

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۱۱

بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی سبز با خلاقیت و تمایلات رفتاری سبز با توجه به نقش ارزش‌های سبز

مژده نصیرزاده^۱، غلامرضا معمارزاده طهران^{۲*}، قنبر امیرنژاد^۳، فواد مکوندی^۴، سیروس کرراهی مقدم^۵

چکیده

هدف: این مطالعه با هدف ارزیابی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر خلاقیت سبز و تمایلات رفتاری سبز با توجه به نقش ارزش‌های سبز انجام شده است.

روش: این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت و شکل اجراء، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۱۹۱ نفر از مدیران ارشد، معاونان و کارکنان ستاد وزارت نفت ایران است که از این میان، نمونه‌ای متشکل از ۱۲۸ نفر از طریق فرمول کوکران انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری اطلاعات جهت آزمون فرضیات از پرسشنامه‌ای استاندارد شامل چهار بعد و ۲۰ سوال استفاده شده است که بر مبنای طیف لیکرت پنج درجه تدوین شده است. روایی پرسشنامه با روش روایی همگرا و پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ و روایی ترکیبی مورد تأیید قرار گرفت. برای آزمون فرضیات از تکنیک حداقل مربعات جزئی استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر تمایلات رفتاری و خلاقیت سبز کارکنان دارد. همچنین ارزش‌های سبز رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با خلاقیت سبز و تمایلات رفتاری سبز کارکنان را تعدیل می‌کند.

نتیجه‌گیری: مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند زمینه خلاقیت سبز کارکنان را فراهم نموده و بر نگرش سبز کارکنان تأثیر بگذارد. همچنین می‌تواند با نهادینه‌سازی ارزش‌های سبز سازمانی کارکنان را به سمت رفتارهای زیست محیطی سبز ترغیب کند.

کلیدواژه‌ها: منابع انسانی سبز، خلاقیت سبز، تمایل رفتاری سبز، ارزش‌های سبز.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران mn3632@gmail.com

۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) gmemar@gmail.com

۳. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران g.amirnejad@yahoo.com

۴. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران f.makvandi@iau-shoushtar.ac.ir

۵. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد مسجد سلیمان، دانشگاه آزاد اسلامی، مسجد سلیمان، ایران S_korahi@yahoo.com

پیشگفتار

محیط زیست در طی دو قرن گذشته به شدت تحت تأثیر اقدامات مخرب بشر قرار گرفته است. از این رو با توجه به آگاهی تمامی کشورها در خصوص حفظ محیط زیست و پیشرفت معاهدات و مقررات بین المللی در این زمینه، موضوع کیفیت محیط زیست و تأثیر آن بر زندگی انسان‌ها به یک حوزه بسیار مهم در تحقیقات دانشگاهی تبدیل شده است. در حال حاضر سازمان‌ها با استفاده بی‌وقفه از مواد و انرژی، باعث تشدید انتشار کربن و شرایط آشفته زیست محیطی شده‌اند (الغزالی و افسر^۱، ۲۰۲۱). با توجه به موضوعات پیرامون رشد اقتصاد جهانی سازمان‌ها، معیارها و استانداردهای زیست محیطی جدیدی ایجاد شده است که اجرای آن‌ها نیازمند پذیرش استراتژی‌ها و برنامه‌های محیطی و توجه به توسعه پایدار در کسب و کار است (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۵). علاوه بر الزامات نظارتی و قانونی که سازمان‌ها را ملزم به اتخاذ رویکردهای حامی محیط زیست کرده است، اتخاذ شیوه‌های زیست محیطی پایدار در شکل‌گیری اعتبار و مزیت رقابتی یک سازمان ضروری است (هو^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). در راستای حمایت از محیط زیست امروزه در اغلب سازمان‌ها به شکل گسترده‌ای از استانداردهایی مانند ISO 14001 جهت دستیابی به مدیریت پایدار سازمان استفاده می‌شود (سینگ^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین استاندارد ایزو 9004، پایداری یک سازمان را وابسته به ایجاد توازن بین منافع مالی - اقتصادی و اجتماعی - زیست محیطی سازمان دانسته و آن را به ذینفعان مستقیم یا غیرمستقیم سازمان مرتبط می‌کند.

از طرفی با توجه به اینکه، در هر سازمان نیروی انسانی جایگاه رفیعی را داراست (آق قلعه و پور عمران، ۱۳۹۸)، بخش مدیریت منابع انسانی می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اقدامات زیست محیطی ایفا کند. تحقق توسعه پایدار تنها از طریق همسویی سیاست‌های

1. Al-Ghazali & Afsar

2. Huo

3. Singh

پایداری محیط زیست با سیاست های منابع انسانی سازمانی امکان پذیر است (یانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). توجه روزافزون سازمان ها به مسایل زیست محیطی باعث پیدایش مفاهیم "سبز" به عنوان یک پارادایم جدید در ادبیات سازمانی شده است. برای تحقق سازمان سبز بیش از هر چیزی لازم است مسئله "سبز" شدن در مدیریت منابع انسانی سازمان نهادینه شود (موسی و عثمان^۲، ۲۰۲۰). کیم^۳ و همکاران (۲۰۱۹) از منابع انسانی سبز به عنوان "هم سویی سیستماتیک و برنامه ریزی شده اقدامات انسانی با اهداف سبز سازمانی" یاد می کنند. مدیریت منابع انسانی سبز، از طریق ایجاد هم راستایی بین اقدامات مختلف منابع انسانی - اعم از آموزش، مدیریت عملکرد، استخدام و سیستم جبران خدمت - نقش مؤثری در تسهیل مدیریت پایدار سازمان ایفا می کند. نتایج پژوهش یعقوبی و همکاران (۱۳۹۷) نشان داده است که مدیریت منابع انسانی سبز بر اکوسیستم کارآفرینی، تفکر سبز، توسعه پایدار و در نهایت جهانی شدن تأثیر گذار است. از طرفی باعث کاهش هزینه ها و بهبود عملکرد مالی سازمان می شود (شاکریان، ۱۳۹۷). همچنین باعث می شود که سیاست های زیست محیطی پایدار به طور مؤثر اجرا شود (نيسار^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). لذا سازمان ها می توانند با توان افزایی نیروی انسانی خود از طریق پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبز به توسعه پایدار دست یابند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹).

تأثیر روش های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شرکت از دو منظر اصلی قابل بررسی است. رویکرد غالب، دیدگاه سیستمی است که بیان می کند عملکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد تمامی واحدهای سازمان تأثیر می گذارد. رویکرد دوم به تأثیر خاص شیوه های مدیریت منابع انسانی یک شرکت در امکان پذیر ساختن مهارت های اساسی، دانش، نگرش و رفتار کارکنان برای حمایت از اهداف زیست محیطی اشاره دارد. این

1. Yong
2. Mousa & Othman
3. Kim
4. Nisar

رویکرد اشاره دارد که مدیریت سبز منابع انسانی مشخصاً بر رفتارها و نگرش سبز کارکنان تأثیر می‌گذارد (سینگ و همکاران، ۲۰۲۰).

با توجه به افزایش فشار برای تدوین سیاست‌هایی که بتواند رفتارهای سبز را در داخل سازمان ترویج کند، بخش‌های منابع انسانی تقریباً در همه فرآیندها و روش‌ها سعی در ایجاد پایداری و حمایت از محیط زیست دارند (اوگیبو^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). مدیریت منابع انسانی سبز مولفه‌ای حیاتی در تضمین "سبز" شدن رفتار کارکنان است (زید^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). برخی از محققان مدیریت سازمانی پیشنهاد داده‌اند که دپارتمان منابع انسانی سازمان باید افراد را براساس اعتقادات و ارزش‌های زیست محیطی استخدام کرده و در این راستا آن‌ها را آموزش داده و توانمند سازند. این امر می‌تواند به بهبود رفتارهای طرفدار محیط زیست کارکنان کمک کند، میزان تولید پسماند و آلودگی را کاهش دهد و به بهبود عملکرد زیست محیطی کارکنان کمک کند (گیل^۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

همچنین پاسخگویی به چالش‌های زیست محیطی حوزه جدیدی برای بروز اقدامات خلاقانه سازمان‌ها به شمار می‌رود. خلاقیت عبارت است از ایجاد ایده‌های بکر، نوآورانه و مفید. خلاقیت - به‌عنوان نخستین عامل مؤثر بر نوآوری - به سازمان‌ها کمک می‌کند تا سریعتر خود را به تغییرات محیط پیچیده بیرونی سازگار نمایند. در حال حاضر خلاقیت کارکنان یکی از مسایل اصلی علوم سازمانی است (ایرجی راد و لطفی، ۱۳۹۸) و آنچه باعث تفاوت سازمان‌ها از یکدیگر می‌شود نیروی انسانی مشتاق، متعهد و خلاق است (سپهوند و همکاران، ۱۴۰۰). بهبود مدیریت زیست محیطی سازمان تا حد زیادی به رفتارهای نوآورانه و خلاقیت کارکنان بستگی دارد که از طریق ایجاد، ارائه، اجرا و تحقق واقعی ایده‌های نوآورانه مرتبط با حفاظت از محیط زیست به مدیریت پایدار و سبز سازمان کمک کنند. نوآوری‌های سازمانی باید در راستای اهداف زیست محیطی جهت‌دهی شوند. با این روش

1. Ogbeibu
2. Zaid
3. Gill

سازمان‌ها می‌توانند از یک سو منافع اقتصادی خود را حفظ نموده و از سوی دیگر حداقل اثرات منفی را بر محیط زیست بگذارند (اوگیو و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین سازمان‌های موفق سازمان‌هایی هستند که مدیران و کارکنان آن در یک محیط پویا به دنبال نوآوری و خلاقیت باشند (خوش اخلاق و شفیع زاده، ۱۳۹۹). خلاقیت و نوآوری در اولویت‌بندی اقدامات جاری مدیریت منابع انسانی از ضروریات مدیریت کارآمد منابع در این شرکت‌ها است (اژدری و همکاران، ۱۳۹۷). افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقاء کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بروکراسی و در نتیجه به افزایش کارآیی و بهره‌وری منجر شود (رسولی و هدایتی، ۱۳۹۶).

خلاقیت سبز عبارت است از خلق ایده‌های جدید و مفیدی که باعث تولید محصولات و خدماتی دوستدار محیط زیست می‌شوند (سانگ و یو^۱، ۲۰۱۸). در واقع خلاقیت سبز "توسعه ایده‌های بکر، بدیع و کاربردی در مورد محصولات سبز، خدمات سبز، فرآیندهای سبز یا روش‌های سبز" است. برای دستیابی به توسعه پایدار زیست محیطی، شرکت‌ها به شدت به رفتارهای خلاقانه سبز کارکنان خود وابستگی دارند (تانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). تولید خودروهایی الکتریکی، تولید فیلترهای کاهنده آلاینده هوا جهت استفاده در خطوط تولید صنعتی و استفاده از روش‌های نوین تولید الکتریسیته از جمله مثال‌های موفق خلاقیت سبز هستند که اهمیت خلاقیت و نوآوری در تحقق اهداف زیست محیطی سازمان را نشان می‌دهند (هو و همکاران، ۲۰۲۰). در عین حال باید به این نکته توجه داشت که بهبود خلاقیت سبز مستلزم هماهنگی بین استراتژی‌های زیست محیطی سازمان و فعالیت‌های واحد مدیریت منابع انسانی است. اگر این هم‌راستایی ایجاد شود در این صورت مدیران بخش مدیریت منابع انسانی از ایده‌های خلاقانه و سبز کارکنان پشتیبانی کافی را به عمل می‌آورند (جیا^۳ و همکاران، ۲۰۱۸).

1. Song & Yu
2. Tang
3. Jia

علاوه بر این، رفتار کارکنان تا حد زیادی تحت تأثیر محیط سازمانی و قصد رفتاری ذاتی کارکنان قرار دارد. رفتار حامی محیط زیست یا رفتار سبز نوعی رفتار است که حداقل آسیب ممکن را به محیط زیست وارد می‌کند. استفاده بهینه از انرژی و کاهش تولید پسماند و زباله از شناخته‌شده‌ترین رفتارهای سبز کارکنان به شمار می‌رود (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). یک نظام مدیریت سبز در صورتی موفق عمل خواهد کرد که نقش حیاتی رفتارهای انسانی در فرایندهای "سبز" را نادیده نگرفته و در تقویت چنین رفتارهای زیست محیطی همت گمارد. الگوهای بسیاری در زمینه تغییر رفتار وجود دارند که از جمله آنها، تئوری رفتار برنامه‌ریزی است. مدل رفتار برنامه‌ریزی شده بیش از هر مدل دیگری در اتخاذ رفتارهای سازمانی به کار گرفته شده است. بر طبق این نظریه اگر فرد نگرش مثبتی نسبت به انجام رفتار داشته باشد، افرادی که از نظر وی مهم هستند، اجرای رفتار توسط او را تأیید نمایند و باور داشته باشند که انجام رفتار تحت کنترل اوست، آنگاه تصمیم می‌گیرد که رفتار مذکور را انجام دهد (آندرواژ و همکاران، ۱۳۹۸). در تبیین رفتار سبز نیز می‌توان از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده استفاده کرد؛ بدین معنی که نگرش کارکنان نسبت به مسائل زیست محیطی و دغدغه‌های زیست محیطی آنان، زمینه بروز رفتارهای سبز را فراهم می‌کند (سعید و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین، براساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، لازم است مکانیسم تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر خلاقیت سبز کارکنان در شرکت‌های صنعتی و همچنین تأثیرات دوگانه جو روانشناختی سبز کارمندان و قصد رفتاری سبز بر تجلی خلاقیت کارکنان مورد بررسی قرار گیرد. چنین رویکردی باعث درک بهتر نحوه تأثیرگذاری اقدامات مدیریت منابع انسانی بر خلاقیت سبز کارکنان می‌شود (الغزالی و افسر، ۲۰۲۱).

از سوی دیگر ارزش‌های ادراک شده کارکنان از جمله متغیرهایی است که در بسیاری از مطالعات مربوط به مدیریت منابع انسانی سبز، نادیده گرفته شده است؛ اما به خوبی می‌تواند تمایلات رفتاری و خلاقیت و نوآوری سبز کارکنان را توجیه کند. در واقع این

ارزش‌های نهادینه شده در ذهن کارکنان است که بر قصد و رفتار سبز آن‌ها تأثیر می‌گذارد، لذا باید توجه بیشتری به مسئله ارزش‌های سبز در مطالعات رفتار سازمانی شود (انصاری و همکاران، ۲۰۲۱).

علاوه بر مسایل پیش گفته، تأثیر فزاینده سازمان‌های تولیدی بر محیط زیست منجر به افزایش درخواست اجرای شیوه‌های پایدار در این سازمان‌ها شده است (رجب‌پور و اردکانی، ۱۳۹۹). در حالی که بسیاری از سازمان‌های تولیدی پیشرو در سطح جهان به شکلی کاربردی از اقدامات سبز مدیریت منابع انسانی استفاده می‌کنند، شواهد موجود در داخل کشور حاکی از آن است که در اغلب این سازمان‌ها برنامه مدونی برای تحقق بخشیدن به مدیریت منابع انسانی سبز وجود ندارد و به همین دلیل امروزه با چالش‌های زیست محیطی و بوم‌شناختی متعددی در داخل کشور مواجه هستیم. سبزسازی منابع انسانی در صنایع مادر همچون صنعت نفت از اهمیتی دوچندان برخوردار است؛ چرا که از یک سو صنعت نفت از گستردگی بسیار بالایی برخوردار بوده و نهادینه‌سازی مدیریت سبز منابع انسانی می‌تواند پیامدهای مفید قابل ملاحظه‌ای برای کل جامعه داشته باشد. از سوی دیگر، ماهیت صنعت نفت به شکلی است که فعالیت‌های آن با آلوده‌سازی زیست محیطی زیادی همراه است که این امر اهمیت سبزسازی منابع انسانی در صنعت نفت را دوچندان می‌سازد. همچنین مطالعات متعددی در زمینه تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پیامدهای شغلی کارکنان از جمله رفتارهای خلاقانه سبز انجام شده است؛ اما مطالعات اندکی به نحوه این تأثیرگذاری پرداخته است. لذا ضروری است رابطه بین مدیریت منابع انسانی و خلاقیت سبز با جزئیات بیشتری مورد بررسی قرار گیرد. با این توضیحات پژوهش حاضر با هدف ارزیابی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر خلاقیت سبز و تمایلات رفتاری سبز با توجه به نقش ارزش‌های سبز انجام می‌شود.

ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که سیاست‌گذاری‌های مدیریت منابع انسانی از طریق تأثیرگذاری بر رفتار و نگرش‌های کارکنان، بر عملکرد زیست محیطی و عملکرد کلی

سازمان تأثیر می‌گذارد (گیلال و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین مطالعات رفتارشناسی سازمانی حاکی از آن است که اقدامات مدیریت منابع انسانی تأثیری مستقیم بر رفتارهای کارکنان دارد (سعید و همکاران، ۲۰۱۹). با توجه به تغییر سیاست‌گذاری سازمان‌ها در راستای اهداف زیست محیطی، بخش مدیریت منابع انسانی نیز با اتخاذ سیاست‌های سبز، حامی محیط زیست و مسئولانه نقشی مهم در تحقق اهداف زیست محیطی سازمان ایفا می‌کند. به عبارت دیگر مدیریت منابع انسانی سبز این پتانسیل را دارد که بر رفتار و نگرش‌های کارکنان تأثیر بگذارد (جیا و همکاران، ۲۰۱۸). بسیاری از محققان به اهمیت خلاقیت سبز کارکنان برای توسعه پایدار سازمان و کسب مزیت رقابتی اشاره کرده‌اند. اعتقاد بر این است که مدیریت منابع انسانی سبز از طریق اقداماتی چون آموزش مسائل زیست محیطی، پاداش دادن به رفتارهای حامی محیط زیست و لحاظ کردن ملاحظات زیست محیطی در حین استخدام داوطلبان می‌تواند زمینه را برای بروز خلاقیت‌های سبز کارکنان فراهم کند (نیسار^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). این گونه اقدامات باعث می‌شود که کارکنان، سازمان خود را یک سازمان مسئول نسبت به محیط زیست تلقی نمایند. در چنین شرایطی، کارکنان سعی می‌کنند برای حل مسائل موجود از رویکردهای سبزتر استفاده کنند و بدین ترتیب زمینه بروز خلاقیت سبز در آن‌ها ایجاد می‌شود (رنویک^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). بر این اساس نخستین فرضیه تحقیق به صورت زیر تدوین شده است:

-مدیریت سبز منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت سبز کارکنان دارد.

از طرف دیگر مشخص شده است که اقدامات سبز مدیریت منابع انسانی بر تمایلات رفتاری کارکنان نیز تأثیر می‌گذارد. در نظر گرفتن ملاحظات زیست محیطی در فرایندهای استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و غیره از طریق تأثیرگذاری بر نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده، نوع رفتارها و نیت رفتاری کارکنان را متأثر می‌سازد

1. Gilal
2. Renwick

(انصاری^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). به عنوان مثال توجه به دانش، دغدغه و عقاید زیست محیطی کارکنان در زمان استخدام نیروی انسانی، فراهم آوردن بستری برای آموزش مداوم مسائل زیست محیطی و اتخاذ استراتژی‌های حامی محیط زیست، همگی باعث می‌شود که کارکنان رفتارهای خود را به شکلی "سبز" بروز دهند تا بتوانند بین رفتارهای شخصی و اهداف سازمانی هماهنگی ایجاد کنند (هو و همکاران، ۲۰۲۰). از طرف دیگر مطابق با تئوری یادگیری اجتماعی، هنگامی که یک کارمند به طور مداوم با رفتارهای سبز سرپرستان و همکاران خود مواجه شود، بتدریج نگرش وی راجع به مسائل زیست محیطی مثبت می‌شود و این امر به شکل مستقیم بر تمایلات رفتاری وی تأثیر می‌گذارد (آنس‌ورث^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). بر این اساس فرضیه دوم تحقیق به صورت زیر توسعه داده شده است:

- مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر تمایلات رفتاری سبز کارکنان دارد.

ارزش‌های فردی متغیری است که توجه زیادی به آن نشده است اما به خوبی می‌تواند نگرش‌ها و رفتارهای سبز کارکنان را توضیح دهد. مطابق با تئوری ارزش-اعتقاد-هنجار^۳ (VBN) که توسط استرن^۴ و همکاران (۱۹۹۹) ارائه شده است، هنجارها، ارزش‌ها و عقاید افراد است که رفتارهای شغلی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مطالعات پیشین نیز همبستگی بالایی بین ارزش‌های فردی و رفتارهای حامی محیط زیست را نشان می‌دهد. به عنوان مثال، اندرسون و همکاران (۲۰۰۵) نشان دادند که احتمال بروز رفتارهای خلاقانه زیست محیطی در افرادی بیشتر است که معتقد به ارزش‌های محیط زیست هستند. الغزالی و افسر (۲۰۲۱) نیز نشان دادند که ارزش‌های سبز نقش تعدیل‌گر را در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و خلاقیت سبز کارکنان ایفا می‌کند. به همین ترتیب، چیمبا و همکاران

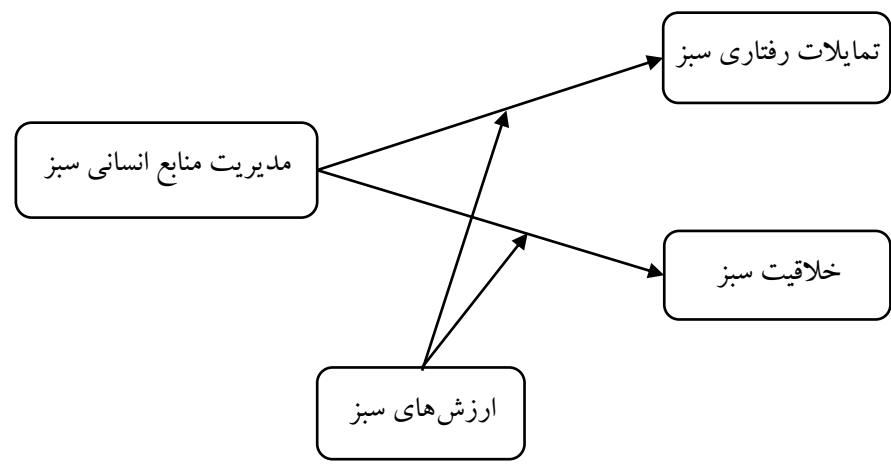
1. Ansari
2. Unsworth
3. value-belief-norm
4. Stern

(۲۰۲۰) اظهار کرده‌اند که ارزش‌های سبز بر رفتارهای شغلی و همچنین رفتارهای فرانش سبز کارکنان تأثیر مستقیمی دارد. همچنین مشخص شده است که اگر بین ارزش‌های سبز فردی و ارزش‌های زیست محیطی کارکنان همخوانی وجود داشته باشد در این صورت احتمال بروز رفتارهای سبز کارکنان افزایش پیدا می‌کند (دامونت^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به مطالب فوق فرضیه‌های بعدی تحقیق به صورت زیر تدوین شده است.

- ارزش‌های سبز، رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و خلاقیت سبز کارکنان را تعدیل می‌کند.

- ارزش‌های سبز، رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و تمایلات رفتاری سبز کارکنان را تعدیل می‌کند.

براساس ادبیات پژوهش و مطابق با فرضیه‌هایی که در این پژوهش تدوین شده است، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر توسعه داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

1. Dumont

روش پژوهش

مطالعه حاضر یک مطالعه کاربردی است که با هدف بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی سبز بر خلاقیت سبز و تمایلات رفتاری سبز با توجه به نقش ارزش‌های سبز انجام شده است. این پژوهش از منظر روش و بازه زمانی گردآوری داده‌ها در دسته پژوهش‌های پیمایشی-مقطعی قرار دارد.

جامعه آماری شامل مدیران ارشد، معاونان و کارکنان ستاد وزارت نفت ایران به تعداد ۱۹۱ نفر است. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است.

$$n = \frac{N \times \left(Z_{\frac{\alpha}{2}} \right)^2 \times pq}{\varepsilon^2(N-1) + \left(Z_{\frac{\alpha}{2}} \right)^2 \times pq} = \frac{191 \times (1.96)^2 \times (0.5 \times 0.5)}{(0.05)^2 \times (190) + (1.96)^2 \times (0.5 \times 0.5)} \cong 128$$

که در آن n : حجم نمونه آماری، N : حجم جامعه آماری، Z مقدار متغیر نرمال با سطح اطمینان $\alpha=0/05$ است. p و q به ترتیب نسبت برخورداری و عدم برخورداری از صفت مورد نظر است که برابر $0/5$ می‌باشند.

در این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی در نهایت ۱۳۰ نفر انتخاب شده است. ابزار اصلی گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه استاندارد سینگ و همکاران (۲۰۲۰) و هو و همکاران (۲۰۲۰) بوده است. پرسشنامه پژوهش شامل ۴ سازه اصلی (ارزش‌های سبز، تمایلات رفتاری سبز، خلاقیت سبز، مدیریت منابع انسانی سبز)، ۲۶ پرسش تخصصی با طیف لیکرت ۵ درجه و چهار پرسش عمومی شامل جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه فعالیت می‌شود.

برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی سازه (مدل بیرونی). روایی همگرا (CV) و روایی واگرا (DV) استفاده شد که نتایج آن در جدول ارائه شده است. همچنین آلفای

کرونباخ کلی پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی ۰/۹۱۲ به دست آمد. مقدار واریانس استخراج شده (AVE^3) برای تمامی متغیرها باید بزرگتر از ۰/۵ باشد. برای محاسبه پایایی نیز پایایی ترکیبی (CR^4) و ضریب آلفای کرونباخ هر یک از عوامل محاسبه شده است. میزان پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ تمامی ابعاد باید بزرگتر از ۰/۷ باشد (هنسلر و همکاران ۵، ۲۰۱۵). برای ارزیابی روایی واگرا از معیار $HTMT^6$ استفاده شده است. این معیار جایگزین روش قدیمی فورنل-لارکر شده است. حد مجاز این معیار میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹ است یعنی اگر مقادیر این معیار کمتر از ۰/۹ باشد روایی واگرا قابل قبول است (هنسلر و همکاران ۵، ۲۰۱۵). نتایج حاصل از اعتبارسنجی پرسشنامه در بخش اعتبارسنجی مدل ارائه شده است.

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی^۷ استفاده شده است. این روش شامل دو مدل بیرونی (اندازه‌گیری) و مدل درونی (ساختاری) است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

بطور کلی از ۱۳۰ نفر نمونه این مطالعه ۸۷ نفر (۶۷٪) مرد و ۴۳ نفر (۳۳٪) از مدیران و کارکنان ستاد وزارت نفت ایران را زنان تشکیل می‌دهند. از نظر تحصیلات ۴۴ نفر (۳۴٪) کارشناسی، ۶۵ نفر (۵۰٪) کارشناسی ارشد و ۲۱ نفر (۱۶٪) تحصیلات دکتری دارند. از نظر

1. Convergent Validity
2. Divergent Validity
3. Average Variance Extracted
4. Composite Reliability
5. Henseler
6. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
7. Partial Least Squares (PLS)

سن ۲۹ نفر (۲۲٪) از کارکنان کمتر از ۳۵ سال سن دارند. ۵۰ نفر (۳۸٪) بین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۵۱ نفر (۳۹٪) نیز ۴۵ سال و بیشتر سن دارند. از نظر سابقه کاری ۳۱ نفر (۲۴٪) کمتر از ۱۰ سال، ۳۰ نفر (۲۳٪) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۴۲ نفر (۳۲٪) بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۲۷ نفر (۲۱٪) نیز بیش از ۲۰ سال سابقه فعالیت دارند (جدول ۱).

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران و کارکنان ستاد وزارت نفت ایران

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۸۷	۶۷٪
	زن	۴۳	۳۳٪
سن	کمتر از ۳۵ سال	۲۹	۲۲٪
	۳۵ تا ۴۵ سال و ۴۵ سال و بیشتر	۵۰	۳۸٪
تحصیلات	کارشناسی	۴۴	۳۴٪
	کارشناسی ارشد	۶۵	۵۰٪
سابقه کاری	دکتری	۲۱	۱۶٪
	کمتر از ۱۰ سال	۳۱	۲۴٪
	۱۰ تا ۱۵ سال	۳۰	۲۳٪
	۱۵ تا ۲۰ سال	۴۲	۳۲٪
	بیش از ۲۰ سال	۲۷	۲۱٪
کل		۱۳۰	۱۰۰٪

برای اعتبارسنجی و ارائه الگوی نهایی مدیریت منابع انسانی سبز از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. این تحلیل در دو سطح مدل بیرونی (بخش اندازه‌گیری) و مدل درونی (بخش ساختاری) مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نهایی روایی سازه در جدول ارائه شده است. بار عاملی مشاهده در تمامی موارد مقداری بزرگتر ۰/۶ است و مقدار بوت استرایپینگ (آماره t) نیز از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت هر سازه به درستی مورد سنجش قرار گرفته است.

جدول ۲. نتایج روایی سازه (مدل بیرونی)

سازه‌ها	گونه‌ها	بارعاملی	آماره <i>t</i>
ارزش‌های سبز	Q01	۰/۷۹۰	۲۵/۰۵۹
	Q02	۰/۷۸۸	۲۱/۶
	Q03	۰/۸۳۹	۳۳/۹۵۹
	Q04	۰/۷۲۳	۱۷/۱۶۹
	Q05	۰/۷۵۴	۲۰/۳۸۵
	Q06	۰/۸۰۲	۲۸/۰۰۷
	Q07	۰/۵۹۷	۷/۲۶
	Q08	۰/۵۷۴	۸/۳۹۳
تمایلات رفتاری سبز	Q09	۰/۶۶۲	۱۲/۰۶۵
	Q10	۰/۸۴۰	۳۴/۱۶۸
	Q11	۰/۸۲۵	۲۶/۲۴۳
	Q12	۰/۸۴۰	۳۷/۹۷
خلاقیت سبز	Q13	۰/۷۸۰	۲۲/۵۷۱
	Q14	۰/۸۲۸	۲۹/۱۹۱
	Q15	۰/۸۳۴	۳۰/۹۹۷
	Q16	۰/۸۴۷	۳۹/۸۵۸
	Q17	۰/۴۲۵	۵/۵۵۷
	Q18	۰/۷۲۱	۱۵/۹۵۱
	Q19	۰/۶۷۴	۱۴/۴۰۶
	Q20	۰/۷۱۰	۱۳/۸۳۳
مدیریت منابع انسانی سبز	Q21	۰/۶۵۷	۱۱/۶۶۸
	Q22	۰/۷۶۰	۲۲/۷۶۱
	Q23	۰/۷۶۶	۲۴/۶۲
	Q24	۰/۷۶۶	۲۴/۴۸۹

روایی همگرا و پایایی متغیرهای پژوهش در جدول ارائه شده است.

جدول ۳. روایی همگرا و پایایی سازه‌های مدیریت منابع انسانی سبز

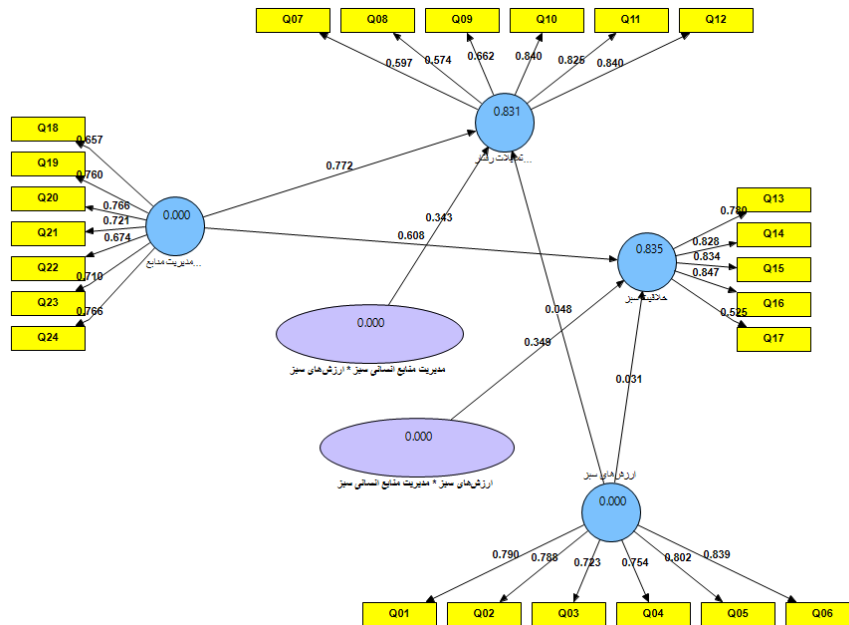
سازه‌های اصلی	روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ
ارزش‌های سبز	۰/۶۱۴	۰/۹۰۵	۰/۸۷۳
تمایلات رفتاری سبز	۰/۵۱۸	۰/۹۸۹	۰/۹۸۸
خلاقیت سبز	۰/۵۷۸	۰/۸۶۱	۰/۸۱۰
مدیریت منابع انسانی سبز	۰/۵۲۳	۰/۸۶۷	۰/۸۰۶

میزان روایی همگرا (AVE) برای تمامی سازه‌ها بزرگتر از ۰/۵ به دست آمده است. میزان آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نیز از ۰/۷ بزرگتر است. در نهایت مقادیر شاخص روایی یگانه-دوگانه HTMT برای سنجش روایی واگرا نیز در جدول ارائه شده است.

جدول ۴. روایی واگرا براساس HTMT

سازه‌های اصلی	۱	۲	۳	۴
ارزش‌های سبز (۱)	۰/۷۸۳			
تمایلات رفتاری سبز (۲)	۰/۲۱۷	۰/۷۲۰		
خلاقیت سبز (۳)	۰/۶۳۰	۰/۲۹۷	۰/۷۶۰	
مدیریت منابع انسانی سبز (۴)	۰/۵۴۰	۰/۳۴۴	۰/۵۸۶	۰/۷۲۳

میزان آماره HTMT در تمامی موارد از ۰/۹ کمتر به دست آمده است بنابراین روایی واگرا نیز مورد تأیید است. با عنایت به یافته‌های حاصل از این مقیاس می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت. با عنایت به یافته‌های حاصل از این مقیاس می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت. رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های پژوهش براساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. در مدل کلی پژوهش که در شکل ۲ آمده است رابطه متغیرهای اصلی پژوهش ارائه شده است.



شکل ۱. نتایج اعتبارسنجی الگوی مدیریت منابع انسانی سبز

میزان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر تمایلات رفتاری سبز مقدار ۰/۷۷۲ و آماره t نیز ۹/۴۲۸ به دست آمده است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: مدیریت منابع انسانی سبز بر تمایلات رفتاری سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

میزان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر خلاقیت سبز مقدار ۰/۶۰۸ و آماره t نیز ۸/۱۲۲ به دست آمده است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: مدیریت منابع انسانی سبز بر خلاقیت سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

میزان تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر تمایلات رفتاری سبز کارکنان مقدار ۰/۷۴۸ و آماره t نیز ۸/۰۰۵ به دست آمده است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر تمایلات رفتاری سبز کارکنان دارد.

میزان تأثیر متغیر تعدیل گر ارزش های سبز در رابطه مدیریت منابع انسانی سبز و تمایلات رفتاری سبز مقدار ۰/۳۴۳ و آماره t نیز ۳/۱۶۴ به دست آمده است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: متغیر ارزش های سبز رابطه مدیریت منابع انسانی سبز و تمایلات رفتاری سبز را تعدیل می کند.

میزان تأثیر متغیر تعدیل گر ارزش های سبز در رابطه مدیریت منابع انسانی سبز و خلاقیت سبز مقدار ۰/۳۴۹ و آماره t نیز ۳/۲۸۶ به دست آمده است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: متغیر ارزش های سبز رابطه مدیریت منابع انسانی سبز و خلاقیت سبز را تعدیل می کند.

در نهایت برازش مدل مورد بررسی قرار گرفته است. بخش ساختاری مدل بر خلاف مدل های اندازه گیری، به پرسش ها و متغیرهای آشکار مدل کاری ندارد و تنها به متغیرهای پنهان و روابط میان آنها توجه می کند. در این پژوهش برازش مدل ساختاری با استفاده از ضریب تعیین (R^2)، شاخص استون-گیزر (Q^2)، اندازه اثر (F^2) و در نهایت آماره GoF^3 بررسی شده است. نتایج ارزیابی برازش مدل در جدول ۶ گزارش شده است.

جدول ۵. ارزیابی برازش مدل درونی پژوهش

GoF	F^2	Q^2	ضریب تعیین	سازه های اصلی
	۰/۲۲۵	۰/۴۵۷	-	ارزش های سبز
	-	۰/۴۲۴	۰/۸۳۱	تمایلات رفتاری سبز
۰/۷۰۵	-	۰/۴۷۱	۰/۸۳۵	خلاقیت سبز
	۰/۶۳۴	۰/۳۵۰	-	مدیریت منابع انسانی سبز

1. Stone-Geisser criterion
2. Size Effect
3. Goodness of Fit

ضریب تعیین (R^2) بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار R^2 تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای ضریب تعیین معرفی کرده است. مقدار R^2 تمایلات رفتاری سبز ۰/۸۳۱ و خلاقیت سبز ۰/۸۳۵ به دست آمده است که در سطح قوی قرار دارد.

شاخص استون-گیزر (Q^2) قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. اگر مقدار شاخص Q^2 مثبت باشد نشان می‌دهد که برازش مدل مطلوب است و مدل از قدرت پیش‌بینی کنندگی مناسبی برخوردار است (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹). مقدار شاخص Q^2 در تمامی موارد مثبت به دست آمده است که نشان می‌دهد برازش مدل مناسب است.

اندازه اثر (F^2) برای یک متغیر مستقل، میزان تغییرات در برآورد متغیر وابسته را زمانی که اثر آن متغیر حذف شود را نشان می‌دهد. براساس نظر کوهن (۱۹۸۸) میزان این شاخص به ترتیب ۰/۰۲ (ضعیف) ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی) است. مقدار F^2 مدیریت منابع انسانی سبز ۰/۴۵۳ است که در سطح قوی قرار دارد.

شاخص GoF مهم‌ترین شاخص برازش مدل در حداقل مربعات جزئی است. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های اشتراکی^۱ قابل محاسبه است (وتزلس و همکاران، ۲۰۰۹). بنابراین مقدار نیکویی برازش در این مطالعه برابر است:

$$GoF = \sqrt{Commonality \times R^2} = \sqrt{0.597 \times 0.833} = 0.705$$

1. Commonality

که در حداقل مربعات جزئی مقدار *Commonality* با AVE برابر است. لذا بر اساس نتایج به دست آمده، شاخص GoF برابر ۰/۷۰۵ است؛ بنابراین مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

آزمون فرضیه نخست نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت سبز کارکنان دارد. این یافته حاکی از آن است که خلاقیت کارکنان به شکل عام و خلاقیت سبز به شکل خاص، تنها زمینه ذهنی و درونی نداشته و تحت تأثیر محیط شغلی کارکنان قرار می گیرد. به عبارت دیگر می توان نتیجه به دست آمده در این فرضیه را این چنین تفسیر کرد که شکل اقدامات سبز انجام شده توسط مدیریت منابع انسانی (اعم از آموزش، بهسازی و غیره) زمینه لازم برای بروز خلاقیت سبز کارکنان را فراهم می آورد. نتایج به دست آمده توسط سایر محققان نیز از این ایده پشتیبانی می کند. به عنوان مثال مشخص شده است که اگر بین اهداف زیست محیطی و مدیریت منابع انسانی، هم راستایی ایجاد شود در این صورت مدیران بخش مدیریت منابع انسانی از ایده های خلاقانه و سبز کارکنان پشتیبانی کافی را به عمل می آورند (جیا و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین، نیسار و همکاران (۲۰۲۱) گزارش دادند که مدیریت منابع انسانی سبز از طریق اقداماتی چون آموزش مسائل زیست محیطی، پاداش دادن به رفتارهای حامی محیط زیست و لحاظ کردن ملاحظات زیست محیطی در حین استخدام داوطلبان می تواند زمینه را برای بروز خلاقیت های سبز کارکنان فراهم کند. الغزالی و افسر (۲۰۲۱) نیز با انجام یک مطالعه تجربی نشان دادند که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مستقیمی بر خلاقیت سبز کارکنان دارد که این یافته با نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر همخوانی دارد.

آزمون فرضیه دوم حاکی از آن است که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر تمایلات رفتاری سبز کارکنان دارد. در تبیین این یافته می‌توان با استناد به تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده اظهار نمود که تمایلات رفتاری سبز کارکنان تحت تأثیر نگرش کارکنان قرار می‌گیرد؛ و نگرش کارکنان، خود متأثر از اقداماتی است که از سوی بخش مدیریت منابع انسانی انجام می‌شود. اگر اقدامات مدیریت منابع انسانی در راستای اهداف زیست محیطی باشد (سبز باشد) در این صورت نگرش و دیدگاه کارکنان نیز تمایل بیشتری به "سبز" بودن پیدا می‌کند؛ چرا که کارمند خود را بخشی از یک سازمان دوستدار محیط زیست می‌داند. با سبز شدن نگرش کارکنان، تمایلات رفتاری آن‌ها نیز به سمت سبز شدن سوق پیدا می‌کند و بدین ترتیب می‌توان نحوه تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی سبز بر تمایلات رفتاری کارکنان را توضیح داد. این یافته با نتایج به‌دست آمده در تحقیقات پیشین هم‌خوانی دارد. به‌عنوان مثال در تحقیقی که اخیراً توسط انصاری و همکاران (۲۰۲۱) انجام شد این محققان نشان دادند که توجه به ملاحظات زیست محیطی در اقدامات مدیریت منابع انسانی، از طریق تأثیرگذاری بر نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده، نوع رفتارها و نیت رفتاری کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هو و همکاران (۲۰۲۰) نیز به این نتیجه رسیدند که سبز بودن اقدامات مدیریت منابع انسانی باعث می‌شود کارکنان رفتارهای "سبز" از خود نشان دهند تا بین عملکرد شخصی و عملکرد کلی سازمان همراستایی ایجاد کنند. چیمبا و همکاران (۲۰۲۰) نیز به درستی به این مسئله اشاره دارند که درک کارکنان از مسئولیت‌پذیری زیست محیطی سازمان رابطه مستقیمی با بروز رفتارهای سبز از سوی آن‌ها دارد.

در آزمون فرضیه سوم مشخص شده است که ارزش‌های سبز، رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و خلاقیت سبز کارکنان را تعدیل می‌کند. این یافته نشان می‌دهد که از طریق سبزی‌سازی اقدامات مدیریت منابع انسانی، ارزش‌های سبز سازمانی در ذهن کارکنان نهادینه می‌شود. هنگامی که کارکنان به این نتیجه برسند که ملاحظات سبز و زیست محیطی برای

سازمان متنوع آن‌ها یک ارزش به شمار می‌رود در این صورت خود نیز-به‌عنوان بخشی از سازمان- سعی می‌کنند تا از ایده‌های جدید دوستدار محیط زیست (ایده‌های سبز) برای انجام فعالیت‌های شغلی استفاده کنند. در واقع نتیجه به‌دست آمده در این تحقیق نشان می‌دهد که ارزش‌های سبز به مثابه یک کاتالیزور در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و خلاقیت سبز کارکنان عمل می‌کند. نتیجه به‌دست آمده در این آزمون با نتایج گزارش شده توسط برخی محققان دیگر همخوانی دارد. به‌عنوان مثال، اندرسون و همکاران (۲۰۰۵) گزارش کرده‌اند که احتمال بروز رفتارهای خلاقانه زیست محیطی در افرادی بیشتر است که معتقد به ارزش‌های محیط زیست هستند. در مطالعه الغزالی و افسر (۲۰۲۱) نیز نقش تعدیل‌گری ارزش‌های سبز در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و خلاقیت سبز کارکنان گزارش شده است که با نتایج به‌دست آمده در تحقیق حاضر مطابقت دارد.

آزمون فرضیه چهارم نشان داد که ارزش‌های سبز، رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و تمایلات رفتاری سبز کارکنان را تعدیل می‌کند. در اینجا نیز مانند فرضیه پیشین، ارزش‌های سبز در شکل‌گیری هنجارهای ذهنی زیست محیطی و نگرش سبز کارکنان تأثیرگذار است که در اثر ایجاد چنین هنجارها و نگرش‌هایی، کارکنان به سمت رفتارهای زیست محیطی و سبز ترغیب می‌شوند. به عبارت دیگر این فرضیه نشان می‌دهد که ارزش‌های نهادینه شده در ذهن کارکنان در شکل‌گیری تمایلات رفتاری آن‌ها-که خود تحت تأثیر اقدامات مدیریت سبز منابع انسانی قرار دارد- نقش ایفا می‌کند. در رابطه با نقش ارزش‌های سبز می‌توان به نظریه ارزش-اعتقاد-هنجار استناد نمود که بیان می‌کند هنجارها، ارزش‌ها و عقاید افراد است که رفتارهای شغلی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هر چند نقش تعدیل‌گری ارزش‌های سبز تاکنون چندان مورد بررسی قرار نگرفته است اما تأثیرگذاری آن بر تمایلات رفتاری سبز کارکنان در تعدادی از مطالعات پیشین مورد اشاره قرار گرفته است (دامونت و همکاران، ۲۰۱۷؛ چیمبا و همکاران، ۲۰۲۰). چادوری^۱ و همکاران (۲۰۲۰) نیز به

1. Chaudhary

نقش ارزش‌های سبز در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و تمایلات رفتاری سبز کارکنان اشاره کرده‌اند که در مطابقت با نتایج به‌دست آمده در این پژوهش است.

با توجه به افزایش دغدغه‌های زیست محیطی جوامع و سازمان‌ها و با عنایت به نقش تأثیرگذاری نیروی انسانی در تحقق بخشیدن به توسعه پایدار این پژوهش با هدف تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر خلاقیت سبز و تمایلات رفتاری سبز با توجه به نقش ارزش‌های سبز انجام شده است. پژوهش حاضر به شکل‌های مختلف به تقویت ادبیات موجود در حوزه مدیریت سبز منابع انسانی کمک می‌کند. از جمله یافته‌های به‌دست آمده در این پژوهش آن است که خلاقیت کارکنان اگرچه ماهیتاً یک مسئله ذهنی و درونی است، اما مستقیماً از اقدامات انجام شده توسط مدیریت منابع انسانی تأثیر می‌پذیرد. این یافته از لحاظ کاربردی بسیار مهم است چرا که نشان می‌دهد با سبز نمودن اقدامات منابع انسانی می‌توان زمینه لازم برای خلاقیت و نوآوری سبز را فراهم کرد. با عنایت به نقش تأثیرگذار خلاقیت در کسب مزیت رقابتی، توجه به مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان یک پیشران خلاقیت سبز می‌تواند رویکرد مؤثری برای سازمان‌ها جهت دستیابی همزمان به دو هدف یعنی کسب مزیت رقابتی و عملکرد پایدار باشد. از سوی دیگر در این تحقیق نقش تعدیل‌گر ارزش‌های سبز در رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز با رفتار و خلاقیت سبز به اثبات رسید. اهمیت نظری این یافته در آن است که تاکنون در ادبیات موجود توجه زیادی به ارزش‌های سبز نشده است؛ اما نتیجه به‌دست آمده در این تحقیق اهمیت ارزش‌های سبز به‌عنوان مبنایی برای بروز خلاقیت و رفتارهای سبز را برجسته می‌کند و از این طریق به غنی‌تر شدن ادبیات موجود کمک می‌کند. از منظر کاربردی نیز نتایج به‌دست آمده در این تحقیق با برجسته‌سازی نقش مدیریت منابع انسانی در توسعه پایدار و حمایت از محیط زیست، به مدیران ارشد شرکت نفت و سایر صنایع این آگاهی را می‌دهد که با سرمایه‌گذاری بیشتر در "سبز" سازی اقدامات مدیریت منابع انسانی می‌توان مسیر لازم برای دستیابی به اهداف توسعه پایدار را هموار نمود.

با توجه به نقش برجسته مدیریت منابع انسانی سبز در بهبود خلاقیت سبز و رفتاری سبز کارکنان، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

- اعطاء پاداش به ایده‌های خلاقانه زیست محیطی کارکنان
- مشارکت دادن کارکنان در فرایند تدوین استراتژی‌های سبز سازمان
- تعیین دقیق اهداف، برنامه‌ها و شرح وظایف کارکنان در راستای دستیابی به اهداف سبز سازمانی
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی جهت افزایش آگاهی‌های زیست محیطی کارکنان و فراهم آوردن بستری برای تبادل دانش سبز کارکنان
- توجه به مسائل زیست محیطی در هنگام تدوین برنامه آموزشی کارکنان

سپاسگزاری: نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند سپاسگزاری نمایند.

منابع و مآخذ

- آق قلعه، حسین و سلیمان پورعمران، محبوبه. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی با بهره‌وری و نوآوری سازمان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۰(۳)، ۲۰۵-۲۳۲.
- آندرواژ، لایلا؛ آلبالو نعیمی، ابراهیم؛ رضایتی، لیلی؛ عطف، زهرا و قاسمی همدانی، ایمان. (۱۳۹۸). "تأثیر آموزش سبز بر رفتار شهروندی سبز با نقش تعدیل‌کنندگی عملکرد مدیریت سبز، خلاقیت سبز و درگیری کارکنان سبز در یک بیمارستان. *مدیریت بهداشت و درمان*، ۱۰(۴)، ۱۰۳-۱۱۲.
- آیباغی اصفهانی، سعید؛ حسنی، علی اکبر و حسینی‌نیا، سیدرضا. (۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی سبز؛ الگویی برای پایداری در سازمان‌های ورزشی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان شمالی). *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۵(۲)، ۳۰۹-۳۲۸.

اژدری، گلناز؛ لگزبان، محمد؛ شیرازی، علی و فیاضیف بی‌بی مرجان. (۱۳۹۷). نوآوری و خلاقیت در اجرای اقدامات مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۷(۴)، ۱-۳۲.

ایرجی راد، ارسلان و لطفی خاتون آباد، فاطمه. (۱۳۹۸). نقش توانمندسازی در رابطه بین رفتار نوآورانه و خلاقیت کارکنان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۹(۱)، ۱-۲۲.

خوش اخلاق، علی و شفیع زاده، حمید. (۱۳۹۹). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و خلاقیت با یادگیری خودتنظیمی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۰(۲)، ۶۵-۹۰.

رجب‌پور، ابراهیم و افخمی اردکانی، مهدی. (۱۳۹۹). رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و زنجیره تأمین سبز. *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۱(۴۴)، ۳۱۷-۳۴۲.

رسولی، محمدرضا و هدایتی، محمدرضا. (۱۳۹۶). نقش خلاقیت و عوامل مؤثر بر آن در کارایی روابط عمومی سازمان تامین اجتماعی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۷(۲)، ۲۱۷-۲۴۲.

رضایی، بابک؛ زرگر، سیدمحمد و همیتان، هادی. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار. *آموزش علوم دریایی*، ۷(۲۰)، ۹۳-۱۰۸.

سپهوند، رضا؛ عارف نژاد، محسن؛ فتحی چگنی، فریبرز. (۱۴۰۰). نقش میانجی خستگی عاطفی در رابطه بین رهبری ماکیاولیستی و خلاقیت کارکنان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۱(۳)، ۲۵-۵۴.

سیدجوادین، سید رضا؛ روشندل اربطانی، طاهر و نوبری، علی رضا. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی سبز یک رویکرد سرمایه گذاری و توسعه پایدار. *دانش سرمایه گذاری*، ۵(۲۰)، ۲۹۷-۳۲۷.

شاکریان، حامد. (۱۳۹۷). شناسایی و تعیین اولویت اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از تکنیک تاپسیس فازی. *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۶، ۱۴۳-۱۵۲.

محمدنژاد شورکایی، مجتبی؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ شاه حسینی، محمدعلی و حاج کریمی، عباسعلی. (۱۳۹۵). ارائه چارچوبی برای مدیریت منابع انسانی سبز. *مدیریت دولتی*، ۸(۴)، ۶۹۱-۷۱۰.

یعقوبی، نورمحمد؛ دهقانی، مسعود و امیدوار، ملیحه. (۱۳۹۷). استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در اکوسیستم کارآفرینی. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*. ۸ (۴)، ۱۳۱-۱۴۹.

- Al- Ghazali, B. M., & Afsar, B. (2021). Retracted: Green human resource management and employees' green creativity: The roles of green behavioral intention and individual green values. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 536-536.
- Andersson, L., Shivarajan, S., & Blau, G. (2005). Enacting ecological sustainability in the MNC: A test of an adapted value-belief-norm framework. *Journal of business ethics*, 59(3), 295-305.
- Ansari, N. Y., Farrukh, M., & Raza, A. (2021). Green human resource management and employees pro- environmental behaviours: Examining the underlying mechanism. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 229-238.
- Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630-641.
- Cheema, S., Afsar, B., & Javed, F. (2020). Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: The mediating roles of organizational identification and environmental orientation fit. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 9-21.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human resource management*, 56(4), 613-627.
- Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579-1590.
- Gill, A., Ahmad, B., & Kazmi, S. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance: The

- mediating role of employee eco-friendly behavior. *Management Science Letters*, 11(6), 1725-1736.
- Huo, W., Li, X., Zheng, M., Liu, Y., & Yan, J. (2020). Commitment to human resource management of the top management team for green creativity. *Sustainability*, 12(3), 1008.
- Jia, J., Liu, H., Chin, T., & Hu, D. (2018). The continuous mediating effects of GHRM on employees' green passion via transformational leadership and green creativity. *Sustainability*, 10(9), 3237.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93.
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118595.
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. (2021). 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*, 311, 127504.
- Ogbeibu, S., Emelifeonwu, J., Senadjki, A., Gaskin, J., & Kaivo-oja, J. (2020). Technological turbulence and greening of team creativity, product innovation, and human resource management: Implications for sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 244, 118703.
- 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.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438.
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of



green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119762.

Song, W., & Yu, H. (2018). Green innovation strategy and green innovation: The roles of green creativity and green organizational identity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(2), 135-150.

Stern, P. C., Dietz, T., Abel, T., Guagnano, G. A., & Kalof, L. (1999). A value-belief-norm theory of support for social movements: The case of environmentalism. *Human ecology review*, 81-97.

Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55.

Unsworth, K. L., Davis, M. C., Russell, S. V., & Bretter, C. (2021). Employee green behavior: HOW organizations can help the environment. *Current Opinion in Psychology*, 46, 1-6.

Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of cleaner production*, 215, 364-374.

Zaid, A. A., Jaaron, A. A., & Bon, A. T. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of cleaner production*, 204, 965-979.

