

تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار دوستدار محیط زیست کارکنان بر عملکرد محیطی

حمیدرضا ابوطالبی جهرمی^۱

محمد رضا ثابت^۲

رسول خدادادی نجف آبادی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۵/۰۱

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار دوستدار محیط زیست کارکنان بر عملکرد محیطی می باشد. پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی - پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان پتروشیمی شهرستان شیراز می باشد. روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده و حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران به تعداد ۲۴۲ محاسبه شده است. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نظر و سنجش متغیرهای تحقیق، از پرسش نامه استاندارد استفاده شد. روایی ابزار اندازه گیری از طریق محتوایی و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار (spss 28) استفاده شد. نتایج یافته ها نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار دوستدار محیط زیست تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد زیست محیطی دارند.

واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی سبز، عملکرد محیطی، رفتار دوستدار محیط زیست

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی - گرایش منابع انسانی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج ایران.
۲. کارشناسی مدیریت صنعتی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.
۳. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی - گرایش منابع انسانی، دانشگاه مالک اشتر، شیراز، ایران.

مقدمه

امروزه تخریب روزافزون محیط زیست و منابع طبیعی، یک چالش اساسی در زندگی بشر محسوب میشود. این چالش ها، پیامد ها و نتایجی را در ابعاد و عرصه های مختلف زندگی بشر به همراه داشته است. نابودی جنگل ها و مراتع، فرسایش شدید خاک، افت و کاهش سفره های آب زیر زمینی، افزایش درجه حرارت زمین، مسائل و چالش های لایه ازن، وجود گازهای گلخانه ای، دفع مقادیر بسیار زیاد مواد زائد و خطرناک تولید شده در صنعت و به کارگیری سموم دفع آفات و نابودی برخی از گونه های جانوری و گیاهی، تنها برخی از مصادیق چالش های زیست محیطی بشر است (آبروماندان و کاراته، ۲۰۲۱). افزایش نگرانی ها در مورد محیط زیست و به دنبال آن، پیدایش استانداردهای بین المللی زیست محیطی، سبب اجبار سازمان ها به پذیرش استراتژی های سبز و در ادامه اعمال مدیریت سبز در کلیه امور و موضوعات سازمانی شده است (خان، ۲۰۱۵). مفهوم "سبز" مفهوم جدیدی در مدیریت سازمان هاست. تصمیم گیری سبز بر تصمیماتی که در محدودیت های محیطی با تأکید بر حفاظت از منابع طبیعی در بهبود کیفیت زندگی است، اشاره دارد. هدف هایی که مدیریت سبز به دنبال آن است نگهداری منابع و بهبود کیفیت محیطی و بهبود فرآیندی است (سینگ و همکاران، ۲۰۲۰). سازگاری با محیط زیست و مسئولیت اجتماعی سازمان به طور فزاینده ای از مباحث مربوطه در مفاهیم اقتصادی است. در مطالعات اخیر در صنایعی که دارای حساسیت هستند و همین طور صنایعی که حساسیتی ندارند، بحث می شود که مدیریت سبز عامل موفقیتی از استراتژی های سازمانی و رقابتی است. در واقع با توجه به نتایج تحقیقاتی که تاکنون انجام شده حاکی از تعهد مدیریت به مدیریت سبز است (گارزیال و فیورنتینو، ۲۰۱۴). برای این منظور، در راستای اجرای مدیریت منابع انسانی سبز، واحدهای مختلف سازمان از جمله واحد منابع انسانی میتواند نقش بسیار فعالی ایفا کند و با فعالیتهای مناسب و اثربخش، کارکنان را در تحقق اهداف مدیریت سبز تشویق نماید (پالی و همکاران، ۲۰۱۷). مدیریت منابع انسانی سبز، به معنای استفاده از نیروی انسانی برای ارتقای اقدامات زیست محیطی سازمان و افزایش آگاهی و تعهد کارکنان نسبت به مسائل زیست محیطی است و شامل چهار بعد اصلی آگاهی، اقدامات، فعالیت ها و روشهای مدیریت منابع انسانی سبز است. در طرف دیگر مدیریت زیست محیطی مجموعه ای از اقدامات مدیریتی است که به سازمان این امکان را می دهد تا تأثیر فعالیت هایش بر محیط زیست را شناسایی و ارزیابی کرده و تحت کنترل درآورد و در نهایت عملکرد زیست محیطی خود را بهبود بخشد. این سیستم می تواند به سازمان در برآورده کردن الزامات قانونی سازمان حفاظت محیط زیست و همچنین صرفه جویی در مصرف مواد و انرژی کمک نماید. همچنین مدیریت زیست محیطی می تواند کنترل بیشتری روی عملیات های سازمان اعمال نموده و در نتیجه منجر به کاهش ضایعات و افزایش کارایی سازمان شود. از طرفی، نگرانی های زیست محیطی، سازمانها را وادار ساخته تا سیاست های سنتی خود را کنار بگذارند و برای استفاده موثر و کارآمد از تمامی منابع خود به منظور نیل به اهداف زیست محیطی و سازمانی، به سیاست شکل دهی عملیات پایدار و سیاست های سبز گام بردارند؛ سیاست هایی از جمله مدیریت منابع انسانی سبز که در سال های اخیر با بروز چالش های جدید پیش روی سازمان ها به حوزه های قابل توجه در

مدیریت تبدیل شده است (یاله، ۲۰۱۷) به این ترتیب، توانایی در شیوه ها و سیاست های اداره نیروی انسانی سبز میتواند دامنه گسترده ای از منافع مانند آگاهی کارکنان از زندگی های حرفه ای و خصوصی، کاهش هزینه ها، ایجاد همکاری میان کارکنان و غیره را برای سازمان به همراه داشته باشد (جکسون و هیکاران، ۲۰۱۱) با توجه به مواردی که در مقدمه پژوهش عنوان گردید این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی: نقش واسطه ای رفتار دوستدار محیط زیست کارکنان میباشد. بدین معنا که مهمترین و اصلی ترین فرضیه پژوهش "مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی تأثیر مستقیم و مثبت دارد." میباشد.

مروری بر ادبیات پژوهش

مدیریت منابع انسانی سبز

در دهه ۱۹۹۰ مطالعات، در زمینه سبز شدن سازمان به عنوان پارادایم علمی جدید کرد ظهور پیدا میکند (ورمیر، ۱۹۹۶، هیل، ۱۹۹۵). با افزایش مطالعات انجام شده بر روی مدیریت منابع انسانی سبز مشخص شد که سازمان ها برای سبز شدن باید به اقدامات منابع انسانی از قبیل آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش توجه بیشتری نماید. (گویندارژ و دیلی، ۲۰۰۴) در سال ۲۰۱۱، محققین نخستین موضوعات مدیریت منابع انسانی سبز و ادغام حوزه های تحقیقاتی منابع انسانی و مدیریت زیست محیطی سبز را سازماندهی کردند (جکسون و همکاران، ۲۰۱۱) از آن زمان، مطالعات مدیریت منابع انسانی سبز رایج تر شده و مسائل ویژه جدید در این موضوع مطرح گردید (رنویک و همکاران، ۲۰۱۲)

منابع انسانی سبز مسئول ایجاد آگاهی، اطلاع رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی است و با سیاستگذاری و خط مشی های سبز موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی در بین آنها شده و به گونه ای آنها را هدایت می نماید که به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل نمایند. این فعالیت ها علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی، کاهش هزینه ها، ایجاد همکاری در بین کارکنان و پایداری می شود موجب ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان نیز می گردد. هدف منابع انسانی سبز به وجود آوردن شرایطی به عنوان نقشی مهم در طراحی پایداری برای سازمان های مختلف است.

عملکرد محیطی

مسئولیت اجتماعی شرکت، مجموعه فعالیت هایی است که برای پیشرفت بعضی اهداف اجتماعی که فراتر از اهداف کلان هستند، انجام می شود (هارجوتو، ۲۰۱۱). شرکت ها داوطلبانه باید به یکپارچه سازی اقتصادی، اجتماعی، توسعه مسئولیت شهروندی (هم از نظر اقتصادی و اجتماعی) و مسائل زیست محیطی در فعالیت ها و روابط خود با ذینفعان که میتواند کارکنان، مشتریان، تأمین کنندگان، مقامات محلی، سازمان های غیردولتی، محیط زیست گسترده تر و... باشد توجه کنند. به عبارت دیگر، مفهوم عملکرد محیطی شرکت ها ایده جامع و چند بعدی از عملکرد است که به سادگی اقتصادی و مالی نیست (هیریگوتن، ۲۰۱۶) یکی از مهم ترین مسئولیت های اجتماعی شرکت عملکرد زیست محیطی می باشد. عملکرد زیست محیطی عبارت است از مجموعه عملیات شرکت که همگام و سازگار با محیط زیست بوده و این

عملکرد عمدتاً از طریق معیارها و مقیاس های تعیین شده توسط نهادها و آژانس های مربوطه، اعم از کشوری و بین المللی اندازه گیری می شود. بسیاری از سازمان ها در جستجوی راه هایی برای درک، تشخیص و بهبود عملکرد زیست محیطی خود می باشند. این هدف می تواند توسط مدیریت مطلوب آن دسته از فعالیت ها، محصولات و خدماتی که پیامد بارزی روی محیط زیست دارند، به دست آید (مدارویه، ۲۰۱۲)

شارما و وندربروگ (۱۹۹۸) عملکرد زیست محیطی را به اثرات زیست محیطی که فعالیت های سازمان بر محیط طبیعت دارند، منسوب می دانند. عملکرد زیست محیطی عبارت است از مجموعه عملیات شرکت که همگام و سازگار با محیط زیست بوده و این عملکرد عمدتاً از طریق معیارها و مقیاس های تعیین شده توسط نهادها و آژانس های مربوطه، اعم از کشوری و بین المللی اندازه گیری می شود. با بیان کرد که هنگامی که عملکرد زیست محیطی شرکت افزایش می یابد، درآمد را برانگیخته می کند، سهم بازار را افزایش می دهد و فرصت های بیشتری در بازار ایجاد می کند. بهبود اقتصادی مثبت، از طریق کاهش هزینه ها در خرید مواد، مصرف انرژی، معامله ضایعات و تخلیه زباله ها، منعکس می شود. در مقابل عملکرد اقتصادی منفی از طریق افزایش هزینه های مربوط به سرمایه گذاری و خرید مواد سازگار با محیط زیست مشاهده می شود. (ژو و همکاران، ۲۰۰۸).

رفتار دوستدار محیط زیست

ی طبیعت مادر بشر است و انسان تنها در آغوش اوست که آرام می گیرد و به کمال می رسد. چند دهه ای است که معضلات و رفتارهای زیست محیطی مورد توجه جهانیان قرار گرفته است. کی از موضوعات مطرح در تعامل انسان با طبیعت این پرسش است که چه ارتباطی بین ارزش های محیط زیستی افراد و رفتار آنان با محیط زیست وجود دارد. تحلیل رفتار انسان با طبیعت، یک موضوع پیچیده است. شاهدهی بر این مدعا، تخریب و آلودگی روزافزون محیط زیست با وجود ۳۰۰ سند بین المللی در خصوص حفاظت از محیط زیست است. محیط زیست سازمانی مانند همه محیط هایی که زندگی در آنها جریان دارد در فعالیت های انسان تاثیر گذاشته و از آن متاثر می گردد و به دلیل شمار جمعیت زیادی که در آن درگیرند این تاثیر متقابل اگر مخرب باشد فجایع زیست محیطی به بار خواهد آورد. رفتار شهروندان در برخورد با محیط زیست اطرافشان عامل مهمی در کاهش مخاطرات زیست محیطی در حیات سازمانی است. طبق آنچه بیان گردید عوامل باور، دانش، نگرش، آگاهی و رفتار کنش های زیستی انسان ها بر روی محیط زیست تأثیر دارند.

با افزایش دانش محیط زیستی، می توان رفتار افراد را بهبود بخشید و از محیط زیست محافظت بهتری به عمل آورد (زارعی و ناویمی پور، ۲۰۱۶). نظریه رفتار برنامه ریزی شده شامل سه مفهوم اساسی دانش محیط زیستی، ارزش های محیط زیستی و رفتار محیط زیستی می باشد (لئو و همکاران، ۲۰۱۶). این مفاهیم، هسته اصلی بسیاری از رویکردهای نگرش معمول نسبت به محیط زیست، پارادایم محیط زیستی جدید و نگرش نسبت به رفتار محیط زیستی است که برای پیش بینی رفتار محیط زیستی استفاده می شود. اولین نتیجه اساسی اشاره به این نکته است که دانش محیط زیستی و ارزش محیط زیستی، پیش شرط های رفتار محیط زیستی هستند. نظریه رفتار برنامه ریزی شده، به عنوان عملکردی از نگرش فرد

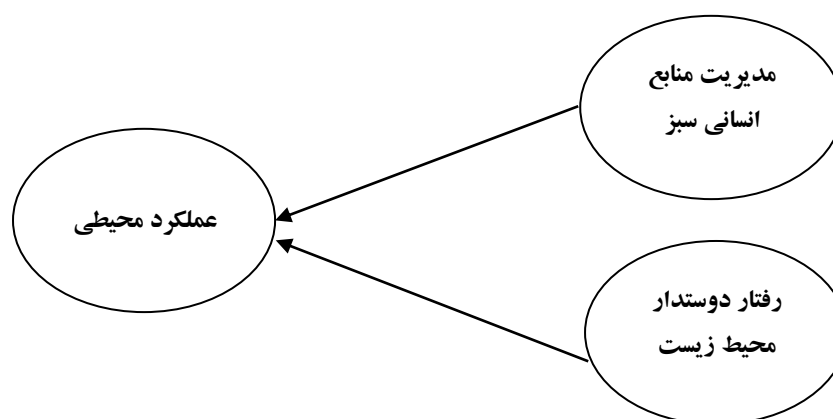
نسبت به انجام یک عمل خاص و هنجارهای ذهنی فرد (یعنی ادراک از انتظارات دیگران) است. در واقع، نگرش شامل نه تنها ارزیابی یک نتیجه خاص بلکه برآورد احتمال این نتیجه می‌باشد. به همین دلیل، نگرش، پیش شرط لازم برای هر گونه رفتار قلمداد می‌شود (کیاسر و همکاران، ۱۹۹۹). میزان و نوع ارزش، دانش، باور و آگاهی محیط زیستی که هر فرد در طول زندگی آموخته است، وی را در مسیر رفتارهای محیط زیستی قرار می‌دهد. علاوه بر آن، جامعه یک سیستم بازتولید نیست ولیکن نتیجه یک پروسه تضاد اجتماعی است که منتهی به ساخت موفق نهادهای اجتماعی می‌شود (گندرون، ۲۰۱۴). یکی از این نهادها، حفاظت محیط زیست است که در طول تاریخ با تضادهای ارزشی افراد و سازمان‌ها و صنایع، ارزش‌های محیط زیستی و اعتقاد و باور افراد به حفاظت محیط زیست شکل می‌گیرد.

مروری بر پیشینه تحقیقات نشان دهنده اهمیت موضوع و نوآوری بسیار در آن می‌باشد. هر پژوهش هدفی را دنبال میکند و هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی: نقش واسطه‌ای رفتار دوستدار محیط زیست کارکنان می‌باشد. در واقع قلمروی موضوعی ما در این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی: نقش واسطه‌ای رفتار دوستدار محیط می‌باشد. قلمروی زمانی مربوط به سال ۲۰۲۱ و قلمروی مکانی پژوهش یکی از شرکت‌های تولید لوازم آرایشی و بهداشتی می‌باشد که این شرکت موفق به اجرای استانداردهای منابع انسانی سبز بوده است. موستر (۲۰۱۱) در مقاله‌ای تحت عنوان "تعادل زندگی-کار سبز: یک چشم انداز جدید از منابع انسانی سبز" نشان داده است که مفهوم تعادل در زندگی و کار به عنوان چشم انداز در مدیریت منابع انسانی زمانی مفید خواهد بود که همه افراد در زندگی خصوصی خود در نظر گرفته و مدیریت شرکت نیز مسائل زیست محیطی را به رسمیت بشناسد و در صورتی که جنبه‌های زیست محیطی در تمامی فرایندهای کسب و کار در نظر گرفته شود، تشویق کارکنان موثر خواهد بود. دایلی و هوانگ (۲۰۰۱) پژوهشی با عنوان دستیابی به پایداری زیست محیطی از طریق توجه به عامل‌های منابع انسانی در مدیریت زیست محیطی انجام دادند. آنان عامل‌های مدیریت منابع انسانی از قبیل حمایت مدیریت ارشد، آموزش زیست محیطی، توانمندسازی کارکنان، کارگروهی و نظام پاداش را به عنوان عوامل اصلی فرآیند اجرای سیستم مدیریت زیست محیطی شناسایی کردند. ماندیپ (۲۰۱۲) نقش اصلی برجسته مدیریت منابع انسانی را در مدیریت سرمایه انسانی برای پایداری زیست محیطی، در دستیابی اهداف محیط زیست در سازمان می‌داند. همچنین درک فزاینده شرکت‌هایی که از چگونگی ابتکارات سبز نه تنها سود می‌برند بلکه همچنین کمک می‌کند. به جذب و حفظ منابع استعداد کمیاب و ساخت مدیریت منابع انسانی سبز امروزی در حوزه مهمی از مدیریت کسب و کار. روسو و هاریسون (۲۰۰۵) پژوهشی با عنوان طراحی سازمانی و عملکرد زیست محیطی در صنعت الکترونیک انجام دادند. نتایج نشان داد که بین طراحی سازمانی و برنامه‌های مدیران و عملکرد زیست محیطی رابطه معناداری وجود دارد. رونویک و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه خود با عنوان "مدیریت منابع انسانی سبز: بررسی و دستور کار پژوهشی" به ادغام ادبیات مدیریت زیست محیطی و مدیریت منابع انسانی پرداختند. واگنر (۲۰۱۳) پژوهشی در با عنوان "مزایای منابع انسانی سبز: آیا به عنوان تعیین کننده‌های اجرای سیستم مدیریت زیست محیطی عمل می‌کنند؟" نشان دادند که

بین سیستم مدیریت زیست محیطی و مزایایی اقتصادی رابطه معناداری وجود دارد. چریان و ژاکوب (۲۰۱۲) در مقاله خود تحت عنوان "مطالعه ی عملکردهای منابع انسانی سبز و اجرای موثرش در سازمان" عنوان کرده است که با تبدیل شدن بیشتر جامعه به محیط زیستی آگاهانه، کسب و کار شروع به ترکیب طرحهای سبز را در محیط کار روزمره می نماید. طرحهای منابع انسانی دوستدار محیط زیست منجر به بازده بیشتر می شود، هزینه های پایین تر و ایجاد یک فضای بهتر تعامل کارکنان به نوبه خود کمک می کند تا سازمان مد پایداری محیط زیست را بکارگیرد. انوسینگ و شیخا (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان "عوامل منابع انسانی سبز موثر بر عملکرد محیطی در شرکتهای تولیدی: شواهد تجربی" با هدف تعیین ارتباط بین عوامل منابع انسانی سبز (عوامل مربوط به مسائل زیست محیطی و عملکرد زیست محیطی سازمانی) و میزان درک کارکنان سازمان از طریق بررسی ادبیات هفت عامل تعهد مدیریت ارشد به مدیریت محیط زیست، ارتباطات زیست محیطی کارکنان، آموزشهای زیست محیطی کارکنان، تیم های زیست محیطی، مشارکت کارکنان، پاداش زیست محیطی کارکنان، تدوین برنامه های سبز به انجام رساندن و تاثیر این عوامل بر عملکرد محیط زیست در سازمانهای تولیدی دارای گواهی ISO 14001 بررسی شد. شیخ (۲۰۱۵) مقاله ای تحت عنوان "مدیریت منابع انسانی سبز، یک ضرورت در قرن" با هدف بسط و انتشار آگاهی در میان مردم در خصوص مدیریت منابع انسانی سبز به حرکت و ایدئولوژی سبز اشاره می کند و ضمن بیان تاثیر صنعتی شدن در محیط زیست، در راستای سبز شدن به برخی مشخصه های برجسته ساختمان سبز اشاره می کند.

مدل تحقیق

با توجه به آنچه در مرور ادبیات و پیشینه پژوهش عنوان گردید مدل پژوهش حاضر به شکل ذیل میباشد. در واقع هدف اصلی پژوهش بررسی ارتباط فی ما بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد محیطی میباشد که نقش تعدیل کننده رفتار دوستدار محیط زیست نیز بر آن دلالت خواهد نمود.



روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان پتروشیمی شهرستان شیراز می باشد. دلیل انتخاب این جامعه آماری به این علت است که بیشترین همسویی را با

استانداردهای مدیریت منابع انسانی سبز دارد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده و حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران محاسبه شده است. تعداد کارکنان ۶۲۵ نفر بود که با توجه فرمول نمونه‌گیری کوکران و با سطح اطمینان ۹۵ درصد تعداد ۲۳۸,۱۶ نمونه گرفته شد. با توجه به حجم نمونه به علت محدودیت‌های موجود در سازمان تعداد ۲۵۰ پرسشنامه توزیع گردید که از این تعداد پرسش نامه بازگشت داده شد و در نهایت ۲۴۲ پرسشنامه صحیح مورد استفاده قرار گرفت. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. این پرسشنامه شامل سه بخش است. بخش اول جهت توضیح موضوع و آشنایی پاسخ‌دهنده در نظر گرفته شده است. بخش دوم مشخصات عمومی پاسخ‌دهنده، شامل چهار قسمت جنسیت، سن، تحصیلات فرد پاسخ‌دهنده و سابقه وی است. بخش سوم سوالات اختصاصی پرسشنامه که مرتبط با معیارها و شاخص‌های سنجش متغیرها پژوهش و با استفاده از چند پرسشنامه استاندارد طراحی شده است. مشخصات پرسشنامه در جدول زیر نشان داده شده است. این پرسش‌ها از نوع بسته بوده و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای تنظیم گردیده است. جدول ۱ مشخصات پرسشنامه به همراه منبع آن را بیان می‌کند. نرم افزار استفاده شده در این پژوهش با توجه به کاربرد آن نرم افزار SPSS 26 و می‌باشد.

جدول ۱: پرسشنامه پژوهش

متغیر	منبع پرسشنامه
مدیریت منابع انسانی سبز	انوسینگ و شیخا (۲۰۱۵)
عملکرد زیست محیطی	یانگ و همکاران (۲۰۱۱)
رفتار دوستانه محیط زیست	انوسینگ و شیخا (۲۰۱۵)

برای ارزیابی پایایی ابزار سنجش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور پرسشنامه آزمون گردید و نتایج آزمون پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برای خلاصه شده است. از آنجایی که همه این اعداد بالای ۷۰ درصد می‌باشند، پرسشنامه مورد استفاده از پایایی لازم برخوردار است.

جدول ۲: نتایج آزمون پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی سبز	۰,۸۸۳
عملکرد زیست محیطی	۰,۷۸۹
رفتار دوستانه محیط زیست	۰,۸۰۶
کل پرسشنامه	۰,۹۳۵

روایی محتوا به این مطلب اشاره می‌کند که نمونه سؤال‌های مورد استفاده در یک آزمون تا چه حد معرف کل جامع سؤال‌هایی ممکن است که می‌توان از محتوا یا موضوع مورد نظر تهیه کرد. بدین منظور در ابتدا باید گفت که این پرسشنامه استاندارد است. جهت ارزیابی پرسشنامه برای ۳ تن از اساتید دانشگاه ارائه و نظر سنجی گردید. از این باب نیز پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفته است. سومین قدم برای تایید روایی پرسشنامه استفاده شدن در پژوهش‌های بسیاری قبل از این پژوهش می‌باشد. با استفاده از قانون تعمیم می‌توانیم روایی پرسشنامه‌ها را تایید نماییم.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیف متغیرهای اصلی تحقیق و سپس تحلیل داده‌ها ارائه می‌شوند.

جدول ۳: آمار جمعیت شناختی پژوهش

جنسیت	مرد	61%
	زن	39%
سطح تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	7%
	لیسانس	38%
	فوق لیسانس	43%
	دکتری	12%

جدول سه، توضیحات پارامترها و متغیرهای موجود را شرح و برآورد کرده که شامل مقیاس متغیرها بعلاوه آمار توصیفی پارامترهای موجود در پژوهش می‌باشد. طبق جدول یک، بیش‌تر پاسخگویان آقا بودند. سطح تحصیلی بیشتر پاسخگویان فوق لیسانس می‌باشد.

شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

در جدول چهار شاخص‌های آمار توصیفی برای نمونه مورد بررسی شامل کجی و کشیدگی برای متغیرهای مورد نظر آورده شده است.

جدول ۴: شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کجی	کشیدگی
مدیریت منابع انسانی سبز	-۰/۲۳۸	۱/۰۹۴
رفتار دوستانه محیط زیست	-۰/۵۱۱	۱/۲۳۶
عملکرد محیطی	-۰/۳۷۸	۱/۱۷۹

همانطور که در جدول چهار مشاهده می‌شود با توجه به مقادیر بدست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که بین ۲- و ۲+ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال است، بنابراین می‌توانیم جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از آمار پارامتریک استفاده کنیم.

تحلیل فرضیه ها

در این قسمت با توجه به اطلاعات مندرج در جدول پنج به بحث و بررسی پیرامون رد یا تایید فرضیه های می پردازیم.

جدول ۵: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

فرضیات پژوهش	ضریب رگرسیونی	خطای استاندارد	نتیجه
مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی تاثیر دارد.	۰,۸۴	۰,۰۰۰	تایید
رفتار دوستانه محیط زیست بر عملکرد زیست محیطی تاثیر دارد.	۰,۷۵	۰,۰۰۰	تایید

با استفاده از همبستگی رابطه متغیرها در قالب فرضیات تحقیق بررسی شد. با در نظر گرفتن نتایج تجزیه و تحلیل به بررسی فرضیه ها پرداخته شده است که نتایج آن ارائه شده است. بنابراین با اطمینان ۰,۹۵ درصد میتوان گفت که تمامی فرضیه های پژوهش مورد تایید میباشد.

نتایج

در دهه های اخیر منابع انسانی به عنوان یک سرمایه کلیدی و هوشمند در کنار سایر سرمایه های سازمانی نقش مهم و اساسی را در رشد اقتصادی و توسعه ملی جوامع ایفا کرده است. که با توجه به تاکیدات و ضروریات در سنوات اخیر در خصوص محیط زیست این توسعه با نام توسعه پایدار از اهمیت ویژه ای برخوردار شده است. سازمانها، سرمایه گذاران، ذی نفعان و سهامداران در عرصه های مختلف اقتصادی و اجتماعی به این باور رسیده اند که توجه مشتریان و خط مشی مشتری مداری برای بقای سازمان از اولویت های استراتژیک می باشد. لذا این مهم موجبات توجه ویژه دست اندرکان و تصمیم سازان سازمانی، تولیدی، خدماتی و ... را در راهبردهای رقابتی متوجه ابعاد زیست محیطی نموده است که حاصل این توجهات تفکرات و جنبش های سبز سازمانی در عرصه رقابت کسب و کار است. در این مقاله تلاش شد تا در راستای هدف پژوهش که همان بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی نقش واسطه رفتار دوستانه محیط زیست می باشد، به بررسی آن در یک سازمان تولیدی که مدیریت منابع انسانی سبز را رویکرد خود قرار داده است، پردازیم. بر اساس یافته های این پژوهش، دریافته ایم که تمامی فرضیه های پژوهش مورد تایید است. آپاتا و آرول راجا (۲۰۱۴) و آپاتا (۲۰۱۳)، آنها معتقدند باید ابتدا کارکنان سازمان را به افراد سبز تبدیل کرد، سپس از طریق سیاست ها، شیوه ها و استراتژیهای مدیریت منابع انسانی مانند نظام پاداش، مسیر توسعه کارکنان را تسهیل و تعهد و وفاداری آنها را به سازمان و برنامه های سبز تقویت نمود. یکی از عوامل مهم در این زمینه حمایت مدیریت سازمان از اقدامات منابع انسانی سبز است. بنابر اعتقاد پالمر (۱۳۹۰)، آموزش محیط زیستی باید بر مبنای حفظ آن و ایجاد اطلاعات درباره آن باشد. کسب آگاهی و اطلاعات درباره محیط زیست، برای افراد خواهان آن علاوه بر شناخت واقعیت ها به آنها توانایی تجزیه و تحلیل و انتقاد درباره چرایی مسائل محیط زیستی را می دهد. تحقیقات محققان بر روی تغییرات محیط زیست و تأثیر انسان بر روی آنها بیانگر این موضوع است که یکی از عناصر اصلی در فرایند توسعه پایدار در جوامع مدرن و رو به رشد، رفتار درست و مسئولانه در برابر آن است که هر دولت برای کاهش اثرات مخرب محیط زیستی باید طرح های

مشارکتی حفاظت محیط‌زیست را اجرایی نماید و مردم را برای حفظ محیط‌زیست با این برنامه‌های تدوین شده همراه کند.

پیشنهادهای

در عصر امروز بهترین کار تغییر است. آن هم تغییری به رنگ سبز. منظور این است که به سمت مدیریت منابع انسانی سبز حرکت کنیم. این عامل یک تغییر فردی، گروهی و سازمانی است. بدین منظور بهینه‌سازی بستر رفتارهای محیط‌زیستی با استفاده از پتانسیل سرمایه‌های انسانی در جهت ایجاد سازمان‌های سبز و بهره‌برد؛ توسعه فعالیت رفتار شهروندی-اجتماعی با استفاده از برنامه‌های آموزشی در مورد محیط‌زیست فرهنگ‌سازی و ایجاد روحیه مسئولیت‌پذیری نسبت به محیط‌زیست (رفتار دوستار محیط‌زیست) ایجاد بستری در خصوص کاربردی نمودن مطالعات و تحقیقات انجام شده در خصوص منابع انسانی سبز، عملکرد محیطی و رفتار زیست محیطی؛ بها دادن به رابطه انسان-محیط زیست با استفاده از عوامل کاربردی مانند روز درختکاری، هرفرد یک گلدان یا درخت، سبز کردن محیط سازمان تدوین برنامه‌هایی در خصوص عدم کاغذبازی در سازمان‌ها و فرآیند محوری کردن تمامی امور در سازمان ایجاد و اجرای قوانین و مقررات در خصوص سوق دادن به منابع انسانی سبز و رفتار دوستدار محیط‌زیست.

منابع و مراجع

1. Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
2. Burchett, J. H. (2015), *Environmental literacy and its implications for effective public policy formation (senior)*, Baker Scholar Projects.
3. Leeuw, A., Valois, P., Ajzen, I. & Schmidt, P. (2015), *Using the theory of planned behavior to identify key beliefs underlying pro-environmental behavior in high-school*
4. *students: Implications for educational interventions*, Journal of Environmental Psychology, 42: 128-138.
5. Eilam, E., & Trop, T. (2012), *Environmental attitudes and environmental behavior— which is the horse and which is the cart?*, Sustainability, 4(12): 2210-2246.
6. Gendron, C. (2014), *Beyond environmental and ecological economics: Proposal for an economic sociology of the environment*, Ecological Economics, 105: 240-253.
7. Gilg, A. & Barr, S. (2006), *Behavioural attitudes towards water saving? Evidence from a study of environmental actions*, Ecological Economics, 57(3): 400-414.
8. Heidari, A., Kolahi, M., Behraves, N., Ghorbanyon, M., Ehsanmansh, F., Hashemolhosini, N. & Zanganeh, F. (2018), *Youth and sustainable waste management: a SEM approach and extended theory of planned behavior*, Journal of Material Cycles and Waste Management, 20(4): 2041-2058.

9. Isaac-Márquez, R., Salavarría, O., Eastmond, A., Ayala, M., Arteaga, M. & Isaac-Márquez (2011), *Environmental culture in high school students. Case study of environmental education at the high school level in Campeche*, Revista Electrónica de Investigación Educativa, 13(2): 1-17.
10. Kaiser, F. G., Wölfling, S. & Fuhrer, U. (1999), Environmental attitude and ecological behavior, *Journal of environmental psychology*, 19(1): 1-19.
11. Karatekin, K. (2012), *Environmental literacy in Turkey primary schools social studies textbooks*, Social and Behavioral Sciences, 46: 3519 – 3523.
12. Anusingh. L., and Shikha. G. (2015). Impact of green human resource factors on environmental performance in manufacturing companies: empirical evidence. *International journal of engineering and management science. I.J.E.M.S.*, VOL.6 (1) 2015: 23-30.#
13. Chen, T. B., & Chai, L. T. (2010). Attitude towards the environment and green products: consumers' perspective. *Management science and engineering*, 4(2), 27.#
14. Daily, B. F., & Huang, S. C. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1539-1552#.
15. Dota, A. (2012). Water footprint—a new approach in water resources management. application in the prefecture of karditsa Jabbour, C. J. C. (2013). Environmental training in organisations: From a literature review to a framework for future research. *Resources, Conservation and Recycling*, 74, 144-155#.
16. Margaretha, M., & Saragih, S. (2013, March). Developing new corporate culture through green human resource practice. In *International Conference on Business, Economics, and Accounting* (pp. 1-10#).
7. Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.#
17. Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2008). Green HRM: A review, process model, and research agenda. *University of Sheffield Management School Discussion Paper*, (2008.01).#
18. Sarumpaet Susi, (2005), " The Relationship between Environmental Performance and Financial Performance Amongst Indonesian Companies" *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, vol. 7, no. 2, pp 89- 98#
19. Sathyapriya, J., Kanimozhi, R., & Adhilakshmi, V. (2013). Green HRM-Delivering high performance HR systems. *International Journal of Marketing and Human Resource Management*, 4(2), 19-25.#
20. Storey, J. (2001). Human resource management today: an assessment. *Human Resource Management: A Critical Text*, 2nd ed. London: Thompson Learning, 3-20#
21. Uusi-Rauva, C., & Nurkka, J. (2010). Effective internal environment-related communication: An employee perspective. *Corporate Communications: An International Journal*, 15(3), 299-314.#
22. Wagner, M. (2013). 'Green'human resource benefits: do they matter as determinants of environmental management system implementation?. *Journal of Business Ethics*, 114(3), 443-456.#
23. Watt, D. J., Kayis, B., & Willey, K. (2009). Identifying key factors in the evaluation of tenders for projects and services. *International Journal of Project Management*, 27(3), 250-260.#

24. Zutshi, A., & Sohal, A. (2004). Environmental management system adoption by Australasian organisations: part 1: reasons, benefits and impediments. *Technovation*, 24(4), 335-357.#
25. Zhu, Q., Sarkis, J., & Lai, K. H. (2008). Confirmation of a measurement model for green supply chain management practices implementation. *International Journal of Production Economics*, 111(2), 261-273#
26. Zeithaml, V. A., Berry, L. L., & Parasuraman, A. (1996). The behavioral consequences of service quality. *the Journal of Marketing*, 31-46.

The effect of green human resource management and environmental friendly behavior of employees on environmental performance

Hamidreza Abutalebi Jahormi¹

Mohammad Reza Sabet²

Rasoul Khodadadi Najafabadi³

Date of Receipt: 2022/06/11 Date of Issue: 2022/07/23

Abstract

The main purpose of this research is to investigate the effect of green human resource management and environmentally friendly behavior of employees on environmental performance. The current research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of nature. The statistical population of the present study is the petrochemical workers of Shiraz city. The sampling method was simple random and the sample size was calculated using Cochran's sampling formula to be 242. In order to collect the desired information and measure the research variables, a standard questionnaire was used. The validity of the measurement tool has been confirmed through content and its reliability through Cronbach's alpha coefficient. The software (spss 28) was used to analyze the data. The results of the findings showed that green human resource management and environmentally friendly behavior have a direct and significant impact on environmental performance.

Keywords

Green human resource management, environmental performance, environmentally friendly behavior

1. Doctoral student, Department of Public Administration - Human Resources, Yasouj Branch, Islamic Azad University, Yasouj, Iran.
2. Bachelor of Industrial Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran.
3. Doctoral student, Department of Public Administration - Human Resources, Malik Ashtar University, Shiraz, Iran.