, Iran. nadiaallahmoradi74@gmail.com

2- Assistant Professor, Department of Public Administration, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. (Corresponding Author) mbastami5@gmail.com

3- Assistant Professor, Department of Industrial Design, Yadgar Imam Khomeini Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran. amir_m_madani@yahoo.com