

## مقاله اصلی

# نقش توانمندسازی سبز کارکنان بر برخی مولفه های مدیریتی و روان شناختی سبز در سازمان های ورزشی

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۷/۱۵ - تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۱/۳۰

### خلاصه

**مقدمه:** تحقیقات نشان داده است که توانمندسازی سبز کارکنان بر بسیاری از مولفه های مدیریتی و روان شناختی کارکنان اثرگذار است. بر همین اساس پژوهش حاضر با هدف نقش توانمندسازی سبز کارکنان بر برخی مولفه های مدیریتی و روان شناختی سبز در سازمان های ورزشی انجام گرفت.

**روش کار:** پژوهش حاضر توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری را تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان (۸۹۰ نفر) تشکیل دادند که نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ نفر و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. از پرسشنامه های توانمندسازی منابع انسانی سبز دیگالوار و همکاران (۲۰۱۳)، نقش شریک کسب و کار منابع انسانی کانر و همکاران (۱۹۹۶)، مدیریت منابع انسانی سبز جابور (۲۰۱۱) استفاده شد. از معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار اس پی اس اس و اسمارت پی ال اس نسخه ۳ استفاده شد.

**نتایج:** نتایج نشان داد که توانمندسازی سبز کارکنان با تحلیل و توصیف سبز جایگاه شغلی، ارزیابی عملکرد سبز، استخدام سبز، پاداش های سبز و آموزش سبز در سازمان های ورزشی ارتباط معنی داری دارند.

**نتیجه گیری:** براساس یافته های تحقیق به مدیران سازمان های ورزشی پیشنهاد می شود از مولفه های مدیریتی و روان شناختی مورد نظر در این تحقیق در راستای توانمندسازی سبز کارکنان استفاده نمایند.

**کلمات کلیدی:** توانمندسازی سبز کارکنان، ارزیابی عملکرد سبز، استخدام سبز، پاداش های سبز، آموزش سبز

پریوش الماسی<sup>۱</sup>  
رضا نیک بخش\*<sup>۲</sup>  
علی محمد صفانیا<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد

اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی،

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران

(نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup> استاد، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی،

دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران،

ایران

Email: nikbakhsh\_reza@yahoo.com

## مقدمه

ورزش به عنوان عامل انعکاس دهنده و تسهیل ساز تغییرات اجتماعی و به عبارتی دیگر، انعکاس دهنده تغییرات مثبت و منفی در سرتاسر جهان محسوب می شود (۱). در راستای این موج تغییرات اجتماعی، مسائل زیست محیطی موج جدیدی را ایجاد کرده است که در سال-های اخیر ورزش را نیز تحت تاثیر قرار داده است (۲). اماکن ورزشی به عنوان یک سازمان ورزشی در تمام جنبه های ورزش توسط پرسنل سازمانی هدایت می شوند و تاثیرات زیست محیطی نیز دارند. بنابراین، تمام جنبه های ورزش با مسائل زیست محیطی عجین شده است (۳). در سه دهه اخیر، در سازمان های ورزشی نیز تغییرات چشمگیری رخ داده است و این سازمان ها از یک سازمان مبتدی به یک سازمان کسب و کار گونه تبدیل شده اند. این رشد و پیشرفت مستلزم سیستم مدیریت مطلوب تری است (۴). بنابراین، مدیریت منابع انسانی مهم ترین وظیفه مدیریت برای هدایت باارزش ترین دارایی سازمان یعنی منابع انسانی است. موضوع مدیریت منابع انسانی نیز اخیراً حول محور توسعه پایدار می چرخد و در این راستا، مدیریت منابع انسانی سبز مهم ترین رکن توسعه پایدار محسوب می شود (۵). در زمینه گسترده منابع انسانی پایدار، شاخه زیست محیطی آن با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز، به دنبال بررسی رابطه فعالیت های منابع انسانی با پایداری زیست محیطی است (۶).

مفهوم سبز، اصطلاح جدیدی در مدیریت سازمان هاست. امروزه از سازمان ها و مدیران آن ها انتظار می رود تا در راستای مسئولیت اجتماعی خود به سمت ایجاد سازمان سبز حرکت نمایند (۷). سازمان سبز، سازمانی است که مأموریت ها، اهداف و وظایف خود را به نحوی محقق می سازد تا هم افراد و سایر سازمان های موجود و هم نیازهای آیندگان از منابع محدود مخدوش نشود. برای تبدیل شدن به سازمان سبز نیاز به مدیریت سبز است (۸). مدیریت سبز به کارگیری مؤثر و کارآمد همه امکانات منابع مادی و انسانی برای هدایت و کنترل سازمان جهت نیل به اهداف زیست محیطی با هدف ایجاد مقبولیت اجتماعی و حفظ محیط زیست است (۹). در حوزه مباحث مدیریت سبز، اقدامات مدیریت منابع انسانی، تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز به وجود آمده است (۱۰).

جابور (۷)، سبز نمودن ابعاد عملکردی مدیریت منابع انسانی نظیر: شرح شغل، استخدام، گزینش، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش ها را به عنوان مدیریت منابع انسانی سبز تعریف کرده است (۱۱). از نظر هاسلیدو همکاران (۱۲) مدیریت منابع انسانی سبز به آن دسته از اقدامات مدیریت منابع انسانی اشاره دارد که برنامه های مدیریت منابع انسانی، فرایندها و فن های آن در نهایت به کاهش اثرات منفی و یا افزایش اثرات مثبت زیست محیطی سازمان منجر می شود و هدف نهایی اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز، بهبود عملکرد زیست محیطی پایدار سازمان است. در واقع در این تعریف بر همسوسازی فرایندها و فن های منابع انسانی با ابعاد مختلف سازمان، برای تحقق اهداف سبز در جهت توسعه پایدار اشاره دارد. به طور کلی، عمده تعاریف مدیریت منابع انسانی سبز، دنبال شرح این موضوع هستند که چگونه کارکنان سازمان، اهداف سبز و زیست محیطی را تحقق بخشند. انجام اقدامات مختلف توسط سازمان ها در راستای حفظ محیط زیست از جمله توجه به موضوع مدیریت منابع انسانی سبز در راستای انجام مسئولیت های اجتماعی سازمان هاست (۱۳). مدیریت منابع انسانی سبز در کنار سایر شاخه های مدیریت سبز (نظیر تولید سبز، سرمایه گذاری سبز و بازاریابی سبز) محور بخش وسیع و روبه رشدی از مطالعات مدیریت و به ویژه مدیریت منابع انسانی شده است. مدیریت منابع انسانی سبز در واقع، اساسی ترین مؤلفه پایداری سازمانی است که موجب همگرایی و هم افزایی وجوه مختلف مدیریت سبز می شود و برای اتخاذ رویکرد سبز، جنبه امکان پذیری را تسهیل و فراهم می سازد تا صنعت سبز، اقتصاد سبز و جامعه سبز را به سهم خود فراهم آورد (۱۴). سازمان سبز سازمانی است که مأموریت ها، اهداف و وظایف خود را براساس حفظ و صیانت از محیط زیست و منابع کمیاب و محدود محیطی تعریف می نماید تا استفاده از آن ها به طور بهینه صورت پذیرد (۱۳). بین بخش های مختلف یک سازمان سبز، مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان ابزاری قوی که هدایت عوامل انسانی را به عهده دارد، می تواند به سازمان ها کمک شایانی نماید. سازمان ها در راه تبدیل

شدن به سازمان سبز می‌توانند از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی برای تحریک کارکنان خود استفاده نمایند (۱۵). در این راستا، دیگالوار و همکاران (۱۶) توانمندی کارکنان را به عنوان یکی از شاخص‌های عملکرد تولید سبز معرفی کردند. توانمندی و سیله‌ای برای یک هدف است، زیرا کارکنان را به انجام وظایف و دستیابی به اهداف مشتاق‌تر می‌سازد (۱۷). دیگالوار و همکاران (۱۶) (۲۰۱۳) توانمندی کارکنان را به عنوان افزایش انگیزه و تعهد کارکنان توانمند به مشارکت و مداخله در اقدامات محیط زیست دوستانه تعریف می‌کنند. وقتی کارکنان به منظور پیگیری وظایف سبز در سازمان‌ها توانمند - شوند، در این صورت می‌تواند آن را توانمندی کارکنان سبز نامید که تحت چرخه وسیع منابع انسانی سبز قرار می‌گیرد (۱۷). طارق و همکاران (۲۰۱۶) پیش‌تر اظهار داشت که ایده سبز کردن منابع انسانی با توانمندی کارکنان سبز اهمیت بیشتری کسب می‌کند، زیرا کارکنان مانند نوروها در عملکرد مغز، نقش مهمی را در یک سازمان ایفا می‌کنند (۱۸). در این راستا، توانمندی سبز کارکنان بر اقدامات مدیریت منابع انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین هدف از پژوهش بررسی نقش توانمندی سبز کارکنان بر برخی مولفه‌های مدیریتی و روان شناختی سبز در سازمان‌های ورزشی بود.

## روش کار

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. داده‌های این تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسش‌نامه گردآوری شد. جامعه آماری این تحقیق را تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۸۹۰ نفر هست. نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ نفر و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد.

توانمندی سبز: این پرسشنامه توسط دیگالوار و همکاران (۱۶) طراحی شده است و شامل ۳ آیتم می‌باشد. شرکت کنندگان از طریق لیگرت ۵ درجه‌ای از ۵ (کاملاً موافقم) تا ۱ (کاملاً مخالفم) به سوالات پاسخ خواهند داد. روایی این پرسشنامه توسط یوسلیزا و همکاران (۲۰۱۷) از طریق شاخص روایی همگرا بررسی و ۰/۷۵ گزارش کردند که حاکی از روایی همگرای مطلوب می‌باشد. هم‌چنین پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب پایایی ترکیبی بررسی و ۰/۹۰ گزارش شد (۱۸).

نقش شریک کسب و کار منابع انسانی: این پرسشنامه توسط کانر و همکاران (۱۹۹۶) طراحی شده است و شامل ۱۵ سوال می‌باشد. شرکت کنندگان از طریق لیگرت ۵ درجه‌ای از ۵ (کاملاً موافقم) تا ۱ (کاملاً مخالفم) به سوالات پاسخ خواهند داد. روایی این پرسشنامه توسط یوسلیزا و همکاران (۲۰۱۷) از طریق شاخص روایی همگرا بررسی و ۰/۵۱ گزارش کردند که حاکی از روایی همگرای مطلوب می‌باشد. هم‌چنین پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب پایایی ترکیبی بررسی و ۰/۹۴ گزارش شد (۱۸).

مدیریت منابع انسانی سبز: این پرسشنامه توسط جابور (۷) طراحی شده است و شامل ۱۵ سوال می‌باشد. شرکت کنندگان از طریق لیگرت ۵ درجه‌ای از ۵ (کاملاً موافقم) تا ۱ (کاملاً مخالفم) به سوالات پاسخ خواهند داد. روایی این پرسشنامه توسط یوسلیزا و همکاران از طریق شاخص روایی همگرا بررسی و ۰/۸۹ گزارش کردند که حاکی از روایی همگرای مطلوب می‌باشد. هم‌چنین پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب پایایی ترکیبی بررسی و ۰/۹۴ گزارش شد (۱۸).

فورنل و لارکر (۱۹۸۱) ملاک واریانس مستخرج از سازه‌ها را ۰/۵۰ و مگنر و همکاران (۱۹۹۶) ملاک را بالای ۰/۴۰ در نظر می‌گیرند. براین اساس، مدیریت الکترونیک منابع انسانی، توانمندی سبز کارکنان، نقش شریک کسب و کار منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی سبز به ترتیب دارای واریانس ۰/۴۴، ۰/۴۸، ۰/۴۳، ۰/۵۳ به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن آن‌ها می‌باشد. هم‌چنین، پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلداشتاين) نیز به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۵، ۰/۷۷، ۰/۸۰ به دست آمد

از لحاظ ویژگی های جمعیت شناختی از نظر وضعیت سنی، بیشترین فراوانی به تعداد ۶۸ نفر به دامنه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال (حدود ۲۷ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۱۵ نفر به دامنه سنی زیر ۳۰ سال (حدود ۶ درصد) تعلق دارد. هم چنین، از لحاظ وضعیت جنسیت، از بین شرکت کنندگان تعداد ۱۲۷ نفر مرد (۴۷ درصد) و تعداد ۱۴۳ نفر زن (حدود ۵۳ درصد) بودند. از لحاظ وضعیت تاهل، از بین شرکت کنندگان تعداد ۵۲ نفر مجرد (۱۹ درصد) و تعداد ۲۱۸ نفر متاهل (۸۱ درصد) بودند. علاوه بر این، بیشترین فراوانی از لحاظ تحصیلات به تعداد ۹۵ نفر کارشناسی ارشد (حدود ۳۵ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۱۶ نفر دارای مدرک دکتری (حدود ۶ درصد) تعلق دارد.

که از ملاک ۰/۷۰ بالاتر می باشد که نشان دهنده قابل قبول بودن آن ها می باشد.

برای تجزیه و تحلیل داده های توصیفی از روش آماری توصیفی استفاده شد و از این طریق فراوانی، درصد، محاسبه شد. جهت تعیین طبیعی بودن توزیع داده ها از شاخص چولگی و کشیدگی و مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار اس پی اس اس و اسمارت پی ال اس نسخه ۳ استفاده شد.

## نتایج

### جدول ۱. وزن های رگرسیون استاندارد شده توانمندسازی سبز کارکنان و تحلیل و توصیف سبز جایگاه شغلی

متغیرها	بتا	نسبت بحرانی	سطح معناداری
توانمندسازی سبز کارکنان ---> تحلیل و توصیف سبز جایگاه شغلی	۰/۳۳۶	۵/۹۹۶	۰/۰۰۱

۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ می- توان گفت که توانمندسازی سبز کارکنان بر تحلیل و توصیف سبز جایگاه شغلی در سازمان های ورزشی تاثیر مثبت معنادار دارد. بنابراین، فرض صفر رد و فرض حکم تایید می شود.

نتایج جدول ۱ وزن های رگرسیونی استاندارد شده مدل را نشان می دهد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۳۳ و نسبت بحرانی ۵/۹۹ که خارج از بازه  $\pm 1/96$  قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا

### جدول ۲. وزن های رگرسیون استاندارد شده توانمندسازی سبز کارکنان و ارزیابی عملکرد سبز

متغیرها	بتا	نسبت بحرانی	سطح معناداری
توانمندسازی سبز کارکنان ---> ارزیابی عملکرد سبز	۰/۲۵۴	۳/۸۷۲	۰/۰۰۱

۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ می- توان گفت که توانمندسازی سبز کارکنان بر ارزیابی عملکرد سبز در سازمان های ورزشی تاثیر مثبت معنادار دارد. بنابراین، فرض صفر رد و فرض حکم تایید می شود.

نتایج جدول ۲ وزن های رگرسیونی استاندارد شده مدل را نشان می دهد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۲۵ و نسبت بحرانی ۳/۸۷ که خارج از بازه  $\pm 1/96$  قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا

### جدول ۳. وزن های رگرسیون استاندارد شده توانمندسازی سبز کارکنان و استخدام سبز

متغیرها	بتا	نسبت بحرانی	سطح معناداری
توانمندسازی سبز کارکنان ---> استخدام سبز	۰/۳۰۵	۵/۰۵۸	۰/۰۰۱

می توان گفت که توانمندسازی سبز کارکنان بر استخدام سبز در سازمان های ورزشی تاثیر مثبت معنادار دارد. بنابراین، فرض صفر رد و فرض حکم تایید می شود.

نتایج جدول ۳ وزن های رگرسیونی استاندارد شده مدل را نشان می دهد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۳۰ و نسبت بحرانی ۵/۰۵ که خارج از بازه  $\pm 1/96$  قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵

#### جدول ۴. وزن های رگرسیون استاندارد شده توانمندسازی سبز کارکنان و پاداش های سبز

متغیرها	بتا	نسبت بحرانی	سطح معناداری
توانمندسازی سبز کارکنان ---> پاداش های سبز	۰/۳۰۸	۵/۰۷۰	۰/۰۰۱

۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ می - توان گفت که توانمندسازی سبز کارکنان بر پاداش های سبز در سازمان های ورزشی تاثیر مثبت معنادار دارد. بنابراین، فرض صفر رد و فرض حکم تایید می شود.

نتایج جدول ۴ وزن های رگرسیونی استاندارد شده مدل را نشان می دهد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۳۰ و نسبت بحرانی ۵/۰۷ که خارج از بازه  $\pm 1/96$  قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا

#### جدول ۵. وزن های رگرسیون استاندارد شده توانمندسازی سبز کارکنان و انتخاب سبز

متغیرها	بتا	نسبت بحرانی	سطح معناداری
توانمندسازی سبز کارکنان ---> انتخاب سبز	۰/۳۳۶	۵/۵۴۵	۰/۰۰۱

کوچکتر از ۰/۰۵ می توان گفت که توانمندسازی سبز کارکنان بر انتخاب سبز در سازمان های ورزشی تاثیر مثبت معنادار دارد. بنابراین، فرض صفر رد و فرض حکم تایید می شود.

نتایج جدول ۵ وزن های رگرسیونی استاندارد شده مدل را نشان می دهد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۳۳ و نسبت بحرانی ۵/۵۴ که خارج از بازه  $\pm 1/96$  قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، و سطح معناداری

#### جدول ۶. وزن های رگرسیون استاندارد شده توانمندسازی سبز کارکنان و آموزش سبز

متغیرها	بتا	نسبت بحرانی	سطح معناداری
توانمندسازی سبز کارکنان ---> آموزش سبز	۰/۱۵۵	۲/۳۱۲	۰/۰۲۱

سازمان های ورزشی تاثیر مثبت معنادار دارد. بنابراین، فرض صفر رد و فرض حکم تایید می شود.

نتایج جدول ۶ وزن های رگرسیونی استاندارد شده مدل را نشان می دهد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۱۵ و نسبت بحرانی ۲/۳۱ که خارج از بازه  $\pm 1/96$  قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ می - توان گفت که توانمندسازی سبز کارکنان بر آموزش سبز در

### بحث و نتیجه گیری

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی نقش توانمندسازی سبز کارکنان بر برخی مولفه های مدیریتی و روان شناختی سبز در سازمان های ورزشی بود. یافته های پژوهش حاضر نشان داد که نتایج دیگر نشان داد که توانمندسازی سبز کارکنان بر تحلیل و توصیف سبز جایگاه شغلی در سازمان های ورزشی تاثیر مثبت معنادار دارد. دیگالوار و همکاران (۱۶) توانمندسازی کارکنان را به عنوان افزایش انگیزه و تعهد کارکنان توانمند به مشارکت و مداخله در اقدامات محیط زیست دوستانه تعریف می کنند. وقتی کارکنان به منظور پیگیری وظایف سبز در سازمانها توانمند شوند، در این صورت می تواند آن را توانمندسازی کارکنان سبز نامید که تحت چرخه وسیع منابع انسانی سبز قرار می گیرد (۱۷). بنابراین، وقتی کارکنان وزارت ورزش و جوانان برای انجام فعالیت ها و اقدامات سبز توانمند شوند، از شرح وظایف و جایگاه شغلی خود اطلاع کامل تری خواهند داشت. علاوه بر این، یوسلیزا و همکاران (۱۸) پژوهشی با عنوان افشای کاربرد مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد موجود انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق را ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت های خصوصی تشکیل دادند. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان با تحلیل و توصیف سبز جایگاه شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بنابراین، یافته های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق یوسلیزا و همکاران (۱۸) همسو می باشد.

نتایج دیگر تحقیق نشان داد که توانمندسازی سبز کارکنان بر ارزیابی عملکرد سبز در سازمان های ورزشی تاثیر مثبت معنادار دارد. این بدان مفهوم است که وقتی کارکنان وزارت ورزش و جوانان نسبت به اقدامات زیست محیطی توانمندتر و متعهد شوند و به انجام وظایف و دستیابی به اهداف مشتاق تر باشند، میزان عملکرد سبز آنها بهبود می یابد. در این راستا، یوسلیزا و همکاران (۱۸) پژوهشی با عنوان افشای کاربرد مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد موجود انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق را ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت های خصوصی تشکیل دادند. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان با ارزیابی عملکرد سبز رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بنابراین، یافته های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق یوسلیزا و همکاران (۲۰۱۷) همسو می باشد.

همچنین توانمندسازی سبز کارکنان بر استخدام سبز در سازمان های ورزشی تاثیر مثبت معنادار دارد. در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که از دیدگاه کارکنان زمانی استخدام سبز می تواند موفق تر انجام شود که توانمندسازی و افزایش آگاهی و دانش و مهارت های مرتبط با حفظ محیط زیست از طریق فرآیندها و مداخلات مرتبط انجام گیرد. در این راستا، یوسلیزا و همکاران (۱۸) پژوهشی با عنوان افشای کاربرد مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد موجود انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق را ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت های خصوصی تشکیل دادند. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان با استخدام سبز رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بنابراین، یافته های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق یوسلیزا و همکاران (۱۸) همسو می باشد.

همچنین توانمندسازی سبز کارکنان بر پاداش های سبز در سازمان های ورزشی تاثیر مثبت معنادار دارد. در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که وقتی کارکنان به منظور پیگیری وظایف سبز در سازمانها توانمندتر شوند، در این صورت می تواند پاداش های سبز و از جمله سبک زندگی سبز و ... را کسب کنند. در این راستا، یوسلیزا و همکاران (۱۸) پژوهشی با عنوان افشای کاربرد مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد موجود انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق را ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت های خصوصی تشکیل دادند. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان با پاداش های سبز رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بنابراین، یافته های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق یوسلیزا و همکاران (۱۸) همسو می باشد.

نتیجه پایانی تحقیق نشان داد که توانمندسازی سبز کارکنان بر انتخاب سبز در سازمان های ورزشی تاثیر مثبت معنادار دارد. در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که از دیدگاه کارکنان وزارت ورزش و جوانان اقدامات توانمندساز در حوزه محیط زیست در این سازمان انجام شود، افراد دارای رفتارها، دانش و مهارت های سیستم مدیریت زیست محیطی در سازمان به راحتی انتخاب می شوند. در این راستا، یوسلیزا و همکاران (۱۸) پژوهشی با عنوان افشای کاربرد مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد موجود انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق را ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت

جامعه آماری این تحقیق را ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت های خصوصی تشکیل دادند. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان با آموزش سبز رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بنابراین، یافته های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق یوسلیزا و همکاران (۱۸) همسو می باشد.

فرضیه دوازدهم: توانمندسازی سبز کارکنان بر آموزش سبز در سازمان های ورزشی تاثیر مثبت معنادار دارد.

در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که از دیدگاه کارکنان وزارت ورزش توانمندسازی اقدامات و مداخلات افزایش دهنده انگیزش و مشارکت افراد برای شرکت در رفتارهای محیط زیست دوستانه است که وقتی این رفتارها در سازمان انجام شود در واقع آموزش سبز در سازمان افزایش پیدا کرده است.

براساس یافته های تحقیق به مدیران وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می شود در راستای توانمندسازی کارکنان نسبت به مسائل زیست محیطی دوره های آموزشی در طول سال برای کارکنان برگزار شود.

تقدیر و تشکر

مقاله حاضر برگرفته از رساله دوره دکترای تخصصی تربیت بدنی دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب بود. بدین وسیله از تمام افرادی که در این تحقیق همکاری نمودند کمال تشکر را دارم.

های خصوصی تشکیل دادند. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان با انتخاب سبز رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بنابراین، یافته های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق یوسلیزا و همکاران (۱۸) همسو می باشد.

فرضیه دوازدهم: توانمندسازی سبز کارکنان بر آموزش سبز در سازمان های ورزشی تاثیر مثبت معنادار دارد.

در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که از دیدگاه کارکنان وزارت ورزش توانمندسازی اقدامات و مداخلات افزایش دهنده انگیزش و مشارکت افراد برای شرکت در رفتارهای محیط زیست دوستانه است که وقتی این رفتارها در سازمان انجام شود در واقع آموزش سبز در سازمان افزایش پیدا کرده است.

در این راستا، یوسلیزا و همکاران (۱۸) پژوهشی با عنوان افشای کاربرد مدیریت منابع انسانی سبز در اقتصاد موجود انجام دادند.

## Original Article

# The role of green employee empowerment on some managerial and psychological components of green in sports organizations

Received: 07/10/2019 - Accepted: 19/02/2020

Parivash Almasi<sup>1</sup>  
Reza Nikbakhsh<sup>2\*</sup>  
Ali Mohammad Safania<sup>3</sup>

*1 PhD Student, Department of Physical Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran*  
*2 Associate Professor, Department of Sport Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author)*  
*3 Professor, Department of Sport Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran*

Email:  
nikbakhsh\_reza@yahoo.com

### Abstract

**Introduction:** Research has shown that green empowerment of employees affects many managerial and psychological components of employees. Accordingly, the present study was conducted with the aim of the role of green empowerment of employees on some managerial and psychological components of green in sports organizations.

**Methods:** The present study was a descriptive correlational study. The statistical population consisted of all employees of the Ministry of Sports and Youth (890 people). The statistical sample was selected based on Cochran's formula of 268 people using a simple random sampling method. The green human resource empowerment questionnaire of Degalvar et al. (2013), the role of human resource business partner Connor et al. (1996), and the green human resource management of Jabour (2011) were used. Structural equations with partial least squares approach were used using SPS software and SmartPLS version 3.

**Results:** The results showed that green empowerment of employees has a significant relationship with green analysis and job description, green performance evaluation, green employment, green rewards and green training in sports organizations.

**Conclusion:** Based on the research findings, it is suggested to the managers of sports organizations to use the managerial and psychological components considered in this research in order to empower employees.

**Key words:** Green Employee Empowerment, Green Performance Evaluation, Green Recruitment, Green Rewards, Green Training



## References

1. McCullough BP, Pfahl ME, Nguyen SN. The green waves of environmental sustainability in sport. *Sport in Society*. 2016;19(7):1040-65.
2. Pfahl M, Casper J, Trendafilova S, McCullough BP, Nguyen SN. Crossing boundaries: An examination of sustainability department and athletics department collaboration regarding environmental issues. *Communication & sport*. 2015;3(1):27-56.
3. Porter ME, Reinhardt FL. A strategic approach to climate. *Harvard business review*. 2007;85(10):22-+.
4. Tripolitsioti A. Human resource management characteristics of the Olympic sports organizations. *Global Journal of Human Resource Management*. 2017;5(6):61-72.
5. Ahmad S. Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*. 2015;2(1):1030817.
6. Guerci M, Carollo L. A paradox view on green human resource management: Insights from the Italian context. *The International Journal of Human Resource Management*. 2016;27(2):212-38.
7. Jabbour CJC. How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study. *Industrial and Commercial Training*. 2011.
8. Cherian J, Jacob J. A study of green HR practices and its effective implementation in the organization: A review. *International journal of business and Management*. 2012;7(21):25.
9. Sudin S, editor *Strategic green HRM: A proposed model that supports corporate environmental citizenship*. International Conference on Sociality and Economics Development, IPEDR; 2011.
10. Arulrajah AA, Opatha H, Nawaratne N. Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*. 2016;5(1).
11. Norton TA, Parker SL, Zacher H, Ashkanasy NM. Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*. 2015;28(1):103-25.
12. Huselid MA, Becker BE. Comment on "Measurement error in research on human resources and firm performance: How much error is there and how does it influence effect size estimates?" by Gerhart, Wright, McMahan, and Snell. *Personnel psychology*. 2000;53(4):835.
13. Opatha HHP, Arulrajah AA. Green human resource management: Simplified general reflections. *International Business Research*. 2014;7(8):101.
14. Fayyazi M, Shahbazmoradi S, Afshar Z, Shahbazmoradi M. Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry. *Management science letters*. 2015;5(1):101-8.
15. Roscoe S, Subramanian N, Jabbour CJ, Chong T. Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*. 2019;28(5):737-49.
16. Digalwar AK, Tagalpallewar AR, Sunnapwar VK. Green manufacturing performance measures: an empirical investigation from Indian manufacturing industries. *Measuring Business Excellence*. 2013.
17. Tariq S, Jan FA, Ahmad MS. Green employee empowerment: a systematic literature review on state-of-art in green human resource management. *Quality & Quantity*. 2016;50(1):237-69.
18. Yusliza M-Y, Othman NZ, Jabbour CJC. Deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy. *Journal of Management Development*. 2017.