



دو فصلنامه اختصاصی مطالعات فرهنگی «خط‌مشی‌گذاری در فرهنگ»
سال دوم، شماره دوم، پیاپی ۲، بهار و تابستان ۱۴۰۴

صص ۱۶۰-۱۳۹؛ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۲۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۳۰

تأثیر توانمندسازی راهنمایان گردشگری بر استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران

الهام محمداسماعیلی^۱

چکیده

این تحقیق در راستای بررسی تأثیر توانمندسازی راهنمایان گردشگری بر استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و تحلیلی است. جامعه آماری در این پژوهش راهنمایان گردشگری در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران می‌باشند. جمعیت جامعه آماری تعداد ۱۵۰۰ نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۰۶ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در مرحله بعد بر اساس مدل مفهومی پژوهش، سوالات و فرضیه‌های پژوهش، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق در ۵ بعد و ۲۸ مولفه مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون



(پارامتری) استفاده شده است. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب رگرسیونی می‌توان گفت توانمندسازی راهنمایان گردشگری بر استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران تأثیر مثبت دارد.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی راهنمایان گردشگری، مدیریت منابع انسانی سبز، سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران.

مقدمه

اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها غیر قابل انکار است، نیروی انسانی کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است و عدم توجه به فراهم کردن محیط و ابزار مناسب بهسازی جهت ماندگاری آن‌ها می‌تواند مشکلات زیادی را برای سازمان‌ها به وجود آورد. در دنیایی که تأثیرات و چالش‌های آن با حرکت به سمت جهانی سازی اقتصاد روبرو شده است، توجه به مساله تأثیر پایداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان افزایش یافته است. تحقیقات زیادی وجود دارد که ثابت می‌کند بین ماندگاری منابع انسانی و عملکرد یک سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (باربا آراجون ۱ و همکاران، ۲۰۲۰). منابع انسانی گنجینه‌ای از نیروهای بالقوه سازمان هستند که می‌توانند به صورت راهبردی توسعه یافته و به منظور دستیابی به تعالی حرکت نمایند. بقا و موفقیت سازمان به طور فزاینده‌ای به ماندگاری و آزاد کردن پتانسیل کامل نیروی انسانی بستگی دارد؛ بنابراین، یکی از چالش‌های پیش روی سازمان‌ها، اتخاذ تدابیر و ساز و کارهایی جهت افزایش رضایت و تعهد و در نهایت پایداری کارکنان است (آهاکوا ۲ و همکاران، ۲۰۲۱). امروزه توانمندسازی به عنوان یکی از رویکردهای توسعه منابع انسانی در چند دهه اخیر، زمینه‌ساز تحولات مثبت و فراوانی در اجرای فعالیت‌های کاری کارکنان شده است. در شرایط متغیر امروزی، سازمان‌ها چاره‌ای جز بهره‌برداری مناسب از نیروی انسانی ندارند. بر این اساس تنها عامل ایجادکننده تعادل در سازمان توانمندسازی کارکنان خواهد بود. در واقع توانمندسازی ابزاری است که هدف‌های فردی را با اهداف سازمانی هم‌سو کرده و این باور را ایجاد می‌کند که پیشرفت سازمان منافع کارکنان را به همراه خواهد



داشت (بابایی راینی، دانش فرد و میرسپاسی، ۱۴۰۰). لذا شرط لازم برای تحقق اهداف هر سازمانی، وجود نیروی انسانی ویژه و کارکنانی است که علاوه بر داشتن توانایی‌ها و مهارت‌های خاص، نسبت به شغل و سازمان خود تعهد داشته باشند و از انجام وظایف خود احساس رضایت کنند، بنابراین مدیران سازمان با کمک گرفتن از توانمندسازی نیروی انسانی،^۱ باعث می‌شوند که توان و انگیزه‌ی آن‌ها بالاتر رود و منجر به تولید بیشتر و کیفی‌تر شود و این مسیر، هم سازمان، کارکنان و هم مشتریان و در کل، جامعه و کشور را بهره‌ور و راضی می‌کند (لیونز، ۲۰۱۶). از سوی دیگر در بیشتر سازمان‌ها از توانایی‌های کارکنان استفاده‌ی بهینه نمی‌شود و مدیران نمی‌توانند ظرفیت بالقوه آن‌ها را به کار گیرند. این امر به دلیل این است که قادر به شناخت توانایی‌های کارکنان نیستند یا در محیط سازمان عملاً زمینه‌ی لازم برای بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتر کارکنان را فراهم نمی‌کنند. برای رفع این مشکلات و چالش‌های پیش‌روی منابع انسانی از قبیل؛ جهانی‌شدن، کمبود نیروی کار متعهد و ماهر، هرم تصمیم‌گیر، عدم شناخت نیاز کارکنان، نبود برنامه مناسب، نبود شایسته‌سالاری، تبعیض، بهره‌وری ناکافی منابع انسانی، نبود انگیزه کافی، عدم مشارکت کارکنان و ترک همکاری کارکنان با سابقه‌ی سازمان. ابعاد توانمندسازی^۳ کارکنان را بر اساس تحقیقات گذشته می‌توان در پنج بعد؛ خود اثربخشی، خود اختیاری، پذیرش شخصی نتایج، معنی‌دار بودن شغل و اعتماد خلاصه کرد (پاکدل، قلی‌پور و حسینی، ۱۳۹۷).

از طرفی گسترش روزافزون اقتصاد انسانی تأثیرات مخربی روی محیط‌زیست و منابع انسانی گذاشته است که محققان در مطالعات اخیر تأثیر عامل انسانی را در توسعه زیست‌محیطی و حفظ منابع مورد توجه قرار دادند. (چامز و بلادن^۴، ۲۰۱۹). از طرفی دیگر با وجود این که علاقه به تحولات سبز در بین محققان رو به رشد است اما تحقیقات کمتری در مورد مهم‌ترین سرمایه سازمانی، یعنی منابع انسانی سبز صورت گرفته است. مدیریت منابع انسانی سبز، یکی از ارکان مهم مدیریت سبز می‌باشد. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار زیست‌گرایانه کارکنان تأثیر زیادی روی عملکرد محیطی دارند. (نیسار و همکاران^۵، ۲۰۲۱). نگرانی‌های زیست محیطی، سازمان‌ها را وادار ساخته تا سیاست‌های سستی خود را کنار بگذارند و برای استفاده مؤثر و کارآمد از تمامی منابع خود به منظور نیل به

3. human resources empowering

4. Lyons

5. Empowerment

6. Chams & Blandón

5. Nisar et al



اهداف زیست محیطی و سازمانی، به سمت شکل‌دهی عملیات پایدار و سیاست‌های سبز گام بردارند؛ سیاست‌هایی از جمله مدیریت منابع انسانی سبز که در سال‌های اخیر با بروز چالش‌های جدید پیش روی سازمان‌ها به حوزه‌ای قابل توجه در مدیریت تبدیل شده است (یاله ۱، ۲۰۱۷). 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 به ویژه مدیریت منابع انسانی شده است. مدیریت منابع انسانی سبز در واقع، 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 (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۵).

امروزه سازمان‌هایی می‌توانند به درستی نقش خود را ایفا کنند که به مسئولیت‌های اجتماعی مانند حفظ محیط زیست توجه داشته و آن را در اولویت قرار داده باشند. در هزاره فعلی تعریف اخلاق توجه به محیط زیست است و از طرفی استقرار نظام مدیریت محیط زیستی موجب کاهش هزینه‌هایی 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). در سال‌های اخیر، دیدگاهی که سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران را به‌عنوان ارائه‌دهندگان خدمات عمومی به مثابه دستگاهی که در مقابل دولت عمل می‌کند، رایج شده است. با توجه به این، سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران برای پاسخ‌گویی به نیازها و خواسته‌های شهروندان خود تا آن جا که ممکن است، تحت فشار است. در اثر این، نتایج عملکرد مانند رضایت شهروندان، به‌طور فزاینده‌ای اهمیت یافته است. (Akgul et al, 2012: 556). بنابراین کارآمدی سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران به‌عنوان سازمان عمومی ارائه‌دهنده خدمات در سطح محلی، نقش مهمی در ایجاد ظرفیت‌های توسعه در هر جامعه دارد. (Barkpour et al, 2007: 92). از طرف دیگر سنجش نگرش شهروندان از عملکرد مدیریت سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران و تأثیر دادن این نگرش موجب ترغیب آنان برای همکاری با نهادهای شهری در جهت انجام بهتر وظایف و ارائه خدمات در سطح شهر می‌شود. ایجاد حس مشارکت شهروندان در اداره امور شهر نیازمند برنامه‌ریزی منظم همه‌جانبه است. شرکت مردم در امر



تأثیر توانمندسازی راهنمایان گردشگری بر استقرار مدیریت منابع انسانی...؛ الهام محمد اسمعیلی

برنامه‌ریزی و احترام به عقاید آن‌ها، شاید اولین گام در رسیدن به هدف‌های برنامه‌ریزی باشد. لذا بدون شرکت مردم و توجه به نیازها و منافع عمومی، تنها مراجعه به معیارهای نوشته‌شده در کتاب‌ها، نمی‌تواند رسیدن به هدف‌های نهایی برنامه‌ریزی را تضمین کند (شکوئی، ۱۳۹۱: ۵۱). از آنجا که سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران، به دنبال ارائه مطلوب‌ترین خدمات به شهروندان می‌باشد. در این پژوهش، تأثیر توانمندسازی راهنمایان گردشگری بر استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

پیشینه تحقیق

قنبری نوش آبادی (۱۴۰۴) پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز: راهبردی نوین برای دستیابی به پایداری سازمانی انجام داده است. یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان یک رویکرد نوین در مدیریت منابع انسانی، طراحی شده است تا اصول پایداری محیطی را در فرآیندهای انسانی سازمان‌ها ادغام کند. رادفر (۱۴۰۴) پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی سبز بر شهرت شرکت و عملکرد کسب‌وکار با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز انجام داده است. یافته‌ها نشان داد که در صورت نهادینه شدن فرهنگ سازمانی سبز و به‌کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز می‌توان شهرت شرکت را بهبود بخشید و عملکرد کسب‌وکار را ارتقا داد. شمس‌الدینی، سهیلا و بابایی نژاد (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان پیوند بین مدیریت منابع انسانی سبز و توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی با توجه به مکانیسم میانجی استراتژی‌های سبز توسعه منابع انسانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان کرمان انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که 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. امیرحسینی و ابراهیم بای‌سلامی (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان بررسی رویکرد‌های ارتقاء توانمندسازی منابع انسانی با مدیریت سبز در صنعت هتلداری انجام دادند. نتایج تحلیل بیانگر این بود که با آگاهی از ابعاد، هتل‌ها می‌توانند در راستای تحقق توسعه گردشگری پایدار سامان یابند. عیسی‌زاده و همکاران (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان تحول سبز در سازمانهای دولتی: نقش مدیریت منابع انسانی سبز در شکل‌دهی رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان متغیر مستقل بر تمام متغیرها اثر دارد، همچنین آگاهی‌های زیست محیطی بر رفتارهای زیست محیطی تأثیر معناداری دارد و آگاهی‌های زیست محیطی



تأثیر‌گذاری مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی را میانجی‌گری می‌کند. و در پایان رهبری زیست محیطی در تأثیر‌گذاری مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی را تعدیل می‌کند. شجاعی اسعدیه و خمیسی (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر اشتراک‌گذاری دانش سبز با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان سبز انجام دادند. نتایج نشان داد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق میانجی توانمندسازی کارکنان سبز بر اشتراک‌گذاری دانش سبز کارکنان شرکت ملی نفت اهواز تأثیری مثبت و معناداری دارد. اسمعیل‌زاده و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان شناسایی مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی براساس آموزه‌های نهج‌البلاغه (یک روش کیفی: تحلیل محتوی اسنادی) انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که ۸ مولفه و ۴۵ شاخص استخراج شد از جمله؛ استقلال (شامل ۴ شاخص)؛ مسئولیت‌پذیری (شامل ۶ شاخص)؛ خودکنترلی (شامل ۸ شاخص)؛ عزت‌نفس (شامل ۶ شاخص)؛ اعتمادسازی (شامل ۴ شاخص)؛ الگوگیری (شامل ۵ شاخص)؛ دانش‌افزایی (شامل ۶ شاخص) و انضباط کاری (شامل ۶ شاخص) می‌باشند. اسکندری و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان طراحی الگوی توانمندسازی کارکنان با رویکرد معنوی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که ورودی‌های مدل بر فرایند به مقدار ۸۳ درصد تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرایند بر خروجی‌ها به مقدار ۸۷ درصد تأثیر مثبت و معناداری دارد. هاشم‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان مدل تأثیر توانمندسازی منابع انسانی سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی بر کارآیی آنان با تأکید بر برخی ابعاد اسلامی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که ۸ شاخص استخراج شده (شامل ۳۹ گویه) در جامعه مورد مطالعه داشت که عبارتند از: عوامل فردی، فرهنگ سازمانی، فنی، حمایت سازمانی، آموزشی، سیستمی، محیطی و مرتبط با شغل. بنابراین به‌منظور کسب موفقیت در محیط پویای کسب‌وکار امروزی، سازمان‌ها به دانش، انرژی و خلاقیت کلیه کارکنان و مدیران نیازمندند. نتایج پژوهشی که توسط رضایی و همکاران (۱۳۹۹) و تحت عنوان ارائه الگویی به‌منظور شناسایی ابعاد و اقدامات مؤثر در پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی سبز، انجام گرفت، نشان می‌دهد که برخی از ابعاد شناسایی شده، از جمله انتخاب سبز و مدیریت پاداش سبز تأثیر به‌سزایی در پیاده‌سازی موفق مدیریت منابع انسانی سبز دارند؛ بنابراین لازم است که مدیران بر اجرای این ابعاد تمرکز بیش‌تری داشته باشند. اکاپوترا و مداکومالا (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان تأثیر توانمندسازی منابع انسانی، حکمرانی خوب، نظارت و ارزیابی کیفیت خدمات کارکنان در بیمارستان دولتی منطقه امبنگ فاطمه (س) شهر بتم انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که



کارمند به طور مستقیم تحت تأثیر توانمندسازی منابع انسانی، حکمرانی خوب و نظارت و ارزیابی کارکنان قرار گرفته است. ریزکی و ساپوترا (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان توانمندسازی منابع انسانی در فناوری برای بهبود عملکرد رهبری در عملکرد تجاری: بررسی سیستماتیک انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که توانمندسازی منابع انسانی در دنیای تجارت در عصر مدرن به قدرت فناوری نیاز دارد تا در آنجا واقعاً رقابت کند، زیرا توانمندسازی منابع انسانی ارتباط نزدیکی با سیاست‌ها و شیوه‌های برتر مورد نیاز کسب و کارها دارد. نتایج پژوهشی که توسط مویسیو و کین (۲۰۲۱) تحت عنوان تقویت عملکرد سبز شرکت از طریق مدیریت منابع انسانی سبز: نقش تعدیل کننده فرهنگ نوآوری سبز، انجام گرفت، نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز که شامل استخدام و گزینش، آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد و ارزیابی، پاداش و پرداخت و مشارکت و رهبری کارکنان است، تأثیر قابل توجهی بر عملکرد سبز یا محیط زیست دارد. نتایج تحقیقی که توسط سینگ و همکاران (۲۰۲۰) تحت عنوان نوآوری سبز و عملکرد زیست محیطی: نقش رهبری تحول آفرین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز، انجام گرفت، نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز واسطه تأثیر رهبری تحول گرای سبز بر نوآوری سبز است. نتایج پژوهشی که توسط کیم و همکاران (۲۰۱۹) تحت عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سازگار با محیط زیست و عملکرد زیست محیطی کارکنان هتل، انجام گرفت، نشان می دهد که مدیریت عالی هتل و مدیران منابع انسانی باید سیاست های مدیریت منابع انسانی سبز را تعیین کنند و آن را در جهت بهبود عملکرد زیست محیطی شرکت، بکار بگیرند. زاراکت، گریوس و مالک (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان تأثیر توانمندسازی کارمندان بر تعهد سازمانی در بخش بانکی لبنان انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که رابطه مثبت بین مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی بود. این همسو با سایر بخش‌های تجاری در لبنان و بخش مشابه بانکی در منطقه و غرب بود. بر این اساس، بانک‌ها باید توانمندسازی کارکنان را یکی از عوامل تقویت تعهد سازمانی بدانند. در نتیجه، این منجر به حفظ سازمانی کارمندان در بخش بانکی لبنان می شود.

-
1. Rizki & Saputra
 2. Muisyo and Qin
 3. Singh and et al
 4. Kim et al
 5. Zaraket, Garios, Malek



چارچوب نظری تحقیق

توانمندسازی نیروی انسانی

توانمندسازی، اصطلاحی است که در سال‌های اخیر، پذیرش سریع و فزاینده‌ای داشته و در بحث‌های مربوط به توانمندسازی افراد ظاهر شده است. در واقع این واژه ارتباط تنگاتنگی را با بهبود مستمر، ارتقای صلاحیت، تغییر در رفتار و بهبود در عملکرد نشان می‌دهد. به عبارتی، توانمندسازی به عنوان یک ایده متداول، بخشی از زبان توسعه محسوب می‌شود و می‌تواند با بهبود عملکرد افراد، بقاء را تثبیت کند (تاج‌الدین و رحمتی والا، ۱۳۹۳). توانمندی یک پدیده اجتماعی است؛ و پدیده‌های اجتماعی هم تک علتی نیستند. اساساً هدف از توانمندسازی، مشارکت افراد و دخالت در فرآیند تصمیم‌گیری در جهت رویکرد توسعه پایدار است. اما آنچه که مهم‌تر و زیربنایی است رویکرد و نگرش حاکم بر توانمندسازی در توسعه نیروی انسانی و مدیریت حاکم بر آن است. توانمندسازی با تعاریف متفاوتی همراه است و در چارچوب‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی معانی متفاوتی می‌یابد. اما در تعاریف متعدد از آن، اصطلاحات مشترکی همچون؛ قدرت، خوداتکایی، قدرت انتخاب، توانایی مبارزه برای کسب حقوق، استقلال، حق تصمیم‌گیری، آگاهی و توانایی وجود دارد. در معنای گسترده، توانمندسازی، آزادی انتخاب و عمل فرد و افزایش قدرت و کنترل وی بر منابع و تصمیماتی است که زندگی او را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هر چقدر افراد قدرت انتخاب بیشتری داشته باشند، کنترل بیشتری بر زندگی خود خواهند داشت (مظفری، ۱۳۹۴: ۱۲۹-۱۲۴). بی‌شک توانمندی کارکنان، سازمان را قادر می‌سازد که منعطف‌تر باشند و به پیشرفت‌هایی در انجام کارهای سازمانی و همچنین شخصی کارکنان دست یابند (آقاویردی و همکاران، ۱۳۹۵: ۴۹). در میان تعابیر و تعاریف ارائه شده از مفهوم «توانمندسازی»، تأمل بر تلقی‌ای از این مفهوم که توانمندسازی را فرایندی مستمر و دائمی تلقی می‌نماید که به موضوعات انگیزشی یا روانشناسی اشاره دارند که از راه توسعه قابلیت‌ها و شایستگی‌های افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف‌های سازمان به کار گرفته می‌شود (رضایی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۳)، بر این مبنا، بلانچارد ۱ توانمندسازی نیروی انسانی را این گونه تعریف می‌کند: «توانمندسازی نیروی انسانی عبارت است از آزاد کردن قدرت افراد که به واسطه دانش و انگیزه خود صاحب آن قدرت هستند». از



دیدگاه کانگر و کانگو^۱ توانمندسازی فرآیندی است که باعث ارتقای احساسات «خود کامیابی» در میان کارکنان سازمان می‌شود. در این فرایند شرایطی که توانمندی افراد را پرورش می‌دهد و اطلاعات ثمر بخشی را با استفاده از عملیات سازمانی و فنون غیر رسمی در اختیار آنها قرار می‌دهد، از قبیل «مدیریت دانش»^۲ و «سیستم های اطلاعاتی»^۳ و.. مورد شناسایی قرار می‌گیرد. (البادی^۴ و همکاران، ۲۰۱۸: ۲۱۷).

مدیریت منابع انسانی سبز

با وجود رشد روزافزون تحقیقات در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز، مفهوم و تعریف آن تا حدودی مبهم است. مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان بخشی از مدیریت منابع انسانی استراتژیک است که رفتار سبز کارکنان را مورد هدف قرار می‌دهد. مدیریت منابع انسانی سبز دربرگیرنده اهداف مدیریت زیست محیطی در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، مانند استخدام و انتخاب، پاداش، مشوق‌ها، آموزش و توسعه و ارزیابی عملکرد است. (الشعیر، ۲۰۲۱). مدیریت منابع انسانی سبز، پیروی از سیاست‌های مدیریت منابع انسانی سبز، فلسفه سبز و شیوه‌های سبز برای مدیریت زیست محیطی و آگاهی در میان کارکنان در مورد مسئولیت‌های زیست محیطی است. سازمان‌ها برای کسب جایگاه رقابتی، صرفه‌جویی در انرژی و استفاده مناسب و بهینه از آن، کاهش زباله‌ها، کاهش قابل توجه هزینه‌ها، بهبود تصویر شرکت و افزایش روحیه کارکنان به سمت سبزسازی حرکت می‌کنند. حرکت به سوی شیوه‌های سبز در هر سازمان نیازمند پشتیبانی منابع انسانی است (یانگ و همکاران، ۲۰۱۶، ۵). مدیریت منابع انسانی بر روی استراتژی‌های مدیریت عمومی تمرکز دارد. هدف اصلی مدیریت زیست محیطی کاهش اثرات و آلودگی‌ها از طریق ادغام فعالیت‌های کسب و کار و زیست محیطی است. مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان برای بهبود دانش، مهارت، انگیزه و رفتار کارکنان به منظور دستیابی به اهداف زیست محیطی سازمان استفاده می‌شود. مطالعات اخیر در مدیریت نشان داد که مدیریت منابع انسانی با عملکرد بالا به طور مثبت و قابل توجهی بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارد (صبایح و همکاران، ۲۰۱۹، ۶). مدیریت منابع انسانی سبز با رفتار

-
1. Conger & Kanungo
 2. KM
 3. IS
 4. Al-Badi
 5. Yong et al
 6. Sobaih, et al



زیست گرایانه کارکنان و استراتژی محیطی سازمان مرتبط است (سینگ و همکاران، ۲۰۱۹، ۱). تشخیص سیاست‌ها در استخدام، کارمند یابی، ارزیابی عملکرد، آموزش و توسعه، ارتباطات کارکنان می‌تواند به عنوان ابزاری قوی برای ایجاد هماهنگی بین کارکنان و استراتژی‌های زیست محیطی شرکت باشد و ضمانت قطعی را برای موفقیت شرکت فراهم کند. (رنویک و همکاران، ۲۰۰۸)؛ سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با رفتارهای انفرادی زیست محیطی کارکنان ارتباط دارد. (پایل و همکاران، ۲۰۱۴، ۲). مدیریت منابع انسانی سبز با همکاری کارکنان به منظور ترویج شیوه‌هایی که در راستای حفاظت از محیط‌زیست هستند، رابطه مثبت دارد. مدیریت منابع انسانی سبز اشاره دارد به همه‌ی فعالیت‌هایی که درگیر توسعه، اجرا و نگهداری یک سیستم است که هدف آن ایجاد کارکنان سبز برای یک سازمان است. وظیفه‌ی مدیریت منابع انسانی سبز تبدیل کارکنان سازمان به کارکنان سبز است تا بتواند سازمان را از این طریق به اهداف زیست‌محیطی برساند. در واقع، مدیریت منابع انسانی سبز اشاره دارد به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی که کارکنان سبز سازمان را برای رسیدن به منافع فردی، اجتماعی، تجاری و زیست‌محیطی آماده می‌کند. هدف مدیریت منابع انسانی سبز ایجاد، بهبود و حفظ "مفهوم سبز" از طریق به کارگیری حداکثر سهم فردی کارکنان در نقشه‌ای محافظت‌کننده، مراقب، سازنده و ... در سازمان است (تانگ و همکاران، ۲۰۱۷). مدیریت منابع انسانی سبز نه تنها در سطح سازمانی حائز اهمیت است. بلکه در سطح فردی نیز مهم است؛ زیرا که یک کارمند دارای دو بخش از زندگی است، بخشی که شامل زندگی کاری او بوده و فرد به عنوان کارمند در آن ایفای نقش می‌کند. بخش دیگر زندگی شخصی وی است که در این بخش او به عنوان یک شهروند در آن ظاهر می‌شود. داشتن رفتارهای دوستدار محیط زیست برای فرد در دو بخش زندگی‌اش مفید خواهد بود؛ زیرا که بروز این رفتارها در هر دو بخش باعث موفقیت در حفظ محیط‌زیست در جامعه می‌شود که منافی را برای فرد به همراه خواهد داشت (باتاچاریا، ۲۰۰۴، ۳). سیاست‌های منابع انسانی سبز بر توانایی‌های جمعی و فردی برای ایجاد رفتار سبز تمرکز می‌کنند. چنین سیاست‌هایی با هدف توسعه یک فرهنگ سبز در سازمان ایجاد می‌شود. رفتارهای مرتبط با محیط زیست می‌تواند توسط کارکنان در زندگی کاری و زندگی خصوصی انجام شود. از این رو، مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار محیط زیست کارکنان در شرکت تمرکز دارد که به نوبه خود،

-
1. Singh, et al
 2. Paillé et al
 3. Bhattacharya

تأثیر توانمندسازی راهنمایان گردشگری بر استقرار مدیریت منابع انسانی...؛ الهام محمد اسمعیلی

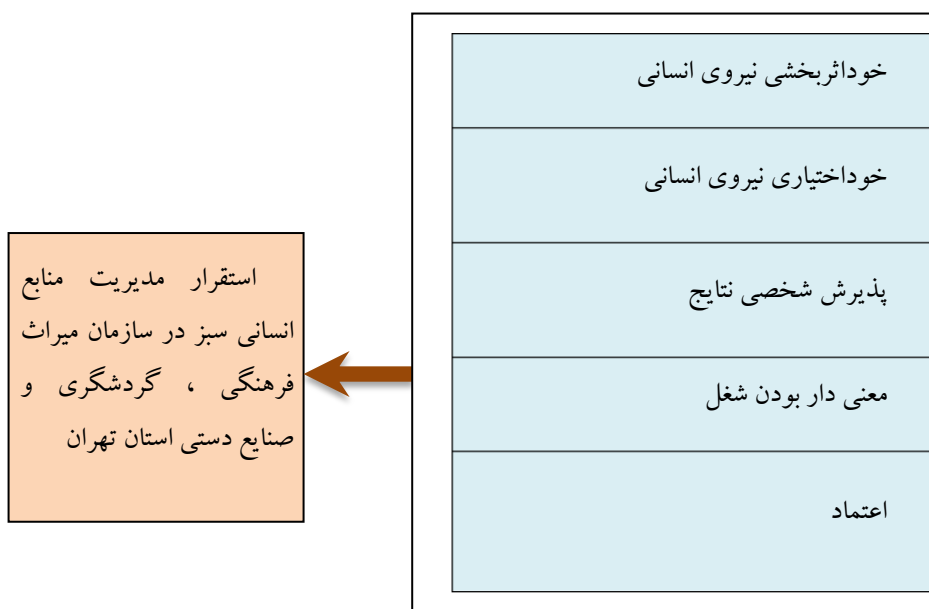
کارکنان می‌توانند چنین الگوی مصرفی را در زندگی خصوصی خود ادامه دهند. (ماستر و شرادر، ۲۰۱۱).

چهار

مدل تحقیق

| ۱۴۹ |

متغیر مستقل: توانمندسازی راهنمایان گردشگری (خود اثربخشی راهنمایان گردشگری، خوداختیاری راهنمایان گردشگری، پذیرش شخصی نتایج، معنی دار بودن شغل و اعتماد)
متغیر وابسته: استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران



نمودار شماره ۱- مدل تحلیلی تحقیق - محقق ساخته برگرفته از ادبیات تحقیق



فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

بین توانمندسازی راهنمایان گردشگری (خود اثربخشی راهنمایان گردشگری، خوداختیاری راهنمایان گردشگری، پذیرش شخصی نتایج، معنی دار بودن شغل و اعتماد) و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. بین خود اثربخشی راهنمایان گردشگری و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران رابطه وجود دارد.
۲. بین خوداختیاری راهنمایان گردشگری و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران رابطه وجود دارد.
۳. بین پذیرش شخصی نتایج و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران رابطه وجود دارد.
۴. بین معنی دار بودن شغل و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران رابطه وجود دارد.
۵. بین اعتماد و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد زیرا هدف از انجام این تحقیق توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص، به قصد کاربرد نتایج یافته‌ها برای توسعه قابلیت اعتماد می‌باشد. همچنین در زمینه‌ی نحوه گردآوری داده‌ها نیز مطالعه حاضر مطالعه‌ای توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه راهنمایان گردشگری در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران می‌باشند که تعداد آنها حدوداً ۱۵۰۰ نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۰۶ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در این مطالعه به منظور تحلیل داده‌ها از دو رویکرد کلی آماری آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. آمار توصیفی به منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری در کنار سنجش شاخص‌های پراکندگی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، آمار استنباطی و به کارگیری آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی معناداری تأثیر مفروض متغیرها بر



یکدیگر مورد استفاده قرار گرفت. مطالعه حاضر دربردارنده یک فرضیه اصلی و ۵ فرضیه فرعی می باشد.

یافته های تحقیق

آزمون فرضیه های تحقیق

در این بخش با توجه به توزیع داده های متغیرهای تحقیق، جهت بررسی فرضیه ها از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. آزمون همبستگی اسپیرمن رابطه ی میان متغیرها را به صورت دو به دو نشان می دهد. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می باشد) و با علامت $(**)$ مشخص شده اند. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و با علامت $(*)$ مشخص شده اند. ضرایب که علامت خاصی ندارند نیز نشان می دهد که بین دو متغیر رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. ضریب مثبت نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر می باشد و ضریب منفی نشان دهنده رابطه منفی و عکس بین دو متغیر می باشد.

فرضیه اصلی

"بین توانمندسازی راهنمایان گردشگری (خود اثربخشی راهنمایان گردشگری، خود اختیاری راهنمایان گردشگری، پذیرش شخصی نتایج، معنی دار بودن شغل و اعتماد) و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران رابطه وجود دارد."

جدول (۱): آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه اصلی

متغیر	استقرار مدیریت منابع انسانی سبز
توانمندسازی نیروی انسانی	ضریب همبستگی سطح معنی داری
	۰/۶۸۳** ۰/۰۰۰

** P<0.01 * P<0.05

با توجه به جدول ۱ مشاهده می شود که مقدار ضریب همبستگی برابر $(r = ۰/۶۸۳)$ و سطح معنی داری آزمون برابر $(۰/۰۰۰)$ است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون کمتر از $۰/۰۱$ ($۰/۰۱$) است و علامت ضریب همبستگی مثبت می باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان ۹۹٪ بین توانمندسازی نیروی انسانی (خود اثربخشی راهنمایان گردشگری، خود اختیاری راهنمایان گردشگری،



پذیرش شخصی نتایج، معنی دار بودن شغل و اعتماد) و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران وجود دارد. فرضیه فوق تایید می‌شود.

فرضیه فرعی اول

" بین خوداثر بخشی راهنمایان گردشگری و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران رابطه وجود دارد."

|۱۵۲|

جدول (۲): آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی اول

متغیر	استقرار مدیریت منابع انسانی سبز
خوداثر بخشی نیروی انسانی	ضریب همبستگی
سطح معنی داری	۰/۵۷۸*** ۰/۰۰۰

** P<0.01 * P<0.05

با توجه به جدول ۲ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر (۰/۵۷۸ = r) و سطح معنی داری آزمون برابر (۰/۰۰۰) است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۱ (۰/۰۱) است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان ۹۹٪ بین خوداثر بخشی راهنمایان گردشگری و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران وجود دارد. فرضیه فوق تایید می‌شود.

فرضیه فرعی دوم

" بین خوداختیاری راهنمایان گردشگری و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران رابطه وجود دارد."

جدول (۳): آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه دوم

متغیر	استقرار مدیریت منابع انسانی سبز
خوداختیاری نیروی انسانی	ضریب همبستگی
سطح معنی داری	۰/۳۲۹*** ۰/۰۰۰

** P<0.01 * P<0.05

با توجه به جدول ۳ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر (۰/۳۲۹ = r) و سطح معنی داری آزمون برابر (۰/۰۰۰) است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۱ (۰/۰۱) است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان ۹۹٪ بین خوداختیاری راهنمایان گردشگری و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران وجود دارد. فرضیه فوق تایید می‌شود.



فرضیه فرعی سوم

"بین پذیرش شخصی نتایج و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران رابطه وجود دارد."

جدول (۴): آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه سوم

متغیر	استقرار مدیریت منابع انسانی سبز
ضریب همبستگی	۰/۳۷۸**
پذیرش شخصی نتایج	سطح معنی داری

** P<0.01 * P<0.05

با توجه به جدول ۴ مشاهده می شود که مقدار ضریب همبستگی برابر (۰/۳۷۸ = r) و سطح معنی داری آزمون برابر (۰/۰۰۰) است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۱ (۰/۰۱) است و علامت ضریب همبستگی مثبت می باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان ۹۹٪ بین پذیرش شخصی نتایج و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران وجود دارد. فرضیه فوق تایید می شود.

فرضیه فرعی چهارم

"بین معنی دار بودن شغل و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران رابطه وجود دارد."

جدول (۵): آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه چهارم

متغیر	استقرار مدیریت منابع انسانی سبز
ضریب همبستگی	۰/۴۲۳**
معنی دار بودن شغل	سطح معنی داری

** P<0.01 * P<0.05

با توجه به جدول ۵ مشاهده می شود که مقدار ضریب همبستگی برابر (۰/۴۲۳ = r) و سطح معنی داری آزمون برابر (۰/۰۰۰) است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۱ (۰/۰۱) است و علامت ضریب همبستگی مثبت می باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان ۹۹٪ بین معنی دار بودن شغل و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران وجود دارد. فرضیه فوق تایید می شود.



فرضیه فرعی پنجم

" بین اعتماد و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران رابطه وجود دارد."

جدول (۶): آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه پنجم

متغیر	استقرار مدیریت منابع انسانی سبز
ضریب همبستگی	۰/۳۹۶**
اعتماد	۰/۰۰۰

** P<0.01 * P<0.05

با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر (۰/۳۹۶ = r) و سطح معنی‌داری آزمون برابر (۰/۰۰۰) است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۱ (۰/۰۱) است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان ۹۹٪ بین اعتماد و استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان تهران وجود دارد. فرضیه فوق تایید می‌شود.

نتیجه‌گیری

سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای به جای پذیرش پارادایم سنتی فرمان، کنترل و انطباق مدیریتی، که « نمی‌تواند شرایط و شایستگی لازم برای رویارویی موفقیت آمیز با چالش‌ها (نوآوری بی‌پایان، مهندسی مجدد و کار چند فرهنگی) را فراهم کند»، شروع به استفاده از پارادایم مدیریتی جدید مبتنی بر توانمندسازی می‌کنند. مدیران سازمان‌ها باید به عوامل ماندگاری کارکنان توجه کافی داشته تا بتوانند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار داده، تا کارکنان بتوانند کارشان را با تعهد انجام دهند و به اهداف تعیین شده دست پیدا کنند (نوی ۱ و همکاران، ۲۰۱۷). پایداری منابع انسانی یکی از چالش‌های اساسی سازمان است، زیرا در زمینه نوآوری، کیفیت، رشد مستمر و سایر داده‌های مهمی که برای بقا در دنیای رقابتی، انسان‌ها هستند که خلق ایده می‌کنند. آخرین تکنولوژی را می‌توان به دست آورد و به کار گرفت اما دانش و مهارت‌های انسان پیچیده تر بوده و کسب آن نیاز به زمان و هزینه بسیاری دارد (کاتارزینا، ۲۰۲۱).

نتایج این پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته همانند پژوهش قنبری نوش آبادی (۱۴۰۴) با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز: راهبردی نوین برای دستیابی به پایداری سازمانی،



پژوهش . رادفر (۱۴۰۴) با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی سبز بر شهرت شرکت و عملکرد کسب و کار با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز، پژوهش شمس الدینی، سهیلا و بابایی نژاد (۱۴۰۳) با عنوان پیوند بین مدیریت منابع انسانی سبز و توانمندسازی کارکنان با رویکرد زیست محیطی با توجه به مکانیسم میانجی استراتژی های سبز توسعه منابع انسانی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان کرمان، پژوهش امیرحسینی و ابراهیم بای سلامی (۱۴۰۳) با عنوان بررسی رویکرد های ارتقاء توانمندسازی منابع انسانی با مدیریت سبز در صنعت هتلداری، پژوهش عیسی زاده و همکاران (۱۴۰۳) با عنوان تحول سبز در سازمان های دولتی: نقش مدیریت منابع انسانی سبز در شکل دهی رفتارهای زیستمحیطی کارکنان، پژوهش شجاعی اسعدیه و خمیسی (۱۴۰۲) با عنوان تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز بر اشتراک گذاری دانش سبز با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان سبز، پژوهش اسمعیل زاده و همکاران (۱۴۰۱) با عنوان شناسایی مؤلفه های توانمندسازی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی براساس آموزه های نهج البلاغه، پژوهش اسکندری و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان طراحی الگوی توانمندسازی کارکنان با رویکرد معنوی، پژوهش هاشم زاده و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان مدل تأثیر توانمندسازی منابع انسانی سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی بر کارآیی آنان با تاکید بر برخی ابعاد اسلامی، پژوهش رضایی و همکاران (۱۳۹۹) تحت عنوان ارائه الگویی به منظور شناسایی ابعاد اقدامات مؤثر در پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبز، پژوهش اکاپوترا و مداکومالا (۲۰۲۲) با عنوان تأثیر توانمندسازی منابع انسانی، حکمرانی خوب، نظارت و ارزیابی کیفیت خدمات کارکنان در بیمارستان دولتی، پژوهش ریزکی و ساپوترا (۲۰۲۱) با عنوان توانمندسازی منابع انسانی در فناوری برای بهبود عملکرد رهبری در عملکرد تجاری، پژوهش مویسیو و کین (۲۰۲۱) تحت عنوان تقویت عملکرد سبز شرکت از طریق مدیریت منابع انسانی سبز: نقش تعدیل کننده فرهنگ نوآوری سبز، پژوهش سینگ و همکاران (۲۰۲۰) تحت عنوان نوآوری سبز و عملکرد زیست محیطی: نقش رهبری تحول آفرین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز، پژوهش کیم و همکاران (۲۰۱۹) تحت عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سازگار با محیط زیست و عملکرد زیست محیطی کارکنان هتل، پژوهش زاراکت، گریوس و مالک (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان تأثیر توانمندسازی کارمندان بر تعهد سازمانی در بخش بانکی لبنان همخوانی دارد و این نشان می دهد که تعداد زیادی از مفاهیم و ابعاد و مؤلفه های تأثیر توانمندسازی نیروی انسانی بر استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در بستر عمیقی از فهم مشترک جامعه قرار دارد.



بنابراین مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی وظیفه حیاتی برای شکل دادن به سیاست‌های مورد نظر دارد و باید کارکنان را به سمت دیدگاه سبز هدایت کند. سیاست‌های سبز منابع انسانی در رهنمودها، نحوه رفتار افراد و مدیریت آن‌ها به کار گرفته می‌شود. چالش‌هایی که در راستای اجرای مدیریت منابع انسانی سبز وجود دارد عبارتند از: (۱) تغییر نگرش کارکنان در یک دوره کوتاه با مشکل همراه است؛ (۲) هیچ تضمینی وجود ندارد که هر یک از کارکنان به طور یکسان از مدیریت منابع انسانی سبز الهام بگیرند؛ (۳) فرهنگ‌سازی مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند فرآیندی سنگین و خسته‌کننده باشد؛ (۴) ارزیابی اثربخشی مدیریت منابع انسانی سبز نسبت به رفتار کارکنان با سختی همراه است (۵) کارشناسان منابع انسانی می‌توانند تحت فشار باشند زیرا آن‌ها پاسخگوی اعمال فرآیند مدیریت منابع انسانی سبز هستند و باید در انتخاب کارمند مناسب دقت زیادی داشته باشند (شعبان، ۲۰۱۹).

فهرست منابع

اسمعیل‌زاده، علی‌اکبر؛ احمدی، سیدعلی‌اکبر و فاضلی کبریا، حامد. (۱۴۰۱). شناسایی مولفه‌های توانمندسازی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی بر اساس آموزه‌های نهج‌البلاغه (یک روش کیفی: تحلیل محتوی اسنادی). فصلنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران، شماره ۱۸، صص: ۲۳۵-۲۵۴.

امیرحسینی، مهران و ابراهیم‌بای سلامی، غلام حیدر، ۱۴۰۳، بررسی رویکرد های ارتقاء توانمندسازی منابع انسانی با مدیریت سبز در صنعت هتلداری، اولین همایش بین المللی صنعت گردشگری، تهران، <https://civilica.com/doc/2155678>

پاکدل، رحمت الله. قلی پور، آرین. حسینی، سید حسین. (۱۳۹۷). طراحی الگوی توسعه منابع انسانی ملی با رویکرد پویایی سیستم. آموزش و توسعه منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۱۶، صص: ۵۱-۷۷.

تاج الدین، محمدباقر و رحمتی والا، لیلی (۱۳۹۳). رسانه ملی و توانمندسازی زنان سرپرست خانوار (مورد مطالعه: زنان سرپرست خانوار منطقه ۱۸ تهران)، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده، سال ۱۷، شماره ۶۵، صص ۱۶۱-۱۲۰.



رادفر، محمدرضا، ۱۴۰۴، تأثیر فرهنگ سازمانی سبز بر شهرت شرکت و عملکرد کسب و کار با نقش

میانجی مدیریت منابع انسانی سبز، <https://civilica.com/doc/2335045>

رضایی بابک، زرگر سید محمد، همتیان هادی. (۱۳۹۹). ارائه الگویی به منظور شناسایی ابعاد و اقدامات

مؤثر در پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی سبز. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی. | ۱۵۷ |

۱۳۹۹ (۱). ۱-۳۲.

سیدجوادین، سیدرضا؛ روشندل اربطانی، طاهر و نوبری، علی رضا، (۱۳۹۵)، مدیریت منابع انسانی

سبز» یک رویکرد سرمایه گذاری و توسعه پایدار»، فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه

گذاری. ۵ (۲۰)، ص ۲۹۷-۳۲۷.

شجاعی اسعدیه، بهنام و خمیسی، مجتبی، ۱۴۰۲، تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز بر اشتراک

گذاری دانش سبز با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان سبز، نهمین همایش بین المللی

مدیریت و حسابداری ایران، همدان، <https://civilica.com/doc/1981973>

شکوئی، حسین (۱۳۹۱)، اندیشه های نو در فلسفه جغرافیا جلد دوم، فلسفه های محیطی و مکتب های

جغرافیایی، گیتاشناسی، چاپ هفتم، تهران، ۳۰۰ ص.

شمس الدینی، سهیلا و بابایی نژاد، عباس، ۱۴۰۳، پیوند بین مدیریت منابع انسانی سبز و توانمندسازی

کارکنان با رویکرد زیست محیطی با توجه به مکانیسم میانجی استراتژی های سبز توسعه منابع

انسانی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان کرمان، <https://civilica.com/doc/2293025>

عیسی زاده، رویا و محمدی، مرتضی و نوری، صادق و نوری، الهه، ۱۴۰۳، تحول سبز در سازمان های

دولتی: نقش مدیریت منابع انسانی سبز در شکل دهی رفتارهای زیست محیطی کارکنان،

هفتمین کنفرانس بین المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران،

<https://civilica.com/doc/2226616>

قنبری نوش آبادی، فاطمه، ۱۴۰۴، مدیریت منابع انسانی سبز: راهبردی نوین برای دستیابی به پایداری

سازمانی، بیست و چهارمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان،

<https://civilica.com/doc/2318832>

مظفری، افسانه (۱۳۹۴). نقش رسانه های جمعی در توسعه پایدار با رویکرد توانمندسازی زنان، مجله

مطالعات توسعه اجتماعی ایران، دوره ۷، شماره ۳، صص ۱۳۷-۱۲۳.

هاشم زاده، نازنین؛ فروغی پور، حمید و صابونچی، رضا. (۱۳۹۹). مدل تأثیر توانمندسازی منابع انسانی

سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی بر کارایی آنان با تاکید بر برخی ابعاد اسلامی.



فصلنامه علمی-پژوهشی سبک زندگی با محوریت سلامت، دوره ۴، شماره ۴، صص: ۲۸۹-

۲۹۴.

صفحه

۱۵۸

- Ahakwa, Yang, J, Tackie, E, Atingabili, S(2021). The influence of employee engagement, Work Environment and job Satisfaction on organizational commitment and performance of employees. *Seisense jornal of management*, 4(3), 34-62.
- Akgul, Deniz (2012), Measuring the Satisfaction of citizens for the Services given by the municipality: the case of kirsehir municipality. *Proccdia – Social and Behavioral Scinces*, 62: 555.
- Barba-Argon, M. I, Jimenez, D. (2020). HRM and radical innovation; A dual approach with exploration as a mediator. *European management jornal*, 38(5), 791-803.
- Barkpour, N., Goharipour, H., & Karimi, M., (2010), The analysis of municipalities performance based on measuring the satisfaction of the municipality, municipal services. Case studies: Areas 1 and 11 in Tehran. *Journal of Urban Management*, 25.
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122
- Eka Putra, R. & R. Madhakomala, H. (2022). The Influence of Empowerment of Human Resources, Good Governance, Monitoring and Evaluation of the Quality of Employee Services in Public Hospital of Fatimah Embung Area in Batam City. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 163(1), 204-210.
- Katarzyna Piwowar (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM with the focus on production engineers, *jornal of cleaner production* 278(2021) 124-156.
- Kim Y. J, Kim Y. G, Choi H, Phetvaroon K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' ecofriendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management* 76 (2019) 83–93
- Li, Y., Su, z., & Liu, Y. (2010). Can strategic flexibility help firms profit from product? *Technovation*, 30(5-6), 300-309.
- Muisyo P. K, Qin S. (2020). Enhancing the FIRM'S green performance through green HRM: The moderating role of green innovation culture. *Journal of Cleaner Production*. 289(2021). 125720.
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of cleaner production*, 311, 127504
- Noe, R. A, Hollenbeck, J. R, Gerhart, B, Wright, P. M(2017). *Human resource management; Gaining a competitive advantage*. New York, mcgraw-Hill Education.
- Renwick, D. W., Redman, T., and Maguire, S., (2013), Green human resource management: a review and research agenda, *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.



- Rizki, M. & Saputra, E. K. (2021). Empowering Human Resources Management in Technology to Improve Leadership Function in Business Practice: Systematic Review. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 4154-4161. DOI:10.47750/cibg.2021. 27.02.434
- Shaban, Safaa. (2019). Reviewing the concept of Green HRM (GHRM) and Its Practices Application (Green Staffing) with Suggested Research Agenda: A Review from Literature Background and Testing Construction Perspective. *International Business Research*. 12. 86. 10.5539/ibr.v12n5p86
- Singh S. K, Giudice M. D, Chierici R, Graziano D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management, *Technological Forecasting & Social Change* 150 (2020) 119762.
- Sobaih, A. E. E., Aliedan, M., & Azazz, A. M. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance in small tourism enterprises: mediating role of pro-environmental behaviors. *Sustainability*, 13(4), 1956
- Ullah, M. (2017). Integrating Environmental Sustain Ability In To Human Resource Management: A Comprehensive Review On Green Human Resource Management. *Economics and Management*, 4(1), 6-22.
- Zaraket, W., Garios, R. & Abdel Malek, L. (2018). The Impact of Employee Empowerment on the Organizational Commitment. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 2162-3058.

Investigation effect of Tourism Leaders Empowerment (TLEM) on the Establishment Green Human Resource Management (GHRM) in the Cultural heritage, tourism & handicrafts organization in Tehran

Elham Mohammad Esmaeili

Ph.D. of Cultural Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract:

This study investigates the effect of Tourism Leaders Empowerment (TLEM) on the Establishment Green Human Resource Management (GHRM) in the Cultural heritage, tourism & handicrafts organization in Tehran. The research method of this current applied, was descriptive and correlational. The research population comprised 1500 Tourism Leaders in Cultural heritage, tourism & handicrafts organization in Tehran. 306 people were selected using the Cochran formula and stratified random sampling method. The research data were collected using a researcher-made five-point level Likert scale questionnaire comprising 5 factors and 28 items. 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 spirman used indicated that Tourism Leaders Empowerment (TLEM) had a significant effect on the Establishment Green Human Resource Management (GHRM) in the Cultural heritage, tourism & handicrafts organization in Tehran.

Keywords: Tourism Leaders Empowerment, Green Human Resource Management, Cultural heritage, tourism & handicrafts organization in Tehran