

تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد زیست محیطی با نقش جهت‌گیری زیست محیطی داخلی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران)

شمیسا فلاح دشتی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه بین‌المللی چابهار، چابهار، ایران.
shamisa.fallah@gmail.com

شماره ۶۱ / تابستان ۱۴۰۱ (جلد دوم) صص ۵۴-۶۳
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره پنجم)

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد زیست محیطی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران می‌باشد، که با نمونه‌گیری از فرمول کوکران برای جامعه محدود، تعداد ۲۵۰ نفر از آنها برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند و با استفاده از ابزار پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفتند. متغیر مستقل اصلی در این تحقیق مدیریت منابع انسانی استراتژیک می‌باشد. متغیر وابسته اصلی عملکرد زیست محیطی است. متغیر جهت‌گیری زیست محیطی داخلی به عنوان متغیر تعدیلگر و متغیر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. برای آزمون فرضیات تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار پی‌ال‌اس استفاده شد. نتایج نشان داد که تمام فرضیات مورد تأیید هستند و تأثیر متغیرهای در نظر گرفته شده در مطالعه بر عملکرد زیست محیطی تأیید می‌شود.

واژگان کلیدی: جهت‌گیری زیست محیطی، مدیریت منابع انسانی، رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد زیست محیطی.

مقدمه

امروزه شرکت‌های معاصر با فشارهای زیادی از طرف ذینفعان و سهامداران برای گسترش فعالیتهای زیست محیطی مواجه شده‌اند. عملکرد زیست محیطی منعکس‌کننده خروجی است که درجه شرکت‌های متعهد به حفاظت از محیط زیست طبیعی را نشان می‌دهد. عملکرد زیست محیطی را میتوان با مجموعه‌ای از شاخصها مانند آزادسازی محیط زیست، جلوگیری از آلودگی، به حداقل رساندن ضایعات و بازیابی فعالیت با پیاده سازی سیستم مدیریت زیست محیطی افزایش داد. برخی از مقالات اخیر ارتباط متقابل بین محیط زیست و مدیریت منابع انسانی برای دستیابی به عملکرد زیست محیطی را نشان می‌دهند. با ایجاد مدیریت منابع انسانی، نقش مهمی در مسائل مربوط به عملکرد محیط زیست میتوان ایفا کرد. در طول ۱۵ سال گذشته، دانشمندان متخصص در محیط زیست توجه خود را به مدیریت منابع انسانی و اهمیت ابتکار جدید و منحصر به فرد در محیط کار معطوف کرده‌اند (دیلی^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

به تازگی برخی از دانشمندان مدیریت منابع انسانی یکپارچه‌سازی (ادغام) بهتر مسائل زیست محیطی را پیشنهاد کرده‌اند. برخی از مطالعات موجود نشان می‌دهند که چگونه شرکتها نفوذ زیست محیطی شان را کاهش می‌دهند، هنگامی که

¹ Daily

کارکنان ابتکار در شغلشان در توجه به محیط زیست دارند (راموس و استگر^۱، ۲۰۲۰). تا به امروز، چندین اثر تجربی به صراحت بیان میکنند که گسترش مدیریت منابع انسانی استراتژیک و رفتار دوستانه کارکنان، خط مقدم حمایت از محیط زیست را تحریک می کند و شرکت ها را برای بهبود عملکرد زیست محیطی قادر می سازد. هدف از این تحقیق، بررسی ارتباط بین عملکرد زیست محیطی و مدیریت منابع انسانی استراتژیک با مشخص کردن اینکه کارکنان در چه سطح کاری برای کمک به شرکتهای خود برای سبزتر شدن، هستند (چاو و چن^۲، ۲۰۱۲). همانطور که مسائل زیست محیطی به مشکل اضطراری در سراسر جهان تبدیل شده است، شرکتهای امروز با چالشهایی نسبت به همتایان خود در بسیاری از مسائل مربوط به عملکرد زیست محیطی مواجه هستند. به عنوان مثال آلودگی محیط زیست در چین از هر کشور دیگری که دارای اقتصادی پیشرفته است، بیشتر میباشد. برای مقابله با چنین آلودگی، دولت چین قوانین مختلفی را تنظیم و اجرا کرده است. بنابراین، انجام این مطالعه برای حفاظت از محیط زیست باید دانش مفیدی را در شرکتهای برای انجام بهتر عملکرد زیست محیطی در ایران ارائه دهد. مقاله حاضر با مرور مختصری از ادبیات به دنبال ارائه روش و نتایج این یافته با بررسی ادبیات موضوع مورد بحث، آغاز میشود.

با توجه به موارد گفته شده مساله اصلی این تحقیق بدین صورت است: آیا مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد زیست محیطی با نقش تعدیلی جهتگیری محیط زیستی و نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معنادار دارد؟

مبانی نظری و پیشینه

عملکرد زیست محیطی

روند تکاملی مدیریت حفاظت محیط زیست مانند نگرش به مدیریت کیفیت و تغییرات مربوط به آن بوده است. به این ترتیب که حفاظت محیط زیست، از کنترل آلودگیهای ناشی از تولید در مراحل ابتدایی به سوی ایجاد یک مدیریت زیست محیطی و در مراحل بالاتر به مدیریت فراگیر زیست محیطی و بهبود مستمر تکامل یافته است. به طوریکه در حال حاضر، نظام مدیریت زیست محیطی جزء لاینفک نظام مدیریت یک سازمان است و در تمامی برنامه ریزیها، سیاستگذاریها و تصمیم گیریها شرکت داده میشود. عملکرد زیست محیطی عبارت است از مجموعه عملیات شرکت که همگام و سازگار با محیط زیست بوده و این عملکرد عمدتاً از طریق معیارها و مقیاس های تعیین شده توسط نهادها و آژانس های مربوطه، اعم از کشوری و بین المللی اندازه گیری می شود (سارومپت^۳، ۲۰۱۵).

رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست

رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری است اختیاری و به طور رسمی پاداش داده نمی شود یا به صراحت در سیستم رسمی پاداش سازمان منظور نشده است و اثربخشی کل سازمان را ارتقا میدهد. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان آن دسته از رفتارهایی تعریف شده است که کارکنان سازمان در انجام - صرف نظر از اهداف بهره روری شخصی - اثربخشی عملکردشان را ارتقا می دهند. موضوع رفتارهای شهروندی سازمانی برای محیط زیست (OCBE) به تازگی در ادبیات زیست پدید آمده است و رویکرد امیدوار کننده ای از اتخاذ رفتارهای طرفدار محیط زیست در محیط کار بشمار می آید. به عنوان مثال رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست تعریف شده توسط دایلی و همکاران (۲۰۰۹) به عنوان اعمال اختیاری توسط کارکنان در درون سازمان که پاداش داده نمیشود یا الزامی نیست اما نسبت به بهبود محیط زیست اتخاذ

¹ Ramus & Steger

² Chow & Chen

³ Sarumpaet

شده اند. بنابراین، برای یک کارمند معین، رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست، منعکس کننده تمایل او (چه مونث و چه مذکر) برای همکاری با شرکت و اعضای آن برای انجام رفتارهای فراتر از وظایف کار خود است به نفع محیط طبیعی که در آن کار می کند (جیانگ و بانسال^۱، ۲۰۱۳).

جهت گیری زیست محیطی داخلی

جهت گیری محیط زیست نشان دهنده درجه ای که شرکت ها به حفاظت از محیط زیست تعهد داده اند، و تمایل به رسمیت شناختن و ادغام نگرانیهای زیست محیطی را در استراتژی کسب و کار ناشی می شود (بانرجی^۲ و همکاران ۲۰۱۳). براساس کار تجربی، بانرجی گزارش داد که جهت گیری محیط زیست ممکن است بر داخل یا خارج تمرکز داشته است. در حالی که جهت گیری زیست محیطی خارجی نشانگر اینست که چگونه جامعه خارجی مانند مشتریان، شرکای تجاری، یا شهروندان می توانند تحت تأثیر تصمیمات شرکت ها قرار گرفته باشند. جهت گیری های زیست محیطی داخلی نشان دهنده درجه اهمیت داده شده توسط شرکت به مسائل زیست محیطی است، همانطور که توسط شرکت تعریفی از بیانیه خط مشی روشن ارائه شده است. شکل دادن به ارزش ها در مورد اهمیت حفظ محیط زیست، با تلاش های ساخته شده توسط کادر مدیریتی نسبت به کارکنان برای کمک به آنها برای محافظت از محیط زیست است (پابلی^۳ و همکاران، ۲۰۱۴).

مدیریت منابع انسانی استراتژیک

مدیریت منابع انسانی از جمله مسئولیت های اصلی مدیریت در هر سازمان به شمار می رود و همه مدیران سطوح متعدد سازمان به نوعی از این مسئولیت برخوردار هستند. از این رو مدیریت منابع انسانی را بهره برداری از سرمایه های انسانی شرکت برای نیل به اهداف سازمانی می دانند (سیدجوادی، ۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی عبارت است از نگرش استراتژیک و یکپارچه به مدیریت با ارزش ترین دارایی های شرکت یعنی کارکنانی که در آن کار می کنند که چه به صورت فردی و چه در قالب گروهی، در تحقیق اهداف سازمان، سهیم اند (آرمسترانگ، ۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی تخصص ویژه ای است که برای رضایت کارکنان و تأمین اهداف سازمانی، برنامه ریزی و تلاش میکند. مدیریت منابع انسانی، برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، رهبری و نظارت بر تمامی عملیات استخدامی و همچنین آموزش و بهسازی، نگهداری، ارزشیابی، برقراری ارتباطات، ایجاد انگیزه های کاری و به ویژه برنامه ریزی منابع انسانی را با همکاری و مشاوره سایر مدیران برعهده دارد (محمودی و عبدالله زاده، ۱۳۹۳). تا سال ۲۰۰۸، یکپارچه سازی منابع انسانی و مدیریت زیست محیطی ناشناخته باقی مانده بود. این مطالعه توسط رنویک^۴ و همکاران (۲۰۰۸) انجام گرفت که به نام این حوزه نوظهور نامگذاری شده است و با مطرح شدن آن به طور سامان مندتری در دستور کار پژوهشی محققان مدیریت منابع انسانی قرار گرفت؛ در نتیجه دانشمندان منابع انسانی تشویق و ترغیب شدند که در مطالعات خود تمرکز بیشتری بر مسائل زیست محیطی داشته باشند (جکسون^۵ و همکاران، ۲۰۱۴). جکسون و همکاران (۲۰۱۴)، تحقیق در مورد نقش مدیریت منابع انسانی در حمایت از مدیریت زیست محیطی را انجام دادند. از آن پس مطالعات انجام شده در حوزه مدیریت منابع

¹ Jiang & Bansal

² Banerjee

³ Paillé

⁴ Renwick

⁵ Jackson

انسانی و پشتیبانی آن از مدیریت زیست محیطی، توسعه و گسترش بیشتری یافته است و محققان ترغیب شدند تا به موضوعات جدید در این حوزه توجه نمایند.

پیشینه تجربی

پیشینه داخلی

رجبپور (۱۳۹۶)، مطالعه ای با عنوان تأثیر مدیریت منابع انسانی بر توسعه مدیریت زیست محیطی انجام داد. برای آزمون مدل مفهومی پژوهش، تعداد ۱۲۶ پرسشنامه در جامعه آماری پژوهش شرکت‌های صنعتی بوشهر توزیع و فرضیه پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل آزمون. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، کارکردهای منابع انسانی، تأثیر مثبت و معناداری بر اتخاذ مدیریت زیست محیطی دارد.

بیات و محمدنژاد (۱۳۹۵)، مطالعه ای با عنوان بررسی تأثیر نوآوری های سبز بر عملکرد زیست محیطی و مزیت رقابتی سازمان انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد، وجود نوآوری سبز در سازمان منجر به بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان می‌شود. در پژوهش های متعددی تأثیر ابعاد نوآوری سبز، شامل نوآوری محصول سبز، نوآوری فرآیند سبز و نوآوری مدیریتی سبز، بر عملکرد زیست محیطی تأیید شده است. از نگاهی دیگر، این مفهوم، منجر به افزایش محبوبیت میان مشتریان می‌شود و نه تنها اثرات منفی عملکرد زیست محیطی سازمان را کاهش می‌دهد، بلکه بر مزیت رقابتی سازمان نیز تأثیر می‌گذارد. بزرگ ترین مسئله ای که امروزه هر سازمان با آن مواجه است، مسئله ی تحول و دگرگونی است و قطعاً پذیرش این تغییر از سوی سازمان ها از بزرگ ترین عوامل دوام و بقای سازمان است. سازمان ها به تنهایی فعالیت نمی‌کنند، بلکه به صورت مداوم با یکدیگر رقابت دارند. در این بازار پویا و مملو از رقابت، نوآوری و در نتیجه آن ایجاد مزیت رقابتی، ضامن بقای هر سازمان است. از آن جایی که امروزه عملکرد زیست محیطی بنگاه‌ها و پیروی از قوانین زیست محیطی به عنوان یک مزیت رقابتی برای بنگاه‌ها محسوب می‌شود. سازگار بودن هر گونه نوآوری با ملاحظات زیست محیطی بسیار حائز اهمیت است. به موجب این ضرورت، مفهوم نوآوری سبز از طریق ارتقای کارایی زیست محیطی، سازمان را در بازارهای داخلی و جهانی دارای مزیت رقابتی می‌کند.

محمدرضایی (۱۳۸۴)، مطالعه ای با عنوان معرفی الگویی برای ارزیابی عملکرد زیست محیطی سازمانها انجام دادند. وی بیان میکند که تاکنون، مدل های زیادی برای ارزیابی عملکرد زیست محیطی ارائه شده است. مدل جامع ارزیابی عملکرد زیست محیطی که در این مقاله معرفی می‌گردد، فرایند ارزیابی عملکرد زیست محیطی را در چهار مرحله شامل تدوین برنامه، اجرای برنامه، راست آزمایی اجرای برنامه و بازنگری برنامه ارزیابی عملکرد زیست محیطی تشریح می‌نماید و گام ها و وظایف هر یک از مراحل یاد شده را بر می‌شمرد. مدل جامع ارزیابی عملکرد زیست محیطی بر هر یک از این مراحل چهارگانه تأکید ویژه دارد. از این رو، در این مدل، بر خلاف مدل هایی که تاکنون از سوی سازمان بین المللی استاندارد، انجمن های تجارت پاردار، کمیسیون اروپا و موسسه یادمان باتل ارائه شده اند، فرایند ارزیابی عملکرد زیست محیطی را بطور جامع و فراگیر معرفی می‌گردد، بطوریکه این مدل را می‌توان برای ارزیابی عملکرد زیست محیطی انواع گوناگون تلاش های مدیریتی، عملیات سازمانی، شرایط زیست محیطی و در سطوح مختلف سازمانی و زیست محیطی بکار برد.

پیشینه خارجی

یو^۱ و همکاران (۲۰۱۶)، مطالعه ای با عنوان شیوه های مدیریت محیط زیست و عملکرد محیطی: نقش عملیات و قابلیت های بازاریابی انجام دادند. نتایج نشان می دهد که قابلیت های بازاریابی و عملیات به طور قابل توجهی بر EMP تاثیر می گذارند، که به نوبه خود باعث بهبود عملکرد زیست محیطی می شود. به طور خاص، این مطالعه نشان می دهد که EMP به طور کلی بین قابلیت های بازاریابی و عملکرد محیطی میانجی گری می کند.

چن^۲ و همکاران (۲۰۱۵)، مطالعه ای با عنوان پیوند دادن جهت گیری بازار و عملکرد محیطی: تاثیر استراتژی محیط زیست، مشارکت محیطی کارکنان و کیفیت محصولات زیست محیطی انجام دادند. بر اساس نظرسنجی از ۱۳۴ افسر اجرایی هماهنگ، مدیران ارشد بازاریابی و کارگران خط مقدم از شرکت های چینی، دریافتند که جهت گیری بازار مثبت بر استراتژی زیست محیطی تاثیر می گذارد که به نوبه خود بر کیفیت محصولات محیطی و دخالت محیط زیست کارکنان تأثیر می گذارد. در نتیجه این دو متغیر تاثیر مثبت بر عملکرد محیطی دارند. در عین حال، تعهدات زیست محیطی ارتباط بین جهت گیری بازار و استراتژی زیست محیطی را کاهش می دهد.

پایلی و همکاران (۲۰۱۴)، مطالعه ای با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد محیطی: مطالعه سطح کارکنان انجام دادند. داده ها شامل ۱۵۱ پرسشنامه همسان از اعضای تیم مدیریت عالی، افسران اجرایی و کارگران خط مقدم بودند. نتایج اصلی نشان می دهد که رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست، به طور کلی بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و عملکرد محیطی میانجیگری می کند و جهتگیری زیست محیطی داخلی تأثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک را بر رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست را تعدیل میکند.

شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق



با نگاه به مبانی نظری و مدل مفهومی، ما در این مطالعه تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد زیست محیطی با نقش جهت گیری زیست محیطی داخلی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران) را میسنجیم. بنابراین فرضیه های تحقیق بدین صورت خواهد بود:

فرضیات

فرضیه اول: مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست تأثیر معنادار دارد؛
فرضیه دوم: رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست بر عملکرد زیست محیطی تأثیر معنادار دارد؛
فرضیه سوم: رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست بر رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست بر عملکرد زیست محیطی تأثیر معنادار میانجی دارد؛

¹ Yu

² Chen

فرضیه چهارم: جهت‌گیری زیست محیطی داخلی بر رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست تأثیر معنادار تعدیلی دارد؛

روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی می باشد و از نظر ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران می باشند که تعداد آنها محدود می باشد. براساس جدول مورگان یا فرمول کوکران برای جامعه با تعداد ۹۰۰ نفر، تعداد نمونه ۲۷۰ تا خواهد بود. که در این مطالعه ۲۸۰ پرسشنامه توزیع شد و ۲۵۰ تا پرسشنامه سالم بازگشت داده شد. در پژوهشهای علوم رفتاری از ابزارهای متفاوتی همچون پرسشنامه، مصاحبه، و... جهت گردآوری اطلاعات و اندازه گیری متغیرها استفاده می شود. انتخاب نوع ابزار بستگی به ماهیت موضوع، اهداف تحقیق، نوع پژوهش و آزمودنی ها دارد. بنابراین یکی از مهمترین مراحل روش علمی تحقیق انتخاب ابزار مناسب می باشد. در این تحقیق برای سنجش از پرسشنامه استاندارد استفاده شده در تحقیق پایلی و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شده است. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. روش آلفای کرونباخ برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند به کار می‌رود. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوال‌های پرسش نامه و واریانس کل را محاسبه کرد. سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا محاسبه می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ برای برای سؤالات پرسشنامه در سطحی بالاتر از ۰/۷ قرار داشت که گواه بر پایایی و قابل اعتماد بودن سؤالات پرسشنامه است.

یافته ها

آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

در تحلیل توصیفی پژوهشگران داده‌های جمعیت شناختی تحقیق را با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی خلاصه و طبقه بندی می کنند. در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه‌های آماری از حیث متغیرهایی چون، جنسیت، تحصیلات، وضعیت تأهل و ... پرداخته می‌شود. این اطلاعات در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول (۱): شاخص‌های توصیفی جمعیت شناختی

متغیر	گویه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۰۱	۴۰,۴
	مرد	۱۴۹	۵۹,۶
وضعیت تأهل	متاهل	۱۳۵	۵۴,۰
	مجرد	۱۱۵	۴۶,۰
تحصیلات	فوق دیپلم و پایینتر	۳۹	۱۵,۶
	کارشناسی	۱۱۲	۴۴,۸
	ارشد	۸۴	۳۳,۶
	دکتری	۱۵	۰,۰۶

آزمون استنباطی متغیرهای تحقیق مدل بیرونی (اندازه گیری) فرضیات پژوهش

برای بررسی مدل اندازه گیری فرضیات پژوهش، از آزمون های روایی و پایایی استفاده می شود. از نظر داوری و رضازاده (۱۳۹۳)، کیفیت مدل اندازه گیری Outer Model از سه بعد مختلف سنجیده می شود:

الف) پایایی سنجه ها و سازه ها: جهت حصول اطمینان از قابلیت اطمینان شاخص Indicator Reliability، کلیه بارهای عاملی شاخص ها باید بزرگتر از مقدار ۰.۶ بوده و حداقل در سطح ۰.۵ معنی دار باشند. در مدل های مسیری PLS از یک نسخه دیگر به نام (پایایی ترکیبی CR) استفاده می شود. وقتی مقدار P دیلون - گلدشتاین بزرگتر از ۰.۷ باشد، آن بلوک تک بعدی است.

ب) روایی همگرا: مقدار این ضریب نیز، از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۰۵ پذیرفته شده است.

جدول (۲): بارعاملی، پایایی ترکیبی، روایی همگرا

سازه	سوالات	بارعاملی	پایایی ترکیبی (CR)	روایی همگرا (AVE)
مدیریت منابع انسانی استراتژیک	Q1	۰.۶۵۲	۰.۸۸۶	۰.۵۰۰
	Q2	۰.۶۱۳		
	Q3	۰.۷۶۷		
	Q4	۰.۷۰۰		
	Q5	۰.۷۰۴		
	Q6	۰.۶۳۹		
	Q7	۰.۷۸۸		
	Q8	۰.۷۴۲		
جهتگیری محیط زیست داخلی	Q9	۰.۷۹۱	۰.۸۸۹	۰.۶۶۹
	Q10	۰.۸۲۷		
	Q11	۰.۸۶۶		
	Q12	۰.۷۸۳		
عملکرد محیط زیستی	Q13	۰.۷۳۱	۰.۸۸۳	۰.۶۰۱
	Q14	۰.۷۸۳		
	Q15	۰.۷۷۶		
	Q16	۰.۸۳۲		
	Q17	۰.۷۵۱		
رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست	Q18	۰.۷۵۵	۰.۸۵۱	۰.۵۰۰
	Q19	۰.۷۹۳		
	Q20	۰.۷۰۸		
	Q21	۰.۴۲۶		
	Q22	۰.۷۰۷		
	Q23	۰.۷۳۲		
	Q24	۰.۵۳۶		

¹ individual item and construct reliabilities

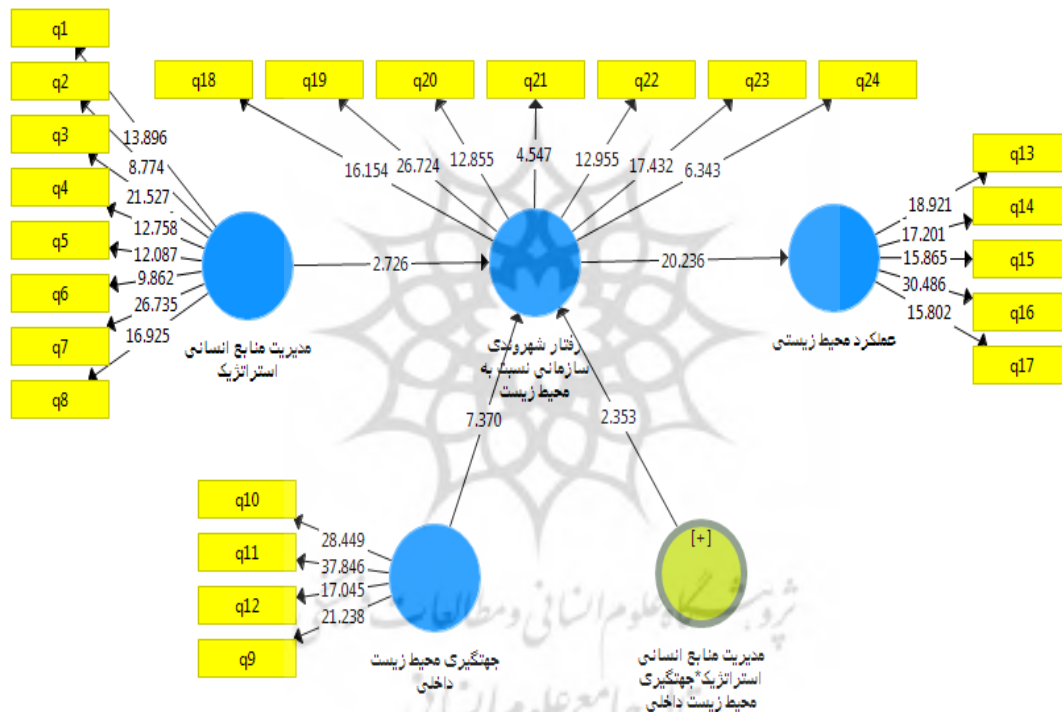
² Convergent validity

چنان که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، تمامی سازه‌های تحقیق این شرایط حداقلی را برای بارعاملی (حداقل ۰,۴) و پایایی ترکیبی (حداقل ۰,۷) برآورده نموده و حتی در سطحی بسیار بالاتر از آن قرار دارند. از این رو پایایی سازه‌های تحقیق مورد پشتیبانی می‌باشد.

نتایج فرضیات پژوهش

تعداد نمونه آماری در این پژوهش ۲۵۰ می‌باشد و تعداد ۵۰۰ به عنوان نمونه‌های آزمون Bootstrap در نظر گرفته شده است (هیر و همکاران، ۲۰۱۳). مقدار عددی در رابطه‌ها نشان دهنده آماره تی (t-value) می‌باشد که در واقع ملاک اصلی تأیید یا رد فرضیات است. مقادیر مورد قبول برای معناداری ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۰,۹۵، ۰,۹۰ و ۰,۹۹ به ترتیب باید آماره t از ۱,۶۴، ۱,۹۶ و ۲,۵۷ بزرگتر باشد (رسولی و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به این توضیحات، مدل فرضیه‌های اصلی برای آماره t در شکل ۲ نشان داده شده است.

شکل (۲): خروجی مدل ساختاری در نرم افزار اسمارت پی ال اس



جدول (۳): نتایج ضرایب مسیر و معناداری برای فرضیات پژوهش

نتیجه	سطح اطمینان	ضرایب مسیر	t آماره	فرضیه
تأیید	0.99(p<0.01)	***۰,۲۱۹	۲,۷۲۸	فرضیه اول
تأیید	0.99(p<0.01)	***۰,۷۳۳	۲۰,۲۳۶	فرضیه دوم

نتیجه	سطح اطمینان	ضرایب مسیر	t آماره	فرضیه
تأیید	0.99(p<0.01)	***۰,۱۶۰	۲,۶۸۸	فرضیه سوم

نتیجه	سطح اطمینان	ضرایب مسیر	t آماره	فرضیه
تأیید	0.95(p<0.05)	**۰,۱۰۹	۲,۳۵۳	فرضیه چهارم

*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01; ns: Not Significant

نتیجه گیری

در این مطالعه در سطح کارکنان، ما یک مدل مفهومی برای درک رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد زیست محیطی براساس مبانی نظری ارائه دادیم. تجزیه و تحلیل نتایج نشان می‌دهد با وجود میانجی رفتار شهروند سازمانی نسبت به محیط زیست تاثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد زیست محیطی تایید شده است. همچنین، با بررسی اثر جهتگیری محیط زیست داخلی، این مطالعه نشان می‌دهد که جهتگیری محیط زیست داخلی می‌تواند رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست را تعدیل کند. این منجر به نیاز به تمرکز بیشتر در انتخاب، آموزش و پاداش کارمندان برای محیطی دوستانه خود شیوه‌ی در محل کار به منظور تولید یک فرهنگ برای حفاظت از محیط زیست به نفع عملکرد زیست محیطی یک شرکت است. علاوه بر این، این نیازها که تعهد آموزش در مورد محیط زیست مربوط به مضوعات وابسته که کارکنان را بطور کلی قادر می‌سازد (بالا، ارشد و مدیران میانی و نیروی کار) که ادغام بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد زیست محیطی را انجام دهد.

یافته های این مطالعه همچنین برخی از مفاهیم مدیریتی برای شاغلان کسب و کار را فراهم می‌آورد. "مدیران و کارکنان نیاز دارند به یک چشم انداز مشترک و یک درک مشترک از مأموریت سازمان به طوریکه استراتژی ها می‌تواند به مقاصد و اهداف سازمانی ترجمه شده باشد. شرکت ها باید قادر به تکیه بر روی کارکنان از یک طرف، پذیرش مسئولیت برای فعالیت خوب از محیط زیست که فراتر از خواسته های وظیفه کاری است و از سوی دیگر مسائل زیست محیطی باشند. با توجه به فشارهای موجود برای حفاظت از محیط زیست طبیعی آنست که برای شرکت مهم است که توسط کارکنان با انگیزه به منظور دستیابی به عملکرد زیست محیطی حمایت شده اند. بنابراین کارکنان با انگیزه مایل به رفتن مسافت اضافی هستند که می‌تواند یک منبع مزیت رقابتی برای شرکت های درگیر در حفاظت از محیط زیست باشد. این تاکید بر اهمیت در نظر گرفتن رفتارهای طرفدار محیط زیست مانند جهتگیری محیط زیست داخلی در محل کار است. به عنوان گزارش، اتخاذ اقدامات مدیریت منابع انسانی در سطح استراتژیک منجر به افزایش عملکرد زیست محیطی از طریق جهتگیری محیط زیست داخلی می‌شود. علاوه بر این، به عنوان پیشنهاد با اطلاعات ما، باورها در مورد اهمیت محیط زیست طبیعی می‌تواند یک مسئله مهم برای موفقیت در اجرای شیوه های مدیریت منابع انسانی باشد. همه کارکنان از مدیریت ارشد تا کارکنان خط مقدم باید درگیر شده باشند. این بدان معنی است که شرکت ها باید از اهمیت هماهنگی اهداف زیست محیطی با نگرانی های زیست محیطی پرسنل شان آگاه باشند. در انجام این کار، در حال حاضر و آینده کارکنان می‌توانند پاداش دریافت کنند. همگام با ادبیات مرتبط کارفرمایان بهتر است از کارگاه های آموزشی تخصصی برای آموزش کارکنان حاضر در مورد مسائل زیست محیطی سازماندهی کنند. برای آینده کارکنان، انتخاب و استخدام باید بر تناسب بین ارزش های فردی نامزدها با توجه به محیط زیست و شرکت هایشان تاکید داشته باشند.

منابع

- ✓ آرمسترانگ، مایکل، (۱۳۸۹)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، راهنمای عمل، مترجم: اعرابی، سید محمد، مهدیه، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ✓ بیات، روح الله، محمدنژاد مرددی، سپیده، (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر نوآوری های سبز بر عملکرد زیست محیطی و مزیت رقابتی سازمان، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز، پژوهش شرکت ایده بازار صنعت سبز.
- ✓ سیدجوادین، سیدرضا، (۱۳۸۷)، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، نگاه دانش.

- ✓ رجیبور، ابراهیم، (۱۳۹۶)، تأثیر مدیریت منابع انسانی بر توسعه مدیریت زیست محیطی، فصلنامه پژوهشهای منابع انسانی دانشگاه امام حسین، سال نهم، شماره ۱، صص ۵۱-۷۴.
- ✓ محمدرضایی، شهریار، (۱۳۸۴)، معرفی الگویی برای ارزیابی عملکرد زیست محیطی سازمان ها، دومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، تهران، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- ✓ رسولی، نسرین، ترابی، محمدامین، رسولی محی الدین، (۱۳۹۷)، گام به گام با اسمارت پی ال اس ورژن ۳، نشر مولفین طلایی، تهران.
- ✓ Banerjee, S., Iyer, E., & Kashyap, R. (2013). Corporate environmentalism: Antecedents and influence of industry type. *Journal of Marketing*, 67(2), 106–122.
- ✓ Chen, Y., Tang, G., Jin, J., Li, J., & Paillé, P. (2015). Linking market orientation and environmental performance: The influence of environmental strategy, employee's environmental involvement, and environmental product quality. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 479-500.
- ✓ Chow, W., & Chen, Y. (2012). Corporate sustainable development: Testing a new scale based on mainland Chinese context. *Journal of Business Ethics*, 105(4), 519–533.
- ✓ Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican. *International Journal of Operations & Production Management*, 32(5), 631–647.
- ✓ Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2019). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 48(2), 243–256.
- ✓ Jackson, S. E., Schuler, R. S., Jiang, K., (2014). An Aspirational Framework for Strategic Human Resource Management. *The Academy of Management Annals*, 1 -89.
- ✓ Jiang, R., & Bansal, P. (2013). Seeing the need for ISO 14001. *Journal of Management Studies*, 40(4), 1047–1067.
- ✓ Ramus, C. A., & Steger, U. (2020). The roles of supervisory support behaviors and environmental policy in employee Eco-initiatives at leading-edge European companies. *Academy of Management Journal*, 43(4), 605–626.
- ✓ Renwick, D., Redman, T., Maguire, S., (2008). Green HRM: A review, process model, and research agenda. University of Sheffield Management School Discussion Paper.
- ✓ Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-466.
- ✓ Sarumpaet Susi, (2005) , " The Relationship between Environmental Performance and Financial Performance Amongst Indonesian Companies" *Jurnal Akuntansi & Keuangan* ,vol. 7,no. 2, pp 89- 98.
- ✓ Yu, W., & Ramanathan, R. (2016). Environmental management practices and environmental performance: The roles of operations and marketing capabilities. *Industrial Management & Data Systems*, 116(6), 1201-1222.