

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده تربیت بدنی

پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت رویدادهای ورزشی

تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان سازمان‌های

ورزشی با میانجیگری جو روانشناختی سبز

نگارنده

محدثه حداد

استاد راهنما

دکتر سید رضا حسینی نیا

بهمن ۱۳۹۹

در این صفحه صورت جلسه دفاع را قرار دهید. لازم است پس از صحافی این صفحه مجدداً توسط دانشکده مهر گردد و استاد راهنما با امضای خود اصلاحات پایان نامه را تایید کند.

تقدیم اثر

پدر و مادر و برادر عزیزم

برای تشکر از شما

به دنبال قشنگ‌ترین واژه‌ها و کلمات می‌گردم.

اما واژه‌ها چقدر فقیر هستند و کم بضاعت

فقط می‌گوییم

(دوستتان دارم)

تشکر و قدردانی

از استاد گرامیم جناب آقای دکتر حسینی نیا بسیار سپاسگزارم چرا که بدون راهنمایی‌های ایشان تکمیل این پایان نامه بسیار مشکل می‌نمود. از سرکار خانم دکتر دهقان پوری و جناب آقای دکتر باقری به دلیل یاری‌ها و راهنمایی‌های بی چشم داشتشان که بسیاری از سختی‌ها را برایم آسان‌تر نمودند نهایت تشکر را دارم.

تعمدنامه

اینجانب محدثه حداد دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان سازمان های ورزشی با میانجیگری جو روانشناختی سبز تحت راهنمایی دکتر سید رضا حسینی نیا متعهد می شوم.

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است .
- در استفاده از نتایج پژوهشهای محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است .
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است .
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام « دانشگاه صنعتی شاهرود » و یا « **Shahrood University of Technology** » به چاپ خواهد رسید .
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه ، در مواردی که از موجود زنده (یا بافتهای آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است .
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری ، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است .

تاریخ

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج ، کتاب ، برنامه های رایانه ای ، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد . این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود .

استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

چکیده

امروزه سازمان‌های ورزشی به عنوان یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار بر پایداری زیست‌محیطی شناخته شده اند و کارکنان آن به عنوان اعضای سازمان می‌توانند با بروز رفتارهای زیست‌محیطی، سازمان را در این امر یاری نمایند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست‌محیطی داوطلبانه کارکنان سازمان‌های ورزشی با میانجی‌گری جو روانشناختی سبز انجام شد.

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع‌آوری اطلاعات پیمایشی و از نظر روش پژوهش، توصیفی-تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان شاغل در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی بوده است که تعداد ۸۳ نفر به عنوان نمونه و به صورت در دسترس برای پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها سه پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز دامونت، شن و دنگ (۲۰۱۶) با ضریب پایایی ۰/۸۶، پرسشنامه رفتار زیست محیطی داوطلبانه رابرتسون و برلینگ (۲۰۱۷) با ضریب پایایی ۰/۸۳ و پرسشنامه جو روانشناختی سبز صادقی (۱۳۹۶) با پایایی ۰/۹۸ استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون ضرایب تعیین و ضرایب t از نرم افزار SPSS23 و SMARTPLS بهره گرفته شده است. نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر روی رفتارهای داوطلبانه کارکنان دارد. از طرفی دیگر نتایج نشان داد ارتباط مدیریت منابع انسانی سبز بر جو روانشناختی سبز معنادار است همچنین جو روانشناختی سبز در ارتباط میان مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار زیست‌محیطی داوطلبانه در محیط کار، نقش میانجی ندارد و جو روانشناختی سبز کارکنان بر رفتارهای زیست‌محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر معناداری ندارد. این پژوهش به بسط نظری و عملی رفتار زیست‌محیطی در محیط کار کمک و با ارائه راهکارهایی به مدیران و کارکنان، باعث افزایش بروز اینگونه رفتارها در محیط کار می‌شوند.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، رفتارهای زیست‌محیطی داوطلبانه، جو روانشناختی سبز.

فهرست مطالب

۱	فصل اول: کلیات تحقیق
۲	۱-۱- مقدمه
۳	۱-۲- بیان مسئله
۶	۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق
۹	۱-۴- اهداف پژوهش
۹	۱-۴-۱- هدف کلی
۹	۱-۴-۲- اهداف اختصاصی
۱۰	۱-۵- فرضیه‌های پژوهش:
۱۰	۱-۶- پیش فرضهای تحقیق:
۱۰	۱-۷- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق
۱۰	۱-۷-۱- مدیریت منابع انسانی سبز
۱۱	۱-۷-۲- رفتار زیست محیطی داوطلبانه
۱۱	۱-۷-۳- جو روانشناختی سبز
۱۲	۸-۱- محدودیت‌های پژوهش
۱۲	۱-۸-۱- محدودیت‌های قابل کنترل
۱۲	۱-۸-۲- محدودیت‌های غیرقابل کنترل
۱۳	فصل دوم: چارچوب نظری تحقیق
۱۴	۲-۱- مقدمه
۱۴	۲-۲- مبانی نظری
۱۴	۲-۲-۱- مدیریت منابع انسانی
۱۴	۲-۲-۱-۱- هدف مدیریت منابع انسانی
۱۵	۲-۲-۱-۲- مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان
۱۶	۲-۲-۱-۳- فلسفه مدیریت منابع انسانی
۱۷	۲-۲-۱-۴- رویکردهای مدیریت منابع انسانی
۱۷	۲-۲-۱-۴-۱- رویکرد سخت
۱۸	۲-۲-۱-۵- اهداف مدیریت منابع انسانی
۱۸	۲-۲-۱-۶- مدیریت منابع انسانی در قالب یک سیستم
۱۸	۲-۲-۱-۷- سیستم اطلاعات منابع انسانی
۲۰	۲-۲-۱-۹- ظرفیت منابع انسانی
۲۱	۲-۲-۱-۱۰- دو قابلیت کارکردی حکومت داری الکترونیک و مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۲۱	۲-۲-۲- مدیریت منابع انسانی سبز

۲۱	۱-۲-۲-۲- تعریف مدیریت منابع انسانی سبز
۲۵	۳-۲-۲-۲- نظام‌های مدیریت منابع انسانی سبز
۲۵	۱-۳-۲-۲-۲- نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی
۲۶	۴-۲-۲-۲- نمونه‌های مختلف شیوه‌های مدیریت پاداش سبز
۲۶	۱-۴-۲-۲-۲- نظام‌های نگهداری منابع انسانی
۲۶	۲-۴-۲-۲-۲- نظام‌های مدیریت عملکرد منابع انسانی
۲۷	۳-۲-۲- رفتار زیست محیطی
۲۷	۱-۳-۲-۲- آموزش زیست محیطی
۲۹	۲-۳-۲-۲- سواد زیست محیطی
۳۰	۳-۳-۲-۲- رفتارهای زیست محیطی
۳۱	۴-۳-۲-۲- نگرش‌های نوین زیست محیطی
۳۲	۳-۲- پیشینه پژوهش
۳۲	۱-۳-۲- پیشینه داخلی
۳۴	۲-۳-۲- پیشینه خارجی
۳۸	۴-۲- جمع بندی
۴۱	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۴۲	۱-۳- مقدمه
۴۲	۲-۳- روش تحقیق
۴۲	۳-۳- جامعه و نمونه آماری
۴۳	۴-۳- متغیرهای پژوهش
۴۳	۵-۳- ابزار تحقیق
۴۳	۱-۵-۳- برگه اطلاعات فردی
۴۴	۳-۵-۳- پرسشنامه رفتار زیست محیطی داوطلبانه
۴۴	۴-۵-۳- پرسشنامه جو روانشناختی سبز
۴۵	۶-۳- روایی و پایایی ابزار اندازه گیری
۴۵	۷-۳- روش جمع‌آوری داده‌ها
۴۶	۸-۳- روش‌های آماری تحقیق
۴۶	۱-۸-۳- آمار توصیفی
۴۶	۲-۸-۳- آمار استنباطی
۴۷	فصل چهارم یافته‌ها و نتایج
۴۸	۱-۴- مقدمه
۴۸	۲-۴- آمار توصیفی
۴۸	۱-۲-۴- آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی
۵۰	۲-۲-۴- توصیف آماری متغیرهای پژوهش
۵۰	۳-۴- یافته‌های استنباطی
۵۰	۱-۳-۴- آزمون نرمال بودن

۵۱	۴-۳-۲- مدلهای مرسوم در مدلسازی معادلات ساختاری
۵۲	۴-۳-۲-۱- برازش مدل اندازه‌گیری
۵۴	۴-۳-۲-۲- برازش مدل ساختاری
۵۸	۴-۳-۲-۳- کیفیت مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری
۵۹	۴-۳-۲-۴- شاخص نیکویی برازش مدل (GOF)
۵۹	۴-۴- آزمون سوبل (sobel test equation)
۶۰	۴-۵- آزمون فرضیه‌های تحقیق
۶۰	۴-۵-۱- فرضیه اول
۶۰	۴-۵-۲- فرضیه دوم
۶۱	۴-۵-۳- فرضیه سوم
۶۱	۴-۵-۴- فرضیه چهارم
۶۳	فصل پنجم: نتایج و پیشنهادات
۶۴	۵-۱- مقدمه
۶۴	۵-۲- خلاصه پژوهش
۶۶	۵-۳- بحث و نتیجه‌گیری
۷۳	۵-۴- پیشنهادات پژوهش
۷۳	۵-۴-۱- پیشنهادات کاربردی
۷۳	۵-۴-۲- پیشنهادات پژوهشی
۷۵	منابع

فهرست جداول

- جدول (۱-۳)، گویه‌های مربوط به پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز----- ۴۴
- جدول (۲-۳)، گویه‌های مربوط به پرسشنامه رفتارزیست محیطی داوطلبانه----- ۴۴
- جدول (۳-۳)، گویه‌های مربوط به پرسشنامه جو روانشناختی سبز----- ۴۴
- جدول ۱-۴ ویژگی‌های جمعیت شناختی----- ۴۸
- جدول ۲-۴ شاخص‌های توصیفی برای همه متغیرهای پژوهش----- ۵۰
- جدول ۳-۴ نتایج آزمون نرمال بودن----- ۵۱
- جدول ۴-۴ گزارش معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی متغیرهای پژوهش----- ۵۳
- جدول شماره ۴-۵ ضرایب همبستگی و شاخص اعتبار واگرا----- ۵۴
- جدول ۴-۶ نتایج آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری و ساختاری----- ۵۸
- جدول ۴-۷ ضرایب مسیر و معناداری فرضیه اول پژوهش----- ۶۰
- جدول ۴-۸ ضرایب مسیر و معناداری فرضیه دوم پژوهش----- ۶۱
- جدول ۴-۹ ضرایب مسیر و معناداری فرضیه سوم پژوهش----- ۶۱

فهرست شکل

- شکل ۴-۱ ضریب مسیر و برازش مدل ساختاری با استفاده از مقادیر R^2 ----- ۵۵
- شکل ۴-۲ برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری T ----- ۵۷

فصل اول: کلیات تحقیق

امروزه مشکلات زیست محیطی تبدیل به یک تهدید جدی در عرصه بین‌المللی شده است (پرایدی^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). اثرات زیست محیطی سازمان‌ها طی چند دهه گذشته مورد توجه بسیاری از اندیشمندان قرار گرفته است. اگرچه سازمان‌ها به میزان قابل توجهی در تخریب محیط زیست نقش دارند، توانایی بالا بردن پتانسیل خود جهت حفاظت از محیط زیست را نیز دارند (ویسنت مولینا^۲ و همکاران^۳، ۲۰۱۳).

برای بسیاری از محققان و مدیران همواره این سؤال مطرح می‌شود که چگونه می‌توان کارمندان را در محل کار به رفتارهای زیست محیطی تشویق نمود (بریگتن بورگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). در حال حاضر، مفهوم سبز در سازمان‌ها در حال تبدیل شدن به یک استاندارد است که نیاز به رویکردی فعال در قبال مدیریت زیست محیطی در سراسر جهان دارد. در گذشته موفقیت یک شرکت به شدت وابسته به ارتقای ارزش اقتصادی بود، اما امروزه، سازمان باید به آثار زیست محیطی خود و اهمیت دادن به عوامل اجتماعی و محیطی توأم با عوامل اقتصادی و مالی اقدام کند. این موضوع منجر به ظهور یک پدیده راهبردی جدید به نام مدیریت سبز شده است (فاروک^۴، ۲۰۱۲). بنابراین جنبه‌هایی از مدیریت سبز که در نهایت به نفع شرکت است با تلفیق سبز بودن و رقابتی بودن ظهور کرده است. از همین رو علم مدیریت در شاخه‌های مختلفی نظیر مدیریت پایدار محیط زیست، مدیریت زنجیره تأمین سبز، مدیریت مالی سبز و مواردی از این قبیل، توسعه یافته است (ویسنت مولینا و همکاران، ۲۰۱۳).

سیستم مدیریت زیست محیطی نیز مجموعه‌ای از اقدامات مدیریتی است که به سازمان این امکان را می‌دهد تا تأثیر فعالیت‌هایش بر محیط زیست را شناسایی و ارزیابی کرده و تحت کنترل درآورد و در نهایت عملکرد زیست محیطی خود را بهبود بخشد. این سیستم می‌تواند به سازمان در برآورده کردن الزامات قانونی سازمان حفاظت محیط زیست و همچنین صرفه‌جویی در مصرف مواد و انرژی کمک نماید. بنابراین سیستم مدیریت زیست محیطی می‌تواند کنترل بیشتری روی عملیات‌های سازمان اعمال نموده و در نتیجه منجر به کاهش

¹. Priadi

². Vicente-Molina

³. Brightenburg

⁴. Farouk

ضایعات و افزایش کارایی سازمان شود. به عبارتی سازمان جهت کنترل جنبه‌های زیست محیطی خود نیازمند استقرار این سیستم مدیریتی است تا تمام فعالیت‌ها تحت کنترل سازمان باشد (سیدجوادین، روشندل اربطانی و نویری، ۱۳۹۵). از طرف دیگر جو روانشناختی سبز به برداشت و تفسیر کارکنان از سیاست‌های سازمانی، رویه‌هایی که این سیاست‌ها را به رهنمودهای ضمنی تبدیل می‌کنند و رویه‌هایی که مورد پاداش و حمایت واقع می‌شوند، اشاره دارد (اسنایدر و همکاران^۱، ۲۰۱۳). این مفهوم برای سازمان‌هایی که از طریق سیاست‌های سازگار با محیط زیست به اهداف پایدار می‌رسند، اعمال می‌شود. همچنین جو روانشناختی سبز به درک و تفسیر کارکنان از قوانین، سیاست‌ها و استراتژی‌های سازمانی در خصوص سبزی‌سازی شرکت‌ها توجه می‌کند (ژوی و همکاران^۲، ۲۰۱۸). به طور کلی جو روانشناختی سبز بیانگر درک سطح فردی از محیط کار است. جو روانشناختی سبز یک فرآیند اجتماعی و روانشناختی است که به واسطه آن رفتارهای زیست محیطی کارکنان در محیط کار تحت تأثیر قرار می‌گیرد (بریک^۳، ۲۰۱۷).

با توجه به اهمیت مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان با میانجیگری جو روانشناختی سبز و تأثیری که آنها می‌توانند بر محیط زیست به خصوص در سازمان‌های ورزشی داشته باشند، بنابراین پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال است که آیا مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان با میانجیگری جو روانشناختی سبز تأثیر گذار است یا خیر؟

۲-۱- بیان مسئله

نگاهی گذرا به وضعیت محیط زیست جهان بیان کننده این واقعیت است که در چند دهه اخیر در نتیجه فعالیت‌های بشر، کره زمین متحمل صدمات جبران‌ناپذیری شده است (برنامه زیست‌محیطی سازمان ملل^۴، ۲۰۱۲). طبیعت و محیط زیست از مجموعه موجودات، منابع و عوامل و شرایط هماهنگی که در اطراف هر موجود زنده وجود دارد و ادامه حیات به آن وابسته است به وجود می‌آید. محیط زیست محل زندگی و

¹. Snyder

². Jovy

³. Brick

⁴. United Nations Environment Programme

تأمین کننده اصلی ترین نیازهای انسان است، اما متأسفانه انسان در دوران سلطه‌اش بر این کره خاکی به استفاده بیش از اندازه و بدون برنامه‌ریزی از منابع طبیعی، ایجاد آلودگی‌های خطرناک در خاک، آب و هوا و از بین بردن توان زیست آن پرداخته است. امروزه تخریب روزافزون محیط زیست و منابع طبیعی، یک چالش اساسی در زندگی بشر محسوب می‌شود. این چالش‌ها، پیامدها و نتایجی را در ابعاد و عرصه‌های مختلف زندگی بشر به همراه داشته است. نابودی جنگل‌ها و مراتع، فرسایش شدید خاک، افت و کاهش سفره‌های آب زیرزمینی، افزایش درجه حرارت زمین، مسائل و چالش‌های لایه ازن، وجود گازهای گلخانه‌ای، دفع مقادیر بسیار زیاد مواد زائد و خطرناک تولید شده در صنعت و به کارگیری سموم دفع آفات و نابودی برخی از گونه‌های جانوری و گیاهی، تنها برخی از مصادیق چالش‌های زیست محیطی بشر است. افزایش نگرانی‌ها در مورد محیط زیست و به دنبال آن، پیدایش استانداردهای بین‌المللی زیست محیطی، سبب اجبار سازمان‌ها به پذیرش استراتژی‌های سبز و در ادامه اعمال مدیریت سبز در کلیه امور و موضوعات سازمانی شده است (خان^۱، ۲۰۱۵). بنابراین از آنجا که مبحث محیط زیست در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های ورزشی وارد شده است و یکی از موارد مورد توجه آنها می‌باشد، پس توجه به مبحث محیط زیست در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های این سازمان‌ها باید انجام گیرد. از طرفی دیگر از آنجا که ورزشکاران در جامعه به عنوان الگو شناخته می‌شوند و مورد توجه قرار می‌گیرند، به نظر می‌رسد حمایت و توجه آنها به محیط زیست می‌تواند در توجه عموم مردم جامعه به محیط زیست تاثیرگذار باشد.

در راستای اجرای مدیریت منابع انسانی سبز، واحدهای مختلف سازمان از جمله واحد منابع انسانی می‌تواند نقش بسیار فعالی ایفاء کند و با فعالیتهای مناسب و اثربخش، کارکنان را در تحقق اهداف مدیریت سبز تشویق نماید. 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. مدیریت منابع انسانی سبز، از ویژگی‌های سیستم مدیریت محیط زیست است و انتظار می‌رود که مدیریت منابع انسانی سبز نقش بسزایی در افزایش عملکرد محیط زیستی، داشته باشد (کیم و همکاران^۲، ۲۰۱۹). بنابراین مدیریت منابع

¹. Khan

². Kim

انسانی سبز، مسئول ایجاد محیط کاری سبزی است که در آن کارکنان اهمیت اقدامات زیست محیطی را درک کنند (رابرتسون^۱، ۲۰۱۷). همچنین شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز تلاش های داوطلبانه کارکنان را افزایش می دهد. در ادبیات محیط زیست، موضوع رفتار داوطلبانه برای محیط زیست مورد توجه قرار گرفته و به نظر می رسد یک رویکرد عملی برای درک رفتار سازگار با محیط زیست در محیط کار است (پلی و همکاران ۲۰۱۳).

گوسوامی و^۲ (۲۰۲۰) معتقدند، سازمان هایی که مدیریت منابع انسانی سبز را اجرا کرده اند، از اجرای آن سود برده و کارکنان آنها دارای روحیه بهتری شده اند. از طرف دیگر جو روانشناختی سبز به عنوان یک پیش زمینه غالب در تأثیرگذاری بر نگرش و رفتار فرد در زمینه روانشناسی سازمانی و محیطی در نظر گرفته می شود. درک فرد از جو روانشناختی سبز در سطح سازمان حاصل می شود تا شاخصی از ادراک مشترک بدست آید (نورتون و همکاران^۳، ۲۰۱۷).

بیسواس^۴ (۲۰۱۰) در مطالعه ای خود در کشور هندوستان نشان داد که عوامل مختلفی همچون درک کارکنان از محیط شغلی یا جو روانشناختی بر نگرش کارکنان نسبت به شغلشان تأثیر می گذارد و متغیرهای رضایت شغلی و تعهد شغلی به عنوان متغیر میانجی بین جو روانشناختی و نیت ترک شغل کارکنان و اثربخشی سازمانی عمل می نماید. نورتون و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود با دریافت نظرسنجی از ۷۴ کارمند در طی ۱۰ روز کاری رابطه بین نیت رفتارهای زیست محیطی کارکنان و احتمال بروز چنین رفتارهایی را با نقش تعدیل گر جو روانشناختی سبز مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که استراتژی های زیست محیطی سازمانی با رفتارهای زیست محیطی کارکنان و جو روانشناختی سبز رابطه مثبت و معناداری دارد و جو روانشناختی به نوبه خود رابطه بین مقاصد رفتاری زیست محیطی و رفتارهای زیست محیطی کارکنان را تعدیل می کند. همچنین داس^۵ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان استراتژی محیط زیست شرکتی و رفتار محیطی داوطلبانه اثر واسطه ای جو سبز روانشناختی با بررسی ۲۹۴ پاسخ از یک نظرسنجی نشان دادند که استراتژی زیست محیطی

1. Robertson

2. Goswami & Ranjan

3. Norton

4. Biswas

5. Das

شرکتی بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان تأثیر می‌گذارند و جو روانشناختی سبز در این رابطه نقش میانجی-گری ایفاء می‌کند. آیبیغی، حسنی و حسینی‌نیا (۱۳۹۷) در پژوهشی دیگر با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز؛ الگویی برای پایداری در سازمان‌های ورزشی نشان دادند که فعالیت‌های انجام شده در اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان شمالی به‌عنوان نمونه مورد مطالعه، بیشترین همسویی را با استانداردهای مدیریت منابع انسانی سبز و به میزان ۶۳ درصد داشته‌است، اما آگاهی از استانداردهای منابع انسانی سبز در سطح کمتر از میانگین قرار داشت. آنها براساس نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری اذعان کردند که استانداردهای منابع انسانی سبز به میزان بالایی بر پایداری تأثیر داشته‌است؛ همچنین یافته‌های آنها نشان داد که وضعیت آگاهی از منابع انسانی سبز از دیگر ابعاد ضعیف‌تر بوده‌است. براساس پیشینه پژوهش‌های انجام شده مشخص شد که، تحقیقات کمی در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه و جو روانشناختی سبز در سازمان‌های ورزشی انجام شده‌است. همچنین در پژوهش‌های انجام شده کمتر به سازمان‌های ورزشی توجه شده‌است. بنابراین با توجه به مسائل مطرح شده محقق در این پژوهش سعی دارد به این سؤال پاسخ دهد که مدیریت منابع انسانی سبز چه تأثیری بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان با میانجی‌گری جو روانشناختی سبز دارد؟

۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق

در عصر جهانی شدن که ناظر بر حرکت در مسیر گسترش هر چه بیشتر ارتباطات انسانی در عرصه جهانی است، به باور بسیاری از اندیشمندان داشتن منابع انسانی توانمند، خلاق و ارزش آفرین سلاح اصلی مدیران در رقابت خواهد بود (کرامر^۱، ۲۰۱۳). در حقیقت، آینده از آن سازمانی خواهد بود که بتواند چنین ظرفیت‌هایی را در منابع انسانی خود ایجاد نماید. در چنین فضایی، نظام مدیریت منابع انسانی، در ایجاد مزیت رقابتی و دستیابی سازمان به توسعه پایدار نقش اساسی دارد (هاچ و دایر^۲، ۲۰۰۴).

مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سرمایه انسانی و برنامه‌های مدیریت محیط زیست و ادغام آنها در فعالیت‌های خود مدیریت منابع انسانی سبز را معرفی و امکانات و شرایط مناسبی را برای تمامی فعالان و سرمایه‌گذاران

¹. Kramer

². Hatch & Dyer

فراهم می‌آورد تا با مشارکت در این برنامه‌ها ضمن بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان و توجه به سیاست‌های توسعه پایدار رابطه‌ای سودمند را برای خود خلق نماید. بنابراین هدف منابع انسانی سبز به وجود آوردن شرایطی پایدار برای سازمان‌های مختلف است (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷). لذا باید سازمان‌های سبز تمامی عوامل (واحدهای تولیدی، اقتصادی، خدماتی و...) را به سمتی سوق دهند که همگام با حفاظت از محیط زیست و منافع طبیعی بهره‌وری سازمان نیز مدنظر قرار دهند و مدیران نیز در ادارات و سازمان‌ها به خصوص سازمان‌ها و ادارات ورزشی در میان کارکنان درباره مدیریت منابع سبز آگاهی ایجاد نمایند. لذا تلاش برای توسعه ویژگی‌ها و قابلیت‌های منابع انسانی در سازمان‌ها به گونه‌ای که منجر به ایجاد سازمانی سبز، مدیریتی سبز و منابع انسانی سبز در تحقق اهداف زیست محیطی و در نهایت مدیریت منابع انسانی سبز شود، امری ضروری می‌باشد (جوادین، ۱۳۹۵). لذا مدیران باید در تمامی فعالیت‌های سازمانی خود از انتخاب کارکنان تا تنظیم شرح وظایف، به کارگماری کارکنان، ارزیابی عملکرد، پاداش دهی و تشویق مسائل زیست محیطی را مدنظر قرار دهند و با ایجاد گروه‌های حامی حفظ محیط زیست و آموزش‌های لازم در زمینه‌ی افزایش دانش زیست محیطی برای ایجاد فرهنگ سبز در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های ورزشی تلاش کنند.

همچنین مسئله مهم و قابل بحث در سازمان‌های کنونی به ویژه سازمان‌های ورزشی به عنوان یک نهاد پیچیده و مهم که با عوامل مختلفی مانند: دولت، حامیان مالی، بخش خصوصی، طرفداران، ورزشکاران و غیره روبرو می‌شود، این است که سازمان‌های ورزشی مانند هر سازمان دیگری برای بهبود توان پاسخگویی خود با بکارگیری روش‌ها و استراتژی‌های نوینی همچون، مدیریت سرمایه‌های انسانی سبز می‌تواند انعطاف‌پذیری بالا و افزایش ثروت را برای سازمان خود فراهم آورند. امروزه تغییرات در محیط کسب و کار، نه تنها منجر به پیدایش مزایا و منافع زیادی برای سازمان‌ها می‌شود؛ بلکه چالش‌هایی را پیش روی آنها در استفاده از راه کارها و استراتژی‌های کاملاً جدیدی همچون، منابع انسانی سبز برای پاسخگویی به نیازها و خواسته‌های مشتریان، حفظ و نگهداری محیط زیست قرار می‌دهند. به این ترتیب، پذیرش اینگونه استراتژی‌ها باعث می‌شود، سازمان‌ها رشد مناسبی را ایجاد و اطمینان حاصل نمایند؛ در محیطی که در آن زندگی می‌کنند، به خوبی

حفظ می‌شوند و پایدار خواهند ماند (بربر و الکسیک^۱، ۲۰۱۶). لذا توجه به مسائل محیط زیست در بحث ورزش به این دلیل است که از یک طرف در سال‌های اخیر، کیفیت محیط زیست در نتیجه فعالیت‌های ورزشی انسانی مانند ساخت مجموعه‌های ورزشی بزرگ و رها شده، عدم توجه به ترافیک‌های شهری بوجود آمده، دسترسی‌های نه چندان آسان به مکان‌ها و سازمان‌های ورزشی و به تبع آن رفت‌وآمدهای طولانی و بیجا در مسیرهای ایجادشده و... تقلیل پیدا کرده و از طرف دیگر، مقابله با تخریب محیط زیست و کاهش منابع طبیعی تنها با اعمال بلند مدت سیاست‌های زیست محیطی تحقق می‌یابد (صالحی و پازوکی‌نژاد، ۱۳۹۳). پژوهش‌های مختلف نیز به بررسی مدیریت منابع سبز بر رفتارهای زیست محیطی پرداخته‌اند، از جمله خان^۲ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با هدف بررسی روابط متقابل بین رهبری اخلاقی، جو روانشناختی سبز و رفتار شهروندی سازمانی محیطی نشان دادند که بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی زیست محیطی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. علاوه بر این جو روانشناختی سبز در رابطه بین رهبری اخلاقی سرپرستان و رفتار شهروندی زیست محیطی نقش میانجیگری ایفاء می‌کند. کشاورز و همکاران (۱۳۹۹) در بررسی نقش هویت، نگرش‌های زیست محیطی و جو روانشناختی سبز در ایجاد رفتار شهروندی زیست محیطی بر روی کارکنان شهرداری به این نتیجه رسیدند که هویت زیست محیطی و نگرش‌های زیست محیطی بر جو روانشناختی سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد، همچنین نتایج پژوهش اثر مثبت و معنادار جو روانشناختی سبز بر رفتار شهروندی زیست محیطی را تأیید کرد. آیباهی، آزادخانی، سادات نژاد و شرفخانی (۱۳۹۷) پژوهش خود را با عنوان بررسی آموزش زیست محیطی و رفتارهای حفاظت از محیط زیست دانش‌آموزان دبیرستان‌های دخترانه شهر ایلام انجام دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که شناخت دانش‌آموزان نسبت به مسائل عام و خاص زیست محیطی پایین و تنها سواد زیست محیطی در رفتار زیست محیطی تأثیر مثبت دارد. بنابراین با توجه به موارد بیان شده و اهمیت مدیریت منابع سبز ادارات بخصوص ادارات ورزش و جوانان می‌توانند مدیریت منابع انسانی سبز را به عنوان ابزاری قوی برای هدایت سرمایه‌های انسانی مد نظر داشته باشند و با تمرکز بر سبز شدن منابع انسانی، دستیابی به اهداف راهبردی خود را تحقق بخشند. همچنین نه تنها مدیران ادارات ورزش و جوانان

¹. Berber and Aleksic

². Khan

بلکه مدیران ادارات و سازمان های دیگر نیز می توانند با ارتقاء قابلیت ها و توان مدیریتی خود در هدایت منابع انسانی و ایجاد مدیریت تغییرات درون سازمانی ضمن ایجاد حس علاقه و نشاط در کارکنان زمینه را برای انجام فعالیت های دوستدار محیط زیست و کاهش آلودگی های زیست محیطی فراهم آورند.

همانطور که مشاهده شد و پیشینه پژوهش نشان داد، تحقیقات کمی در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه و جو روانشناختی سبز در سازمان های ورزشی انجام شده است و در پژوهش های انجام شده کمتر به سازمان های ورزشی توجه شده است. از این رو پژوهشگر قصد دارد تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان با میانجی گری جو روانشناختی سبز را مورد بررسی قرار دهد.

۴-۱- اهداف پژوهش

۴-۱-۱- هدف کلی

هدف از این تحقیق بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی با میانجی گری جو روانشناختی سبز می باشد.

۴-۱-۲- اهداف اختصاصی

۱- تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی.

۲- تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر جو روانشناختی سبز کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی.

۳- تأثیر جو روانشناختی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی.

۴- تأثیر غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی با میانجیگری جو روانشناختی سبز.

۵-۱- فرضیه‌های پژوهش:

۱- مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر دارد.

۲- مدیریت منابع انسانی سبز بر جو روانشناختی سبز کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر دارد.

۳- جو روانشناختی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر دارد.

۴- مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی با میانجیگری جو روانشناختی سبز تأثیر دارد.

۱-۶- پیش فرض‌های تحقیق:

۱- نمونه منتخب به این پرسشنامه با دقت پاسخ داده و ادراک خود را درباره آن بیان نموده‌اند.

۲- نمونه منتخب، واژگان و مفاهیم مرتبط با مولفه‌های تحقیق را می‌شناسند.

۳- داده‌های جمع‌آوری شده، دانش و ادراکات نمونه را در ارتباط با موضوع تحقیق اندازه‌گیری می‌کنند.

۴- تفسیر داده‌ها به درستی ادراکات پاسخ‌دهندگان را منعکس می‌نماید.

۷-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق

۱-۷-۱- مدیریت منابع انسانی سبز

تعریف مفهومی: 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 (آیباغی اصفهانی، حسنی و حسینی نیا، ۱۳۹۷).

تعریف عملیاتی: مدیریت منابع انسانی سبز در این پژوهش از طریق پرسشنامه دامونت، شن و دنگ^۱ (۲۰۱۶) اندازه گیری شده است. این پرسشنامه شامل ۶ سؤال است و در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) ارزش گذاری شده است.

۲-۷-۱- رفتار زیست محیطی داوطلبانه

تعریف مفهومی: مجموعه نسبتاً پایداری از احساسات، باورها و آمادگی‌های رفتاری اشخاص، اندیشه‌ها و گروه‌ها نسبت به محیط زیست به صورت داوطلبانه است (سیف^۲، ۲۰۰۱).

تعریف عملیاتی: رفتار زیست محیطی داوطلبانه در این پژوهش از طریق پرسشنامه رابرتسون و برلینگ^۳ (۲۰۱۷) اندازه گیری شده است. این پرسشنامه شامل ۱۳ سؤال است که گزینه‌های پاسخ هر سؤال در یک طیف ۵ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) ارزش گذاری شده است.

۳-۷-۱- جو روانشناختی سبز

تعریف مفهومی: جو روانشناختی سبز اشاره به این حقیقت دارد که مسائل زیست محیطی سازمان چگونه توسط کارکنان درک، تعبیر و تفسیر می‌شود. به عبارتی دیگر، می‌توان گفت که جو روانشناختی سبز، بیانگر قضاوت فردی در این مورد است که محیط شغلی تا چه اندازه مناسب، مفید و تأمین کننده بهزیستی محیطی کارکنان می‌باشد (کارلس^۴، ۲۰۰۴).

تعریف عملیاتی: جو روانشناختی سبز در این پژوهش از طریق پرسشنامه صادقی (۱۳۹۶) اندازه گیری شده است. این پرسشنامه شامل ۱۲ سؤال است که گزینه‌های پاسخ هر سؤال در یک طیف ۵ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) ارزش گذاری شده است.

¹. Domont, Shen & Deng

². Seyf

³. Rabertson & Barling

⁴. Carless

۸-۱- محدودیت‌های پژوهش

۸-۱-۱- محدودیت‌های قابل کنترل

- ۱- آزمودنی‌های پژوهش محدود به کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود.
- ۲- محدوده زمانی اجرای پژوهش سال ۱۳۹۹ بوده است.

۸-۱-۲- محدودیت‌های غیرقابل کنترل

- ۱- با توجه به اینکه آزمودنی‌ها در شهرستان‌های مختلف بوده‌اند، احتمال تفاوت فرهنگی وجود دارد.
- ۲- احتمال برداشت متفاوت آزمودنی‌ها از سؤالات به دلیل عواملی از قبیل عدم توجه و عدم دقت.
- ۳- عدم ایجاد شرایط یکسان برای تمامی آزمودنی‌ها هنگام تکمیل پرسش‌نامه.
- ۴- استفاده از پرسش‌نامه‌های که در داخل کشور هنجاریابی نشده است.
- ۵- دسترسی محدود به نمونه‌های پژوهش به دلیل شیوع بیماری کووید-۱۹.

فصل دوم: چارچوب نظری تحقیق

۱-۲- مقدمه

در این فصل با یک نگاه کلی به مدیریت منابع انسانی و آشنایی با ابعاد این نوع مدیریت، محقق به بیان مدیریت منابع انسانی سبز و چارچوب آن پرداخته و در ادامه به بیان رفتارهای زیست محیطی پرداخته است. همچنین سوابق پژوهش‌های داخلی و خارجی سایر محققان نیز بیان شده است.

۲-۲- مبانی نظری

۱-۲-۲- مدیریت منابع انسانی

مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که به جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان. مدیریت امور کارکنان حوزه‌ای است که به اندازه کل حوزه مدیریت قدمت دارد اما به طور طبیعی دستخوش تغییر و تکامل شده است. نقطه عطف این تغییر و تکامل جایی است که به جای مدیریت کارکنان، مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شود. مدیریت منابع انسانی علاوه بر دارا بودن مبانی و مفاهیم مدیریت کارکنان، رویکردهای کلی‌تر و جدیدتری را در مدیریت نیروی انسانی در نظر می‌گیرد (دسلر^۱، ۱۳۸۱).

۱-۲-۱-۲- هدف مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند (نو^۲ و همکاران، ۲۰۰۰). مدیریت منابع انسانی عبارتست از رویکردی استراتژیک به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان؛ یعنی افرادی که در آن یا برای آن کار می‌کنند (آرمسترانگ^۳، ۱۹۹۳).

^۱. Desler

^۲. Noe

^۳. Armstrong

مدیریت منابع انسانی فرایندی شامل چهار وظیفه جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و نگهداشت منابع انسانی است (دی سنزو و رابینز^۱، ۱۹۸۸). مدیریت منابع انسانی یعنی مدیریت کارکنان سازمان (اسکارپلو و لدوینکا^۲، ۱۹۸۸). مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان. برای مثال این سیاست‌ها و اقدامات دربرگیرنده موارد زیر می‌شود:

- تجزیه و تحلیل شغل (تعیین ماهیت شغل هر یک از کارکنان)
- برنامه‌ریزی منابع انسانی و کارمندیابی
- گزینش داوطلبان واجد شرایط
- توجیه و آموزش دادن به کارکنان تازه استخدام
- مدیریت حقوق و دستمزد (چگونگی جبران خدمت کارکنان)
- ایجاد انگیزه و مزایا
- ارزیابی عملکرد
- برقراری ارتباط با کارکنان (مصاحبه، مشاوره و اجرای مقررات انضباطی)
- توسعه نیروی انسانی و آموزش
- متعهد نمودن کارکنان به سازمان (دسلر^۳، ۱۳۸۱).

۲-۱-۲- مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان

برای دهها سال، اجرای وظایف انتخاب، آموزش و جبران خدمت کارکنان وظایف اصلی حوزه‌ای به نام مدیریت کارکنان بود. این وظایف بدون توجه به اینکه چگونه به یکدیگر مرتبط هستند انجام می‌شدند. اما اکنون

^۱. Di Senzo & Robbins

^۲. Scarplo & Ledovina

^۳. Desler

حوزه‌ای به نام مدیریت منابع انسانی مطرح شده است. مدیریت منابع انسانی آنطور که در حال حاضر درک می‌شود، به جای رد یا حذف، تعمیمی از نیازمندی‌های سنتی اداره اثربخش کارکنان است. در این حوزه درک مناسبی از رفتار بشری و مهارت استفاده از این درک و بینش نیاز است. هم‌چنین داشتن دانش و درک از وظایف مختلف کارکنان و آگاهی از شرایط محیطی ضروری است (شرمان، بوهلندر و چرودن^۱، ۱۹۹۸).

مدیریت منابع انسانی در دهه ۱۹۸۰ ظهور کرد و توسط طرفداران آن به عنوان فصل جدیدی در مدیریت نیروی انسانی تکامل یافت. اکنون این توافق وجود دارد که مدیریت منابع انسانی جایگزین مدیریت کارکنان نمی‌شود؛ بلکه به فرایندهای مدیریت کارکنان از منظر متفاوتی می‌نگرد. هم‌چنین فلسفه‌های اصلی آن تا حد قابل ملاحظه‌ای متفاوت از مفاهیم سنتی مدیریت کارکنان است. با این همه برخی از رویکردهای خاص مدیریت کارکنان و روابط کارکنان می‌توانند تحت عنوان رویکردهای مدیریت منابع انسانی توصیف شوند زیرا در راستای فلسفه اساسی مدیریت منابع انسانی هستند (آرمسترانگ^۲، ۱۹۹۳). مدیریت منابع انسانی رویکردی جامع به مدیریت استراتژیک منابع کلیدی سازمان یعنی منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی نه تنها رویکردی از روی سودآوری به مدیریت کارکنان است بلکه رویکردی ویژه به روابط کارکنان با تأکید بر تعهد و دو طرفه بودن ارتباط دارد.

۳-۱-۲-۲- فلسفه مدیریت منابع انسانی

- منابع انسانی مهمترین دارایی یک سازمان است و مدیریت اثربخش آنها کلید موفقیت سازمان است. اگر سیاست‌ها و رویه‌های مربوط به کارکنان سازمان با همدیگر تطابق و سهم قابل ملاحظه‌ای در دستیابی به اهداف سازمان و برنامه‌های استراتژیک داشته باشند دستیابی به موفقیت سازمانی محتمل‌تر است.

¹. Sherman, Boehlander & Cheroden

². Armstrong

- فرهنگ و ارزش‌های کلی، شرایط سازمانی و رفتار مدیریتی که از آن فرهنگ نشأت می‌گیرد تأثیر زیادی بر دستیابی به تعالی مطلوب می‌گذارد. چنین فرهنگی نیازمند مدیریت شدن است بدین معنی که باید تلاشی مستمر برای ایجاد پذیرش و انجام آنها صرف شود.

دستیابی به یکپارچگی نیازمند تلاش مستمر است. منظور از یکپارچگی این است که تمام اعضای سازمان با داشتن حسی از مقصود مشترک با یکدیگر کار کنند (عیوضی و توفیقی، ۱۳۹۵).

۴-۱-۲-۲- رویکردهای مدیریت منابع انسانی

دو رویکرد کلی در مدیریت منابع انسانی وجود دارد: رویکرد سخت و رویکرد نرم.

۴-۱-۲-۱- رویکرد سخت

به کارکنان مانند دیگر منابع نگاه می‌شود که باید معادله ورودی- خروجی برقرار شود و به صورت کارآمد اداره شوند.

۴-۱-۲-۲- رویکرد نرم

بیشتر به این حقیقت توجه می‌کند که نمی‌توان با کارکنان مانند دیگر منابع رفتار کرد زیرا برخلاف دیگر منابع، منابع انسانی فکر کرده و عکس‌العمل نشان می‌دهند. در این رویکرد بر استراتژی‌هایی برای دستیابی به تعهد از طریق آگاه ساختن کارکنان از مأموریت، ارزش‌ها، برنامه‌های سازمان و شرایط محیطی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری در مورد چگونگی انجام امور و گروه‌بندی کارکنان در تیم‌های کاری بدون نظارت رسمی تأکید بیشتری می‌شود. در واقع رویکرد سخت بر فرایند مدیریت امور کارکنان تمرکز می‌کند در حالی که رویکرد نرم بر طرز تلقی کارکنان و چگونگی رفتار با آنان تأکید می‌کند. رویکرد سخت سیستم‌ها، رویه‌ها و دستورالعمل‌ها و چگونگی انجام فرایندها را مورد بررسی قرار می‌دهد. رویکرد نرم عوامل انسانی و رفتاری را در نظر می‌گیرد (آرمسترانگ، ۱۹۹۳).

۵-۱-۲- اهداف مدیریت منابع انسانی

اهداف اساسی مدیریت منابع انسانی حصول نتایج مطلوب از تلاش‌های جمعی کارکنان سازمان است که می‌توان به صورت زیر آن را بیان نمود:

- تأمین نیروی انسانی با حداقل هزینه
- پرورش و توسعه استعدادها و مهارت‌های افراد
- حفظ و نگهداری نیروهای لایق و ایجاد روابط مطلوب بین آنان
- تأمین احتیاجات مادی و معنوی و جلب رضایت پرسنل بطوری که همسویی لازم بین اهداف شخصی آنها و هدف‌های سازمان ایجاد گردد (دعایی، ۱۳۷۷).

۶-۱-۲- مدیریت منابع انسانی در قالب یک سیستم

- هیچ یک از منابع مطالعه شده در این زمینه، مجموعه فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی را در قالب سیستمی از فرایندهای مرتبط و به هم پیوسته ترسیم و تشریح نکرده‌اند. یکی از دلایل این واقعیت این است که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی به قدری متفاوت، متنوع و دارای مبانی مختلف هستند که تجمع تمام آنها در قالب یک سیستم امکان‌ناپذیر است. مانند تقسیم‌بندی رویکردهای سخت و نرم به مدیریت منابع انسانی، فعالیت‌های آن را هم می‌توان در دو دسته سخت و نرم گنجاند. به عنوان مثال مبحث انگیزش کارکنان یک فعالیت کاملاً نرم است در حالی که فعالیت حقوق و دستمزد یک فعالیت کاملاً سخت است. البته این دسته‌بندی فرضی است چرا که میزان سختی یا نرمی دارای طیفی خواهد بود. به هر حال، علیرغم نبود چنین تصویر سیستماتیک از فعالیت‌های سخت مدیریت منابع انسانی، می‌توان سیستمی برای آن طراحی کرد که شامل فعالیت‌های رویه‌پذیر باشد (دعایی، ۱۳۷۷).

۷-۱-۲- سیستم اطلاعات منابع انسانی

تعاریف مختلفی از سیستم اطلاعات منابع انسانی وجود دارد. در بیون،^۱ (۱۹۹۷) تعاریف زیر آمده است:

- یک سیستم رایانه‌ای فقط برای جمع‌آوری، ذخیره، نگهداری، بازیابی داده‌های مورد نیاز یک سازمان از کارکنانش.
- علاوه بر استفاده فوق برای کمک به برنامه‌ریزی، امور اداری، تصمیم‌گیری و کنترل فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی طراحی می‌شود.
- یک سیستم اطلاعات منابع انسانی باید رویکردی یکپارچه برای جمع‌آوری، ذخیره، تحلیل و کنترل جریان اطلاعات منابع انسانی در داخل یک سازمان تعریف شود.

شرمان، بوهلندر و چرودن^۲، (۱۹۹۸) سیستم اطلاعات منابع انسانی را سیستمی تعریف می‌کنند که اطلاعات جاری و دقیق برای مقاصد کنترل و تصمیم‌گیری فراهم کند. به گفته آنها طبق یک پیمایشی که اخیراً انجام شده است بیشتر فناوری اطلاعات استفاده شده، برای نگهداری اطلاعات کارکنان، نظارت بر عملیات حقوق و دستمزد، نگهداری اطلاعات مربوط به غیبت‌ها و مرخصی‌ها و انجام امور اداری و استخدام و برنامه‌های آموزشی بوده است.

اسکارپلو و لدوینکا^۳، (۱۹۸۸) سیستم اطلاعات منابع انسانی را بخشی از سیستم اطلاعاتی سازمان می‌دانند که اطلاعات لازم را برای تصمیم‌گیری در امور منابع انسانی ارائه می‌دهد. تفاوت در سطح استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی در تعاریف فوق، اشاره به این مطلب دارد که می‌توان سیستم اطلاعات منابع انسانی را در قالب یکی از سیستم‌های اطلاعاتی مانند سیستم پردازش عملیات، سیستم اطلاعات مدیریت، سیستم پشتیبان تصمیم‌گیری یا دیگر انواع سیستم‌های اطلاعات سازمانی طراحی کرد.

۸-۱-۲-۲- نوآوری در مدیریت منابع انسانی

^۱. Bune

^۲. Sherman, Boehlander & Cheroden

^۳. Scarplo & Ledovinka

در عصر تغییرات سریع، نقش دولت، شهروندان و گروه‌های سازمانی سریعاً در حال تغییر است و به ویژه سازمان‌های عمومی و خصوصی و سیستم‌های مدیریت یا به اختیار یا به دلیل فشار در حال تغییرند. همپای تحولات دولتی، شهروندان هم از یک نقش پذیرنده صرف به نقش چالش‌جو و مشارکتی، نقش فعال‌تری را در مدیریت بازی می‌کنند. چالش‌هایی که مدیریت و دولت ملل در حال توسعه با آن مواجه هستند. بسیار خطرتر از چالش‌های ملل صنعتی هستند. برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک، مرکز ثقل اجرا و تحقق اهداف توسعه‌ای در این ملل است. درایران کلید طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه و مدیریت مطلوب، توسعه و مدیریت منابع انسانی استراتژیک است. برای مواجه شدن با چالش‌های جهانی سازی، مدیران باید مدیران اثربخش و با کیفیتی بالا باشند (مظفری زاده، ۱۳۹۴).

۹-۱-۲- ظرفیت منابع انسانی

۱- ظرفیت سازی در مدیریت منابع انسانی: برای مواجهه با چالش‌های جهانی سازی، ایجاد ظرفیت در حوزه‌های سازمان، مدیریت، دولت و مدیریت عمومی لازم است نوآوری را به عنوان یک ابزار استراتژیک در ظرفیت سازی در نظر می‌گیرند.

۲- ظرفیت سازی منابع انسانی: توسعه نهادی، سازمانی، مدیریتی، فرهنگی، توانایی‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌های فردی و سیستم مدیریت عمومی که این قابلیت‌ها دولت و مدیریت دولتی را قادر می‌کند که نه تنها با چالش‌های جاری خود را مدیریت کنند، بلکه فراتر از آن هم عمل کنند (ظرفیت سازی یک موضوع ملی و محلی است).

۳- ظرفیت سازی ازدید برنامه توسعه ملل متحد: فرایندی که طی آن افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و نهادها و انجمن‌ها توانایی‌هایشان را افزایش می‌دهند تا طی آن:

- وظایف اصلی را انجام دهند، مسایل را حل کرده و اهداف را تعریف و محقق کنند.

- نیازهای توسعه خود را درک کرده و رفع کنند.

۴- ظرفیت سازی منابع انسانی منطقه ای: درهمه بخش های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و مدیریتی باید بالاترین سطح و نوع مهارت ها و پیشرفته ترین دانش ها حاکم باشد.

۵- ظرفیت سازی منابع انسانی در روابط بین الملل: مجموعه ای از دانش ها و مهارت های است تا ظرفیت های منابع انسانی استراتژیک متفاوت با ظرفیت سازی منابع انسانی منطقه ای نیاز اثربخش و لازم برای اداره تغییرات سریعی که جهانی سازی بر آنها تحمیل می کند را ایجاد کرده و به عنوان یک ملت در جامعه جهانی وظایف اثربخشی انجام دهند (حمیدی و سرافرازی، ۱۳۸۹).

۱۰-۱-۲-۲- دو قابلیت کارکردی حکومت داری الکترونیک و مدیریت منابع انسانی الکترونیک

۱- سازمان های دولتی اطلاعات خدمات عمومی (از اعلان نیازهای پرسنلی گرفته تا ارزیابی منابع انسانی) به منظور آگاه ساختن آحاد جامعه از عملکردشان را به اطلاع همه می رسانند.

۲- شهروندان با حذف یا کاهش اتلاف وقت بطور کارا و اثربخش از دولت خدمات دریافت می دارند. نوآوری ها در مدیریت و توسعه منابع انسانی از طریق نوآوری اقتضائی محیطی تحت کنترل قرار گرفته و پیش بینی می شود. بخاطر عدم قطعیت های محیطی، منطقه ای و بین المللی، نوآوری خلاقیت به عنوان نیروی محرکه برای نوآوری بیشتر در جهت افزایش ظرفیت در حوزه مدیریت است (محمودی و پورعزت، ۱۳۹۰).

۲-۲-۲- مدیریت منابع انسانی سبز

۱-۲-۲-۲- تعریف مدیریت منابع انسانی سبز

مدیریت منابع انسانی سبز به استفاده از سیاست ها، فلسفه ها و اعمال مدیریت منابع انسانی در حیطه کسب و کار سازمان به منظور ارتقای استفاده پایدار از منابع و جلوگیری از آسیب های زیست محیطی اشاره دارد. مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز در درخواست برای ارسال مقاله مجله بین المللی مدیریت منابع انسانی، این گونه تعریف شده است: فعالیت ها و تئوری های مدیریت منابع انسانی که به کاهش خسارت های زیست محیطی کمک می کند (رضایی، زرگر و همتیان، ۱۳۹۹).

امروزه افزایش توسعه جوامع، سبب استفاده بی‌رویه از منابع طبیعی، تخریب محیط‌زیست، ایجاد آلودگی‌های گوناگون و... شده که این عامل خود تهدیدی برای توسعه پایدار این جوامع است. از این‌رو، ضروری است سازمان‌ها به‌عنوان بزرگ‌ترین اعضای جوامع، اثرات رفتارهای خود را بر محیط زیست شناخته و در جهت کاهش اثرات منفی این رفتارها بر اکوسیستم‌های طبیعی اقداماتی را اتخاذ کند. سازمان‌ها در راستای کمک به محیط‌زیست به سمت سبز شدن گرایش پیدا کرده‌اند (مهرآرا و مدانلو جویباری، زارع زیدی، ۱۳۹۷).

سازمان سبز سازمانی است که مأموریت‌ها، اهداف و وظایف خود را بر اساس حفظ و صیانت از محیط‌زیست و منابع کمیاب و محدود محیطی تعریف می‌نماید تا استفاده از آن‌ها به‌طور بهینه صورت پذیرد. بین بخش‌های مختلف یک سازمان سبز، مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان ابزاری قوی که هدایت عوامل انسانی را به عهده دارد، می‌تواند به سازمان‌ها کمک شایانی نماید (فرخی، نصر اصفهانی و صفری، ۱۳۹۶).

سازمان‌ها در راه تبدیل شدن به سازمان سبز می‌توانند از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی برای تحریک کارکنان خود استفاده نمایند. کارکردهای مدیریت منابع انسانی باید به چند دلیل در تلاش‌های زیست محیطی سازمان مشارکت داشته باشد؛ نخست اینکه منابع انسانی در پیاده‌سازی مؤثر راهبردهای سازمان تخصص دارند. دوم، نظام اجتماعی داخلی و خارجی از جمله اهداف کلیدی تلاش‌های زیست محیطی هستند. مدیریت منابع انسانی ابزارهای مدیریت اجتماعی مؤثری برای تغییر انرژی کارکنان و هماهنگی‌های لازم برای ایجاد مشارکت در جهت پایداری زیست محیطی دارند. سوم، مرکزیت کارکردهای منابع انسانی و جایگاهش برای طراحی نقش‌ها و پست‌ها در راستای پایداری زیست محیطی، باعث می‌شود که یک کارکرد منابع انسانی روی کارکرد دیگر واحدها اثر بگذارد (رنویک^۱ و همکاران، ۲۰۱۳).

در نهایت اینکه مدیریت منابع انسانی در ایجاد تعهد و تعلق کارکنان در راستای پیاده‌سازی اهداف زیست محیطی، اهمیت به سزایی دارد. مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سبز شدن منابع انسانی به اهداف راهبردی سازمان در جهت سبز شدن سازمان کمک می‌کند. یکی از مهم‌ترین نقش‌های مدیریت منابع انسانی سبز

¹. renwick

کمک به سازمان در جهت ایجاد و عملی نمودن تفکر سبز در کارکنان است. مدیریت منابع انسانی سبز، دنبال استفاده بهینه از منابع کمیاب محیطی است و تأکید آن بر فلسفه، خط‌مشی و فعالیت‌هایی است که سازمان‌ها را در رسیدن به هدف‌های سبز یاری می‌کند. مدیریت منابع انسانی سبز به معنی تدوین و اجرای راهبردهایی، برای آگاهی کارکنان و مدیران از اعمال سبز جهت ارتقا و پیگیری فعالیت‌های پایداری محیطی می‌باشد که به سازمان‌ها در ایجاد یک سازمان سبز یاری می‌رساند. مدیریت منابع انسانی سبز یعنی، استفاده مناسب و صحیح از منابع انسانی برای بهبود و ارتقای اقدامات زیست محیطی سازمان و ایجاد تعهد و آگاهی بیشتر در کارکنان نسبت به مسائل زیست محیطی. به‌طور کلی، مدیریت منابع انسانی سبز اشاره به این موضوع دارد که می‌باید منابع انسانی را به‌گونه‌ای بازطراحی یا مهندسی مجدد نمود که نسبت به قوانین، سیاست‌ها، منابع، درست مصرف کردن، اسراف نکردن و... حساس شوند و بدین طریق موجب مصرف بهینه و هدفمند منابع و کاهش آلودگی محیط‌زیست شوند. در سازمان‌های سبز یکی از مهم‌ترین نقش‌ها برای ایجاد تفکر سبز بین کارکنان سازمان، نقش مدیران و کارشناسان منابع انسانی است که می‌باید کارکنان را به افرادی متعهد به مسائل زیست محیطی تبدیل کند. برای کسب اهداف زیست محیطی باید مسائل زیست محیطی در سیاست‌های مختلف مدیریت منابع انسانی از جمله جذب و استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش تعریف و اجرایی شود. این فعالیت‌ها علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی، کاهش هزینه‌ها، ایجاد همکاری بین کارکنان و پایداری می‌شود، موجب ایجاد تصویر ذهنی مثبت از سازمان بین آحاد جامعه و کسب پذیرش و مشروعیت اجتماعی می‌شود (فرخی، نصر اصفهانی و صفری، ۱۳۹۶).

۲-۲-۲-۲- رویکرد سبز به مدیریت منابع انسانی

در حال حاضر، مفهوم سبز در سازمان‌ها در حال تبدیل شدن به یک استاندارد است که نیاز به رویکردی فعال در قبال مدیریت زیست محیطی در سراسر جهان دارد. در گذشته موفقیت یک شرکت به شدت وابسته به ارتقای ارزش اقتصادی بود، اما امروزه، سازمان باید به آثار زیست محیطی خود و اهمیت دادن به عوامل اجتماعی و محیطی توأم با عوامل اقتصادی و مالی اقدام کند. این موضوع منجر به ظهور یک پدیده راهبردی جدید به

تمام مدیریت سبز شده است (ژاکوب و ژولی^۱، ۲۰۱۲). رویکرد سبز به صورت کاملاً مؤثر و سودآور از اوایل سال ۲۰۰۰ شروع شده است. آنها توصیه می کنند که سازمان اساساً نیاز به تعادل در رشد صنعتی و حصول اطمینان از محیط زندگی خود دارد؛ بنابراین جنبه‌هایی از مدیریت سبز که در نهایت به نفع شرکت است با تلفیق «سبزبودن و رقابتی بودن» ظهور کرده است از همین رو، علم مدیریت در شاخه‌های مختلفی نظیر مدیریت پایدار محیط‌زیست، مدیریت زنجیره تأمین سبز، مدیریت مالی سبز و مواردی از این قبیل، توسعه یافته است (مولینا^۲ و همکاران، ۲۰۰۹).

مدیریت منابع انسانی سبز یکی از الزامات هزاره سوم در سازمان‌هاست. امروزه، سازمان‌ها متوجه شده‌اند که باید اخلاق اجتماعی، نام‌های تجاری، مسئولیت اجتماعی و همه ابزارها و روش‌های خود را به سمت سبزشدن هدایت کنند. مدیریت منابع انسانی سبز را سبزشدن ابعاد کارکردی مدیریت منابع انسانی نظیر شرح و تجزیه- و تحلیل شغل، استخدام، انتخاب، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش تعریف کرده‌اند. به عبارتی، کلیه وظایف، کارکردها و نقش‌های مدیریت منابع انسانی باید با اهداف و برنامه‌های سبز همسو شود. در این رابطه، تعریف جدیدی از مدیریت منابع انسانی سبز در سال ۲۰۱۱ ارائه شد که عبارت است از «سبزشدن اقدامات مدیریت منابع انسانی در خلال ابعاد کاربردی و رقابتی مدیریت منابع انسانی» (جکسون و سئو^۳، ۲۰۱۰). در این تعریف، مفهوم سبزبودن را علاوه بر ابعاد کاربردی به حوزه نقش‌های رقابتی مدیریت منابع انسانی تسری داده است. در تعریفی دیگر مدیریت منابع انسانی سبز عبارت است از تمام فعالیت‌های درگیر در زمینه توسعه، اجرا و نگهداری یک نظام که با هدف ساخت کارکنان یک سازمان سبز صورت می‌گیرد. این نقش مدیریت منابع انسانی از طریق تبدیل کارمندان عادی به کارمندان سبز انجام می‌گیرد و به سیاست‌ها، شیوه‌ها و نظام‌هایی اشاره دارد که باعث می‌شود کارمندان سازمان سبز به نفع فرد، جامعه، محیط طبیعی و کسب و کار عمل نمایند. براین اساس، اقدامات مدیریت منابع انسانی برای پرورش سبز کارکنان، مقدمه ساخت سازمان سبز محسوب می‌شود (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی سبز به آن دسته از اقدامات مدیریت منابع انسانی

¹. Jacob & Julie

². Molina

³. Jackson & Seo

اشاره دارد که برنامه‌های مدیریت منابع انسانی، فرایندها و فن‌های آن درنهایت به کاهش اثرات منفی و یا افزایش اثرات مثبت زیست محیطی سازمان منجر می‌شود و هدف نهایی اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز، بهبود عملکرد زیست محیطی پایدار سازمان است. درواقع در این تعریف بر همسوسازی فرایندها و فن‌های منابع انسانی با ابعاد مختلف سازمان، برای تحقق اهداف سبز درجهت توسعه پایدار اشاره دارد. به‌طور کلی، عمده تعاریف مدیریت منابع انسانی سبز، دنبال شرح این موضوع هستند که چگونه کارکنان سازمان، اهداف سبز و زیست محیطی را تحقق بخشند (گرهارت^۱ و همکاران، ۲۰۰۰).

۳-۲-۲-۲- نظام‌های مدیریت منابع انسانی سبز

محققان اذعان کرده‌اند که نظام‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان و نگرش منابع انسانی در راستای حفظ محیط زیست تأثیر مستقیم دارد (پورسل و هاتچینسون^۲، ۲۰۰۷).

نظام‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر مقاصد خاص سازمان، درباره آنچه باید انجام شود و تغییری که باید اعمال شود، تمرکز دارد. هدف نظام‌های مدیریت منابع انسانی سبز، فراهم ساختن رهنمودهایی برای تدوین و اجرای برنامه‌هاست و افزون‌بر آن، وسیله‌ای را برای انتقال مقاصد سازمان در خصوص نگرش به رفتارهای زیست محیطی درمورد چگونگی مدیریت منابع انسانی ارائه می‌کند (مایکل^۳، ۲۰۱۱). فعالیت‌های مدیران منابع انسانی سبز متأثر از درک آنها از نظام‌ها و فرایندهای موجود منابع انسانی است. مهمترین نظام‌های مدیریت منابع انسانی از منظر محققان شامل: نظام آموزش و توسعه منابع انسانی، نظام نگهداری منابع انسانی و نظام جبران خدمت منابع انسانی و نظام مدیریت عملکرد است (کچ و مک گراث^۴، ۱۹۹۶).

۱-۳-۲-۲- نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی

رستمی به نقل از پیتر کاپلی^۵، (۲۰۱۵) آموزش و توسعه کارکنان را به‌عنوان یکی از مهمترین کلان فرایندها و کارکردهای حوزه منابع انسانی معرفی میکند. هدف از توسعه منابع انسانی را در دو بعد ایجاد و توسعه

^۱. Gerhart

^۲. Purcell & Hutchinson

^۳. Michael

^۴. Kach & McGrath

^۵. Peter Capley

مدیریت منابع انسانی و به‌دست‌آوردن ابزارهای لازم برای پدیدآوردن محیطی مناسب برای ظهور انسانی توسعه‌یافته سازمانی می‌توان خلاصه کرد. آموزش کارکنان، جزء زیرنظام توسعه و ارتقای کارکنان است. آموزش زیست محیطی، موضوع اولین مطالعاتی بود که منابع انسانی و مدیریت زیست محیطی را در دهه ۱۹۹۰ به هم مرتبط ساخت (ونسلا^۱، ۱۹۹۵).

۴-۲-۲-۲- نمونه‌های مختلف شیوه‌های مدیریت پاداش سبز

۱-۴-۲-۲-۲- نظام‌های نگهداری منابع انسانی

نگهداشت عبارت است از ایجاد شرایط مطلوب اشتغال برای کارکنان تا به واسطه آن حاضر به انتقال به سازمان دیگر نباشند. به بیانی دیگر، جذب و نگهداشت منابع انسانی، مجموعه‌ای از تدابیر و اقدامات مدیریتی است که زمینه‌های ماندن و حفظ منابع انسانی را در سازمان میسر می‌سازد (میرکمالی، ۱۳۹۴). محققان، نگهداری منابع انسانی را از عوامل مؤثر نظام منابع انسانی بر منابع انسانی سبز میدانند. آنها معتقدند برای حفظ و نگهداری کارکنان در مدیریت سبز باید ابتدا کارکنان سازمان را به کارمندان سبز تبدیل کرد، سپس از طریق سیاست‌ها، شیوه‌ها و نظام‌های مدیریت منابع انسانی مانند نظام پاداش، مسیر توسعه کارکنان را تسهیل و تعهد و وفاداری آنها را به سازمان و برنامه‌های سبز تقویت نمود (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷).

۲-۴-۲-۲-۲- نظام‌های مدیریت عملکرد منابع انسانی

مدیریت عملکرد، عاملی بالقوه در اجرای موفقیت‌آمیز فعالیت‌های آینده برای رسیدن به اهداف سازمانی و فردی است و مهمترین ارکان آن عبارتند از: هدفگذاری، ارزیابی عملکرد، توسعه کارکنان و پاداش (ریموند^۲، ۲۰۰۲).

براین اساس، مدیریت عملکرد، مترادف ارزیابی عملکرد نیست، بلکه یک فرایند مستمر است که باید با راهبرد سازمان و راهبرد منابع انسانی همسو باشد (رنویک^۳ و همکاران، ۲۰۰۸). مدیریت عملکرد را به‌عنوان ابزار

^۱. Vensler

^۲. Raymond

^۳. Rnoek

مهم مدیریت منابع انسانی سبز برای هماهنگی کارکنان با سازمان در زمینه راهبردهای سبز منابع انسانی معرفی کرده‌اند. محققان معتقدند مدیریت عملکرد منابع انسانی باید به مدیریت مطلوب عملکرد سبز منجر شود. توسعه ارتباط قوی بین مدیریت عملکرد و شرح شغل سبز به‌عنوان راهکاری برای اجرای مدیریت عملکرد سبز، عنوان شده است (ماندپ^۱، ۲۰۱۲).

۳-۲-۲- رفتار زیست محیطی

صنعتی شدن و جهانی شدن از علل اصلی نگرانی می باشند، زیرا تمامی منابع طبیعی مثل هوا، آب، موارد معدنی زمین، گیاهان و حیوانات به طرز هشدار دهنده ای در حال اتمام می باشند. استفاده از منابع طبیعی منجر به مسائل جدی مثل تخریب لایه اوزن، هشدارهای جهانی و افزایش CFC و CO₂ در هوا گشته است. برای رفع مشکلاتی که به واسطه صنعتی شدن بر جامعه تحمیل شده است، سازمان ها روش های طرفدار اکولوژیک^۲ و محیطی را با هم ادغام نموده اند.

سیستم مدیریت زیست محیطی مجموعه ای از اقدامات مدیریتی است که به سازمان این امکان را می‌دهد 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 سیستم 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. به عبارتی سازمان جهت کنترل جنبه ها زیست محیطی خود نیازمند استقرار این سیستم مدیریتی می‌باشد تا تمام فعالیت ها تحت کنترل سازمان باشد (سیدجوادین، روشندل اربطانی و نوبری، ۱۳۹۵).

۱-۳-۲- آموزش زیست محیطی

¹. Mandip

². Ecological

واژه آموزش زیست محیطی از دو واژه آموزش و محیط زیست تشکیل شده است. محیط زیست چنین تعریف شده است: «مجموع کل همه شرایط و تأثیرات مؤثر بر زندگی و رشد موجودات زنده» و آموزش شکل دهی مطلوب نگرش‌ها، معیارها، مهارت‌ها، درک و علایق نسبت به محیط زیست است، به شکلی که از آن حفاظت کند و آینده بهتری را برای موجودات زنده عصر کنونی فراهم کند. بر طبق تعریف یونسکو آموزش زیست-محیطی فرآیند شناسایی معیارها و مشخص کردن مفاهیم به منظور توسعه مهارت‌ها و روش‌های ضروری برای درک و پی‌بردن به ارتباط آن میان بشر است.

در خصوص تعریف آموزش زیست محیطی چنین می‌گویند: «آموزش زیست محیطی کنش متقابل فعال بین انسان و طبیعت است که به سمت بهبود کیفیت و حیات برای همه موجودات زنده در حرکت است». استاپ نیز آموزش زیست محیطی را اینگونه تعریف می‌کند: «آموزش زیست محیطی فرآیندی است که هدف آن افزایش دانش و مهارتی که همه را چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی در مورد محیط زیست و نحوه برخورد با آن حساس و نگران کند و آنان را برای حل درست مشکلات زیست محیطی و پرهیز از بروز مشکلات جدید راهنمایی کند». بنابراین شناخت هم‌پیوستگی انسان و محیط و سراسر زندگی و مسئولیت او برای حفظ محیط به شیوه‌ای که برای زندگی و زیست مناسب باشد. برای حفظ طبیعت، رویکردهای آموزشی مناسبی نیاز است که در جهت رو به رشد دانش، رفتار و نگرش زیست محیطی حرکت نمایند. به‌طوری که به همراه توسعه‌ی دانش و مهارت‌های موردنیاز، به آینده‌ای مطمئن سوق دهد. یکی از مهمترین ابزارها، آموزش محیط زیست است که با تأثیرگذاری بر فرهنگ جوامع و در واقع با بسترسازی لازم، شرایط حصول نتیجه را فراهم می‌آورد. در واقع، آموزش زیست محیطی بنیادی‌ترین شیوه در حفاظت محیط زیست بوده و هدف آن یافتن مناسب‌ترین و بهترین شیوه‌ارایه مطالب و نحوه‌ی فعالیت‌ها و اجرای ساختاری است که زمینه‌ساز ارتقاء آگاهی‌های زیست‌محیطی در سطح جامعه است. اهداف این آموزش که نوعاً عبارت از بالابردن دانش و نگرش-های محیطی و در همان راستا، رشد رفتار محیط دوستانه است و به‌عنوان مبنای ضروری برای رفتار محیط دوستانه در نظر گرفته می‌شود (آزادخانی، سادات نژاد و شرفخانی، ۱۳۹۷).

۲-۳-۲- سواد زیست محیطی

سواد زیست محیطی از هر دو نظر اصطلاح شناختی یعنی، با علم به عنوان پیش شرط ضروری برای رفتار و عمل متفکرانه و همچنین بر حسب اصطلاح شناختی تغییرات رفتاری که مستقیماً از علم و مهارت کسب می‌گردد، تعریف می‌شود. به هر حال، سواد زیست محیطی عبارت از توانایی و ظرفیت به‌کارگیری علم زیست محیطی پایه‌ای، مفاهیم و مهارت فکرکردن برای فرموله کردن عملیات بر روی موضوعات به‌خصوص زیست محیطی در رفتارهای روزانه است (آزادخانی، سادات نژاد و شرف خانی، ۱۳۹۷). افراد و نهادهای مختلف تعاریف گسترده‌ای از سواد زیست محیطی را ارایه نموده‌اند: برت^۱، (۱۹۹۷) سواد زیست محیطی را درک تعاملات بین سیستم‌های طبیعی و سیستم‌های اجتماعی انسانی تعریف کرده است. اور^۲، (۱۹۹۲) سواد زیست محیطی را درک کردن ارتباط و به هم پیوستگی مان با محیط زیست و همچنین داشتن نگرشی مسوولانه در مورد محیط زیست اطرافمان تعریف کرده است. دویلایی^۳، (۲۰۰۶) سواد زیست محیطی را مهارت دریافت دانش از طبیعت، فهمیدن اصول اساسی اکولوژی و زندگی کردن هماهنگ با این اصول تعریف کرده است. آزادخانی، سادات نژاد و شرف خانی، (۱۳۹۷) سواد زیست محیطی دانش عمومی در مورد محیط زیست را با توانایی به‌کارگیری این دانش در زندگی روزمره می‌دانند. همچنین آنها بیان می‌کنند: زیست محیطی شامل شش مولفه اصلی می‌باشد: دانش زیست محیطی، دانش سیاسی- اجتماعی، دانش مسایل زیست محیطی، مهارت‌های عاطفی، مهارت‌های شناختی و رفتارهای مسوولانه زیست محیطی می‌باشد. سواد زیست محیطی آموزش عملی پایه‌ای برای همه مردم است که برای آنها دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌های مقدماتی را فراهم می‌کند تا بتوانند نیازهای زیست محیطی خود را برطرف نمایند و به توسعه پایدار کمک کنند. سواد زیست محیطی "سواد عملی و کاربردی" تلقی می‌شود یونسکو^۴، (۱۹۸۹) ابراز داشته است: سواد زیست محیطی از افراد می‌خواهد که ارتباط بین طبیعت و تأثیرات انسانی روی طبیعت را درک کنند و متوجه پیچیدگی‌های موجود در سیستم‌های طبیعی شوند. سواد زیست محیطی توان درک نظام‌های طبیعی است که زندگی ما را بر سیاره زمین ممکن می‌سازد و جامعه

1. Barret

2. Orr

3. Duailbi

4. Unesco

برخوردار از توابع زیست محیطی جامعه پایدار است که محیط طبیعی اش را نابود نمی‌کند چرا که می‌داند حیاتش وابسته به این محیط است (مهرآرا، مدانلو جویباری و زارع زیدی، ۱۳۹۷). در تعریف دیگر آمده است: سواد زیست محیطی مستلزم درک عمیق و بنیادی نظام های دنیای طبیعت در که روابط و تعامل جهان زندگان و غیر زندگان و توان برخورد مقبول با مسائلی است که باید با شواهد علمی، بی طرفی و با توجه به جنبه های اقتصادی زیباشناختی و اخلاقی محیط زیست با آنها روبرو شد. همچنین تعریف آخر بر درک و دانش تاکید دارد؛ چون در این تعریف سواد زیست محیطی موضوع یک سلسله اعمال فعالیت ها و احساس- هاست که ریشه در دانش عمیق دارد. تفسیر و تحلیل و عمل برای حفظ محیط زیست باید طبیعت ثانوی شهروندی باشد که از سواد زیست محیطی برخوردار است. از این حد نیز نباید فراتر رفت و نه تنها زبان محیط زیست را فهمید بلکه دستور زبان ادبیات و معانی بیان آن را هم باید آموخت و این به معنای درک اصول علمی و تکنولوژیکی نظام های ارزشی و نهادی و اجتماعی محیط زیست و کنش ها و واکنش های معنوی زیبا شناختی و عاطفی است که محیط زیست در همه ما برمی‌انگیزد (سلیمان پور عمران، علیدادیانی و سوداگر، ۱۳۹۶).

۳-۲-۲- رفتار های زیست محیطی

رفتار زیست محیطی به رفتارهای افراد در محیط خانه، کار و شهر که با توجه به ملاحظات زیست محیطی و با نیت زیست محیطی انجام می‌شود، گفته می‌شود. رفتار زیست محیطی رفتاری است که افراد در برخورد با محیط زیست از خود بروز می‌دهند افراد هر اجتماعی بر حسب شرایط و مقتضیات خاص اجتماعی فرهنگی و شخصیتی خود برخورد متفاوتی نسبت به محیط زیست دارند. این رفتارها ممکن است کاملاً مثبت محیط گرایانه و مسئولانه باشد یا برعکس کاملاً منفی و مخالف محیط زیست باشد. منظور از رفتار محیط گرایانه رفتاری است که آگاهانه به دنبال کاهش اثر منفی کنش فرد بر جهان طبیعی و ساخته شده به دست انسان باشد (از جمله کاهش مصرف انرژی و منابع استفاده از مواد غیر سمی و کاهش تولید مواد زاید). رفتارهای زیست محیطی مسئولانه مجموعه‌ای از کنش‌های افراد جامعه نسبت به محیط زیست است که در طیف

وسعی از احساسات و تمایلات و آمادگی‌های خاص برای رفتار نسبت به محیط زیست را شامل می‌شود. پنج رفتار پرمسئولیت درباره محیط زیست را به صورت زیر تعریف می‌کنند:

۱- رفتارهای عمل‌گرایی محیط زیست، برای مثال مشارکت فعال در آن یا نشان دادن ابتکار عمل مربوط به محیط زیست.

۲- رفتارهای مصرف‌کننده، برای مثال خریداری محصولات طرفداران محیط زیست، بازیافت کاهش مصرف انرژی و اصلاح عادت‌های مصرف‌کننده.

۳- رفتارهای اکوسیستمی، برای مثال ایجاد لانه برای پرندگان، محاسبه جمعیت حیات وحش و غیره است.

۴- رفتارهایی که ویژه تخصص و محل کار هستند. برای مثال کاهش اتلاف در روند تولید، ایجاد وام مسکن برای خانه‌هایی با مصرف انرژی مناسب و غیره (مختاری ملک ابادی، عبدالمهی و صادقی، ۱۳۹۳).

۴-۳-۲- نگرش‌های نوین زیست محیطی

از دلایل اصلی بررسی نگرش‌ها یکی این انتظار است که بتوانیم رفتار شخص را پیش‌بینی کنیم. این فرض که نگرش‌های شخص تعیین‌کننده رفتارهای اوست در تفکر غربی استقرار دارد و در موارد بسیاری این فرض صادق هم هست. اما تحقیقات نشان می‌دهد رابطه بین نگرش و رفتار پیچیده‌تر از آن است که تصور می‌شود. تحقیقات نشان می‌دهد رفتار و عوامل متعدد دیگری به جز نگرش‌ها بر همسازی نگرش و رفتار نیز اثر دارند. یکی از عوامل واضح در این زمینه میزان اجباری است که در موقعیت وجود دارد. ما اغلب باید به شیوه‌های عمل کنیم که با احساس یا باورمان همساز نیست. فشارهای همسالان و هم قطاران نیز می‌تواند تاثیر مشابهی بر رفتار اعمال کند.

به‌طور کلی نگرش‌ها در صورتی بهترین پیش‌بینی‌کننده رفتار اند که:

الف- نیرومند و همساز باشند.

ب- نگرش‌هایی که ارتباطی ویژه با رفتار دارند.

ج- نگرش های برخاسته از تجربه مستقیم رفتار را بهتر پیش بینی می کنند تا نگرش هایی که از راه خواندن و شنیدن درباره موضوعی شکل گرفته باشند.

د- آگاهی، شواهد نشان می دهد کسانی که آگاهی بیشتری از نگرش های خود دارند بیشتر احتمال دارد که همسازی نگرش رفتار نشان دهند (مختاری ملک ابادی، عبدالهی و صادقی، ۱۳۹۳).

۳-۲- پیشینه پژوهش

۱-۳-۲- پیشینه داخلی

رجب پور (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سازگار با محیط زیست کارکنان، با تاکید بر نقش سرمایه اجتماعی روی کارکنان شرکت های پتروشیمی استان بوشهر پرداخت و نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی بر رفتار زیست محیطی تأثیر معنادار ندارد؛ اما، بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار زیست محیطی نقش میانجی گری مثبت بازی می کند.

محمدی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی طراحی الگو مدیریت منابع انسانی سبز بر رویکرد توسعه پایدار سازمانی روی کارکنان دستگاه اجرایی شهرستان شیراز پرداختند و یافته های پژوهش آن ها نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و چشم انداز مدیریت منابع انسانی سبز، تجزیه و تحلیل و طراحی سبز شغل، برنامه ریزی منابع انسانی سبز، جذب و استخدام سبز، جامعه پذیری و روابط سبز، آموزش و توسعه توانایی های سبز، مشارکت و همکاری سبز، نگهداشت سبز منابع انسانی، جبران خدمات سبز، ارزیابی عملکرد سبز، نظم، توانمندسازی، انگیزش سبز، قدرت و اختیار سبز، مدیریت استعداد، حمایت و تعهد مدیران ارشد، کار تیمی، روابط کار، توسعه سبز، فرایند اداری سبز، ارتباطات و همکاری سبز کارکنان با توسعه پایدار سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

ثابت (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی ارزیابی تاثیر استراتژی منابع انسانی در ایجاد توسعه مدیریت منابع انسانی سبز پرداخت، یافته های پژوهش نشان می دهد که برخی از ابعاد شناسایی شده، از جمله انتخاب سبز و مدیریت

پاداش سبز تاثیر بسزایی در پیاده سازی موفق مدیریت منابع انسانی سبز دارند، بنابراین لازم است که مدیران بر اجرای این ابعاد تمرکز بیشتری داشته باشند.

کشاوری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی نقش هویت، نگرش‌های زیست محیطی و جو روانشناختی سبز در ایجاد رفتار شهروندی زیست محیطی روی کارکنان شهرداری پرداخت نتایج پژوهش اثر مثبت و معنادار جو روانشناختی سبز بر رفتار شهروندی زیست محیطی را تأیید کرد. همچنین جو روانشناختی سبز رابطه میان هویت زیست محیطی و رفتار شهروندی زیست محیطی را میانجی‌گری نمی‌کند، ولی رابطه میان نگرش‌های زیست محیطی و رفتار شهروندی زیست محیطی را میانجی‌گری می‌کند.

آیباغی، حسنی و حسینی‌نیا، (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی مدیریت منابع انسانی سبز؛ الگویی برای پایداری در سازمان‌های ورزشی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان شمالی) پرداخت و نشان دادند که استانداردهای منابع انسانی سبز به میزان بالایی بر پایداری تاثیر داشته است؛ همچنین یافته‌های آنها نشان داد که وضعیت آگاهی از منابع انسانی سبز از دیگر ابعاد ضعیف‌تر بوده است.

آزادخانی، سادات نژاد و شرفخانی (۱۳۹۷) پژوهشی به بررسی آموزش زیست محیطی و رفتارهای حفاظت از محیط زیست دانش‌آموزان دبیرستان‌های دخترانه شهر ایلام پرداخت و نتایج نشان داد که شناخت دانش-آموزان نسبت به مسائل عام و خاص زیست محیطی پایین می‌باشد. و تأثیر مثبت نگرش نوین زیست محیطی و آموزش زیست محیطی در رفتار زیست محیطی رد شد و تنها سواد زیست محیطی در رفتار زیست محیطی تأثیر مثبت داشت.

رجب پور (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر توسعه مدیریت زیست محیطی روی شرکت‌های صنعتی بوشهر پرداخت و نتایج پژوهش وی نشان داد، کارکرد‌های منابع انسانی، تأثیر مثبت و معناداری بر اتخاذ مدیریت زیست محیطی دارد.

عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر مداخله‌ای نگرش مسئولانه زیست محیطی بر رابطه بین دلبستگی مکانی و رفتار مسئولانه زیست محیطی روی شهروندان پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که متغیر نگرش زیست محیطی به صورت مستقیم با ضریب مسیر ۰/۲۲۴ بر رفتار مسئولانه زیست محیطی تأثیر داشته و متغیر دلبستگی مکانی نیز با ضریب مسیر ۰/۵۳ بر رفتار زیست محیطی موثر است. متغیر دلبستگی مکانی نیز با ضریب مسیر ۰/۲۳ بر رفتار مسئولانه زیست محیطی تأثیر می‌گذارد. از طرفی دلبستگی مکانی با تأثیر بر نگرش مسئولانه زیست محیطی با ضریب مسیر ۰/۶۸ به‌طور غیرمستقیم بر رفتار مسئولانه زیست محیطی موثر است.

صیف و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی عوامل زیست محیطی و روانشناختی مؤثر بر تمایل به خرید سبز روی کارکنان مجتمع مس سرچشمه پرداخت و نتایج آنها نشان داد که متغیرهای دانش زیست محیطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق متغیر واسطه‌ای کنترل رفتاری ادراک شده بر تمایل به خرید سبز اثر معنا دار دارند.

شیرانی بیدآبادی، لاریجانی و فرج‌الهی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی اثرگذاری آموزش محیط زیست شهری بر ارزش‌گذاری و رفتار دختران مقطع راهنمایی ناحیه ۵ استان اصفهان نتایج پژوهش نشان داد که، آموزش‌های محیط زیست شهری بر رفتار دانش‌آموزان در گروه آزمایش سبز، مدیریت زباله‌های شهری و مدیریت مصرف انرژی به طور مشهودی تأثیرگذار است. همچنین آموزش‌های محیط‌زیست شهری بر ارزش‌گذاری دانش‌آموزان در گروه آزمایش در دو مبحث حفاظت فضای سبز و مدیریت مصرف انرژی به طور مشهودی تأثیرگذار است. و بر روی ارزش‌گذاری دانش‌آموزان گروه آزمایش در زمینه مدیریت زباله‌های شهری بی تأثیر است.

۲-۳-۲- پیشینه خارجی

منصور، جهان و ریزا^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی این پرداختند که آیا سرمایه فکری سبز عملکرد محیطی شرکت‌ها را از طریق نیروی کار سبز تحریک میکند؟ که این پژوهش روی شرکت‌های تولیدی پاکستان انجام

¹. Mansoor, Jahan & Riza

شد و به این نتایج رسیدند که یک اثر واسطه ای مدیریت منابع انسانی سبز در رابطه بین سرمایه انسانی سبز و عملکرد محیطی سازمانی وجود دارد. همچنین دو بعد سرمایه انسانی سبز و سرمایه رابطه سبز نیز به طور مثبت با عملکرد محیطی سازمانی شرکت ارتباط داشتند.

روبل، کی و ریمی^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای خدمات سبز: اثر واسطه ای اشتراک دانش سبز روی کارمندان سازمان های خصوصی بانکی تجاری بنگلادش پرداختند و یافته ها نشان داد که تأثیر مستقیم مثبت مدیریت منابع انسانی سبز بر نقش سبز ، رفتار خدمات خارج از نقش و اشتراک دانش سبز وجود دارد. همچنین به نظر می رسد که به اشتراک گذاری دانش سبز تأثیر واسطه ای قابل توجهی بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتارهای خدمات سبز دارد.

آکوا، آگیابنگ-منصا و آفوم^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی پیوند بین شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز، شیوه های مدیریت زنجیره تامین سبز و عملکرد روی مدیران زنجیره تامین و منابع انسانی در شرکت های تولیدی و مهمان نوازی در غنا پرداخت و نتایج نشان می دهد که هم افزایی بین مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تامین سبز بالاترین ارزش را در عملکرد عملیاتی ایجاد می کند و به دنبال آن عملکرد بازار، عملکرد محیطی، عملکرد مالی و عملکرد اجتماعی است.

خان و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی روابط متقابل بین رهبری اخلاقی، جو روانشناختی سبز و رفتار شهروندی سازمانی محیطی: با نقش تعدیل کننده جنسیت پرداخت و نتایج نشان داد که بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی زیست محیطی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. علاوه بر این جو روانشناختی سبز در رابطه بین رهبری اخلاقی سرپرستان و رفتار شهروندی زیست محیطی نقش میانجی ایفا میکند. همچنین در این پژوهش مشخص گردید که جنسیت میتواند رابطه رهبری اخلاقی را با رفتار شهروندی زیست محیطی تعدیل نماید.

¹. Rubel, Kee & Rimi

². Acquah, Agyabeng-Mensah & Afum

داس و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی استراتژی محیط زیست شرکتی و رفتار محیطی داوطلبانه - اثر واسطه ای جو سبز روانشناختی از یک نظرسنجی پرداخت و نتایج نشان دادند که استراتژی زیست محیطی شرکتی بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان تأثیر می گذارند و جو روانشناختی سبز در این رابطه نقش میانجی ایفا می کند.

نورتون^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین نیت رفتارهای زیست محیطی کارکنان و احتمال بروز چنین رفتارهایی را با نقش تعدیلگر جو روانشناختی سبز روی کارمندان پرداخت و نتایج نشان داد که استراتژیهای زیست محیطی سازمانی با رفتارهای زیست محیطی کارکنان و جو روانشناختی سبز رابطه مثبت و معناداری دارد و جو روانشناختی به نوبه خود رابطه بین مقاصد رفتاری زیست محیطی و رفتارهای زیست محیطی کارمندان را تعدیل می کند.

سیرام و سوبا^۲ (۲۰۱۷) پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر اثربخشی سازمان پرداخت و نتایج پژوهش آنها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز منجر به افزایش تعهد کارکنان و تغییر نگرش آنها خواهد شد. همچنین نتایج پژوهش آنها نشان داد، اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز به بهبود اثربخشی و عملکرد مالی سازمانها منجر خواهد شد.

دامونت و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیرات فعالیتهای مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان در محل کار: نقش جو روانشناختی و ارزش های سبز کارکنان روی کارکنان شرکت چینی و زیر مجموعه سازمان چند ملیتی استرالیایی پرداخت و نتایج آنها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز به طور غیر مستقیم بر روی رفتار سبز دورنی-نقشی اثر میگذارد ولی تأثیر آن بر رفتار های فرا نقشی غیر مستقیم است و از طریق میانجی گری جو سبز روانشناختی صورت میپذیرد.

¹. Norton

². Siram & Souba

زینترا و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی جو سبز و رفتارهای حامی محیط زیست کارکنان در صنعت هتل روی کارکنان هتل‌های چهار ستاره و پنج ستاره در لهستان بود که نتایج نشان داد جو سبز اثر مستقیمی بر روی رفتار زیست محیطی کارکنان دارد و اینکه رابطه میان ارزش‌های زیست محیطی فردی و رفتار زیست محیطی کارکنان را تعدیل مینماید.

میلر^۱ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی منابع انسانی سبز: مقایسه کیفی در یک شرکت چندملیتی در ایالات متحده پرداخت و نتایج مصاحبه‌ها نشان داد که اقدامات وسیعی توسط این زیرمجموعه‌ها در راستای حفظ محیط زیست انجام شده است. انجام اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در حوزه‌های پاداش و ارزیابی عملکرد در این شرکت‌ها به ایجاد تعهد سبز در کارکنان منجر شده است.

بیسینگ-اولسن و همکاران^۲ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی رابطه میان تاثیر روزانه و رفتار حامی محیط زیست و نقش میانجی نگرش حامی محیط زیست روی کارکنان در کسب و کارهای کوچک پرداخت و نتایج حاصل نشان داد که افرادی که دارای نگرش حامی محیط زیست بیشتری هستند رفتارهای حامی محیط زیست بیشتری نشان می‌دهند.

چریان و ژاکوب^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی عملکردهای منابع انسانی سبز و اجرای موثر در سازمان پرداخت و نتایج نشان داد با تبدیل شدن بیشتر جامعه به محیط زیستی آگاهانه، کسب و کار شروع به ترکیب طرح‌های سبز را در محیط کار روزمره می‌نماید. طرح‌های منابع انسانی دوستدار محیط زیست منجر به بازده بیشتر می‌شود، هزینه‌های پایین تر و ایجاد یک فضای بهتر تعامل کارکنان به نوبه خود کمک می‌کند تا سازمان روش پایداری محیط زیست را بکار گیرد.

ماستر و شریدر^۴ (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی تعادل زندگی-کار سبز: یک چشم انداز جدید از منابع انسانی سبز پرداخت و نتایج نشان داد که مفهوم تعادل در زندگی و کار به عنوان چشم انداز در مدیریت منابع انسانی

1. Millar

2. Bissing

3. Jacob & Chrian

4. Master & Schrader

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 جنبه های زیست محیطی در تمامی فرایندهای کسب و کار در نظر گرفته شود، تشویق کارکنان موثر خواهد بود.

کاریکو و همکاران^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی تشویق صرفه جویی انرژی در محل کار: ارزیابی استفاده از بازخورد و آموزش همگانی در دانشگاه پرداختند و نتایج نشان داد بازخورد و آموزش همگانی به ترتیب منجر به کاهش ۷ و ۴ درصدی مصرف انرژی در سازمان شده اند.

۴-۲- جمع بندی

بر اساس مبانی نظری در این فصل مشخص شد سازمان ها در راستای کمک به محیط زیست به سمت سبز شدن گرایش پیدا کرده اند (مهرآرا و مدانلو جویباری، زارع زیدی، ۱۳۹۷). مدیریت سرمایه های انسانی سبز می تواند انعطاف پذیری بالا و افزایش ثروت را برای سازمان خود فراهم آورد. به این ترتیب، پذیرش اینگونه استراتژی ها باعث می شود، سازمان ها رشد مناسبی را ایجاد و اطمینان حاصل نمایند در محیطی که در آن زندگی می کنند، به خوبی حفظ می شوند و پایدار خواهند ماند (بربر و الکسیک، ۲۰۱۶). به دلیل اهمیت محیط زیست تحقیقات زیادی در سازمان های مختلف انجام شده و براساس پیشینه پژوهش در داخل کشور بیشتر تاکید روی مدیریت منابع انسانی سبز بوده است و بیشتر روی شهرداری ها و شرکت های صنعتی بوده است برای مثال کشاورز و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی بر روی ۲۱۲ نفر از کارکنان شهرداری به این نتیجه رسیدند که هویت زیست محیطی و نگرش های زیست محیطی بر جو روانشناختی سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد. در خارج از کشور بیشتر پژوهش ها در این حوزه بر روی هتل ها و مدیران سازمان ها انجام شده مانند میلر و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی که از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده نمودند که نظرات ۵۰ نفر از مدیران در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج مصاحبه ها نشان داد که اقدامات وسیعی توسط این زیرمجموعه ها در راستای حفظ محیط زیست انجام شده است. انجام اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در

¹. Carrico

حوزه‌های پاداش و ارزیابی عملکرد در این شرکت‌ها به ایجاد تعهد سبز در کارکنان منجر شده است. در ایران تحقیقات مدیریت منابع انسانی در این زمینه نادر است. در صورت بی‌توجهی منابع انسانی به این حوزه، نمی‌توان سهم خود را در پایداری زیست‌محیطی واکاوی کرد و در شرایط زیست‌محیطی بحرانی ایران، گام‌های مشخص و تأثیرگذاری برداشت (سیدجوادین، روشندل اربطانی و نوبری، ۱۳۹۵). همانطور که مشاهده میشود در پژوهش‌های انجام شده کمتر به سازمان‌های ورزشی توجه شده است. در کشور ما ادارات ورزش و جوانان به عنوان یکی از اساسی‌ترین بخش‌ها در وزارت ورزش و جوانان و از سازمان‌هایی است که به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر محیط اطراف خود اثرات مثبت و منفی می‌گذارند (محرم زاده، ۱۳۸۶). ازاین رو پژوهشگر قصد دارد به مطالعه تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست‌محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی با میانجیگری جو روانشناختی سبز بپردازد.

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۱-۳- مقدمه

در این فصل ابتدا به روش پژوهش اشاره و سپس به جامعه آماری، نمونه و شیوه ی انتخاب نمونه پژوهش پرداخته می شود. همچنین ابزار جمع آوری داده ها، روش جمع آوری داده ها، روایی و پایایی ابزار و انتخاب نوع روش آماری مناسب شرح داده می شود.

۲-۳- روش تحقیق

تحقیق حاضر با توجه به هدف اصلی آن، تاثیرمدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان سازمان های ورزشی با میانجیگری جو روانشناختی سبز از نوع تحقیقات کاربردی است. به لحاظ طرح از نوع طرح های غیرآزمایشی و به طور دقیق تر همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری است. این پژوهش به شکل میدانی انجام شده است.

۳-۳- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تشکیل دادند ($N=287$) که در سال ۱۳۹۹ در ادارات این استان مشغول به کار بودند. در این پژوهش کلیه کارکنان به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. قواعد مرسوم برای تعیین حداقل نمونه ی لازم در روش حداقل مربعات جزئی (PLS)، عبارت است از تعیین بیشترین روابط موجود در بخش ساختاری مدل اصلی پژوهش که به یک متغیر مربوط می شوند، ضرب در عدد ۱۰ و یا بیشترین شاخص های مربوط به سازه متناظرش ضرب در عدد ۱۰ (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). از این رو در پژوهش حاضر، حداکثر حجم نمونه آماری بر مبنای قاعده اول ۲۰ نفر به دست آمد؛ اما به منظور افزایش اعتبار و غنای پژوهش و احتمال پاسخگو نبودن برخی از نمونه ها، حجم نمونه بالاتری در نظر گرفته شد. به دلیل شیوع بیماری کووید-۱۹ و اعمال اقدامات پیشگیرانه همچون قرنطینه کردن، محقق ۱۰۰ پرسشنامه را به طور در دسترس در بین کارکنان توزیع کرد. پس از عودت ۹۲ پرسشنامه در نهایت با حذف پرسشنامه های مخدوش ۸۳ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۴-۳- متغیرهای پژوهش

متغیر برونزا: متغیر برونزا^۱ (مستقل) متغیری است که هیچ اثری از سایر متغیرهای الگو و مدل طراحی شده نمی پذیرد، در این پژوهش مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان متغیر برونزا در نظر گرفته شده است.

متغیر درونزا: متغیر درونزا^۲ (وابسته) متغیری است که از حداقل یک متغیر دیگر در مدل و الگوی طراحی شده اثر می پذیرد. مقدار متغیر درونزا توسط سایر متغیرهای درون مدل تعیین می شود، در این پژوهش رفتار زیست محیطی داوطلبانه به عنوان متغیر درونزا در نظر گرفته شده است.

متغیر میانجی: متغیری است که در رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته سهمی داشته باشد و به عنوان متغیر واسطه ای عمل کند، در این پژوهش جو روانشناختی سبز به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.

۵-۳- ابزار تحقیق

ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش پرسش نامه است که مشتمل بر چهار بخش زیر می باشد:

۱-۵-۳- برگه اطلاعات فردی

در راستای اهداف پژوهش، این برگه توسط محقق تهیه شده است و در آن داده های مربوط به سن، وضعیت تأهل، جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه کار نمونه های پژوهش جمع آوری گردید.

۲-۵-۳- پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز

به منظور جمع آوری داده های مربوط به متغیر مدیریت منابع انسانی سبز از پرسشنامه (دامونت،

شن و دنگ^۳، ۲۰۱۷) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۶ سؤال است و گزینه های پاسخ هر سؤال

در یک طیف ۵ ارزشی لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) ارزش گذاری شده است. در

جدول (۱-۳) اطلاعات مربوط به پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز ارائه شده است.

1. Endogenous

2. Exogenous

3. Dumont, Shen & Deng

جدول (۱-۳)، گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه مدیریت منابع انسانی سبز

متغیر	شماره گویه‌ها در پرسش‌نامه
مدیریت منابع انسانی سبز	۱-۲-۳-۴-۵-۶

۳-۵-۳- پرسشنامه رفتار زیست محیطی داوطلبانه

به منظور جمع آوری داده‌های مربوط به متغیر رفتار زیست محیطی داوطلبانه، از پرسشنامه (رابرتسون و برلینگ^۱، ۲۰۱۷) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۳ سؤال است که گزینه‌های پاسخ هر سؤال در یک طیف ۵ ارزشی لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) ارزش گذاری شده است. در جدول (۲-۳) اطلاعات مربوط به پرسشنامه رفتار زیست محیطی داوطلبانه ارائه شده است.

جدول (۲-۳)، گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه رفتار زیست محیطی داوطلبانه

متغیر	شماره گویه‌ها در پرسش‌نامه
رفتار زیست محیطی داوطلبانه	۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹

۳-۵-۴- پرسشنامه جو روانشناختی سبز

جهت جمع آوری داده‌های مربوط به جو روانشناختی سبز، از پرسشنامه صادقی (۱۳۹۶) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۲ سؤال است که گزینه‌های پاسخ هر سؤال در یک طیف ۵ ارزشی لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) ارزش گذاری شده است. اطلاعات مربوط پرسشنامه جو روانشناختی سبز در جدول (۳-۳) مشاهده می‌شود.

جدول (۳-۳)، گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه جو روانشناختی سبز

متغیر	شماره گویه‌ها در پرسش‌نامه
جو روانشناختی سبز	۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰-۳۱

۳-۶- روایی و پایایی ابزار اندازه گیری

برای تأیید روایی صوری و محتوایی، تمامی پرسشنامه ها در اختیار تعدادی از صاحب نظران قرار گرفت تا نظرهای تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سؤالات، تعداد سؤالات، محتوای پرسشنامه ها، ارتباط سؤالات با گزینه ها و هماهنگی سؤالات با اهداف پژوهش اعلام کنند. علاوه بر روایی محتوایی برای تأیید ابزارهای اندازه گیری از روایی همگرا^۱ و روایی واگرا^۲ و برای تعیین پایایی پرسشنامه ها از سه معیار بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب^۳، طبق نظر فورنل - لاکر^۴ (۱۹۸۱) بهره گرفته شد که در فصل چهار گزارش شده است.

۳-۷- روش جمع آوری داده ها

پس از جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای و بررسی پیشینه پژوهش و همچنین با توجه به نظر استاد راهنما پرسشنامه نهایی آماده شد. در مرحله بعد آخرین آمار مربوط به ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی با مراجعه به اداره کل ورزش و جوانان استان اخذ شد. با مشورت استاد راهنما سپس با اخذ معرفی نامه از دانشکده تربیت بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود و ارائه آن به رئیس اداره ورزش و جوانان خراسان رضوی و هماهنگی با رئیس اداره و در نهایت با ارائه توضیحات لازم مبنی بر اهمیت موضوع پژوهش، شرح نحوه تکمیل پرسشنامه و اطمینان بخشیدن به کارکنان مبنی بر محرمانه بودن اطلاعات، پرسشنامه ها توزیع و پس از تکمیل جمع آوری شد. محقق در بازه زمانی ۱ ماه اقدام به توزیع پرسشنامه در بین کارکنان کرد که تعداد ۸۳ پرسشنامه بدون نقص جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

^۱ . Convergent Validity
^۲ . Discriminant Validity
^۳ . Composite Reliability
^۴ . Fornell-Larcker

۸-۳- روش‌های آماری تحقیق

۸-۳-۱- آمار توصیفی

به‌منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، درصدها، انحراف استاندارد) استفاده شده است.

۸-۳-۲- آمار استنباطی

جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری پارامتریک استفاده گردید. یعنی برای تعیین همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و برای پیش‌بینی سهم و نقش متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. در این راستا از دو نرم‌افزار Smart-PLS2 و SPSS23 استفاده شد.

فصل چهارم یافته ها و نتایج

۴-۱- مقدمه

توصیف و تجزیه داده‌ها یکی از مراحل مهم در هر فرایند پژوهشی و تحقیقاتی است. در این فصل به تجزیه داده‌های خام پژوهش و استخراج نتایج پرداخته می‌شود. این فصل شامل دو بخش می‌باشد؛ در بخش اول، به توصیف ویژگی‌ها جمعیت شناختی (سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، سابقه کار) پرداخته و در بخش دوم نیز با استفاده از روش‌های آمار استنباطی به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است. لازم به توضیح است که با توجه به ماهیت فرضیه‌های پژوهش به بررسی روابط ساختاری بین متغیرهای پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی^۱ و با نرم افزار Smart-PLS پرداخته شد.

۴-۲- آمار توصیفی

۴-۲-۱- آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی

همانطور که در جدول ۴-۱ مشاهده می‌شود، اکثر نمونه‌های پژوهش را مردان تشکیل دادند (۶۹/۹) و مجرد بودند (۵۴/۲)؛ اغلب نمونه‌ها در دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند (۴۲/۲)؛ وضعیت تحصیلات اکثر نمونه‌های پژوهش کارشناسی (۵۴/۲) و سابقه آنها ۱۱ تا ۱۵ سال است (۳۷/۵).

جدول ۴-۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی

درصد فراوانی	فراوانی	مؤلفه‌ها	
۳۰/۱	۲۵	زن	جنسیت
۶۹/۹	۵۸	مرد	
۱۰۰٪	۸۳	مجموع	
۵۴/۲	۴۵	مجرد	وضعیت تاهل
۴۵/۸	۳۸	متاهل	

^۱. Partial Least Square

۱۰۰٪	۸۳	مجموع	
۲۵/۳	۲۱	زیر ۳۰ سال	سن
۴۲/۲	۳۵	۳۱ تا ۴۰ سال	
۱۵/۷	۱۳	۴۱ تا ۵۰ سال	
۱۶/۹	۱۴	بالای ۵۰ سال	
۱۰۰٪	۸۳	مجموع	
۱۲	۱۰	کاردانی	تحصیلات
۵۴/۲	۴۵	کارشناسی	
۳۰/۱	۲۵	ارشد	
۳/۶	۳	دکتری	
۱۰۰٪	۸۳	مجموع	
۹/۶	۸	۱ تا ۵ سال	سابقه
۳۴/۹	۲۹	۶ تا ۱۰ سال	
۳۷/۵	۳۱	۱۱ تا ۱۵ سال	
۱۰/۸	۹	۱۶ تا ۲۰ سال	
۷/۲	۶	بالای ۲۰ سال	
۱۰۰٪	۸۳	مجموع	

۲-۲-۴- توصیف آماری متغیرهای پژوهش

همان گونه که در جدول ۲-۴، مشاهده می شود، میانگین هر سه متغیر پژوهش بالاتر از سطح متوسط است و از نظر آزمودنی ها متغیر جو روانشناختی سبز ($3/17 \pm 0/79$) دارای بیشترین میانگین و متغیر مدیریت منابع انسانی سبز ($3/04 \pm 0/80$) دارای کمترین میانگین است.

جدول ۲-۴ شاخص های توصیفی برای همه متغیرهای پژوهش

متغیرهای تحقیق	تعداد	میانگین	انحراف معیار
مدیریت منابع انسانی سبز	۸۳	۳/۰۴	۰/۸۰۸
رفتار های زیستی داوطلبانه	۸۳	۳/۰۷	۰/۷۶۷
جو روانشناختی سبز	۸۳	۳/۱۷	۰/۷۹۳

۳-۴- یافته های استنباطی

۱-۳-۴- آزمون نرمال بودن

استفاده از نرم افزار Smart-PLS بیشتر در مواردی متناسب است که پژوهشگر قصد پیش بینی متغیرهای مکنون (پنهان) مدل یا شناسایی روابط میان آن ها (مانند مراحل اولیه تکوین نظریه) را دارد. لازم به ذکر است که استفاده از این رویکرد یعنی رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS)، نیازی به رعایت پیش فرض های خاص همچون توزیع نرمال داده ها، مقیاس اندازه گیری آن ها و داشتن حجم بالایی از نمونه ها نمی باشد؛ با این حال قبل از اجرای مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت.

فرض های آماری مربوط به توزیع نرمال به صورت زیر مطرح می شود:

H⁰: داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند.

H¹: داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند.

جدول ۳-۴ نتایج آزمون نرمال بودن

متغیرهای تحقیق	آماره K-S	سطح معنی داری	فرض نرمال بودن
مدیریت منابع انسانی سبز	۱/۴۰۶	۰/۰۵۲	نرمال
رفتارهای زیستی داوطلبانه	۰/۸۵۸	۰/۴۵۴	نرمال
جو روانشناختی سبز	۰/۸۵۷	۰/۴۵۴	نرمال

در صورتی داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند که سطح معناداری در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بالاتر از ۰/۰۵ باشد و اگر کمتر از ۰/۰۵ باشد، توزیع داده‌ها نرمال نیست. بنابراین با توجه به نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف ارائه شده در جدول فوق، می‌توان گفت که فرض پژوهش تأیید و فرض صفر رد می‌شود. به عبارتی توزیع داده‌های مربوط به هر سه متغیر نرمال می‌باشد.

۲-۳-۴- مدل‌های مرسوم در مدل‌سازی معادلات ساختاری

مدل‌های مرسوم در مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌طور معمول شامل مدل‌های اندازه‌گیری^۱، مدل‌های ساختاری^۲ و مدل عمومی معادلات ساختاری (مدل مسیر- ساختاری) هستند. بر مبنای مدل‌های اندازه‌گیری چگونگی توضیح و تبیین متغیرهای پنهان^۳ توسط متغیرهای مشاهده شده^۴ مربوطه بررسی می‌شود و بر پایه مدل‌های ساختاری مشخص می‌شود که کدامیک از متغیرهای مستقل دارای تأثیر بر کدامیک از متغیرهای

1. Measurement Model

2. Structural Model

3. Latent Variable

4. Observed Variable

وابسته‌اند و یا اینکه کدام متغیرها با یکدیگر همبسته‌اند. مدل عمومی معادلات ساختاری نیز ترکیبی از مدل ساختاری و مدل‌های اندازه‌گیری می‌باشد.

به این ترتیب با بهره‌گیری از این مدل‌ها می‌توان به‌طور همزمان به ارزیابی کیفیت سنجش متغیرها و مقبولیت اثرات مستقیم و غیرمستقیم و همچنین تعامل‌های تعریف شده میان متغیرها پرداخت. از این‌رو پژوهش حاضر در سه بخشِ برازش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مطلوبیت کلی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

۱-۲-۳-۴- برازش مدل اندازه‌گیری

جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از روایی همگرا^۱، روایی واگرا^۲ و پایایی ابزار که شامل دو معیار ضرایب آلفای کرونباخ^۳ و پایایی ترکیبی^۴ است، بهره گرفته شد.

آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان دهنده یک سنت قوی در معادلات ساختاری است که برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی معرف‌ها ارائه می‌دهد و مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است. از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی (CR) به کار می‌برد. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به‌صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایش با یکدیگر محاسبه می‌شود. لازم به ذکر است که برای محاسبه پایایی ترکیبی، شاخص‌های با بار عاملی بیشتر اهمیت زیادی دارد. مقدار ملاک برای مناسب بودن پایایی ترکیبی، بالای ۰/۷ می‌باشد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). در این پژوهش به منظور سنجش بهتر پایایی از هر دوی این معیارها استفاده شد. روایی همگرا (AVE) معیار دیگری است که برای برازش مدل اندازه‌گیری در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار برده می‌شود. روایی همگرا میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد برازش نیز بیشتر است (فورنل و لارکر^۵، ۱۹۸۱) معیار AVE (میانگین

1. Convergent Validity

2. Discriminant Validity

3. Cronbachs Alpha

4. Composite Reliability

5. Fornell & Lacker

واریانس استخراج شده) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و بیان داشته‌اند که مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).

جدول ۴-۴ گزارش معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای متغیرهای

پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
	(Alpha $\geq$ 0/7)	(CR $\geq$ 0/7)	(AVE $\geq$ 0/5)
۱- جو روانشناختی سبز	۰/۸۷	۰/۸۹	۰/۵۰
۲- رفتارهای زیستی داوطلبانه	۰/۷۸	۰/۸۳	۰/۴۹
۳- مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۸۰	۰/۸۶	۰/۵۱

باتوجه به شاخص‌های گزارش شده در جدول ۴-۴ می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای متغیرهای پژوهش را تأیید نمود.

جهت بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری از معیار فورنل و لارکر استفاده شد. فورنل و لارکر بیان می‌کنند که روایی واگرایی وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).

جدول شماره ۴-۵ ضرایب همبستگی و شاخص اعتبار واگرا

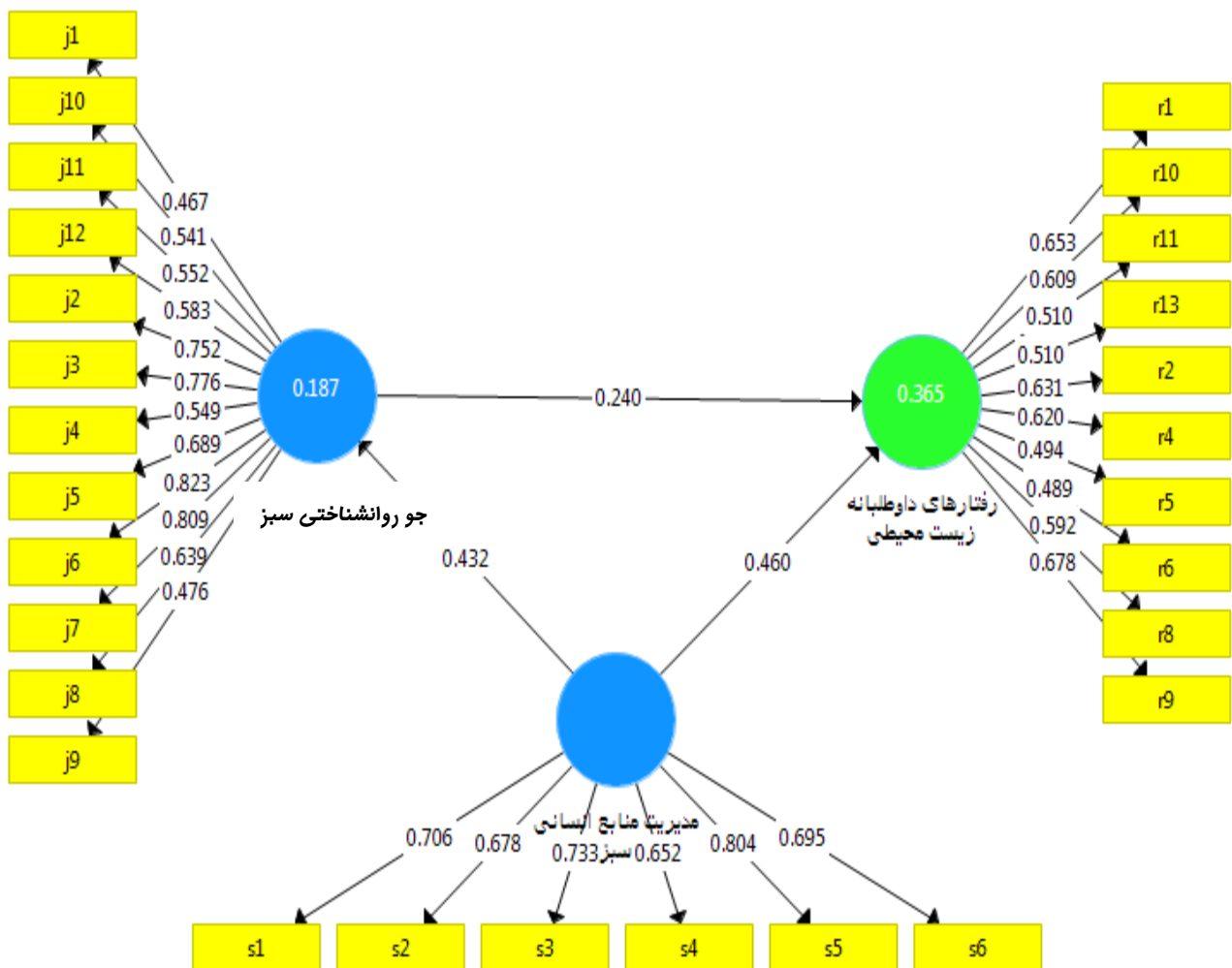
متغیرهای پنهان			۳	۲	۱
۱- جو روانشناختی سبز					۰/۷۰
۲- رفتارهای زیستی داوطلبانه				۰/۷۱	۰/۴۳
۳- مدیریت منابع انسانی سبز			۰/۷۰	۰/۵۶	۰/۴۳

با توجه به مقادیر میانگین واریانس استخراج شده در جدول ۴-۵، می‌توان بیان نمود که در پژوهش حاضر سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر.

۲-۲-۳-۴-برازش مدل ساختاری

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. در پژوهش حاضر از سه معیار ضریب معناداری (T-values)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2) استفاده شد. بعلاوه به منظور بررسی اثر متغیر میانجی از آزمون سو بل بهره گرفته شد.

اولین و اساسی‌ترین معیار برازش مدل ساختاری، ضریب مسیر و معناداری آن است. ضرایب مسیر استاندارد و ضرایب تعیین مدل اجرا شده در شکل ۴-۱ و معناداری ضرایب مسیر در شکل ۴-۲، نشان داده شده است.



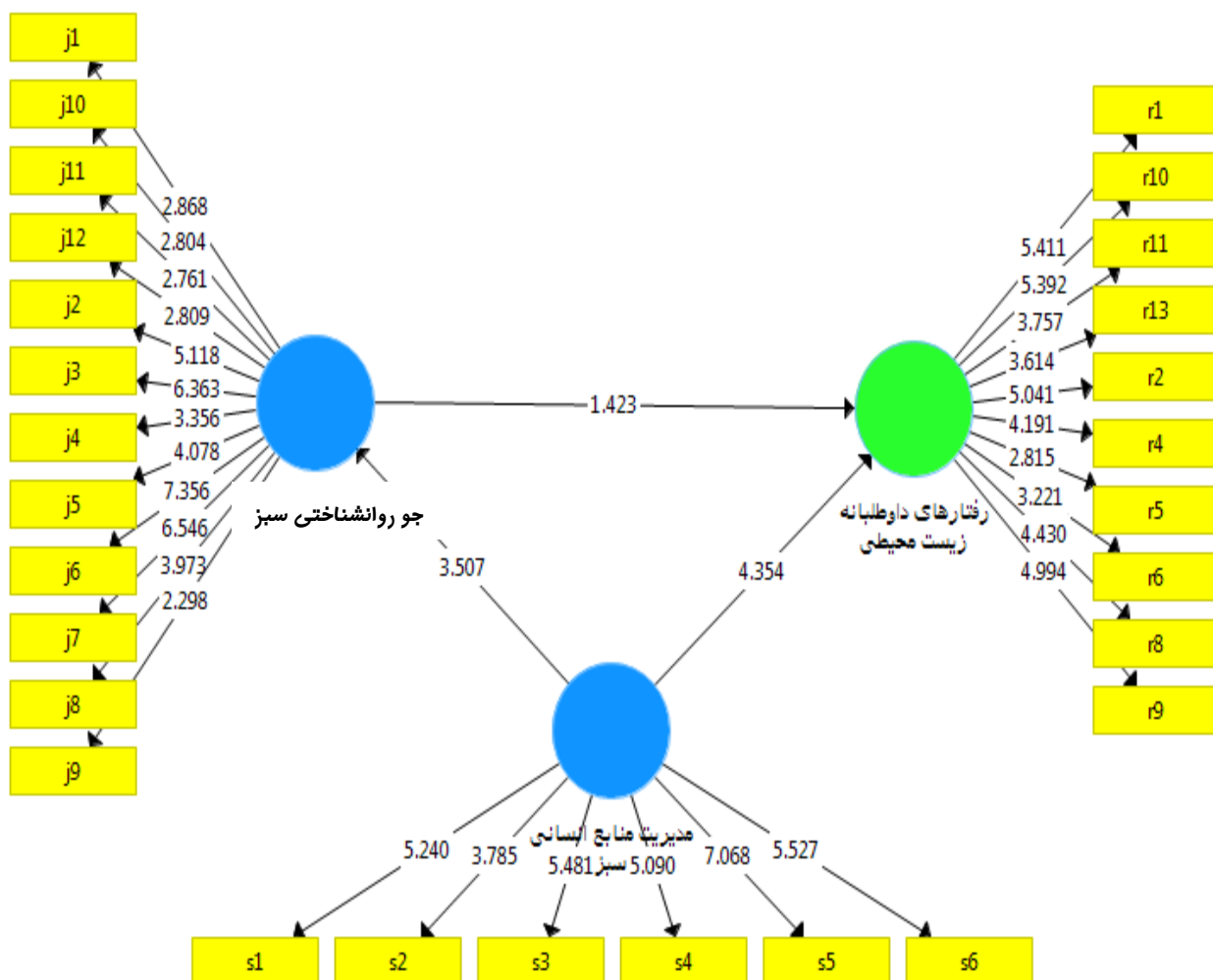
شکل ۴-۱ ضریب مسیر و برازش مدل ساختاری با استفاده از مقادیر R^2

بر اساس مدل ترسیم شده ۱-۴، متغیر برونزای مدیریت منابع انسانی سبز بر متغیرهای درونزای جو روانشناختی سبز و رفتارهای داوطلبانه زیست محیطی به ترتیب ۰/۴۳ و ۰/۴۶ و جو روانشناختی سبز بر رفتارهای داوطلبانه زیست محیطی ۰/۲۴ تأثیر دارد. بار عاملی نشان دهنده مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه است و حداقل مقدار ملاک را ۰/۴ ذکر کرده‌اند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). همانطور که در مدل ترسیم شده فوق مشاهده می‌شود، بارهای عاملی تمامی شاخص‌ها نیز بالاتر از ۰/۴ است که مورد تأیید قرار می‌گیرد.

ضریب تعیین معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود (هنسلر، رینگل و سینکوویس^۱، ۲۰۰۹). همان‌طور که در مدل ۴-۱ مشاهده می‌شود، مقدار ضریب تعیین برای متغیرهای جو روانشناختی سبز و رفتارهای داوطلبانه زیست محیطی به ترتیب ۰/۱۸ و ۰/۳۶ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، برای متغیر درون‌زای جو روانشناختی سبز در سطح متوسط و برای متغیر درون‌زای رفتارهای داوطلبانه زیست محیطی در سطح قوی ارزیابی می‌شود که مطلوبیت مدل ساختاری را تأیید می‌کند. برای بررسی معناداری ضرایب مسیر از آماره T استفاده شد؛ مقدار این آماره باید معادل یا بیشتر از شاخص معناداری ۱/۹۶ باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش است (هیر^۲ و همکاران، ۲۰۱۱).

^۱. Henseler, Ringle & Sinkovics

^۲. Hare



شکل ۴-۲ برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری T

با توجه به ضرایب معناداری در شکل ۴-۲، می‌توان بیان کرد که متغیر مدیریت منابع انسانی سبز بر جو روانشناختی سبز و رفتارهای داوطلبانه زیست محیطی تأثیر مستقیم و معناداری در سطح اطمینان ۹۹/۱۰ دارد؛ اما اثر جو روانشناختی سبز بر رفتارهای داوطلبانه زیست محیطی معنادار نیست.

^۱ . چنانچه مقادیر بدست آمده معناداری ضرایب مسیر، بالاتر از ۱/۶۴ باشد، در سطح ۹۰ درصد معنادار، بالاتر از ۱/۹۶، در سطح ۹۵ درصد و بالاتر ۲/۵۸ باشد در سطح ۹۹ درصد معنادار است.

۳-۲-۳-۴- کیفیت مدل اندازه گیری و مدل ساختاری

برای سنجش کیفیت مدل اندازه گیری انعکاسی از معیار روایی متقاطع شاخص اشتراکی (CV Com) و برای سنجش کیفیت مدل ساختاری از معیار افزونگی با روایی متقاطع (CV Red)، استفاده شد. مقادیر مثبت شاخص CV Com نشان دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه گیری انعکاسی می باشد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). بنابراین بر اساس نتایج ارائه شده در جدول (۴-۶)، کیفیت مدل اندازه گیری در متغیرهای تحقیق دارای کیفیتی بسیار قوی است.

افزونگی با روایی متقاطع (CV Red)، برای بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش بینی کردن به روش چشم-پوشی است. معروفترین معیار قدرت پیش بینی مدل هم معیار استون گیسر یا Q^2 است. این معیار تنها برای متغیرهای درون‌زا محاسبه می شود و در صورتی که در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر برون‌زای مربوط به آن را دارد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). بر اساس نتایج ارائه شده در جدول زیر، این معیار برای متغیرهای درون‌زا متوسط ارزیابی می شود.

جدول ۴-۶ نتایج آزمون کیفیت مدل اندازه گیری و ساختاری

متغیرهای پنهان	CV-COM	CV-Red
جو روانشناختی سبز	۰/۳۰۷	۰/۰۵۲
رفتارهای زیستی داوطلبانه	۰/۱۸۶	۰/۰۹۲
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۳۱۳	-

۴-۳-۲-۴- شاخص نیکویی برازش مدل (GOF)

در نهایت برای بررسی برازش مدل کلی پژوهش از معیار نیکویی برازش^۱ استفاده شد. در حقیقت این شاخص سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه گیری شده را نشان می‌دهد.

$$GOF = \sqrt{\text{Commaunalities} \times R^2} = 0.37$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی شده است (تننهاوس و همکاران،^۲ ۲۰۰۵)، حصول مقدار ۰/۳۷ برازش بسیار مناسب مدل کلی پژوهش را تأیید می‌کند.

۴-۴- آزمون سوبل (sobel test equation)

برای آزمودن تأثیر متغیر میانجی، آزمون پر کاربردی به نام آزمون سوبل^۳ (نام‌های دیگر آزمون سوبل: رویکرد حاصل‌ضرب، روش دلتا یا رویکرد نظریه نرمال) وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه با دو متغیر دیگر به کار می‌رود. در پژوهش حاضر جو روانشناختی سبز نقش میانجی را بین متغیر مدیریت منابع انسانی سبز (پیش‌بین) و رفتارهای زیستی داوطلبانه (ملاک) ایفاء می‌کند. در آزمون سوبل، Z-value از طریق فرمول (۱) به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ صدم معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود (سوبل، ۱۹۸۲).

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

^۱. Goodness of Fit (GOF)

^۲. Tenenhaus

^۳. Sobel

$$z - \text{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} = 1/30 \quad \text{فرمول (۴-۱)}$$

با توجه به نتایج فرمول ۴-۱ مقدار آزمون سوبل کمتر از ۱/۹۶ در سطح اطمینان ۹۵ صدم است، لذا تاثیر میانجی‌گری متغیر جو روانشناختی سبز در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان سازمان های ورزشی تایید نمی‌شود.

۴-۵- آزمون فرضیه‌های تحقیق

۴-۵-۱ فرضیه اول

فرض پژوهش (H_1): مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر معناداری دارد.

فرض صفر (H_0): مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر معناداری ندارد.

جدول ۴-۷ ضرایب مسیر و معناداری فرضیه اول پژوهش

مسیرها	ضرایب مسیر	مقدار T
مدیریت منابع انسانی سبز ---> رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه	۰/۴۶	۴/۳۵

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۴-۷ که مستخرج از مدل پژوهش است، مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه به میزان ۰/۴۶ و در سطح ۹۹ صدم اثر معنادار است؛ بنابراین فرض پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

۴-۵-۲ فرضیه دوم

فرض پژوهش (H_1): مدیریت منابع انسانی سبز بر جو روانشناختی سبز کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر معناداری دارد.

فرض صفر (H_0): مدیریت منابع انسانی سبز بر جو روانشناختی سبز کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر معناداری ندارد.

جدول ۸-۴ ضرایب مسیر و معناداری فرضیه دوم پژوهش

مسیرها	ضرایب مسیر	مقدار T
مدیریت منابع انسانی سبز <---	جو روانشناختی سبز	۰/۴۳
		۳/۵۰

بر اساس مدل ترسیم شده پژوهش و نتایج ارائه شده در جدول ۸-۴، مدیریت منابع انسانی سبز بر جو روانشناختی سبز به میزان ۰/۴۳ و در سطح ۹۹ صدم اثر معنادار است؛ در حقیقت می‌توان گفت که فرض پژوهش تأیید و قرض صفر رد می‌شود.

۳-۵-۴- فرضیه سوم

فرض پژوهش (H_1): جو روانشناختی سبز کارکنان بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر معناداری دارد.

فرض صفر (H_0): جو روانشناختی سبز کارکنان بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر معناداری ندارد.

جدول ۹-۴ ضرایب مسیر و معناداری فرضیه سوم پژوهش

مسیرها	ضرایب مسیر	مقدار T
جو روانشناختی سبز <---	رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه	۰/۲۴
		۱/۴۲

بر اساس ضرایب مسیر و معناداری ارائه شده در جدول ۹-۴، جو روانشناختی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه به میزان ۰/۲۴ تأثیر دارد که این اثر معنادار نیست؛ به بیانی دیگر فرض پژوهش مورد تأیید قرار نگرفت.

۴-۵-۴- فرضیه چهارم

فرض پژوهش (H_1): جو روانشناختی سبز در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی نقش میانجی دارد.

فرض صفر (H_0): جو روانشناختی سبز در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی نقش میانجی ندارد.

بر اساس نتایج آزمون سوویل ($1/30$) که کمتر از مقدار $1/96$ محاسبه شد، فرض پژوهش رد و فرض صفر مورد تأیید قرار گرفت. به عبارتی جو روانشناختی سبز نقش میانجی را در بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه ایفاء نمی کند.

فصل پنجم: نتایج و پیشنهادات

۱-۵- مقدمه

در این فصل ابتدا یافته‌های پژوهش به صورت خلاصه مطرح شده و با توجه به اهداف ویژه و نتایج پژوهش های دیگران مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت و بر اساس نتایج برخاسته از پژوهش پیشنهادهایی ارائه می‌گردد.

۲-۵- خلاصه پژوهش

در عصر جهانی شدن که ناظر بر حرکت در مسیر گسترش هر چه بیشتر ارتباطات انسانی در عرصه‌ی جهانی است، به باور بسیاری از صاحب نظران، داشتن منابع انسانی توانمند، خلاق و ارزش آفرین سلاح اصلی مدیران در رقابت خواهد بود (کرامر، ۲۰۱۳). در حقیقت، آینده از آن سازمانی خواهد بود که بتواند چنین ظرفیت هایی را در منابع انسانی خود ایجاد نماید. در چنین فضایی، نظام مدیریت منابع انسانی در ایجاد مزیت رقابتی و دستیابی سازمان به توسعه پایدار نقش اساسی دارد (هاچ و دایر، ۲۰۰۴). مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سرمایه انسانی و برنامه های مدیریت محیط زیست و ادغام آنها در فعالیت های خود مدیریت منابع انسانی سبز را معرفی و امکانات و شرایط مناسبی را برای تمامی فعالان و سرمایه‌گذاران فراهم می‌آورد تا با مشارکت در این برنامه ها ضمن بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان و توجه به سیاست های توسعه پایدار رابطه‌ای سودمند را برای خود خلق نماید (رجب پور، ۱۳۹۶). از طرفی، افزایش نگرانی‌ها در مورد هشدارهای محیطی، تولیدکنندگان را مجبور به تلاش برای کاربرد راه کارهایی در زمینه مدیریت زیست محیطی و مدیریت سبز نموده است. مدیریت سبز، روشی است که سازمان‌ها محیط‌شان را با توسعه استراتژی‌های زیست محیطی، مدیریت می‌کنند. از این رو هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه با میانجیگری جو روانشناختی سبز در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود.

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تشکیل دادند (۲۸۷ نفر، N=) که در سال ۱۳۹۹ در ادارات این استان مشغول به کار بودند. حجم نمونه آماری بر مبنای قواعد مرسوم در

روش حداقل مربعات جزئی، حداقل ۲۰ نفر به دست آمد؛ اما به منظور افزایش اعتبار و غنای پژوهش و احتمال پاسخگو نبودن برخی از نمونه‌ها، حجم نمونه ۱۰۰ نفر در نظر گرفته شد. پس از توزیع پرسش‌نامه‌ها و عودت ۹۲ پرسش‌نامه در نهایت با حذف پرسش‌نامه‌های مخدوش ۸۳ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد.

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود و به لحاظ طرح از نوع طرح‌های غیرآزمایشی و به طور دقیق‌تر همبستگی از نوع مدل سازی معادلات ساختاری است. پژوهش حاضر به شکل میدانی و با استفاده از پرسش‌نامه انجام شده است.

ابزار اندازه‌گیری شامل ۴ پرسشنامه ویژگی جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سابقه کار)، پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز (دامونت، شن و دنگ، ۲۰۱۶) با ۶ سؤال، پرسشنامه رفتار زیست محیطی داوطلبانه (رابرتسون و برلینگ، ۲۰۱۷) با ۱۳ سؤال و پرسشنامه جو روانشناختی سبز (صادقی، ۱۳۹۶) با ۱۲ سؤال بود.

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط تعدادی از صاحب نظران مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه‌ها در بین نمونه‌های پژوهش توزیع شد و پس از آن برای تأیید ابزارهای اندازه‌گیری از روایی همگرا و روایی واگرا و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از سه معیار بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب، طبق نظر فورنل - لاکر (۱۹۸۱) بهره گرفته شد و تمامی این معیارها مورد تأیید قرار گرفت.

به‌منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی کردن نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی (میانگین، فراوانی، درصدها، انحراف استاندارد) و جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری پارامتریک استفاده گردید. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. به‌منظور تعیین اثر متغیرها بر هم از مدل سازی معادلات ساختاری (رویکرد حداقل مربعات جزئی) استفاده شد و برای اجرای آزمون‌های فوق از دو نرم افزار Smart-PLS2 و SPSS23 بهره گرفته شد و برای بررسی میانجی‌گری جو روانشناسی سبز از آزمون سوبل استفاده شد.

پس از تأیید معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی واگرا و همگرایی متغیرهای پژوهش، در بخش برازش مدل ساختاری، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی اثر مثبت و معنادار داشت؛ همچنین مدیریت منابع انسانی سبز بر جو روانشناختی سبز کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی اثر مثبت و معنادار داشت. از طرفی، نتایج نشان داد جو روانشناختی سبز کارکنان بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان تأثیر معناداری نداشت و میانجی‌گری جو روانشناختی سبز در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان تأیید نشد.

۳-۵- بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت منابع انسانی سبز رویکردی است که با هدف افزایش آگاهی کارکنان، تعهد و تعلق آنها نسبت به مسائل زیست محیطی و نیز با به کارگیری شیوه‌ها و سیاست‌های سبز می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها و همچنین ایجاد فضای بهتری برای مشارکت کارکنان در سازمان شود (آگروال و شارما، ۲۰۱۵). به‌طور کلی، مدیریت منابع انسانی سبز اشاره به این موضوع دارد که باید منابع انسانی را به‌گونه‌ای بازطراحی یا مهندسی مجدد نمود که نسبت به قوانین، سیاست‌ها، منابع، درست مصرف‌کردن، اسراف‌نکردن و... حساس شوند و بدین طریق موجب مصرف بهینه و هدفمند منابع و کاهش آلودگی محیط‌زیست شوند. در سازمان‌های سبز یکی از مهم‌ترین نقش‌ها برای ایجاد تفکر سبز بین کارکنان سازمان، نقش مدیران و کارشناسان منابع انسانی است که باید کارکنان را به افرادی متعهد به مسائل زیست محیطی تبدیل کند. برای کسب اهداف زیست محیطی باید مسائل زیست محیطی در سیاست‌های مختلف مدیریت منابع انسانی از جمله جذب و استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش تعریف و اجرایی شود. این فعالیت‌ها علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی، ایجاد همکاری بین کارکنان و پایداری می‌شود، موجب ایجاد تصویر ذهنی مثبت از سازمان بین آحاد جامعه و کسب پذیرش و مشروعیت اجتماعی می‌شود (فرخی، نصر اصفهانی

1. Aggarwal & Sharma

و صفری، ۱۳۹۶). بنابراین بدیهی است که مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان ابزاری قدرتمند می‌تواند سازمان‌ها را در پیشبرد و کسب اهداف خود یاری رساند. در واقع مدیریت منابع انسانی سبز استفاده صحیح و مناسب از سرمایه انسانی را برای بهبود و ارتقاء اقدامات و فعالیت‌های سازمان نسبت به مسائل زیست محیطی، درست مصرف کردن منابع، اسراف نکردن منابع و غیره سبب می‌شود. بنابراین، سبز شدن منابع انسانی با ایجاد تصویر ذهنی مثبت از سازمان روز به روز پذیرش و مشروعیت اجتماعی آن را افزایش می‌دهد.

در ادامه یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ یعنی هر چه میزان فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز بیشتر شود، رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان افزایش می‌یابد. با توجه به نتایج به دست آمده، می‌توان ادعا کرد که در دستیابی به عملکرد زیست محیطی بهتر سازمان باید به مسائل زیست محیطی توجه بیشتری کرده و حتی آن را در مأموریت و اهداف سازمان خود بگنجانند و به عنوان یک دغدغه و ارزش در درون سازمان ترویج دهد و موانع ایجاد چنین ارزش و نگرشی را در سازمان شناسایی کند. در سازمان‌هایی که به دنبال عملکرد زیست محیطی بهتری هستند باید سعی شود تا ارزش‌هایی مانند فرهنگ سبز، در بین کارکنان و مدیران ایجاد شود. به منظور تغییر فرهنگ در جهت ایجاد فرهنگ سبز مدیران ادارات ورزشی باید اهداف زیست محیطی سازمان را توضیح و روشن ساخته و پس از آن، گروهی را برای انجام مطالعات لازم برای شناسایی مسائل و موضوعات و ارزش‌های ادعا شده و یا شناسایی روحیه سازمان و به رسمیت شناختن نگرش‌های پنهان در پاسخ‌های غیررسمی آماده سازند و در نهایت شروع به تغییر فرهنگ کنند. جابور^۱ (۲۰۱۳) سبز نمودن ابعاد عملکردی مدیریت منابع انسانی نظیر شرح شغل، استخدام، گزینش، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش‌ها را به عنوان مدیریت منابع انسانی سبز تعریف کرده است. فرخی و همکاران (۱۳۹۹) تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار محیط زیست‌گرایانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیل گر ارزش‌های سبز فردی و فرهنگ خدمت را بررسی نمودند. نتایج نشان داد شیوه

1. Jabbour

های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای محیطی کارکنان تأثیر دارد و ارزش‌های زیست محیطی رابطه بین آموزش و توسعه سبز بر رفتار طرفدار محیط زیست کارکنان و رابطه مدیریت عملکرد سبز بر رفتار طرفدار محیط زیست کارکنان را تعدیل می‌کند، اما بر روی رابطه انتخاب استخدام سبز بر رفتار طرفدار محیط زیست کارکنان نقش تعدیلی ندارد. همچنین فرهنگ خدمت تنها رابطه بین استخدام سبز بر رفتار طرفدار محیط زیست کارکنان را تعدیل نموده است و بر سایر روابط تأثیر تعدیلی نداشته است. همچنین مشارکت داوطلبانه در فعالیتهای زیست محیطی در محل کار، کمک به محیط زیست، تشویق داوطلبانه و کمک به همکاران درگیر در برنامه‌ها و ابتکارات زیست محیطی توسعه، پیشنهاد می‌شود و اشتراک گذاری شیوه‌های جدید زیست محیطی برای بهبود عملکرد محیطی می‌باشد (تان^۱، ۲۰۱۹). بررسی تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی توسط محققین مختلف می‌شرا^۲ (۲۰۱۷)، کیم و همکاران^۳ (۲۰۱۹)، اوجو و رامن^۴ (۲۰۱۹)، بررسی شده است. همگی بر نقش مهم فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی و ایجاد سازمانی سبز و سازگار با محیط زیست تأکید دارد. که با نتایج به دست آمده از این تحقیق همخوانی دارد. در راستای تبیین نتایج حاصله می‌توان بیان نمود که در صورتی که راهبردهای سازمان در جهت حفظ محیط زیست و استفاده صحیح از منابع موجود تنظیم گردد و این راهبردهای زیست محیطی در کلیه فعالیت‌هایی که توسط مدیریت منابع انسانی از ورود کارکنان به سازمان، به کار گماری، ارزیابی، پاداش، در سازمان انجام می‌گیرد گنجانده شود و همچنین فرهنگ حفظ محیط زیست و دانش زیست محیطی در سازمان ایجاد شود، بیشترین تأثیر را در حفظ محیط زیست عملکرد زیست محیطی مثبت خواهد داشت. از این رو در تبیین نتایج می‌توان گفت که بهتر است ادارات ورزش و جوانان، اهداف سبز و آموزش سبز را برای کارکنانش تعیین کنند و مهارت‌های لازم برای مدیریت سبز در کارمندان توسعه دهند. به عنوان یک سیاست تشویقی این ادارات می‌توانند هنگامی که کارکنان در محیط کار رفتارهای سبز دارند به آنها پاداش پرداخت نمایند. همچنین در ادارات ورزش و جوانان کارمندان را ترغیب کنند تا در صورتی که از

1. Tuan

2. Mishra

3. Kim et al

4. Ojo & Raman

تجهیزات در محیط کار استفاده نمی‌کنند، آن‌ها را خاموش نمایند و توصیه می‌شود سازمان را به خرید محصولات سازگار با محیط زیست ترغیب و میزان انرژی مصرفی را در محل کار کاهش دهند. بنابراین سازمان خواهد توانست با تقویت فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی راهبردی، سازمانی سبز و سازگار با محیط داشته شد که عملکرد زیست محیطی سازمان را بهبود بخشد.

در ادامه نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر جو روانشناختی سبز کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر معناداری دارد. یعنی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند، بر جو روانشناختی کارکنان تأثیر گذرا باشد. بنابراین در ادارات ورزشی باید جو روانشناختی سبز مبتنی بر توانمندی‌ها را تقویت شود تا زمینه لازم برای افراد در ادارات ایجاد شود تا توانمندی‌های خود را بشناسند و از آنها در راستای پیشرفت کار خود استفاده کنند و آنها را گسترش دهند، بنابراین ادارات ورزشی باید به جای تمرکز بر کاستی‌های کارکنان، به توانایی‌های آنها توجه کنند. زیرا توجه به کاستی‌ها عملکرد کارکنان را از ضعیف به متوسط و نه از ضعیف به عالی ارتقا می‌دهد. ادارات ورزشی باید تلاش خود را برای به حداکثر رساندن فرصت برای کارمندان و انجام کارهایی که در آن خوب اند و انجام فعالیت‌های کاری مبتنی بر توانمندی‌های آنها افزایش دهند تا کارکنان به سطح ایده‌آلی از توانمندی‌ها دست پیدا کنند. همچنین ادارات ورزشی باید مداخله‌ها و آموزش‌های مفیدی برای کارکنان فراهم آورند تا بتوانند در شناسایی، استفاده و توسعه توانمندی‌ها خود توفیق یابند. ادارات ورزشی با فعالیت‌های مختلفی مانند درگیر کردن کارکنان در یک فعالیت شغلی متناسب با توانمندی‌های آنها، برای فعال کردن توانمندی‌های کارکنان تلاش کنند.

به طور کلی جو روانشناختی سبز بیانگر درک سطح فردی از محیط کار است. جو روانشناختی سبز یک فرآیند اجتماعی و روانشناختی است که بواسطه آن رفتارهای زیست محیطی کارکنان در محیط کار تحت تأثیر قرار می‌گیرد (برک، ۲۰۰۲). یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر تأثیر منابع انسانی سبز بر جو روانشناختی با تحقیقات انجام شده توسط وایت مارش اونیل (۲۰۱۰)، ساخالکار (۲۰۱۵)، دامونت (۲۰۱۷)، بریک و همکاران (۲۰۱۷)، لیو (۲۰۲۰) همخوانی است. همانطور که پیش از این نیز گفته شد حضور جو روانشناختی مطلوب در محیط کار باعث افزایش نگرش‌های شغلی در محیط کار می‌گردد. از این رو در تبیین نتایج می‌توان گفت که اگر

مدیران اجرایی ادارات ورزش و جوانان از فعالیت های حافظ محیط زیست حمایت کنند و ادارات معتقد باشد که حفاظت از محیط زیست از اهمیت بسزایی برخوردار است، پس بهتر است در این راستا بر سیاست ها و معیارهای صرفه جویی انرژی تاکید داشته و خواستار کاهش حجم ضایعات و کاهش استفاده از مواد شیمیایی بوده و بر بازیافت منابع تاکید داشته باشند. همچنین برای کارکنان خود دوره های کارآموزی و آموزش زیست محیطی برگزار کنند. بنابراین ادارات ورزش و جوانان خواهند توانست بر شکل دهی اعمال، رفتارها و نگرش های کارکنان تأثیرگذار باشند و تأثیر عمده ای بر نگرش های شغلی اعمال نمایند. پس مدیران باید در کارکنان این احساس را ایجاد نمایند که فعالیت های آنها بسیار مهم و ارزشمند است.

از دیگر یافته های پژوهش حاضر این است که جو روانشناختی سبز کارکنان بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر معناداری ندارد. . بعضی از پژوهشگران بیان نمودند که ادراکات مثبت و جو روانشناختی در محیط کار باعث افزایش پیامدهای سازمانی مطلوب هم چون دلبستگی شغلی، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی می گردد. یافته های فرضیه حاصل با پژوهش های عبدی و همکاران (۱۳۹۴)، قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۴)، کشاورز و همکاران (۱۳۹۹)، نورمن و همکاران (۲۰۱۰)، زایننارا و زاموجکا (۲۰۱۸) زایننارا و زاموجکا^۱ (۲۰۱۸) ناهمخوان است. کشاورز و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی نقش هویت، نگرش های زیست محیطی و جو روانشناختی سبز در ایجاد رفتار شهروندی زیست محیطی پرداختند. نتایج پژوهش آنها اثر مثبت و معنادار جو روانشناختی سبز و رفتار شهروندی زیست محیطی را تأیید کرد. همچنین جو روانشناختی سبز رابطه میان هویت زیست محیطی و رفتار شهروندی زیست محیطی را میانجی - گری نمی کند، ولی رابطه میان نگرش های زیست محیطی و رفتار شهروندی زیست محیطی را میانجی گری می کند. در واقع نتایج این پژوهش در راستای این فرضیه نشان می دهد زمانی که میان کارکنان جو روانشناختی سبز وجود داشته باشد، در نتیجه احتمال اینکه رفتارهای شهروندی زیست محیطی بیشتری از کارکنان سر بزند، بالاتر خواهد بود. بنابراین می توان نتیجه گرفت از آنجا که اکثر کارکنان این مطالعه دارای تحصیلات

¹ Zientara & Zamojska

تکمیلی بوده‌اند، بنابراین آگاهی آنها نسبت به مسائل زیست محیطی بیشتر است و به این ترتیب جو حاکم و رفتارهای آنها نیز متأثر از این موضوع خواهد بود. همچنین یکی از دلایل دیگر ناهمخوانی را می‌توان این بیان نمود که جامعه پژوهش حاضر ایرانی بودند در حالی که جامعه آماری دیگر پژوهش‌ها خارجی بودند، یعنی می‌توان گفت افراد از لحاظ ملیت و فرهنگ با یکدیگر متفاوت هستند، همچنین جو روانشناختی سبز، به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد است. توانمندسازی روانشناختی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. جو روانشناختی در شکل‌دهی رفتارها و نگرش‌های کارکنان نقش مهمی دارد تأثیر عمده‌ای بر نگرش‌های شغلی اعمال می‌نماید، لذا چنانچه بعضی از پژوهشگران نیز خاطر نشان ساختند ادراکات مثبت و مطلوب جو روانشناختی در محیط کار باعث افزایش پیامدهای سازمانی مطلوب هم چون دلبستگی شغلی، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی می‌گردد (چرچ، ۲۰۰۱). همچنین دلیل ناهمخوانی یافته‌های پژوهش حاضر با این تحقیقات را می‌توان این بیان نمود که جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان اداره ورزش و جوانان بودند، اما پژوهش‌های انجام شده جامعه‌اش کارکنان ادارات دیگر از جمله آموزش و پرورش و دانشگاه بودند، در نتیجه ماهیت کاری آنها با پژوهش حاضر متفاوت می‌باشد. همچنین نمونه‌های این مطالعات دارای تحصیلات تکمیلی بوده‌اند، بنابراین آگاهی آنها نسبت به مسائل زیست محیطی بیشتر است و به این ترتیب جو حاکم و رفتارهای آنها نیز متأثر از این موضوع بود. بنابراین دلیل این ناهمخوانی می‌تواند موارد بیان شده باشد.

یافته دیگر پژوهش حاضر این است که جو روانشناختی سبز در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی نقش میانجی ندارد. در حقیقت جو روانشناختی سبز در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی نقش میانجی نداشته است و بر مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان تاثیر ندارد.

نتایج فرضیه حاضر با نتایج لیپاک و همکاران (۲۰۰۶)، زاینطارا و زاموجکا (۲۰۱۸)، کشاورز و همکاران (۱۳۹۹)، خان و همکاران (۲۰۱۹) ناهمخوان است. نتایج پژوهش خان و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی زیست-محیطی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. علاوه بر این جو روانشناختی سبز در رابطه بین رهبری اخلاقی سرپرستان و رفتار شهروندی زیست محیطی نقش میانجی گری ایفاء می کند. دلیل ناهمخوانی یافته های فرضیه حاضر با پژوهش ها را می توان این بیان نمود که جامعه پژوهش حاضر ایرانی بودند در حالی که جامعه آماری این پژوهش خارجی بودند، یعنی می توان گفت افراد از لحاظ ملیت و فرهنگ با یکدیگر متفاوت هستند، در نتیجه همین تفاوت های فرهنگی می تواند روی ارتباط بین متغیرها تأثیرگذار باشد. همچنین یکی دیگر از دلیل ناهمخوانی را می توان تعداد پایین جامعه آماری پژوهش حاضر بیان نمود، در حالی که در پژوهش هایی که به معنی داری رسیده اند جامعه آماری بالای داشته اند و همین تعداد بالای جامعه می تواند، روی نتایج اثرگذار باشد.

بنابراین براساس یافته های پژوهش مدیران سازمان ها باید برای حفظ محیط زیست و گسترش آن اقدامات زیادی انجام دهند، اما این امر زمانی مؤثر خواهد بود که یک فرهنگ درون سازمانی قدرتمند از چنین مسائلی حمایت نماید. بدین ترتیب اگر بتوانیم کارکنانی پرورش دهیم که با طبیعت و محیط زیست خود ابراز هویت کند، طبیعتاً نگرش هایی درون این کارکنان شکل خواهد گرفت که منجر به شکل گیری فرهنگ متناسب با محیط زیست می گردد. با توجه به نتایج به دست آمده، می توان ادعا کرد که در دستیابی به عملکرد زیست محیطی بهتر سازمان های ورزشی باید به مسائل زیست محیطی توجه بیشتری کرده و حتی آن را در ماموریت و اهداف سازمان خود بگنجانند و به عنوان یک دغدغه و ارزش در درون سازمان ترویج دهد و موانع ایجاد چنین ارزش و نگرشی را در سازمان های ورزشی شناسایی کند.

۴-۵- پیشنهادات پژوهش

۱-۴-۵- پیشنهادات کاربردی

۱- با توجه به نتایج و اهمیت و ضرورت مدیریت منابع انسانی سبز به ادارات بخصوص ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می شود که مدیریت منابع انسانی سبز را به عنوان ابزاری قوی برای هدایت سرمایه های انسانی مد نظر داشته باشند و بر اساس مدل مدیریت منابع انسانی سبز با تمرکز بر سبز شدن منابع انسانی، دستیابی به اهداف راهبردی خود را تحقق بخشند.

۲- ادارات ورزش و جوانان می توانند با ارتقاء قابلیت ها و توان مدیریتی خود در هدایت منابع انسانی و ایجاد مدیریت تغییرات درون سازمانی ضمن ایجاد حس علاقه و نشاط در کارکنان زمینه را برای انجام فعالیت های دوستدار محیط زیست و کاهش آلودگی های زیست محیطی فراهم آورند.

۳- پیشنهاد می شود با ترغیب خلاقیت و نوآوری در کارکنان و ایجاد چشم اندازی بلندمدت نسبت به مسائل سازمان، کنش های آگاهانه و داوطلبانه آنان در راستای بهبود محیط زیست را بدون انتظار پاداش یا جبران مساعدت، موجب شوند.

۴- یکی از فاکتورهایی که در مدیریت منابع سبز بسیار کمک کننده است، استفاده از جو روانشناختی سبز در سازمان است؛ بنابراین پیشنهاد می شود که ادارات ورزش و جوانان جو روانشناختی سبز مبتنی بر توانمندی ها را تقویت کنند تا زمینه لازم برای افراد در ادارات ایجاد شود تا توانمندی های خود را بشناسند و از آنها در راستای پیشرفت کار خود استفاده کنند و آنها را گسترش دهند.

۲-۴-۵- پیشنهادات پژوهشی

۱- با توجه به این که پژوهش حاضر تنها بر روی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی انجام شده و تعمیم نتایج باید با احتیاط صورت گیرد، پیشنهاد می شود پژوهش مشابهی در ادارات ورزشی شهرهای دیگر یا فدراسیون های ورزشی انجام پذیرد تا امکان تعمیم نتایج با اطمینان بیشتری صورت گیرد.

۲- با توجه به رد فرضیه پژوهش مبنی بر نقش میانجی جو روانشناختی سبز در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه کارکنان، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی اثر میانجی‌گری جو روانشناختی سبز را با این دو متغیر در ادارات و سازمان‌های ورزشی و با آزمون‌ها دیگر بررسی نمایند.

۳- یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، توزیع پرسشنامه‌ها در زمان پاندمی کرونا و ویروس بود که محقق نتوانست تعداد بیشتری پرسشنامه توزیع و جمع‌آوری نماید؛ از این رو پیشنهاد می‌شود محققان پژوهشی مشابهی را در زمان‌های دیگر اجرا نمایند.

منابع

آزاد خانی، پاکزاد. ، سادات نژاد، معصومه. و شرفخانی، جعفر. (۱۳۹۷). بررسی آموزش زیست محیطی و رفتارهای حفاظت از محیط زیست دانش آموزان دبیرستان های دخترانه شهر ایلام. انسان و محیط زیست، ۱۶(۱)، ۱۵۳-۱۳۹.

آبباغی، سعید. ، حسنی، علی اکبر، و حسینی نیا، سید رضا. (۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی سبز: الگویی پایدار در سازمان های ورزشی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش جوانان استان خراسان شمالی). مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۵(۲)، ۳۰۹-۳۲۸.

توکلی، عبدالله. ، هاشمی، علیرضا. ، ثابت، عباس. و ورازقی، سعید. (۱۳۹۷). ارایه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام های مدیریت منابع انسانی سبز. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۱)، ۷۷-۱۰۴.

ثابت، عباس. و عزیزی، میثم. (۱۳۹۹). ارزیابی تاثیر استراتژی منابع انسانی در ایجاد توسعه مدیریت منابع انسانی سبز. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۳۱)، ۶۷-۸۵.

جوادین، سیدرضا. روشندل، طاهر. نوبری، علیرضا. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی سبز " یک رویکرد سرمایه گذاری و توسعه پایدار ". دانش سرمایه گذاری، ۵(۲۰)، ۲۹۷-۳۲۷.

حمیدی، همایون. و سرافرازی، مهرزاد. (۱۳۹۴). جهانی شدن و مدیریت منابع انسانی. مطالعات راهبردی سیاست گذاری عمومی، ۱(۱)، ۱-۴۸.

حیدر علی، هومن. (۱۳۹۰). مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل. چاپ چهارم، تهران، انتشارات سمت.

دسلر، گری. (۱۳۸۱). مبانی مدیریت منابع انسانی. ترجمه علی پارسائیان سید محمد اعرابی، چاپ دوم، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.

دوزدوزانی، یاسمین.، اعتصام، ایرج. و تقی‌زاده، محمد. (۱۳۹۴). مقایسه رضایتمندی شهروندان میادین نقش جهان، بهارستان، دل کامپو و ناوونا از طراحی میادین اجتماع پذیر شهری. فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش و برنامه ریزی شهری، ۶(۲۱)، ۱۰۳-۱۲۰.

رجب پور، ابراهیم. (۱۳۹۶). تاثیر مدیریت منابع انسانی بر توسعه مدیریت زیست محیطی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۹(۱)، ۵۱-۷۴.

رجب پور، ابراهیم. (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سازکار با محیط زیست کارکنان، با تاکید بر نقش سرمایه اجتماع، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۷(۳)، ۳۴۵-۳۷۱.

رضایی، بابک.، زرگر، محمد. و همتیان، هادی. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه پایدار، فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، ۷(۱)، ۹۳-۱۰۸.

شیرانی بیدآبادی، الهام.، لاریجانی، مریم، و فرج الهی، مهران. (۱۳۹۴). اثرگذاری آموزش محیط زیست شهری بر ارزش گذاری و رفتار زیست محیطی دانش آموزان دختر مقطع راهنمایی ناحیه پنج استان اصفهان. آموزش محیط زیست و توسعه پایدار، ۶(۶)، ۶۱-۷۶.

صادقی، محمد. (۱۳۹۶). پایان نامه ارشد: "تاثیر رهبری تحول افزین سبز کارکنان در محیط کار با توجه به نقش جو سبز روانشناختی" دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس.

عباس زاده، محمد.، بنی فاطمه، حسین.، علیزاده اقدم، محمد باقر. و علوی، لیلا. (۱۳۹۵). تأثیر مداخله‌ای نگرش مسئولانه زیست محیطی بر رابطه بین دلبستگی مکانی و رفتار مسئولانه زیست محیطی. جامعه شناسی کاربردی، ۲۷(۲)، ۶۱-۸۰.

عیوضی، میثم. و توفیقی، بیتا. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر مولفه مدیریت جهادی با رویکرد منابع انسانی بر بهروری سازمان، کنفرانس جامع علوم مدیریت حسابداری.

فرخی، مجتبی. ، امیری، زینب. و دلوی اصفهانی، محمد. (۱۳۹۹). تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار محیط زیست گرایانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر ارزشهای سبز فردی و فرهنگ خدمت. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۲(۲)، ۱۵۷-۱۳۷.

فرخی، مجتبی. ، نصر اصفهانی، علی. و صفری، علی. (۱۳۹۶). ارائه چهارچوب مدیریت منابع انسانی سبز در صنعت فولاد. پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، ۹(۴)، ۱۵۳-۱۷۹.

قاسم زاده، محمد. ، حسن نژاد، ژاله. و جدی الوارعلیا، ابراهیم. (۱۳۹۴). نقش تعاملی وجدان و جو روانشناختی بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی. پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱(۲)، ۶۳-۸۲.

کشاوری، محمد. ، دامغانیان، حسن. ، ابراهیمی، سید عباس. و رستگار، عباسعلی. (۱۳۹۹). بررسی نقش هویت نگرش های زیست محیطی و جو روانشناختی سبز در ایجاد رفتار شهروندی زیست محیطی. مطالعات علوم محیط زیست، ۵(۲)، ۲۵۹۷-۲۶۰۷.

کلانتری، خلیل. (۱۳۸۸). مدل سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی- اقتصادی. تهران: انتشارات فرهنگ صبا.

محمدی، حمید رضا. ، سلاجقه، سنجر. ، صیادی، سعید. و ملایی، حمید رضا. (۱۳۹۹). طراحی الگو مدیریت منابع انسانی سبز بر رویکرد توسعه پایدار سازمانی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱(۴۳)، ۳۱۴-۲۸۱.

محمودی، وحید. و پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۰). الگو سازی رابطه میان قابلیت افراد و حکومت الکترونیک. علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۲(۲)، ۲۰-۱.

مختاری ملک آبادی، رضا. ، عبداللهی، عطیه السادات. و صادقی، حمید رضا. (۱۳۹۳). تحلیل و بازشناسی رفتارهای زیست محیطی شهر ری (مطالعه موردی: شهر اصفهان، ۱۳۹۱). ۵(۱۸)، ۱۰-۱.

مهرآرا، اسدالله. ، مدانلوجویباری، سپیده. و زارع زیدی، علیرضا. (۱۳۹۷). بررسی نقش حفاظت از محیط زیست در توسعه پایدار. ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۵(۲)، ۲۵۹۷-۲۶۰۷.

میرکمالی، سید محمد. (۱۳۹۴). مبانی مدیریت منابع انسانی. چاپ دوم، انتشارات یسپرون.

یعقوبی، نور محمد. ، دهقانی، مسعود. و امیدوار، ملیحه. (۱۳۹۷). استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در اکوسیستم کار آفرینی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی سازمانی، ۸(۴)، ۱۳۱-۱۴۹.

Acquah, I. S. K., Agyabeng-Mensah, Y., & Afum, E. (2020). Examining the link among green human resource management practices, green supply chain management practices and performance. *Benchmarking: An International Journal*.

Aggarwal, S., & Sharma, B. (2015). Green HRM: Need of the hour. *International Journal of Management and Social Science Research Review*, 1(8), 63-70.

Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.

Berber, N., & Aleksic, M. (2016). Green human resource management: Organizational readiness for sustainability. In *International Scientific Conference, (October)* (pp. 271-282).

Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156-175.

Biswas, S. (2010). Relationship between psychological climate and turnover intentions and its impact on organisational effectiveness: A study in Indian organisations. *IIMB Management Review*, 22(3), 102-110.

Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O., & Kemp, R. (2015). Encouraging sustainability in the workplace: A survey on the pro-environmental behaviour of university employees. *Journal of cleaner production*, 106, 55-67.

Brick, C., Sherman, D. K., & Kim, H. S. (2017). “Green to be seen” and “brown to keep down”: Visibility moderates the effect of identity on pro-environmental behavior. *Journal of Environmental Psychology*, 51, 226-238.

Brightenburg, M. E., Francioli, S., Fu, N., Graßmann, C., & Tosti-Kharas, J. (2018, July). Millennials in the Workplace. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2018, No. 1, p. 14547). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Burke, W. W., & Litwin, G. H. (1992). A causal model of organizational performance and change. *Journal of management*, 18(3), 523-545.

Byrne, B. M. (1994). *Structural equation modeling with EQS and EQS/Windows: Basic concepts, applications, and programming*. Sage.

Byun, D. (1997). Human Resource Management. In *Encyclopedia of Library and Information Science*. Vol. 59, Edited by Allen Kent, New York: Marcel Dekker.

Cappelli, P. (2015). Why we love to hate HR... and what HR can do about it. *Harvard Business Review*, 93(7/8), 54-61.

Carrico, A. R., & Riemer, M. (2011). Motivating energy conservation in the workplace: An evaluation of the use of group-level feedback and peer education. *Journal of environmental psychology*, 31(1), 1-13.

Cherian, J., & Jacob, J. (2012). A study of green HR practices and its effective implementation in the organization: A review.

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.

Chou, C. J. (2014). Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes. *Tourism Management*, 40, 436-446.

Church, A. H., & Wacławski, J. (2001). *Designing and using organizational surveys: A seven-step process*. John Wiley & Sons.

Daily, B. F., & Huang, S. C. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of operations & production management*.

Das, A. K., Biswas, S. R., Abdul Kader Jilani, M. M., & Uddin, M. (2019). Corporate environmental strategy and voluntary environmental behavior—Mediating effect of psychological green climate. *Sustainability*, 11(11), 3123.

DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1988). *Personnel: human resource management*. Prentice-Hall.

Dilchert, S., & Ones, D. S. (2011). Personality and its relationship to sustainable and unsustainable workplace behaviors. In S. Dilchert (Chair), *Focusing on employees to achieve environmentally sustainable organizations. Symposium conducted at the annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Chicago, Illinois*.

Djellal, F., & Gallouj, F. (2016). Service innovation for sustainability: paths for greening through service innovation. In *Service innovation* (pp. 187-215). Springer, Tokyo.

Duailibi, M. (2006). Ecological literacy: What are we talking about?. *Convergence*, 39(4), 65.

Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human resource management*, 56(4), 613-627.

Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human resource management*, 56(4), 613-627.

Dwyer, R., Lamond, D., Molina-Azorín, J. F., Claver-Cortés, E., López-Gamero, M. D., & Tarí, J. J. (2009). Green management and financial performance: a literature review. *Management Decision*.

Farouk, S., Cherian, J., & Jacob, J. (2012). Green accounting and management for sustainable manufacturing in developing countries.

Fornell, C. (1994). Partial least squares. *Advanced methods of marketing research*.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.

Gerhart, B., Wright, P. M., MC MAHAN, G. C., & Snell, S. A. (2000). Measurement error in research on human resources and firm performance: how much error is there and how does it influence effect size estimates?. *Personnel psychology*, 53(4), 803-834.

Giancola, F. L. (2009). Is Total Rewards a Passing Fad?. *Compensation & Benefits Review*, 41(4), 29-35.

- Haddock-Millar, J., Sanyal, C., & Müller-Camen, M. (2016). Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 192-211.
- Hameed, Z., Khan, I. U., Islam, T., Sheikh, Z., & Naeem, R. M. (2020). Do green HRM practices influence employees' environmental performance?. *International Journal of Manpower*.
- Hatch, N. W., & Dyer, J. H. (2004). Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic management journal*, 25(12), 1155-1178.
- 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.
- Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). The greening of strategic HRM scholarship. *Organization Management Journal*, 7(4), 278-290.
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. I. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of work and organizational psychology*, 17(1), 5-32.
- James, L. R., James, L. A., & Ashe, D. K. (1990). The meaning of organizations: The role of cognition and values. *Organizational climate and culture*, 40, 84.
- Khan, M. A. S., Jianguo, D., Ali, M., Saleem, S., & Usman, M. (2019). Interrelations between ethical leadership, green psychological climate, and organizational environmental citizenship behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in psychology*, 10, 1977.
- Kim, K. I., James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of work and organizational psychology*, 17(1), 5-32.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93.
- Koch, M. J., & McGrath, R. G. (1996). Improving labor productivity: Human resource management policies do matter. *Strategic management journal*, 17(5), 335-354.

Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach?. *The international journal of human resource management*, 25(8), 1069-1089.

Kramar, R., Bartram, T. K., Gerhart, B. A., Hollenbeck, J. R., Noe, R. A., & Wright, P. M. (2014). *Human resource management: Strategy, people, performance*. New York: McGraw-Hill Education

Lee, S. Y. (2008). Drivers for the participation of small and medium-sized suppliers in green supply chain initiatives. *Supply chain management: an international journal*.

Lepak, D. P., Liao, H., Chung, Y., & Harden, E. E. (2006). A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research. *Research in personnel and human resources management*.

Liu, Z., Mei, S., & Guo, Y. (2020). Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: the moderating effect of environmental values. *Chinese Management Studies*.

Management and Social Science Research Review, 1(8), 63–70.

Mansoor, A., Jahan, S., & Riaz, M. (2021). Does green intellectual capital spur corporate environmental performance through green workforce?. *Journal of Intellectual Capital*.

Mehta, K., & Chugan, P. K. (2015). Green HRM in pursuit of environmentally sustainable business. *Pursuit of Environmentally Sustainable Business (June 1, 2015)*. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 3(3), 74-81.

Mishra, J., Singh, R., & Arora, N. K. (2017). Plant growth-promoting microbes: diverse roles in agriculture and environmental sustainability. In *Probiotics and plant health* (pp. 71-111). Springer, Singapore.

Muster, V., & Schrader, U. (2011). Green work-life balance: A new perspective for green HRM. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 140-156.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. New York, NY: McGraw-Hill Education.

- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.
- Norton, T. A., Zacher, H., Parker, S. L., & Ashkanasy, N. M. (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 996-1015.
- Ojo, A. O., & Raman, M. (2019, April). Role of Green HRM practices in employees' pro-environmental IT Practices. In World Conference on Information Systems and Technologies (pp. 678-688). Springer, Cham.
- Olsen, S. H., & Elder, M. (2012). Upgrading the United Nations Environment Programme: A phased approach. Institute for Global Environmental Strategies.
- Orr, D. W. (1992). *Ecological literacy: Education and the transition to a postmodern world*. Suny Press.
- Parishani, N., Mir Shah Jafari, S. E., Sharifian, F., & Farhadian, M. (2017). A comparative study of the course content of the environmental education in secondary schools of Iran and some selected countries and suggestions concerning the ignored approach and content of the curriculum in the environmental education in Iran. *Journal of Educational Sciences*, 23(2), 127-152.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(4), 389-416.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(4), 389-416.
- Priadi, A., Fatria, E., Nadiroh, D. S., & Oktaviani, A. (2018). Environmental citizenship behavior (the effect of environmental sensitivity, knowledge of ecology, personal investment

in environmental issue, locus of control towards students' environmental citizenship behavior. E3S Web of Conferences.

Purcell, J., & Hutchinson, S. (2007). Front-line managers as agents in the HRM-performance causal chain: theory, analysis and evidence. *Human Resource management journal*, 17(1), 3-20.

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.

Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2008). Green HRM: A review, process model, and research agenda. *University of Sheffield Management School Discussion Paper*, 1, 1-46.

Ringle, C. M., Wende, S., & Will, A. (2005). Smart pls 2.0 m3, university of hamburg. 'eds.): *Book Smart Pls*, 2, M3.

Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Contrasting the nature and effects of environmentally specific and general transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal*.

Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2021). The influence of green HRM practices on green service behaviors: the mediating effect of green knowledge sharing. *Employee Relations: The International Journal*.

Sakhawalkar, A., & Thadani, A. (2015). To study the current green hr practices and there responsiveness among the employees of it sector in pune region. *International Journal of Science and Research*, 4(1), 2324-2328.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64, 361-388.

Scrapello, V. G., & Ledvinka, J. (1988). *Personnel/Human Resource Management*.

Shaikh, M. (2010). Green HRM: A requirement of 21st century. *Journal of Research in Commerce and Management*, 1(10), 122-127.

Sriram, P. V., & Suba, M. (2017). Impact of green human resource management (G-HRM) practices over organization effectiveness. *Journal of Adv Research in Dynamical & control systems*, 7, 386-394.

- Tanaka, J. S., & Huba, G. J. (1984). Structures of psychological distress: Testing confirmatory hierarchical models. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 52(4), 719.
- Tenenhaus, M., Pages, J., Ambroisine, L., & Guinot, C. (2005). PLS methodology to study relationships between hedonic judgements and product characteristics. *Food quality and preference*, 16(4), 315-325.
- Tuan, L. T. (2019). Catalyzing employee OCBE in tour companies: charismatic leadership, organizational justice, and pro-environmental behaviors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 43(5), 682-711.
- Venselaar, J. (1995). Environmental training: industrial needs. *Journal of Cleaner Production*, 3(1-2), 9-12.
- Vicente-Molina, M. A., Fernández-Sáinz, A., & Izagirre-Olaizola, J. (2013). Environmental knowledge and other variables affecting pro-environmental behaviour: comparison of university students from emerging and advanced countries. *Journal of Cleaner Production*, 61, 130-138.
- Whitmarsh, L., & O'Neill, S. (2010). Green identity, green living? The role of pro-environmental self-identity in determining consistency across diverse pro-environmental behaviours. *Journal of environmental psychology*, 30(3), 305-314.
- Zafeiroudi, A., & Hatzigeorgiadis, A. (2014). Validation of the Greek Version of the Responsible Environmental Behavior Scale and Relationships with Participation in Outdoor Activities. *International Journal of Sport Management, Recreation & Tourism*, 13.
- Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142-1159.
- Zoogah, D. B. (2011). The dynamics of Green HRM behaviors: A cognitive social information processing approach. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 117-139.

پیوست ها

پیوست الف: پرسشنامه

صاحب نظر گرامی

پرسشنامه‌ی حاضر که به حضور جنابعالی تقدیم گردیده است، به منظور بررسی "تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای زیست محیطی داوطلبانه‌ی کارکنان سازمان‌های ورزشی با میانجی‌گری جو روانشناختی سبز" می‌باشد. خواهشمند است، مشخصات فردی خود را متناسب با موقعیت خود تکمیل نمایید و با قبول زحمت به سئوالات پاسخ دهید. پیشاپیش از همکاری صمیمانه‌ی شما تشکر می‌نمایم.

جنسیت: مرد ☐ زن ☐				
تاهل: متاهل ☐ مجرد ☐				
سن: کمتر از ۳۰ ☐ ۳۰-۴۰ ☐ ۴۰-۵۰ ☐ ۵۰ به بالا ☐				
تحصیلات: کاردانی ☐ کارشناسی ☐ کارشناسی ارشد ☐ دکتری ☐				
سابقه‌ی شغلی: ۱ تا ۵ ☐ ۵-۱۰ ☐ ۱۰-۱۵ ☐ ۱۵-۲۰ ☐ ۲۱ به بالا ☐				

لطفاً نظرتان را در رابطه با سئوالات زیر بیان نمایید.

منظور از سبز بودن در این پژوهش فعالیت‌هایی است که باعث افزایش حفاظت از محیط زیست و جلوگیری از افزایش آلودگی و تلاش در جهت کاهش منابع آلودگی است.

ردیف	سوالات	کاملاً موافقم	موافقم	متوسط	مخالقم	کاملاً مخالفم
۱	سازمان من اهداف سبز را برای کارکنانش تعیین می‌کند.					
۲	سازمان من آموزش سبز را برای ارتقای ارزش‌های سبز در کارکنان فراهم می‌کند.					
۳	سازمان من با ارائه آموزش سبز به کارکنان، دانش و مهارت‌های لازم برای مدیریت سبز را در آنها توسعه می‌دهد.					
۴	سازمان من پرداخت حقوق و پاداش را به رفتارهای سبز کارکنان در محیط کار مربوط کرده است.					

۵	سازمان من هنگام ارتقاء کارکنان، رفتار سبز آنها در محیط کار را مدنظر قرار می دهد.				
۶	سازمان من برای ارزیابی عملکرد کارکنان رفتار سبز آنها در محیط کار را نیز در نظر می گیرد.				
۷	در محل کارم، اگر امکانش وجود داشته باشد، مواد ارگانیک را کمپوست می کنم. (کمپوست کردن عمل پوساندن و تجزیه بقایای گیاهی، حیوانی یا زباله ها است که تحت شرایط خاص و روش های گوناگون انجام می گیرد).				
۸	در محل کارم، هر زمان امکانش وجود داشته باشد، مواد را بازیافت می کنم.				
۹	من به همکارانم کمک می کنم که در محیط کار دوستدار محیط-زیست باشند.				
۱۰	من مقداری از موادی که در محیط کار استفاده می کنم را نگه می-دارم.				
۱۱	من همکارانم را تشویق می کنم تا در صورتی که از تجهیزات در محیط کار استفاده نمی کنند، آنها را خاموش کنند.				
۱۲	من رفتارهای دوستدار محیط زیست را در بین همکارانم ارتقا می دهم.				
۱۳	من سازمانم را به خرید محصولات سازگار با محیط زیست ترغیب می کنم.				
۱۴	من در محل کار، میزان انرژی مصرفی ام را کاهش می دهم.				
۱۵	من با رییس خود در خصوص این موضوع که چگونه سازمانم میتواند سازگار با محیط زیست باشد، بحث و گفتگو می کنم.				
۱۶	من در رویدادهای سازگار با محیط زیست که توسط سازمانم حمایت می شوند، شرکت می کنم.				
۱۷	من به همکارانم پیشنهاد میکنم میزان موادی که در حیطه کاری خود استفاده می کنند، کاهش دهند.				
۱۸	من سازمان خود را تشویق می کنم تا اثرات زیست محیطی خود را کاهش دهد.				
۱۹	من سازمان خود را تشویق می کنم تا از یک موسسه ی خیریه محیط زیست حمایت کند.				
۲۰	سازمان ما حفاظت زیست محیطی را به عنوان یکی از اصول پایه ای فعالیت خود، بشمار می آورد				
۲۱	مدیران اجرایی سازمان ما از فعالیت های حافظ محیط زیست حمایت میکنند				

۲۲	سازمان ما معتقد است که حفاظت از محیط زیست از اهمیت بسزایی برخوردار است				
۲۳	سازمان ما بر سیاست ها و معیارهای صرفه جویی انرژی تاکید دارد.				
۲۴	سازمان ما خواستار کاهش حجم ضایعات است				
۲۵	سازمان ما بر کاهش استفاده از مواد شیمیایی تاکید دارد.				
۲۶	سازمان ما انتظار دارد افراد در هنگام خرید، محصولاتی را انتخاب کنند که دوستدار محیط زیست هستند.				
۲۷	سازمان ما تاکید دارد که دوستدار محیط زیست باشد				
۲۸	سازمان ما سعی در به حداقل رساندن آسیب به محیط زیست را دارد				
۲۹	سازمان ما بر بازیافت منابع تاکید دارد.				
۳۰	سازمان ما برای کارکنان خود دوره های کارآموزی و آموزش زیست محیطی برگزار میکند				
۳۱	سازمان ما نگران پیامدهای منفی زیست محیطی است.				

با تشکر

محدثه حداد

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی

دانشگاه صنعتی شاهرود.

Abstract

In today's world, sport organizations are known as one of the most important and effective factor on environmental stability, in that the personnel of which can support that organization through exposing environmentally acceptable behaviors.

Current study has been carried out for the purpose of reviewing the impact of Green Human Resource Management on voluntary elicited environmental behaviors of sport organizations' personnel through the mediation of, green climate.

This study is practical in terms of objective, scaling in terms of data collection and descriptive - evaluative in terms of research methodology.

The sample population of this study consists of entire personnel engaged in the department of sport and youth located in the Khorasan Razavi and 83 members were selected as their accessibility was ensured.

For the data collection procedures, due to the lack of standardized questionnaire, by considering subject matter, already existing questionnaires and supervisor's viewpoint, 3 questionnaires entitled as Green Human Resource Management Damont, Shen & dang, (2016) with reliability coefficient of 0/86, Voluntary Environmental Behavior Robertson and Burling, (2017) with reliability coefficient of 0/83 and green climate Sadeqi, (1396) with reliability coefficient of 0/98 were used.

For data analysis, determination coefficients and T coefficients tests, SPSS23 and SMARTPLS were taken advantages of.

The results revealed that Green Human Source Management has a positive and meaningful impact on voluntary elicited behaviors of the personnel. On the other hand, the results indicated that Green Human Resource Management relationship on, green climate is meaningful.

And also, green climate has no mediatory role on the relationship between Green Human Resource Management and voluntary elicited environmental behaviors and personnel's, green climate has no impact on the personnel of Khorasan Razavi's department of sport and youth voluntary environmental behaviors.

This study helps on theoretical and practical expansion of environmentally acceptable behavior in workplaces and by providing approaches to the managers and personnel, causes the growth on elicitation of such behaviors on workplaces.

Keywords: Green Human Resource Management, Voluntary environmental behaviors, green climate.



Faculty of Physical Education

M.A. Thesis in Sports Event Management

The impact of green human resource management on voluntary environmental behaviors of sports organizations employees mediated by the green climate.

By: Mohaddeseh Haddad

Supervisor:

Dr. Seyed Reza Hosseini Nia

February 2021