

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت

پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار

بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی با میانجی گری متغیر رفتار
سبز کارکنان

نگارنده : طاهره سعیدی

استاد راهنما :

جناب آقای دکتر بزرگمهر اشرفی

بهمن ۱۳۹۹



فرم شماره (۳) صورتجلسه نهایی دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

با نام و یاد خداوند متعال، ارزیابی جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد خاتم / آقای سعیدی طاهره با شماره دانشجویی ۹۷۰۰۰۷۴ رشته مدیریت کسب و کار تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پایدار سازمانی یا مباحثی گری متغیر رفتار سبز کارکنان که در تاریخ ۲۸/۱۱/۱۳۹۹ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه صنعتی شاهرود برگزار گردید به شرح ذیل اعلام می گردد:

قبول (با درجه: ...)	☒	مردود	☐
نوع تحقیق: نظری	☒	عملی	☐

عضو هیأت داوران	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
۱- استاد راهنمای اول	دکتر بزرگمهر اشرفی	دکتر	
۲- استاد راهنمای دوم	—	—	—
۳- استاد مشاور	دکتر —	—	—
۴- نماینده تحصیلات تکمیلی	دکتر محمد میرباقری جم	استادیار	
۵- استاد ممتحن اول	دکتر آبیانی اسفندی سعید	استادیار	
۶- استاد ممتحن دوم	دکتر سید محمد حسن حسینی	استادیار	

نام و نام خانوادگی رئیس دانشکده:

تاریخ و امضاء و مهر دانشکده:

تصویر: در صورتی که کسی مردود شود حداکثر یکبار دیگر (در مدت مجاز تحصیل) می تواند از پایان نامه خود دفاع نماید (دفاع مجدد نباید زودتر از ۴ ماه برگزار شود).

تقدیم به :

پدر و مادر عزیزم که دعاهایشان همواره تکیه گاه تلاشهایم بوده
است.

همسر و فرزند مهربانم که صبوری هایشان سختی های این راه را
برایم آسان کرد.

سپاسگزاری

نخست پروردگار بی همتا را سپاسگزارم که فرصت و توان انجام این تحقیق را به من عطا فرمود تا لذت جستجو کردن و یافتن را تجربه کنم . در این مجال لازم می بینم از کمک ها و صبر استاد راهنمای عزیز و محترم جناب آقای دکتر بزرگمهر اشرفی که در ایجاد انگیزه برای انجام این تحقیق نقش اساسی داشته و با راهنمایی های ارزنده مرا در انجام این پایان نامه یاری نمودند صمیمانه قدردانی نمایم.

تعهد نامه

اینجانب طاهره سعیدی دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت کسب و کار دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی با میانجی گری متغییر رفتار سبز کارکنان تحت راهنمایی جناب دکتر بزرگمهر اشرفی متعهد می شوم:

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهش های 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 است و مقالات مستخرج با نام دانشگاه صنعتی شاهرود و یا «Shahrood University of Technology» به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در بدست آوردن نتایج اصلی پایان نامه تأثیر گذار بودند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه در مواردی که از موجود زنده (یا بافت های آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که مربوط 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 افزارها و تجهیزات ساخته شده) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد.
- این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود.

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان می‌پردازد. ابتکار تحقیق حاضر پیوند متغیرهای ذکر شده و بررسی تأثیر آن در جامعه آماری مورد نظر است؛ جامعه آماری این تحقیق را پرستاران بیمارستان امام حسین (ع) شهر شاهرود تشکیل می‌دهند که به روش نمونه‌گیری تصادفی و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۷۸ نفر برآورد گردید. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش از نوع همبستگی می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. به منظور تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای Spss و Amos استفاده شد. نتایج کلی آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد که نقش میانجی رفتار سبز کارکنان در رابطه با مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی تایید می‌گردد. هم‌چنین نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی و مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان و در نهایت رفتار سبز کارکنان بر پایداری سازمانی تأثیر معناداری دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز ، پایداری سازمانی ، رفتار سبز کارکنان

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات پژوهش	۱
۱-۱- مقدمه	۲
۲-۱- بیان مسئله	۳
۳-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش	۵
۴-۱- گزاره های پژوهش	۶
۱-۴-۱- اهداف پژوهش:	۶
۲-۴-۱- فرضیات پژوهش:	۶
۵-۱- قلمرو پژوهش	۷
۶-۱- روش کلی پژوهش	۷
۱-۶-۱- روش تحقیق:	۷
۱-۶-۲- روش و ابزار گردآوری داده ها و اطلاعات:	۷
۱-۶-۳- روش تحلیل داده ها:	۷
۷-۱- شرح واژه ها و اصطلاحات پژوهش:	۸
۸-۱- مدل مفهومی پژوهش:	۱۰
فصل دوم: ادبیات پژوهش	۱۱
۱-۲- مقدمه	۱۲
۲-۲- مدیریت منابع انسانی سبز	۱۳
۱-۲-۲- تعریف مدیریت منابع انسانی سبز	۱۳
۲-۲-۲- تفاوت مدیریت منابع انسانی در گذشته و مدیریت منابع انسانی سبز	۱۵
۳-۲- پایداری سازمانی	۱۶
۱-۳-۲- تعریف پایداری سازمانی	۱۶
۲-۳-۲- عوامل مؤثر بر پایداری سازمانی	۱۹
۱-۲-۳-۲- عوامل فردی	۱۹
۲-۲-۳-۲- عوامل سازمانی:	۲۴
۳-۲-۳-۲- عوامل اجتماعی	۲۸
۴-۲- رفتار سبز	۳۳
۱-۴-۲- رفتار سبز کارکنان	۳۵
۱-۱-۴-۲- تعاریف رفتار سبز کارکنان	۳۶

۳۷.....	۲-۱-۴-۲- دسته بندی های رفتار سبز کارکنان
۳۸.....	۲-۱-۴-۳- ویژگی های رفتار سبز کارکنان
۳۹.....	۲-۱-۴-۴- عامل های زمینه ای تاثیر گذار بر روی رفتار
۴۱.....	۲-۵-پیشینه پژوهش
۴۱.....	۲-۵-۱-پژوهش های انجام شده در داخل کشور
۴۳.....	۲-۵-۲- پژوهش های انجام شده در خارج کشور
۴۷.....	فصل سوم: روش پژوهش
۴۸.....	۳-۱-مقدمه
۴۸.....	۳-۲-روش پژوهش
۴۸.....	۳-۳-جامعه آماری و حجم نمونه
۴۹.....	۳-۴-ابزار جمعآوری اطلاعات
۵۰.....	۳-۵-روایی ابزار سنجش
۵۰.....	۳-۵-۱-روایی ظاهری
۵۰.....	۳-۵-۲-روایی سازه
۵۳.....	۳-۶-پایایی ابزار سنجش
۵۴.....	۳-۷-نحوه اجرای پژوهش
۵۵.....	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۵۶.....	۴-۱-مقدمه
۵۶.....	۴-۲-پایایی پرسشنامه
۵۷.....	۴-۳-بررسی داده های جمعیت شناختی
۵۷.....	۴-۳-۱-جنسیت
۵۸.....	۴-۳-۲-وضعیت تاهل
۵۹.....	۴-۳-۳-سن
۶۰.....	۴-۳-۴-سنوآت خدمت
۶۱.....	۴-۳-۵-وضعیت کاری
۶۲.....	۴-۳-۶-سطح تحصیلات
۶۳.....	۴-۴-آمار توصیفی
۶۴.....	۴-۵-آزمون تعیین نرمال بودن داده ها
۶۵.....	فرضیه پژوهش
۷۱.....	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۷۲.....	۵-۱-مقدمه
۷۳.....	۵-۲-تحلیل نتایج پژوهش
۷۳.....	۵-۲-۱-نتایج یافته های جمعیت شناختی

۷۴.....	۵-۲-۲-نتایج فرضیه های پژوهش
۷۶.....	۵-۳-مدل نهایی پژوهش
۷۷.....	۵-۴-پیشنهادهای پژوهش
۷۷.....	۵-۴-۱-پیشنهادهای کاربردی
۷۷.....	۵-۴-۲-پیشنهادهای پژوهشی
۷۷.....	۵-۵-مشکلات و محدودیت های پژوهش
۷۹.....	منابع و مآخذ
۹۱.....	پیوست ها

فهرست اشکال

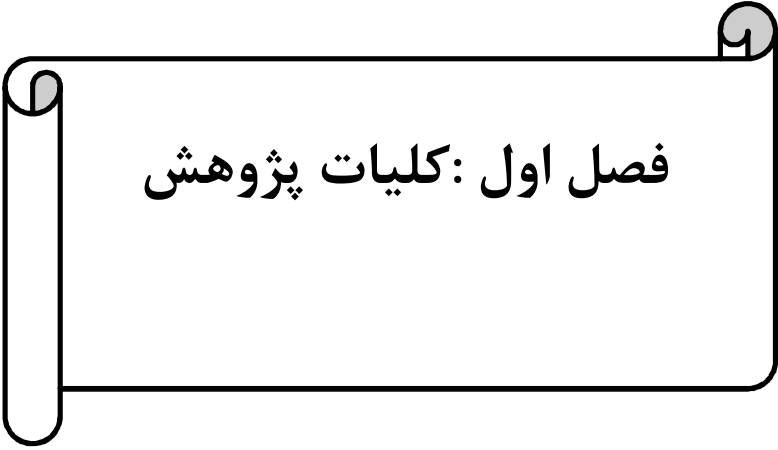
شکل ۱-۱- مدل مفهومی پژوهش	۱۰
شکل ۱-۴- آزمون فرضیه فرعی ۱	۶۷
شکل ۲-۴- آزمون فرضیه فرعی ۱	۶۷
شکل ۳-۴- آزمون فرضیه فرعی ۲	۶۸
شکل ۴-۴- آزمون فرضیه فرعی ۲	۶۸
شکل ۵-۴- آزمون فرضیه فرعی ۳	۶۹
شکل ۶-۴- آزمون فرضیه فرعی ۳	۶۹
شکل ۷-۴- مدل نهایی پژوهش	۷۶

فهرست نمودار

نمودار ۴-۱- وضعیت جنسیت پاسخ دهندگان	۵۷
نمودار ۴-۲- وضعیت تاهل پاسخ دهندگان	۵۸
نمودار ۴-۳- وضعیت سن پاسخ دهندگان	۵۹
نمودار ۴-۴- وضعیت سنوات خدمت پاسخ دهندگان	۶۰
نمودار ۴-۵- وضعیت کاری پاسخ دهندگان	۶۱
نمودار ۴-۶- وضعیت سطح تحصیلات پاسخ دهندگان	۶۲
نمودار ۴-۷- میانگین ابعاد پرسشنامه	۶۳

فهرست جداول

جدول ۳-۱- تحلیل عاملی سوالات و عوامل پرسشنامه.....	۵۱
جدول ۳-۲- پایایی سوالات پرسشنامه.....	۵۳
جدول ۴-۱- وضعیت جنسیت پاسخ دهندگان.....	۵۷
جدول ۴-۲- وضعیت تاهل پاسخ دهندگان.....	۵۸
جدول ۴-۳- وضعیت سن پاسخ دهندگان.....	۵۹
جدول ۴-۴- وضعیت سنوات خدمتی پاسخ دهندگان.....	۶۰
جدول ۴-۵- وضعیت کاری پاسخ دهندگان.....	۶۱
جدول ۴-۶- وضعیت سطح تحصیلات پاسخ دهندگان.....	۶۲
جدول ۴-۷- آمار توصیفی پرسشنامه.....	۶۳
جدول ۴-۸- نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف.....	۶۴
جدول ۴-۹- نتایج آزمون.....	۶۶



فصل اول : کلیات پژوهش

مدیریت منابع انسانی سبز مسئول ایجاد آگاهی ، اطلاع رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی است و با سیاست گذاری و خط مشی های سبز موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی در بین آنها شده و به گونه ای آنها را هدایت می نماید که آنها به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل نمایند . این فعالیتها علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی ، کاهش هزینه ها ، ایجاد همکاری در بین کارکنان و پایداری میشود ، موجب ایجاد یک مزیت رقابتی برای سازمان نیز می گردد . هدف مدیریت منابع انسانی سبز بوجود آوردن شرایطی برای طراحی پایداری در سازمان های مختلف است .بنابراین باید سازمان های سبز تمامی عوامل را به سمتی سوق دهند که همگام با حفاظت از محیط زیست و منابع طبیعی پایداری سازمان نیز مدنظر قرار گیرد ؛ لذا مسئولیت مدیران منابع انسانی ایجاد آگاهی در بین کارکنان درباره ی مدیریت منابع سبز است .از این روتلاش برای شناسایی و توسعه ی یژگی ها و قابلیت های منابع انسانی در سازمان ها به گونه ای که منجر به ایجاد سازمانی سبز ، مدیریتی سبز و ارتقای رفتار سبز کارکنان در تحقق اهداف زیست محیطی و در نهایت پایداری سازمانی شود امری ضروری می باشد .

این فصل به بیان مساله ، ضرورت پژوهش ، اهداف پژوهش ، سوالات و فرضیه های پژوهش، مدل مفهومی ، قلمرو مکانی وزمانی ، جامعه آماری ، ابزارگردآوری داده ها ،روش تجزیه وتحلیل داده ها و تعریف متغیرهای پژوهش می پردازد.

۱-۲- بیان مسئله

در زمان حاضر استفاده بیش از حد از محیط زیست و تخریب منابع طبیعی به موضوعی مهم در زندگی بشر تبدیل شده است. با مشاهده وضعیت محیط زیست می توان به این واقعیت پی برد که فعالیت های بشر صدمات جبران ناپذیری را بر کره زمین وارد کرده است.

افزایش یک درجه ای دما ، افزایش ۱/۵ برابری دی اکسید کربن ، افزایش ۱۰ برابری سهم فعالیت های انسانی در تخریب لایه ازن ، افزایش ۱۰ برابری حفره ی لایه ازن ، کاهش سالانه ی حدود ۱۳ میلیون هکتار از جنگل ها در ده سال اخیر ، مرگ سالانه ۵ میلیون نفر در معرض زباله های شیمیایی نمونه ای از آمارهای نگران کننده ی گزارش سازمان ملل هستند. به همین دلیل امروزه مفهوم سبز به یک هنجار تبدیل شده است (مارگارتا و ساراگی^۱، ۲۰۱۳).

از جمله مفاهیمی که اکنون در مباحث سازمان و مدیریت و در خصوص حفظ محیط زیست مطرح می باشد پایداری سازمانی است ، پایداری سازمان ، توانایی حفظ یا توسعه عملکرد در بلند مدت و در نتیجه تداوم رضایت ذی نفعان سازمان در طول زمان است (جیونک و پارک^۲، ۲۰۱۷). پایداری به توانایی سازمان در پایش فرصت ها ، تغییرات ، روندها و ریسک های محیط خارجی مرتبط است. و با هدف ایجاد توازن بین منافع مالی ، اقتصادی ، اجتماعی و زیست محیطی سازمان در بلند مدت مدیریت می شود (مجله دنیای اقتصاد).

پایداری سازمانی موضوعی است که در سال های اخیر مورد توجه بیشتری قرار گرفته و به معنای حفظ و توسعه عملکرد سازمان در بلندمدت است تا از این طریق، بتوان رضایت ذی نفعان را در طول زمان به دست آورد. به طور کلی یک سازمان اگر بخواهد پایدار بماند، باید نه تنها در زمان حال بلکه در آینده نیز خوب کار کند و همواره سعی در کسب رضایت گروه های متعدد ذی نفعان داشته باشد.

^۱ Margaretha, M., & Saragih, S

^۲ Jeong, J., & Park, N

در سازمان‌های پایدار، هدف، ایجاد توازن بین منافع مالی، اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی در بلندمدت است.

رفتار سبز یا زیست محیطی از ابتکار عمل‌های فردی بوده که فراتر از انتظارات سازمانی است. مفهوم رفتار سبز داوطلبانه کارمند با مفاهیم ضمنی عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی هم‌راستا می‌باشد و به رفتارهایی اشاره دارد که از محیط زیست در محیط سازمانی، اجتماعی و روانی که در آن عملکرد صورت می‌گیرد حمایت می‌کند (نورتن و همکاران^۱، ۲۰۱۵).

بر اساس تعاریف و الزامات پایداری سازمانی در همراستایی با حفاظت محیط زیست نیاز روبه‌رشدی در یکپارچگی مدیریت زیست محیطی و منابع انسانی در سازمانها وجود دارد (مارگارتا و اساراگی، ۲۰۱۳).

ذکر این نکته ضروری است که مدیریت منابع انسانی سبز هنوز در مراحل اولیه خود قرار داشته و بسیاری از مطالعات این حوزه در مرحله نظری سیر می‌کنند (جابر^۲، ۲۰۱۳). سازمان‌ها باید برای تحقق ایدئولوژی سبز و باور عمومی به ارزش سبز، ملاحظات بسیاری را در عملکرد زیست محیطی و مدیریت زیست محیطی خود لحاظ کنند (پاوتیرادوی و ساندھیا^۳، ۲۰۱۶). مدیریت سبز برای تحقق و همگرایی ارزش‌های سبز و طیف وسیعی از انگیزه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و قانونی صرفاً با بهره‌مندی از مدیریت منابع انسانی سبز امکان‌پذیر است (ژاکوب و ژولی^۴، ۲۰۱۲).

مدیریت منابع انسانی سبز به دنبال ایجاد مسئولیت و تعهد اجتماعی در بین کارکنان در قبال محیط زیست است و مدیریت منابع انسانی سبز رویه‌ها و سیاست‌ها خط‌مشی‌های سازمان را به گونه‌ای برنامه‌ریزی می‌کند که کارکنان و به‌طور سازمان‌گسترده‌ترین آسیب‌مکن را بر محیط زیست وارد نکنند. هدف مدیریت منابع انسانی سبز بوجود آوردن زمینه‌های ایفای نقش در پایداری زیست محیطی برای سازمان‌های مختلف است (سید جوادین و همکاران^{۱۳۹۵}). مدیریت منابع انسانی سبز

¹ Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M

² Jabbour, C.J.C

³ Pavithradevi, V., and Sandhya, R.C

⁴ Jacob, C., and Jolly, J

در واقع ، اساسی ترین مؤلفه پایداری سازمانی است که موجب همگرایی و هم افزایی وجوه مختلف مدیریت سبز می شود و برای اتخاذ رویکرد سبز، جنبه امکان پذیری را تسهیل و فراهم می سازد تا صنعت سبز ، اقتصاد سبز و جامعه سبز را به سهم خود فراهم آورد (سید جوادین و همکاران ، ۱۳۹۵؛ مارگارتا وساراگی ، ۲۰۱۳ ؛ دوتا^۱، ۲۰۱۲)

با توجه به اهمیت منابع انسانی سبز در عملکرد زیست محیطی کارکنان و همچنین سازمان در جهت حفظ محیط زیست و الزامات ناشی از آن سوالی که پیش روی محققین سازمانی قرار می گیرد حفظ پایداری سازمان با رعایت مدیریت سبز و عملکرد سبز کارکنان می باشد.

حال مسئله اصلی پژوهش این است که چگونه با استفاده از مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان، پایداری سازمانی را ارتقاء دهیم. بنابراین تلاش برای شناسایی و توسعه ویژگی ها و قابلیت های منابع انسانی در سازمان ها به گونه ای 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 می باشد . بنابراین طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان اولویت تحقیق در نظر گرفته شده است و مساله اصلی این تحقیق می باشد.

۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش

تخریب محیط زیست به چالش مهمی در عصر حاضر تبدیل شده است و از طرف دیگر تمامی سازمان ها به دنبال حداکثر کردن توسعه و پایداری خود می باشند که این توسعه و پایداری گاهی باعث وارد شدن صدمات جبران ناپذیری بر محیط زیست می شود ، به همین دلیل این پژوهش درصدد آنست که به بررسی این موضوع بپردازد که آیا از طریق مدیریت منابع انسانی سبزی توان پایداری سازمانی را افزایش داد به طوریکه صدمات وارد شده به محیط زیست حداقل شود.

¹ Dutta, S

از آنجایی که محققان بر این باورند که سیستم مدیریت سبز تنها در صورتی موثر است که سازمان، کارکنان و افراد مناسب با مهارت‌ها و شایستگی‌های مناسب را در اختیار داشته باشد (سادین، ۲۰۱۱). در نتیجه در این پژوهش به بررسی رفتار سبز کارکنان نیز می‌پردازیم.

۱-۴- گزاره های پژوهش

۱-۴-۱- اهداف پژوهش :

هدف اصلی :

تعیین تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی با میانجی گری متغیر رفتار سبز

کارکنان

اهداف فرعی:

- تعیین تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی
- تعیین تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان
- تعیین تأثیر رفتار سبز کارکنان بر پایداری سازمانی

۱-۴-۲- فرضیات پژوهش:

فرضیه اصلی:

- رفتار سبز کارکنان نقش میانجی در رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی

دارد.

فرضیات فرعی:

- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی تأثیر معنی داری دارد.
- مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تأثیر معنی داری دارد.
- رفتار سبز کارکنان بر پایداری سازمانی تأثیر معنی داری دارد.

۱-۵- قلمرو پژوهش

قلمرو زمانی: داده های مورد نیاز این پژوهش در فاصله زمانی شهریور تا آذرماه ۱۳۹۹ جمع آوری و استخراج شده است.

قلمرو مکانی: در استان سمنان در بیمارستان دولتی امام حسین (ع) شهرستان شاهرود صورت می گیرد.

قلمرو موضوعی: از حیث موضوع در قلمرو رفتار سازمانی و منابع انسانی قرار دارد.

۱-۶- روش کلی پژوهش

۱-۶-۱- روش تحقیق :

جهت بررسی و پاسخگویی به سوالات از روش پیمایشی مبتنی بر معادلات ساختاری استفاده گردیده است.

۱-۶-۲- روش و ابزار گردآوری داده ها و اطلاعات :

گردآوری مباحث نظری پژوهش با استفاده از منابع کتابخانه‌ای، مقالات و پایان‌نامه‌هایی که در این زمینه وجود داشت انجام شده است. در بخش میدانی تحقیق نیز از بین ابزارهای مختلف جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه استفاده شده است.

۱-۶-۳- روش تحلیل داده ها :

به منظور تحلیل داده ها از نرم افزارهای Spss و Amos استفاده شد.

۱-۷- شرح واژه ها و اصطلاحات پژوهش :

تعاریف نظری :

مدیریت منابع انسانی سبز: مدیریت منابع انسانی سبز ، به فعالیت هایی اشاره دارد که دربرگیرنده توسعه ، پیاده سازی و نگهداشت مداوم سیستمی است که منجر به سبز شدن کارکنان سازمان می گردد. این ویژگی یکی دیگر از جنبه های مدیریت منابع انسانی است که می بایست کارکنان نرمال و معمولی را به کارکنانی سبز تبدیل نماید. به طوریکه آنها بتوانند به اهداف محیطی سازمان دست یابند و در نهایت بتوانند سهم قابل توجهی در تداوم محیطی داشته باشند. (رنویک و همکاران^۱ ، ۲۰۰۸).

پایداری سازمانی: پایداری در لغت به معنای مقاومت ، تاب ، استقامت ، ایستادگی و پافشاری می باشد. پایداری به عنوان وجه وصفی توسعه وضعیتی است که در آن مطلوب بودن و امکانات موجود در طول زمان کاهش پیدا نمی کند. پایداری در معنای وسیع خود به توانایی جامعه ، اکوسیستم یا هر سیستم جاری برای تداوم کارکرد در آینده نامحدود اطلاق میشود، بدون اینکه به طور اجبار در نتیجه تحلیل فتن منابعی که سیستم به آن وابسته است یا به دلیل تحمیل بار بیش از حد روی آنها به ضعف کشیده شود. (زاهدی و نجفی، ۱۳۸۴)

رفتار سبز کارکنان : رفتار سبز شامل ابتکارات عمل شخصی که فراتر از انتظارات سازمان است . این رفتار شامل اولویت دهی به منافع زیست محیطی ، آغاز برنامه ها و سیاست های زیست محیطی و تشویق دیگران میشود. (نورتن و همکاران ، ۲۰۱۵)

¹ Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S

تعاریف عملیاتی :

مدیریت منابع انسانی سبز: در این پژوهش مجموع امتیازاتی است که جامعه آماری از طریق پاسخ دهی به سوالات ۱ تا ۶ پرسشنامه استاندارد دیمونت و همکاران^۱ (۲۰۱۷) کسب کرده است .

پایداری سازمانی : در این پژوهش مجموع امتیازاتی است که جامعه آماری از طریق پاسخ دهی به سوالات ۷ تا ۱۱ پرسشنامه استاندارد کارکولیان و همکاران^۲ (۲۰۱۵) کسب کرده است .

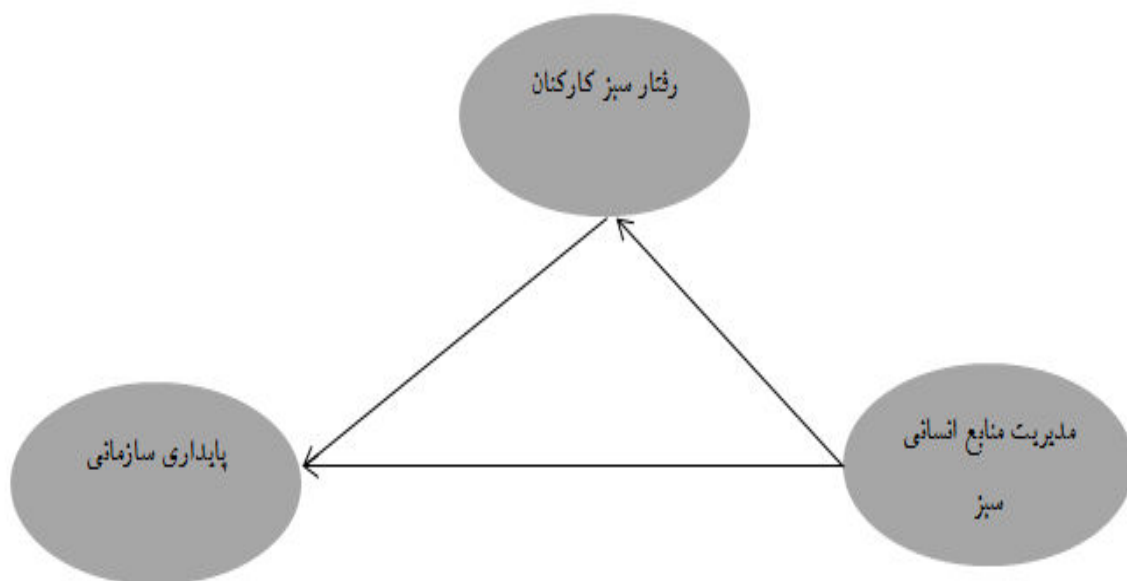
رفتار سبز کارکنان : در این پژوهش مجموع امتیازاتی است که جامعه آماری از طریق پاسخ دهی به سوالات ۱۲ تا ۱۸ پرسشنامه استاندارد قیصر اقبال و همکاران^۳ (۱۳۹۶) کسب کرده است .

¹ JENNY DUMONT, JIE SHEN, AND XIN DENG

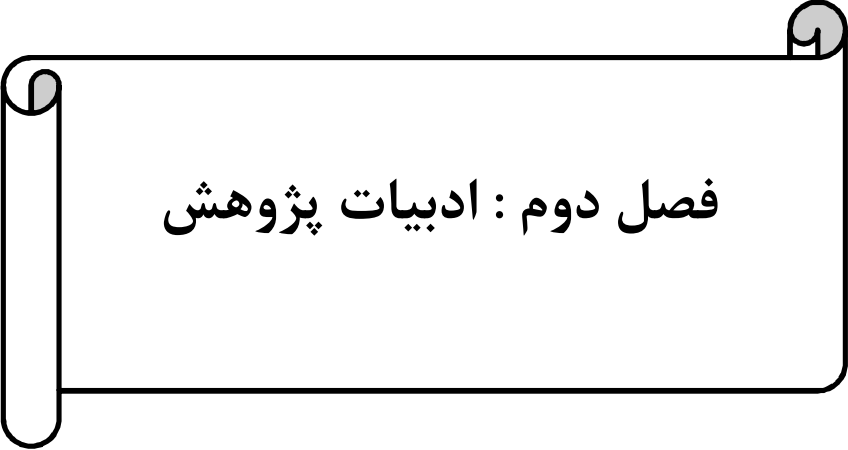
² Karkoulia, S., et al

³ Qaisar Iqbal, Siti Hasnah Hassan, Sohail Akhtar, Shahid Khan

۱-۸- مدل مفهومی پژوهش:



شکل ۱-۱- مدل مفهومی پژوهش



فصل دوم : ادبیات پژوهش

مدیریت سبز مجموعه ای از مطالعات و اقدامات جامع، هدفمند و مستمری است که در سطوح مختلف دستگاه های دولتی صورت می گیرد تا وضعیت موجود سازمان را در جهت نیل به وضعیت دولت سبز ارتقاء و تداوم بخشد. (چن و همکاران^۱، ۲۰۱۲) به عبارتی هدف مدیریت سبز کاهش هزینه و آثار منفی زیست محیطی ناشی از مصرف در دستگاه های دولتی از طریق اجرای نظام مدیریت محیط زیستی، تغییر الگوی مصرف، مصرف بهینه منابع و کاهش ضایعات و در نهایت بهبود محیط زیست است.

با افزایش مسایل زیست محیطی مانند بحران انرژی، اتلاف و تخریب منابع طبیعی و افزایش مواد زائد ناشی از توسعه ی شهرنشینی و صنعتی، که ریشه در مدیریت ناپایدار و روش های بهره برداری نادرست و غیر منطقی انسان از سرزمین دارد، امری است که باعث شده است تأثیر رفتار برجسته های مختلف محیط زیست مورد توجه قرار گیرد (زاهدی، ۱۳۹۲). از این نظر، ضرورت اصلاح نگرش و رفتار زیست محیطی در سطوح مختلف جامعه کاملاً محسوس است.

مدیریت سبز بکارگیری مؤثر و کارآمد تمامی منابع مادی و انسانی برای هدایت و کنترل سازمان جهت نیل به اهداف زیست محیطی با سازماندهی و برنامه ریزی می باشد.

اصطلاح «مدیریت سرمایه انسانی سبز» که به مدیریت پایدار استفاده از سرمایه انسانی در جهت مشارکت و توجه به حفظ محیط زیست سالم معطوف است، در حال حاضر در حوزه کسب و کار در حال تغییر است و اهمیت آن با گذشت زمان، چند برابر شده است. این اصطلاح همچنین به عنوان یک موضوع داغ در کارهای تحقیقاتی اخیر شناخته شده است، زیرا آگاهی از مدیریت زیست محیطی و توسعه پایدار در سراسر جهان به طور فزاینده ای روز به روز بالا رفته است (احمد، ۲۰۱۵).

^۱ Chen, H.S.; Chen, Y.C.; Chen, H.K. and Hsieh, T

مفهوم پایداری که گاهی از آن با عنوان " توسعه ی پایدار" پایداری سازمان ها" و " مسئولیت اجتماعی شرکت ها " یاد می شود ، از دیدگاه مختلف تعریف شده است . در واقع پایداری یک مفهوم پیچیده و چند وجهی است که برداشت های مختلفی از آن می شود . در یک دیدگاه پایداری سازمان ها ؛ رفع نیازهای مستقیم و غیر مستقیم ذینفعان (کارمندان، مشتریان، جامعه) بدون به خطر انداختن امکان پاسخگویی به نیازهای آنها در آینده تعریف می شود. در دیدگاه دیگر مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان اتخاذ استراتژی مناسب برای مدیریت منابع انسانی و شیوه هایی که دستیابی به اهداف مالی، اجتماعی و زیست محیطی را برای شرکت فراهم می کند تعریف می شود.

۲-۲- مدیریت منابع انسانی سبز

۲-۲-۱- تعریف مدیریت منابع انسانی سبز

مدیریت منابع انسانی سبز به تمام اعمالی اشاره دارد که در تحول ، پیگیری و استمرار یک سیستم انجام می شوند تا منابع انسانی محیط یک سازمان در زندگی های حرفه ای و خصوصی خود دارای هوشیاری باشند. HRM سبز به معنی انجام استراتژی هایی برای آگاهی از اعمال سبز جهت ارتقا و پیگیری فعالیتهای تجاری پایدار می باشد که به سازمانها در زمینه هدایت یک محیط صمیمانه کمک می رساند . بنابراین HRM سبز شامل دو رویه ضروری می باشد : اعمال HR برای هدایت محیط و پرورش سرمایه ی دانشی. (آگاروال و شارما^۱، ۲۰۱۵)

مدیریت منابع انسانی سبز به تمام فعالیت هایی اطلاق می شود که در زمینه ی توسعه، اجرا، و حفاظت مستمر یک سیستم که سعی دارد کارمندان یک سازمان را سبز سازی کند، به کار می روند.

(آرول راجا و اوپاتا^۲، ۲۰۱۴)

¹ Aggarwal, S., & Sharma, B

² Arulrajah, A., & Opatha, H

مدیریت منابع انسانی سبز را سبز شدن ابعاد کارکردی مدیریت منابع انسانی نظیر شرح و تجزیه و تحلیل شغل ، استخدام ، انتخاب ، آموزش ، ارزیابی عملکرد و پاداش تعریف کرده اند (جبوروهمکاران^۱، ۲۰۱۰) ؛ به عبارتی ، کلیه وظایف ، کارکردها و نقش های مدیریت منابع انسانی باید با اهداف و برنامه های سبز همسو شود. در این رابطه ، در سال ۲۰۱۱ ، جبور تعریف جدیدی از مدیریت منابع انسانی سبز ارائه کرد که عبارت است از « سبز شدن اقدامات مدیریت منابع انسانی در خلال ابعاد کاربردی و رقابتی مدیریت منابع انسانی » (جکسون و سئو^۲، ۲۰۱۱) . جبور در این تعریف ، مفهوم سبز بودن را علاوه بر ابعاد کاربردی به حوزه نقش های رقابتی مدیریت منابع انسانی تسری داده است. در تعریفی دیگر مدیریت منابع انسانی عبارت است از تمام فعالیت های درگیر در زمینه توسعه ، اجرا و نگهداری یک نظام که با هدف ساخت کارکنان یک سازمان سبز صورت می گیرد. این نقش مدیریت منابع انسانی از طریق تبدیل کارمندان عادی به کارمندان سبز انجام می گیرد و به سیاست ها، شیوه ها و نظام هایی اشاره دارد که باعث می شود کارمندان سازمان سبز به نفع فرد ، جامعه ، محیط و کسب و کار عمل نمایند (اپاتا و آرول راجا ، ۲۰۱۴؛ اپانا، ۲۰۱۳).

به زعم زوجا ، مدیریت منابع انسانی سبز به استفاده از سیاست ها ، فلسفه ها و اعمال مدیریت منابع انسانی در حیطه ی کسب و کار سازمان به منظور ارتقای استفاده پایدار از منابع و جلوگیری از آسیب های زیست محیطی اشاره دارد(زوجا^۳، ۲۰۱۱) . 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 (رنویک، ۲۰۱۲).

مدیریت منابع انسانی سبز به تمام فعالیت هایی اطلاق می شود که در زمینه توسعه ، اجراء و حفاظت مستمر سیستمی به کار می روند که سعی دارد کارمندان یک سازمان را سبزشازی کند)

¹ Jabbour, C.J.C., Santos, F.C.A., and Nagano, M. S

² Jackson, S.E., and Seo, J

³ Zoogah, D.B

آرول راجا و اوپاتا، ۲۰۱۴) این رویکرد به طور مستقیم مسئول پرورش نیروی کاری است که باید محیط زیست را درک کند و قدرشناس باشد. (دوتا، ۲۰۱۲)

مدیریت منابع انسانی سبز مسئول ایجاد آگاهی، اطلاع رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی است و با سیاست گذاری و خط مشی های سبز موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی در بین آنها شده و به گونه ای آنها را هدایت می نماید تا به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل نمایند (احمد^۱، ۲۰۱۵) این فعالیت ها منجر به کارایی بالاتر و کاهش هزینه ها در سطح فردی، سازمانی و محیطی می شود. (گوسوامی و رنجان، ۲۰۱۵)

مدیریت سبز کارکنان را تشویق به یکی کردن دیدگاه های زیست محیطی با وظایف محوله خود در حوزه های مختلف سازمان از بازاریابی تا جبران خدمات می کند. (تیکسیریا و همکاران^۳، ۲۰۱۲).

۲-۲-۲- تفاوت مدیریت منابع انسانی در گذشته و مدیریت منابع انسانی سبز

مدیریت منابع انسانی سنتی :

- توجه به چشم انداز مرکزی و عمومی و ارزش های مشترک و فرهنگی قوی در سطح کلان سازمانی
- توجه به نیروی کارزده، دنبال کردن راهبردهای مناسب و تمرکز بر ایجاد مزیت رقابتی برتر
- توجه به ساختار سیستم ها، نظارت بر نیروها و تغییر رهبری، ایجاد ارتباطات دوسویه و خودکنترلی در نیروها.
- جذب نیروهای مناسب، پاداش دهی، در نظر گرفتن آموزش برای نیروها و توجه به تعهد و کار تیمی و توسعه فردی آنها

¹ Ahmad, S

² Goswami & Ranjan

³ Teixeira et al.,

مدیریت منابع انسانی سبز:

- توجه به چشم اندازی متناسب با محیط زیست و اشاعه ی فرهنگ سازمانی حامی محیط زیست
- توجه به نیروی کارآگاه به اهداف محیط زیستی و ایجاد مزیت های رقابتی مبتنی بر توجه به محیط زیست
- توجه به ساختار سیستمها از طریق تشریک مساعی و ایجاد ارتباطات باز و آزاد برای نیروها.
- توجه به تعهد نسبت به محیط زیست و کار تیمی در این باره، جذب نیرو، پاداش دهی، توسعه فردی و آموزش کارکنان در راستای اهداف محیط سازمانی سازمان.
- توجه به چشم انداز مرکزی و عمومی و ارزشهای مشترک و فرهنگی قوی در سطح کلان سازمانی.

۲-۳- پایداری سازمانی

۲-۳-۱- تعریف پایداری سازمانی

پایداری سازمان ، توانایی حفظ یا توسعه عملکرد در بلند مدت و در نتیجه تداوم رضایت ذی نفعان سازمان در طول زمان است (جیونگ و پارک^۱، ۲۰۱۷).

از منظر سازمان جهانی استاندارد ، پایداری یک سازمان به توانایی آن در پایش محیط خارجی برای فرصت ها ، تغییرات ، روندها و ریسک ها مرتبط است(افرازه و همکاران، ۱۳۸۸).

استاندارد ایزو ۹۰۰۴، پایداری یک سازمان را وابسته به ایجاد توازن بین منافع مالی-اقتصادی واجتماعی -یست محیطی سازمان دانسته و آن را به ذینفعان مستقیم و غیر مستقیم سازمان مرتبط می کند .این استاندارد درجات پایداری سازمان را به پنج سطح مبتدی ،پیش فعال،منعطف،نواور

¹ Jeong, J., & Park, N

وپایدار تقسیم نموده است و دستیابی به پایداری رادر گروهی قدرت سازمان در مواجهه با تغییرات محیطی خود می داند (افرازه و همکاران، ۱۳۸۸).

مفهوم پایداری که گاهی از آن با عنوان های توسعه پایدار، پایداری سازمانها و مسولیت اجتماعی سازمان ها یاد می شود، در دو دهه ی گذشته به یکی از موضوعات پژوهشی مهم برای یکپارچه کردن مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است (دایلیک و هوکرتس^۱، ۲۰۰۲).

پایداری سازمانی را می توان یک سازمان به خوبی مدیریت شده تعریف کرد که دارای ساختاری انعطاف پذیر و پاسخگو می باشد . ساختار و اداره ی خوب چنین سازمانی به آن اجازه ی پاسخگویی به تغییر اولویت های حامیان خود و مسولیت های جدید نسبت به مشتریان (در حالی که یک محیط کاری مثبت و مناسب برای کارکنان خود ایجاد کرده است) را می دهد (برانتلند^۲ ، ۱۹۷۸) .

مدل پایداری سازمانی، مدلی است که یک راه سیستماتیک برای رهبران سازمانی برای تدوین استراتژی ها و برنامه های راهبردی و یکپارچه سازی اهداف پایداری مالی ، اجتماعی و زیست محیطی ، فراهم می کند همچنین می تواند به مفهوم یک سیستم کنترل مدیریت رسمی نیز بکار رود (مهرمن و همکاران^۳، ۲۰۱۰)

موضوع پایداری شرکتها بخشی از توسعه پایداری است که برای اولین بار در سال ۱۹۸۷ در کمیته جهانی توسعه و محیط زیست درباره تولید گازهای گلخانه ای مطرح شد. (گنجی ، سارا ۱۳۹۱) . پایداری مفهومی است هم در مباحث جهانی سازی و هم در مباحث عملکرد شرکت مطرح است یکی از نخستین تعریف هایی که از پایداری سازمان ها شده، عبارت است از " رفع نیازهای حال حاضر بدون به خطر انداختن توانایی نسل آینده برای رفع نیازهای خود" (رحیمیان و همکاران ۱۳۹۰،

¹ Dyllick, T.; Hockerts, K

² Broekhuis, M., Vos, J. F

³ mohrman, susan a. , worley , christopher g

یک سازمان پایدار یک مأموریت دارد، بیانیه ی مأموریت بیان کننده ی این است که چرا سازمان وجود دارد و قصد رسیدن به چه هدفی را دارد. (کابلنتز^۱، ۲۰۰۲)

مدتی است که لزوم بازنگری در گزارش های مالی شرکت ها به منظور نمایش آثار مالی پایداری سازمانی (شرکتی) مورد توجه قرار گرفته است. گزارشگری پایداری سازمانی (شرکتی) سه بعد متفاوت را در بر می گیرد: ۱- زمانبندی: این که آیا گزارش باید وضعیت پایداری سازمانی را در یک مقطع خاص زمانی نشان دهد (ترازنامه) و یا اینکه جریان کالاها و خدمات مربوط را در یک دوره ی مالی ارائه کند (صورت سود و زیان). ۲- مکان: این که گزارش های مالی مربوط به پایداری سازمانی (شرکتی) در داخل شرکت یا سازمان مورد استفاده قرار گیرد و یا خارج از آن. ۳- نوع پیامد: این که محیطی، اجتماعی و یا اقتصادی است. گردآوری، تحلیل و اندازه گیری این اطلاعات به دلیل نبود معیارها و استانداردهای مشخص کار ساده ای نیست اما گزارش گری مالی مناسب پایداری موجب توسعه ی آن در آینده خواهد شد.

پایداری سازمانی (شرکتی) مفهومی تنگاتنگ با مسئولیت سازمانی و حتی فراتر از آن مسئولیت شرکت در برابر جامعه و محیط در دراز مدت را بیان می کند. در صورت بی توجهی به این مسئولیت های غیر اقتصادی شرکت در قبال اشخاصی با هدف هایی غیر از سهامداران، پایداری و ادامه ی فعالیت های شرکت در آینده با مشکلات جدی روبه رو خواهد بود که به نوبه ی خود نظام اقتصادی جهان را در دراز مدت با خطرات جدی مواجه خواهد کرد. از طرف دیگر رویکرد مناسب به پایداری سازمانی (شرکتی) موجب ایجاد صرفه جویی اقتصادی، تولید محصولات جدید و در عین حال افزایش در آمد و سود آوری در دراز مدت انتظارات سهام داران در زمینه ی افزایش ارزش شرکت را بر آورده می کند. (مشیر زاده، همایون ۱۳۹۱).

¹ Coblentz, Joseph B

۲-۳-۲- عوامل مؤثر بر پایداری سازمانی

۲-۳-۱- عوامل فردی

عوامل فردی شامل مولفه های مهارت و توانایی های فردی ، انگیزش و ویژگی های شخصیتی است. به نظر آمابیل^۱ (۱۹۸۸) آنچه که فرد می تواند انجام دهد به مهارت و توانایی مرتبط با خلاقیت و شغل او بستگی دارد. به نظر لاولر^۲ (۱۹۷۳) عملکرد نوآورانه افراد به انگیزش ، توانایی و مهارت آنان وابسته است. از دیگر مؤلفه های مؤثر عوامل فردی ، ویژگی های شخصیتی است . شخصیت از نظر مورفی^۱ (۱۹۹۱) شامل مجموعه ای از ویژگی ها و صفات فرد است که الگوهای نسبتا پایدار پاسخ وی به موقعیت ها را تعیین می کند. استنبرگ^۲ (۱۹۹۹) اشاره دارد که برای فعالیت های خلاقه ، انگیزش درونی (نیازها ، علایق ، کنجکاوی و لذت) بیشتر از انگیزش بیرونی (پاداش و تایید دیگران تاثیر دارد. تحقیقات آمابیل و همکاران (۱۹۹۰) ، گنزدا (۱۹۹۴) شیخ الاسلامی (۲۰۰۶) نشان داد انگیزش درونی محرک افراد خلاق و نو آور بوده و عامل رشد آن در سازمان است.

الف (استخدام :

قابلیت استخدام مفهومی است که برای مواجهه با عدم امنیت شغلی در استخدام مطرح شده است. طبق نظر " کانتر " قابلیت استخدام، امنیت جدیدی است که اگر افراد به دست آورند و آن را حفظ کنند، زمانی که شغل خود را از دست بدهند، جای دیگر قابلیت استخدام دارند. مفهوم استخدام در زمینه های مختلف هم برای کسانی که شاغلند و هم برای کسانی که جویای کار هستند مورد استفاده قرار می گیرد.

از نظر افراد، قابلیت استخدام به عوامل زیر بستگی دارد:

- خصیصه های شخصیتی مورد نیاز بازار کار

^۱ Amabile, T

^۲ Lawler, E. E

- دانش

- زمینه اجتماعی و محیطی که افراد در آن جویای کارند.

- مهارت ها

نگرش های افراد

"هلیچ وپولارد"^۳ (۱۹۹۹) که تعریف وسیعی از این مفهوم ارائه کرده اند، قابلیت استخدام را به عنوان توانایی فرد برای بدست آوردن، حفظ شغل، تغییر شغل در همان سازمان و دستیابی به شغل جدید در صورت نیاز، تلقی میکنند. این تعریف هم افراد بیکاری که جویای کار هستند و هم افراد شاغلی که به دنبال شغل جدید یا ارتقای موقعیت هستند را شامل می شود. بنابراین قابلیت استخدام شامل: حرکت مستقلانه و آزادانه افراد در بازار کار به منظور تحقق بخشیدن به نیروهای بالقوه خویش است.

(ب) انگیزش:

واژه انگیزش از واژه لاتین Movier به معنای حرکت گرفته شده است. انگیزش نمایانگر فرایندهای روانشناختی است که سبب برانگیختگی، هدایت و مستحکم شدن فعالیت های هدفدار افراد می گردد. بارتول و مارتین^۴ (۱۹۹۸) انگیزش را به عنوان نیرویی تعریف می کنند که برای کسب اهداف، کارکنان می بایستی به اندازه کافی برانگیخته شده باشند. از دیدگاه استیرز و پورتر، مدیران در فراهم کردن محیطی مناسب که کارکنان بتوانند استعداد های خود را شکوفا سازند، مسئول هستند. به گونه ای که قصور از جانب مدیران در این زمینه سبب افزایش ناکامی کارکنان و در

¹ Murphy, Kelvin, R., & Davidshofer, O

² Sternberg, R., & Lubart, T

³ Hillage, J. and Pollard, E.

⁴ Bartol, K.M. & Martin, D.C.

نتیجه عملکرد ضعیف تر، رضایت شغلی پایین تر و کناره گیری کارکنان از سازمان خواهد شد. (رفیکول و احمد^۱، ۲۰۰۸)

ج) هویت سازمانی :

از نظر داتون و همکارانش^۲ (۱۹۹۴)، هویت سازمانی اشاره به درجه ای دارد که یک عضو خود را با ویژگی های تعریف کننده ی سازمان، تعریف کند . بنابراین نشان دهنده ی ارتباط روانشناختی بین فرد و سازمان استخدام کننده ی وی است که چنین پیوندی احتمال خروج کارکنان از سازمان را کاهش داده و کارگروهی و رفتار شهروندی را افزایش می دهد.

هویت سازمانی اشاره دارد به اینکه تا چه حد فرد خود را با شرایط یک سازمان تعریف می کند در حالی که هویت حرفه ای و شغلی حدی است که فرد خود را با شرایط کاری اش تعریف می کند. بنابراین هویت حرفه ای و شغلی لزوماً به یک سازمان خاص مرتبط نیست (مایل و اش فرس^۳، ۱۹۹۲).

د) سلامت :

سلامتی را می توان جزء مهمی از سرمایه انسانی محسوب نمود و به طور معمول انتظار می رود افراد سالمی که با مقادیر مشخصی از عوامل تولید مشغول به کار هستند ، در واحد زمان بهره وری بیشتری نسبت به نیروی کار بیمار داشته باشند. افراد سالم معمولاً با انگیزه ی بیشتر برای کسب در آمد دارند، سختکوش تر و کاراتر می باشند . علاوه بر آن، سرمایه گذاری برای افزایش خدمات سلامتی می تواند بازده ی سرمایه گذاری های دیگر در تربیت نیروی انسانی سالم را در زمینه هایی مانند آموزش های عمومی و تخصصی بالا ببرد . تندرستی بیشتر می تواند توان یادگیری د افراد را افزایش دهد، که این خود، تأثیر حائز اهمیت در افزایش بازده سرمایه گذاری در تعلیم و تربیت را

¹ Rafikul and Ismail, Ahmad

² Dutton, E., Dukerich, M. & Harquail, V

³ Mael, F. & Ashforth, B. E

موجب می گردد . به عنوان مثال بلیکلی در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که سلامتی کودکان جنوب آمریکا بر قابلیت شناختی و کسب موفقیت در آموزش آنها تأثیر مثبت داشته است. به همین ترتیب تندرستی بیشتر ، سال های عمر مولد بعد از تحصیل را افزایش می دهد و بازدهی حاصل از نیروی انسانی تربیت شده را بیشتر می کند. بنابراین می توان گفت سلامت مبنای بهره وری شغلی ، یادگیری در مدرسه و توانایی برای رشد جسمی ، روانی و هوشی است و یک امر ضروری برای بهره وری در دوران بزرگسالی است .

ه) کارایی :

کارایی عبارت است از انجام درست کارها. کارایی یا صرف کمترین زمان یا انرژی مصرفی برای بیشترین کاری که انجام شده است. کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید کی واحد محصول به مصرف رسیده است و می توان آن را بر حسب نسبت مصرف به محصول محاسبه کرد. یا در واقع نسبت مقدار کاری که انجام می شود به مقدار کاری که باید انجام می گیرد . اگر سازمانی بتواند در مقایسه با سازمان دیگر با صرف مقدار کمتری از منابع ، به هدف مشخص برسد، می گویند که کارایی بیشتری دارد. افزایش کارایی موجب ارتقاء بهره وری و کمک مؤثر در نیل به اهداف سازمانی خواهد شد. (رضایان ، ۱۳۶۸)

و) آموزش :

برنامه های آموزش کارکنان در یک سازمان می تواند نیاز به نیروی انسانی متخصص در آینده را نیز رفع کند و تضمینی برای حل مشکلات کارکنان باشد . بنابراین چنانچه کارمندان یک سازمان خوب آموزش ببینند بهتر می توانند در ارتقاء سطح کارایی سازمان سهیم باشند و سرپرستان و مدیران به نظارت زیاد در مورد زیر دستان خود نیاز نخواهند داشت و در عین حال می توانند آنها را برای احراز مشاغل بالاتر و پر مسئولیت آماده سازند ، زیرا کارکنان در پرتو آموزش صحیح است که می توانند وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند. (شریعتمداری ۱۳۸۳).

اهداف آموزش برای بهسازی نیروی انسانی:

(۱) افزایش توانایی و رشد فردی کارکنان در جهت بهبود کارایی و بهره‌وری آنها.

(۲) ایجاد مهارت جدید به جای مهارت منسوخ

(۳) بهبود دانش، نگرش و مهارت افراد مناسب با شغل سازمانی آنها.

(۴) افزایش مهارت و دانش افراد جهت ترفیع و ارتقاء به پست‌های بالاتر.

(۵) بهبود عملکرد مدیریت

(۶) دستیابی به اهداف مؤسسه و سازمان.

ز) رضایت شغلی:

یکی از موضوعات مطرح در ادبیات سازمانی مربوط به رضایت شغلی است. رضایت شغلی، یکی از مهم‌ترین و شایع‌ترین موضوعات تحقیقاتی در زمینه‌ی مطالعات رفتار سازمانی است.

هیچ تردیدی نیست که رضایت شغلی افراد در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. دست‌کم، مدیران لازم است به سه دلیل به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند: (۱) مدارک بسیاری در دست است که افراد ناراضی سازمان ر ترک می‌کنند و بیشتر استعفا می‌دهند (۲). ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند. (۳) رضایت شغلی از کار پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود.

یکی از جنبه‌های رضایت شغلی که معمولاً نادیده انگاشته می‌شود، رابطه‌ی آن با سلامت کارکنان است. فشار روانی که در نتیجه نارضایتی بر فرد وارد می‌شود، می‌تواند وی را مستعد و پذیرای بیماری‌هایی چون حمله قلبی نماید. همچنین رضایت شغلی کارکنان اثراتی را بر کل جامعه خواهد داشت، هنگامی که کارکنان از کار خود لذت می‌برند، زندگی خصوصی آنها (در خارج از

سازمان (بهبود می یابد ، این افراد نگرشی مثبت تر به زندگی می دهند و از نظر روانی جامعه را سالم تر می نمایند. یک نیروی کار راضی به خاطر کاهش غیبت (و نیز از آن جهت که سلامت افراد به سبب هزینه های بیمارستانی به نفع سازمان است) باعث افزایش بازدهی خواهد شد. (رایینز ، ۱۳۷۷)

۲-۳-۲- عوامل سازمانی:

عوامل سازمانی جزو اساسی ترین متغیرهای موثر بر پایداری سازمانی است که شامل (مسئولیت پذیری ، بهره وری ، نوآوری ، مزیت رقابتی ، توانایی ، حل مسأله) می باشد.

الف) حل مسئله:

حل مسئله یک مهارت حیاتی در عصر حاضر است. امروزه در تمامی فعالیت ها به ویژه فعالیت های آموزشی صاحبان امر به سوی مهارت های تفکر سطح بالا و حل مسأله چه در حیطه ی عمومی ، چه در حیطه ی فناوری، خواه در فعالیت های طبیعی و خواه در فعالیت های مسأله مدار مطرح می شوند . در اغلب جوامع همه بر این عقیده اند که باید بر افزایش مهارت های حل مسأله تاکید کرد.(خیرالدین باباپور و همکاران ، ۱۳۸۲).

حل مسأله به عنوان یک فرایند رفتاری - عاطفی و شناختی است که در طی آن ، یک فرد یا گروه در تلاش است که ابزارهای سازگار یا مؤثر مقابله ای با مسائلی را که در زندگی روزمره با آنها مواجه است، کشف کند یا به وجود آورد. (دابسن^۱، ۲۰۰۱).

حل مسأله راهبرد مقابله ای مهمی است که می تواند فرد را قادر سازد تا موقعیت های مشکل آفرین زندگی روزمره و تأثیر هیجانی خود را به خوبی مهار کند و از این طریق تنیدگی روانشناختی را کاهش دهد ، به حداقل برساند یا از آن پیشگیری نماید. (دزوریل، شیدی^۲، ۱۹۹۲)

¹ Dobsen

² D'zurilla, T.J. ; Sheedy, C. F.

ب) مزیت رقابتی:

مزیت رقابتی، عامل یا ترکیبی از عوامل است که باعث می شود، در محیط رقابتی سازمان موفق تر از سایر سازمانها عمل کند. در تعریف دیگر، مزیت رقابتی شامل مجموعه ی عوامل یا توانمندی هایی دانسته شده است که همواره شرکت را به نشان دادن عملکردی بهتر از رقبا قادر می سازد. هم چنین مزیت رقابتی، ارزشهای قابل ارائه ی شرکت برای مشتریان است، به نحوی که این ارزش ها از هزینه های مشتری بالاتر است. (پورتر^۱ ۱۹۸۷).

ایده ی مزیت رقابتی پایدار در سال ۱۹۸۴ بصورت ضمنی توسط دی مطرح شد، وی انواع استراتژیهای را که می توانستند به حفظ مزیت رقابتی کمک کنند را بیان نمود. واژه فعلی مزیت رقابتی پایدار توسط پورتر ارائه گردید. وی در سال ۱۹۸۵ انواع اصلی استراتژیهای رقابتی (کمترین هزینه و تمایز) را که موجب دستیابی به مزیت رقابتی پایدار می گردد را بحث نمود. در سال ۱۹۹۱ بارنی تعریف جامع و رسمی تری از مزیت رقابتی پایدار ارائه نمود: زمانی گفته می شود یک شرکت دارای مزیت رقابتی پایدار است که شرکت یک استراتژی ایجاد ارزش را اجرا نماید که بطور همزمان رقبا ی فعلی و بالقوه نتوانند آن را اجرا نمایند و قادر به کپی برداری منافع این استراتژی نباشند.

ج) توانایی:

معمولا در مطالعات عرصه مدیریت، در بحث شایستگی های مدیریتی علاوه بر مهارت ها به مطالعه قابلیت ها و توانایی های مدیران نیز به طور وسیع پرداخته شده است و پژوهشگران مختلفی بر خورده ای از یک سری توانایی ها را برای انجام وظایف مدیران دانسته اند.

به عبارت دیگر در صورت اقتدار و توانمندی رکن مدیریت سازمان است که می توان حسن عملکرد سازمان ها را در شرایط فعلی انتظار داشت (فرهی، ۱۳۸۴). نکته ظریف و قطعی در این است که تا مدیر توانا و کارآمد نباشد نمی تواند در همکاران و زیردستان خود نفوذ کند. به عبارت دیگر

عدم برخورداری از توانایی های لازم در انجام امور، باعث می شود تا کارکنان با ایجاد روابط غیر رسمی سعی در رفع و رجوع کردن امور کنند، افراد از وظایف اصلی خود خارج شوند و با تصمیمات نا بجا به کل سیستم ضربه بزنند (عطافر و آذربایجانی، ۱۳۸۰).

(د) مسئولیت پذیری:

طرح بحث مسئولیت اجتماعی به طور ملموس به زمان آدام اسمیت یعنی اواخر قرن هجدهم بر می گردد. وی به موضوع ارتقای رفاه عمومی پرداخت و معتقد بود کوشش کار آفرینان رقیب طبعا در جهت حمایت از منافع عموم آزاد خواهد بود. (نجف بیگی، ۱۳۸۳).

گرفتن و بارنی مسئولیت اجتماعی را این چنین تعریف می کنند: مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ، مراقبت و کمک به جامعه ای که در آن فعالیت می کند، انجام دهد. (مشبکی، شجاعی، ۱۳۸۹).

کیت دیویس درباره ی مسئولیت اجتماعی معتقد است: مسئولیت اجتماعی یعنی نوعی احساس تعهد به وسیله ی مدیران سازمانهای تجاری بخش خصوصی که آن گونه تصمیم گیری کنند که در کنار سود برای مؤسسه، سطح رفاه جامعه نیز بهبود یابد. (عراقی و یقین لو، ۱۳۸۳).

(ه) بهره وری:

مؤسسه ی بهره وری اروپا، بهره وری را درجه و شدت استفاده ی مؤثر از هریک از عوامل تولید تعریف می کند و مدعی است که بهره وری نوعی طرز تفکر و دیدگاه است که هر فرد می تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از روز قبل انجام دهد. در این رابطه دیویس بیان می دارد که بهره وری تغیر به دست آمده در مقدار محصول در ازای منابع مصرف شده می باشد.

¹ Porter, M. E

دیدگاه‌های مختلف در مورد بهره‌وری:

الف) بهره‌وری از دیدگاه سیستمی :

بهره‌وری از دیدگاه سیستمی ماهیت پیچیده‌ای دارد و در کل سیستم مطرح می‌گردد. (شهنام طاهری، ۱۳۷۸). در این دیدگاه بهره‌وری عبارت است از نسبت مجموع خروجی‌های یک سیستم به ورودی‌های آن. این تعریف در سیستم‌های مختلف اجتماعی، فرهنگی و صنعت کاربرد دارد.

ب) بهره‌وری از دیدگاه ژاپنی ها :

بهره‌وری در ژاپن، موضوعی ملی و فراگیر است و به عنوان یک رویکرد تاریخی، استراتژی بهبود بهره‌وری در کنار کنترل کیفیت جامع و مدیریت کیفیت جامع مطرح می‌گردد. به عقیده‌ی ساساکی، استاد دانشگاه سوکاهای ژاپن در رشته مدیریت سیستم‌ها، بدون توجه به کیفیت و کاهش ضایعات، بهره‌وری نمی‌تواند افزایش یابد.

ج) بهره‌وری از دیدگاه رویکرد اقتصادی:

از نظر اقتصادی، مقدار محصول یا خروجی، تابع عوامل سرمایه و نیروی کار فرض می‌گردد. لذا افزایش مهارت نیروی کار یا تغییرات تکنولوژی یا افزایش مهارت به همراه بهبود فناوری می‌تواند موجب افزایش مقدار تولید و حرکت تابع تولید، به سمت بالاتر و از آنجا موجب افزایش بهره‌وری شود.

رابطه‌ی نیروی انسانی با بهره‌وری سازمان:

رسیدن به اهداف سازمان در گروی توانایی نیروی انسانی در انجام اموری است که به آن‌ها محول می‌گردد. نیروی انسانی به عنوان یکی از عوامل در پیشبرد اهداف و ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها محسوب می‌شود. صاحب نظران عقیده دارند که در یک سازمان، عوامل انسانی بیش از سایر عوامل در شالوده‌سازی، نگهداشت و گسترش سطح عملکرد و تکمیل مأموریت سازمان نقش دارند و بهبود

کیفیت و بهره‌وری به عوامل انسانی در گیر در فرایند رشد و تحول سازمان بستگی دارد. (میرسپاسی، ۱۳۸۲)

(و) نوآوری:

امروزه سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که مدیران و کارکنان آن بر اساس راهبرد سازمان همواره در یک رقابت پویا به دنبال نوآوری و خلاقیت باشند و تفکر در نیروهای سازمان به صورت یک عادت و وظیفه سازمانی تلقی گردد. در این صورت با نهادینه شدن خلاقیت و تولید فکر و اندیشه نو سازمان تبدیل به یک سازمان خلاق، نوآور و شکوفا می‌گردد و حاصل آن هم افزایش در نوآوری سازمانی است. (علیرضایی و تولایی، ۱۳۸۷).

خلاقیت به شیوه‌های گوناگونی قابل تعریف است. اما اغلب محققین خلاقیت را از دیدگاه فرآیندی مورد بررسی قرار می‌دهند. از این دیدگاه خلاقیت در سازمان اغلب به عنوان ایجاد و خلق ایده‌های کارآمد و جدید تعریف می‌شود. از این رو دو ویژگی اصلی ایده خلاق عبارتند از:

(۱) نو و جدید بودن ایده

(۲) مفید بودن ایده (کارآمدی ایده)

جدید بودن ایده به ناب بودن و اصیل بودن آن اشاره دارد. منظور از کارآمدی ایده این است که ایده یا سایر عناصر مرتبط با آن به طور مستقیم در ارتباط با اهداف سازمان بودن و مبنایی برای ایجاد ارزش برای سازمان باشد. (دی‌وت^۱، ۲۰۰۴).

۲-۳-۲-۳-عوامل اجتماعی

مؤلفه‌های عوامل اجتماعی شامل ارتباطات، کیفیت زندگی کاری و ... هستند که ترکیب آنها شرط لازم برای عملکرد خلاق و موجب افزایش دانش و مهارت‌های گروه و ترکیب ایده‌هاست. (امابیل، ۱۹۸۸)

¹ Dewett

الف) ارتباطات :

عباسی ، ارتباطات سازمانی را در کتاب خود " مدیریت روابط عمومی " این گونه تعریف می کند: روابط انسانی در سازمان عبارت است از فرایند برقراری، حفظ و گسترش روابط هدف دار، پویا و دو جانبه در بین اعضای یک سیستم تا سازمان اجتماعی مانند اداره، کارخانه ، مدرسه و آموزشگاه با تأمین نیازهای مادی و معنوی افراد سبب ایجاد تفاهم، احساس رضایت و خرسندی متقابل کارکنان و کارگران با یکدیگر شده و زمینه انگیزش و رشد یافتگی افراد را در جهت رسیدن به اهداف سازمان فراهم سازد. بدین منظور ، هر مسئولی باید کوشش کند تا رابطه ی دو جانبه مثبت همراه با حس تفاهم و احساس رضایت متقابل و سازنده به وجود آورد. (عباسی، ۱۳۸۸).

در یک تعریف جامعتر می توان گفت : ارتباطات سازمانی بر فراگردی دلالت دارد که طی آن مدیران به تبادلی اطلاعات و معانی با افراد و واحدهای داخل و خارج سازمان می پردازند. (رضاییان، ۱۳۸۸،

ارتباطات عبارت است از فرایند ارسال اطلاعات از طریق یک شخص به شخص دیگر و درک آن توسط شخص گیرنده . یعنی انتقال و سهیم شدن در اندیشه ها، عقاید و واقعیت ها ، به گونه ای که گیرنده آنها را دریافت و درک کند. یکی از مهم ترین جنبه های رفتار افراد در سازمان ، انتقال صحیح و مؤثر پیام یا فرایند ارتباط است. وجود ارتباطات مؤثر و صحیح در سازمان همواره یکی از اجزای مهم در توفیق مدیریت به شمار می آید . به تجربه ثابت شده است که اگر ارتباطات صحیحی در سازمان برقرار نباشد ، گردش امور مختل و کارها آشفته می شود . هر مدیر در صد قابل توجهی از وقت خود را صرف انتقال عقاید و نظریاتش به دیگران می کند . وظایف دیگر مدیر و خاصه وظایف او در زمینه کنترل و سازمان دادن، با مسائل و مشکلات ارتباطی همراه است. در سازمان ها ارتباطات فرایندی برای به هم پیوستن اجزای یک نظام اند. (محرم زاده، ۱۳۸۰)

ارتباطات سازمانی:

نظریه پردازان کلاسیک سازمان ، ارتباطات را اسناد مکتوب و اختیار صدور فرمان جریان رو به بالای پیام ها و ترغیب کارکنان ، جریان افقی اطلاعات ، گوش دادن و ارتباطات غیر رسمی ، بازخورد رفتار دایره ای و تعهدات ناشی از تصمیم تعریف کرده اند. (پاتنام^۱، ۲۰۰۲)

بر اساس گرایش های اولیه ی محققین به نوع جهت گیری ارتباطات در اواسط قران بیستم ، چهار زمینه ی تحقیقاتی به وجود آمد که عبارتند از : (۱) کانال های ارتباطات ، (۲) محتوای ارتباطات ، (۳) تجزیه و تحلیل شبکه ، (۴) ارتباطات رئیس مرئوس (مسیر ارتباطات در سازمان) . (جابلین و پاتنام^۲، ۲۰۰۱)

ب) سرمایه انسانی :

در دنیایی که دانش و ارتباط با مشتریان بیش از پیش اهمیت یافته است، سرمایه انسانی، که نشان دهنده حجم دانش ، مهارت های فنی ، خلاقیت و تجربه سازمان می باشد اهمیت فزاینده ای می یابد و به همین نحو نیروی کار نه به عنوان دارایی های هزینه بردار بلکه به عنوان دارایی های مولد تلقی می شوند. (هندریکس^۳، ۲۰۰۲) . سرمایه انسانی عبارت است مجموعه دانش و مهارت های جمع شده در نیروی انسانی یک سازمان. سرمایه انسانی مستلزم سرمایه گذاری بر روی نیروهای انسانی یک مجموعه به منظور بالا بردن بازده ی آنهاست. میزان توسعه یافتگی سرمایه انسانی از چندین جنبه بررسی می شود: آموزش برای تمام کارکنان، برنامه ی توسعه ی مدیریت منابع انسانی ، امنیت شغلی ، ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی، میزان رابطه ی حقوق مدیران با عملکرد آنها، ارزیابی عملکرد تمام کارکنان، فرصت های پیشرفت شغلی در سازمان ، برنامه های پیشرفت شخصیت

¹ Putnum

² Jablin & Putnum

³ Hendricks

برای تمام کارکنان ، گروه های مشاوره با کارکنان، برنامه های کمک به کارکنان ، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمان. (ام . سی . گیور و کراس^۱، ۲۰۰۳)

نظریه پردازان سرمایه ی انسانی معتقدند که سرمایه ی انسانی به صورت مهارت ، دانش و تخصص در افراد تجسم یافته است سطح تولیدات ، کیفیت خدمات و میزان در آمد را افزایش داده و بسیاری از تصمیمات آن ها را در کلیه زمینه های زندگی متأثر می سازد. (قنادان، ۱۳۸۷)

فورکی^۲ (۲۰۰۲) با استفاده از نمونه ای بزرگ متشکل از ۷۵۰ سازمان تجاری بزرگ به این نتیجه رسید که فعالیت های بیشتر سرمایه انسانی یکی از شاخص های مهم عملکرد سازمان است و سازمان هایی که از سرمایه انسانی بهتر برخوردارند در مقایسه با سازمان های دارای سرمایه انسانی ضعیف بیشتر به ذی نفعان خود نفع می رسانند.

اندازه گیری سرمایه انسانی:

هنگامی که افراد به عنوان دارایی های سازمان ها تلقی می شوند ، توانایی کمی کردن ارزش این دارایی ها اهمیت می یابد . این امر برای اتخاذ تصمیمات آگاهانه در مورد شیوه مدیریت و حداکثر سازی نرخ بازده به سرمایه گذاری حیاتی است. (والریا، ۲۰۰۶).

(ج) شایستگی :

به نظر همل و پراهالاد^۳ (۱۹۹۰) ، شایستگی های محوری:

(۱) دست یابی بالقوه به بازارهای متنوع و گسترده را ارائه می کنند.

(۲) سهم اصلی در شناخت منفعت های مشتریان نسبت به محصولات نهایی دارند.

(۳) برای رقبا در تقلید مشکل هستند.

^۱ McGuire, D. & Cross

^۲ Forkey

^۳ Prahalad & Hamel

بر اساس نظریه پورتر (۱۹۷۹)، سازمان ها می کوشند با راهبردهای تمرکز، تمایز و رهبری هزینه، به نوعی خود را با محیط کسب و کار تطابق دهند و بقای خود را حفظ کنند. اما با رویکرد شایستگی محوری، سازمان ها می کوشند با ادغام های افقی و عمودی و به کارگیری ساختارهای مناسب و شایستگی ها و منابع خود به کنترل راهبردی بپردازند.

د) کیفیت زندگی کاری :

کیفیت زندگی کاری کارکنان و ارتباط آن با سلامتی و نحوه ی عملکرد آن ها، مبنای بسیاری از سیاست های مدیریت منابع انسانی سازمان های مدرن به شمار می رود. پس از سال ها سازمان دهی مجدد سازمان ها و مهندسی مجدد کار، مدیران به این نتیجه رسیده اند که طراحی محیط کاری بر پایه اصول مبتنی بر بهره وری، به طور فزاینده در دستیابی سازمان به مزایای رقابتی در سطح جهانی، نقش اساسی دارد. (دولان، سیمون و همکاران^۱، ۲۰۰۸)

در تعریف دیگری، کیفیت زندگی کاری به عنوان " شیوه های ترکیب متوازن زندگی کاری و زندگی فردی" مطرح شده است. از جمله مفاهیم کلیدی مرتبط با کیفیت زندگی کاری، می تون به امنیت شغلی، سیستم های پاداش دهی، پرداخت، فرصت رشد و گروه های مشارکت اشاره کرد (کانل و زینوبیاه^۲، ۲۰۰۹).

از جمله تأثیران مثبت اجرای برنامه های مرتبط با کیفیت زندگی کاری، کاهش غیبت، جابجایی کمتر، و ارتقای رضایت شغلی است. کیفیت زندگی کاری نه تنها توانایی شرکت را برای جذب افراد کارآمد افزایش می دهد بلکه در افزایش رقابت پذیری آن نیز مؤثر است. این عقیده مشترک وجود دارد که کیفیت زندگی کاری در شکل دهی نیروی کار منعطف، وفادار و برانگیخته که در تعیین رقابت پذیری شرکت مؤثر است، نقش اساسی دارد. (لائو^۳، ۲۰۰۰).

¹ Dolan, Simon and others

² Connel, Zeenobiyah

³ Lau, R.S.M

ه) مشروعیت اجتماعی :

مشروعیت به عنوان توافق عمومی است که اقدامات موجود را درون برخی از نظام های ساختار یافته ، مطلوب ، صحیح و قابل قبول می نمایند؛ تعریف می شود. کسب مشروعیت اجتماعی از طریق انتقال ارزش های ذینفعان صورت می گیرد . با کسب مشروعیت شرکت ها می توانند به منابع ، شهرت و مزیت های بیشتری در موقعیت های رقابتی دست یابند. علاوه بر سهامداران گروه های دیگری نیز وجود دارند که از اقدامات سازمان تأثیری پذیرند . و دارای منافع مشروعی از سازمانند . ازجمله این گروه ها می توان به مشتریان ، تأمین کنندگان مواد اولیه ، دولت و جامعه اشاره کرد. محققین بر این باورند که پاسخ مثبت به ملزومات اخلاقی اجتماعی ، با افزایش مشروعیت و ارزش افزوده در دراز مدت همراه است .

توجه به تمام افراد و گروه هایی که ذینفع هستند ، موجب انگیزش نیروی انسانی ، افزایش حسن نیت اجتماعی می شود. خدای، سهیلا(۱۳۹۱) بیان می کند که یکی از منابع ارزشمند و نادیده گرفته شده ی افزایش کارایی سازمان مشروعیت اجتماعی است به همین دلیل جهت افزایش کارایی سازمان ها بایستی ارزش های ذینفعان مخصوصا ملاحظات اخلاقی آن ها را شناسایی کرده و آن ها را بر آورده سازند.

۲-۴- رفتار سبز

سویت من^۱ (۲۰۰۷) بیان می کند: " مهم نیست چقدر سیاست ها و فعالیت های شما روی کاغذ خوب به نظر می رسند ، شما هیچ چیزی را تغییر نخواهید داد مگر با پشتیبانی فعال کارکنان در سراسر سازمان " (چو، ۲۰۱۴)

¹ Sweetman

سازمان های مدرن به طور روز افزون تحت فشارهایی از سوی منابع قانونی ، هنجاری و اجتماعی قرار می گیرند تا با محیط زیست سازگارتر باشند (نورتن ، ۲۰۱۶). در پاسخ به این فشارهای سازمان ها در حال تأمین مالی تکنولوژی های جدید ، بروز رسانی فرایندها و به دنبال روش هایی برای استفاده از پایداری زیست محیطی به عنوان یک مزینت استراتژیک هستند. با این وجود ، موفقیت چنین مداخلاتی متکی به رفتار افراد است. (نورتن ، ۲۰۱۶).

مداخلات تکنولوژیکی بطور اسمی مثبت بوده ، با این وجود شواهد حالی از آن است که آنها دارای شکل ضعیفی از پایداری هستند و دستیابی به خروجی زیست محیطی را تضمین نمی کنند (گلدسان و سالیوان^۱ ، ۲۰۰۷). در همین راستا وستگ^۲ (۲۰۰۰) چنین بیان می کند که گواهینامه سیستم مدیریت زیست محیطی تنها حضور یک سیستم را ارزیابی می کند و نه اینکه آیا استفاده شده و یا بروی عملکرد زیست محیطی تاثیر واقعی دارد و بکارگیری صرف سیستم های مدیریت زیست محیطی کافی نیست . مسئله به سادگی و صرف داشتن یک ساختار زیست محیطی بمنظور تسهیل رفتار سبز نیست ، بلکه نکته حائز اهمیت انجام دادن آن به نحوی است که کارکنان پایداری زیست محیطی را به عنوان اولویتی برای کسب و کار بپندارند (نورتن ، ۲۰۱۶).

با توجه به اینکه تغییرات اقلیمی بطور گسترده ای نشأت گرفته از فعالیت های انسانی ، همانطور که بیان شد موفقیت برنامه های زیست محیطی غالباً وابسته به رفتارهای کارکنان است.

این رفتارها گونه ای مهم از رفتارهای کارکنان بشمار می آیند، چرا که تلاش های سازمانی بمنظور حفظ منابع طبیعی و محیط زیست را تسهیل می نماید(اندرسون و بیتمن^۳، ۲۰۰۰) و جزئی اساسی در پایداری زیست محیطی سازمانی هستند(وانز و همکاران^۴، ۲۰۱۲ : اندرسون و همکاران، ۲۰۱۳).

¹ Gouldson Sullivan

² Vastag

³ Andersson, Bateman

⁴ Ones et al.

یافته های پژوهش بروی رفتار سبز در محیط کار این توان را دارد تا دلالت های مهم برای حفاظت از محیط زیست را فراهم آورد چرا که فعالیت های انسانی در درون سازمان یکی از دلایل اصلی تنزل زیست محیطی امروزی هستند (اینوه و همکاران^۱، ۲۰۱۵).

۲-۴-۱- رفتار سبز کارکنان

هر سازمانی که به دنبال بهبود عملکرد زیست محیطی خود است، معمولاً در چارچوب سیاست های مسئولیت اجتماعی خود، نیاز دارد تا کارکنان خود را برای تعامل در رفتارهای زیست محیطی تشویق نماید (زینترا و زاموjsکا^۲، ۲۰۱۶). در همین راستا، سازمان ها بیشتر بروی سیاست ها و فعالیت های سازمانی تمرکز کرده اند و نقش بالقوه رفتارهای کارکنان را نادیده می گیرند (گورزيس^۳، ۲۰۱۵) با این وجود سیاست های زیست محیطی سازمان عموماً در خواست هایی کلی و غیر مستقیم جهت مشارکت کارکنان دارند، اما معمولاً روش های دقیقی برای پیگیری و یا ارزیابی این مشارکت مشخص نمی نمایند (چو^۴، ۲۰۱۴).

کارکنان می توانند رفتارهای دوستدار محیط زیست را در طول فرایند تکمیل وظایف کاری خود انجام دهند. علاوه بر این، آنها ممکن است بصورت فعال تغییرات دوستدار محیط زیست گسترده تری را در سیاست ها و رویه های محل کار خود انجام نمایند (پیچل^۵، ۲۰۰۸). برای مثال، پژوهش ها نشان می دهند که رفتار کارکنان کمک بسزایی به عملکرد زیست محیطی سازمان، کاهش ضایعات، صرفه جویی هزینه و مزیت رقابتی می کند (نورتن و همکاران، ۲۰۱۷).

رفتار سبز کارکنان دارای ماهیتی سازگار با اجتماع است. این گونه رفتار از طریق خلق ارزش بروی خروجی های سازمان تاثیر دارد و از همه مهم تر رفتار سبز کارکنان بمنظور دستیابی به اهداف سبز

¹ Inoue et al.

² Zeintara, Zamojska

³ Gkorezis

⁴ Chou

⁵ Pichel

سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار است (دامونت و همکاران^۱، ۲۰۱۶) چرا که تنها یک سوم از رفتارهای سبز کارکنان جزئی از انتظارات سازمانی است، نسبتی که محتمل است با تلفیق پایداری در کسب و کار، افزایش یابد (وانز و همکاران، ۲۰۱۰).

۲-۴-۱-۱- تعاریف رفتار سبز کارکنان

بر اساس عملکرد شغلی، وانز و دیلچرت^۲ (۲۰۱۲) رفتار سبز کارکنان را اینگونه تعریف می نمایند: شکلی از رفتار سبز که مختص به محیط کار بوده و عبارت است از اقدامات و رفتارهای مقیاس پذیری که مرتبط و کمک کننده به پایداری زیست محیطی بوده یا سبب آسیب به آن می شوند (نورتن و همکاران، ۲۰۱۷). در ادامه تعاریف دیگر رفتار سبز کارکنان را مشاهده می نمایید:

- رفتار سبز کارکنان: شکلی از رفتار طرفدار محیط زیست است که خاص محل کار بوده (نورتن، ۲۰۱۶)
- هرگونه رفتار فردی قابل اندازه گیری در محیط کار که به رسیدن به اهداف پایداری زیست محیطی کمک کرده و یا جلوگیری می نماید (وانز و همکاران، ۲۰۱۲). آنها چنین بیان می کنند که رفتار سبز کارکنان جزء اساسی پایداری محیطی سازمان هستند.
- مجموعه ای از فعالیت های سازگار با محیط زیست مانند یادگیری بیشتر در مورد محیط زیست، پرورش و بکارگیری ایده هایی بمنظور کاهش اثرات محیط زیستی سازمان، ایجاد فرایندها و محصولات سبز، بازیافت و استفاده مجدد و زیر سوال بردن فعالیت هایی که منجر به صدمه محیط زیست می شوند. (کورا، ۲۰۱۶).

از این رو، رفتار سبز کارکنان شامل طیف وسیعی از فعالیت ها مانند خاموش کردن چراغها، زمان ترک محل کار (صرفه جویی انرژی)، استفاده موثر از منابع، ارسال الکترونیکی اسناد به جای پرینت (جلوگیری از ضایعات) پرینت پیش نویس ها بروی کاغذ باطله (بازیافت) و صرفه جویی در مصرف

¹ Dumont

² Dilchert

آب (وائز و دیلچرت، ۲۰۱۲: نورتن و همکاران، ۲۰۱۷) بازیافت کاغذ، چاپ دورو و حفظ منابع می شود (سیرو و همکاران^۱، ۱۹۶۹).

۲-۴-۱-۲- دسته بندی های رفتار سبز کارکنان

نورتن و همکاران (۲۰۱۵) از دسته بندی ای استفاده کرده اند که بر پایه مفاهیم عملکرد وظیفه ای و زمینه ای است. مشخصا تفاوتی میان رفتارهایی که به عنوان بخشی از نقش کارکنان الزام دارند و به اهداف اصلی کسب و کار کمک می نماید و رفتاری که اختیاری بوده و به فضای سازمانی، اجتماعی و روانی سازمان کمک می نماید و زمینه ای را برای اجرای نقش فراهم می کنند، تفاوت قائل می شوند. چنین دسته بندی سبب می شود تا میان رفتار سبز محیط کار و فضای خصوصی بتوان تمایز روشن تری قائل شد (نورتن و همکاران، ۲۰۱۵).

• رفتار سبز کارکنان / ضروری

سازمان ها بویسله معرفی شغل ها وظایف سبز به دنبال بهبود عملکرد زیست محیطی خود هستند. اونز و دیلکرت گزارش می دهند بین ۱۳٪ تا ۲۹٪ رفتارهای سبز کارکنان شناخته شده در نمونه های امریکایی و اروپایی توسط سازمان و یا بخشی از وظایف شغلی کارکنان ضروری است. رفتار سبزی که کارکنان به انجام آن ملزم هستند را می توان اینگونه تعریف نمود: رفتار سبز انجام شده در حیطه وظایف شغلی ضروری کارکنان. این رفتار شامل پایبندی به سیاست های سازمان، تغییرروش های کار از جمله انتخاب کردن جایگزین ها مسئولانه و ایجاد فرایندها و محصولات پایدار می شود. این مفهوم مشابه مفهوم عملکرد وظیفه ای بوده که اشاره به رفتاری می کند که از طرف کارفرما برای کارکنان ملزم بوده و یا به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم به اصل کسب و کار کمک می نماید (نورتن و همکاران، ۲۰۱۵).

¹ Siero et al.

• رفتار سبز کارکنان / اختیاری

کارکنان می توانند فراتر از آنچه توسط سازمان آنها به عنوان رفتار زیست محیطی ملزم شناخته شده عمل نمایند. رفتار سبزی که کارکنان داوطلبانه انجام می دهند را می توان اینگونه تعریف نمود: رفتار سبز، شامل ابتکار عمل شخصی که فراتر از انتظارات سازمان است. این رفتار شامل اولویت دهی به منافع زیست محیطی، آغاز برنامه ها و سیاست های زیست محیطی و تشویق دیگران می شود. مفهوم رفتار سبز داوطلبانه به مفهوم عملکرد زمینه ای و رفتار شهروندی سازمانی نزدیک است (نورتن و همکاران، ۲۰۱۵)

در ادامه وانز و دیلچرت دسته بندی دیگری را ارائه می دهند. آنها رفتار سبز کارکنان را به پنج طبقه دسته بندی می نمایند: حفاظت (مانند بازیافت و استفاده مجدد)، کار پایدار (به عنوان مثال توسعه محصولات پایدار)، اجتناب از آسیب (مثلا جلوگیری از آلودگی)، تأثیر گذاری بر دیگران (مثلا تشویق دیگران) و ابتکار عمل (مثلا شروع اقدامات و سیاست ها).

در حالیکه این طبقه بندی بطور ضمنی وجود رفتار "لازم" و همچنین رفتار "داوطلبانه" را قبول می کند، اما دسته بندی ها به خودی خود متقابلاً منحصر بفرد نبوده و در نتیجه به یک رفتار این اجازه را می دهند تا به بیش از یک گروه تعلق داشته باشند، احتمال هم پوشانی میان دسته بندی ها یکی از محدودیت های مشخص مدل پنج گانه رفتاری وانز و دیلکرت است. به عنوان مثال فراهم سازی سطل بازیافت (زباله) برای یکی از همکاران، این امر را می توان در سه دسته منابع تأثیر بر روی دیگران و ابتکار عمل قرار داد. چنین کمبود شفافیت مفهومی این امر را دشوار می سازد تا بتوان نشان داد که آیا تمایز معنی داری میان طبقه بندی ها وجود دارد یا خیر (نورتن، ۲۰۱۶)

۲-۴-۱-۳ ویژگی های رفتار سبز کارکنان

رفتار زیست محیطی کارکنان با فعالان سبز (اعتراضات، هواداری از مسائل زیست محیطی و ...) متفاوت است، همچنین رفتار سبز آنان در محیط کار با رفتارهای روزانه آنها در منزل تفاوت دارد.

استرن، ۲۰۰۰؛ کریکو و ریمر^۱، ۲۰۱۱). نظریه هایی که معمولاً بمنظور تشریح رفتار سبز شخصی استفاده می شوند دارای این فرض هستند که این رفتار داوطلبانه است و توسط ارزش ها، هنجارها و منافع شخصی برانگیخته می شود. این در حالی است که این نظریه ها مناسب رفتار سبز شخصی در محل زندگی هستند، جاییکه افراد استقلال بیشتری بروی رفتار خود دارند، (نورتن، ۲۰۱۶). در همین راستا در بخش های بعدی به اهمیت محل کار نیز پرداخته می شود. در ادامه به ویژگی های رفتار سبز کارکنان پرداخته می شود.

سه بعدی که برای رفتار زیست محیطی کارکنان در نظر می گیرند:

- رفتار زیست محیطی رفتاری است که از نظر اجتماعی مثبت و مفید بوده، به طور همزمان از رفاه افراد و سازمانی که در آن هستند حمایت می نماید.
- رفتار اختیاری است که در آن کارکنان مسئولیت اثر گذاری بروی سازمان جهت تغییر و ایجاد مولفه های ارزش آفرین را به عهده می گیرند.
- رفتار زیست محیطی رفتاری فرانقشی است " که افراد به طور رسمی الزامی به آن ندارند" که بندرت دارای اهدافی روشن و یا سیستم های پاداش دهی بمنظور تشویق رفتارهای سودمند زیست محیطی است (راموس و کیلمر^۲، ۲۰۰۷).

۲-۴-۱-۴- عامل های زمینه ای تاثیر گذار بر روی رفتار

لوین^۳ (۱۹۹۵) چنین بیان می کند که رفتار تابعی از ویژگی های شخصی افراد و محیط پیرامون وی است و یا در تعریفی دیگر، رفتار محصول ظرفیت بازیگر و تمایل عمومی وی به انجام رفتار، به همراه فاکتورهای زمینه ای خارج از کنترل وی است (بلومبرگ و پرینگل^۴، ۱۹۸۶).

^۱ Carrico, Riemer

^۲ Killmer

^۳ Lewin

^۴ Blumberg, Pringle

در ادامه به طبقه بندی عامل های مرتبط با رفتار سبز کارکنان (نهادی ، سازمانی ، رهبری ، تیم و سطح کارمندی) می پردازیم.

• سطح نهادی

عامل هایی که در محیط گسترده تر که سازمان در آن وجود دارند، دسته بندی به سه طبقه که به فشارهای خارجی از تنظیم مقررات (قوانین و مقررات) هنجاری (استانداردهای صنعتی ، تقاضا بازار) و منابع شناختی - فرهنگی (انتظارات جامعه) اشاره دارد.

• سطح سازمانی

عامل هایی داخلی و رسمی شده که بروی کارکنان تاثیر می گذارند ، در چهار دسته بندی انجام می شود شامل : نگرش ها (به همراه زیر مجموعه ها ، نگرش ها به کسب و کار ، مانند استراتژی و نگرش ها نسبت به محیط زیست مانند اهمیت پایداری زیست محیطی) سیاست ها ، فعالیت ها (با زیر شاخه برای مشوق ها مانند پاداش ها ، منابع مانند تسهیلات و رفتار در سطح سازمانی ، مانند تبعیت از قوانین) و هنجارها.

• سطح رهبری

در این سطح عامل هایی قرار دارند که مرتبط به تاثیر گذاری مقام ارشد بر زیر دستان است دو دسته بندی انجام شده است، یکی برای فعالیت های رهبر (با زیر شاخه برای رفتار حمایتی مانند تشویق کارکنان، ارائه بازخورد مانند عملکرد زیست محیطی و رفتار سبز رهبر) و برای سبک رهبری (رهبری تحول آفرین زیست محیطی).

• سطح تیم

فاکتورهایی هستند که به گروهی از کارکنان مربوط می شوند. مانند هدف گذاری گروهی و خود کارآمدی جمعی . سه دسته بندی انجام شده که به نگرش های گروهی (حمایت مشاهده شده از

سوی همکاران) ، رفتار (هدف گذاری) و هنجارها (جو سبز گروهی) ، در کل عامل های این سطوح خارج از کنترل فرد قرار داشته و زمینه را تشکیل می دهند.

• سطح کارمندی

فاکتورهای فردی، حالت های انگیزشی و رفتار سبز در سطح کارمند قرار دارند . این سطح را می توان شامل زیر سطوح بین فردی (عامل هایی که نسبتاً پایدار بوده و میان افراد ، متفاوت هستند ، مانند نگرش زیست محیطی) و درون فردی (عامل هایی با پایداری کم تر که می توان درون فرد ، متفاوت باشند، مانند حالات و تاثیرات انگیزشی) دانست (نورتن و همکاران ، ۲۰۱۶) . متغیرهای بین فردی و درون فردی را به ۸ طبقه دسته بندی کرده است. طبقه بندی های بین فردی اشاره به نگرش ها به محیط زیست دارد (مانند ملاحظات زیست محیطی) ، رفتار (مانند کنترل رفتاری مشاهده شده ، عادت ها ، رفتار سبز شخصی) هنجارها (شخصی) انگیزش (مانند ذاتی) عامل های شغلی (کنترل وظایف) و شخصیت (وجدان) . دسته بندی های درون فردی نیز اشاره به مثبت و نیت های رفتاری دارند.

۲-۵- پیشینه پژوهش

۲-۵-۱- پژوهش های انجام شده در داخل کشور

ملکی پور و ملکی پور (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی: کارایی نوآوری ، کارایی زیست محیطی ، کارایی سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد که توجه مدیریت منابع انسانی به کارایی نوآوری و کارایی زیست محیطی منجر به کارایی سازمانی برای شرکت ها می شود، که موجب تداوم ثبات شرکت و به دنبال آن حفاظت از محیط طبیعی می شود . علاوه بر این مدل ارائه شده نیز آگاهی عمیقی به محققان برای درک نقش مدیریت منابع انسانی در تقویت کارایی سازمانی از طریق کارایی نوآورانه و کارایی زیست محیطی می دهد.

فیاضی و افشار(۱۳۹۹)در مطالعه ای با عنوان " مدیریت سبز منابع انسانی ، ابزاری نوین در خدمت اچ اس ای صنعت نفت " اعتقاد دارند که گسترش مواد و تکنولوژی نوین گرچه رفاه را افزایش می دهد اما به موازات خود مخاطرات جدیدی را نیز پیش روی بشر قرار می دهد که غلبه بر آن نیازمند احساس مسئولیت همگانی در اجرای برنامه های بهداشت ، ایمنی و محیط زیست اچ اس ایی ، برای محافظت از جان انسان ها ، محیط زیست و سرمایه های ملی می باشد . همچنین سازمانها می توانند از راههای گوناگونی به کنترل ریسکهای محیطی یکی از اجزای اصلی برنامه اچ اس ایی پرداخته و یکی از این راهها ، پیاده سازی مدیریت سبز منابع انسانی است.

اصغر زاده شیرازی فرد و همکاران(۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی سبز در موفقیت طرح های زیست محیطی پرداختند و نتایج مطالعه آنها نشان داد که مدیریت منابع انسانی می تواند بر انگیزاننده کارکنان در مورد بهبود مدیریت زیست محیطی سازمان ها باشد.

سید جوادین و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز یک رویکرد سرمایه گذاری و توسعه پایدار انجام دادند. نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سرمایه ی انسانی و برنامه های مدیریت محیط زیست و ادغام آنها در فعالیتهای خود مدیریت منابع انسانی سبز را معرفی و امکانات و شرایط جالبی را برای تمام فعالان و سرمایه گذاران فراهم می آورد تا با مشارکت در این برنامه ها ضمن بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان و توجه به سیاست های توسعه پایدار رابطه ای سودمند را برای خود خلق نمایند .

حامد غلامی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند که عملکرد مدیریت و توانمندسازی کارکنان با عملکرد سیستم سبز ارتباط مستقیم دارند و نتیجه آنکه سیستم مدیریت منابع انسانی سبز، سازمان را قادر میسازد در فعالیتهای خود، سیستم پرداخت پاداش و سیستم جذب و انتخاب را در مسیر استراتژیهای پایداری پیش ببرد .

۲-۵-۲- پژوهش های انجام شده در خارج کشور

راموس و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان نقش رفتارهای حمایتی سرپرستان و سیاست های زیست محیطی در ابتکار عمل های زیست محیطی کارکنان در شرکت های پیش رو اروپایی به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که نشانه ها و علامت های قدرتمندی از سوی سازمان و سرپرستان خود مشاهده و حس نموده اند ، یا احتمال بیش تری ایده هایی که سبب تاثیر مثبت بر روی محیط زیست می شوند را اجرایی می نمایند . کارکنان در صورتی که تعهدی قوی از سوی سازمان نسبت به محیط زیست مشاهده نمایند به ایده های خلاقانه در حوزه محیط زیست پاسخ مثبت می دهند. در ادامه مطالعات آنها چنین نشان داد که رفتارهای حمایتی زیست محیطی از سوی سرپرستان در مقایسه با زمانی که حمایت به صورت عمومی و بدون هدف گرفتن مدیریت زیست محیطی صورت پذیرد ، محرک بهتری برای ابتکار عمل زیست محیطی کارکنان است.

نورتن و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان سیاست های پایداری سازمانی و رفتار سبز کارکنان : نقش میانجی ادراک ها از جو کاری به این نتیجه رسیدند که ادراک ها از جو کاری سبز در رابطه میان حضور سیاست های پایداری سازمانی و رفتار سبز کارکنان نقش میانجی را ایفا می کند.

جابور^۱ (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تامین سبز: ارتباط دو پدیده در حال ظهور به بررسی چارچوب سینرژیک و یکپارچه ارتباطات مدیریت زنجیره تامین سبز- مدیریت منابع انسانی سبز می پردازند . هم چنین نمایندگی هایی را برای این مطالعه مورد مطالعه قرار می دهند. ایشان در مطالعه خود به مفاهیم یکپارچه سازی مدیریت زنجیره تامین سبز- مدیریت منابع انسانی سبز برای دانشمندان ، مدیران و آینده نگران در حوزه های پایداری سازمانی می پردازند.

^۱ Jabbour

انوسینگ و شیخا^۱ (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان "عوامل منابع انسانی سبز موثر بر عملکرد محیطی در شرکت های تولیدی : شواهد تجربی" با هدف تعیین ارتباط بین عوامل منابع انسانی سبز (عوامل مربوط به مسائل زیست محیطی و عملکرد زیست محیطی سازمانی) و میزان درک کارکنان سازمان از طریق بررسی ادبیات هفت عامل تعهد مدیریت ارشد به مدیریت محیط زیست، ارتباطات زیست محیطی کارکنان، آموزشهای زیست محیطی کارکنان تیم های زیست محیطی، مشارکت کارکنان، پاداش زیست محیطی کارکنان، تدوین برنامه های سبز به انجام رساندند و تاثیر این عوامل بر عملکرد محیط زیست در سازمان های تولیدی دارای ISO ۱۴۰۰۱ بررسی شد.

پینزون و همکاران^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "نقش مدیریت منابع انسانی سبز در مسیر رسیدن به پایداری سازمانی در حوزه سلامت" به این نتیجه دست یافتند که عواملی همچون، رضایت شغلی جمعی و اثربخشی جمعی و تعهد سازمانی که همکاری سازمانی را تضمین میکنند، مهمترین عناصر در مسیر رسیدن به اهداف مورد نظر سیستم مدیریت منابع انسانی سبز و پایداری سازمانی است.

کورا (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان ارتباط رهبری تحول آفرین زیست محیطی و ملاحظات زیست محیطی یا رفتار سبز در محل کار به این نتیجه رسید که رهبری تحول آفرین زیست محیطی رابطه مثبت قابل توجهی با ملاحظات زیست محیطی دارد. نتایج چنین نشان داد که رهبری تحول آفرین زیست محیطی دارای رابط مثبت قابل توجهی با ملاحظات محیط زیستی بوده که این امر سبب جهت دهی مثبت رفتار سبز در محیط کار شده است.

دامونت و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان تاثیرات فعالیت های مدیریت منابع انسانی سبز بروی رفتار سبز کارکنان در محل کار : نقش جو سبز روانشناختی و ارزش های سبز کارکنان به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی سبز بطور مستقیم و غیر مستقیم بروی رفتار سبز درون -

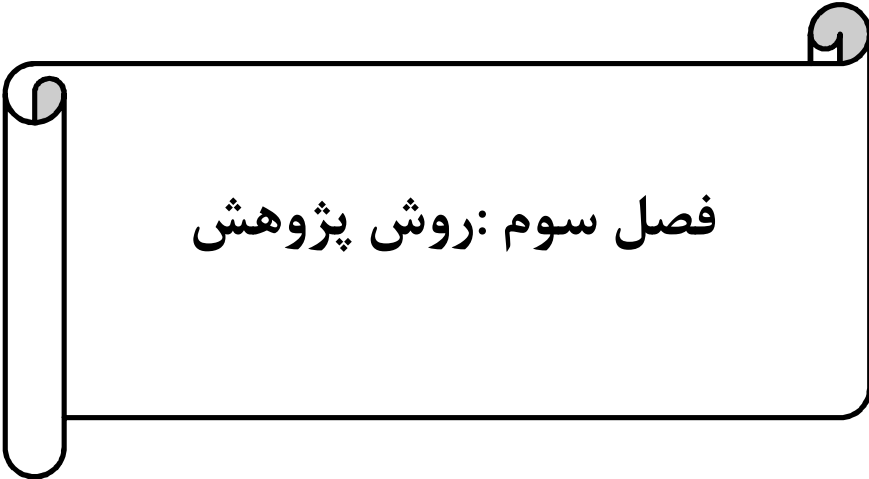
¹ Anusingh. L., and Shikha. G

² Pinzone

نقشی اثر می گذارد ولی تاثیر آن بروی رفتار سبز فرا نقشی غیر مستقیم است و از طریق میانجی گری جو سبز روانشناختی صورت می پذیرد.

نورتن و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان اتصال میان نیت های رفتاری سبز و رفتار سبز کارکنان: نقش جو سبز روانشناختی به این نتیجه رسیدند که: استراتژی های زیست محیطی سازمان رابطه مثبتی با جو سبز روانشناختی دارد.

کیم و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان اثرات چند سطحی بروی رفتار سبز داوطلبانه در محل کار : تفاوت های فردی ، رفتار رهبر و حمایت همکاران به این نتیجه رسیدند که : وظیفه شناسی و انعکاس اخلاقی با رفتار سبز داوطلبانه رهبران گروه و اعضای گروه رابطه دارد . در ادامه رابطه ای مستقیم میان رفتار سبز رهبر و رفتار سبز زیر دستان به همراه رابطه ای غیر مستقیم توسط متغیر میانجی حمایت سبز میان گروه های کاری یافتند.



فصل سوم: روش پژوهش

۳-۱- مقدمه

برخی را عقیده بر این است که علم همان روش است. در هر حال می توان به خوبی پذیرفت که هیچ علمی فاقد روش نیست و دست آوردهای هر پژوهش علمی به همان نسبت حائز ارزشند که با روشهایی درست اخذ شده باشند (ساروخانی، ۱۳۷۲). از اصطلاح روش تحقیق معانی خاص و متمایزی در متون علمی استنباط می شود بهترین تعریفی که با آن چه مورد نظر ماست مطابقت دارد، چنین است: «روش تحقیق مجموعه ای از قواعد، ابزار و راههای معتبر، قابل اطمینان و نظام یافته برای بررسی واقعیت ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات است» (خاکی، ۱۳۹۲).

این فصل به بررسی طرح پژوهشی مطالعه حاضر می پردازد. به این ترتیب که نوع مطالعه، جامعه و نمونه و روش نمونه گیری، ابزارهای مورد استفاده و روند بکارگیری آنها، روش گردآوری اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل اطلاعات به تفصیل مورد بحث قرار می گیرند.

۳-۲- روش پژوهش

جهت بررسی و پاسخگویی به سوالات از روش پیمایشی مبتنی بر معادلات ساختاری استفاده گردیده است.

۳-۳- جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری عبارت است از کلیه عناصر و افرادی که در یک مقیاس جغرافیایی مشخص (جهانی یا منطقه ای) دارای یک یا چند صفت مشترک باشند (حافظ نیا، ۱۳۸۲). به عبارتی جامعه، مجموعه اعضاء واقعی یا فرضی است که علاقه مند هستیم یافته های پژوهش را به آنها تعمیم دهیم (دلاور، ۱۳۸۳). در این پژوهش جامعه آماری مورد بررسی کلیه پرستاران بیمارستان دولتی امام حسین (ع)

شهرستان شاهرود به تعداد ۳۳۵ نفر می باشد. که تعداد ۱۷۸ نفر نمونه به روش تصادفی ساده از جامعه انتخاب گردیده است.

۳-۴- ابزار جمع آوری اطلاعات

گردآوری مباحث نظری پژوهش با استفاده از منابع کتابخانه‌ای، مقالات و پایان‌نامه‌هایی که در این زمینه وجود داشت؛ انجام شده است. در بخش میدانی پژوهش نیز از بین ابزارهای مختلف جمع-آوری داده‌ها، از پرسشنامه استفاده شده است.

الف : پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز: بر اساس پرسشنامه استاندارد دیمونت و همکاران (۲۰۱۷) شامل ۶ سوال با طیف لیکرت می باشد.

ب : پرسشنامه پایداری سازمانی: بر اساس پرسشنامه استاندارد کارکولیان و همکاران (۲۰۱۵) شامل ۵ سوال با طیف لیکرت می باشد.

ج : پرسشنامه رفتار سبز کارکنان: بر اساس پرسشنامه استاندارد قیصراقبال و همکاران (۱۳۹۶) شامل ۷ سوال با طیف لیکرت می باشد.

- Dumont, Jenny, Jie Shen, and Xin Deng. 201۷. "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.
- Karkoulia, S., et al., An empirical study of 360-degree feedback, organizational justice, and firm sustainability, Journal of Business Research (2015),
- Qaisar Iqbal, Siti Hasnah Hassan, Sohail Akhtar, Shahid Khan,(2017) "Employee's green behavior for environmental

sustainability: a case of banking sector in Pakistan", World Journal of Science, Technology and Sustainable Development.

۳-۵-روایی ابزار سنجش

مقصود از روایی آن است که ابزار اندازه گیری ، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. اهمیت روایی از آن جهت است که اندازه گیری های نامناسب و ناکافی می تواند هر پژوهش علمی را بی ارزش و ناروا سازد (خاکی، ۱۳۹۱).

۳-۵-۱-روایی ظاهری

روایی ظاهری یک شاخص مقدمه ای و حداقل از روایی محتوایی است. همان طور که قبلاً ذکر شد پرسشنامه این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد تهیه شده است که در پژوهش های پیشین مورد بررسی قرار گرفته است. با این وجود روایی ظاهری پرسشنامه و محتوای آن توسط استاد راهنما مورد بررسی و تأیید قرار گرفت.

۳-۵-۲-روایی سازه

عوامل پرسشنامه، با روش تحلیل عامل های اصلی و چرخش واریماکس استخراج گردید. در این مدل، ۴ عامل بدست آمد که روی هم ۴۰.۸ درصد از واریانس کل پرسشنامه را تبیین می کنند که ارزش های ویژه آن ها، پس از چرخش به ترتیب برای عوامل رفتار سبز کارکنان، مدیریت منابع انسانی سبز و پایداری سازمانی عبارت بود ۲۹/۳۲، ۲۰.۵۱، ۱۷.۳۵ هر کدام به ترتیب میباشد.

برای تعیین اینکه هر متغیر (شاخص فرعی) بر روی کدام عنصر (عامل) نشسته است فقط شاخص هایی انتخاب شد که حداقل بار عاملی آن در عامل از ۰.۴۰ بیشتر باشد و بار عاملی بالایی بر روی عامل های دیگر نداشته باشد. در نهایت همبستگی بین نمره های عوامل حاصل از تحلیل اکتشافی

در این تحقیق محاسبه گردید و با توجه به میزان همبستگی هر یک از شاخص‌ها عناوین مناسبی را برای هر یک از آن‌ها انتخاب شد و بر اساس آن، عوامل به ترتیب نام‌گذاری شدند. نتایج همچنین نشان داد که هیچ یک از شاخص‌های فرعی از مدل خارج نمی‌گردند.

جدول ۳-۱- تحلیل عاملی سوالات و عوامل پرسشنامه

سوال	شاخص-متغیر	رفتار سبز کارکنان	پایداری	مدیریت منابع انسانی سبز
۱	سعی در کاهش استفاده از محصولات یکبار مصرف دارم.	۰.۵۹۸		
۲	سعی در کاهش ایجاد زباله های پلاستیکی و ضایعات دارم.	۰.۵۴۲		
۳	وظایف و مسئولیت های شغلی خود را به گونه ای انجام می دهم که دارای عملکرد مثبت زیست محیطی است.	۰.۶۰۱		
۴	نسبت به محیط زیست احساس مسئولیت دارم.	۰.۶۷۱		
۵	یک نسبت برای آینده محیط زیست برای نسل آینده دارم.	۰.۶۸۲		
۶	سعی در مشارکت، آموزش و انگیزه به افراد برای به حداقل رساندن اثرات زیست محیطی دارم.	۰.۶۸۴		
۷	سعی در انجام رفتار و ابتکار عمل در انجام کارها برای کاهش اثرات زیست محیطی دارم.	۰.۶۷۱		
۸	آیا سازمان شما در بهبود جامعه در محیط غیر تجاری شرکت دارد؟		۰.۶۰۲	
۹	آیا موافقت که پایداری برای سازمان شما مهم است؟		۰.۵۱۲	
۱۰	آیا برنامه پایداری موجود برای سازمان شما وجود دارد؟		۰.۶۰۲	

۱۱	آیا فکر می کنید داشتن یک مسئول پایداری برای سازمان شما مهم است؟	۰.۵۹۸	
۱۲	آیا فکر میکنید سازمان شما با کارمندان خود نسبتاً خوب رفتار می کند؟	۰.۶۵۶	
۱۳	سازمان اهداف سبز را برای کارکنان خود تنظیم می کند.	۰.۶۵۲	
۱۴	سازمان آموزش سبز را برای ارتقای ارزشهای سبز در کارکنان فراهم میکند.	۰.۶۴۱	
۱۵	سازمان کارکنان را با آموزش سبز برای توسعه دانش و مهارتهای کارکنان مورد نیاز برای مدیریت سبز به کار میگیرد.	۰.۶۲۶	
۱۶	سازمان به رفتارهای سبز کارکنان پاداش میدهد.	۰.۶۲۳	
۱۷	سازمان زمینه ها را برای ارتقاء رفتار سبز کارکنان در نظر میگیرد.	۰.۶۲	
۱۸	سازمان برای ارزیابی عملکرد کارکنان رفتار سبز را در نظر میگیرد.	۰.۶۱۵	
درصد واریانس تبیین شده			
		۲۹.۳۲	۲۰.۵۱
			۱۷.۳۵

۳-۶- پایایی ابزار سنجش

پایایی یک سنجه ثبات و سازگاری مفهوم مورد سنجش را نشان می دهد و به ارزیابی درستی و خوب بودن یا برازش یک سنجه کمک می کند. توانایی یک سنجه برای حفظ ثبات در طی زمان، شاخصی از ثبات و آسیب پذیری کم آن در برابر تغییرات است. سازگاری درونی سنجه ها، شاخصی است از تجانس جنبه هایی در سنجه که یک مفهوم را انعکاس می دهد (دانایی فرد، ۱۳۸۳).

در این پژوهش جهت بررسی پایایی پرسشنامه ها از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ بین ۰ تا ۱ قرار دارد، هرچه مقدار این ضریب بالاتر باشد پایایی سوالات بیشتر خواهد بود. پایایی بالای ۰/۷۰ پایایی مطلوب و پذیرفته شده می باشد.

جدول ۳-۲ پایایی پرسشنامه ها را نشان می دهد همانگونه که نتایج نشان می دهد ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر رفتار سبز کارکنان، مدیریت منابع انسانی سبز و پایداری سازمانی به ترتیب معادل ۰.۷۶، ۰.۷۵ و ۰.۷۱ می باشد.

جدول ۳-۲: پایایی سوالات پرسشنامه

تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	
۷	۰.۷۶	رفتار سبز کارکنان
۶	۰.۷۵	مدیریت منابع انسانی سبز
۵	۰.۷۱	پایداری سازمانی

۳-۷- نحوه اجرای پژوهش

از آمار توصیفی و استنباطی و همچنین معادلات ساختاری استفاده گردید.

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۴-۱- مقدمه

تحقیق علمی، فرآیند نظام‌مندی است که در آن محقق در پی پاسخ دادن به مسأله تحقیق می‌باشد. لازمه‌ی پاسخگویی به مسأله تحقیق، نتیجه‌گیری و تعبیر و تفسیر داده‌های حاصل از ابزار اندازه‌گیری است. با توجه به تکنیک‌ها و اطلاعاتی که در فصول دوم و سوم مطرح گردید، در این فصل با عنایت به کاربردی بودن پژوهش، به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته می‌شود. تجزیه و تحلیل داده‌ها فرایندی چند مرحله‌ای است که طی آن داده‌هایی که به طرق مختلف جمع‌آوری شده‌اند، خلاصه، دسته‌بندی و در نهایت پردازش می‌شوند تا زمینه برقراری انواع تحلیل و ارتباط بین داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌ها فراهم آید. در این فرآیند داده‌ها هم از لحاظ مفهومی و هم از جنبه تجربی پالایش می‌شوند و تکنیک‌های گوناگونی آماری نقش بسزایی در استنتاج و تعمیم به عهده دارند. بنابراین بر اساس مطالب بیان شده در فصول قبل و همچنین فرضیه‌های مطرح شده، در این فصل با توجه به فرضیه‌های ارائه شده و روش آماری به کار گرفته شده، یافته‌های تحقیق در قالب جداول ارائه می‌شود.

۴-۲- پایایی پرسشنامه

پایایی پرسشنامه‌ها بر اساس استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفته است. جدول ۴-۱ پایایی پرسشنامه‌ها را نشان می‌دهد همانگونه که نتایج نشان می‌دهد ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر رفتار سبز کارکنان، مدیریت منابع انسانی سبز و پایداری سازمانی به ترتیب معادل ۰.۷۶، ۰.۷۵ و ۰.۷۱ می‌باشد.

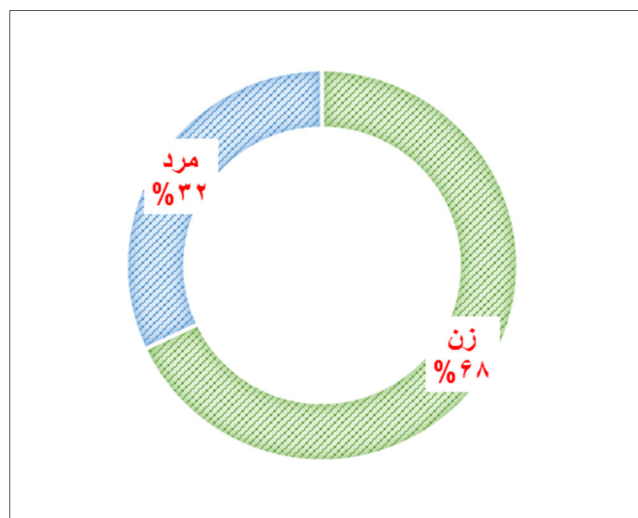
۳-۴- بررسی داده های جمعیت شناختی

۴-۳-۱- جنسیت

در جدول ۴-۲ وضعیت جنسیت پاسخ دهندگان آورده شده است مطابق یافته های پژوهش (۶۸٪) پاسخگویان زن و مابقی مرد می باشند.

جدول ۴-۱- وضعیت جنسیت پاسخ دهندگان

جنسیت	زن	مرد
فراوانی	۱۲۱	۵۷
درصد فراوانی	۶۸٪	۳۲٪



نمودار ۴-۱- وضعیت جنسیت پاسخ دهندگان

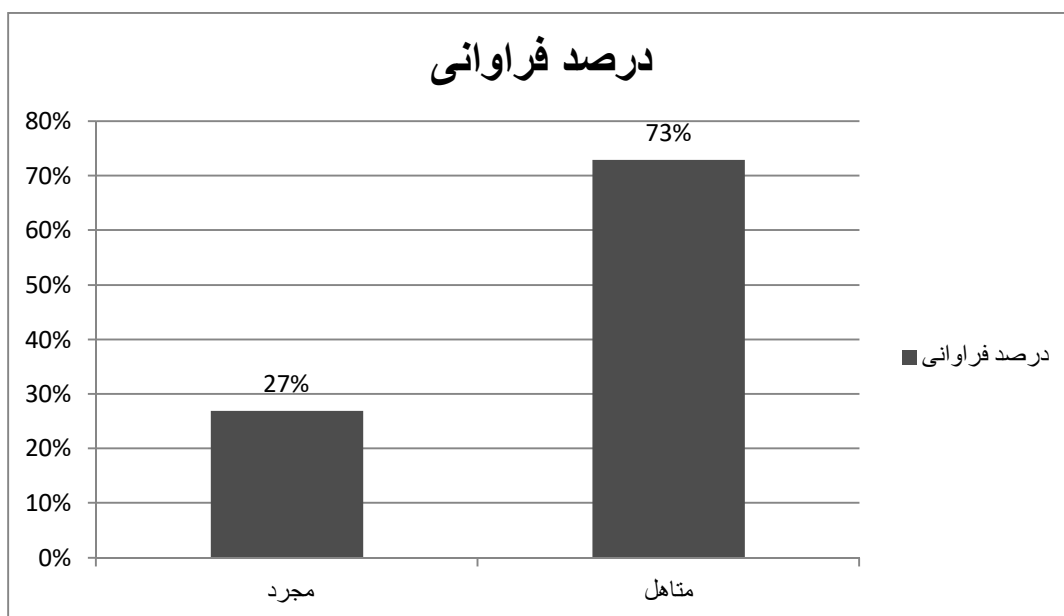
۴-۳-۲- وضعیت تاهل

در جدول ۴-۳، وضعیت جنسیت پاسخ دهندگان آورده شده است مطابق یافته های پژوهش (۷۳٪) متاهل و مابقی مجرد می باشند.

جدول ۴-۲- وضعیت تاهل پاسخ دهندگان

متاهل	مجرد	
۱۳۰	۴۸	فراوانی
٪۷۳	٪۲۷	درصد فراوانی

نمودار ۴-۲- وضعیت تاهل پاسخ دهندگان



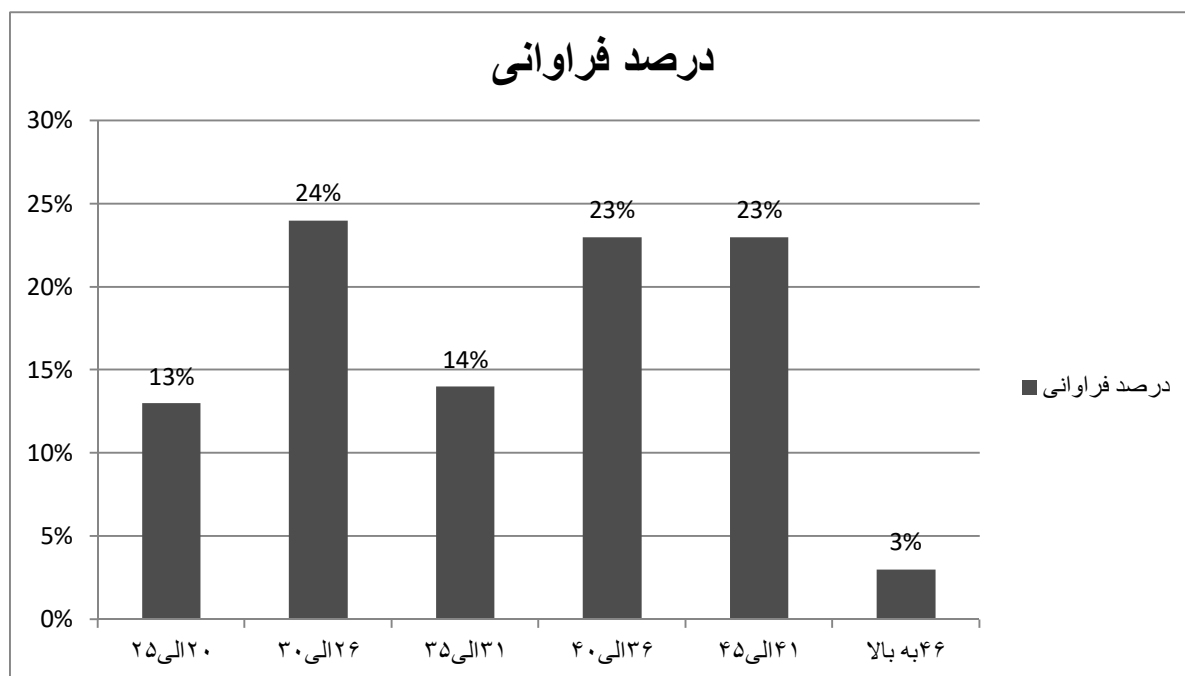
۴-۳-۳- سن

در جدول ونمودار زیر وضعیت سنی پاسخ دهندگان به پرسشنامه استخراج گردیده است. مشاهده می گردد که گروه سنی ۴۶ سال به بالا کمترین فراوانی (۳٪) و گروه سنی ۲۶ الی ۳۰ سال بیشترین فراوانی (۲۴٪) را دارد.

جدول ۴-۳- وضعیت سن پاسخ دهندگان

گروه سنی	۲۰ الی ۲۵	۲۶ الی ۳۰	۳۱ الی ۳۵	۳۶ الی ۴۰	۴۱ الی ۴۵	۴۶ به بالا	جمع کل
فراوانی	۲۴	۴۲	۲۵	۴۱	۴۱	۵	۱۷۸
درصد فراوانی	۱۳٪	۲۴٪	۱۴٪	۲۳٪	۲۳٪	۳٪	۱۰۰٪

نمودار ۴-۳- وضعیت سن پاسخ دهندگان



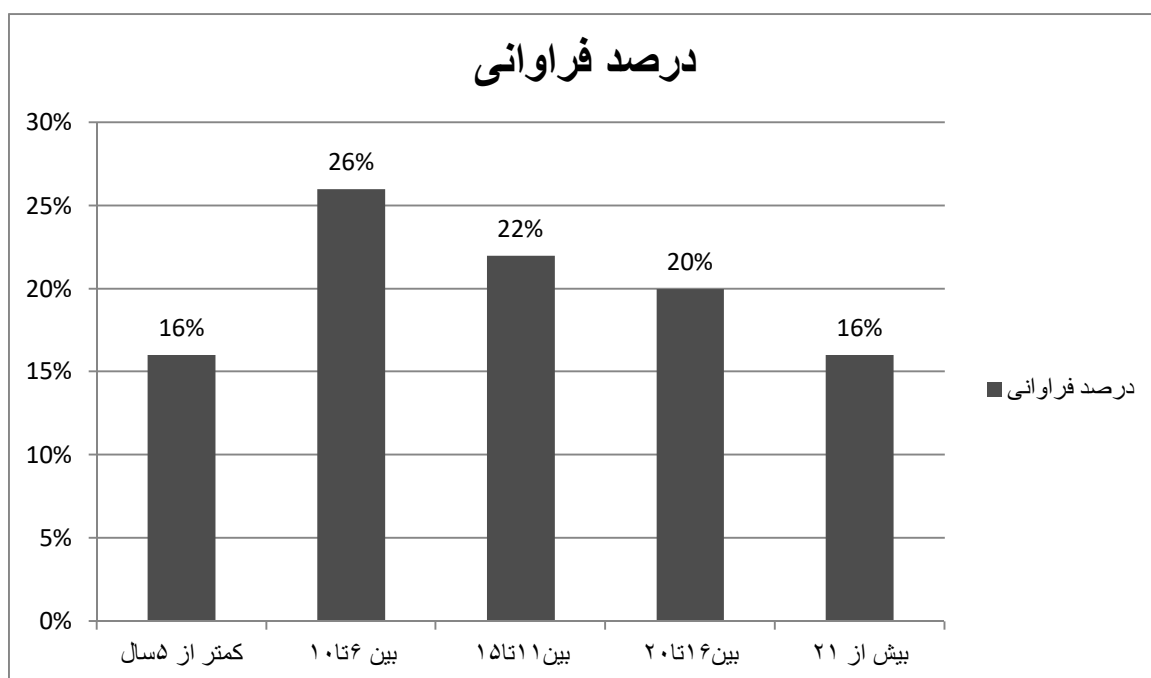
۴-۳-۴- سنوات خدمت

در جدول و نمودار زیر ، سنوات خدمت پاسخ دهندگان آورده شده است .سوابق خدمتی کمتر از ۵ سال و بیش از ۲۱ سال با تعداد ۲۹ نفر یعنی ۱۶٪ کمترین و گروه بین ۶ تا ۱۰ سال به تعداد ۴۵ نفر با ۲۶٪ بیشترین می باشند.

جدول ۴-۴- وضعیت سنوات خدمتی پاسخ دهندگان

سنوات خدمت	کمتر از ۵ سال	بین ۶ تا ۱۰	بین ۱۱ تا ۱۵	بین ۱۶ تا ۲۰	بیش از ۲۱
فراوانی	۲۹	۴۵	۳۹	۳۶	۲۹
درصد فراوانی	۱۶٪	۲۶٪	۲۲٪	۲۰٪	۱۶٪

نمودار ۴-۴- وضعیت سنوات خدمت پاسخ دهندگان



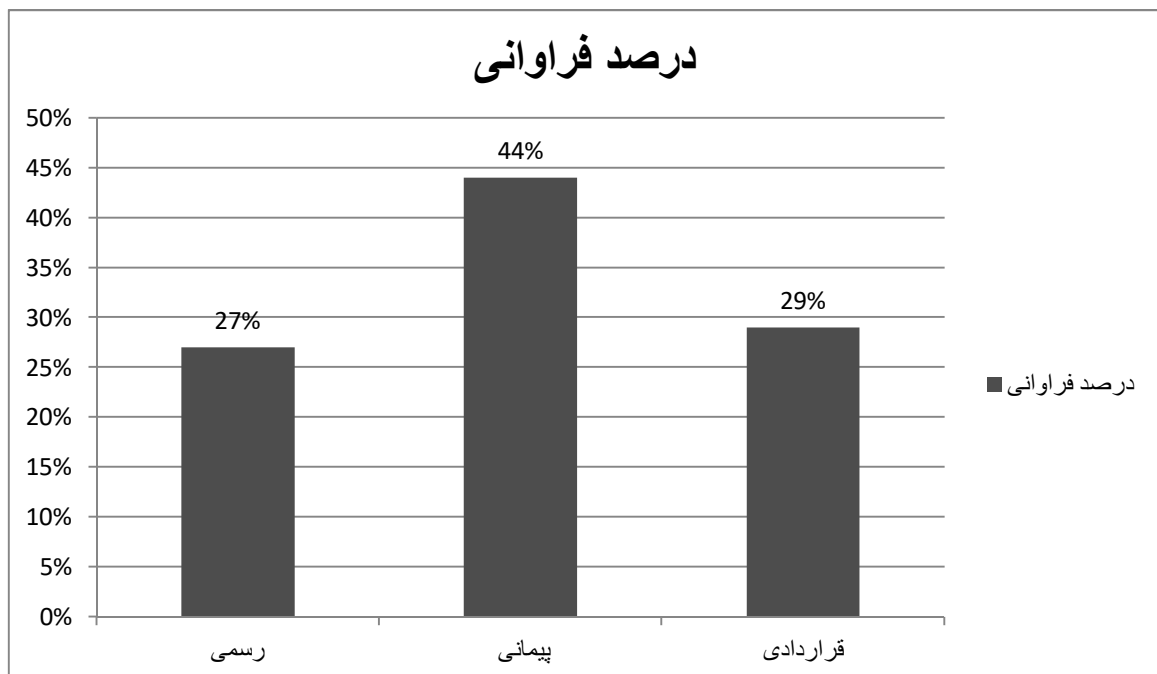
۴-۳-۵- وضعیت کاری

در جدول ونمودار زیر وضعیت کاری پاسخ دهندگان آورده شده است.

جدول ۴-۵- وضعیت کاری پاسخ دهندگان

وضعیت کاری	رسمی	پیمانی	قراردادی
فراوانی	۴۸	۷۸	۵۲
درصد فراوانی	٪۲۷	٪۴۴	٪۲۹

نمودار ۴-۵- وضعیت کاری پاسخ دهندگان



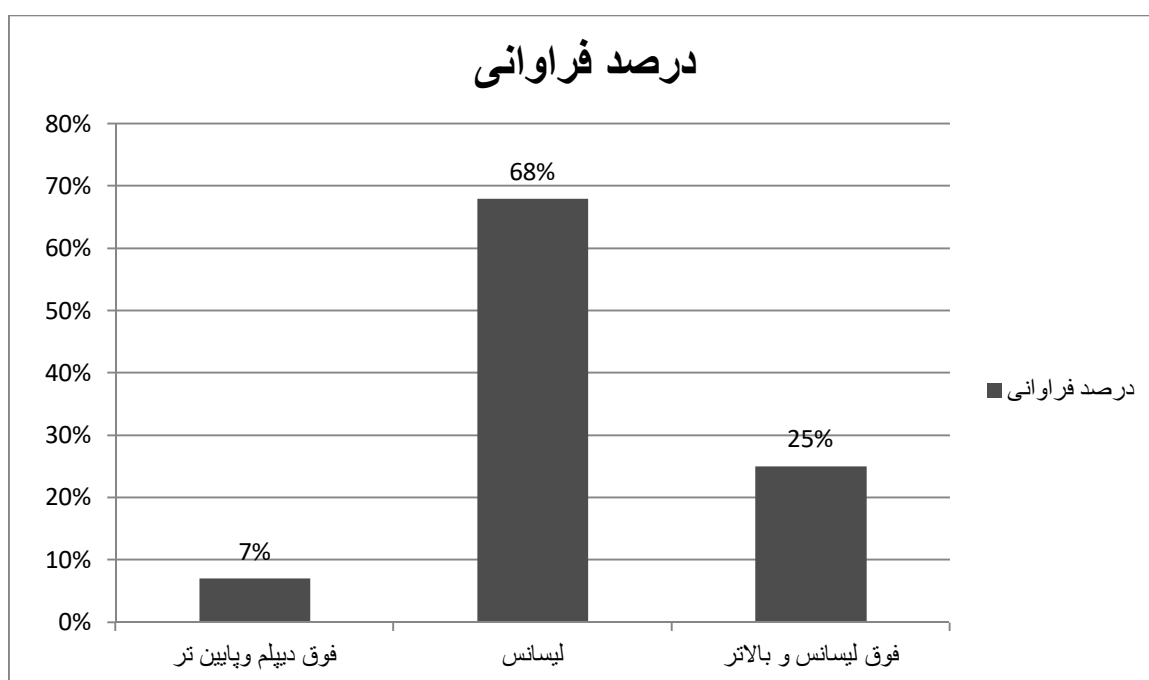
۴-۳-۶- سطح تحصیلات

در جدول و نمودار زیر وضعیت سطح تحصیلی پاسخ دهندگان آورده شده است. ۷٪ نمونه را پرستاران با تحصیلات فوق دیپلم و پایین تر، ۶۸٪ را لیسانس و ۲۵٪ را فوق لیسانس و بالاتر تشکیل می‌دهد.

جدول ۴-۶- وضعیت سطح تحصیلات پاسخ دهندگان

فوق دیپلم و پایین تر	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر	
۱۲	۱۲۲	۴۴	مقدار فراوانی
۷٪	۶۸٪	۲۵٪	درصد فراوانی

نمودار ۴-۶- وضعیت سطح تحصیلات پاسخ دهندگان



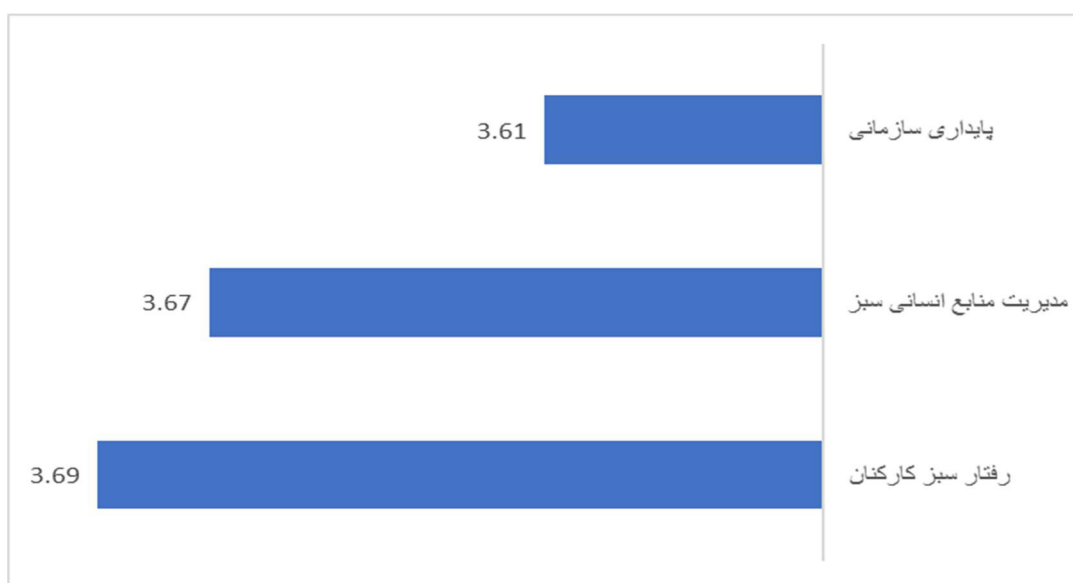
۴-۴-آمار توصیفی

در جدول ۴-۸- میانگین، واریانس و انحراف معیار ابعاد پرسشنامه آمده است.

جدول ۴-۷- آمار توصیفی پرسشنامه

تعداد نمونه	واریانس	انحراف معیار	میانگین	
۱۷۸	۰.۶۴	۰.۷۹۹	۳.۶۹	رفتار سبز کارکنان
۱۷۸	۰.۸۲	۰.۹۰۱	۳.۶۷	مدیریت منابع انسانی سبز
۱۷۸	۰.۷۴	۰.۸۵۵	۳.۶۱	پایداری سازمانی

نمودار ۴-۷- میانگین ابعاد پرسشنامه



۴-۵- آزمون تعیین نرمال بودن داده ها

از آزمون کولموگروف – اسمیرنوف جهت تعیین نرمال (یا غیرنرمال بودن) داده های مدل استفاده می شود. نتایج این آزمون در جدول ۴-۹ آمده است. همانطور که مشاهده می شود مقدار sig در تمام مؤلفه های تحقیق بیشتر از ۵ درصد است، در نتیجه فرضیه H1 پذیرفته می شود و فرض نرمال نبودن بودن توزیع رد می شود و در ادامه از آزمونهای پارامتریک استفاده می شود.

فرض صفر: توزیع داده ها نرمال می باشد.

فرض یک: توزیع داده ها نرمال نمی باشد.

با توجه به اینکه در هر پنج متغیر ناحیه معنی داری بیش از ۵٪ می باشد فرض صفر رد نمی گردد یعنی توزیع داده ها نرمال می باشد.

جدول ۴-۸- نتایج آزمون کولموگروف – اسمیرنوف

رفتار سبز	مدیریت منابع	پایداری سازمانی
کارکنان	انسانی سبز	
۳.۶۹	۳.۶۷	۳.۶۱
۰.۷۹	۰.۹۰	۰.۸۵
۱۵۲	۰.۱۳۴	۰.۱۱۷
۰.۸۹	۰.۹۷	۰.۶۶
سطح معنی داری (p-Value)		

فرضیه پژوهش

فرضیه اصلی : رفتار سبز کارکنان نقش میانجی در رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی دارد.

فرضیه اصلی : رفتار سبز کارکنان نقش میانجی در رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی ندارد.

فرضیه اصلی : رفتار سبز کارکنان نقش میانجی در رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی دارد.

برای اثبات نقش میانجی رفتار سبز کارکنان در رابطه با رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی از آزمون سوبل استفاده گردیده است. بطور کلی در آزمون سوبل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت ab به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z -Value را از رابطه زیر بدست می‌آوریم:

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

در این رابطه:

- a ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی
- b ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته
- S_a خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی
- S_b خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

که در صورت بیشتر بودن این مقدار از ۱.۹۶ می توان در سطح اطمینان ۹۵٪ و با ۵٪ خطا معنا دار بودن تاثیر متغیر میانجی را تایید نمود.

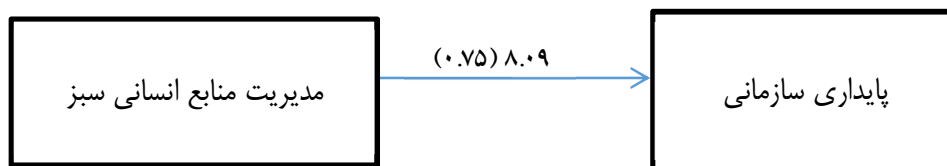
جدول ۴-۹- نتایج آزمون

پارامتر	مفهوم پارامتر	مقادیر
a	ضریب مسیر میان متغیر مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان	۰.۷۱
b	ضریب مسیر میان متغیر رفتار سبز کارکنان و پایداری	۰.۶۱
Sa	خطای استاندارد مسیر متغیر مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان	۰/۱۵
Sb	خطای استاندارد مسیر متغیر رفتار سبز کارکنان و پایداری	۰/۱۷

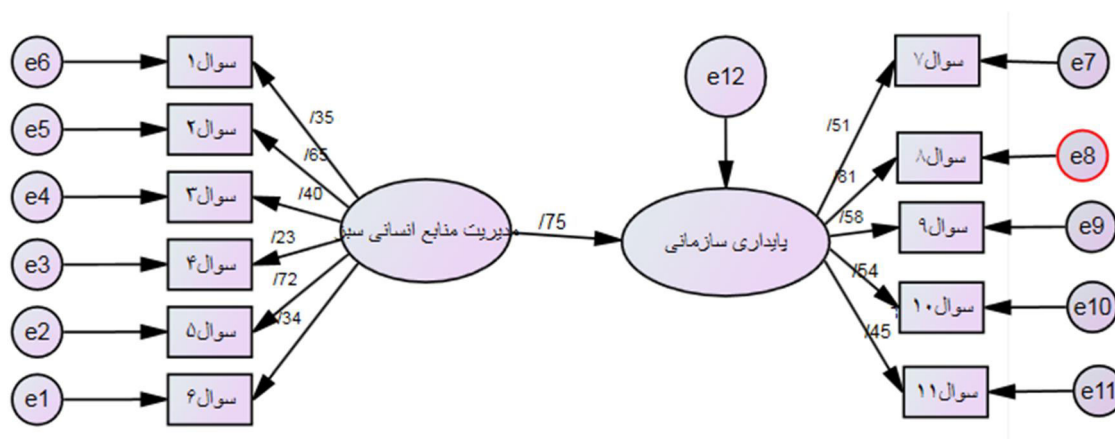
با جایگذاری مقادیر بدست آمده در فرمول سوبل مقدار Z-Value آماره آزمون سوبل برابر ۳.۸ بدست می آید که سطح معنی داری برابر ۰.۰۰۴ می باشد و بدلیل اینکه این آماره از ۱.۹۶ بیشتر است نقش میانجی رفتار سبز کارکنان در رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی تایید می گردد.

فرضیه فرعی ۱- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی تاثیر معنی داری دارد. قدرت رابطه میان متغیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی برابر ۰/۷۵ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می شود. آماره آزمون نیز ۸/۰۹ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ اطمینان مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی تاثیر معنی داری دارد.

شکل ۴-۱- آزمون فرضیه فرعی ۱



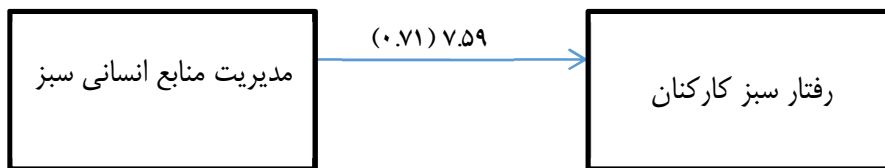
شکل ۴-۲- آزمون فرضیه فرعی ۱



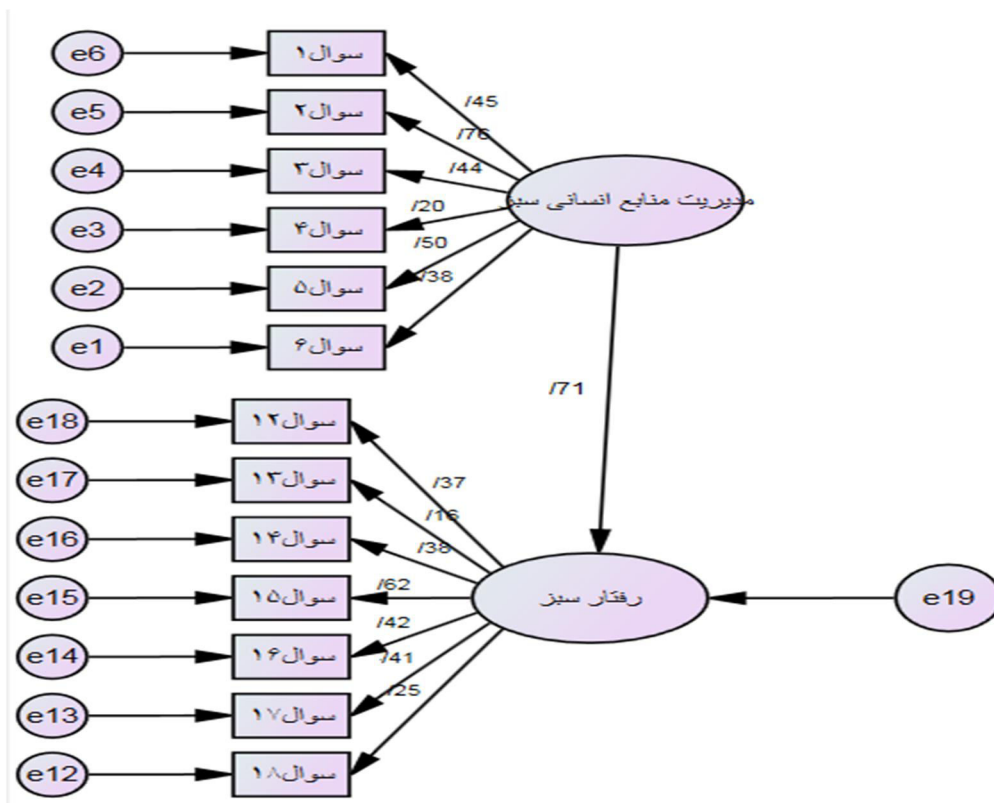
فرضیه فرعی ۲- مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

قدرت رابطه میان مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان برابر ۰/۷۱ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می شود. آماره آزمون نیز ۷/۵۹ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ اطمینان مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

شکل ۴-۳- آزمون فرضیه فرعی ۲



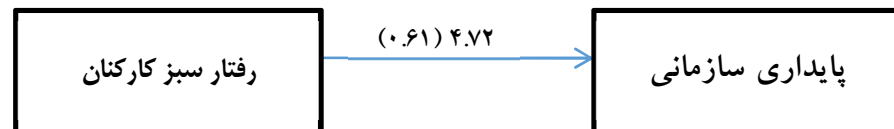
شکل ۴-۴- آزمون فرضیه فرعی ۲



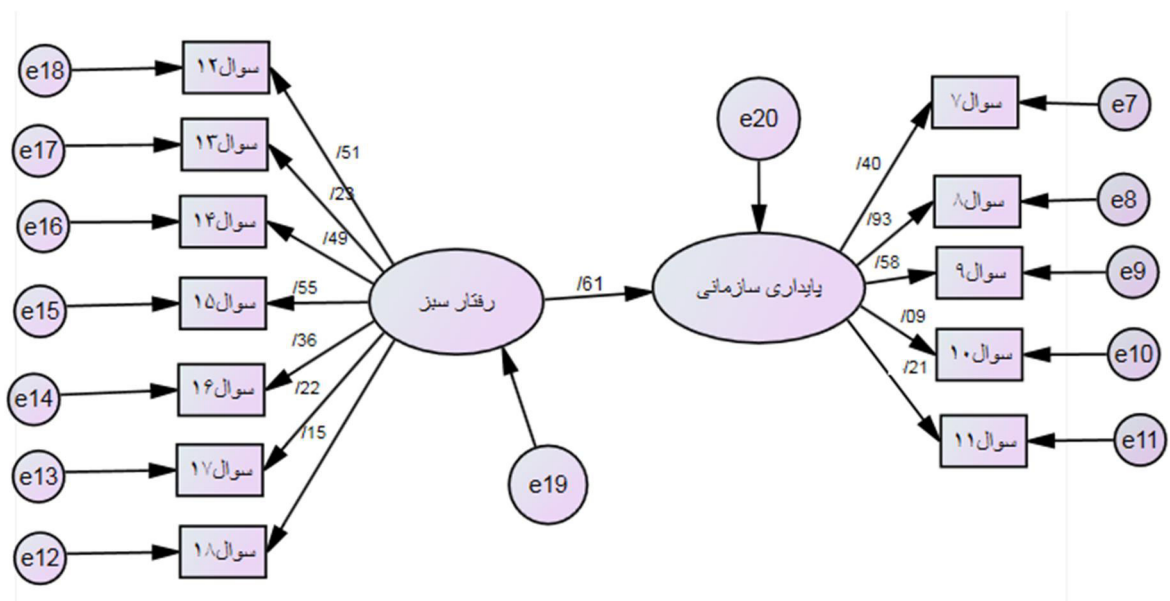
فرضیه فرعی ۳- رفتار سبز کارکنان بر پایداری سازمانی تاثیر معنی داری دارد.

قدرت رابطه میان متغیر رفتار سبز کارکنان بر پایداری سازمانی برابر $0/61$ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می شود. آماره آزمون نیز $4/72$ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان 95% رفتار سبز کارکنان بر پایداری سازمانی تاثیر معنی داری دارد.

شکل ۴-۵- آزمون فرضیه فرعی ۳



شکل ۴-۶- آزمون فرضیه فرعی ۳



فصل پنجم: نتیجه گیری و
پیشنهادات

هر تحقیق علمی بر اساس هدف مشخصی انجام میشود . هدف محقق از تحقیق یا بنیادی است که به گسترش حوزه معرفت علم می انجامد ، یا کاربردی و عملی است که غرض از آن حل مسئله و معضل یا ارتقاء سطح کیفیت یا کمیت است . بنابراین ، محقق در پایان هر فعالیت تحقیقی ، با توجه به آزمون فرضیات باید نتایج کار را ارائه نماید . نتایج یافته های تحقیق ، همچنین اساس پیشنهادات برای انجام تحقیقات بعدی را شکل می دهد . میتوان گفت یکی از بخش های مهم تحقیق که در واقع راهی برای تبدیل نظریات به عمل برای کسب موفقیت است ، ارائه نتایج درست و پیشنهادات مناسب است (حافظ نیا ، ۱۳۷۷) .

در این فصل با توجه به اطلاعات به دست آمده از نمونه آماری مورد مطالعه و تعمیم آن به جامعه آماری به بررسی و نتیجه گیری اطلاعات حاصل از تجزیه و تحلیل داده های فصل چهارم پرداخته خواهد شد. و در نهایت پیشنهاد ها برای پژوهش های آتی در رابطه با موضوع این پژوهش و محدودیت هایی که محقق با آن مواجه است بیان خواهد شد .

۵-۲- تحلیل نتایج پژوهش

۵-۲-۱- نتایج یافته های جمعیت شناختی

به منظور سنجش متغیرهای توصیفی پژوهش شش سوال در پرسشنامه طراحی شده است . نتایج مربوط به این متغیرها در ادامه آورده شده است.

متغیر جنسیت: نتایج مربوط به متغیر جنسیت حاکی از آن است که ۶۸ درصد از پاسخگویان زن و ۳۲ درصد مرد میباشند. همانطور که مشاهده می شود بیشترین افراد نمونه را زنان تشکیل می دهند.

متغیر تاهل: نتایج مربوط به متغیر تاهل حاکی از آن است که ۲۷ درصد از پاسخگویان مجرد و ۷۳ درصد متاهل میباشند. همانطور که مشاهده می شود بیشترین افراد نمونه را افراد متاهل تشکیل می دهند.

متغیر سن: نتایج مربوط به متغیر سن حاکی از آن است گروه سنی ۴۶ سال به بالا با ۳ درصد کمترین تعداد را از نظر فراوانی در جامعه تحت بررسی داشته اند و گروه سنی ۲۶ الی ۳۰ سال با ۲۴ درصد بیشترین افراد نمونه را تشکیل می دهند.

متغیر سابقه خدمت: نتایج مربوط به متغیر سابقه خدمت حاکی از آن است سوابق خدمتی کمتر از ۵ سال و بیش از ۲۱ سال با ۱۶ درصد کمترین فراوانی و سوابق خدمتی ۶ تا ۱۰ سال با ۲۶ درصد بیشترین فراوانی را دارد.

متغیر وضعیت کاری: نتایج مربوط به وضعیت کاری حاکی از آن است نیروی رسمی با ۲۷ درصد کمترین فراوانی و نیروی پیمانی با ۴۴ درصد بیشترین فراوانی را دارد.

متغیر سطح تحصیلات : نتایج مربوط به سطح تحصیلات حاکی از آن است که مقطع دیپلم و پایین تر با ۷ درصد کمترین فراوانی و مقطع لیسانس با ۶۸ درصد بیشترین فراوانی را دارد.

۵-۲-۲- نتایج فرضیه های پژوهش

در این پژوهش یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی طراحی شده است که در ادامه مورد تجزیه تحلیل قرار می گیرد.

فرضیه اصلی : رفتار سبز کارکنان نقش میانجی در رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی دارد.

برای اثبات نقش میانجی رفتار سبز کارکنان در رابطه با رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی از آزمون سوبل استفاده گردیده است. بطور کلی در آزمون سوبل می توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی داری رابطه استفاده کرد. با جایگذاری مقادیر بدست آمده در فرمول سوبل مقدار مقدار Z-Value آماره آزمون سوبل برابر ۳.۸ بدست می آید که سطح معنی داری برابر ۰.۰۰۴ می باشد و بدلیل اینکه این آماره از ۱.۹۶ بیشتر است نقش میانجی رفتار سبز کارکنان در رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی تایید می گردد.

فرضیه فرعی ۱- مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی تاثیر معنی داری دارد.

قدرت رابطه میان متغیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی برابر ۰/۷۵ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز ۸/۰۹ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ اطمینان مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه فرعی ۲- مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

قدرت رابطه میان مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان برابر ۰/۷۱ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز ۷/۵۹ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ اطمینان مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

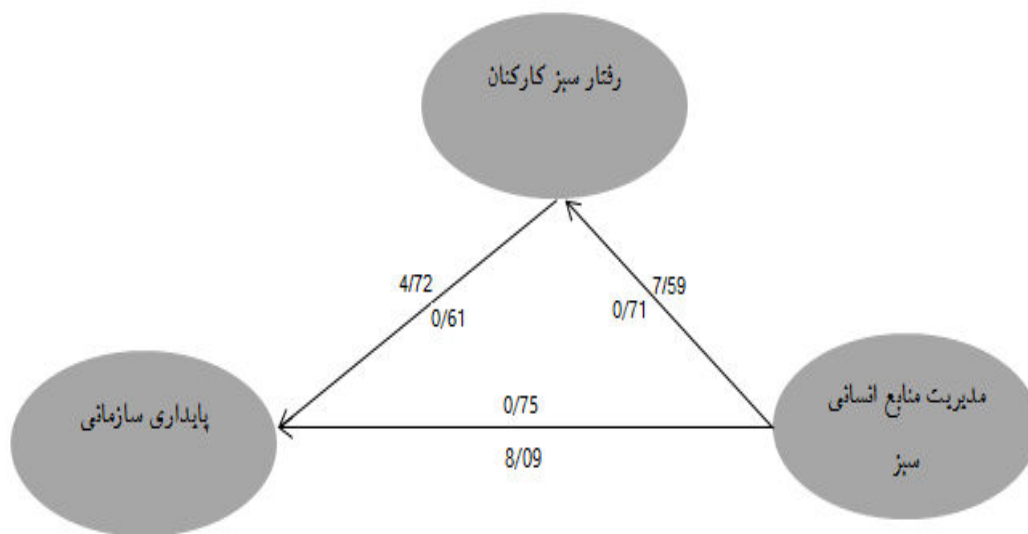
فرضیه فرعی ۳- رفتار سبز کارکنان بر پایداری سازمانی تاثیر معنی داری دارد.

قدرت رابطه میان متغیر رفتار سبز کارکنان بر پایداری سازمانی برابر ۰/۶۱ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز ۴/۷۲ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ رفتار سبز کارکنان بر پایداری سازمانی تاثیر معنی داری دارد.

۵-۳- مدل نهایی پژوهش

این پژوهش به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی با میانجی گری متغیر رفتار سبز کارکنان در بیمارستان امام حسین (ع) شاهرود پرداخته است. برای این منظور چهار فرضیه طراحی گردید. یافته های فصل چهارم نشان داد کلیه فرضیه های پژوهش مورد تأیید قرار گرفته اند. در این زمینه مدل نهایی پژوهش که شامل فرضیات تأیید شده می باشد، در شکل زیر نشان داده می شود.

شکل ۴-۷- مدل نهایی پژوهش



۵-۴-پیشنهادهای پژوهش

۵-۴-۱-پیشنهادهای کاربردی

- توجه به نقاط ضعف سازمان و چاره اندیشی برای آن.
- با توجه به اینکه مدیریت منابع انسانی سبز با پایداری سازمانی رابطه دارد ، برگزاری سمینارها و دوره های کاربردی برای افراد در واحدهای مدیریت به منظور تقویت پایداری سازمان انجام شود.
- برگزاری سمینارها و دوره های کاربردی برای پرسنل برای آشنایی بیشتر آنها با رفتار سبز تا عملکرد افراد را ارتقا بخشد.
- با توجه به اینکه مدیریت منابع انسانی سبز با رفتار سبز کارکنان رابطه دارد، سازمان باید دوره های آموزشی برگزار کند، برای پرسنلی که رفتار سبز دارند پاداش لحاظ کند و با تهیه پکیج های آموزشی آنها را با آیتم های رفتار سبز آشنا کنند.
- برگزاری دوره های آموزشی به منظور آموزش نحوه کاهش ضایعات در سازمان برای تحقق مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان .

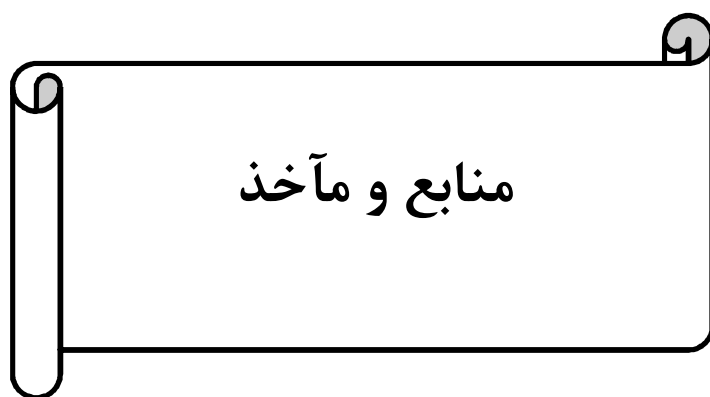
۵-۴-۲-پیشنهادهای پژوهشی

- انجام پژوهش در بیمارستان های خصوصی و مقایسه آن با بیمارستان های دولتی.
- انجام پژوهش حاضر برای سایر سازمان های کشور.

۵-۵-مشکلات و محدودیت های پژوهش

- با توجه به اینکه جامعه آماری مورد نظر بیمارستان دولتی امام حسین (ع) شهرستان شاهرود بود و با توجه به اینکه این بیمارستان مرکز اصلی بیماران کرونایی بود شرایط سختی برپژوهش حاکم بود .

- با توجه به شیوع ویروس کرونا امکان حضور در بیمارستان با معزلات بسیاری همراه بود.
- کاهش انگیزه پاسخ دهندگان یعنی پرستاران محترم با توجه به حجم بالای کار و به تبع آن استرس ناشی از آن با توجه به شیوع ویروس کرونا، به همین دلیل زمان زیادی صرف شد تا حجم نمونه مورد نظر به سوالات پرسشنامه پاسخ دهند.
- ممکن است با توجه به شرایط کرونایی پاسخ های نمونه آماری از دقت کافی برخوردار نباشد.



- افرازه،عباس؛ محمد نبی ، ساویز؛ محمد نبی ، سینا (۱۳۸۸) . الگوی سنجش و ارتقای درجه ی پایداری سازمانی با رویکرد مدیریت دانش . مطالعات مدیریت بهبود و تحول ، شماره ی ۶۱ ، ۳۷ - ۶۴.
- باباپور ،خیرالدین و دیگران (۱۳۸۲) بررسی رابطه ی بین شیوه های حل مساله و سلامت روانشناختی دانشجویان ، مجله ی روانشناسی ، سال هفتم شماره ی ۱ ، ۱۸-۳.
- حافظ نیا ،محمد رضا(۱۳۷۷) "مقدمه ای برروش پژوهش در علوم انسانی"،انتشارات سمت،چاپ اول.
- خاکی ،غلامرضا(۱۳۹۲) "بررسی مسایل سازمان ومدریت"،نشر فوژان.
- خاکی،غلامرضا (۱۳۹۱)،روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی،نشر فوژان،تهران ،صفحه ۲۴۲-۲۶۶.
- خدای ،سهیلا ؛ اصلانلو ، بهاره ؛ مرادی ، حمید (۱۳۹۱).نقش مشروعیت اجتماعی در ایجاد کارایی سازمان ، فصلنامه ی اخلاق در علوم و فناوری سال هفتم ،شماره ی ۴.
- دانایی فرد،حسن ؛الوانی ،سید مهدی؛آذر،عادل(۱۳۹۵)،روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت فرویکردی جامع،انتشارات اشراقی.
- رابینز استیفن پی (۱۳۷۷).رفتار سازمانی ترجمه ی علی پارسایان و محمد اعرابی. تهران :دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رحیمیان ، نظام الدین و دیگران ، (۱۳۹۰) . مسئولیت اجتماعی و پایداری شرکت ها ، مجله ی حسابداری.
- رضاییان ، علی (۱۳۸۶)، مبانی سازمان و مدیریت ، انتشارات سمت.
- زاهدی،ش،۱۳۹۲،مدیریت سبز،تهران.انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ساروخانی،باقر(۱۳۷۲) "روش های پژوهش در علوم اجتماعی،اول ومبانی" موسسه پژوهش های فرهنگی،ج اول.

- سیدجوادین، سید رضا؛ روشندل اربطانی، طاهر ونوبری، علیرضا (۱۳۹۵)، مدیریت منابع انسانی سبز " یک رویکرد سرمایه گذاری و توسعه پایدار "، فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه گذاری، زمستان، سال پنجم، شماره ۲۰: ۲۹۷-۳۲۷.
- عباسی مقانکی، ا.ع. (۱۳۸۸). مدیریت روابط عمومی (م.ت. دلفروز، مترجم) تهران: مبنای خرد.
- عطا فر، علی و آذربایجانی، کریم (۱۳۸۰). ((بررسی میزان شایسته سالاری در انتخاب مدیران دولتی و خصوصی))، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۵۴۰.
- فرهی، برزو (۱۳۸۴). ((معرفی الگوی توسعه توانایی های مدیریتی مورد نیاز مدیران))، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۶۸، (۷۰-۸۶).
- گنجی، سارا، (۱۳۹۱). پایداری شرکتی مفهوم ناشناخته ی بازار سرمایه ی کشور، ماهنامه ی بوس شماره ی ۱۰۱ ص ۳۶ تا ۳۹.
- محرم زاده، مهرداد (۱۳۸۲). مدیریت سازمانهای ورزشی انتشارات جهاد دانشگاهی ارومیه؛ چاپ اول، صفحه ی ۳۹ و ۴۰.
- مشیرزاده، همایون خرداد و تیر ۱۳۹۱، پایداری شرکتی، مجله ی حسابرس، شماره ی ۵۹ از ۵۴ تا ۶۲.
- میر سپاسی، ناصر (۱۳۸۲) مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار تهران، انتشارات میر.

- Aggarwal, S., & Sharma, B. (2015). GREEN HRM: NEED OF THE HOUR. IJMSRR.
- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and Practices. Cogent Business & Management
- Amabile, T. (1988). A model of Creativity and Innovation in Organization. Research in Organizational Behavior, Vol.10, PP.126 &130-131.
- Andersson, Lynne M., and Thomas S. Bateman. 2000. "Individual Environmental Initiative: Championing Natural Environmental Issues in U.S. Business Organizations." Academy of Management Journal 43(4): 548–570.
- Andersson, Lynne, Susan E. Jackson, and Sally V. Russell. 2013. "Greening Organizational Behavior: An Introduction to the Special Issue." Journal of Organizational Behavior 34(2): 151–155.
- Anusingh. L., and Shikha. G. (2015). Impact of green human resource factors on environmental performance in manufacturing companies: empirical evidence. International journal of engineering and management science. I.J.E.M.S., VOL.6 (1) 2015: 23-30.
- Arulrajah, A., & Opatha, H. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General reflections. CCS
- Bartol, K.M. & Martin, D.C. (1998). Management, (Third Edition), Boston: McGraw-Hill, 381-409. Behavior: The Mediating Role of LMX." Management Decision 53(5): 1045–1060.
- Blumberg, Melvin, and Charles D. Pringle. 1986. "The Missing Opportunity in Organizational Research : Some Implications for a Theory of Work Performance." Academy of Management Review 7(4): 560–569.

- Brundtland, G. H., 1987. *Our Common Future*. Oxford University Press, Oxford, UK.
- Carrico, A. R., and M. Reimer. 2011. "Motivating Energy Conservation in the Workplace: An Evaluation of the Use of Group Level Feedback and Peer Education." *Journal of Environmental Psychology* 31: 1–13.
- Chen, H.S.; Chen, Y.C.; Chen, H.K. and Hsieh, T., 2012. A study of Relationship
- Chou, Chia Jung. 2014. "Hotels' Environmental Policies and Employee Personal Environmental Beliefs: Interactions and Outcomes." *Tourism Management* 40: 436–460.
- Coblenz, Joseph B.(2002). *Organizational Sustainability: The Three Aspects that Matter*. Academy for Educational Development Washington, DC. for ERNWACA's first Strategy Session, Dakar.
- Dewett, Todd (2004), " Employee Creativity And The Role Of Risk ", *European Journal Of Innovation Management*, Vol 7, No 4, PP. 256-266.
- Dolan, Simon and others, "Predictors of Quality of Work and Poor Health Among Primary Health-care Personnel in Catalonia", *International Journal of Health Care*, 21/2, 2008, pp.203- 218, 2008.
- Dumont, Jenny, Jie Shen, and Xin Deng. 2014. "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.
- Dutta, S. (2012), *Greening people: a strategic dimension*, *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(2), 143-148.

- Dutton, E., Dukerich, M. & Harquail, V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Dyllick, T.; Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. *Business Strategy Environment*, 11(2): 130-141.
- D'zurilla, T.J. ; Sheedy, C. F. (1992). The Relations between Social ProblemSolving Ability and Subsequent Level of Academic Competence in College Students. *Cognitive Therapy and Research*, 16(5), 589-599.
- Gholami, H., Rezaei, G., Mat Saman, M. Z., Sharif, S., & Zakuan, N. (2016). State-of-the-art Green HRM System: sustainability in the sports center in Malaysia using a multi-methods approach and opportunities for future research. *Journal of Cleaner Production*, 124, 142-163 .
- Gkorezis, Panagiotis. 2015. “Supervisor Support and pro-Environmental
- Goswami, G. T., & Ranjan, K. S. (2015). Green HRM: Approach to Sustainability in Current Scenario. *Journal for Studies in Management and Planning*, 1(4): 250-259.
- Gouldson, Andy, and Rory Sullivan. 2007. “Corporate Environmentalism: Tracing the Links between Policies and Performance Using Corporate Reports and Public Registers.” *Business Strategy and the Environment* 16(1): 1–11.
- Hillage, J. and Pollard, E. (1999) *Employability: Developing a framework for policy analysis*, London: Department for Education and Employment.

- Inoue, Yuhei, and Priscila Alfaro-Barrantes. 2015. "Pro-Environmental Behavior in the Workplace: A Review of Empirical Studies and Directions for Future Research." *Business and Society Review* 120(1): 137–160.
- Jabbour, C. C. (2013). Environmental training in organisations: From a literature review to a framework for future research. *Resources, Conservation and Recycling*, 74(6): 144 – 155.
- Jabbour, C.J.C., (2013), Environmental training in organisations: from a literature review to a framework for future research, *Resources, Conservation and Recycling*, 74(1), 144-155.
- Jabbour, C.J.C., Santos, F.C.A., and Nagano, M. S., (2010), Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil, *International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1049-1089.
- Jackson, S., Renwick, D., Jabbour, C. J. C., and Muller-Camen, M., (2011), State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource Management *Zeitschrift für Personal for schung*, German Journal of Research in Human Resource Management, 25(2), 99-116.
- Jackson, S.E., and Seo, J., (2010), The greening of strategic HRM scholarship, *Journal of Organization and Management*, 7(4), 278-290.
- Jacob, C., and Jolly, J., (2012), A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in the Organization: A Review, *International Journal of Business and Management*, 7(21), 25-33. Available online at: www.ccsenet.org/ijbm

- Jeong, J., & Park, N. (2017). Core Elements for Organizational Sustainability in Global Markets: Korean Public Relations Practitioners' Perceptions of Their Job Roles. *Sustainability*, 9(9), 3-15.
- Karkouliau, S., et al., An empirical study of 360-degree feedback, organizational justice, and firm sustainability, *Journal of Business Research* (2015),
- Kura, Kabiru Maitama. 2016. "Linking Environmentally Specific Transformational Leadership and Environmental Concern to Green Behaviour at Work." *Global Business Review* 17: 1–14.
- Lau, R.S.M, "Quality of Work Life and Performance", *International Journal of Service Industry Management*, pp.422 – 437, 2000.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in Work Organizations*. Monterey CA: Brooks/Cole.
- Mael, F. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Margaretha, M., & Saragih, S. (2013, March). Developing new corporate culture through green human resource practice. In *International Conference on Business, Economics, and Accounting* (pp. 1-10).
- McGuire, D. & Cross, C. (2003): "Examining the Matching Process – Human Resource Management and Competitive Strategies: A Study of the Irish Retail Sector", Presented at the 7th Conference on International Human Resource Management, University of Limerick, June 4-6 2003.
- Murphy, Kelvin, R., & Davidshofer, O. (1991). *Psychological Testing: Principle and Application* (edition, second ed.

- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee GreenBehavior: A Theoretical Framework, Multi-level Review, and Future Research Agenda. *Organization & Environment*, 28(1): 103 – 125 .
- Norton, Thomas A., Hannes Zacher, Stacey L. Parker, and Neal M. Ashkanasy. 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.
- Norton, Thomas A., Stacey L. Parker, Hannes Zacher, and Neal M. Ashkanasy. 2015. “Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda.” *Organization and Environment* 28(1): 103–125.
- Norton, Thomas Andrew. 2016. “A Multilevel Perspective on Employee Green Behaviour.”
- Opatha, H., (2013), Green Human Resource Management: A Simplified Introduction, HR Dialogue, Department of HRM, Faculty of Management Studies and Commerce, University of Sri Jayewardenepura, 22-41.
- Opatha, H., and Anton Arulrajah, A., (2014), Green Human Resource Management: A Simplified General Reflections, *International Business Research*, 7(8), 101-112.
- Pavithradevi, V., and Sandhya, R.C., (2016), Green HR: Does Its Performance Match with the Value Perceived by the Employees?, *International Journal Of Business & Management*, March, 4(3), 312-314.
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Redman, T. (2016). Progressing In The Change Journey Towards Sustainability In

Healthcare: The Role of ‘Green’ HRM. *Journal of Cleaner Production*, 122, 201-211,

- Pichel, Kerstin. 2008. “Enhancing Ecopreneurship through an Environmental Management System: A Longitudinal Analysis of Factors Leading to Proactive Employee
- Porter, M. E. (1987), " From Competitive Advantage to Corporate Strategy", *Harvard Business Review*, Vol. 65, No. 3, pp: 43-59.
- Putnam. L. (2002) *Methaphors of Communication and Organization* , H andbook of Organization Studis, Clegg. C Hardy , 18-20 Jablin, F. M. & Putnam. L. (2001) *The new Handbook of Organization Communication*, Beverly Hills, ca: Sage, pp. 77-80.
- Qaisar Iqbal, Siti Hasnah Hassan, Sohail Akhtar, Shahid Khan,(2017) "Employee’s green behavior for environmental sustainability: a case of banking sector in Pakistan", *World Journal of Science, Technology and Sustainable Developmen*.
- Ramus, Catherine A., and Annette B.C. Killmer. 2007. “Corporate Greening through Prosocial Extrarole Behaviours - A Conceptual Framework for Employee Motivation.” *Business Strategy and the Environment* 16(8): 554–570.
- 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.W.S. (2012). Call for papers for a special issue of the GreenBehaviour.” Sustainable Innovation and Entrepreneurship: 141–183.
- Siero, Frans W., Arnold B. Bakker, Gerda B. Dekker, and Marcel T.C. Van Den Burg. 1996. “Changing Organizational Energy Consumption Behaviour through Comparative Feedback.” *Journal of Environmental Psychology* 16(3): 235–246.
- Stern, Paul C. 2000. “New Environmental Theories: Toward a Coherent Theory of Environmentally Significant Behavior.” *Journal of Social Issues* 56(3): 407–424.
- Sternberg, R., & Lubart, T. (1999). The Concept of creativity: Prospects and paradigms. In R. Sternberg (Ed.), *Handbook of creativity*. Cambridge University press.
- Teixeira, A. A., Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2012). Relationship between green management and environmental training in companies located in Brazil: A theoretical framework and case studies. *Int. J. Production Economics*, 140: 318 – 329.

- Zientara, Piotr, and Anna Zamojska. 2016. “Green Organizational Climates and Employee pro-Environmental Behaviour in the Hotel Industry.” *Journal of Sustainable Tourism*: 1–18.
- Zoogah, D.B. (2011). The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 25(2), 117-139.

پیوست ها

پرسشنامه

با عرض سلام و احترام

پرسشنامه حاضر به منظور " بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پایداری سازمانی از طریق متغیر میانجی رفتار سبز کارکنان " تنظیم گردیده است . پاسخگوی محترم ضمن تشکر قبلی از همکاری شما ، پرسشنامه صرفاً با هدف تحقیقاتی بوده ، بدون نام و کاملاً محرمانه می باشد، لذا خواهشمند است سوالات با دقت مطالعه شده و پاسخ داده شود تا پژوهشگر را در دستیابی به اهداف تحقیق یاری رساند.

الف) لطفاً به سوالات زیر پاسخ دهید

- جنسیت : ☐ مذکر ☐ مونث
- وضعیت تاهل : ☐ مجرد ☐ متأهل
- سن: ☐ ۲۵الی ۳۰ ☐ ۳۱الی ۳۵ ☐ ۳۶الی ۴۰ ☐ ۴۱الی ۴۵ ☐ ۴۶به بالا
- سابقه خدمت: ☐ کمتر از ۵ سال ☐ ۶ تا ۱۰ سال ☐ ۱۱ تا ۱۵ سال ☐ ۱۶ تا ۲۰ سال ☐ بیش از ۲۱ سال
- وضعیت کاری: ☐ رسمی ☐ پیمانی ☐ قراردادی
- تحصیلات : ☐ فوق دیپلم و پایین تر ☐ لیسانس ☐ فوق لیسانس و بالاتر

ب) لطفا میزان موافقت خود را با جملات زیر اعلام کنید

ردیف	عبارات	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
سوالات مدیریت منابع انسانی سبز						
۱	سازمان اهداف سبز را برای کارکنان خود تنظیم می کند.					
۲	سازمان آموزش سبز را برای ارتقای ارزش های سبز در کارکنان فراهم می کند.					
۳	سازمان کارکنان را با آموزش سبز برای توسعه دانش و مهارت های کارکنان مورد نیاز برای مدیریت سبز به کار می گیرد.					
۴	سازمان به رفتارهای سبز کارکنان پاداش می دهد.					
۵	سازمان زمینه ها را برای ارتقاء رفتار سبز کارکنان در نظر می گیرد.					
۶	سازمان برای ارزیابی عملکرد کارکنان رفتار سبز را در نظر می گیرد.					
سوالات پایداری سازمانی						
۷	آیا سازمان شما در بهبود جامعه در محیط غیر تجاری شرکت دارد ؟					
۸	آیا موافقت دارید که پایداری برای سازمان شما مهم است ؟					
۹	آیا برنامه پایداری موجود برای سازمان شما وجود دارد؟					
۱۰	آیا فکر می کنید داشتن یک مسئول پایداری برای سازمان شما مهم است ؟					
۱۱	آیا فکر میکنید سازمان شما با کارمندان خود نسبتا خوب رفتار می کند (مانند مشارکت ، پاداش ، احترام ، مشارکت در تصمیم گیری) ؟					
سوالات رفتار سبز کارکنان						
۱۲	سعی در کاهش استفاده از محصولات یکبار مصرف دارم.					
۱۳	سعی در کاهش ایجاد زباله های پلاستیکی و ضایعات دارم.					
۱۴	وظایف و مسئولیت های شغلی خود را به گونه ای انجام می دهم که دارای عملکرد مثبت زیست محیطی است .					
۱۵	نسبت به محیط زیست احساس مسئولیت دارم.					
۱۶	یک نسبت برای آینده محیط زیست برای نسل آینده دارم .					
۱۷	سعی در مشارکت،آموزش و انگیزه به افراد برای به حداقل رساندن اثرات زیست محیطی دارم.					
۱۸	سعی در انجام رفتار و ابتکار عمل در انجام کارها برای کاهش اثرات زیست محیطی دارم.					

خروجی آزمون سوبل

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:	
a	0.71	Sobel test:	2.83167392	0.1529484	0.0046305
b	0.61	Aroian test:	2.79108147	0.15517283	0.00525322
s _a	0.154	Goodman test:	2.87409058	0.15069115	0.00405193
s _b	0.170	Reset all	Calculate		

Abstract

this study investigates the impact of green human resource management on organizational sustainability with mediating role of employee green behavior . the present study is the link of the mentioned variables and examining its effect on the statistical community ; the statistical population of this study is based on the nurses of imam hussein hospital of Shahrood . which was calculated by random sampling and using the cochrane formula of sample size . This research is applied in terms of purpose and correlational in terms of method. data collection tool was questionnaire . spss and amos software was used to analyze the data . the general results of the research hypotheses show that the role of mediating the green behavior of employees in relation to green human resource management is confirmed. it also suggests that green human resource management on organizational sustainability and green human resource management has a significant impact on employee green behavior and ultimately the green behavior of employees on organizational stability .

Keywords: Green human resource management, organizational sustainability, green behavior of employees



Faculty of Industrial Engineering and Management

M.Sc. Thesis in Master Of Business Administration

**Investigating effect of green human resource management
on organizational sustainability by mediating variable
of green behavior of employees**

By: Tahereh saeedi

Supervisor:

Dr. Bozorgmehr Ashrafi

January 2021