



Research Paper

Designing a Career path Model According to the Impact of Green Human Resources and Social Responsibility in the General Department of Cooperation, Labor and Social Welfare of Fars Province

Vahid Khodaparast: PhD student in Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Mohammad Jalal Kamali * Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Navid Fatehi Rad: Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Sanjar Selajeghe: Associate Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Ebrahim Givaki: Assistant Professor, Department of Management, Khomein Branch, Islamic Azad University, Khomein, Iran

Received: 2024/03/10 **PP** 27-38 **Accepted:** 2024/08/07

Abstract

The needs of employees have changed in terms of type and volume at the world level, and the level of biological well-being, health and well-being of employees, as well as organizational productivity and commitment has decreased, the interaction between the organization's employees regarding the environment and environmental factors with green policies and policies. Creating social responsibility among them as well as lack of commitment to environmental results and lack of evaluation of employees' interests, values and skills in line with human resource management and social responsibility in our country compared to other advanced countries of the world and countries in the Middle East with challenges and obstacles They are facing seriously. The present research aims to design a career path model with regard to the impact of green human resources and social responsibility in the General Department of Cooperative, Labor and Social Welfare of Fars province, based on a mixed study and with a sequential-exploratory approach. The statistical population of the research includes academic experts and experts in the field of human resources management in the General Directorate of Cooperation, Labor and Social Welfare of Fars Province. Data analysis in the qualitative part was analyzed by Delphi method and Maxqda software, and the results led to the production of a questionnaire for the quantitative part. This questionnaire includes three components of career path in seven dimensions, green human resources in seven dimensions and social responsibility in four dimensions, 18 dimensions and 84 questions. The statistical population of the present research in the quantitative part is 190 employees of the General Administration of Cooperative, Labor and Social Welfare of Fars province, who were selected from among the 375 employees by one-stage cluster random method. To analyze the data collected from the questionnaire, Spss and Amos software were used in this (quantitative) section. Results: Both research variables, including green human resources (independent variable with calculated critical ratio value (2.767)) and social responsibility (moderating variable with calculated critical ratio value (8.366)) have a positive and significant effect on career path work.

Keywords: Career Path, Green Human Resources, Social Responsibility, Cooperative General Administration, Work And Social Welfare.

Citation: Khodaparast, V., Kamali, M.J., Fatehi Rad, N., Selajeghe, S., Givak, E. (2024). **Designing a Career path Model According to the Impact of Green Human Resources and Social Responsibility in the General Department of Cooperation, Labor and Social Welfare of Fars Province**, *Journal of Development Studies and Resource Management*, 2(5), 27-38.

Extended Abstract

Introduction

One of the most important indicators in the discussion of performance evaluation is the existence of a suitable career path in organizations. In order to survive in the bloody ocean of its business, every organization must take a strategic look at the position and value of its human resources. Today, organizations, especially industrial and production complexes, must know that in order to maintain competitiveness in the inflammatory and dynamic environment around them, they must continuously evaluate the interests, values, and skills of their employees and help to improve them; Because when people take steps in this direction, their value for the organization always increases and the job satisfaction of people also doubles. Of course, it should also be noted that the employees of the organization should be warned that if they are not satisfied with their job and want to change their career path, this is not necessarily possible by changing the workplace, but by upgrading the current role and taking over the growth. Professionalism is possible. These activities, in addition to leading to efficiency and effectiveness, reducing costs, creating cooperation among employees and sustainability, also create a competitive advantage for the organization.

Methodology

The method of this research is Delphi (including both qualitative and quantitative study) with a sequential-exploratory and survey approach. In this way, to identify the dimensions and indicators of green human resources, social responsibility and factors affecting career path, Delphi qualitative research method was used and quantitative research methods were used to test the model. In the sequential-exploratory combined design, qualitative data were first collected and analyzed, then quantitative data were collected and analyzed in the second stage.

Finally, both qualitative and quantitative analyzes were interpreted together.

Results and discussion

The table of explained multiple correlation coefficient of the influencing variables (green human resources and social responsibility) with the dependent variable is equal to 441. Furthermore, the R squared explanatory coefficient is equal to 664, which shows the amount of explanation of the variance and changes of the career path variable by the variables Green human resources and social responsibility. To check the independence of the residuals, the Durbin-Watson statistic was used. Based on the results of the table, the value of the Durbin-Watson statistic is equal to 1.631, which, considering that its value is between 1.5 and 2.5, it can be said that the assumption of the independence of the residuals is met.

Conclusion

There is a significant relationship between social responsibility and career path work. Social responsibility has a direct and significant impact on the career path. According to the assumptions of the research, it was found that social responsibility has a relationship with career path and the type of this relationship is causal. That is, social responsibility with a beta coefficient of 0.547 has a positive and significant effect on career path work. Also, the calculated critical value of 8.366 and significance less than 0.001 confirm this hypothesis. This result is consistent with the findings of Keshtali's research (2014), which showed that the social responsibility of organizations can improve credit capital, employee capital, customer capital, social capital, and improve job performance. Also, this result with the findings of the studies of Qasimzadeh (2013), Aligoli Roshan (2012) also showed that social responsibility has a significant relationship with the quality and consequences of organizational relationships; It is on the same side. This finding is in line with the research findings of Yusuf and Manan (2015), which showed that the social responsibility component is one of the factors affecting performance.



مقاله پژوهشی

طراحی مدل کار راهه شغلی با توجه به تاثیر منابع انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان فارس

وحید خداپرست: دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

محمد جلال کمالی^۱: استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

نوید فاتحی راد: استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

سنجر سلاجقه: دانشیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

ابراهیم گیوکی: استادیار، گروه مدیریت، واحد خمین، دانشگاه آزاد اسلامی، خمین، ایران

دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰ صص ۳۸-۳۷ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۱۷

چکیده

نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم در سطح دنیا تغییر یافته است و سطح رفاه زیستی، سلامتی و تندرستی کارکنان، همچنین بهره وری و تعهد سازمانی کاهش یافته، تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی با سیاستگذاری و خط مشی سبز و موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی بین آن‌ها و همچنین عدم تعهد به نتایج زیست محیطی و عدم ارزیابی علایق و ارزش‌ها و مهارت‌های کارکنان در راستای مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی در کشور ما نسبت به سایر کشورهای پیشرفته جهان و کشورهای حوزه خاور میانه با چالش‌ها و موانع جدی روبرو هستند. پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل کار راهه شغلی با توجه به تاثیر منابع انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان فارس مبتنی بر مطالعه‌ای آمیخته و با رویکرد متوالی- اکتشافی صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی و صاحب‌نظران حوزه مدیریت منابع انسانی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان فارس بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با روش دلفی و نرم‌افزار Maxqda مورد تحلیل محتوا قرار گرفت و نتایج آن منجر به تولید پرسشنامه برای بخش کمی گردید. این پرسشنامه شامل سه مولفه کار راهه شغلی در هفت بعد، منابع انسانی سبز در هفت بعد و مسئولیت اجتماعی در چهار بعد، ۱۸ بعد و ۸۴ سوال است. جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کمی ۱۹۰ نفر از کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان فارس می‌باشند که از بین ۳۷۵ نفر کارکنان موجود به روش تصادفی خوشه‌ای یک مرحله‌ای انتخاب شده‌اند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده حاصل از پرسشنامه، در این بخش (کمی) از نرم‌افزار Spss و Amos استفاده شد. نتایج: هر دو متغیر پژوهش اعم از منابع انسانی سبز (متغیر مستقل با مقدار نسبت بحرانی محاسبه شده (۲,۷۶۷)) و مسئولیت اجتماعی (متغیر تعدیل‌گر مقدار نسبت بحرانی محاسبه شده (۸,۳۶۶)) بر کار راهه شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارند.

واژه‌های کلیدی: کارراهه شغلی، منابع انسانی سبز، مسئولیت اجتماعی، اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی

استناد: خداپرست، وحید؛ کمالی، محمد جمال؛ فاتحی راد، نوید، سلاجقه، سنجر و گیوکی، ابراهیم (۱۴۰۳). طراحی مدل کار راهه شغلی با توجه به تاثیر منابع انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان فارس، فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت منابع، ۲(۵)، ۳۸-۲۷.

^۱. نویسنده مسئول: محمد جلال کمالی، پست الکترونیکی: jalalkamali2000@gmail.com

مقدمه

یکی از مهم‌ترین شاخصه‌ها در بحث ارزیابی عملکرد، وجود کارراهه شغلی مناسب در سازمان‌ها است. هر سازمانی برای بقا در اقیانوس خونین حوزه کسب و کار خود، به جایگاه و موقعیت و ارزش نیروی انسانی خود باید نگاهی استراتژیک داشته باشد. امروزه سازمان‌ها و علی‌الخصوص مجموعه‌ها صنعتی و تولید باید بدانند برای حفظ رقابت‌پذیری در محیط پر التهاب و پویا پیرامون باید بطور پیوسته، علایق و ارزش‌ها و مهارت‌های کارکنان خود را ارزیابی نموده و به ارتقای آنان کمک نمایند؛ چرا که با گام برداشتن افراد در این مسیر، ارزش ایشان برای سازمان همواره بیشتر می‌شود و رضایت شغلی افراد نیز دو چندان می‌شود. البته باید به این نکته نیز توجه داشت که به کارمندان سازمان باید هشدار داده شود که اگر از شغل‌شان راضی نیستند و خواهان تغییر کار راهه شغلی می‌باشند، این لزوماً با تغییر محل کار میسر نیست بلکه با ارتقای نقش فعلی و به دست گرفتن رشد حرفه‌ای خود امکان‌پذیر است. این فعالیت‌ها علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی، کاهش هزینه‌ها، ایجاد همکاری در بین کارکنان و پایداری می‌شود، موجب ایجاد یک مزیت رقابتی برای سازمان نیز می‌گردد (Song et al, 2019).

امروزه سازمان‌ها با چالش‌های بسیاری در زمینه تاثیر فزاینده فناوری، محدودیت منابع مالی، محدودیت انرژی، تاثیر در سلاقی و انگیزه‌های مشتریان، ظهور فزاینده سازمان‌های رقیب مواجه هستند (Gharibzadeh et al, 2021). در چنین اوضاعی سازمان‌ها در صدد دستیابی به عواملی هستند که به عنوان مزیت رقابتی زمینه‌های بقا و ارتقای آن‌ها را فراهم آورد در جست و جوی این مزایای رقابتی، آن‌ها دریافته‌اند که عامل مهمی که می‌تواند منشاء ایجاد مزیت رقابتی بوده، زمینه‌های برتری سازمان را در مقایسه با رقیب فراهم آورد، نیروی انسانی می‌باشد (Shams & Khaligeyan, 2014). نیروی انسانی ای که متعهد به سازمان و ارزش‌های آن باشد و در کنار آن از شغل خود رضایتمند بوده و همچنین استرسی از بابت شرایط شغلی خود نداشته باشند در این میان ادارات و نهادها کار و تعاون به عنوان سازمان‌های استراتژیک و بنیادی در رسیدن به آرمان‌های هر ملتی مطرح می‌باشند و به دلیل نقش مهمی که در توسعه کشورها دارند و زیربنای توسعه پایدار را شکل می‌دهند، بایستی بیش از سایر سازمان‌ها به اهمیت جذب نیروی انسانی توانمند، و پس از جذب، به مسائل و دغدغه‌های آنان پی برده و در این راستا اقدامات اساسی انجام دهند فلسفه وجودی ادارات و نهادهای تعاون رسیدن به اهداف و رفع نیازهای جامعه است (Moieni Keya et al, 2020).

همچنین مسئولیت اجتماعی سازمان به عنوان فعالیت‌های داوطلبانه شرکت‌ها برای بهبود اوضاع اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی تعریف می‌شود. سازمان‌ها باید به عواقب و تاثیر فعالیت‌های خود دقت بیشتری داشته باشند و تاثیر فعالیت‌های خود بر محیط پیرامون جامعه و اعضای جامعه را در نظر بگیرند (Neami and Gholampour, 2015). بر این اساس می‌توان عنوان کرد که اجرای مسئولیت اجتماعی در سازمان‌های دولتی و سازمان‌هایی که به دنبال انجام خدمات اجتماعی هستند از مسائل اساسی است. مسئولیت اجتماعی سازمان به عنوان ابزاری رقابتی و وسیله‌ای برای بهبود، عملکرد شرکت شناخته می‌شود (Porter and Kramer, 2006). منظور از مسئولیت اجتماعی این است که سازمان‌ها تاثیر عمده‌ای بر سیستم اجتماعی دارند؛ ازاینرو چگونگی فعالیت‌های آن‌ها باید به گونه‌ای باشد که در اثر آن، زبانی به جامعه نرسد و در صورت رسیدن زبان، سازمان‌های مربوط، ملزم به جبران آن باشند (Warner, 2019).

بر این اساس سازمان‌ها و شرکت‌های اقتصادی و صنعتی از جمله تعاون، کار و رفاه اجتماعی در اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌های خود جهت اطلاع‌رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی با سیاستگذاری و خط مشی سبز و موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی بین آن‌ها و همچنین عدم تعهد به نتایج زیست محیطی و عدم ارزیابی علایق و ارزش‌ها و مهارت‌های کارکنان در راستای مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی در کشور نسبت به سایر کشورهای پیشرفته جهان و کشورهای حوزه خاورمیانه با چالش‌ها و موانع جدی روبرو هستند عمده این چالش‌ها بدلیل کم‌رنگ بودن اتخاذ راهبردهایی برای نگهداری و ارتقاء نیروی انسانی با ارزش و استفاده موثر از ظرفیت‌های آنان در محیط دانشی پر تلاطم کنونی و فعالیت‌های داوطلبانه برای بهبود اوضاع زیست محیطی می‌باشد. بنظر می‌رسد عدم اجرای کامل رهنمودهای کار راهه شغلی و مدیریت منابع انسانی سبز و همچنین مسئولیت اجتماعی در این سازمان‌ها مسبب ایجاد این قبیل چالش گردیده است.

با توجه به مطالب فوق الذکر و و بررسی پژوهش‌ها و تحقیقات انجام گرفته در این خصوص توجه کم و بسیار محدود به مباحث اطلاع‌رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی با سیاستگذاری و خط مشی سبز و موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی بین آن‌ها و همچنین عدم تعهد به نتایج زیست محیطی و عدم ارزیابی علایق و ارزش‌ها و مهارت‌های کارکنان در راستای مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی در کشور نسبت به سایر کشورهای پیشرفته جهان و کشورهای حوزه خاورمیانه با چالش‌ها و موانع جدی روبرو هستند عمده این چالش‌ها بدلیل کم‌رنگ بودن اتخاذ راهبردهایی برای نگهداری و ارتقاء نیروی انسانی با ارزش و استفاده موثر از ظرفیت‌های آنان در محیط دانشی پر تلاطم کنونی و فعالیت‌های داوطلبانه برای بهبود اوضاع زیست محیطی می‌باشد. بنظر می‌رسد عدم اجرای کامل رهنمودهای کار راهه شغلی و مدیریت منابع انسانی سبز و همچنین مسئولیت اجتماعی در این سازمان‌ها مسبب ایجاد این قبیل چالش گردیده است.

لذا برای مرتفع شدن چالش‌های فوق‌الذکر وجود کار راهه شغلی و منابع انسانی سبز در راستای مسئولیت اجتماعی می‌تواند فعالیت‌های داوطلبانه برای بهبود اوضاع زیست محیطی را افزایش داده، تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی با سیاستگذاری و خط مشی سبز را زیاد کند و موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی بین آن‌ها و همچنین تعهد به نتایج زیست محیطی و ارزیابی علایق و ارزش‌ها و مهارت‌های کارکنان در راستای مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی را رو به افزونی قرار دهد.

لذا می‌توان به این نکته اشاره کرد که نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم در سطح دنیا تغییر یافته است و سطح رفاه زیستی، سلامتی و تندرستی کارکنان، همچنین بهره‌وری و تعهد سازمانی کاهش یافته، تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی با سیاستگذاری و خط مشی سبز و موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی بین آن‌ها و همچنین عدم تعهد به نتایج زیست محیطی و عدم ارزیابی علایق و ارزش‌ها و مهارت‌های کارکنان در راستای مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی در کشور نسبت به سایر کشورهای پیشرفته جهان و کشورهای حوزه خاور میانه با چالش‌ها و موانع جدی روبرو هستند. متناسب با مسائل فوق‌الذکر، محقق برای انجام این پژوهش اقدام نموده و بیشتر بر محور این موضوع قرار دارد که کارکنان و مدیران تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان فارس با توجه به ماهیت کار خود با طیف گسترده‌ای از مراجعین و تولیدکنندگان و مدیران صنایع مختلف با سطح تحصیلات و معلومات علمی مختلفی سرو کار دارند، که نتایج کار آن‌ها بعنوان نمایندگان سازمان‌ها و نهادهای تولیدی و صنعتی در حوزه تولید و نیروی انسانی تاثیر بسزایی بر میزان توجه ویژه به نیروی انسانی سبز و محیط زیست در استان دارد. در این میان، با تمرکز فزاینده بر مسئولیت و سرمایه اجتماعی و عملکرد پایدار، سازمان‌ها اهداف دیگری، غیر از سود مالی، مانند تعهد به نتایج زیست محیطی را باید در نظر داشته باشند. و یکی از مسائلی که در این ارتباط مطرح است، بحث طرح‌ریزی و سازماندهی مسیرهای شغلی و جریان پیشرفت برای منابع انسانی، به ویژه کارکنان دانشی با وظایف، نقش‌ها، اهداف، امیدها، آرزو‌ها، احساسات و شایستگی‌های مختلف است.

این موضوع پژوهشی در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی کشور تا کنون مورد بررسی و تحقیق و تفحص قرار نگرفته است و از نظر محققان از تازگی و نوآوری لازم برخوردار می‌باشد. بر همین اساس هدف این پژوهش طراحی مدل کار راهه شغلی با در نظر گرفتن نیروی انسانی سبز بعنوان متغیر پیش بین و مسئولیت اجتماعی بعنوان متغیر تعدیل‌گر در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان فارس می‌باشد.

فرضیه اصلی پژوهش

می‌توان مدلی از کار راهه شغلی با توجه به تاثیر منابع انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان فارس طراحی نمود.

فرضیه فرعی پژوهش

- منابع انسانی سبز رابطه مثبت و معناداری با کار راهه شغلی دارد
- مسئولیت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری با کار راهه شغلی دارد
- منابع انسانی سبز با توجه به نقش تعدیل‌گر مسئولیت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری با کار راهه شغلی دارد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمان است. جوامعی که به پیشرفت، ترقی و تعالی دست یافته‌اند، توانایی شکوفا کردن نیروها و استعدادها را داشته‌اند. در افراد را دارا بوده به ویژه سازمان‌هایی که به نقش منابع انسانی در بهره‌وری پی برده‌اند (Mirmohamadie, 2013). امروزه سازمان‌ها با چالش‌های بسیاری در زمینه تاثیر فزاینده فناوری، محدودیت منابع مالی، محدودیت انرژی، تاثیر در سلايق مشتریان، ظهور فزاینده سازمان‌های رقیب مواجه هستند (Gharibzadeh et al, 2021).

در چنین اوضاعی سازمان‌ها در صدد دستیابی به عواملی هستند که به عنوان مزیت رقابتی زمینه‌های بقا و ارتقای آن‌ها را فراهم آورد در جست و جوی این مزایای رقابتی، آن‌ها دریافته‌اند که عامل مهمی که می‌تواند منشاء ایجاد مزیت رقابتی بوده، زمینه‌های برتری سازمان را در مقایسه با رقبای فراهم آورد، نیروی انسانی می‌باشد (Shams & Khaligeyan, 2014). نیروی انسانی ای که متعهد به سازمان و ارزش‌های آن باشد و در کنار آن از شغل خود رضایتمند بوده و همچنین استرسی از بابت شرایط شغلی خود نداشته باشد در این میان ادارات و نهادها کار و تعاون به عنوان سازمان‌های استراتژیک و بنیادی در رسیدن به آرمان‌های هر ملتی مطرح می‌باشند و به دلیل نقش مهمی که در توسعه کشورها دارند و زیربنای توسعه پایدار را شکل می‌دهند، بایستی بیش از سایر سازمان‌ها به اهمیت جذب نیروی انسانی توانمند، و پس از جذب، به مسائل و دغدغه‌های آنان پی برده و در این راستا اقدامات اساسی انجام دهند فلسفه وجودی ادارات و نهادهای تعاون رسیدن به اهداف و رفع نیازهای جامعه است (Moieni Keya et al, 2020).

مدیریت منابع انسانی از طریق فعالیت‌هایی که عملکرد دوستدارانه زیست محیطی را ارتقا می‌دهند، نقش حیاتی در ایجاد و توسعه سازمان سبز ایفاء می‌کند (Dav, 211). مدیریت سبز منابع انسانی، رویکردی است که نیازهای سازمان و جامعه را بدون وارد کردن آسیب به جامعه برآورده می‌کند. همچنین مدیریت سبز منابع انسانی به طور مستقیم مسئول پرورش نیروی کاری است که محیط زیست را درک کند و قدر آن را بداند. نوع فعالیت‌های انجام شده شامل آموزش دادن به کارکنان درباره تغییرات آب و هوا و دیگر موضوعات زیست محیطی، آموزش درباره کاهش مصرف انرژی و استفاده از وسایل حمل و نقل سازگار با محیط زیست است (Wagner, 2011).

اجرای مدیریت سبز منجر به مزایای اقتصادی، تمایز و به خصوص مزایای مرتبط با منابع انسانی می‌شود (Wagner, 2011). همچنین، سازمان‌هایی که عملکرد زیست محیطی بهتری دارند، تصویر کلی‌شان ارتقاء یافته و توجه کارکنان بالقوه را در خود جمع می‌نماید (Chen, 2012). هدف مدیریت منابع انسانی سبز ایجاد، بهبود و حفظ "مفهوم سبز" از طریق بکارگیری حداکثر سهم فردی کارکنان در نقش‌های محافظت‌کننده، مراقب، سازنده و ... در سازمان است (Apatow Akhtun Larajeh, 2014). به زعم زوگا، مدیریت منابع انسانی سبز به استفاده از سیاست‌ها، فلسفه‌ها و اعمال مدیریت منابع انسانی در حیطه کسب و کار سازمان به منظور ارتقای استفاده پایدار از منابع و جلوگیری از آسیب‌های زیست محیطی اشاره دارد (Zoka, 2011). مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز در درخواست برای ارسال مقاله مجله بین‌المللی مدیریت منابع انسانی، این گونه تعریف شده است: فعالیت‌ها و تئوری‌های مدیریت منابع انسانی که به کاهش خسارت‌های زیست محیطی کمک می‌کند (Renoick, 2012).

مدیریت منابع انسانی سبز به معنی انجام استراتژی‌هایی برای آگاهی از اعمال سبز جهت ارتقا و پیگیری فعالیت‌های تجاری پایدار می‌باشد. که به سازمان‌ها در زمینه‌ی هدایت یک محیط صمیمانه کمک می‌رساند مدیریت منابع انسانی سبز به تمام اعمالی اشاره دارد که در تحول، پیگیری و استمرار یک سیستم انجام می‌شوند تا منابع انسانی محیط یک سازمان در زندگی‌های حرف‌های و خصوصی خود دارای هوشیاری باشند. بنابراین، مدیریت منابع انسانی سبز شامل دو رویه ضروری می‌باشد: اعمال مدیریت منابع برای هدایت محیط و پرورش سرمایه‌ی دانشی می‌باشد (Arol Renjeh, 2014).

کنفرانس توسعه و تجارت سازمان ملل (UNCTAD) مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را چنین تعریف می‌کند: مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در پی این است که شرکت‌ها تا چه اندازه با اهداف و نیازهای جامعه در ارتباط هستند و چقدر روی اهداف و نیازهای جامعه تأثیر می‌گذارند. تمامی گروه‌های اجتماعی مایلند کارکرد و نقش معینی را اعمال کنند یا بتوانند به مرور زمان باعث تحول جامعه شوند. مسئولیت اجتماعی چشم انداز مبهمی از تئوری‌های بحث‌انگیز، مبهم و پیچیده است. امروزه مفهوم مسئولیت اجتماعی به سرعت رشد کرده و نظر به لزوم توجه آن به عنوان یکی از شاخص‌های مهم و حیاتی برای کشورها مفهومی آمیخته از رشته‌هایی چون خط مشی‌گذاری، جامعه‌شناسی، تجارت، مدیریت و حسابداری سازمان هاست و امروزه کمتر کتابی در حوزه مدیریت می‌توان یافت که به نحوی آشکار موضوع مسئولیت اجتماعی را در حوزه عام یعنی جامعه و در حوزه خاص یعنی سازمان‌ها بیان ننموده باشد. از طرفی مسئولیت اجتماعی برای سازمان‌ها مهم تلقی می‌شود و گروه‌هایی نیز وجود دارند که از اقدامات و کنش‌های سازمان تأثیر می‌پذیرند و دارای منافع مشروعی از سازمان‌اند. از جمله این گروه‌ها می‌توان به مشتریان، تامین‌کنندگان مواد اولیه، دولت و جامعه اشاره کرد (Danai Fard et al., 2013).

اخیرا به دلیل جذابیت مسئولیت اجتماعی برای بیشتر افراد، بعضی از دانشمندان بر روی مفاهیم مرتبط با این مفهوم نیز مطالعاتی را انجام داده‌اند. به عنوان نمونه برای مفهوم پایداری سازمانی، مقاله ون ماروجیک^۲ (۲۰۰۳)، برای مفهوم شهروندی سازمانی، مقاله ماتن^۳ و دیگران (۲۰۰۳) و برای مفهوم شهروندی در تجارت، مقاله وود و هاگسون^۴ (۲۰۰۲) را می‌توان نام برد (Danai Fard et al., 2013).

پورمیبودی^۵ و همکاران (۱۳۹۹)، به بررسی "رابطه اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی هلال احمر با نقش میانجی‌گری عوامل توانمندساز فرهنگ سبز" پرداختند مدیریت منابع انسانی سبز به فعالیت‌های اشاره دارد که در برگزیده توسعه پیاده‌سازی و نگهداشت مداوم سیستمی است که منجر به سبز شدن کارکنان سازمان می‌گردند مسائل نیروی انسانی نمی‌تواند فقط به یک حوزه تخصصی محدود شود در نتیجه تصمیمات و عملکرد مسئولان امور پرسنلی در کلیه سطوح سازمانی و به تبع آن در عملکرد کلی سازمان تأثیر می‌گذارد هدف مقاله مذکور بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد محیطی بر عوامل ساز فرهنگ و تأثیر عوامل توانمندساز فرهنگ سبز بر عملکرد محیطی تأیید شده و این تأثیرات مثبت افزایشی بوده است

فرهادی نژاد، کرمی و عبدی^۶ (۱۳۹۹)، به "بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین سبز بر رفتارهای سبز در محل کار: نگرش زیست محیطی

1 - Un Development And Trade Conference

2- Ven Marojik

3 -Maten

4- Vevod & Hagson

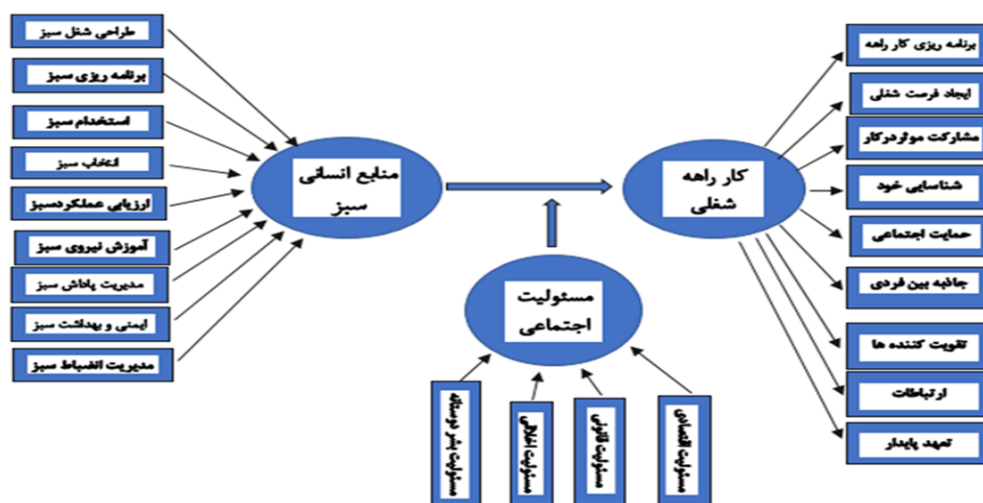
5- Pormaybodi

6- farhadineghad&karami&abdi

کارکنان "پرداختند مطالعات گذشته نشان می‌دهند زمانی که رهبران رهبری تحول آفرین سبز را اجرا می‌کنند به طور مثبت مسئولیت زیست محیطی شرکت را تحت تاثیر قرار می‌دهد هدف از پژوهش مذکور بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین سبز بر رفتارهای سبز کارکنان با نقش میانجی نگرش زیست محیطی در سازمان حفاظت محیط زیست استان ایلام در سال ۱۳۹۷ انجام گرفت در این پژوهش ۱۳۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین سبز بر نگرش زیست محیطی و رفتار سبز تاثیر مثبت و معناداری داد نقش میانجی نگرش زیست محیطی در رابطه میان رهبری تحول آفرین سبز و رفتار سبز تایید گردید. دل گیودیس (و همکاران ۲۰۲۰)، در مقاله خود با عنوان نوآوری سبز و عملکرد محیطی: نقش سبز رهبری تحول آفرین و مدیریت منابع انسانی سبز با استفاده از دیدگاه مبتنی بر منابع و نظریه توانایی انگیزه-فرصت، به بررسی اینکه چگونه مدیریت منابع انسانی سبز با روابط بین رهبری تحول سبز، نوآوری سبز و عملکرد محیطی ارتباط برقرار می‌کند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که شیوه‌های GHRM واسطه تاثیر رهبری تحول آفرین سبز بر نوآوری سبز است و همچنین به طور غیرمستقیم از طریق نوآوری سبز بر عملکرد محیطی زیست تاثیر می‌گذارد. غزالی و افسر (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان "مدیریت منابع انسانی سبز و خلاقیت سبز کارمندان نقش قصد رفتاری سبز و ارزش های سبز" فردی پرداختند آلودگی محیط زیست و دستیابی به توسعه پایدار سازمان‌ها باید به شدت خلاقیت سبز را در بین کارمندان ارتقا دهند نقش شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در شکل‌گیری کارمندان رفتار سبز و عملکرد محیطی در ادبیات موجود به خوبی ثبت شده است هدف این مطالعه بررسی تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر روی خلاقیت سبز کارمندان و با توجه به نقش واسطه‌ای قصد رفتار سبز و مقادیر سبز فردی مورد بررسی قرار گرفته است داده‌های از ۴۳۷ کارمند شاغل در سازمان‌های از صنایع مختلف کشور عربستان سعودی جمع‌آوری شده است نتایج نشان داده که مدیریت منابع انسانی سبز باعث افزایش نگرش سبز کارمندان می‌شود خلاقیت این یافته با تنها مطالعه قبلی خلاقیت در زمینه مدیریت منابع انسانی سبز توسط چن و چنگ (۲۰۱۳) که تاثیر توانایی‌های پویایی سبز را بر خلاقیت سبز یافت در مورد سبز بودن مطابقت دارد سیاست مدیریت منابع انسانی سبز و روش‌های سبز همچنین می‌تواند کارکنان را قادر به تولید بیشتر کند

مدل مفهومی

در این پژوهش با توجه به تاثیر منابع انسانی سبز (متغیر مستقل) که از طریق آن متغیر وابسته تبیین و پیش‌بینی می‌شود و مسئولیت اجتماعی (متغیر تعدیل‌گر) که علیرغم میل پژوهشگر رابطه‌ی بین متغیر مستقل و وابسته را دستخوش تغییر می‌کند. یعنی حضور این متغیر سوم رابطه‌ی ای را که اساساً بین متغیر وابسته و مستقل مورد انتظار است تحت تاثیر قرار می‌دهد و می‌توان از آن به عنوان متغیر مستقل دوم نام برد، بر کار راهه شغلی (متغیر وابسته) متغیری است که از متغیر مستقل تاثیر می‌پذیرد و بر اثر تغییرات آن تغییر می‌کند که هدف محقق تشریح یا پیش‌بینی تغییرپذیری در آن است. ضمن شناسایی ابعاد متغیرهای مذکور از روش‌های کیفی و کمی، پژوهشگر به طراحی الگوی کار راهه شغلی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی فارس پرداخته است که پس از بررسی پیشینه‌های موضوع پژوهش به معرفی فرضیه‌های اصلی و فرعی به شرح ذیل پرداخته است.



نمودار ۱- مدل مفهومی تحقیق (منبع: نویسندگان، ۱۴۰۲)

مواد و روش تحقیق

روش این پژوهش ترکیبی (شامل دو طیف مطالعه کیفی و کمی) دلفی با رویکرد متوالی-اکتشافی و پیمایشی است. بدین گونه که برای شناسایی ابعاد و شاخص‌ها منابع انسانی سبز، مسئولیت اجتماعی و عوامل تاثیرگذار بر کار راه شغلی از روش پژوهش کیفی دلفی و برای آزمون مدل از روش‌های پژوهش کمی استفاده شد. در طرح ترکیبی متوالی-اکتشافی ابتدا داده‌های کیفی گردآوری و تحلیل شدند، سپس در مرحله دوم داده‌های کمی گردآوری و مورد تحلیل واقع شدند. در نهایت، هر دو تحلیل کیفی و کمی یک جا مورد تفسیر قرار گرفتند.

با توجه به توضیحات فوق، این تحقیق ضمن استفاده از مبانی نظری و تئوری‌های موجود در ادبیات تحقیق که برگرفته از تحقیقات بنیادی است با طراحی یک مدل به توسعه تئوری کار راه شغلی با توجه به تاثیر منابع انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی پرداخته است. در تحقیقات توصیفی نیز محقق به توصیف منظم و نظام دار وضعیت فعلی پرداخته است و ویژگی‌ها و صفات آن را مطالعه و ارتباط بین متغیرها را بررسی نموده است. در تحقیق حاضر نیز محقق ضمن طراحی و تعیین مدل تحقیق در طی فرآیند دلفی (نظرسنجی از خبرگان) به نوعی وضعیت موجود را توصیف نموده است و از سوی دیگر رابطه بین متغیرهای کار راه شغلی (متغیر وابسته)، منابع انسانی سبز (متغیر مستقل) و مسئولیت اجتماعی (متغیر تعدیل‌گر) را نیز بررسی نمود. هم چنین از آن جایی که محقق متغیرهای فوق الذکر را در جامعه آماری مربوطه مورد مطالعه قرار داد، لذا می‌توان گفت تحقیق به نوعی "همبستگی" می‌باشد چون در این تحقیق همبستگی مورد بررسی قرار گرفت که آیا بین متغیرهای تحقیق می‌توان یک رابطه یا همبستگی فرض کرد و آیا بین این متغیرها یک رابطه معنادار وجود دارد یا ندارد لذا از طریق آزمون‌های آماری مناسب و با کمک نرم‌افزارهای آماری به بررسی این رابطه پرداخته شد.

بخش کیفی: این پژوهش بر مبنای مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته، تجربه اعضای هیات علمی که دارای تخصص و تدریس در حوزه رهبری، یا سمت مدیریت اجرایی در حال و یا گذشته و یا مجری و مسئولیتی را به عهده داشته‌اند، در دانشگاه‌ها و ادارات مربوطه در رابطه با مولفه‌های کار راه شغلی، منابع انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی پدیدار شد. برای برون‌آوری مولفه‌ها، از تکنیک تحلیل مضمون با هدف فهم دلالت اصلی متون مورد تحلیل در خصوص متغیرهای مذکور، شامل مصاحبه اساتید هیات علمی و از شیوه تجزیه و تحلیل کیفی و روش پانل دلفی برای استخراج مولفه‌های مبنایی، استفاده گردید. برای برون‌آوری مولفه‌ها، از تکنیک تحلیل مضمون با هدف فهم دلالت اصلی متون مورد تحلیل در خصوص متغیرهای مذکور، شامل مصاحبه اساتید هیات علمی و از شیوه تجزیه و تحلیل کیفی و روش پانل دلفی و تحلیل محتوا برای استخراج مولفه‌های مبنایی، استفاده گردید. سپس، ابعاد و مفاهیم محوری مربوط به آن‌ها برحسب اهمیت و تاثیر آن‌ها بر عملکرد و قابلیت کاربرد آن استخراج شدند. این ابعاد و مفاهیم در معرض نظر خبرگان قرار گرفتند. این امر از طریق مصاحبه‌های فردی و به صورت مصاحبه نیمه باز از خبرگان جامعه مورد مطالعه انجام گرفت. در قدم بعدی، این مفاهیم در دسته بندهای اصلی و فرعی قرار گرفتند که همان ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مدل را تشکیل می‌دهند. با اجماع میان خبرگان (۱۵ نفر از طریق نمونه‌گیری هدفمند با رویکرد انتخاب افراد کلیدی و معیار اشیاع نظری انتخاب شدند) از طریق پانل دلفی، مدل مفهومی تکمیل شد.

بخش کمی: در این بخش، برای بررسی و تحلیل فرضیات پژوهش از روش مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار amos و spss بهره برده شده است. ابتدا داده‌های پژوهشی و تجزیه و تحلیل داده‌هایی که به وسیله پرسشنامه از افراد نمونه، گردآوری شده‌اند توصیف شده و سپس هر یک از فرضیه‌ها به طور جداگانه مورد آزمون قرار گرفتند. ابتدا، وضعیت نرمال بودن داده‌ها مورد تایید قرار گرفت و اثر مستقیم، غیر مستقیم، ضریب تبیین و خلاصه مدل سایر متغیرها بر متغیر وابسته به تفکیک مشخص شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام و الگوهای اندازه‌گیری تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم ترسیم گردید. و در پایان متغیرهای مکنون پژوهش برازش شدند و الگوی نهایی ساختار پژوهش ترسیم و نتایج تحلیل معادلات ساختاری، آزمون فرضیه‌ها اعلام گردید.

بحث و ارائه یافته‌ها

آماره توصیفی متغیرهای پژوهش

در این بخش به بررسی توصیف متغیرها یعنی توزیع آن که آیا نرمال است یا نه و همچنین پارامترهایی مانند میانگین، انحراف معیار، کجی (چولگی) و کشیدگی پرداخته می‌شود.

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرها

	N	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
کار راه شغلی	۱۹۰	۳,۲۴۷۹	۴۷۸۴۷.	۲۲۹.	۰۷۲.	۱۵۱-.

	N	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
مسئولیت اجتماعی	۱۹۰	۳,۱۴۶۱	۴۷۹۹۷.	۲۳۰.	۳۰۹.	۳۶۹.
نیروی انسانی سبز	۱۹۰	۳,۱۲۰۷	۴۱۱۵۸.	۱۶۹.	۰۴۲-	۱۲۱.
Valid N (listwise)	۱۹۰					

آماره توصیفی متغیرهای پژوهش

در جدول فوق آماره‌های توصیفی شامل تعداد، میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی آمده است و نتایج نشان می‌دهد تعداد شرکت‌کنندگان در پژوهش ۱۹۰ نفر بودند و آنچنان که به نظر می‌رسد مقادیر کشیدگی و چولگی توزیع نرمال (کمتر از ۱) را نشان می‌دهند

جدول ۲- اثر مستقیم، غیر مستقیم، ضریب تبیین و خلاصه مدل

متغیرهای مستقل	اثر صفر مرتبه Zero-order	اثر مستقیم Beta	اثر غیر مستقیم	اثر کاذب	اثر خالص part	۲(اثر خالص) ضریب تبیین
نیروی انسانی سبز X2	۰/۴۸۴	۰/۱۸۱	.	.	۰/۱۸۱	۰/۰۳۲
مسئولیت اجتماعی X1	۰/۶۴۷	۰/۵۴۷	$(0/547 * 0/181) = 0/099$.	۰/۶۴۷	۰/۴۱۹
						۰/۴۴۱R2

اثرات مستقیم، غیر مستقیم و ضریب تبیین متغیرها

همانگونه که ملاحظه می‌شود در جدول فوق میزان همبستگی و اثرگذاری متغیرهای نیروی انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی بر روی متغیر وابسته کار راهه شغلی به تفکیک اثر صفر مرتبه یعنی رابطه هر کدام از متغیرها (X) با متغیر (Y) بدون هیچ تفکیک و کنترلی که میزان اثر گذاری نیروی انسانی ۰/۴۸۴ و مسئولیت اجتماعی ۰/۶۴۷ می‌باشد. اثر مستقیم که همان BETA یا ضریب مسیر می‌باشد که اثر متغیرهای اثرگذار را بر متغیر اثرپذیر مشخص می‌نماید که اثر مستقیم نیروی انسانی سبز ۰/۱۸۱ و مسئولیت اجتماعی ۰/۵۴۷ می‌باشد اثر غیر مستقیم مسیر های غیر مستقیم بر روی متغیر وابسته را محاسبه می‌نماید و مشخص می‌کند. اثر غیر مستقیم نیروی انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی هر دو ۰/۰۹۹ می‌باشد اثر کاذب بخشی از اثرات این متغیر که تحت تاثیر سایر متغیرها می‌باشد را مشخص می‌نماید که اثر کاذب نیروی انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی هم ۰ می‌باشد اثر خالص همان اثر نیمه تفکیکی می‌باشد که رابطه سایر Xها بر روی X مورد نظر را برداشته و بعد اثر آن متغیر بر روی متغیر وابسته را مشخص می‌نماید اثر خالص (part) نیروی انسانی سبز ۰/۴۸۴ و مسئولیت اجتماعی ۰/۴۱۹. انحراف معیار می‌باشد. در نهایت مجذور هر کدام از اثر خالص (part) میزان ۲(اثر خالص) یا همان R2 یا ضریب تبیین را مشخص می‌نماید در واقع سهمی از Xها که بر روی Y اثر می‌گذارند.

جدول ۳- خلاصه برازش مدل

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	۰/۶۶۴	۴۴۱.	۴۳۵.	۳۵۹۵۰.	۱,۶۳۱
Predictors: (Constant), نیروی انسانی سبز, مسئولیت اجتماعی					
Dependent Variable: کار راهه شغلی					

جدول فوق خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل را نشان می‌دهد با توجه به نتایج جدول ضریب همبستگی چندگانه تبیین شده متغیر های اثرگذار (منابع انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی) با متغیر وابسته برابر است با ۰/۴۴۱. می‌باشد همچنان ضریب تبیین مجذور R برابر است با ۰/۶۶۴ که نشان‌دهنده میزان تبیین واریانس و تغییرات متغیر کار راهه شغلی توسط متغیرهای منابع انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی می‌باشد. برای بررسی استقلال باقیمانده‌ها از آماره دوربین - واتسون استفاده شده است بر اساس نتایج جدول مقدار آماره دوربین - واتسون برابر

با ۱,۶۳۱ است که با توجه به اینکه مقدار آن در فاصله بین ۱,۵ تا ۲,۵ قرار دارد می‌توان گفت پیش فرض استقلال باقیمانده‌ها رعایت شده است.

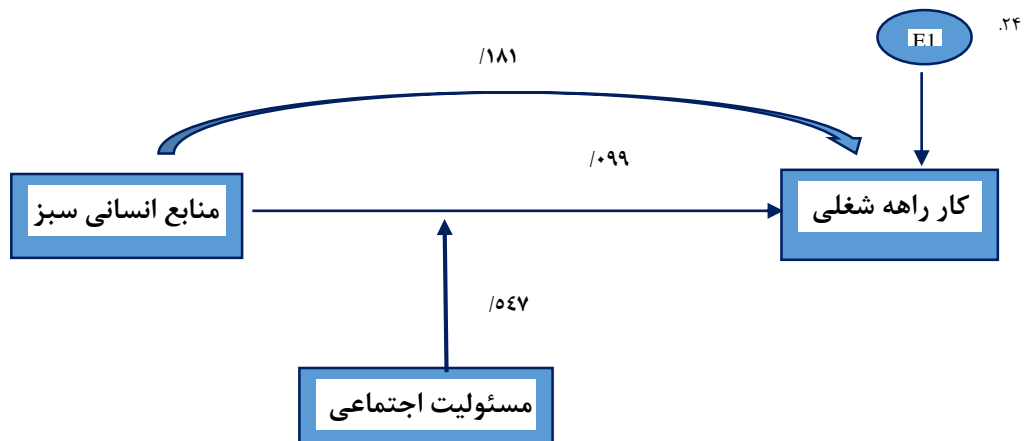
جدول ۴- برازش متغیرهای مکنون پژوهش

سازه	CMIN/df	RMSEA	GFI	IFI	CFI
کار راهه شغلی	۲,۲۳۸	۰,۰۷۹	۰,۹۵۷	۰,۹۵۴	۰,۹۵۳
مسئولیت اجتماعی	۹,۲۶۲	۰,۲۰۹	۰,۹۵۰	۰,۹۰۲	۰,۹۰۰
منابع انسانی سبز	۳,۹۹۲	۰,۱۲۶	۰,۹۲۵	۰,۹۱۳	۰,۹۰۷

برازش متغیرهای مکنون پژوهش

با توجه به اینکه مهمترین شاخص‌های برازش CMIN/df یا همان کای دو و RMSEA از برازش مطلق که نشان‌دهنده میزان شباهت مدل فرضی با مدل مشاهدات می‌باشد و مقدار آن‌ها می‌بایست $CMIN/df < 3$ و مقدار $RMSEA < .08$ و شاخص‌های GFI و IFI و CFI از برازش تطبیقی که دامنه آن همانند پیرسون بین صفر و یک می‌باشد و مقدار آن‌ها می‌بایست بالای ۰/۹ باشد. لذا همان طور که در جدول مشاهده می‌شود، در شاخص CMIN/df و شاخص RMSEA فقط متغیر کار راهه شغلی و متغیرهای کار راهه شغلی، مسئولیت اجتماعی و منابع انسانی سبز در سایر شاخص‌ها برازش، الگوی تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم را تأیید می‌کند. پژوهشگر، الگوی معادله ساختاری را تدوین می‌کند تا روابط مشخص میان متغیرهای پنهان را نشان دهد؛ به بیان دیگر الگوی معادله ساختاری در نظر گرفته شده می‌تواند برای تعیین اینکه تا چه حد روابط از پیش فرض شده با داده‌های واریانس و کواریانس نمونه‌ای حمایت می‌شود، تدوین و آزمون شود. روابط بین متغیرها به کمک معادلات ساختاری نشان داده می‌شود. در این معادلات، ضرایب ساختاری برای نشان دادن شدت (معناداری آماری) و جهت (مثبت یا منفی) رابطه تعریف می‌شود. علاوه بر این هر معادله ساختاری شامل جمله مزاحم یا همان خطای اندازه‌گیری است. خطای اندازه‌گیری سهمی از متغیر وابسته پنهان را نشان می‌دهد که با متغیر مستقل پنهان در معادله تبیین یا پیش‌بینی نشده است. در شکل زیر الگوی ساختاری پژوهش به تصویر کشیده شده است.

الگوی ساختاری پژوهش



نمودار ۲- الگوی ساختاری پژوهش

پس از آزمون الگوی تحلیل عاملی مرتبه دوم، لازم است الگوی ساختاری ارائه شود که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از الگوی ساختاری می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. شکل، الگوی ساختاری پژوهش را نشان می‌دهد. در قسمت بعدی نتایج برازش الگوی ساختاری گزارش شده است. با توجه به مقدار استاندارد شاخص‌های برازش، برازش الگوی ساختاری پژوهش مورد تأیید واقع شده است. برای بررسی فرضیات پژوهش لازم است تا مقدار t (نسبت بحرانی) هر مسیر نشان داده شود. در جدول زیر مقدار t ضرایب مسیر عنوان شده است.

جدول ۵- برازش متغیرهای مکنون پژوهش

نتیجه فرضیه	معناداری	نسبت بحرانی	برآورد	فرضیه‌ها	
تائید	۰,۰۰۵	۲,۷۶۷	۰,۲۱۰	کار راهه شغلی	منابع انسانی سبز
تائید	۰,۰۰۱	۸,۳۶۶	۰,۵۷۹	کار راهه شغلی	مسئولیت اجتماعی

نتایج تحلیل معادلات ساختاری، آزمون فرضیه‌ها

در جدول، ضریب مسیر (ضریب بتا)، نشان‌دهنده شدت و نوع رابطه بین دو متغیر پنهان است. عددی بین ۱- تا ۱+ است که اگر برابر با صفر شود، نشان‌دهنده نبود رابطه خطی بین دو متغیر پنهان است که این ضریب از همبستگی بین دو متغیر پنهان نشان دارد. با نگاهی به جدول مشخص می‌شود که مقدار این ضریب برای تمام فرضیه‌های پژوهش از صفر بزرگتر و به یک نزدیک است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرها همبستگی قوی وجود دارد. مقدار T یا نسبت بحرانی به دست آمده برای تمام فرضیه‌ها، از ۱,۹۶ بیشتر، و همچنین مقدار معناداری نیز از ۰,۰۵ کمتر است و می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه‌های پژوهش مورد تایید قرار گرفته است. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود، مقدار نسبت بحرانی محاسبه شده (۲,۷۶۷) منابع انسانی سبز (متغیر مستقل) و (۸,۳۶۶) مسئولیت اجتماعی (متغیر تعدیل‌گر) از ۱,۹۶ بیشتر، و همچنین مقدار معناداری از ۰,۰۱ کمتر است و می‌توان نتیجه گرفت که متغیر تعدیل‌گر (مسئولیت اجتماعی) به احتمال ۹۹ درصد بر متغیر وابسته (کار راهه شغلی) تاثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به وجود متغیر تعدیل‌گر (مسئولیت اجتماعی) در الگو، تاثیر متغیر مستقل منابع انسانی سبز بر متغیر وابسته کار راهه شغلی معنی دار شده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل منابع انسانی سبز از هر دو طریق مستقیم و غیر مستقیم (با وجود متغیر مسئولیت اجتماعی) بر متغیر وابسته کار راهه شغلی تاثیر می‌گذارد.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

نتیجه‌گیری از فرضیه اول: می‌توان مدل کار راهه شغلی را با توجه به تاثیر منابع انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی طراحی نمود. مدل ارائه شده، مدل کار راهه شغلی (متغیر وابسته) با توجه به تاثیر منابع انسانی سبز (متغیر مستقل) و مسئولیت اجتماعی (متغیر تعدیل‌گر) می‌باشد.

نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی اول: بین کار راهه شغلی با منابع انسانی سبز رابطه معناداری وجود دارد. منابع انسانی سبز با کار راهه شغلی در اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان تاثیر مستقیم و معناداری دارد. با توجه به فرضیات پژوهش، مشخص شد که منابع انسانی سبز با کار راهه شغلی رابطه دارد و نوع این رابطه نیز علی است. یعنی منابع انسانی سبز بر کار راهه شغلی با ضریب بتای ۰,۱۸۱ تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین مقدار بحرانی محاسبه شده ۲,۷۶۷ و معناداری کمتر از ۰,۰۵ این فرضیه را تایید می‌کند. هر چند پژوهشی مبتنی بر ارتباط بین منابع انسانی سبز و کار راهه شغلی یافت نشد اما می‌توان اظهار کرد که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات داخلی گلپوررو نادی (۱۳۹۰)، غریب‌زاده و همکاران (۱۳۹۸)، زاهد و همکاران (۱۳۹۷) و جعفری و همکاران همسو می‌باشد که آنان در پژوهش‌های خود به نتایج مشابه دست یافتند همچنین نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات در خارج از کشور همچون تحقیقات اندسون (۲۰۰۴) همسو می‌باشد لذا در رابطه با متغیرهای فرضیه مذکور نتایج ناهمخوان مشاهده نگردید و اکثر تحقیقات مرتبط و مشابه با نتایج تحقیق در فرضیه حاضر همخوانی دارند. لذا تمامی ابعاد منابع انسانی سبز بر کار راهه شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی دوم: مسئولیت اجتماعی با کار راهه شغلی رابطه معناداری وجود دارد. مسئولیت اجتماعی بر کار راهه شغلی تاثیر مستقیم و معناداری دارد. با توجه به فرضیات پژوهش، مشخص شد که مسئولیت اجتماعی با کار راهه شغلی رابطه دارد و نوع این رابطه علی است. یعنی مسئولیت اجتماعی با ضریب بتای ۰,۵۴۷ بر کار راهه شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین مقدار بحرانی محاسبه شده ۸,۳۶۶ و معناداری کمتر از ۰,۰۰۱ این فرضیه را تایید می‌کند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش کشتلی (۱۳۹۴) که نشان داد مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها می‌تواند موجب ارتقای سرمایه‌ی اعتباری، سرمایه‌ی کارکنان، سرمایه‌ی مشتری، سرمایه‌ی اجتماعی و بهبود عملکرد شغلی گردد همخوانی دارد. همچنین این نتیجه با یافته‌های مطالعات قاسم‌زاده (۱۳۹۳)، علیقلی‌روشن (۱۳۹۲) نیز نشان داد که مسئولیت اجتماعی با کیفیت و پیامدهای رابطه سازمانی رابطه معنی داری دارد؛ هم سو می‌باشد. این یافته در تطابق با یافته‌های تحقیق یوسف و منان (۲۰۱۵) نیز همسو می‌باشد که نشان داد مؤلفه مسئولیت اجتماعی از جمله عوامل مؤثر بر عملکرد می‌باشد.

به منظور مفهوم‌سازی کل مدل، نتایج تحقیق بدست آمده با نتایج پژوهش، این یافته‌ها با نتایج مطالعات بررسی شده توسط عزیزمحمودلو و همکاران (۱۳۹۶)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۸)، کائو و چن (۲۰۱۹) و جون و همکاران (۲۰۲۱) در یک امتداد است. از نتیجه به دست آمده می‌توان

بیان کرد که امروزه عملکرد زیست محیطی شرکت‌ها و پیروی از قوانین زیست محیطی به عنوان یک مزیت رقابتی مهم تلقی می‌شود. از این رو، سازگاری نوآوری با ملاحظات زیست محیطی از اهمیت بالایی برخوردار می‌شود. به همین دلیل، مفهوم نوآوری سبز از اهمیت بالایی در ارتقاء عملکرد محیطی دارد؛ زیرا نوآوری‌های سبز در فرآیندهای تولید می‌تواند منجر به بهبود فرآیندهای بازیافت، صرفه‌جویی در مصرف منابع طبیعی، انرژی و کاهش آلودگی‌های محیطی شود که باید مورد توجه مدیران شرکت‌های نوآور محور خصوصاً شرکت‌های دانش بنیان قرار گیرد.

این پژوهش با هدف طراحی مدل کار راه شغلی با توجه به تاثیر منابع انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان فارس طی مطالعه‌ای آمیخته انجام شده است. یافته‌ها نشان داد که الگوی کارراه شغلی در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان فارس از چهار مرحله اصلی شامل؛ برنامه‌ریزی کارراه شغلی، مدیریت کارراه شغلی، توسعه کارراه شغلی و پیامدهای کارراه شغلی تشکیل یافته است. در این بین، برنامه‌ریزی کارراه شغلی شامل ابعاد هدف‌گذاری کارراه و پیشران‌های برنامه‌ریزی کارراه شغلی می‌شود. در این رابطه، بغدادی و جیانچینی (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود از مکانیسم‌های توسعه‌ای، اطلاعاتی و رابطه‌ای به عنوان مهم ترین اقدامات مدیریت کارراه شغلی سازمانی برای موفقیت کارراه شغلی عینی یاد کرده‌اند. هسلین و همکاران (۲۰۱۹) نیز از ویژگی‌های شخصیتی، برنامه‌های خودتنظیمی، رفتارهای تقویت‌کننده کارراه شغلی به عنوان پیشران‌های برنامه‌ریزی کارراه شغلی واز پیامدهای عینی و ذهنی به عنوان خروجی مسیر پیشرفت شغلی نام برده‌اند. دو اولیورا و همکاران (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود از اقدامات مدیریت کارراه شغلی (توسعه کارراه شغلی، تحرک درونی) و حمایت کارراه شغلی رهبری به عنوان اثرات تعاملی حمایت مدیریت کارراه شغلی رهبری و سازمانی بر رضایت شغلی و قصد ترک شغل یاد کرده‌اند. کانگ و همکاران (۲۰۱۲) نیز در پژوهش خود، مدیریت کارراه شغلی را شامل: ارزشیابی کارراه شغلی، توسعه کارراه شغلی، آموزش کارراه شغلی، رضایت‌مندی و شایستگی کارراه شغلی دانسته‌اند.

در نهایت بایستی اشاره نمود که در این پژوهش تلاش شد تا مبتنی بر گفته‌های صاحب‌نظران، به طراحی مدلی برای کارراه شغلی اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان فارس پرداخته شود، با این حال به نظر می‌رسد که ضروری است الگوی طراحی شده مبتنی بر روش‌شناسی کمی اعتبارسنجی شده و روابط علت و معلولی بین مقوله‌ها نیز ارزیابی گردد. در این راستا به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که در تحقیقات آتی، به اعتبارسنجی الگو کارراه شغلی اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان فارس مبتنی بر نرم روش تفسیری-ساختاری بپردازند.

پیشنهادات کاربردی

- ۱- با توجه به اینکه ارتباط بین نقش‌های اجتماعی، سیاسی، محیطی، اقتصادی در این قرن رو به افزایش گذاشته است، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با وجود چالش‌ها و پویایی‌های جدید نسبت به پیاده‌سازی مسئولیت اجتماعی در سطح سازمان، از جمله سازوکارها و یا راهبرد های مؤثر در خصوص رویارویی با این چالش‌ها، اقدام نمایند
- ۲- با توجه به این که با آموزش‌های مربوط به کار راه شغلی و منابع انسانی سبز در دوره‌های آموزشی می‌توان زمینه لازم جهت بهبود مولفه‌های این متغیرها در کارکنان می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود همانند برگزاری دوره‌های آموزش تخصصی و آموزش مشترک شغلی، ضمن تاکید و الزام در شرکت و حضور همه کارکنان از تمامی سطوح سلسله مراتبی در این دوره آموزشی، امکان برگزاری دوره‌های منابع انسانی سبز و کار راده شغلی به صورت پیوسته و بلندمدت را فراهم نمود
- ۳- پیشنهاد می‌شود، اطلاع‌رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی با سیاستگذاری و خط مشی سبز بصورت جدی و برنامه‌ریزی بلند مدت صورت پذیرد.
- ۴- موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی بین کارکنان و همچنین تعهد به نتایج زیست محیطی و ارزیابی علایق و ارزش‌ها و مهارت‌های کارکنان در راستای مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی در بین سازمان‌های اقتصادی و صنعتی پر رنگتر شود.
- ۵- اتخاذ راهبردهایی برای نگهداری و ارتقاء نیروی انسانی با ارزش و استفاده مؤثر از ظرفیت‌های آنان در محیط دانشی پر تلاطم کنونی و فعالیت‌های داوطلبانه برای بهبود اوضاع زیست محیطی می‌باشد.

References

1. Arabi, Syed Mohammad, Fayazi, Marjan (1390) Human Resources Strategy, Institute of Iran, first edition, Tehran.
2. Abdullah Tawakuli, Hashemi Ali Reza, Abbas and Ramshi Saeed (2017) Structural model of green human resource management based on human resource management systems, Imam Hossein (AS) Human Resource Management Research Management Journal, 10th, No. 9, Edited No.

3. Khaki, (1391) research methods with a thesis writing approach, Nesharfujan, 2nd edition, Daori, Ali; Reza-zadeh, Arash (1397) Structural Equation Modeling with PLS software, Jihad Academic Publishing Organization, Tehran, pp. 771-182.
4. Khime, Mustafa; Djajae Baghini, Golnar (139). Investigating the relationship between job enthusiasm and self-leadership strategies studied: Shahrood City Cooperative, Work and Social Welfare Organization, Shahrood Islamic Azad University, Faculty of Humanities, Fall 2015.
5. Rajaipour, Saeed; Rahimi, Hamid; Agha Babaei, Razieh (2014) Analysis of self-leadership strategies and its relationship with psychological empowerment of faculty members of Isfahan University of Medical Sciences, Journal of Education Development in Medical Sciences, Volume 4, Number 2, p. 19.
6. Rajabpour, Afkhami Ardakani (2020) The relationship between human resource management and green supply chain management", Human resource management in the oil industry, 11(44), pp. 317-342.
7. Rajabpour Ebrahim (1396). The impact of human resource management on the development of environmental management, Imam Hossein (AS) Human Resource Management Research Management Journal, 9 years, number 9, 21 consecutive years.
8. Sefhovan, Reza; Arefnejad, Mohsen (2014) The effect of diverse career path orientation on the employability of employees with the mediating role of career path capital (Case study: customs clearance workers of Shahid Rajaei Hormozgan), Tehran University School of Management Public Administration Quarterly, Volume 9, Number 4, p. 628 218.
9. Seyed Javad Sizari, Alireza Nouri (2016) Human resources management, human resources as an investment and sustainable development approach, Investment Knowledge Quarterly, Volume 5, Number 2.
10. Abbasi Rostami, Najiba (2013) (a review of the theory of self-leadership (concepts, strategies and factors affecting self-leadership), Quarterly Journal of Development of Human Resource Management and Support, ninth year, number 34, p. 173 141.
11. Mirzai Mohammadabadi, Asia; Aibaghi Esfahani, Saeed; Ashrafi, Bozormehr (2016) Identifying factors affecting the formation of a borderless and diverse career path and presenting a model for its management, Shahrood University of Technology, Faculty of Industrial Engineering and Management, December 2016.
12. Mirkamali, Seyyed Mohammad; Mazari, Ebrahim; Khabareh, Kobari, and Sedighi, Irandokht (2015) (Explanation of the role of self-leadership on the human capital of employees of higher education centers: a case study of Tehran University), Educational and Educational Studies Quarterly of Farhangian University, 3rd year, 11th issue .
13. Naseri, Massoud; Azimi, Hossein, and Jahid, Mohsen (2015) The effect of Islamic professional ethics on the success of the career path of university employees (Study: Semnan and Zanzan State Universities), Zanzan University, Faculty of Humanities, September 2015.
14. Nilfroshan, P.; Amini Shalmazari, R. (2014) A look at new career paths, Work and Society Magazine, - No. 188, p.
15. Anakwe, U. P., Hall, J. C., & Schor, S. M. (2000). Knowledge-related skills and effective career management. International Journal of Manpower, 21(7), 566-579.##
16. Chams, N. & García-Blandón, J. (2019). "On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals", Resources, Conservation and Recycling, 141, pp. 109-122.
17. Chen, T. Y., Chang, P. L., & Yeh, C. W. (2004). A study of career needs, career development programs, job satisfaction and the turnover intentions of R&D personnel. Career development international, 9(4), 424-437.
18. Daily, G. C., Polasky, S., - Goldstein, J., Kareiva, P. M., Mooney, H. A., Pejchar, L., ... & Shallenberger, R. (2009). 14- "Ecosystem services in decision making: time to deliver". Frontiers in Ecology and the Environment, 7(1), 21-28.
19. Fernandez, M.R. (2015) Social responsibility and financial performance: The role of good corporate governance, BRQ Business Research Quarterly. social responsibility, customer satisfaction, organizational reputation and performance in economic firms (Case study: City Bank), Economy and Urban Management.
20. Gupta, H. (2018). "Assessing organizations performance on the basis of GHRM practices using

- BWM and Fuzzy TOPSIS", *Journal of environmental management*, 226, pp. 201-216.
21. Jabbour, C. J. C. & Santos, F. C. A. (2008). "Relationships between human resource dimensions and environmental management in companies: proposal of a model", *Journal of Cleaner Production*, 16(1), pp. 51-58.
 22. 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, pp. 83-93.
 23. 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. 6.
 24. Kiron, D., Kruschwitz, N., Haanaes, K., & von Streng Velken, I. (2012). "Sustainability nears a tipping point", *MIT Sloan Management Review*, 53(2), pp. 69-74.
 25. Opatha, P. H. (2013). Green human resource management: a simplified introduction. *Proceedings of the HR Dialogue*, 1(1), 11-21.
 26. Renwick, D. W. S., Redman, T., Maguire, S. (2013). Green human resource management: a review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15, 1-14.
 27. Rubel, M. R. B., Rimi, N. N., Yusliza, M. Y., & Kee, D. M. H. (2018). "High commitment human resource management practices and employee service behavior: Trust in management as mediator", *IIMB Management Review*, 30(4), pp. 316-329.
 28. Salehi, M. and Azary, Z. (2002), Stakeholders' Perceptions of Corporate Social Responsibility: Empirical Evidences from Iran, *International Business Research*, Vol. 2, No. 1, pp. 12-63.
 29. 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.
 30. Song, M., Fisher, R., & Kwoh, Y. (2019). Technological challenges of green innovation and sustainable resource management with large scale data. *Technological Forecasting and Social Change*, 144, 361 368.
 31. Taoketao, E., Feng, T., Song, Y., & Nie, Y. (2018). "Does sustainability marketing strategy achieve payback profits?" A signaling theory perspective", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(6), pp. 1039-1049.
 32. Wagner, M. (2013). "Green" human resource benefits: do they matter as determinants of environmental management system implementation? *Journal of Business Ethics*, 114, 443-456.
 33. 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.
 34. Zhang, Q., Pan, J., Jiang, Y., & Feng, T. (2019). "The impact of green supplier integration on firm performance: The mediating role of social capital accumulation", *Journal of Purchasing and Supply Management*, 100579.