

## نقش فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری منابع انسانی با میانجی‌گری عملکرد سبز

### در پرستاران بیمارستان امام‌رضا (ع) مشهد

نورمحمد یعقوبی<sup>۱</sup>

مسعود دهقانی<sup>۲</sup>

فروغ احمدی<sup>۳</sup>

نوع مقاله: علمی- پژوهشی

شماره صفحه: ۱۴۹-۱۷۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۸/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۲۸

#### چکیده

مدیریت با تأکید بر حفاظت محیط‌زیست مفهوم جدیدی به نام فرهنگ سازمانی سبز را در ساختارهای سازمانی به خصوص بیمارستان‌ها که فعالیت‌های نزدیکی با محیط‌زیست دارند، ایجاد کرده‌است. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری منابع انسانی با میانجی‌گری عملکرد سبز است. این پژوهش با روش پیمایشی و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری در محیط نرم‌افزاری Smart PLS انجام یافته‌است. جامعه آماری پژوهش شامل پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۸۲ نفر برآورد و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته و داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه‌های محقق‌ساخته گردآوری شده‌است. پایایی و روایی سازه‌های پژوهش با نرم‌افزار

۱. استاد مدیریت دولتی دانشکده مدیریت و علوم انسانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان  
yaghoubi@mgmt.usb.ac.ir

۲. استادیار مدیریت دولتی دانشکده مدیریت و علوم انسانی، دانشگاه ولایت ایرانشهر، نویسنده مسؤول  
M.Dehghani@velayat.ac.ir

۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد  
forough.ahmadi@mail.um.ac.ir

PLS و با استفاده از دو شاخص CR و AVE برآورد شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تقریباً نیمی (۰/۴۸) از اثر کل فرهنگ سازمانی سبز بر بهره‌وری منابع انسانی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی عملکرد سبز تبیین می‌شود. نتایج پژوهش حاکی از ضریب معناداری در رابطه میان فرهنگ سازمانی سبز و بهره‌وری منابع انسانی برابر با ۲/۹۸۴؛ در رابطه میان فرهنگ سازمانی سبز و عملکرد سبز، ۷/۵۹۰؛ در نقش عملکرد سبز در بهره‌وری منابع انسانی، ۴/۰۵۷ و در ارتباط با نقش میانجی عملکرد سبز در اثر فرهنگ سازمانی سبز بر بهره‌وری منابع انسانی با استفاده از آزمون سوبل برابر با ۵۹/۶ می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ سازمانی سبز، عملکرد سبز، بهره‌وری منابع انسانی

#### مقدمه

امروزه فرهنگ سازمانی و رویکردهای سبز شدن فرهنگ در سازمان‌ها برای حفاظت از محیط‌زیست مطرح است (Crane, 2017: 130). از منظر رایینز<sup>۱</sup> (۱۳۹۵)، فرهنگ یک سیستم کنترل است و موجب ثبات و پایداری نظام اجتماعی در سازمان‌ها می‌شود. فرهنگ سازمانی نشان‌دهنده فرضیه‌های اصلی سازمان‌ها است و رفتارهای آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ چراکه اعضای سازمان مکرراً به منظور تصمیم‌گیری‌های سازمانی در چارچوب فرهنگ سازمانی حرکت می‌کنند (نقدی و دیگران، ۱۳۹۶: ۳۹۸). به گفته نیوتن و هارت<sup>۲</sup> (۱۹۹۷)، اهمیت فرهنگ سازمانی بویژه در ادبیات مربوط به قابلیت پایداری کسب و کارها، مکرراً مورد توجه قرار گرفته است. با این وجود، استد<sup>۳</sup> (۱۹۹۲)، معتقدند که سازمان‌ها می‌بایست به منظور پاسخگویی مناسب به چالش‌های زیست‌محیطی اقدام به تغییر چشمگیری در فرهنگ سازمانی خود کنند (Porter, Gallagher & Lawong, 2016: 207). فرهنگ سازمانی سبز، همراه مسائل زیست‌محیطی، به باورها، ارزش‌ها و هنجارها در ارتباط با مدیریت زیست‌محیطی اشاره دارد (Chang, 2015: 452).

1. Robins
2. Newton and Harte
3. Stead & Stead

نیوتن و هارت (۱۹۹۷)، اظهار داشتند که ساختار فرهنگی سازمان‌ها عاملی تعیین‌کننده و مهم در پرداختن به اقدامات مبتنی بر محیط‌زیست است. فرهنگ سازمانی، شکل‌دهنده فعالیت‌ها و موضوعات زیست‌محیطی است و جهت خلق شرایط مطلوب برای گفتمان اجتماعی فرهنگی، از قدرت برخوردار می‌باشد. فرهنگ‌ها با فشار بر افراد آن‌ها را در راستای ارزش‌های فرهنگی هدایت می‌کنند (Gürlek & Tuna, 2018: 466). بسیاری از صاحب‌نظران، در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی، به شیوه‌ای اطلاق می‌شود که اعضای سازمان درباره ویژگی‌های آن می‌اندیشند (رابینز، ۱۳۹۵: ۳۷۲). کارکنان به عنوان یکی از ذی‌نفعان کلیدی سازمان‌ها، اهمیت مسائل زیست‌محیطی را درک می‌کنند و گرایش درونی در آن‌ها به منظور ممانعت از فعالیت‌های غیرمسئولانه در قبال محیط‌زیست وجود دارد (Chang & Chen, 2013: 1057). ظهور مفاهیم مدرن مانند پایداری زیست‌محیطی در سازمان‌ها، آن‌ها را برای تغییرات جدی در فلسفه مدیریتی خود از قبیل فرهنگ سازمانی هم به لحاظ روشی و هم به لحاظ تفکری نهادی در عملیات سازمانی، مجاب کرده‌است. اگرچه، درجه تغییرات در فرهنگ‌های سازمانی متفاوت و قابل بحث است؛ اما آن‌چه مهم است، مسئولیت‌پذیرتر شدن سازمان‌ها در قبال محیط‌زیست به واسطه اقدامات و عملیات خود می‌باشد (Harris & Crane, 2002: 214). این مطالعه به بررسی نقش فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری منابع انسانی با میانجی‌گری عملکرد سبز پرداخته است.

### بیان مسئله

ممکن است سازمان‌ها رفتارهایی در قبال محیط‌زیست از خود نشان دهند که سهم قابل توجهی در نابودی آن داشته‌باشند. برخی از این رفتارها عبارت است از: مصرف بیش از اندازه آب، برق، گاز، استفاده از محصولات غیرقابل بازیافت و شیوه‌های نادرست بازیافت و استفاده از محصولات شیمیایی آسیب‌زا به محیط‌زیست (Jang, 2016: 442). سازمان‌ها با علم به این موضوع، می‌بایست

به شناسایی جزئیاتی پردازند که در عملیات سازمانی خود در سطوح مختلف موجب خسارت گاه جبران‌ناپذیر به محیط‌زیست می‌شوند (Kim Park & Wen, 2015: 1499). یکی از اثرات قابل توجه رویکردهای مدیریت محیط‌زیستی بر سازمان‌ها، متوجه‌ساختن آنان در ارتباط با محیط اجتماعی است و این‌که محیط اجتماعی با محیط طبیعی گره خورده‌است؛ چراکه تمام افرادی که در سازمان‌ها مشغول فعالیت هستند جزیی از این محیط اجتماعی و زیست‌محیطی به شمار می‌روند؛ بنابراین، به‌عنوان یک ذی‌نفع درون‌سازمانی، می‌بایست متعهد به نهادینه‌سازی اقدامات سبز مبتنی بر طبیعت و جامعه و نیز جامعه‌پذیری کارکنان در خصوص اقدامات حفاظت از محیط‌زیست برآیند (Zhou, Luo & Tang, 2018: 339; Taylor, Vithayathil & Yim, 2018: 971). سازمان نیز هم‌چون فرد و اجتماع از فرهنگی که به خودش اختصاص دارد برخوردار است. فرهنگ سازمانی را ارزش‌های غالب ارائه‌شده توسط سازمان (Deal & Kennedy, 1982: 12)، یا شیوه-ای که کارها در جایی انجام می‌شود (Bower, 1966: 79) تعریف کرده‌اند. تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان، پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر، ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدیدی را در سازمان به‌وجود آورد (الوانی، ۱۳۹۴: ۲۲۴). از نظر تئوری، بهره‌وری عبارت است از مفهومی برای ارزش‌آفریدن و کارآمد کردن تلاش‌های انسان‌ها در جامعه یا در سازمان‌ها به منظور دستیابی به زندگی بهتر و کیفیت کاری مناسب‌تر (Harrington, 1992: 793).

اگرچه محققان اظهار داشتند تعاریف قبلی فرهنگ سازمانی می‌تواند به آسانی با مفهوم فرهنگ سازمانی سبز انطباق پیدا کند، فرهنگ سازمانی سبز حوزه مطالعاتی جدیدی است و هنوز تعریف جامعی در مورد آن وجود ندارد. از عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، فرهنگ حاکم بر سازمان می‌باشد. اهمیت بهره‌وری منابع انسانی در زنجیره ارزش سازمان‌ها بسیار بالاست و در حال حاضر از آن به عنوان اثربخش‌ترین شاخص تعیین‌کننده مزیت رقابتی و میزان موفقیت سازمان‌ها یاد

می‌شود (امینی خیابانی و حمدی، ۱۳۹۷: ۱۶۰). فرهنگ سازمانی، جو حاکم بر محیط سازمان است که افراد در آن فعالیت می‌کنند. این جو حاکم، رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد که این موضوع خود در عملکرد کارکنان سازمان نقش بسزایی دارد (نمامیان و فیض‌الهی، ۱۳۹۴: ۱۶۳). در نتیجه عملکرد سبز به‌عنوان پیامدی از رفتارهای برخاسته از فرهنگ مدیریتی سبز در سازمان، مورد انتظار است (Chu, Wang & Lai, 2019: 60). عملکرد سبز اشاره به ارزیابی‌های نهایی دارد که سازمان از اقدامات خود در حوزه مدیریت زیست‌محیطی صورت می‌دهد (Yu & Ramanathan, 2015: 6393). شناخت روندهای مدیریتی زیست‌محیطی و سازگاری اقدامات سازمان با این روندها، منجر به اثرگذاری بر عملکرد سازمانی می‌شود (Jabbour, et al., 2015: 442).

بیمارستان امام‌رضا (ع) به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین و قدیمی‌ترین بیمارستان‌های شهر مشهد، امروزه، هم به لحاظ فیزیکی و هم به لحاظ افزودن بخش‌های مختلف در حوزه پزشکی در ساختار بیمارستانی خود، در حال گسترش است. با توجه به نقش پررنگی که بیمارستان امام‌رضا (ع) در رفع نیازهای پزشکی مردم شهر مشهد و به‌طور کلی حوزه استان خراسان رضوی دارد و نیز اتخاذ رویکردهای جدید در زمینه مدیریت بیمارستانی، یکی از این چالش‌ها توجه به فرهنگ سازمانی دوستدار محیط‌زیست در راستای بهره‌وری اقدامات منابع انسانی است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که هرچه یک فرهنگ قوی‌تر باشد، تعهد کارکنان نسبت به آن فرهنگ افزایش می‌یابد (Ashikali & Groeneveld, 2015: 146). این تعهد کارکنان، نشأت‌گرفته از ارزش‌هایی است که در قالب فرهنگ در سازمان جریان دارد (Hai & Van Tien, 2018: 451)؛ بنابراین در فرهنگ‌های قوی، کارکنان توانمندتر می‌شوند، به کسب دانش می‌پردازند و دارای هویت سازمانی معناداری می‌شوند که همه منجر به افزایش بهره‌وری آنان خواهد شد (Saha & Kumar, 2018: 199; Sihombing et al., 2018: 514). با توجه به بررسی‌های صورت‌گرفته پیرامون پیشینه پژوهش، فرضیاتی پیرامون نقش فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری منابع انسانی مطرح شد که البته یکی از این حدس‌های مبتنی بر دانش گذشته، ایفای نقش

تعدیل‌کنندگی متغیر عملکرد سبز در رابطه بین این دو متغیر ملاک و پیش‌بین است. پژوهش حاضر بر آن است تا از منظر پرسنل بیمارستان گرایش و وضعیت اقدامات مدیریت محیط‌زیستی را که بیمارستان در فعالیت‌ها و اقدامات خود بدان متعهد و در حال انجام است مورد بررسی قرار دهد. لذا پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که نقش فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری منابع انسانی با نقش میانجی عملکرد سبز در پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) مشهد چگونه است؟

### پیشینه تحقیق

امینی خیابانی و حمدی پژوهشی (۱۳۹۷) با عنوان "رابطه میان فرهنگ بازارگرایی و بهره‌وری منابع انسانی؛ تبیینی از رویکرد بازار در یک سازمان تجاری" انجام دادند. نتایج، رابطه علی دوطرفه میان متغیرهای پژوهش را تأیید کرد؛ به گونه‌ای که از یک طرف بهره‌وری منابع انسانی عامل بهبود فرهنگ بازارگرایی و از سوی دیگر فرهنگ بازارگرایی به عنوان عامل ارتقای بهره‌وری منابع انسانی شناسایی شد. مروتی و دیگران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان "رابطه علی بین فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی با میانجی‌گری رفتار شهروند سازمانی در بین کارکنان شهرداری" انجام دادند. بر اساس نتایج این پژوهش، مدل پیشنهادی روابط علی بین متغیرهای مذکور، از برازش قابل قبولی برخوردار بود. به طور کلی، در مدل پیشنهادی پژوهش، نتایج نشان داد فرهنگ سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق رفتار شهروند سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه دارد. هم‌چنین سکوت سازمانی از طریق رفتار شهروند سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه دارد. وفاخواه و دیگران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر گونه‌های فرهنگ سازمانی بر فرایندهای مدیریت منابع انسانی پروژه" انجام دادند. آن‌چه در یافته‌های تحقیق به صورت بارزی به تأیید رسید؛ اثر منفی متغیر فردگرایی بر فرایندهای مدیریت منابع انسانی پروژه و بالعکس نقش مثبت متغیر جمع‌گرایی بر فرایندهای مدیریت منابع انسانی پروژه بوده است که نشان‌دهنده نقش کلیدی توسعه شاخص‌های فرهنگ

سازمانی بر فرایند مدیریت منابع انسانی پروژه می‌باشد. محبوب خواه و بیگزاده (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان "مدل ساختاری بهره‌بررسی تأثیر منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان بر بهره‌وری نیروی انسانی" انجام دادند. نتایج حاصل از مدل ساختاری نشان داد قدرت مرجعیت و تخصص، از منابع قدرت مدیران و مؤلفه‌های توفیق‌طلبی، تحمل ابهام و ریسک‌پذیری، از ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان، در بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر هستند. هم‌چنین مؤلفه‌های قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان  $۰.۵۲/۶$  از بهره‌وری نیروی انسانی را پیش‌بینی می‌کنند. صدقی‌بوکانی و دیگران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان "تحلیل روابط چندگانه رهبری اثربخش و برنامه‌ریزی راهبردی با بهره‌وری نیروی انسانی در مراکز آموزش عالی استان آذربایجان غربی" انجام دادند. نتایج نشان داد بین رهبری اثربخش و برنامه‌ریزی راهبردی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. هم‌چنین رهبری اثربخش بیشترین تأثیر مثبت مستقیم را بر برنامه‌ریزی راهبردی و بهره‌وری نیروی انسانی می‌گذارد و برنامه‌ریزی راهبردی اثر کمتری بر بهره‌وری نیروی انسانی دارد. حکیمی (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت‌های بازاریابی و عملکرد؛ تبیین نقش میانجی جهت‌گیری‌های استراتژیک برون‌گرا" انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی تحول‌گرا بر جهت‌گیری‌های استراتژیک برون‌گرا (بازارگرایی و گرایش به فناوری) تأثیر معناداری می‌گذارد. هم‌چنین، شواهدی حاکی از تأیید نقش میانجی بازاریابی و رد میانجی‌گری گرایش به فناوری در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و قابلیت‌های بازاریابی به‌دست آمد. در نهایت، تأثیر فرهنگ سازمانی تحول‌گرا بر توسعه قابلیت‌های بازاریابی و ارتباط مستقیم و معنادار قابلیت‌های بازاریابی با عملکرد کسب‌وکارهای فعال در صنعت مواد غذایی کشور به تأیید رسید. جلالی فراهانی و دیگران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان "ارائه مدل تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی" انجام دادند. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی دارای ضریب اثر  $۰/۴۳$  بر یادگیری سازمانی و ضریب اثر  $۰/۶۳$  بر بهره‌وری نیروی انسانی است. هم‌چنین ضریب اثر یادگیری سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی  $۰/۵۳$  به دست آمد. مدل ارائه‌شده در این پژوهش

تأثیر فرهنگ سازمانی از طریق یادگیری سازمانی را بر بهره‌وری نیروی انسانی تأیید کرد. در نهایت با توجه به یافته‌های حاصل از این مدل، پیشنهاد دادند که با مدیریت تغییر فرهنگ سازمانی، شاخصه‌هایی که نامطلوب و غیرمؤثر هستند، تغییر یابند و یا اصلاح شوند تا در پی آن یادگیری سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی افزایش یابد. سید نقوی و دیگران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان "رابطه سبک‌های مدیریت تعارض با بهره‌وری نیروی انسانی در بانک سینا" انجام دادند. نتایج حاکی از آن بود که بین سبک‌های مدیریت تعارض با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان بانک سینا رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از فرضیه‌های فرعی نشان می‌دهد که بین سبک همکاری، مصالحه و گذشت، با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد؛ ولی بین سبک‌های اجتناب و رقابت با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت معناداری وجود ندارد. نقدی و دیگران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان "بررسی و تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافستد و ابعاد کارآفرینی سازمانی" انجام دادند. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که بین ابعاد شناسایی‌شده فرهنگ سازمان و کارآفرینی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. نمایان و فیض‌الهی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام)" انجام دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ‌های سازمانی (گروهی، منطقی، توسعه‌ای و سلسله‌مراتبی) با نقش میانجی نوآوری بر عملکرد سازمان، تأثیرات مثبت و معناداری دارند و میزان تأثیرپذیری فرهنگ گروهی با میانجی‌گری نوآوری بر عملکرد، قوی‌تر از سایر فرهنگ‌هاست؛ به‌علاوه، نتایج آزمون نشان می‌دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است.

### فرهنگ سازمانی و فرهنگ سازمانی سبز

فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک، بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به‌شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است (وفاخواه



و دیگران، ۱۳۹۷: ۷۶؛ حکیمی، ۱۳۹۶: ۷۴). فرهنگ سازمانی قسمتی از محیط داخلی سازمان را توصیف می‌کند که در حقیقت ترکیبی از مجموعه تعهدات، اعتقادات و ارزش‌های مشترک بین اعضای سازمان است و برای راهنمایی کارکنان در انجام وظایفشان استفاده می‌شود (وفاخواه و دیگران، ۱۳۹۷: ۷۹). اگرچه، محققان اظهار داشته‌اند که تعاریف قبلی فرهنگ سازمانی می‌تواند به آسانی با مفهوم فرهنگ سازمانی سبز انطباق پیدا کند، فرهنگ سازمانی سبز حوزه مطالعاتی جدیدی است و هنوز تعریف جامعی در مورد آن وجود ندارد. به‌عنوان مثال، نورتون، زاخر و اشکاناسی (Norton, Zacher & Ashkanasy, 2015)، تعریفی ارائه می‌کنند که می‌تواند به‌عنوان معیاری برای توصیف فرهنگ سازمانی سبز قرار گیرد. اثرات فعالیت‌های انسانی، و به‌خصوص فعالیت‌های اقتصادی بر محیط‌زیست، به وضوح نشان‌دهنده مشکلات خارجی می‌باشد که نیازمند انطباق و سازگارسازی سازمانی است. دامنه و ماهیت مزمن این مشکلات به‌گونه‌ای است که سازمان‌ها را (البته نه همه آن‌ها) به پاسخ‌های مختلف در قبال آن ملزم می‌کند؛ پس می‌بایست با الگوبرداری از اقدامات موفق‌تری که انجام شده است، در جهت آگاهی‌بخشی و شکل‌دهی به رفتارهای آینده در سازمان‌ها و بین اعضای سازمان استفاده کرد؛ بنابراین، فرهنگ سازمانی دوستدار محیط‌زیست این‌گونه تعریف می‌شود: «الگویی از مفروضات اساسی تسهیم‌شده در ارتباط با محیط‌زیست، در راستای چالش‌های ناشی از فعالیت‌های اثرگذار انسانی بر محیط طبیعی آموزش داده می‌شود و در تلاش است تا با سازگارسازی فعالیت‌ها به صورت کارکردی روزمره به مقابله با این چالش‌ها برآید. این الگو به‌عنوان یک قانون ارزشمند تلقی می‌شود؛ بنابراین می‌بایست نیروی انسانی را در ادراک، تفکر و احساس در ارتباط با پایداری زیست‌محیطی، به شیوه‌ای صحیح آموزش داد» (Gürlek & Tuna, 2018: 470; Norton, Zacher, & Ashkanasy, 2015: 325). بر اساس مدل دنیسون (Denison, 2000: 122)، ابعاد فرهنگ سازمانی به این شرح است: ۱. درگیرشدن در کار: سازمان‌های اثربخش بر محور تیم‌ها/ گروه‌های کاری تشکیل می‌شوند و قابلیت‌های منابع انسانی خود را در همه سطوح توسعه می‌دهند. در چنین سازمان‌هایی اعضای سازمان نسبت به کار و مسئولیت‌های خود احساس تعهد جدی دارند و خود را بخشی از پیکره

سازمان می‌دانند؛ ۲. سازگاری: تحقیقات نشان داده‌است سازمان‌های اثربخش غالباً باثبات و یکپارچه‌اند. در این سازمان‌ها رفتارهای کارکنان از ارزش‌های بنیادی در سازمان نشأت می‌گیرد؛ حتی زمانی که مدیر و کارکنان دیدگاه متقابل دارند، فعالیت‌های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته است؛ ۳. رسالت: بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند مهم‌ترین مشخصه فرهنگ سازمانی، رسالت (مأموریت) آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند به کجا می‌روند و وضعیت موجودشان چیست، معمولاً به بیراهه می‌روند. به عکس، سازمان‌های موفق شناخت و درک روشنی از چشم‌انداز و مسیر حرکت خود دارند و بر اساس آن، اهداف سازمانی و راهبردی مشخصی را تعریف می‌کنند؛ ۴. انطباق‌پذیری: سازمان‌های اثربخش علی‌رغم انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات بیرونی، یکپارچه‌اند و به لحاظ اصول و ارزش‌های سازمانی به سختی تغییر می‌کنند؛ از این رو، یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان از مهم‌ترین مشخصه‌های چنین سازمان‌هایی برشمرد. این سازمان‌ها از اشتباهات خود در طول زمان درس گرفته و ظرفیت ایجاد تغییر را دارند. آن‌ها به‌طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان به منظور ارزش‌قائل شدن برای مخاطبان خود هستند.

### عملکرد سبز

باکالان<sup>۱</sup> (۲۰۰۰)، بیان می‌دارد، سازمان‌هایی که مزیت رقابتی خود را از طریق بهبود عملکردشان در حوزه فعالیت سبز افزایش می‌دهند و آن را در نظارت و کنترل مقررات و دستورالعمل‌های زیست‌محیطی به کار می‌گیرند، در پاسخگویی به نگرانی‌های زیست‌محیطی مشتریان و ذی‌نفعان خود، به نحو بهتری عمل می‌کنند و اثرات فعالیت‌ها و خدماتشان را بر محیط زیست کاهش می‌دهند (Famiyeh et al., 2018: 608). عملکرد سبز موجب کمینه‌سازی در هدررفت منابع و صرفه‌جویی در هزینه‌های سازمانی می‌شود (Chen, Ngniatedema, & Li, 2018: 1008). تغییر در ساختارهای بازارهای جهانی در حوزه‌های مختلف و متعاقباً تقاضاها با قابلیت پایداری، سازمان‌ها را به باز تعریف مدل‌های کسب‌وکار و فرآیندهای خود برای پاسخگویی

1. Bacallan

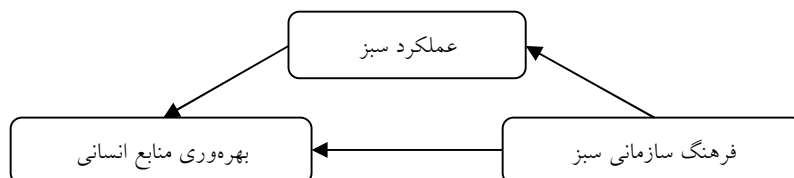
به نیازهای زیست‌محیطی بازار مجبو ساخته‌اند (Chuang & Huang, 2018: 992). اشالتگر و واگنر، عملکرد سبز را به‌عنوان کاهش اثرات زیست‌محیطی شرکت‌ها، تعریف کرده‌اند که از طریق همانگی و همکاری بین کسب و کارها و نگرانی‌های زیست‌محیطی حاصل می‌شود. عملکرد سبز می‌تواند توسط شاخص‌های مختلفی اندازه‌گیری شود. این شاخص‌ها شامل استفاده در منابع آبی، انرژی، منابع غیرتجدیدپذیر، ورودی‌های سمی، فاضلاب جامد، آلودگی خاک (زمین)، نشر فاضلاب، آلودگی هوا، آلودگی صوتی، نشر بوهای بد و تخریب چشم اندازه‌های محیطی، می‌باشد (Schaltegger & Wagner, 2004؛ نقل در غلامی و ناظری، ۱۳۹۷: ۱۱).

### بهره‌وری منابع انسانی

بهره‌وری را می‌توان یک دیدگاه فکری دانست که همواره سعی در بهبود مستمر وضع موجود دارد. به عبارت دیگر می‌توان بهره‌وری را مرتبط با توسعه دانست و همان طور که توسعه فرآیندی تدریجی، رو به جلو و درصدد بهبود وضع موجود است، آن را به عنوان یکی از شاخص‌های توسعه و ارتقای کیفیت در هر سازمانی لحاظ نمود. بهره‌وری را می‌توان یکی از راه‌های افزایش سرمایه-گذاری در هر سازمانی دانست (صدقی بوکانی و دیگران، ۱۳۹۷: ۳۲). سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارا نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به‌طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی بهره‌وری نیروی انسانی بستگی دارد. استفاده مؤثر و کارآمد از نیروی انسانی و به تعبیر دیگر بهره‌وری نیروی انسانی، یکی از مسائل عمده هر جامعه است (مروتی و دیگران، ۱۳۹۷: ۷۰). به عقیده رانفتل، بهره‌وری عبارت است از نسبت ارزش خروجی به ورودی؛ این به معنای کارایی و اثربخشی آن چیزی است که به‌وسیله آن، منابع در دسترس برای رسیدن به یک نتیجه به‌کار گرفته می‌شود (Ranftl, 1989؛ نقل در محبوب‌خواه و بیگ‌زاده، ۱۳۹۷: ۶۴).

بهره‌وری کارکنان به معنی ارزیابی اثربخشی و کارایی فردی یا گروهی کارکنان سازمان می‌باشد. بهره‌وری نیروی کار ممکن است حاصل خروجی فرد در یک مدت زمان خاص ارزیابی شود. به‌طور معمول بهره‌وری نیروی کار از طریق نسبت ستاده به داده در یک دوره زمانی مشابه اندازه‌گیری می‌شود یا هم‌چنین می‌تواند با توجه به میزانی که یک کارمند در زمان معین به ارائه خدمات می‌پردازد، محاسبه شود. هویت (Hewitt, 2010)، بهره‌وری نیروی کار را به عنوان کسانی که در مورد نکات مثبت سازمان صحبت می‌کنند، تمایل به ماندن در سازمان به عنوان یک عضو مؤثر و تلاشی فراتر از حداقل اقدامات مورد نیاز سازمان برای انجام وظایف شغلی تعریف می‌کند. نودجو، بهره‌وری کارکنان را به معنای تعهد عاطفی و فکری کارکنان به سازمان خود در دستیابی به موفقیت تعریف می‌کند (Nodjo, 2015؛ نقل در سیدنقوی و دیگران، ۱۳۹۶: ۱۴). مدل‌های مختلفی برای تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد. از مهم‌ترین و پرکاربردترین مدل‌های مورد استفاده در بهره‌وری نیروی انسانی، مدل آچیو بوده که توسط هرسی، بلانچارد و جانسون (Hersey, Blanchard & Johnson, 1996) ارائه شده‌است. این مدل دارای هفت بعد توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط است.

مطابق با مبانی تحقیق، مدل مفهومی که این تحقیق به دنبال سنجش آن می‌باشد به قرار شکل ۱ ارائه می‌شود. در این مدل، متغیر فرهنگ سازمانی سبز به عنوان متغیر پیش‌بین، عملکرد سبز به عنوان متغیر میانجی و بهره‌وری منابع انسانی به عنوان متغیر ملاک است.



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق، نقش فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری

منابع انسانی با میانجی‌گری عملکرد سبز

(Aboelmaged, 2018؛ Yu & Ramanathan, 2015؛ Chang, 2015)

بدین ترتیب بر مبنای مدل تحقیق، اهداف و فرضیه‌های تحقیق این‌گونه تعریف شدند:

### اهداف پژوهش

- بررسی نقش فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری منابع انسانی با میانجی‌گری عملکرد سبز در پرسنل بخش پرستاری بیمارستان امام‌رضا (ع) مشهد؛
- بررسی نقش فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری منابع انسانی در پرستاران بیمارستان امام‌رضا (ع) شهر مشهد؛
- بررسی نقش فرهنگ سازمانی سبز در عملکرد سبز در پرستاران بیمارستان امام‌رضا (ع) شهر مشهد؛
- بررسی نقش عملکرد سبز در بهره‌وری منابع انسانی در پرستاران بیمارستان امام‌رضا (ع) شهر مشهد.

### فرضیه‌های پژوهش

- فرهنگ سازمانی سبز با میانجی‌گری عملکرد سبز بر بهره‌وری منابع انسانی در پرسنل بخش پرستاری بیمارستان امام‌رضا (ع) مشهد نقش دارد.
- فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری منابع انسانی در پرستاران بیمارستان امام‌رضا (ع) شهر مشهد نقش دارد.

- فرهنگ سازمانی سبز در عملکرد سبز در پرستاران بیمارستان امامرضا (ع) شهر مشهد نقش دارد.

- عملکرد سبز در بهره‌وری منابع انسانی در پرستاران بیمارستان امامرضا (ع) شهر مشهد نقش دارد.

### روش تحقیق

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت تحقیق، توصیفی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق پرسنل بخش پرستاری بیمارستان امامرضا (ع) در سه بخش مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری مورد نظر تنها شامل پرستارانی می‌شود که به امور درمانی مشغول هستند و افرادی از قبیل سرپرستاران، بهیاران، و کمک‌بهیاران مدنظر تحقیق نمی‌باشند. در محدوده زمانی انجام این پژوهش، جامعه آماری مورد بررسی در حدود ۱۰۵۰ نفر بودند. به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که با توجه به حجم جامعه آماری، حجم نمونه به تعداد ۲۸۲ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه‌ها توزیع شد و داده‌های جمع‌آوری شده، مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور تهیه پرسشنامه از مطالعات (Gürlek & Tuna, 2018; Chen, Ngniatedema, & Li, 2018; Chang, 2015) برای طراحی سؤالات مربوط به فرهنگ سازمانی سبز؛ از مطالعه (Yu & Ramanathan, 2015) برای طراحی سؤالات مربوط به عملکرد سبز و در نهایت از مطالعه (Aboelmaged, 2018: 363) برای طراحی سؤالات مربوط به بهره‌وری منابع انسانی استفاده شد. در بخش شاخص‌های مدل اندازه‌گیری اصلی‌ترین معیار روایی همگرا یا همان AVE است که باید به سطح بحرانی ۰/۰۵ برسد که نشان‌دهنده همسانی یا اعتبار درونی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی می‌باشد. در جدول ۲، مقادیر مربوط به روایی همگرا، و پایایی مرکب و آلفای کرونباخ هر سازه آورده شده است.

جدول ۲) مقادیر روایی همگرا، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ

متغیر	روایی همگرا (AVE)	پایایی مرکب (CR)	آلفای کرونباخ
فرهنگ سازمانی سبز (GOC)	۰/۵۱۸	۰/۸۴۱	۰/۷۶۸
عملکرد سبز (GPER)	۰/۷۵۶	۰/۹۲۵	۰/۸۹۱
بهره‌وری منابع انسانی (HRMP)	۰/۵۰۳	۰/۸۵۶	۰/۷۹۷

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ضریب AVE برای تمامی متغیرها بالای ۰/۵ است که این مقادیر همگرایی قابل قبولی را نشان می‌دهند. سازه عملکرد سبز با مقدار  $AVE = 0.756$  بالاترین میزان روایی همگرا را به خود اختصاص داد. با توجه به این که معیار CR به مراتب بهتر از آلفای کرونباخ است، یافته‌های این جدول نشان می‌دهد که تمامی مقادیر CR برای همه سازه‌ها بالای ۰/۷ می‌باشد و از پایایی درونی خیلی خوبی برخوردارند. در روایی تشخیصی یا واگرا میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه و میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با سازه‌های دیگر مقایسه می‌شود. برای سنجش روایی واگرای پرسشنامه از معیار فورنل و لارکر (Fornell & Larcker, 1981) استفاده شده است. روایی تشخیصی در واقع مکمل روایی همگرا بوده است که نشان‌دهنده تمایز نشانگرهای یک متغیر پنهان از سایر نشانگرهای دیگر در همان مدل ساختاری است. این معیار از جذر مقادیر AVE سازه‌های تحقیق به دست می‌آید.

جدول ۳) ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

عامل	فرهنگ سازمانی سبز (GOC)	عملکرد سبز (GPER)	بهره‌وری منابع انسانی (HRMP)
فرهنگ سازمانی سبز (GOC)	۰/۷۲۰		
عملکرد سبز (GPER)	۰/۵۷۳	۰/۸۶۹	
بهره‌وری منابع انسانی (HRMP)	۰/۶۰۴	۰/۶۸۸	۰/۷۰۹

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، هر عامل تعامل بیشتری با شاخص‌های خودش در مدل دارد.

جدول ۴) آمار توصیفی

متغیر	زیرمتغیر	تعداد	درصد	متغیر	زیرمتغیر	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۹۷	۳۴/۵	وضعیت	مجرد	۲۱۵	۷۶/۴
	زن	۱۸۵	۶۵/۵		متأهل	۶۷	۲۳/۶
تحصیلات	کاردانی	۵۸	۲۰/۵	سن	۲۱ تا ۳۰ سال	۱۵۷	۵۵/۶
	لیسانس	۱۹۱	۶۷/۶		۳۱ تا ۴۰ سال	۷۱	۲۵/۱
	فوق لیسانس	۲۶	۹/۲		۴۱ تا ۵۰ سال	۳۶	۱۲/۷
	دکتری	۷	۲/۷		۵۱ تا ۶۰ سال	۱۸	۶/۶

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. در جدول ۴ آمار توصیفی مرتبط با تحقیق ارائه شده‌است.

در ادامه به شرح عملیات آزمون معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS پرداخته می‌شود. الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS شامل سه بخش است:

شاخص‌های مدل اندازه‌گیری مانند روایی همگرا (سطح بحرانی ۰/۵)، پایایی ترکیبی (سطح ۰/۷)، آلفای کرونباخ، روایی تشخیصی یا واگرا.

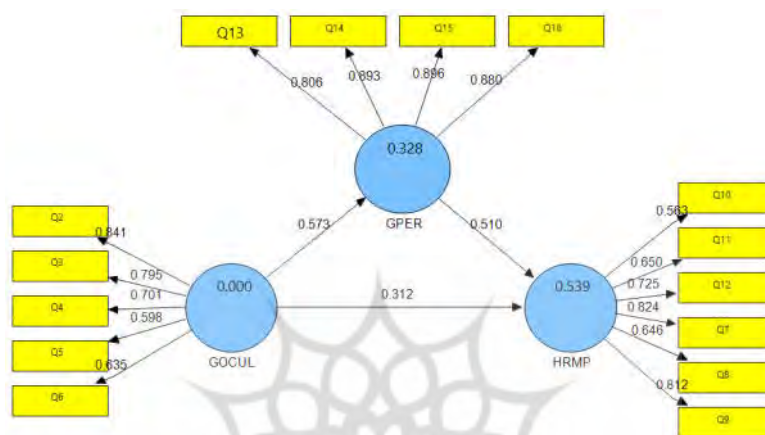
شاخص‌های مدل ساختاری مانند ضریب تعیین ( $R^2$ ) متغیرهای مکنون درون‌زا (سه سطح ۰/۱۹ ضعیف، ۰/۳۳ متوسط، ۰/۶۷ قوی) و ضرایب مسیر (بتا)، ضرایب معناداری Z-Value (۱/۹۶ سطح معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد)، ضریب  $Q^2$  برای متغیرهای درون‌زای مدل (سه سطح ۰/۰۲ ضعیف، ۰/۱۵ متوسط، ۰/۳۵ قوی).

معیار آزمون مدل کلی (GOF) (سه سطح ۰/۰۱ ضعیف، ۰/۲۵ متوسط، ۰/۳۶ قوی) می‌شود. علاوه بر این موارد، جهت سنجش نقش میانجی متغیر عملکرد سبز، از دو آزمون سوبل (Sobel) که اثر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر را مورد سنجش قرار می‌دهد و آزمون VAF که برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی استفاده می‌شود.



### یافته‌های تحقیق

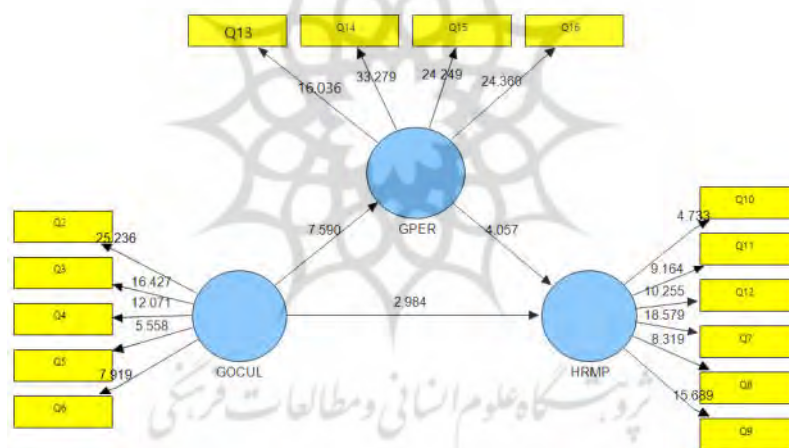
ضریب تعیین نشان از تأثیری دارد که متغیر ملاک بر پیش‌بین دارد و هرچه میزان این ضریب بیشتر باشد دالّ بر تبیین بیشتر متغیر ملاک از سوی متغیر یا متغیرهای پیش‌بین است.



شکل ۲) مقادیر  $R^2$ ،  $\beta$

همان‌گونه که در شکل ۲ نشان داده شده است، ضریب  $R^2$  برای عملکرد سبز (GPER) برابر با ۰/۳۲۸ و بهره‌وری منابع انسانی (HRMP) برابر با ۰/۵۳۹ می‌باشد؛ بدین معنا که سازه عملکرد سبز توانسته است به میزان ۳۲/۸٪ و بهره‌وری منابع انسانی به میزان ۵۳/۹٪ از تغییرات مربوط به سازه خود را تبیین نماید. در ارتباط با مقادیر بتا یا همان ضرایب مسیر می‌توان گفت بیانگر اثرگذاری مستقیم متغیر پیش‌بین بر ملاک به صورت جداگانه دارد؛ بدین معنا که متغیر پیش‌بین تا چه میزان توانسته است بر متغیر ملاک، اثرگذار باشد. در واقع ضریب بتا سهم نسبی هر متغیر پیش‌بین در پیش‌بینی تغییرات مربوط به متغیر ملاک را گزارش می‌کند. همان‌طور که مشاهده می‌شود، این میزان در فرضیه نقش فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری منابع انسانی، برابر با ۰/۳۱۲؛ در فرضیه نقش فرهنگ سازمانی سبز در عملکرد سبز، برابر با ۰/۵۷۳ و در فرضیه نقش عملکرد سبز در بهره‌وری منابع انسانی، برابر با ۰/۵۱۰ می‌باشد. بیشترین میزان در مسیر فرضیه تأثیر فرهنگ سازمانی سبز بر عملکرد سبز، تحقق یافته است و بدین معنی است که فرهنگ سازمانی سبز توانسته است به میزان ۵۷/۳٪ اثر مستقیم و مثبتی بر سازه عملکرد سبز بگذارد.

در ارتباط با ضرایب معناداری یا همان Z-value هنگامی که رابطه بین سازه‌ها از مقدار ۱/۹۶ بیشتر باشد نشان از صحت رابطه میان سازه‌ها دارد. در شکل ۳ تمام مسیرهای مدل نشان از معناداری روابط میان سازه‌ها دارد. این میزان در فرضیه نقش فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری منابع انسانی، برابر با ۲/۹۸۴؛ در فرضیه نقش فرهنگ سازمانی سبز در عملکرد سبز، برابر با ۷/۵۹۰ و در فرضیه نقش عملکرد سبز در بهره‌وری منابع انسانی، برابر با ۴/۰۵۷ است که روابط به دلیل بالا بودن از سطح ۱/۹۶ در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشند. در ادامه برای بررسی فرضیه اصلی تحقیق یعنی نقش میانجی عملکرد سبز در رابطه میان فرهنگ سازمانی سبز و بهره‌وری منابع انسانی از دو آزمون سوایل و VAF استفاده شده که خروجی مربوط به آن در شکل ۳ آورده شده است.



شکل ۳) ضرایب معناداری Z-value

معیار بعدی، ضریب  $Q^2$  است که هدف آن توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم‌پوشی می‌باشد. معروف‌ترین و شناخته‌شده‌ترین معیار اندازه‌گیری این توانایی، شاخص  $Q^2$  استون - گایسلر است که بر اساس این ملاک مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درون‌زای انعکاسی را پیش‌بینی کند. هینسلر و دیگران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرهای پنهان درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی کردند. هدف از انجام این کار تعیین این مطلب است که

آیا روابط بین سازه‌های درون‌زای مدل به‌خوبی تبیین شده‌است یا خیر. ضریب  $Q^2$  در جدول ۴ برای متغیرهای ملاک مدل گزارش شده است.

جدول ۵) قدرت پیش‌بینی مدل، ضریب  $Q^2$

سازه	SSO	SSE	1-SSE/SSO
عملکرد سبز (GPER)	۷۸۸	۵۹۶/۸۹۵	۰/۲۴
بهره‌وری منابع انسانی (HRMP)	۱۱۸۲	۸۸۴/۳۵۱	۰/۲۵

همان‌طور که در جدول ۵ نشان داده شد، متغیرهای عملکرد سبز (۰/۲۴) و بهره‌وری منابع انسانی (۰/۲۵) قدرت پیش‌بینی نسبتاً قوی از خود نشان دادند. شاخص نیکویی برازش (GOF) به صورت میانگین  $R^2$  (۰/۴۳۴) و متوسط مقادیر اشتراکی (۰/۵۹۳) محاسبه می‌شود. این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضریب تعیین است. تزلزل و دیگران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، و ۰/۳۶ را به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کردند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳: ۷۳)؛ بنابراین با توجه به حاصل ضرب ۰/۴۳۴ و ۰/۵۹۳ در رابطه فوق، مقدار ۰/۳۹۱ GOF برای مدل تحقیق، میزان برازش مدل در سطح قوی ارزیابی می‌شود.

### آزمون فرضیه اصلی تحقیق

در آزمون سو بل یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت افزایش این مقدار از سطح ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن نقش میانجی یک متغیر را تأیید کرد. این مقدار از رابطه زیر به دست می‌آید:

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

مفروضات رابطه:

$a$ : مقدار ضریب مسیر میان متغیر پیش‌بین (فرهنگ سازمانی سبز) و میانجی (عملکرد سبز).

$b$ : مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی (عملکرد سبز) و متغیر ملاک (بهره‌وری منابع انسانی).

$S_a$ : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر پیش‌بین و میانجی.

$S_b$ : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و ملاک.

مقدار  $a$  (۰/۵۷۳) و  $b$  (۰/۵۱۰) در شکل شماره ۲ آورده شده‌است. دو مقدار  $S_a$  و  $S_b$  نیز با استفاده از فرمان Bootstrapping به دست می‌آید. این مقدار برای  $S_a$  برابر با ۰/۰۸ و برای  $S_b$  برابر با ۰/۰۷ است. با جای‌گذاری مقادیر در فرمول آزمون سو بل خواهیم داشت:

$$Z - value = \frac{0.573 \times 0.510}{\sqrt{0.510^2 \times 0.08^2 + (0.573^2 \times 0.07^2) + (0.08^2 \times 0.07^2)}} = \frac{0.292}{0.0049} = 59.6$$

همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار Z-value حاصل از آزمون سو بل برابر با ۵۹/۶ شد که به دلیل بیشتر بودن از سطح ۱/۹۶ می‌توان گفت در سطح اطمینان ۰/۹۵، نقش متغیر میانجی عملکرد سبز در رابطه میان فرهنگ سازمانی سبز و بهره‌وری منابع انسانی معنادار است. برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF (Variance Accounted For) استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیک باشد، نشان از قوی‌تر بودن اثر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد. مقدار VAF از رابطه زیر به دست می‌آید:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

$a$ : مقدار ضریب مسیر میان متغیر پیش‌بین (فرهنگ سازمانی سبز) و میانجی (عملکرد سبز).

$b$ : مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی (عملکرد سبز) و متغیر ملاک (بهره‌وری منابع

انسانی).

$c$ : مقدار ضریب مسیر میان متغیر پیش‌بین (فرهنگ سازمانی سبز) و ملاک (بهره‌وری منابع انسانی).

مقدار  $c$  با توجه به شکل شماره ۲، برابر با ۰/۳۱۲ است؛ بنابراین خواهیم داشت:

$$VAF \frac{0.573 \times 0.510}{(0.573 \times 0.510) + (0.312)} = \frac{0.292}{0.604} = 0.483$$

مقدار ۰/۴۸ نشان می‌دهد که تقریباً نیمی از اثر کل فرهنگ سازمانی سبز بر بهره‌وری منابع انسانی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی عملکرد سبز تبیین می‌شود. با توجه به موارد فوق، در جدول ۶ نتیجه‌گیری در مورد روابط میان فرضیه‌های تحقیق آورده شده‌است.

جدول ۶) نتایج فرضیه‌های تحقیق

نتیجه آزمون فرضیه	ضریب معناداری	ضریب VAF (اثر غیرمستقیم)	ضریب مسیر (اثر مستقیم)	رابطه	فرضیه
تأیید	۵۹/۶	۰/۴۸۳	—	نقش میانجی عملکرد سبز در فرهنگ سازمانی سبز — بهره‌وری منابع انسانی	H <sub>1</sub>
تأیید	۷/۵۹۰	—	۰/۳۱۲	فرهنگ سازمانی سبز — بهره‌وری منابع انسانی	H <sub>2</sub>
تأیید	۲/۹۸۴	—	۰/۵۷۳	فرهنگ سازمانی سبز — عملکرد سبز	H <sub>3</sub>
تأیید	۴/۰۵۷	—	۰/۵۱۰	عملکرد سبز — بهره‌وری منابع انسانی	H <sub>4</sub>

### بحث و نتیجه‌گیری

گرایش‌های سبز در سازمان‌ها جزء رویکردهای نوین در فرهنگ سازمانی است که امروزه در حوزه‌های مختلفی بدان پرداخته می‌شود. فرهنگ سازمانی و مدیریت زیستی محیطی از آن‌جا با یکدیگر ارتباط نزدیکی دارند که سازمان‌ها دارای مکانیسم‌های اثربخش مدیریت زیست‌محیطی هستند که به‌واسطه‌ی فرهنگ سازمانی دوستدار محیط‌زیست حمایت می‌شوند و این قابلیت را

دارند که به منظور جذب بیشتر کارکنان و افزایش انگیزه آنان برای پرداختن به مسائل زیست-محیطی و در نهایت شایستگی بیشتر آنان عمل نمایند. با توجه به تأیید اثرگذاری فرهنگ سازمانی سبز بر بهره‌وری کارکنان، می‌توان چنین گفت که به سبب‌سازی فرهنگ در ساختارهای فرهنگی بیمارستان امام‌رضا (ع) توجه می‌شود. یکی از دلایل این موضوع، وجود سیستم‌های مدیریت کیفیت در بیمارستان‌هاست که ساختار سازمانی و در پی آن فرهنگ سازمانی را به منظور پیاده‌سازی استانداردهای مدیریت زیست‌محیطی هدایت می‌کنند. چون هدف سیستم‌های زیست-محیطی در سازمان‌ها پاسخگویی به نیازهای ذی‌نفعان و مشتریان است، کارکنان سازمان نیز به عنوان ذینفع داخلی به عنوان گروهی بهره‌مند از مزایای این سیستم‌ها هستند؛ بنابراین، با آموزش‌های لازم در این زمینه و جامعه‌پذیری صحیح کارکنان در سازمان‌ها می‌توان به توانمندشدن، اثربخشی و تعهد شغلی بیشتر آنان دست یافت که تحت عنوان دست‌یافتن به بهره‌وری منابع انسانی از آن یاد می‌شود. بدین ترتیب، هنگامی که سیستم‌های مدیریت کیفیت زیست‌محیطی به فرهنگ سازمانی تبدیل شود، کارکنان سازمان به دلیل بهره‌مندی از فواید اجرای آن به تعهد بیشتری در قبال سازمان متمایل می‌شوند. با توجه به تأیید رابطه میان فرهنگ سازمانی سبز بر عملکرد سبز می‌توان چنین عنوان کرد که تغییر در مدل‌های کسب‌وکار در حوزه سبز می‌تواند منجر به عملکرد بهتر در این زمینه شود. عملکرد سازمانی به عنوان نتیجه‌ای قابل ارزیابی برای سازمان‌ها بسیار مهم است و هدف سازمان‌ها نیز در بهبود عملکرد سازمانی خود، ارتقای سودآوری و بهبود وضعیت اقتصادی می‌باشد. با توجه به این‌که بیمارستان‌ها هزینه‌های ثابت هنگفتی را به صورت روزمره در انجام عملیات سازمانی خود دارند، رویکرد سبز و بهینه‌سازی در فعالیت‌های خود می‌تواند به این رشد عملکردی بیانجامد. شاید بتوان از جمله دلایل تأیید این رابطه را نیز همین موضوع عنوان کرد که صرفه‌جویی در حوزه مدیریت زیست‌محیطی و تغییر در فرهنگ سازمانی بیمارستان به حوزه سبز، باعث شده است بیمارستان امام‌رضا (ع) در شاخص-های عملکردی خود به واسطه عمل به این اقدامات موفق عمل نماید. باید توجه داشت که عملکرد سبز در سازمان علاوه بر بُعد مالی، ابعاد غیرمالی مانند رضایت شغلی، پیشرفت شغلی، افزایش

مهارت در حوزه سبز و ... را نیز در نظر دارد؛ چراکه به‌عنوان یک ذی‌نفع درون‌سازمانی به‌شمار می‌آیند و رویکردهای زیست‌محیطی تنها شاخص‌های اقتصادی را در نظر ندارند. با توجه به تأیید رابطه میان عملکرد سبز بهره‌وری منابع انسانی، می‌توان چنین عنوان نمود که تغییر رویکرد مدیریتی به حوزه سبز باعث شده است در ساختارهای ارزیابی عملکرد کارکنان، پرداختن به فعالیت‌های سبز نیز گنجانده شود و علاوه بر این که یک ارزش سازمانی تلقی می‌شود، به‌عنوان یک شاخص مؤثر در بهبود عملکرد کارکنان به‌شمار آید و در پی آن، افزایش بهره‌وری مؤثرتر از منابع انسانی در بیمارستان باشد. پس در ارتباط با فرضیه اصلی پژوهش و با توجه به نقش حدوداً ۵۰ درصدی در تبیین بهره‌وری منابع انسانی به واسطه عملکرد سبز، شاهد نقش‌آفرینی مثبت متغیر عملکرد سبز در بیمارستان امام‌رضا (ع) هستیم. این اثرگذاری مثبت می‌تواند به دلیل هویت سبز برای کارکنان معنا شود که با اقداماتی که در زمینه مدیریت زیست‌محیطی در سازمان صورت می‌گیرد و مشارکت آنان در این زمینه، منجر به مفهوم متفاوتی از شغل و وظایف محوله شده‌است. از طرف دیگر، در سیستم‌های مدیریت کیفیت در سازمان‌ها، یکی از مقوله‌هایی که باید به آن توجه شود خود پرسنل است؛ بنابراین، می‌توان چنین استنباط کرد که سیستم‌های مدیریت زیست‌محیطی در بیمارستان‌ها و توجه به کارکنان در فرآیندها منجر به افزایش هویت شغلی در چارچوب سبز و در نهایت بهره‌وری آنان شده است (Saha & Kumar, 2018; Sihombing et al., 2018). نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های امینی خیابانی و حمدی (۱۳۹۷)، مروتی و دیگران (۱۳۹۷)، وفاخواه و دیگران (۱۳۹۷)، محبوب‌خواه و بیگزاده (۱۳۹۷)، صدقی‌بوکانی و دیگران (۱۳۹۷)، حکیمی (۱۳۹۶)، جلالی فراهانی و دیگران (۱۳۹۶)، سیدنقوی و دیگران (۱۳۹۶)، نقدی و دیگران (۱۳۹۶) و نامامیان و فیض‌الهی (۱۳۹۴)، هم‌سو است. در ارتباط با یافته‌های پژوهش به‌به‌وران در حوزه‌های خدماتی و پزشکی پیشنهاد می‌شود که خود را ملزم به اخذ و استمرار گواهی‌نامه‌های کیفیت در زمینه مدیریت زیست‌محیطی کنند و به‌عنوان عنصری فعال در فرهنگ سازمانی خود به آن بنگرند؛ چراکه به‌صورت دقیق، ابعاد و استانداردهای لازم را برای حفاظت از محیط زیست تبیین کرده و

ارائه داده‌اند. همچنین، پیشنهاد می‌شود به همکاری و تشریک مساعی بین‌سازمانی در حوزه فرهنگ سبز مبادرت ورزند؛ چراکه هم‌افزایی بین سازمانی را افزایش می‌دهد و می‌تواند منجر به عملکرد بهتر در حوزه سبز در بیمارستان‌ها شود. در چارچوب فرهنگ سازمانی سبز پیشنهاد می‌شود به آگاهی‌بخشی و ارائه آموزش‌های لازم به پرسنل بیمارستان پرداخته شود؛ زیرا زمانی که کارکنان هویت جدید و مؤثرتری، با ارزش افزوده شغلی متفاوتی نسبت به قبل بیابند، تعهد بالاتری در انجام وظایف خود به کار می‌گیرند و سازمان می‌تواند در ساختار منابع انسانی خود به نیروی انسانی با بهره‌وری بالاتری دست یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود در ارزیابی عملکرد کارکنان به منظور بهره‌وری آنان در سازمان، شاخص‌ها و موارد مربوط به فعالیت‌های زیست-محیطی را مدنظر قرار دهند.





## منابع

- امینی‌خیابانی، غلامرضا؛ حمدی، کریم (۱۳۹۷). "رابطه میان فرهنگ بازارگرایی و بهره‌وری منابع انسانی؛ تبیینی از رویکرد بازار در یک سازمان تجاری". *فصلنامه مدیریت بهره‌وری*. دوره یازدهم، ش ۴۴ (بهار): ۱۵۷ - ۱۷۹.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۴). *مدیریت عمومی*. تهران: نشر نی.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۹۵). *مبانی رفتار سازمانی*. مترجم علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- حکیمی، ایمان (۱۳۹۶). "تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت‌های بازاریابی و عملکرد؛ تبیین نقش میانجی جهت‌گیری‌های استراتژیک برون‌گرا". *فصلنامه مدیریت بازرگانی*. دوره نهم، ش ۴ (بهار): ۷۳۹ - ۷۶۲.
- جلالی‌فراهانی، مجید؛ و دیگران (۱۳۹۶). "رأیه مدل تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی". *فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، سال چهارم، ش ۱۳ (بهار): ۴۱ - ۴۹.
- سیدنقوی، میرعلی؛ و دیگران (۱۳۹۶). "رابطه سبک‌های مدیریت تعارض با بهره‌وری نیروی انسانی در بانک سینا". *فصلنامه مدیریت بهره‌وری*، سال یازدهم، ش ۴۳ (زمستان): ۷-۴۴.
- صدقی‌بوکانی، ناصر؛ و دیگران (۱۳۹۷). "تحلیل روابط چندگانه رهبری اثربخش و برنامه‌ریزی راهبردی با بهره‌وری نیروی انسانی در مراکز آموزش عالی استان آذربایجان غربی". *فصلنامه مدیریت بهره‌وری*، سال دوازدهم، ش ۴۵ (تابستان): ۳۱ - ۶۹.
- غلامی، سودابه؛ ناظری، علی (۱۳۹۷). "مدیریت زنجیره تأمین سبز و عملکرد سازمان؛ نقش تعدیل‌گر گواهی‌نامه ایزو". *فصلنامه مدیریت استاندارد و کیفیت*، سال هشتم، ش ۱ (بهار): ۶ - ۲۵.

- محبوب‌خواه، فرهاد؛ بیگزاده، یوسف (۱۳۹۷). "بررسی تأثیر منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصی کارآفرینی کارکنان بر بهره‌وری نیروی انسانی". *فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، سال نوزدهم، ش ۷۲ (تابستان): ۶۳ - ۷۶.

- محسنین، شهریار؛ اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۹۳). "معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم افزار (آموزشی و کاربردی)". تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.

- مروتی، ذکراه؛ و دیگران (۱۳۹۷). "رابطه علی بین فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی با میانجی‌گری رفتار شهروند سازمانی در بین کارکنان شهرداری". *فصلنامه مدیریت بهره‌وری*، سال دوازدهم، ش ۴۶ (پاییز): ۶۹ - ۹۶.

- نقدی، اعتبار؛ و دیگران (۱۳۹۶). "بررسی و تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافستد و ابعاد کارآفرینی سازمانی". *فصلنامه مدیریت بازرگانی*، سال نهم، ش ۲ (تابستان): ۳۹۵ - ۴۱۴.

- نامیان، فرشید؛ فیض‌الهی، صادق (۱۳۹۴). "تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام)". *فصلنامه فرهنگ ایلام*، سال شانزدهم، ش ۴۶ - ۴۷ (بهار و تابستان): ۱۶۱ - ۱۷۴.

- وفاخواه، شادی؛ و دیگران (۱۳۹۷). "بررسی تأثیر گونه‌های فرهنگ سازمانی بر فرآیندهای مدیریت منابع انسانی پروژه". *دوفصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، سال دهم، ش ۳۲ (تابستان): ۴۹ - ۷۲.

- Aboelmaged, M. G. (2018). "Knowledge sharing through enterprise social network (ESN) systems: motivational drivers and their impact on employees' productivity". *Journal of Knowledge Management*, Vol. 22, No. 2: 362-383.

- Ashikali, T.; Groeneveld, S. (2015). "Diversity management in public organizations and its effect on employees' affective commitment: The role of transformational leadership and the inclusiveness of the organizational culture". *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 35, No. 2: 146-168.

- Bower, mavin (1966). *The Will to manage*. New York: McGraw-Hill.

- Chang, C. H. (2015). "Proactive and reactive corporate social responsibility: antecedent and consequence". *Management Decision*, Vol. 53, No. 2: 451-468.
- Chang, C. H.; Chen, Y. S. (2013). "Green organizational identity and green innovation". *Management Decision*, Vol. 51, No. 5: 1056-1070.
- Chen, F.; Ngniatedema, T.; Li, S. (2018). "A cross-country comparison of green initiatives, green performance and financial performance". *Management Decision*, Vol. 56, No. 5: 1008-1032.
- Chu, Z.; Wang, L.; Lai, F. (2019). "Customer pressure and green innovations at third party logistics providers in China: The moderation effect of organizational culture". *The International Journal of Logistics Management*. Vol. 30, No. 1: 57-75.
- Chuang, S. P.; Huang, S. J. (2018). "The effect of environmental corporate social responsibility on environmental performance and business competitiveness: The mediation of green information technology capital". *Journal of Business Ethics*, Vol. 150, No. 4: 991-1009.
- Crane, A. (2017). Rhetoric and reality in the greening of organizational culture. *In Greening the Boardroom*. London. Routledge. 129-144.
- Deal, Terrence E.; Kennedy, Allan A. (1982). *Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate Life*; Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Denison, D. (2000). "Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change?". *The Handbook of Organizational Culture*. London: John Wiley & Sons.
- Famiyeh, S.; et al. (2018). "Green supply chain management initiatives and operational competitive performance". *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 25, No. 2: 607-631.
- Fornell, C.; Larcker, D. (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable and measuring error". *Journal of High Technology Management Research*. Vol. 10, No. 2: 39-50.
- Gürlek, M.; Tuna, M. (2018). "Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation". *The Service Industries Journal*, Vol. 38, No. 7-8: 467-491.
- Hai, N. M.; Van Tien, N. (2018). The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment. *International Econometric Conference of Vietnam*. January, pp.450-465, Springer, Cham.

- Harrington, H. J. (1992). *Business Process Improvement: The Breakthrough Strategy for total Quality, Productivity and Competitiveness*. McGraw, New York, NY. pg. 793.
- Harris, L. C.; Crane, A. (2002). "The greening of organizational culture: Management views on the depth, degree and diffusion of change". *Journal of organizational change management*, Vol. 15, No. 3: 214-234.
- Henseler, J. a. R.; Christian M.; Sinkovics, Rudolf R (2009). "The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing". *Advances in International Marketing (AIM)*. Vol. 20: 277-320.
- Hersey, P.; Blanchard, K. H.; Johnson, D. E. (1996). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. 7th ed*. NewJersey: Prentice Hall.
- Hewitt, J. (2010). Factors influencing Career choice. [Availabl] continuously at: [http:// www.ehow.com](http://www.ehow.com)[15/02/2010].
- Jabbour, C. J. C.; et al. (2015). "Green product development and performance of Brazilian firms: measuring the role of human and technical aspects". *Journal of Cleaner Production*, Vol. 87, No. 1: 442-451.
- Jang, Y. J. (2016). "Environmental sustainability management in the foodservice industry: Understanding the antecedents and consequences". *Journal of foodservice business research*, Vol. 19, No. 5: 441-453.
- Kim, H. J.; Park, J.; Wen, J. (2015). "General Managers' environmental commitment and environmental involvement of lodging companies: The mediating role of environmental management capabilities". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 27, No. 7: 1499-1519.
- Newton, T.; Harte, G. (1997). "Greening business: Technician kitsch"? *Journal of Management Studies*, Vol. 34, No. 1: 75-98.
- Nodjo, C.; Duvor, F.; Afriyie, M. (2015). An Assesment of the Effects of Internal Communication Practices on Employee Productivity: A Survey of the Views of Employess of Akuafo Adamfo Marketing Company.
- Norton, T. A.; Zacher, H.; Ashkanasy, N. M. (2015). Pro-environmental organizational culture and climate. In J. Barling & J. L. Robertson (Eds.), *the psychology of green organizations* (pp. 322-348). [Chapter 14] Oxford University Press.

- Porter, T. H.; Gallagher, V. C.; Lawong, D. (2016). "The greening of organizational culture: revisited fifteen years later". *American Journal of Business*, Vol. 31, No. 4: 206-226.
- Ranftl, Robert M. (1989). *Seren keys for high Productivity, Productivity*. A Dale Timpe, kend Publishing.
- Saha, S.; Kumar, S. P. (2018). "Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises". *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 31, No. 2: 184-206.
- Sihombing, S.; et al. (2018). "The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance". *International Journal of Law and Management*, Vol. 60, No. 2: 505-516.
- Stead, W.E. and Stead, J.G. (1992). *Management for a Small Planet*. Sage, Newbury Park.
- Taylor, J.; Vithayathil, J.; Yim, D. (2018). "Are corporate social responsibility (CSR) initiatives such as sustainable development and environmental policies value enhancing or window dressing"? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. Vol. 25, No. 5: 971-980.
- Wagner, M.; Schaltegger, S. (2004). "The Effect of Corporate Environmental Strategy Choice and Environmental Performance on Competitiveness and Economic Performance: An Empirical Study of EU Manufacturing". *European Management Journal*. Vol. 22: 557-572.
- Yu, W.; Ramanathan, R. (2015). "An empirical examination of stakeholder pressures, green operations practices and environmental performance". *International Journal of Production Research*, Vol. 53, No. 21: 6390-6407.
- Zhou, Z.; Luo, B. N.; Tang, T. L. P. (2018). "Corporate social responsibility excites 'exponential' positive employee engagement: The Matthew effect in CSR and sustainable policy". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 25, No. 4: 339-354.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی