

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت تامین سبز با میانجیگری مقاومت کارکنان به تغییر (مورد مطالعه: کارخانه‌ها و کارگاه‌های فعال کهگیلویه و بویراحمد)

ثریا سیدی زاده^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت تامین سبز با میانجیگری مقاومت کارکنان به تغییر در کارخانه‌ها و کارگاه‌های فعال کهگیلویه و بویراحمد می‌باشد. بر اساس نمونه‌ای از ۳۸۴ نفر از کارکنان کارخانه‌ها و کارگاه‌های فعال کهگیلویه و بویراحمد، داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLSSEM) تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ مطلوب هستند بنابراین تمامی روابط مستقیم بین ابعاد منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تامین سبز از نظر آماری پشتیبانی و تایید شدند. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی برای مدیریت موفقیت آمیز پایداری کارخانه‌ها و کارگاه‌های فعال کهگیلویه و بویراحمد بسیار حیاتی است.

واژگان کلیدی

مدیریت زنجیره تامین سبز، مقاومت کارکنان به تغییر، مدیریت منابع انسانی سبز

۱. گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (sorayaseyedizadeh68@gmail.com)

مقدمه

مدیریت منابع انسانی سبز^۱ و مدیریت زنجیره تامین سبز^۲ به ترتیب موضوعات محبوبي در زمینه مدیریت منابع انسانی^۳ و مدیریت عملیات^۴ می باشند. اگرچه محققین در هر کدام از این سه زمینه و پیشبرد نقش های مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تامین سبز در ساختار سازمان های پایدار وارد شده اند، با این حال تأخیر قابل توجهی در زمینه ادغام این دو موضوع مبتنی بر شکافی بزرگ تر در ادغام مدیریت منابع انسانی و مدیریت زنجیره تامین وجود دارد. با این حال، ارتباط بین زمینه های دانش نادیده گرفته شده؛ لذا این شکاف زمانی عمیق تر می شود که با قرار دادن موضوعات "سبز" به عنوان نقطه نظر در مورد روش های نوآورانه تفکر می شود و این موضوع واقعا به زنجیره های تامین کمک می کند (جوزه و همکاران^۵، ۲۰۱۶: ۱۸۲۵). مدیریت زنجیره تامین سبز به سازمان اجازه می دهد اهداف اقتصادی مضر و خطرات زیست محیطی را کاهش دهد، تاثیرات نامطلوب محیط زیستی آن را کاهش دهد و بهبود بهره وری اکولوژیکی بیمارستان را موجب می شود. این هدف به منظور کاهش و یا از بین بردن اشتباهات شامل مواد شیمیایی خطرناک، انتشار، انرژی و ضایعات جامد در طول زنجیره عرضه می گردد (چین و همکاران^۶، ۲۰۱۵). پیاده سازی موفق زنجیره تامین سبز و مدیریت زیست محیطی به جنبه های رفتاری بستگی دارد. با توجه به همبستگی بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت زیست محیطی می تواند به از میان برداشتن موانع برای اتخاذ همکاری با مصرف کنندگان و خرید سبز در بیمارستان ها کمک کند. برای مثال، اجرای موثر سیستم مدیریت زیست محیطی تنها در صورتی امکان پذیر می شود که فرد مناسب با مهارت ها و صلاحیت های مناسب برای کار مناسب استخدام شود (اشرف و همکاران^۷، ۲۰۱۵).

مبانی نظری

- مدیریت منابع انسانی سبز^۸

امروزه افزایش توسعه ی جوامع، سبب استفاده ی بی رویه منابع طبیعی، تخریب محیط زیست، ایجاد آلودگی های گوناگون و ... شده که این عامل خود تهدیدی برای توسعه ی پایدار این جوامع است. از این رو، ضروری است تا سازمان ها به عنوان بزرگترین اعضای جوامع اثرات رفتارهای خود را بر محیط زیست شناخته و در جهت کاهش اثرات منفی این رفتارها بر اکوسیستم های طبیعی اقداماتی را اتخاذ کنند. در این راستا مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان ابزاری قوی که نقش عوامل انسانی را به عهده دارد. می تواند به سازمان ها برای انجام مسئولیت های اجتماعی خویش در راستای حفظ محیط زیست کمک شایانی نماید (محمدزاده خلیل آباد و رضائی، ۱۳۹۴: ۲). مدیریت منابع انسانی سبز، به فعالیت هایی اشاره دارد که دربرگیرنده توسعه، پیاده سازی و نگهداشت مداوم سیستمی است که منجر به سبز شدن

¹ GHRM

² GSCM

³ HRM

⁴ OM

⁵ Jose et al

⁶ Chin et al

⁷ Ashraf et al

⁸ Green HRM

کارکنان سازمان می گردد. این ویژگی یکی دیگر از جنبه های مدیریت منابع انسانی است که می بایست کارکنان نرمال و معمولی را به کارکنانی سبز تبدیل می نماید، به طوریکه آنها بتوانند به اهداف محیطی سازمان دست یابند و در نهایت بتوانند سهم قابل توجهی در تداوم محیطی داشته باشند. محیط سازمانی دربرگیرنده سیاست ها، فعالیت ها و سیستم هایی است که کارکنان سازمان را جهت نفع شخصی، اجتماعی، محیط طبیعی و کسب و کار، راهنمای نموده و آنها را در مسیر سبز هدایت می نماید. هدف مدیریت منابع انسانی سبز ایجاد، تقویت و حفظ بصیرت بوجود آمده در کارکنان سازمان است به طوریکه بتوانند بیشترین سهم را در هر یک از نقش های زیر داشته باشند:

- حافظ محیط زیست
- طرفدار حفظ منابع طبیعی
- آلودن نکردن محیط زیست
- سازنده محیط زیست (فیردوس و یودین^۹، ۲۰۱۴: ۳).

مدیریت زنجیره تامین سبز

مدیریت زنجیره تامین عبارتست از فرایند برنامه ریزی، اجرا و کنترل عملیات مرتبط با زنجیره تامین در بهینه ترین حالت ممکن. مدیریت زنجیره تامین دربرگیرنده تمامی جابجایی ها و ذخیره مواد اولیه، موجودی در حین کار و محصول تمام شده از نقطه شروع اولیه تا نقطه پایان مصرف می باشد (جعفرنژاد و عموزاده مهدیرجی، ۱۳۹۰: ۱۴). مدیریت زنجیره تامین با بهینه سازی تبادل اطلاعات با همکاران تجاری مانند تأمین کنندگان مواد اولیه، توزیع کنندگان محصولات و پیمانکاران حمل و نقل کالا توسعه دهد. بدین ترتیب بنگاه اقتصادی موفق خواهد شد تا در زمان بسیار کمتری محصول خود را به بازار عرضه کرده و زمان تولید و هزینه های اتلافی را پایین آورد. زنجیره تأمین موجودیتی پویا بوده که جریان های اطلاعات محصولات و مالی را درون خود دارد. واژه زنجیره تأمین بیانگر جریانی از مواد و محصولات، اطلاعات و پول است که از مشتریان به خرده فروشان سپس به توزیع کنندگان/عمده فروشان سپس به تولید کننده محصول نهایی و سپس به تأمین کنندگان و برعکس جریان دارد. همچنین در زنجیره تأمین در هر مرحله میتواند بیش از یک واحد وجود داشته باشد که بر همین اساس به کارگیری واژه شبکه تأمین برای آن مناسبتر خواهد بود (غلامی و ناظری، ۱۳۹۷: ۶).

مقاومت کارکنان به تغییر

محیط پیچیده و متغیر امروزی، سازمان ها را وادار به نوآوری و ایجاد تغییرات می کند. در حالی که مطالعات تغییر سازمانی نشان می دهند که اغلب، کارکنان با اجرای تغییرات در سازمان همکاری نمی کنند و در برابر آن مقاومت می کنند (صبوری و صبوری، ۱۳۹۵: ۹). مقاومت کارکنان در برابر تغییر موضوع پیچیده ای است که مدیران در سازمان های

⁹ Firdaus and Udin

پیچیده و همیشه در حال تکامل با آن مواجهند. فرآیند تغییر همیشه وجود دارد و مقاومت کارکنان به عنوان یکی از عوامل مهم و حساس شکست بسیاری از تلاش‌های هر چند خوش نیت و به خوبی درک شده اعمال تغییر در سازمان‌ها به حساب می‌آید. در بسیاری از مواقع، انتظار می‌رود منابع زیادی توسط سازمان‌ها برای تطبیق دادن کارکنان برای دستیابی کارکنان به اهداف با روش‌های جدید به کار رود. گرایش طبیعی برای افراد این است تا از وضع موجود دفاع کنند؛ و این مسئله ارائه کننده مجموعه‌ای از چالش‌هاست که مدیر باید بر آن‌ها غلبه کند تا بتواند تغییرات مورد نظر خود را اعمال کند. مدیریت همچنین باید به طور جدی مشکلات زیادی را که ناشی از عدم حساسیت خود آن‌ها نسبت به مقاومت در سازمان است را به حساب بیاورد. به منظور تسهیل یک تحول هموار از روش‌های قدیمی به جدید، سازمان‌ها باید صلاحیت لازم در مدیریت تغییر موثر را داشته باشند. فرآیند مدیریت تغییر تشکیل شده است از مورد قبول قرار دادن تغییر توسط کسانی که در این فرآیند دخیل هستند و یا از آن تاثیر می‌پذیرند و مدیریت هرگونه مقاومت در آن‌ها. بررسی‌ها تاکید دارند که تغییر معمولاً روان افراد را درگیر می‌کند (تولایی، ۱۳۹۸: ۲).

مدل مفهومی تحقیق

مدل تحقیق محقق ساخته می‌باشد که به صورت زیر طراحی شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر ارائه شده است:

- مدیریت منابع انسانی سبز بر مقاومت کارکنان به تغییر تاثیر مثبت و مستقیم دارد.
- مقاومت کارکنان به تغییر بر مدیریت تامین سبز تاثیر مثبت و مستقیم دارد.
- مقاومت کارکنان به تغییر بر مدیریت تامین سبز با میانجی مقاومت کارکنان به تغییر تاثیر مثبت دارد.

روش تحقیق

نوع این روش کاربردی می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، کارکنان کارخانه‌ها و کارگاه‌های فعال کهکیلویه و بویراحمد است که صد هزار نفر می‌باشد. نمونه‌گیری با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر انتخاب شد. در این پژوهش در سطح استنباطی از مدل معادلات ساختاری شامل تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مسیر استفاده شده و نرم افزارهای تجزیه و تحلیل داده‌ها بسته نرم افزاری SPSS و نرم افزار SMART-PLS می‌باشند.

یافته‌های پژوهش

در این مرحله بار عاملی مربوط به شاخص‌های سنجیده شده‌ی هر متغیر پنهان (متغیرهای آشکار) مورد بررسی قرار می‌گیرد. بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ مطلوب هستند و کمتر از آن باید حذف شوند. جدول زیر بارهای عاملی هر شاخص را نشان می‌دهد.

جدول ۱- بار عاملی شاخص‌ها

متغیرهای اصلی (مکنون)	شماره سؤال	مقدار بار عاملی
انتخاب و استخدام سبز	Q1	۰/۷۹۰
	Q2	۰/۷۹۱
	Q3	۰/۷۰۳
	Q4	۰/۷۷۸
	Q5	۰/۸۶۵
	Q6	۰/۹۸۵
	Q7	۰/۶۳۷
	Q8	۰/۵۴۴
	Q9	۰/۵۲۳
	Q10	۰/۷۵۶
	Q11	۰/۹۹۸
	Q12	۰/۹۷۲
	Q13	۰/۵۳۵
	Q14	۰/۵۶۸
	Q15	۰/۶۵۴
	Q16	۰/۸۱۷
	Q17	۰/۸۰۵
	Q18	۰/۶۶۱
	Q19	۰/۳۲۷
	Q20	۰/۴۵۵
	Q21	۰/۱۷۹

۰/۷۱۴	Q22	مقاومت به تغییر
۰/62۵	Q23	
۰/3۴7	Q24	
۰/94۹	Q25	
۰/613	Q26	مدیریت زنجیره تامین سبز
۰/۵66	Q27	
۰/73۷	Q28	
۰/۴52	Q29	
۰/۴69	Q30	
۰/۴52	Q31	
۰/۵54	Q32	
۰/۸54	Q33	
۰/۸55	Q34	
۰/۴55	Q35	
۰/۴56	Q36	
۰/۹۳5	Q37	
۰/۸۳۷	Q38	
۰/۷۳5	Q39	
۰/۷۳۸	Q40	
۰/۵۲5	Q41	

همان طور که ملاحظه می شود بار عاملی تمامی شاخص ها بیشتر از ۰/۴ می باشد.

پایایی مرکب نیز به صورت زیر می باشد:

جدول ۲- پایایی مرکب (CR)

مقدار CR	متغیر
۰/۸۶۲	انتخاب و استخدام سبز
۰/۸۳۸	مقاومت به تغییر
۰/۹۷۷	مدیریت زنجیره تامین سبز

مقدار مربوط به معیار پایایی ترکیبی برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۷ می باشد که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد.

بررسی فرضیه های تحقیق

در جدول ۳- به بررسی نتایج فرضیه ها پرداخته شده است.

جدول ۳- نتایج فرضیات

فرضیات	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
مدیریت منابع انسانی سبز --- < مقاومت کارکنان به تغییر	۰/۸۳۶	۴/۷۶۱	✓ تایید
مقاومت کارکنان به تغییر --- < مدیریت زنجیره تامین سبز	۰/۸۸۳	۳/۰۰۱	✓ تایید
مقاومت کارکنان به تغییر --- < مقاومت کارکنان به تغییر -- - < مدیریت زنجیره تامین سبز	۰/۴۵۲	۶/۶۳۱	✓ تایید

نتیجه گیری و پیشنهادات

در این راستا می توان گفت که رابطه بین منابع انسانی و زنجیره تأمین یکی از زمینه های تحقیقاتی معاصر است که سزاوار توجه بیشتر می باشد. در زمینه ی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تأمین سبز، غفلت واقع شده است. این در حالی است که طی سال های اخیر، فراخوانی برای هم افزایی بین مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت سبز ارائه شده است. قابل ذکر است که تا به امروز هیچ مدرک تجربی در مورد پیچیدگی رابطه مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تأمین سبز به صورت کاربردی وجود نداشت. وقتی این رابطه توسط محققان مورد توجه قرار گیرد، آنها دیدگاه محدودتری نسبت به این موضوع دارند. به عنوان مثال، تمرکز فقط روی یک تمرین خاص از منابع انسانی، مانند آموزش فاقد شواهد تجربی است. در این راستا وقتی بحث در مورد مقاومت در برابر تغییر بررسی می شود، شکاف موجود در جامعه حادث می شود. با این وجود، افزودن مقاومت در برابر تغییر به عنوان یک تعدیل کننده منفی رابطه بین مدیریت مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تأمین سبز ضروری است، زیرا اتخاذ مدیریت زنجیره تأمین سبز فرایندی است که موانع بسیاری را با آن روبرو می کند. لذا در این تحقیق، برای حل این مساله به ارائه یک چارچوب مفهومی تحقیق صورت گرفت.

به طور کلی، یافته های این مطالعه نشان داد که تمامی روابط مستقیم بین ابعاد منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تأمین سبز از نظر آماری پشتیبانی و تایید شدند. مدیریت منابع انسانی برای مدیریت موفقیت آمیز پایداری شرکت ها بسیار حیاتی است.

پیشنهادهای کاربردی تحقیق به صورت زیر ارائه می گردد:

- مدیران زنجیره تأمین مسئول اجرای شیوه های زنجیره تأمین سبز باید به جنبه های انسانی توجه بیشتری کنند. در این زمینه، مدیریت منابع انسانی می توانند از مدیران زنجیره تأمین برای دستیابی به این هدف مشترک پشتیبانی کنند.

- مدیران باید با ارائه توانمندی‌سازی، آموزش و سیستم شفاف پرداخت و پاداش، اجرای زنجیره تأمین سبز را آغاز کنند، زیرا این کار نشان داد که توسعه سبز و آموزش، توانمندسازی کارمندان سبز و سبز پرداخت و پاداش بیشترین فعالیت را دارند.

- با توجه به توسعه و آموزش‌های سبز، مدیران باید مباحث مربوط به پایداری را که باید در طول جلسات آموزشی تحت پوشش قرار دهند، بشناسند. علاوه بر این، آموزش نه تنها برای کارمندان بلکه برای تأمین کنندگان زنجیره تأمین نیز ارائه می‌شود.

منابع

- تولایی، روح‌الله. (۱۳۹۸). مقاومت کارکنان در برابر تحولات سازمانی. قابل دسترس در vista.ir.
- صبوری، سیف‌الله و محمدرضا صبوری. (۱۳۹۵). بررسی علل مقاومت کارکنان در برابر تغییر و تحول سازمانی، کنگره بین‌المللی توانمندسازی جامعه در حوزه مدیریت، اقتصاد کارآفرینی و مهندسی فرهنگی، تهران، مرکز توانمندسازی مهارت‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه، https://www.civilica.com/Paper-SPCONF01-SPCONF01_080.html
- غلامی، سودابه و علی ناظری. (۱۳۹۷). مدیریت زنجیره تأمین سبز و عملکرد سازمان؛ نقش تعدیلگر گواهینامه ایزو. فصلنامه علمی-ترویجی مدیریت استاندارد و کیفیت سال هشتم-شماره ۱-پیاپی ۲۷. ص ۶-۲۵.
- محمدزاده خلیل آباد، عاطفه و یوسف رضائی، ۱۳۹۴، مدیریت منابع انسانی سبز، دومین کنفرانس بین‌المللی ابزار و تکنیک‌های مدیریت، تهران، موسسه اطلاع‌رسانی نارکش.

Ashraf, F., Ashraf, I., & Anam, W. (2015). Green HR for Businesses. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(8), 149-156.

Chin, T. A., Tat, H. H., & Sulaiman, Z. (2015). Green Supply Chain Management, Environmental Collaboration and Sustainability Performance. *Procedia CIRP*, 26, 695- 699.

Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In V. Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler & H. Wang (Eds.), *Handbook of partial least squares* (pp. 655-690). Berlin: Springer-Verlag.

Firdaus, M., & Udin, Z. M. (2014). Green Human Resource Management (Ghrm) Towards Sme's: A Conceptual View. *ICTOM 04 – The 4th International Conference on Technology and Operations Management*.

Jose Jabbour, Charbel Chiappetta; Ana Beatriz Lopes de Sousa Jabbour. (2016). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production* 112. pages 1824-1833.

Investigating the relationship between green human resource management and green supply management mediated by employee resistance to change (Case study: Kohkiluyeh and Boyer-Ahmad active factories and workshops)

Soraya Seyedizadeh¹

Date of Receipt: 2022/04/07 Date of Issue: 2022/05/18

Abstract

The main purpose of this study is to investigate the relationship between green human resource management and green supply management through the mediation of employee resistance to change in factories and workshops in Kohkiluyeh and Boyer-Ahmad. Based on a sample of 384 employees of Kohkiluyeh and Boyer-Ahmad factories and workshops, the data were analyzed using the partial least squares structural equation model (PLSSEM). The findings of this study showed that factor loads higher than 0.4 are desirable, so all direct relationships between the dimensions of green human resources and green supply chain management were statistically supported and confirmed. The research results also show that human resource management is crucial for the successful management of the sustainability of Kohkiluyeh and Boyer-Ahmad factories and workshops.

Keywords

Green Supply Chain Management, Employee Resistance to Change, Green Human Resource Management

1. Department of Management, Payame Noor University (PNU), P.O.Box 4697- 19395, Tehran, Iran (sorayaseyedizadeh68@gmail.com)