

Presenting a Comprehensive Framework of Green HRM Using a Meta-Synthesis Approach

Keyvan Barzegar ¹, Mehdi Adibi Fard ², Alireza Tashakorian Jahromi ³

Abstract

Background & Purpose: In the new era, public and private organizations consider having environmental awareness as an important and necessary thing for their survival. Thus, the present study has systematically reviewed green human resource management studies to provide a comprehensive framework of green human resource management.

Methodology: This study is fundamental in terms of purpose and a combination-documentary in terms of data collection. Through a meta-synthesis approach and systematic review, researchers evaluated published studies on green human resource management from 2000 to 2019 at Scopus, Thomson Reuters external databases, Meg Iran, and Noor Magz internal databases. They selected and analyzed 21 related articles. In order to determine the importance and priority of the extracted dimensions, Shannon entropy method was used.

Findings: Generally, after content analysis of the selected studies, 100 codes, 27 concepts, and 10 categories including design and analysis of green jobs, green recruitment process, green socialization, green performance appraisal, green incentives and rewards, green human resources training and development, green employee relationships and participation, green accountability system, green work safety and health, and green discipline were extracted. According to the research findings, the concept of Link payment to environmental performance assessment had the highest coefficient of importance. Finally, after conducting the research steps, a comprehensive framework of green human resource management was provided.

Conclusion: The proposed framework can be a good basis for implementing green human resource management in organizations so that the organizations, by being aware of the potentials, can adjust their future policies in line with the organization's environment and increase organizational green performance. Additionally, it is expected that the implementation of the human resource management framework can affect the health of the community and contribute to the efficient and effective use of natural resources by using the methods and strategies of green human resource management.

Keywords: Green HRM, Green organization, Sustainable development, Meta-synthesis approach

Citation: Barzegar, Keyvan, Adibi Fard, Mehdi & Tashakorian Jahromi, Alireza (2022). Presenting a comprehensive framework of green HRM using a meta-synthesis approach. *Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 48- 76. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.306471.1794>

1. MSc., Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. E-mail: keyvanbarzegar72@gmail.com
2. PhD. Candidate, Department of IT., Khatam-al Anbiya Construction Headquarters Imam Hossein University, Tehran, Iran. E-mail: Babol90.marketing@gmail.com
3. PhD., Department of Human Resources Management, Faculty of Management and Economics, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. E-mail: alirezatashakorian@gmail.com

Published by Shahid Sattari Aeronautical University, Faculty of Management
Journal of Human Resource Studies, 2022, Spring, Vol, 12, No, 1, 48-76

DOI: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.306471.1794>

Corresponding Author: Keyvan Barzegar

Received: September 24, 2021; Received in revised form: February 04, 2022

Accepted: May 18, 2022; Published online: May 29, 2022

Article Type: Research-based

E-ISSN: 2783-0624

<http://www.jhrs.ir/>

© Authors



ارائه چارچوب جامع مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد فراترکیب

کیوان برزگر^۱، مهدی ادیبی فرد^۲، علیرضا تشکریان جهرمی^۳

چکیده

زمینه و هدف: در عصر جدید، سازمان‌های دولتی و خصوصی آگاهی از مسائل زیست‌محیطی را امری مهم و لازم برای ادامه حیات خود می‌دانند. به همین دلیل، پژوهش حاضر با هدف ارائه چارچوب جامع مدیریت منابع انسانی سبز، به بررسی نظام‌مند مطالعات مدیریت منابع انسانی سبز پرداخته است.

روش‌شناسی: روش پژوهش از لحاظ هدف، بنیادی و از حیث گردآوری اطلاعات، ترکیبی - اسنادی است. پژوهشگران از طریق رویکرد فراترکیب و مرور نظام‌مند مطالعات منتشرشده در خصوص مدیریت منابع انسانی سبز از سال ۱۳۷۹ (۲۰۰۰) تا ۱۳۹۸ (۲۰۱۹)، به ارزیابی پایگاه‌های داده خارجی اسکپوس و تامسون روترز و پایگاه‌های داده داخلی مگ‌ایران و نورمگز پرداختند و ۲۱ مقاله مرتبط را انتخاب و تحلیل کردند. شایان ذکر است که تعیین اهمیت و اولویت ابعاد استخراج‌شده با استفاده از روش آنتروپی شانون انجام شد.

یافته‌ها: در مجموع، پس از تحلیل محتوای مطالعات انتخاب‌شده، ۱۰۰ کد، ۲۷ مفهوم و ۱۰ مقوله استخراج شد که مقوله‌ها عبارت‌اند از: طراحی و تجزیه و تحلیل شغل سبز، فرایند جذب سبز، جامعه‌پذیری سبز، ارزشیابی عملکرد سبز، مشوق‌ها و پاداش سبز، آموزش و توسعه سبز منابع انسانی، روابط و مشارکت سبز کارکنان، نظام پاسخ‌گوی سبز، ایمنی و سلامت کار سبز و انضباط سبز. بر اساس یافته‌های پژوهش، مفهوم پیوند پرداخت به عملکرد زیست‌محیطی، بیشترین ضریب اهمیت را دارد. در نهایت، پس از اجرای گام‌های پژوهش، چارچوب جامع مدیریت منابع انسانی سبز ارائه شد.

نتیجه‌گیری: چارچوب ارائه شده در این پژوهش می‌تواند مبنای مناسبی برای پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌ها باشد تا سازمان‌ها با آگاهی از پتانسیل‌ها، سیاست‌های آتی خود را هم‌راستا با محیط زیست سازمان و افزایش عملکرد سبز سازمانی تنظیم کنند. همچنین، انتظار می‌رود که اجرای چارچوب مدیریت منابع انسانی، بر سلامت و بهداشت جامعه اثرگذار باشد و در زمینه بهره‌وری کارا و مؤثر از منابع طبیعی با استفاده از شیوه‌ها و راهبردهای مدیریت منابع انسانی سبز کمک کند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت منابع انسانی سبز، سازمان سبز، توسعه پایدار، رویکرد فراترکیب

استناد: برزگر، کیوان، ادیبی فرد، مهدی و تشکریان جهرمی، علیرضا (۱۴۰۱). ارائه چارچوب جامع مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد فراترکیب. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۲(۱)، ۴۸ - ۷۶.

۱. کارشناس ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. رایانامه: keyvanbarzegar72@gmail.com
۲. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت فناوری اطلاعات، پژوهشکده سازندگی خاتم‌الانبیا (ص)، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران. babol90.marketing@gmail.com رایانامه:
۳. دکتری، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. رایانامه: alirezatashakorian@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.306471.1794>

نویسنده مسئول: کیوان برزگر
دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۲، بازنگری: ۱۴۰۰/۱۱/۱۵
پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸
انتشار: ۱۴۰۱/۰۳/۰۸

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری
مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۱، بهار، دوره ۱۲، شماره ۱، ص. ۴۸ - ۷۶
شاپای الکترونیک: ۲۷۸۳-۰۶۲۴
نوع مقاله: پژوهشی
© نویسندگان