

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت

دوره ۱۳، شماره یک، بهار ۱۴۰۱، صص ۷۱-۹۸

تبیین نقش مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد پایداری سازمان‌های دولتی

شهرام عشقی پیرایواتلو^۱، نوروز ایزدپناه^۲ و موسی رضوانی چمن زمین^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۳/۱۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۲۰

چکیده

عملکرد پایداری هر سازمان برآیند خط‌مشی، نگرش و عملکرد سبز کارکنان آن نهاد می‌باشد. بررسی همه‌جانبه مدیریت منابع سبز و ارایه مدل مدیریتی متناسب با سازمان‌های دولتی خط‌مشی‌گذار جزو ضرورت‌های مطالعاتی بوده و از این رو مطالعه حاضر با هدف تعیین و تبیین موثرترین مولفه مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی سازمان‌ها انجام گرفت. داده‌های این پژوهش با توزیع ۳۰۰ پرسش‌نامه الکترونیکی بین مدیران ارشد منابع انسانی و پشتیبانی سازمان‌های دولتی در سال ۱۴۰۰ جمع‌آوری گردید. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز بر پیامدهای فردی، سازمانی، فراسازمانی تاثیر مثبتی داشته و چالش‌ها و محدودیت‌های اعمال مدل ارایه شده نیز مورد بررسی قرار گرفت. روش ارایه‌شده می‌تواند در راستای تحقق عملکرد پایداری برآمده از پایدار نیروی انسانی برای سازمان موثر واقع گردد.

کلمات کلیدی: پایداری سازمانی، عملکرد سازمانی، مدیریت سبز، مدیریت منابع انسانی سبز و تجزیه مولفه‌های اصلی.

مقدمه

^۱ دانشجوی دکترای مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، واحد آستارا، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، ایران.

^۲ نویسنده مسئول، استادیار گروه مدیریت، واحد آستارا، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، ایران. آدرس پست الکترونیکی:

phd.eyzadpanahofficial@gmail.com

^۳ استادیار گروه مدیریت، واحد آستارا، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، ایران.

امروزه تخریب فزاینده‌ی محیط‌زیست و منابع طبیعی، یک چالش اساسی در زندگی بشر محسوب می‌شود. این چالش‌ها، پیامدها و نتایجی را در ابعاد و عرصه‌های مختلف زندگی بشر به همراه داشته است. در همین راستا از سازمان‌ها انتظار می‌رود تا در راستای مسئولیت اجتماعی خود افق تحقق سازمان سبز را برای خود ترسیم نمایند. مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در دهه اخیر به پارادایم غالب در مدیریت شرکت‌ها تبدیل شده است و شرکت‌های بزرگ و معتبر جهانی مسئولیت اجتماعی را جزئی از استراتژی‌های خود می‌بینند. سازمان سبز، سازمانی است که مأموریت‌ها، اهداف و وظایف خود را به نحوی محقق می‌سازد تا هم‌زمان نیازهای افراد، سازمان و آیندگان را از منابع محدود، مخدوش نسازد. برای تبدیل شدن به سازمان سبز، نیاز به مدیریت سبز است (بهمنیاری و همکاران، ۱۳۹۹).

فلسفه پیدایش سازمان‌ها، ایجاد رفاه از طریق ارائه خدمات به موقع و کافی بوده، لیکن الگوهای رفتاری نادرست بشر و کارکردهای نامناسب سازمان‌ها در هم‌زیستی با محیط‌زیست، آسیب‌های جبران‌ناپذیری به تعادل: انسان، سازمان‌ها و طبیعت وارد کرده است. این مهم، سبب معطوف گشتن مطالعات محتوایی علوم مختلف به مباحث حفظ محیط‌زیست و توسعه پایدار گردیده است. بنابراین پارادایم حفاظت از محیط‌زیست از یک‌سو و توجه به نیروی انسانی به‌عنوان بازیگر بلامنازع در ایجاد این بحران و غایت سازمان‌ها، به عامل انسانی نقش دوگانه‌ای داده است (فرخی، ۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی سبز شامل تدوین و اجرای راهبردهایی برای آگاهی کارکنان و مدیران از اعمال سبز جهت ارتقا و پی‌گیری فعالیت‌های پایدار محیطی است که به سازمان‌ها در ایجاد یک سازمان سبز یاری می‌رساند. مدیریت منابع انسانی سبز عبارت است از: به‌کارگیری خط‌مشی‌های منابع انسانی جهت ارتقای استفاده پایدار از منابع سازمان و پشتیبانی از محیط‌زیست در راستای نهادینه سازی حساسیت زیست‌محیطی در کارکنان و آگاه کردن آنها در چگونگی تاثیر رفتارشان بر محیط‌زیست. (محمدنژاد شورکایی و همکاران، ۱۳۹۵)

تاکید این شاخه از علم مدیریت در بازطراحی یا مهندسی مجدد مولفه‌های پیشین مدیریت منابع انسانی است تا نسبت به قوانین، سیاست‌ها، منابع، درست مصرف کردن، و.. حساس شوند و بدین طریق موجب مصرف بهینه و هدفمند منابع و کاهش آلودگی محیط‌زیست فراهم گردد. این پژوهش باهدف پاسخ به سوال: پشتیبانی سبز مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز چه تاثیری بر عملکرد زیست‌محیطی سازمان‌ها دارد؟ و کدام مولفه‌ها بیشترین تاثیر را در پشتیبانی سبز ایفا می‌کند؟ شکل

گرفت. با این پیش فرض که، مدیریت منابع انسانی سبز، به دنبال استفاده بهینه از منابع کمیاب محیطی است و تاکید آن بر اتخاذ خط‌مشی و فعالیت‌هایی است که سازمان‌ها را در رسیدن به هدف‌های سبز یاری می‌کند (محمدنژادشورکایی و همکاران، ۱۳۹۵). از آنجا که منابع انسانی سازمان متعهد به برنامه‌ریزی، هماهنگی و اجرای فعالیت‌های سبز هستند، مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان مفهوم نوظهوری در ادبیات علم مدیریت تلقی می‌گردد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

به‌طور طبیعی، فعالیت‌های غیرمسئولانه کارکنان در محیط سازمان‌ها، باعث تخریب محیط‌زیست می‌شود. با این حال می‌توان از روش‌های مدیریت منابع انسانی سبز برای تحریک رفتار مسئولانه کارکنان برای حفظ محیط‌زیست استفاده کرد (Singh et al., ۲۰۲۰). درک روزافزونی وجود دارد که اثرات زیست‌محیطی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز باید در کل فرآیند در نظر گرفته شود، زیرا شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به پیاده‌سازی و حفظ یک سیستم مدیریت زیست‌محیطی کمک می‌کند و در نتیجه به سازمان‌ها برای دستیابی به عملکرد پایدار محیطی می‌کند (Gilal et al., ۲۰۱۹; Yusoff et al., ۲۰۲۰). در واقع، مدیریت منابع انسانی سبز تضمین می‌کند سازمان‌ها به‌طور موثر توسعه و گسترش یافته و سازگارتر با محیط‌زیست شوند. اجرای مدیریت منابع انسانی سبز به دلایل مختلفی از جمله مزایای زیست‌محیطی، حفظ کارکنان و افزایش جذابیت شرکت برای مدیریت شرکت ضروری است. ادبیات مدیریت منابع انسانی قبلی بر تأثیر شیوه‌های فردی به جای مجموعه‌ای از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شرکت تأکید داشت (Pham et al., ۲۰۲۰; Awan et al., ۲۰۲۲). هم‌راستا با این جریان، مدیریت منابع انسانی نیز نگاه خود را به کارآمدترین مدل‌های مدیریت منابع انسانی سبز متمایل ساخته است. به‌عنوان شاخه‌ای از مدیریت منابع انسانی پایدار، مدیریت منابع انسانی سبز موضوعی نوین در رشته مدیریت منابع انسانی است که بر هدف‌پایداری زیست‌محیطی تأکید دارد (محمدنژادشورکایی و همکاران، ۱۳۹۵). حصول عملکرد زیست‌محیطی برتر با شیوه‌های سبز بدون همراهی و خواست مدیریت ارشد قابل دستیابی نیست (Haldorai et al., ۲۰۲۲). شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز برای برآورد عملکرد زیست‌محیطی ضروری است، چرا که سبب‌سازی یک سازمان بر زنجیره تأمین کلی تأثیر می‌گذارد. فرهنگ، ارزش‌ها، استراتژی‌ها و رفتارهای کارکنان چند نمونه هستند که می‌توان به آنها اشاره کرد (Nisar et al., ۲۰۲۲).

مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سرمایه انسانی و برنامه های مدیریت محیط زیست و ادغام آن ها در فعالیت های خود، مدیریت منابع انسانی سبز را معرفی و امکانات و شرایط مناسبی را برای تمامی فعالان و سرمایه گذران 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 نماید. به علت جوان و نوپا بودن مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز، به ندرت می توان تعریفی از مدیریت منابع انسانی سبز در ادبیات نظری یافت. طبق مدل برگرفته از (Jabbour et al., ۲۰۱۱)، مدیریت منابع انسانی سبز دارای چهار بعد می باشد: جذب و استخدام سبز، آموزش و توسعه سبز، ارزیابی عملکرد سبز، جبران خدمت سبز (Renwick et al., ۲۰۱۲). بر این اساس می توان مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز (پشتیبانی سبز) را به شرح زیر در نظر گرفت:

۱. آموزش و توسعه سبز^۲: آموزش و مهارت آموزی کارکنان به منظور افزایش آگاهی، مهارت و یکپارچگی آموزش برای ارتباط احساسی با مدیریت محیط زیست و مدیریت دانش سبز.
 ۲. پاداش و جبران خدمت سبز^۳: شامل پاداش به پیشنهاد های سبز کارکنان در زمینه مدیریت محیط زیست، مزایای سبز، کارت اعتباری خرید محصولات سبز و تعیین اهداف سبز برای پاداش مدیران ارشد.

۳. مشارکت و توانمند سازی سبز^۴: عملکردهای مدیریتی محیط زیست شامل: مجلات، طرح های پیشنهادی، گروه های حل مساله، تیم های واکنش سبز که موجب توانمند سازی و تعلق کارکنان می شود.
 ۴. مدیریت عملکرد و ارزیابی سبز^۵: شامل تعیین مسئولیت و اهداف سبز و تعیین اهداف عینی برای نتایج سبز و اقدام تنبیهی برای تدابیر و رفتارهای غیر مسئولانه نسبت به اهداف سبز.

۵. انتخاب و استخدام سبز^۶: قراردادن موضوعات سبز در شرح شغل، استفاده از معیارهای سبز در انتخاب، برند کارفرمایی سبز، انتخاب از بین داوطلبانی که آگاهی سبز دارند و اولویت دهی به مفاهیم سبز درون سازمان. همچنین اولویت بندی شغل ها بر اساس بیشترین تا کمترین نیازمندی به تفکر سبز.
 ۶. مدیریت سبز فرهنگ سازمانی^۷: مشارکت و وسیع تر کارکنان برای پیگیری فرهنگ دوستدار محیط زیستی به واسطه اتحادیه های مردم نهاد.

فلسفه وجودی سازمان ها ارائه خدمات دولتی بیشتر و بهتر، ایجاد ارزش افزوده و افزایش سود صاحبان سهام می باشد و ابزار ارزیابی آنها نه فرایند، بلکه تحقق اهداف سازمانی خواهد بود. از این رو می توان متذکر شد که برند شدن در صنعت یا پیشگام در استفاده از منابع سبز و حفاظت از

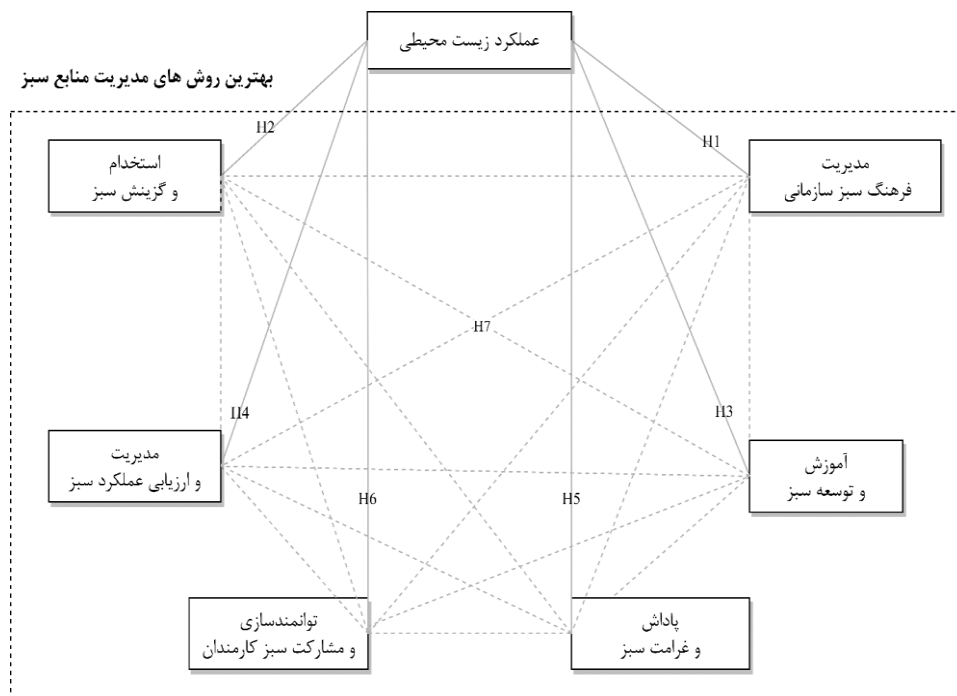
فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۷۵

محیط‌زیست و مسئولیت اجتماعی نیز در تبلیغات این سازمان‌ها تعیین‌کننده و گامی در نهاد شدن آنها تلقی می‌گردد. تحقق این امر در سازمان‌ها به تاسی از مدل‌های داخلی مدیریت سبز در زمینه‌های مختلف از جمله منابع انسانی و پشتیبانی سبز محقق می‌گردد که پژوهش‌های منتج به مدل بومی با فرهنگ و آموزه‌های ایرانی اسلامی می‌تواند اثربخش‌تر از مدل‌های خارجی باشد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع کاربردی و از حیث روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی - همبستگی است. همچنین نوع داده‌های گردآوری شده از نوع کمی (پرسشنامه) است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را مدیران رده‌ی ارشد منابع انسانی و مدیران کنترل کیفی سازمان‌های دولتی به تعداد ۳۵۰۰ نفر تشکیل می‌دهد که به وسیله فرمول کوکران تعداد ۲۹۵ انتخاب شد و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی نسبتی توزیع شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات، بیش از ۴۰۰ پرسشنامه‌ی الکترونیکی بین مدیران ارشد سازمان‌های دولتی، مدیران منابع انسانی و مدیران کیفیت سازمان‌های هدف در سال ۱۴۰۰ توزیع شد. از این تعداد، ۲۷۰ پرسشنامه پاسخ داده‌شده بود که ۲۶۴ مورد قابل استفاده بود. قبل از انجام تجزیه و تحلیل پرسشنامه، میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ سنجش گردید. سپس تجزیه و تحلیل آماری از قبیل درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار برای تجزیه و تحلیل پاسخ‌های جمع‌آوری شده و رتبه‌بندی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز (GHRM)، محرک‌ها، موانع و نتایج مثبت موردانتظار انجام شد.

همچنین و برآورد همبستگی پیرسون جهت بررسی وجود رابطه و شدت ارتباط مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز با عملکرد زیست‌محیطی و بین مولفه‌ها استفاده شد. چارچوبی علمی و نظری، برای انجام تحقیقات علمی و نظام مند مورد نیاز است. مدل مفهومی تحقیق، نشان‌دهنده‌ی روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته است. در این تحقیق، با توجه به مبانی نظری پیشینه پژوهش مدل و فرضیه‌های ذیل ارائه شده است.



شکل ۱- شبکه آزمون فرضیه

فرضیه‌های برای روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش عبارتند از:

فرضیه H1: مدیریت فرهنگ سبز سازمانی بر عملکرد زیست محیطی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه H2: استخدام و گزینش سبز بر عملکرد زیست محیطی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه H3: آموزش و توسعه سبز بر عملکرد زیست محیطی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه H4: مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز بر عملکرد زیست محیطی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه H5: پاداش و غرامت سبز بر عملکرد زیست محیطی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه H6: توانمندسازی و مشارکت سبز کارمندان بر عملکرد زیست محیطی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه HV: متغیرهای مستقل بر روی یکدیگر تأثیر مثبت دارد.

همبستگی بین عملکرد زیست محیطی و شش گروه از اقدامات GHRM با فرضیه H1 تا H6 (با خط پر) و همبستگی بین شش گروه از اقدامات GHRM با HV (با خط نقطه چین) نشان داده شده است. علاوه بر این، تجزیه واریانس (ANOVA) یک طرفه برای آزمون وجود اختلاف معنی دار بین گروه‌های مختلف انجام گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با نرم‌افزار SPSS ۷۲۳ انجام گرفت.

طراحی پرسشنامه

پرسشنامه به مجموعه‌ای از سوالات از پیش طراحی شده اطلاق می‌شود که پاسخ‌ها و ایده‌های مشارکت‌کننده‌ها را در زمینه‌های تعریف شده ثبت می‌کند. پرسشنامه به دلیل سادگی و سرعت، از پرکاربردترین روش‌های جمع‌آوری داده‌ها برای نمونه‌های بزرگ به‌شمار می‌رود (Saunders et al., ۲۰۰۹). پس از تشخیص متغیرها و روش تحقیق انتخاب مناسب‌ترین پرسشنامه صورت گرفت و سپس پاسخ‌دهندگان به‌صورت ناشناس به پرسشنامه‌های بسته پاسخ دادند، به این ترتیب تصمیم‌گیری برای پاسخ‌دهنده‌ها و کدگذاری اطلاعات برای محقق تسهیل شد (Creswell, ۲۰۱۲). پرسشنامه حاضر از نوع نیمه‌ساختاریافته است که در آن پژوهش‌گر فهرستی از موضوعات و سوالاتی را که دنبال پاسخ به آنها است، فراهم می‌کند (Masri et al., ۲۰۱۶). در این پرسشنامه از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت برای ارزیابی وجود برخی از شیوه‌ها در سازمان‌ها استفاده شد. مقیاس لیکرت یک مقیاس منظم و یک‌بعدی است که در آن مشارکت‌کنندگان گزینه‌ای را انتخاب می‌کنند که به بهترین وجه با دیدگاه آنها هم‌خوانی دارد. طرح تحقیق با بازیابی طرح‌های قبلی، مرور ادبیات دانشگاهی و بازنگری توسط کارشناسان انجام شد.

پرسشنامه‌ی حاضر شامل چهار بخش بود، در بخش اول آن با ۱۰ سوال، سعی شد اطلاعات کلی در مورد سازمان و پاسخ‌دهنده از قبیل جنسیت، بخش سازمانی، تعداد کارمند، تجربه و موقعیت پاسخ-دهندگان سازمان توصیف شود. بخش دوم آن با ۲۸ سوال، شامل شیوه‌های فعلی GHRM اتخاذشده توسط سازمان می‌باشد. این بخش برای سنجش میزان استفاده سازمان‌ها از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای تشویق رفتار دوستدار محیط‌زیست استفاده می‌گردد. از پاسخ‌دهندگان این سوال پرسیده شد: "انتخاب کنید که سازمان شما تا چه اندازه از روش‌های زیر برای تشویق کارکنان به رفتار دوستدار محیط‌زیست استفاده می‌کند؟" گزینه‌های پاسخ در شش دسته به شرح زیر گروه‌بندی می‌شوند: (۱) مدیریت فرهنگ سازمانی، (۲) استخدام و انتخاب، (۳) آموزش و توسعه، (۴) مدیریت و ارزیابی عملکرد، (۵) پاداش و غرامت و (۶) توانمندسازی و مشارکت کارکنان. هر آیتم در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (اصلاً) تا ۵ (بسیار زیاد) رتبه‌بندی شد. در بخش سوم با ۸ سوال، عملکرد زیست‌محیطی سازمان مورد پرسش قرار گرفت. در این بخش از نتایج مثبت خودگزارشی برای اندازه‌گیری تأثیر تعهد بر عملکرد زیست‌محیطی سازمان استفاده شد. از پاسخ‌دهندگان این سوال

پرسیده شد: "لطفا ارزیابی کنید که تا به امروز سازمان در راستای تعهد و الزام به پایداری محیط زیست چگونه عمل کرده است؟". هر آیتم در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (بسیار بدتر) تا ۵ (بسیار بهتر) رتبه‌بندی شد. بخش چهارم با ۱۷ مورد برای جمع‌آوری اطلاعات در خصوص (۱) محرک‌ها، (۲) موانع و (۳) نتایج مثبت موردانتظار اتخاذ شیوه‌های GHM از دیدگاه پاسخ‌دهنده، ارائه شد. از پاسخ‌دهندگان پرسیده شد که "بر اساس نقطه‌نظر و تحلیل خودتان عوامل محرک، موانع، نتیجه مثبت مدیریت منابع انسانی سبز را رتبه‌بندی کنید". هر آیتم در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) رتبه‌بندی شد. این نظرسنجی با گروهی از متخصصان مورد بازبینی قرار گرفت تا اعتبار آن مورد قضاوت قرار بگیرد و اطمینان حاصل شود که اهداف اصلی تحقیق را برآورده می‌کند.

همان‌طور که اشاره شد، برای جمع‌آوری داده‌های کمی از پرسشنامه‌ها به منظور آزمون فرضیه تحقیق استفاده شد. پرسشنامه‌ها با استفاده از فرم‌های آنلاین طراحی و از طریق ایمیل توزیع شدند. به این منظور یک دوره سه ماهه در نظر گرفته شد. دعوت‌نامه‌های نظرسنجی که از طریق یک ایمیل ارسال می‌شد شامل ارسال یک مقدمه‌ی پوششی و پیوندی به فرم پرسشنامه نظرسنجی بود. تمام پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان به صورت ناشناس در پایگاه داده ذخیره شد تا فرایند تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها آسان‌تر شود. سپس متغیرهای آن کدگذاری و داده‌ها در محیط نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۲۳ تجزیه و تحلیل گردیدند.

نتایج و بحث

برای آزمون سازگاری درونی پرسشنامه از آماره‌ی آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان آماره‌ی آلفای کرونباخ برای مولفه‌ی موانع مدیریت منابع انسانی سبز بالاتر از ۰/۷۴۹ بود و برای سایر مولفه‌ها این آماره بالاتر از ۰/۸ به دست آمد (جدول ۱). لذا سازگاری درونی پرسشنامه برای اکثر مولفه‌های مورد بررسی خوب بود. همچنین برای مولفه‌های عملکرد زیست‌محیطی، نتیجه‌های مثبت مدیریت منابع انسانی سبز و کل مولفه‌ها، مقادیر آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۹ بود (جدول ۱) که نشان‌دهنده‌ی پایداری درونی عالی برای این مولفه‌ها بود. بنابراین می‌توان گفت که پرسشنامه‌های فوق از اعتبار کافی برخوردار بوده و پاسخ‌های داده شده ناشی از شانس و تصادف نبوده، بلکه به خاطر اثر متغیری می‌باشد که مورد آزمون قرار گرفته است. برای تعیین روایی محتوایی نیز پرسشنامه به تایید استاد راهنما و تعدادی از اساتید مجرب در زمینه مدیریت و روش تحقیق جهت بررسی محتوای ارائه

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۷۹

گردید که با بررسی و تغییرات انجام شده کلیه آنها سؤالات تنظیم شده را مورد تایید قرار گرفت و از این طریق روایی محتوایی پرسشنامه‌ها تایید گردید. بنابراین پس از تایید روایی و پایایی پرسشنامه، تجزیه و تحلیل آماری مختلفی مانند فراوانی، میانگین، درصد، همبستگی پیرسون و آزمون ANOVA برای بررسی روابط بین مولفه‌های پرسشنامه استفاده گردید.

جدول ۱- آلفای کرونباخ اقدامات GHRM

آلفای کرونباخ	تعداد گزینه	آیتم
۰/۸۷۳	۵	مدیریت فرهنگ سازمانی
۰/۸۳۰	۴	استخدام و گزینش
۰/۸۱۰	۵	آموزش و توسعه
۰/۸۶۳	۵	مدیریت و ارزیابی عملکرد
۰/۸۰۳	۳	پاداش و غرامت سبز
۰/۸۹۶	۴	توانمندسازی و مشارکت سبز کارمندان
۰/۹۱۴	۸	عملکرد زیست‌محیطی
۰/۸۶۶	۶	محرك‌های مدیریت منابع انسانی سبز
۰/۷۴۹	۴	موانع مدیریت منابع انسانی سبز
۰/۹۱۴	۶	نتیجه‌های مثبت مدیریت منابع انسانی سبز
۰/۹۵۴	۵۰	کل

ماخذ: یافته‌های تحقیق

خصوصیات دموگرافیک جامعه مورد مطالعه

به‌منظور شناخت بیشتر جامعه‌ی مورد بررسی، تعدادی از ویژگی‌های جامعه‌ی مورد مطالعه از قبیل توزیع جنسیتی، تقسیم‌بندی سازمان‌ها بر اساس تعداد کارکنان، موقعیت اداری پاسخ‌دهنده در سازمان، میزان تحصیلات، اندازه‌ی سازمان و میزان سابقه‌ی افراد مورد بررسی قرار گرفت. بررسی توزیع

۸۰ / تبیین نقش مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد پایداری ...

جنسیتی مشارکت‌کنندگان مشخص نمود که مردان ۶۴ درصد و زنان ۳۶ درصد از مشارکت‌کنندگان را تشکیل دادند.

تقسیم‌بندی سازمان‌ها براساس تعداد کارکنان نیز حاکی از این بود که ۵۰ درصد از مشارکت‌کنندگان در سازمان‌هایی با بیش از ۲۵۰ کارمند مشغول به کار بودند. همچنین در حدود ۲۰ درصد افراد در سازمان‌های با ۱۰۰ تا ۲۴۹ پرسنل، ۵ درصد در سازمان‌های با ۵۰ تا ۹۹ پرسنل، ۱۱ درصد در سازمان‌های با ۲۰ تا ۴۹ کارمند، حدود ۹ درصد از آنها در سازمان‌های با ۱۰ تا ۱۹ پرسنل و ۵ درصد از مشارکت‌کنندگان در سازمان‌هایی با کمتر از ۹ کارمند شاغل بودند.

بررسی موقعیت اداری پاسخ‌دهنده در سازمان نشان داد که ۱۴ درصد از پاسخ‌دهندگان در واحد مدیریت منابع انسانی، ۴ درصد مدیر کیفیت، ۱۸ درصد مدیر کل/مدیرعامل و ۶۴ درصد از سایر ادارات بودند. همچنین میزان تحصیلات مشارکت‌کنندگان مشخص نمود که ۳۰ درصد از مشارکت‌کنندگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۶۸ درصد کارشناسی ارشد یا بالاتر و ۲ درصد دیپلم یا پایین‌تر بودند.

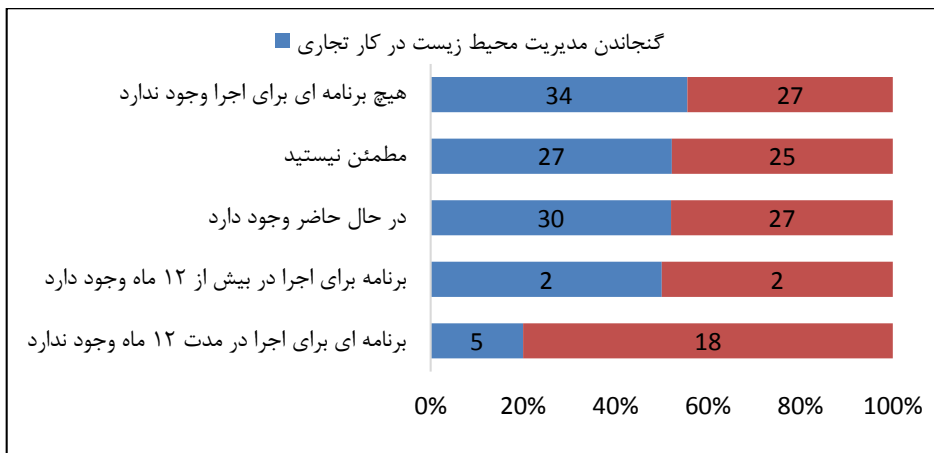
بر اساس الگوی سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD^۱)، سازمان‌های مورد بررسی به سه گروه کوچک، متوسط یا بزرگ تقسیم شدند. بر این اساس سازمان کوچک را سازمان‌های با ۱ تا ۴۹ کارمند، سازمان متوسط را با ۵۰ تا ۲۴۹ کارمند و سازمان بزرگ را با ۲۵۰ کارمند یا بیشتر تعریف کردند. در این بررسی، سازمان‌های کوچک، متوسط یا بزرگ به ترتیب ۲۵ درصد، ۲۵ درصد و ۵۰ درصد از مجموعه مورد مطالعه تشکیل دادند. علاوه بر این حدود ۲۵ درصد از مشارکت‌کنندگان تجربه‌ی کاری از ۶ تا کمتر از ۱۰ سال، حدود ۱۸ درصد از آنها تجربه‌ای به میزان ۲ تا کمتر از ۶ سال و ۱۴ درصدشان از ۱۱ تا کمتر از ۱۵ سال تجربه داشتند. همچنین ۳۶ درصد از مشارکت‌کنندگان بیش از ۱۵ سال تجربه و تنها ۷ درصد از آنها، کمتر از ۲ سال تجربه‌ی شغلی داشتند (جدول ارایه نشده است).

مدیریت محیط‌زیست

برای تعیین وضعیت مدیریت محیط‌زیست، از مشارکت‌کنندگان سوال شد که آیا مدیریت محیط‌زیست را در فعالیت تجاری روزانه‌ی خود مدنظر دارند و آیا برنامه‌ی رسمی برای انجام این کار دارند (مانند ISO ۱۴۰۰۱)؟ بر اساس نتایج، ۳۰ درصد از سازمان‌ها، مدیریت محیط‌زیست را در فعالیت تجاری خود وارد کرده‌اند درحالی‌که ۲ درصد یک برنامه‌ی رسمی برای انجام این کار دارند. در مقابل، ۳۴

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۸۱

درصد از سازمان‌ها برنامه‌ای برای مشارکت مدیریت محیط‌زیست در فعالیت‌های تجاری ندارند و ۵ درصد نیز برنامه‌ای برای استفاده از سیستم رسمی مدیریت محیط‌زیست ندارند. همچنین ۲۷ درصد پاسخ‌دهندگان از وضعیت مدیریت محیط‌زیست در سازمان‌شان مطمئن نبودند. براساس تجزیه و تحلیل داده‌ها، ۷۰ درصد از پاسخ‌دهندگان معتقدند مدیریت منابع انسانی، دخالت و تأثیر مستقیم در فرهنگ سبز و مدیریت محیط‌زیست در سازمان دارد، درحالی‌که ۳۰ درصد مخالف این امر بودند (شکل ۱).



شکل ۱- بررسی وضعیت برنامه‌های مدیریت محیط‌زیست در سازمان‌های مورد مطالعه

روش‌های مدیریت منابع انسانی سبز (GHRM)

برای ارزیابی روش‌های GHRM در سازمان‌ها، از مشارکت‌کنندگان خواسته شد تا شیوه‌های بالقوه را در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت ارزیابی کنند که در آن عدد ۵ نشان‌دهنده "تا حد زیادی" و عدد ۱ نشانگر "به هیچ وجه" می‌باشد. برای شناسایی درجه‌ی هر مورد، پاسخ‌ها به پنج گروه طبقه‌بندی شدند. تقسیم‌بندی و درجه‌های مقیاس‌بندی مورد استفاده براساس فواصل ۵ تا ۲۰ درصدی ارایه شد (کمتر از ۲۰ درصد: بسیار کم؛ تا بیشتر از ۸۰ درصد: بسیار زیاد). اقدامات و شیوه‌های GHRM در سازمان‌ها با استفاده از تجزیه و تحلیل توصیفی مورد بررسی قرار گرفت. از انحراف معیار و درصد برای شناسایی درجه‌ی اعتبار هر مورد استفاده شد (جدول ۲). براساس نتایج فوق، میزان اعمال کامل GHRM برابر با ۵/۱۰ درصد بود که به‌عنوان سطح بسیار کم در نظر گرفته می‌شود. به‌منظور اندازه‌گیری میزان استفاده سازمان‌ها، از روش‌های مختلف مدیریت منابع انسانی برای تشویق رفتارهای دوست‌دار

۸۲ / تبیین نقش مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد پایداری ...

محیط‌زیستی در کارکنان، شیوه‌های کاربردی GHRM انتخاب شدند. نتایج این مطالعه با نتایج (۲۰۱۶) Masri et al. سازگار می‌باشد. در مطالعه‌ی (۲۰۱۶) Masri et al. سه مورد از اقدامات GHRM که بیشترین میزان به‌کارگیری در سازمان‌های مورد مطالعه را داشتند شامل: مدیریت سبز فرهنگ سازمانی، مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز و استخدام و گزینش سبز بودند.

جدول ۲- درجه کاربرد برای بهترین شیوه‌های GHRM

رتبه‌بندی	اقدامات	انحراف معیار	درصد	درجه اعمال
۱	مدیریت فرهنگ سبز سازمانی	۰/۹۵۳۲	۱۰/۴	بسیار کم
۲	استخدام و گزینش سبز	۱/۰۳۹۷۴	۱۳/۰	بسیار کم
۳	آموزش و توسعه سبز	۰/۹۶۵۸۱	۱۱/۹	بسیار کم
۴	مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز	۱/۰۳۸۵۴	۱۳/۷	بسیار کم
۵	پاداش و غرامت سبز	۰/۸۹۶۶۳	۴/۶	بسیار کم
۶	توانمندسازی و مشارکت سبز کارمندان	۰/۹۹۱۵۳	۶/۸	بسیار کم
کل	-	۰/۹۹۷۶۵	۱۰/۵	بسیار کم

ماخذ: یافته‌های تحقیق

عوامل محرک، موانع و نتایج مثبت مورد انتظار GHRM

بر اساس مطالعات پیشین، عوامل متعددی بر اجرای شیوه‌های GHRM تأثیر گذارند. بنابراین، یکی از اهداف این تحقیق، ارائه تصویری واضح از متغیرهایی است که از دیدگاه سازمان‌ها بر پیش‌برد یا توقف اجرای GHRM اثرگذار هستند. بدین منظور از مشارکت‌کنندگان خواسته شد تا متغیرهای بالقوه را در مقیاس پنج‌درجه‌ای رتبه‌بندی کنند که عدد ۵ نشانگر "کاملاً موافقم" و عدد ۱ "کاملاً مخالفم" می‌باشد. خلاصه نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

در خصوص عوامل محرک، براساس پاسخ‌ها، "ملاحظات زیست‌محیطی" به‌عنوان مهم‌ترین گزینه‌ی این مولفه با ۷۹/۶ درصد در رتبه‌ی اول قرار گرفت. گزینه‌های "فشار جامعه" با ۷۲/۷ درصد در رتبه‌ی دوم، "ملاحظات اقتصادی" با ۶۵/۹ درصد در رتبه‌ی سوم، "فشار قانونی" با ۶۱/۳ درصد در رتبه‌ی چهارم قرار گرفتند. دو رتبه‌ی آخر مربوط به "مزیت رقابتی" و "کمک به جامعه" با ۵۹/۱ درصد بودند (جدول ۳).

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۸۳

بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌ها از مولفه‌های موانع GHRM، پاسخ‌دهندگان مهم‌ترین گزینه را "هزینه‌ی اجرای برنامه‌های GHRM" با ۶۳/۷ درصد انتخاب کردند که بیشترین نقش را در جلوگیری از اقدامات GHRM داشته است. گزینه‌های "عدم پشتیبانی مدیریت عالی" با ۶۳/۶، درصد "عدم درک سیاست‌های سبز" با ۶۱/۳ درصد و "پیچیدگی و دشواری پذیرش فن‌آوری سبز" با ۴۰/۹ درصد در رتبه‌های دوم تا چهارم قرار گرفتند. پایین‌ترین رتبه نیز با ۳۴/۰ درصد مربوط به گزینه‌ی "مقاومت کارکنان" بود (جدول ۳).

در مورد نتیجه‌های مثبت مورد انتظار GHRM، پاسخ‌دهندگان اظهار داشتند که "عملکرد زیست-محیطی بهتر سازمان" با ۸۱/۹ درصد بیشترین سهم از نتیجه‌های مثبت برنامه‌های محیط‌زیستی سازمان‌شان را داشته باشد. رتبه‌ی دوم با ۶۳/۶ درصد به گزینه‌ی "افزایش وفاداری و نگهداشت کارکنان" و رتبه‌ی سوم با ۶۱/۴ درصد مربوط به گزینه‌های "جذب و حفظ استعدادها برتر سبز" و "ارتقای مسئولیت اجتماعی در قبال محیط‌زیست" بود. گزینه‌ی "افزایش سودآوری و کاهش هزینه" با ۵۴/۵ درصد در رتبه‌ی پنجم قرار گرفت (جدول ۳).

جدول ۳- عوامل محرک، موانع، نتایج مثبت مورد انتظار GHRM

ردیف	محرک‌های GHRM	درصد	انحراف معیار	رتبه‌بندی
۱	فشار جامعه بر سازمان‌ها برای مراقبت بیشتر از محیط‌زیست	۷۲/۷	۱/۱۱۱۳۵	۲
۲	ملاحظات زیست‌محیطی	۷۹/۶	۰/۹۳۳۵۳	۱
۳	ملاحظات اقتصادی	۶۵/۹	۱/۰۸۱۸۳	۳
۴	فشار قانونی	۶۱/۳	۱/۱۸۱۵۴	۴
۵	مزیت رقابتی	۵۹/۱	۱/۰۹۵۲۵	۵
۶	کمک به جامعه	۵۹/۱	۱/۰۸۱۸۲	۶

ماخذ: یافته‌های تحقیق

ادامه جدول ۳- عوامل محرک، موانع، نتایج مثبت مورد انتظار GHRM

ردیف	مانع‌های GHRM	درصد	انحراف معیار	رتبه‌بندی
۱	عدم درک سیاست‌های سبز	۶۱/۳	۰/۹۹۳۱۸	۳
۲	عدم پشتیبانی مدیریت	۶۳/۶	۰/۹۶۴۰۹	۲
۳	پیچیدگی و دشواری پذیرش فن‌آوری سبز	۴۰/۹	۱/۰۴۹۲۱	۴
۴	مقاومت کارکنان	۳۴/۰	۱/۰۴۶۴۶	۵
۵	هزینه‌ی اجرای برنامه	۶۳/۷	۰/۹۶۸۴۱	۱

ردیف	نتیجه‌های مثبت GHRM	درصد	انحراف معیار	رتبه‌بندی
۱	افزایش وفاداری و حفظ کارکنان	۶۳/۶	۱/۰۸۲۵۴	۲
۲	جذب و حفظ استعداد برتر سبز	۶۱/۴	۱/۰۶۱۳۴	۳
۳	ارتقای مسئولیت اجتماعی در قبال محیط‌زیست	۶۱/۴	۱/۲۰۳۲۳	۳
۴	افزایش سودآوری و کاهش هزینه	۵۴/۵	۱/۱۲۰۷۲	۵
۵	عملکرد بهتر زیست‌محیطی سازمان	۶۵/۹	۱/۰۸۴۰۶	۱

ماخذ: یافته‌های تحقیق

Masri et al. (۲۰۱۶) که به بررسی مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های مورد مطالعه پرداختند، به این نتیجه رسیدند که در میان گزینه‌های مولفه‌ی محرک‌های GHRM، "ملاحظات زیست‌محیطی" مهم‌ترین گزینه بوده که این مشابه با نتایج مطالعه‌ی حاضر بود. هرچند که گزینه‌ی "کمک به جامعه" دومین رتبه را در مطالعه‌ی Masri et al. (۲۰۱۶) داشت، با این حال، این گزینه در مطالعه‌ی حاضر آخرین رتبه‌ها را داشت. افزون بر این، در مورد مولفه‌ی مانع‌های GHRM، Masri et al. (۲۰۱۶) مشابه با نتیجه‌ی مطالعه‌ی حاضر، مهم‌ترین مانع را هزینه‌ی اجرای برنامه GHRM تعیین کردند. در میان گزینه‌های نتایج مثبت GHRM، در هر دو مطالعه‌ی Masri et al. (۲۰۱۶) و مطالعه‌ی حاضر پایین‌ترین رتبه به "افزایش سودآوری و کاهش هزینه" اختصاص داشت. حال آن‌که بالاترین رتبه در

بین نتایج مثبت، در مطالعه حاضر، "عملکرد بهتر زیست محیطی سازمان" در حالی که در مطالعه‌ی Masri et al. (۲۰۱۶)، "ارتقای مسئولیت اجتماعی در قبال محیط زیست" بوده است.

عملکرد زیست محیطی (EP)

عملکرد زیست محیطی، به نتایج مثبت سازمان‌ها در رابطه با محیط طبیعی مربوط می‌شود (Daily et al., ۲۰۱۲). برای سنجش وضعیت عملکرد زیست محیطی سازمان، از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا بر اساس تعهد به پایداری زیست محیطی، در ارزیابی با مقیاس پنج درجه‌ای، از درجه‌ی ۵ برای نشان دادن "تا حد زیادی" و از درجه‌ی ۱ برای نشان دادن "به هیچ وجه" از نظر عملکرد زیست محیطی استفاده کنند. بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌ها (جدول ۴)، پاسخ‌دهندگان "کاهش پسماند و بازیافت مواد در طول فرایند تولید" را با ۴۵/۵۰ درصد به عنوان برترین گزینه‌ی عملکرد زیست محیطی نتیجه‌ی مثبت تعهد به پایداری زیست محیطی را انتخاب کردند. سپس گزینه‌های "کاهش مصرف انرژی الکتریکی"، با ۱۸/۴۳ درصد، بهبود عملکرد واحد سازمانی با ۴۰/۹۱ درصد، "کمک به شرکت در طراحی/توسعه بهتر محصولات" با ۳۸/۷۰ درصد، بهبود اعتبار شرکت با ۳۸/۶۴ درصد، "بهبود کیفیت محصول" با ۳۶/۳۶ درصد و "کاهش انتشار مواد شیمیایی سمی در هوا و آب" با ۳۰/۳۶ درصد در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. کمترین نتیجه‌ی مثبت زیست محیطی نیز با ۳۴/۰۹ درصد مربوط به گزینه‌ی "افزایش استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر و سوخت‌های پایدار" بود. نتیجه‌ی این قسمت از تحقیق حاضر با نتایج مطالعه‌ی Masri et al. (۲۰۱۶) مطابقت داشت.

جدول ۴ - عملکرد زیست محیطی

ردیف	عملکرد زیست محیطی	درصد	انحراف معیار	رتبه
۱	بهبود عملکرد واحد سازمانی	۴۰/۹۱	۰/۹	۶
۲	بهبود کیفیت محصول	۳۶/۳۶	۰/۹۹	۳
۳	بهبود اعتبار شرکت	۳۸/۶۴	۰/۹۵	۴
۴	کاهش انتشار مواد شیمیایی سمی در هوا و آب	۳۰/۳۰	۱/۰۸	۲
۵	کاهش پسماند و بازیافت مواد در طول فرایند تولید	۴۵/۵۰	۱/۰۹	۸
۶	افزایش استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر و سوخت‌های پایدار	۳۴/۰۹	۱/۰۸	۱
۷	کمک به شرکت در طراحی/تولید بهتر محصولات	۳۸/۷۰	۱/۱۷	۵
۸	کاهش در مصرف انرژی الکتریکی	۴۳/۱۸	۱/۱۶	۷

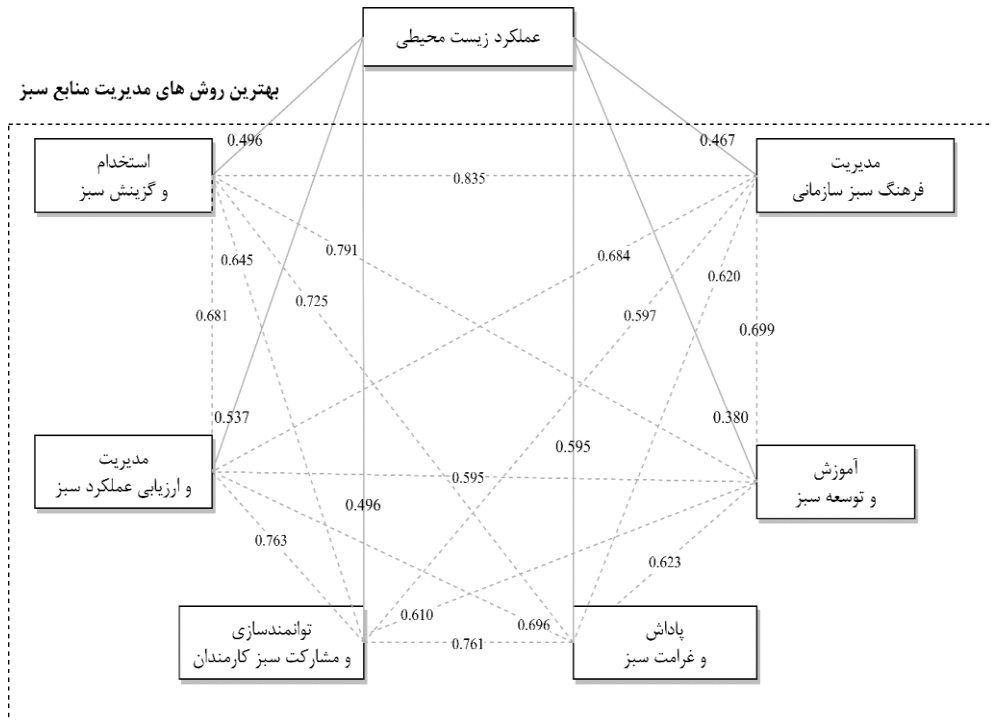
ماخذ: یافته‌های تحقیق

آزمون همبستگی بین شیوه‌های *GHRM* و عملکرد زیست‌محیطی

به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش (فرضیه‌ها H1 تا H7)، از تحلیل همبستگی بین شش گروه از اقدامات *GHRM* (مدیریت فرهنگ سبز سازمانی، استخدام و گزینش سبز، آموزش و توسعه سبز، مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز، پاداش و غرامت سبز و توانمندسازی و مشارکت سبز کارکنان) با یکدیگر و عملکرد زیست‌محیطی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در شکل ۲ آورده شده است. در این شکل همبستگی بین عملکرد زیست‌محیطی و شش گروه از اقدامات *GHRM* (با خط پر) و همبستگی بین شش گروه از اقدامات *GHRM* (با خط نقطه‌چین) نشان داده شده است.

بر اساس آزمون همبستگی، بین شش گروه از اقدامات *GHRM* و عملکرد زیست‌محیطی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت. به عبارت دیگر عملکرد زیست‌محیطی تحت تأثیر مثبت مولفه‌های مدیریت سبز فرهنگ سازمانی، استخدام و گزینش سبز، آموزش و توسعه سبز، مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز، پاداش و غرامت سبز و توانمندسازی و مشارکت کارکنان سبز قرار داشت. تمام مقادیر ضریب همبستگی پیرسون در سطح احتمال ۵ درصد معنی‌دار بود. با این حال براساس نتایج، از میان مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، مولفه‌ی مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز و مولفه‌ی پاداش و غرامت سبز به ترتیب با ضریب همبستگی ۰/۵۹۵ و ۰/۵۳۷ بیشترین تاثیر را بر پایداری عملکرد سبز سازمان‌ها داشتند (شکل ۲).

همچنین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه‌ها نشان داد که اقدامات *GHRM* با یکدیگر دارای همبستگی معنی‌داری و مثبت هستند. قوی‌ترین رابطه بین مدیریت فرهنگ سازمانی سبز و استخدام و گزینش سبز ($\rho = 0/835$) بوده، از طرف دیگر ضعیف‌ترین ارتباط بین آموزش و توسعه سبز و مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز ($\rho = 0/595$) مشاهده گردید (شکل ۲). به‌طورکلی، ضرایب همبستگی گزارش‌شده، نشان‌دهنده‌ی اهمیت اقدامات *GHRM* و عملکرد زیست‌محیطی است. نتیجه‌ی این قسمت از تحقیق حاضر نیز با نتایج مطالعه‌ی *Masri et al.* (۲۰۱۶) مطابقت کامل داشت.



شکل ۲. ضرایب همبستگی بین مدیریت محیط زیست و اقدامات GHRM

(تمام مقادیر همبستگی در سطح احتمال ۵ درصد، معنی دار هستند)

تجزیه و تحلیل دومتغیره‌ی محرک‌ها، موانع، نتایج مثبت GHRM از نظر موقعیت پاسخ‌دهندگان در سازمان و بخش‌های مختلف صنعتی

تفاوت‌های آماری بین سطوح مختلف دو متغیر کنترل (موقعیت پاسخ‌دهندگان در سازمان و بخش‌های مختلف صنعتی) از نظر محرک‌ها، موانع و نتایج مثبت اقدامات GHRM با تجزیه واریانس یک‌طرفه (ANOVA) مورد بررسی قرار گرفت.

برای متغیر موقعیت پاسخ‌دهندگان (مدیر کل/مدیر عامل، مدیر منابع انسانی، مدیر کیفیت و سایر سطوح اداری)، این سوال مطرح شد که آیا افراد با موقعیت‌های مختلف در مورد محرک‌ها، موانع و نتایج مثبت اقدامات GHRM دیدگاه متفاوتی دارند یا نه؟ نتایج ANOVA یک‌طرفه نشان داد که تفاوت آماری معنی‌داری بین موقعیت‌های مختلف پاسخ‌دهندگان در اهمیت محرک‌ها و نتایج مثبت اقدامات GHRM در سطح احتمال ۱ درصد وجود داشت ($P\text{-value} < 0,01$). ولی از نظر موانع

GHRM تفاوت آماری معنی‌داری برای متغیر موقعیت پاسخ‌دهندگان مشاهده نگردید ($P\text{-value} > 0,05$) (جدول ۵). به عبارت دیگر افراد با هر موقعیت شغلی، نظر یکسانی در مورد موانع GHRM داشتند. در صورتی‌که در مورد اهمیت محرک‌ها و نتایج مثبت اقدامات GHRM افراد با موقعیت شغلی متفاوت، نظر متفاوتی داشتند. براساس متغیر موقعیت پاسخ‌دهندگان در خصوص محرک‌ها GHRM به ترتیب کارمندان سایر سطوح اداری با نمره‌ی ۳/۸۹، مدیر منابع انسانی با نمره‌ی ۳/۶۱، مدیر کل / مدیر عامل با نمره‌ی ۳/۲۹ و مدیر کیفیت با نمره‌ی ۲/۸۳ بیشترین اهمیت را به این مولفه دادند. در خصوص نتایج مثبت اقدامات GHRM نیز به ترتیب مدیر کل / مدیر عامل با نمره‌ی ۳/۶۵، کارمندان سایر سطوح اداری با نمره‌ی ۳/۶۲، مدیر منابع انسانی با نمره‌ی ۳/۰۷ و مدیر کیفیت با نمره‌ی ۲/۵۰ بیشترین اهمیت را به این مولفه دادند (جدول ۶).

برای متغیر بخش صنعتی (صنایع غذایی، صنایع شیمیایی، صنعت داروسازی و دیگر بخش‌ها)، این سوال مطرح شد که آیا افراد شاغل در بخش‌های مختلف در مورد محرک‌ها، موانع و نتایج مثبت اقدامات GHRM دیدگاه متفاوتی دارند یا نه؟ بر اساس نتایج آزمون ANOVA از نظر آماری تفاوت معنی‌داری از نظر نتایج مثبت اقدامات GHRM در بین بخش‌های مختلف صنعتی وجود نداشت ($P\text{-value} > 0,05$). اما برای متغیرهای وابسته‌ی محرک‌ها و موانع اقدامات GHRM تفاوت آماری معنی‌داری در سطح احتمال ۱ درصد در بین بخش‌های مختلف صنعتی مشاهده گردید ($P\text{-value} < 0,01$) (جدول ۵). مقایسه‌ی میانگین سطوح مختلف بخش‌های صنعتی از نظر محرک‌های GHRM نشان داد دیگر بخش‌ها با نمره‌ی ۴، صنعت داروسازی با نمره‌ی ۳/۸۱، صنایع شیمیایی با نمره‌ی ۳/۶۱ بالاترین و صنایع غذایی با نمره‌ی ۳/۰۳ پایین‌ترین رتبه داشتند. از نظر موانع GHRM نیز صنایع شیمیایی با نمره‌ی ۳/۹۳ بالاترین و صنایع غذایی با نمره‌ی ۳/۱۳ پایین‌ترین نمره را به خود اختصاص دادند. در خصوص نتایج مثبت GHRM، صنعت داروسازی با نمره‌ی ۴ بالاترین و صنایع غذایی با نمره‌ی ۳/۳۳ پایین‌ترین رتبه را کسب کردند (جدول ۶).

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۸۹

جدول ۵- تجزیه‌ی واریانس یک‌طرفه (ANOVA) بین سطوح مختلف موقعیت پاسخ‌دهندگان در سازمان و بخش‌های مختلف صنعتی از نظر محرک‌ها، موانع و نتایج مثبت اقدامات GHRM

بخش صنعتی		موقعیت پاسخ‌دهنده		ANOVA
معنی‌داری (P-value)	F	معنی‌داری (P-value)	F	عامل
۰/۰۰۰	۱۱/۴۲۸	۰/۰۰۰	۱۳/۸۵۳	محرک‌های GHRM
۰/۰۰۷	۴/۱۱۰	۰/۳۱۹	۱/۱۷۵	موانع GHRM
۰/۳۰۲	۱/۲۲۰	۰/۰۰۰	۱۰/۷۹۴	نتایج مثبت GHRM

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۶- مقایسه‌ی میانگین سطوح مختلف موقعیت پاسخ‌دهنده در سازمان و بخش صنعتی از نظر

مولفه‌های محرک، موانع و نتایج مثبت اقدامات GHRM

بخش صنعتی				موقعیت پاسخ‌دهنده			
نتایج مثبت	موانع	محرک‌های	سطوح	نتایج مثبت	موانع	محرک‌های	سطوح
GHRM	GHRM	GHRM		GHRM	GHRM	GHRM	
b _{۳/۳۳}	b _{۳/۱۳}	b _{۳/۰۳}	صنایع غذایی	a _{۳/۶۵}	a _{۳/۳۸}	b _{۳/۲۹}	مدیر کل / مدیر عامل
ab _{۳/۶۰}	a _{۳/۹۳}	a _{۳/۶۱}	صنایع شیمیایی	b _{۳/۰۷}	a _{۳/۴۷}	ab _{۳/۶۱}	مدیر منابع انسانی
a _{۴/۰۰}	ab _{۳/۴۰}	a _{۳/۸۱}	صنعت داروسازی	c _{۲/۵۰}	a _{۳/۷۰}	c _{۲/۸۳}	مدیر کیفیت
ab _{۳/۵۱}	ab _{۳/۳۵}	a _{۴/۰۰}	دیگر بخش‌ها	a _{۳/۶۲}	a _{۳/۳۱}	a _{۳/۸۹}	سایر سطوح اداری

ماخذ: یافته‌های تحقیق (در هر ستون اختلاف بین سطوح مختلف با حروف مشابه از نظر آماری معنی‌دار نیست).

عملکرد زیست‌محیطی

برای بررسی اینکه آیا عملکرد زیست‌محیطی سازمان‌ها در بین بخش‌های مختلف صنعتی به‌طور قابل توجهی متفاوت است، آزمون ANOVA یک‌طرفه انجام شد. براساس نتایج آزمون ANOVA یک‌طرفه

۹۰ / تبیین نقش مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد پایداری ...

می‌توان نتیجه گرفت که از میان شاخص‌های عملکرد زیست‌محیطی، تفاوت بین بخش‌های مختلف صنعتی شاخص‌های بهبود عملکرد سازمان، کاهش انتشار مواد شیمیایی سمی در هوا و آب و کاهش ضایعات و بازیافت مواد در طول فرایند تولید از نظر آماری معنی‌دار نشد ($P\text{-value} > 0,05$). اما از نظر شاخص‌های بهبود کیفیت محصول، بهبود اعتبار شرکت، افزایش استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر و سوخت‌های پایدار، کمک به شرکت در طراحی/تولید محصولات بهتر و کاهش مصرف انرژی الکتریکی بین بخش‌های مختلف صنعتی تفاوت آماری معنی‌داری مشاهده گردید ($P\text{-value} < 0,01$) (جدول ۷). بنابراین در بخش‌های مختلف صنعتی از نظر این شاخص‌ها اختلاف وجود دارد و روند یکسانی برای شاخص‌ها در بین بخش‌های مختلف صنعتی وجود نداشت.

جدول ۷- تجزیه‌ی واریانس یک‌طرفه (ANOVA) بین سطوح مختلف بخش‌های صنعتی برای مولفه‌های عملکرد زیست‌محیطی

شاخص عملکرد زیست‌محیطی	F	معنی‌داری (P-value)
بهبود عملکرد سازمان	۲/۴۹۴	۰/۰۶۵
بهبود کیفیت محصول	۶/۰۴۱	۰/۰۰۱
بهبود اعتبار شرکت	۳/۹۵۱	۰/۰۱۱
کاهش انتشار مواد شیمیایی سمی در هوا و آب	۱/۴۰۰	۰/۲۴۸
کاهش ضایعات و بازیافت مواد در طول فرایند تولید	۲/۰۲۷	۰/۱۱۶
افزایش استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر و سوخت‌های پایدار	۳/۶۴۹	۰/۰۱۶
کمک به شرکت در طراحی/تولید محصولات بهتر	۵/۵۷۰	۰/۰۰۲
کاهش مصرف انرژی الکتریکی	۳/۶۳۸	۰/۰۱۶

ماخذ: یافته‌های تحقیق

تجزیه به مولفه‌های اصلی

به‌منظور تعیین با اهمیت‌ترین گزینه‌ی هر مولفه از آزمون آماری تجزیه به مولفه‌های اصلی استفاده گردید. جدول ۸، ارزش نسبی گزینه‌های مولفه‌ی مدیریت فرهنگ سازمانی براساس اقدامات GHRM را نشان می‌دهد. در میان شش گزینه‌ی مولفه‌ی مدیریت فرهنگ سازمانی، "پشتیبانی فعال از اقدامات

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۹۱

زیست محیطی توسط مدیریت عالی" با اهمیت ترین گزینه بود. در میان گزینه های مولفه ی استخدام و گزینش، "لحاظ معیارهای رفتاری/تعهد زیست محیطی در پیام های استخدامی" و در گزینه های مولفه-ی آموزش و توسعه، "اولویت دهی به آموزش زیست محیطی در مقایسه با سایر انواع آموزش ها در سازمان" با اهمیت بودند. در بین گزینه های مولفه ی مدیریت و ارزیابی عملکرد گزینه ی "ارزیابی و ثبت رفتار/ اهداف و مشارکت های زیست محیطی در مدیریت محیط زیست و لحاظ شاخص های عملکرد/ ارزیابی" و در گزینه های مولفه ی پاداش و غرامت "به رسمیت شناخته شدن عملکرد زیست محیطی (جوایز، شام، تبلیغات)" حایز اهمیت بودند. در میان گزینه های مولفه ی توانمندسازی و مشارکت کارکنان "فراهم آوردن فرصت هایی برای کارمند جهت مشارکت در طرح های پیشنهادی سبز و مشاوره های مشترک برای حل مشکلات زیست محیطی" اولویت دار بودند. لذا در مدیریت سبز باید مدیران ارشد سازمان ها توجه و تاکید بیشتری بر این گزینه ها در مقایسه با سایر گزینه ها داشته باشند (جدول ۸).

جدول ۸ - ارزش نسبی گزینه های مولفه ی مدیریت فرهنگ سازمانی براساس اقدامات GHRM

ضرایب	گزینه های مدیریت فرهنگ سازمانی
۶۵۴۰/	روشنگری اطلاعات و ارزش های مدیریت محیط زیست در کل سازمان توسط مدیریت عالی
۸۵۸۰/	اعمال سیستم مجازاتی برای عدم رعایت موارد زیست محیطی توسط مدیریت عالی
۸۸۳۰/	پشتیبانی فعال از اقدامات زیست محیطی توسط مدیریت عالی
۸۲۴۰/	پوشش تأثیرات زیست محیطی در بودجه های تیمی/دپارتمانی
۸۴۸۰/	لحاظ مسایل زیست محیطی در چشم انداز سازمانی/ بیانیه های ماموریتی
ضرایب	گزینه های استخدام و گزینش
۸۳۳۰/	لحاظ نگرانی های زیست محیطی در شرح شغل
۷۸۸۰/	تمرکز شغل های طراحی شده به طور انحصاری به جنبه های مدیریت زیست محیطی
۸۴۵۰/	لحاظ معیارهای رفتاری/تعهد زیست محیطی در پیام های استخدامی
۷۹۱۰/	انتخاب متقاضیان برای احراز شغل با آگاهی کافی از سبزسازی

ماخذ: یافته های تحقیق

ادامه جدول ۸ - ارزش نسبی گزینه‌های مولفه‌ی مدیریت فرهنگ سازمانی براساس اقدامات GHRM

گزینه‌های آموزش و توسعه	ضرایب
در نظر گرفتن مسائل زیست‌محیطی هنگام تدوین نیازمندی‌های آموزشی	۸۲۶۰/
اولویت‌دهی به آموزش زیست‌محیطی در مقایسه با سایر انواع آموزش‌ها در سازمان	۸۵۶۰/
دنبال کردن برنامه‌های القایی با تأکید بر مسائل/نگرانی‌های زیست‌محیطی	۸۵۰۰/
ارائه‌ی آموزش زیست‌محیطی به اعضای سازمان برای افزایش آگاهی حفاظت از محیط‌زیست	۷۵۳۰/
دسترسی آنلاین کارمندان به کلیه‌ی مطالب آموزشی برای کاهش مصرف و هزینه‌ی کاغذ	۵۳۰۰/
گزینه‌های مدیریت و ارزیابی عملکرد	ضرایب
ایجاد سیستم ارزیابی عملکرد سازمان بر اساس آماج و اهداف مدیریت زیست‌محیطی	۸۴۴۰/
آگاهی کارمندان از آماج، اهداف و مسئولیت‌های سبز خاص خود	۷۶۰۰/
ارزیابی رفتار/ اهداف و مشارکت‌های زیست‌محیطی در مدیریت محیط‌زیست و لحاظ شاخص‌های ارزیابی عملکرد	۸۵۲۰/
ارائه‌ی بازخورد منظم به کارمندان برای دستیابی به اهداف زیست‌محیطی یا بهبود عملکرد زیست‌محیطی آنها	۷۲۸۰/
نقش‌های مدیریت در دستیابی به نتایج سبز موجود در ارزیابی‌ها	۸۳۸۰/
گزینه‌های پاداش و دستمزد	ضرایب
به رسمیت شناخته شدن عملکرد زیست‌محیطی (جوایز، شام، تبلیغات)	۸۷۰۰/
ارائه‌ی پاداش‌های غیرپولی و پولی براساس دستاوردهای زیست‌محیطی (فرصت مطالعاتی، مرخصی، هدیه، پاداش، پول نقد، حق بیمه، ترفیع)	۸۶۴۰/
مرتبط‌سازی طرح‌های پیشنهادی به سیستم پاداش با معرفی برای ابتکار عمل/ عملکرد نوآورانه‌ی محیط‌زیست	۸۱۲۰/

ماخذ: یافته‌های تحقیق

با وجود اینکه گزینه‌های دارای بیشترین ضریب به‌عنوان مولفه‌ی اصلی در هر طبقه‌بندی انتخاب شدند، در بیشتر موارد ضرایب گزینه‌های اول و دوم بسیار نزدیک به هم بودند. شایان ذکر است که در بین تمام گزینه‌ها در طبقه‌بندی‌های مختلف، گزینه‌ی دسترسی آنلاین کارمندان به کلیه مطالب آموزشی برای کاهش مصرف و هزینه‌ی کاغذ (در بخش آموزش و توسعه) کمترین ضریب را به خود اختصاص داده است که برابر با ۰/۵۳۰ بود. از سوی دیگر، گزینه‌ی پشتیبانی فعال از اقدامات زیست‌محیطی توسط مدیریت عالی (در بخش مدیریت فرهنگ سازمانی) با ضریب ۰/۸۸۳ بیشترین مقدار را به خود اختصاص داد. بنابراین با توجه به مقادیر این ضرایب نیز می‌توان به اهمیت بالای تمامی گزینه‌ها اشاره کرد و اینکه نحوه‌ی برخورد مدیریت عالی سازمان‌ها تا چه حد می‌تواند در اجرای موفق اقدامات GHRM موثر باشد (جدول ۸).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

خط‌مشی‌گذاری مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان شاخه‌ای از مدیریت منابع انسانی پایدار، بر سرمایه‌ی انسانی و برنامه‌های مدیریت محیط‌زیست تمرکز دارد و سبب بهبود عملکرد پایدار سازمان می‌شود. برای درک بهتر و استفاده از ابعاد مختلف این موضوع نوین، مطالعات تجربی در رشته‌ی مدیریت منابع انسانی مورد نیاز است. در صورتی می‌توان پایداری سازمانی را به‌صورت موفقیت‌آمیز پیاده کرد که عوامل تاثیرگذار در لایه‌های مختلف در شرایط مناسبی باشند. در مطالعه‌ی حاضر، پایداری سازمانی در سازمان‌های دولتی مورد بررسی قرار گرفت. براساس تجزیه و تحلیل داده‌ها، رایج‌ترین روش GHRM، "مدیریت سبز فرهنگ سازمانی" است. به‌علاوه، این تحقیق وجود رابطه‌ی مثبت بین GHRM و عملکرد زیست‌محیطی را تأیید می‌کند. همچنین، موثرترین روش "استخدام و گزینش سبز" بود. نهایتاً، "ملاحظات زیست‌محیطی" به‌عنوان محرک برتر، "هزینه‌ی اجرای برنامه‌های GHRM" به‌عنوان اصلی‌ترین مانع و بالاترین نتیجه مثبت موردانتظار "ارتقای مسئولیت اجتماعی نسبت به محیط‌زیست" به‌دست آمد. به‌منظور تعیین با اهمیت‌ترین گزینه‌ی مولفه‌های خط‌مشی‌گذاری سبز مدیریت منابع انسانی از آزمون آماری تجزیه به مولفه‌های اصلی استفاده گردید. در میان شش گزینه‌ی مولفه‌های مدیریت فرهنگ سازمانی، "پشتیبانی فعال از اقدامات زیست‌محیطی توسط مدیریت عالی" با اهمیت‌ترین گزینه بود. بین گزینه‌های مولفه‌ی استخدام و گزینش، "لحاظ معیارهای رفتاری/تعهد زیست‌محیطی در پیام‌های استخدامی" و در میان گزینه‌های

مولفه‌ی آموزش و توسعه، "اولویت‌دهی به آموزش زیست‌محیطی در مقایسه با سایر انواع آموزش‌ها در سازمان" با اهمیت بودند. در میان گزینه‌های مولفه‌ی مدیریت و ارزیابی عملکرد "ارزیابی و ثبت رفتار/اهداف و مشارکت‌های زیست‌محیطی در مدیریت محیط‌زیست و لحاظ شاخص‌های عملکرد/ارزیابی" و در میان گزینه‌های مولفه‌ی پاداش و غرامت "به رسمیت شناخته شدن عملکرد زیست‌محیطی (جوایز، شام، تبلیغات)" حایز اهمیت بودند. در میان گزینه‌های مولفه‌ی توانمندسازی و مشارکت کارمندان "فراهم آوردن فرصت‌هایی برای کارمند جهت مشارکت در طرح‌های پیشنهادی سبز و مشاوره‌های مشترک برای حل مشکلات زیست‌محیطی" اولویت‌دار بودند. لذا جهت تحقق پایداری در سازمان‌های دولتی باید مدیران ارشد سازمان‌ها توجه و تاکید بیشتری بر این گزینه‌ها در مقایسه با سایر موارد داشته باشند. روش ارایه‌شده در این پژوهش می‌تواند پایداری سازمانی در بخش دولتی را از طریق تغییر در خط‌مشی‌های بی‌اعتنا نسبت به مسایل محیط‌زیستی و اعمال اصول دوست‌دار محیط‌زیستی در قوانین و خط‌مشی‌های مدیریت دولتی در راستای پایداری سازمانی تحقق بخشد.

منابع

- اسکویی زاده نوزاد، آراد (۱۴۰۰). تقویت رفتار سبز در محل کار با تکیه بر رویکرد سبز در رهبری تحول آفرین و مدیریت منابع انسانی (مورد مطالعه: کارکنان شعبه مرکزی بیمه میهن). مطالعات رفتاری در مدیریت، سال دوازدهم بهار ۱۴۰۰ شماره ۲۵، ۶۹-۷۱.
- بهمنیاری، حمید، امیری، افلاطون، شکوه، نیک پور، امین و محمد باقری (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مدل مدیریت منابع انسانی سبز با تاکید بر مسئولیت پذیری اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله علوم پزشکی صدا، ۸(۴)، ۳۹۷-۴۱۸.
- توکلی، عبدالله؛ هاشمی، علیرضا؛ ثابت، عباس؛ رازقی، سعید (۱۳۹۷). ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام‌های مدیریت منابع انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۱)، ۷۷-۱۰۴.
- جانعلی زاده قزوینی، مهدی؛ کفاش پور، آذر؛ رحیم پور، امیر و سامانیان، مصیب (۱۴۰۰). رتبه بندی مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز موثر بر عملکرد محیطی شهرداری مشهد (رویکرد تحلیل سلسله مراتبی). خط‌مشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی). ۱۲(۴۱)، ۱۶۳-۱۷۷.
- جمشیدیان، محمدمین و جمشیدیان، زهرا (۱۴۰۰). تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر نتایج منابع انسانی با تاکید بر نقش میانجی جو سازمانی در اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی. نخبگان علوم و مهندسی، ۱۶(۱)، ۸۴-۹۵.
- دوزنده کاکرودی، معین (۱۴۰۰). تدوین مدل مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد بولانوس مطالعه موردی: شرکت پگاه گیلان. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۲۲(۶۴)، ۳۵-۲۲.
- فرخی، مجتبی، ع، نصرافهانی، ع، صفری (۱۳۹۶). ارائه چارچوب مدیریت منابع انسانی سبز در صنعت فولاد. مجله مدیریت دولتی، ۹(۳۰)، ۱۷۹-۱۵۳.
- محمدنژاد شورکایی، مجتبی؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ حسینی، محمدعلی شاه و حاج کریمی، عباسعلی (۱۳۹۵). ارائه چارچوبی برای مدیریت منابع انسانی سبز، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۴، ۶۹۱-۷۱۰.
- وزیری، شمیم؛ فرهادی، محلی علی؛ (۱۳۹۷). تأثیر سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد نوآوری و سرمایه فکری. خط‌مشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، ۹(۳۱)، ۹۵-۱۱۲.

- Arulrajah, A.A, Opatha, H & Nawaratne, N.N.H. (۲۰۱۵), Green Human Resource Management Practices, A Review. Sri Lankan, Journal of Human Resource Management, ۵(۱):۱۲۰-۱۳۸.
- Awan, F. H., Dunnan, L., Jamil, K., Gul, R. F., Guangyu, Q., & Idrees, M. (۲۰۲۱). Impact of Role Conflict on Intention to leave Job with the moderating role of Job Embeddedness in Banking sector employees. *Frontiers in Psychology*, ۴۸۶۶.
- Creswell, J.W. ۲۰۱۲. Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. Boston, MA: Pearson.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (۲۰۱۲). The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican maquiladora industry. *International Journal of Operations & Production Management*, ۳۲(۵), ۶۳۱-۶۴۷. <https://doi.org/10.1108/014433071211226024>.
- Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., and Channa, N. A. (۲۰۱۹). Promoting Environmental Performance through Green Human Resource Management Practices in Higher Education Institutions: A Moderated Mediation Model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, ۲۶ (۶), ۱۵۷۹-۱۵۹۰.
- Haldorai, K., Kim, W. G. & Garcia, R. F. (۲۰۲۲). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, ۸۸, ۱-۱۱.
- Jabbour. C. J. C. (۲۰۱۱). How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study. *Industrial and commercial training*, ۴۳(۲), ۹۸-۱۰۵.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (۲۰۱۹). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, ۷۶, ۸۳-۹۳.
- Masri, H. A., A, Jaaron (۲۰۱۷). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of cleaner production*, (۱۴۳), ۴۷۴-۴۸۹.
- Nisar, Q.A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K. & Gill, S. S. (۲۰۲۱). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of Cleaner Production*, ۳۱۱, ۱-۱۱.
- Pham, N. T., Thanh, T. V., Tučková, Z., & Thuy, V. T. N. (۲۰۲۰). The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: Interaction and mediation analysis. *International Journal of Hospitality Management*, ۸۸, ۱۰۲۳۹۲.
- Renwick D.W.S., Redman T. & Maguire, S. (۲۰۱۲). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, ۱۵(۱), ۱-۱۴.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (۲۰۰۹). *Research methods for business students*. Pearson education
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (۲۰۲۰). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, ۱۵۰, ۱۱۹۷۶۲
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (۲۰۲۰). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotel industry. *Global Business Review*, ۲۱(۳), ۶۶۳-۶۸۰.

Explaining the Role of Green Human Resource Management on the Sustainable Performance of Governmental Organizations

Shahram Eshghi^۱, Norouz Eyzadpanah^۲ and Mousa Rezani Chamanzamin^۳

Abstract

Environmental sustainability in organizations depends on the extent of the performance of the employees of that organization and creating such a function in employees is highly dependent on creating an environmentally friendly attitude in managers. Therefore, a comprehensive study of green resource management and providing a management model appropriate to government organizations' policy transition is needed. Therefore, the present study was conducted to determine the most effective component of green human resource management on organizational sustainability performance. To determine the most effective components of green human resource management, more than ۳۰۰ electronic questionnaires were distributed. In addition to a descriptive study of components and component options, a multivariate statistical analysis of principal components analysis was used to identify the most effective options. The results of the study showed that green human resource management has a positive effect on individual, organizational and extra-organizational consequences, and the challenges and limitations of applying the proposed model were also examined. The proposed method can be effective in achieving sustainable human resource development for managers and operational staff.

Key words: Organizational Sustainability, Green Management, Green Human Resource Management and Principal Component Analysis.

^۱PhD Candidate, Department of Management, Astara Branch, Islamic Azad University, Astara, Iran.

^۲Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Management, Astara Branch, Islamic Azad University, Astara, Iran. Email Address: phd.eyzadpanahofficial@Gmail.com.

^۳Assistant Professor, Department of Management, Astara Branch, Islamic Azad University, Astara, Iran.

