



Quarterly Scientific Journal of Human Resources &
Capital Studies

Online ISSN: 2783-3984

<http://ensani.ir/fa/article/journal/1568>

<http://civilica.com/1/87979/#>

<http://magiran.com/8116>

**Predicting the sharing of green knowledge and
organizational culture through the components of
green human resource management of primary school
teachers in Mako city in the academic year 1400-1401**

Ahmad Marandi

Date of receipt: 08/05/1401

Date of acceptance: 10/06/1401

Review

The purpose of this study is Predicting the sharing of green knowledge and organizational culture through the components of green human resource management of primary school teachers in Mako city in the academic year 1400-1401. The research method of this research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of data collection method. The size of the statistical population is the entire statistical population of the study, including all primary school teachers in Mako city in the academic year 1401-1400 with 496 people (186 men and 310 women). According to Morgan's table, 217 people (81 males and 136 females) formed the statistical sample size, which was selected from a statistical sample through stratified random sampling of schools. To measure the research variables, Green Farrokhi Human Resource Management Questionnaire, Denison's Organizational Culture (2000) et al. (2017) and Chang Chang (2011) Green Knowledge Sharing Questionnaire were used. The validity of the questionnaires was confirmed by the relevant professors and their internal reliability was obtained through Cronbach's alpha coefficient of 0.794, 0.769 and 0.815, respectively. Kolmogorov-Smirnov test was used to determine the normality of the data. Therefore, Pearson correlation coefficient and multiple regression were used to test the hypotheses. The results of data analysis showed that green human resource management and its components (green education, green reward, green recruitment, green performance evaluation) have a positive and significant relationship with organizational culture and sharing of green knowledge of primary school teachers in Mako city. In addition, regression analysis showed that the organizational culture and green knowledge sharing of primary school teachers can be significantly predicted through the components of green education, green recruitment and employment, and evaluation of green performance of green human resource management.

Keywords: Green human resource management, organizational culture, green knowledge sharing



پیش بینی تسهیم دانش سبز و فرهنگ سازمانی معلمان از طریق مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز

احمد مرندی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۰

چکیده :

هدف از این پژوهش، پیش بینی تسهیم دانش سبز و فرهنگ سازمانی از طریق مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز معلمان دوره ابتدایی شهرستان ماکو می‌باشد. روش پژوهش این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. حجم جامعه آماری را کلیه جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۴۹۶ نفر (۱۸۶ مرد و ۳۱۰ زن) می‌باشد. طبق جدول مورگان، ۲۱۷ نفر (۸۱ مرد و ۱۳۶ زن) حجم نمونه آماری را تشکیل دادند که انتخاب این حجم از نمونه آماری از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از مدارس صورت گرفت. جهت اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های مدیریت منابع انسانی سبز فرخی، فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و همکاران (۱۳۹۶) و تسهیم دانش سبز چانگ (۲۰۱۱) استفاده شد. پایایی درونی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب، ۰/۷۹۴، ۰/۷۶۹ و ۰/۸۱۵ بدست آمد. برای تعیین وضعیت نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. لذا، از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه برای آزمون فرضیه‌ها استفاده به عمل آمد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز و مولفه‌های آن (آموزش سبز، پاداش سبز، جذب و استخدام سبز، ارزیابی عملکرد سبز) با فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی شهرستان ماکو ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. به علاوه، تحلیل رگرسیون نشان داد که فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی از طریق مولفه‌های آموزش سبز، جذب و استخدام سبز و ارزیابی عملکرد سبز مدیریت منابع انسانی سبز به صورت معنی‌داری قابل پیش‌بینی است.

کلید واژه‌ها: مدیریت منابع انسانی سبز، فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش سبز

مقدمه :

بیان مسئله

کارکنان و اعضای سازمان از عواملی چون میزان آزادی عمل و استقلال، نوع ساختار، شیوه پرداخت پاداش، صمیمیت، حمایت‌های مدیران و نیز میزانی که مدیریت سازمان پذیرای پدیده تعارض است. نوعی قضاوت ذهنی دارند این پنداشت یا برداشت کلی از سازمان باعث می‌شود که فرهنگ سازمانی با شخصیت آن شکل خاصی را به خود بگیرد (رابینز، ۱۳۹۴). در واقع، هسته اصلی فرهنگ سازمانی را ارزش‌هایی تشکیل می‌دهند که اعضای سازمان همگی با هم در آن مشترک هستند و بر اساس این ارزش‌ها، رفتارهای درون سازمانی شکل می‌گیرند (حاجی کریمی، ۱۳۹۳). برخی دیگر بر روی بخش‌های نامحسوس و نانوشته در سازمان متمرکز شده اند، لذا فرهنگ را همان چیزی می‌دانند که به عنوان یک پدیده درست، به اعضای تازه وارد آموزش داده می‌شود و نشان دهنده بخش نانوشته و نامحسوس سازمان است (هادیزاده مقدم و حسینی، ۱۳۹۱). یک فرهنگ سازمانی مطلوب می‌تواند محرکی برای بهره‌وری باشد و بازدهی کارکنان را افزایش دهد که این امر در گرو ایجاد و تقویت روحیه کاری است (رابینز و کولتر، ۲۰۱۳). همچنین باید اشاره داشت که «تسهیم دانش سبز با تعامل و انتشار دانش و تجربه‌های سبز در میان اعضای داخلی شرکت، آن‌ها در یادگیری دانش و تجربه‌های سبز سهیم می‌شوند» (لین و چن، ۲۰۱۶). هنگامی که ارزش‌های فرهنگی در سازمان از فعالیت‌های زیست محیطی حمایت می‌کند، کارکنانی که دارای تسهیم دانش سبز هستند، ممکن است احساس یکپارچگی بیشتری با سازمان و مأموریت سبز خود داشته باشند که به نوبه خود باعث افزایش رضایت آن‌ها برای شرکت در اهداف سبز سازمان می‌شود (لوو، ۲۰۱۲). تسهیم دانش سبز در میان کارکنان برای رسیدگی به مسائل زیست محیطی و مشارکت در رفتارهای محیطی، به عنوان یک استراتژی موثر برای تبدیل شدن به سازمان طرفدار محیط زیست و افزایش عملکرد زیست محیطی محسوب می‌شود (دجلا و گالوج، ۲۰۱۶). با این حال به نظر می‌رسد که متغیرهایی مانند مدیریت سبز در این راستا می‌تواند موثر واقع شود. در سازمان‌های سبز یکی از مهمترین نقش‌ها برای ایجاد تفکر سبز بین کارکنان سازمان، نقش مدیران و کارشناسان منابع انسانی است که می‌باید کارکنان را به افرادی متعهد به مسائل زیست محیطی تبدیل کند (صفری، ۱۳۹۰). این فعالیت‌ها علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی، کاهش هزینه‌ها، ایجاد همکاری بین کارکنان و پایداری می‌شود، موجب ایجاد تصویر ذهنی مثبت از سازمان بین آحاد جامعه و کسب پذیرش و مشروعیت اجتماعی می‌شود (علامه و صالح زاده، ۱۳۹۵). در واقع، مدیریت سبز به کارگیری مؤثر و کارآمد همه امکانات منابع مادی و انسانی برای هدایت و کنترل سازمان جهت نیل به اهداف زیست محیطی با هدف ایجاد مقبولیت اجتماعی و حفظ محیط زیست است (سودن، ۲۰۱۱). در حوزه مباحث مدیریت سبز، اقدامات مدیریت منابع انسانی، تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز وجود آمده است (آرچا و همکاران، ۲۰۱۵). نورتون و همکاران^۷ (۲۰۱۶)، سبز نمودن ابعاد عملکردی مدیریت منابع انسانی نظیر: شرح شغل، استخدام، گزینش، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش‌ها را به عنوان مدیریت منابع انسانی سبز تعریف کرده است. راستای در سبز انسانی منابع مدیریت موضوع به توجه جمله از زیست محیطی راستای در هاسازمان توسط مختلف اقدامات انجام به انسانی منابع شدن سبز بر تمرکز با انسانی منابع فیروتینو^۸ (۲۰۱۴). مدیریت و (استفانو هاست سازمان های اجتماعی مسئولیت انجام به کمک سبز انسانی منابع های مدیریت نقش مهمترین از کند. یکی می کمک سازمان شدن جهت سبز در سازمان راهبردی اهداف

1 - Robbins & Coulter

2 - Lin & Chen

3- Lo

4- Djellal & Gallouj

5- Sudin

6- Arulrajah et al

7- Norton et al

8- Stefano & Fiorentino

سبز انسانی منابع (فرخ سرشت و همکاران، ۱۳۹۶). در واقع، مدیریت کارکنان است در سبز تفکر نمودن عملی و ایجاد جهت در سازمان در بیشتر آگاهی و تعهد ایجاد و سازمان محیطی زیست ارتقای اقدامات و بهبود برای انسانی منابع از صحیح و مناسب استفاده یعنی، مختلف صنایع فعالیت از ناشی محیطی زیست همکاران^۱، (۲۰۱۶). از سویی، مشکلات و (لوید محیطی مسائل زیست به نسبت کارکنان از افراد انتظار و یافته است افزایش زیست آلاینده محیط صنایع به عمومی فشار و نموده ایجاد آلودگی کاهش برای عمومی مطالبه یک نماید، یک نظرسنجی بین المللی از تلاش محیطی زیست های کاهش آلودگی برای خود اجتماعی مسئولیت انجام جهت در که می‌رود و محیط زیست سبز، را یکی از درصد سازمان‌ها موضوع پایداری، از جمله منابع انسانی سبز شرکت جهانی نشان داد ۲۸۰۰۷۰ موضوعات اصلی برنامه‌های خود می‌دانند (کیرون^۲ و همکاران، ۲۰۱۲). از طرفی، از فرهنگ سازمانی می‌توان به عنوان یک اهرم قدرتمند برای تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود. فرهنگ سازمانی ضعیف مانع از آن می‌شود که افراد در تلاش برای نگاه داشت پایگاه در این راستا، معلمان به قدرت شخصی و کارایی خویش دانسته‌های خود را تسهیم کرده و منتشر سازند (وانگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۳) آموزان که در آینده، در چنین محیط زیست کنونی، اقدام به فعالیت و زندگی خواهند نمود، انتظار جهت داشتن ارتباط مستمر با دانش ریزی نمایند، لذا تحقیق حاضر در پی پاسخ به گذاری حفاظت از محیط زیست را برنامه‌رود که به عنوان الگو و سرمشق بتوانند پایه‌می این سوال است که آیا مدیریت منابع انسانی سبز با فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش سبز معلمان ارتباط دارد؟

فرضیه کلی

پیش بینی تسهیم دانش سبز و فرهنگ سازمانی معلمان از طریق مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز

فرضیه های فرعی

مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز با فرهنگ سازمانی معلمان دوره ابتدایی ارتباط دارد
مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز با تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی ارتباط دارد
فرهنگ سازمانی معلمان دوره ابتدایی از طریق مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز قابل پیش بینی است.
تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی از طریق مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز قابل پیش بینی است.

پیشینه نظری پژوهش

ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز

آموزش سبز

سازمان‌ها و نهادهای دوستدار آموزش سبز اقداماتی از قبیل آموزش مهارت‌ها و دانش کافی به کارکنان برای اجرای اقدامات سبز را در پیش می‌گیرند، در این رابطه آموزش اقدامات همیار با محیط زیست به کارکنان مانند بازیافت و مصرف بهینه انرژی؛ اشاعه‌ی آگاهی نسبت به حفاظت از محیط زیست در میان کارکنان؛ امکان ایجاد گردش شغلی برای افزایش میزان تجربه‌ی کارکنان در حوزه‌ی فعالیت‌های سبز؛ فراهم‌سازی امکانات لازم برای پیاده‌سازی اقدامات سبز؛ ارائه فرصت‌هایی برابر برای تمام اعضای سازمان در جهت یادگیری مهارت‌ها و دانش کافی در حوزه‌ی محیط زیست فراهم می‌شود (فرخی و همکاران، ۱۳۹۶).

پاداش سبز

سازمان دوستدار محیط زیست، معیار اعطای پاداش را رفتارهای داوطلبانه در حوزه زیست محیطی برقرار می‌کند، نیز، پاداش بر اساس درصدی از سود حاصل از صرفه جویی انرژی می‌تواند در نظر گرفته شود (فرخی و همکاران، ۱۳۹۶). مدیریت منابع

¹ - Lloyd et al

² - Kiron

³ - Wang

انسانی سبز در سه حوزه ایجاد فرصت‌های سبز، انگیزش کارکنان سبز و توسعه توانایی‌های سبز، می‌تواند مداخله کند. ۱. در ایجاد فرصت‌های سبز، سازمان به دنبال ایجاد فضایی حمایتی و مشارکتی برای رعایت مسائل زیست محیطی است. در اینجا به نقش اتحادیه‌ها به عنوان ترویج کننده فرهنگ سبز بین کارکنان نیز توجه شده است؛ ۲. انگیزش کارکنان سبز، به فعالیت‌هایی اشاره دارد که موجب ایجاد انگیزه برای رعایت مسائل سبز در سازمان می‌شود. در اینجا بیشتر بر ساز و کارهای مدیریتی نظیر مدیریت عملکرد، هدف‌گذاری، تخصیص مزایا، تعیین پاداش و تنبیه تأکید می‌شود؛ ۳. در ادامه، توسعه توانمندی‌های سبز، بر تقویت مدیریت منابع انسانی سبز از طریق وارد کردن افرادی با نگرانی‌های زیست محیطی و آموزش کارکنان موجود تأکید دارد (رنویک و همکاران، ۲۰۱۲).

جذب و استخدام سبز

در جذب و استخدام سبز اقداماتی از قبیل اعلام برنامه‌ها و رویکردهای سبز سازمان در اعلامیه‌های شغلی برای جذب نیرو؛ بدل شدن به کارفرمایی حامی محیط زیست؛ قیدکردن معیارهای محیط زیستی در جذب نیروهای جدید؛ ابزار ارزش‌های سبز مانند پیوستن به ارگان‌های حامی محیط زیست؛ پرسش مسائل مرتبط با محیط زیست در مصاحبه‌های شغلی صورت می‌گیرد (فرخی و همکاران، ۱۳۹۶).

ارزیابی عملکرد سبز

در ارزیابی عملکرد سبز ایجاد وظایف و مسئولیت‌های مبتنی بر حفاظت و توجه به محیط زیست در هر شغل؛ توجه به ملزومات محیط زیستی، شخصی و اجتماعی در شرح و توصیف شغلی نیروهای سازمانی؛ استفاده از کاربرد کار تیمی در طراحی شغلی برای پیاده‌سازی اهداف محیط زیستی سازمانی؛ در نظر گرفتن مشاغل و وظایفی که به طور ویژه و تخصصی به مقوله‌ی محیط زیست می‌پردازند در نظر گرفته می‌شود (فرخی و همکاران، ۱۳۹۶).

دیدگاه دنیسون^۱ بر مبنای چهار مولفه اصلی است. وی در مدل خود ابعاد فرهنگ را برای سازمان‌ها در چهار محور اصلی شامل درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت در نظر گرفته است (دنیسون و همکاران، ۲۰۱۰).
که شرح هر یک به این صورت است:

درگیر شدن در کار: سازمان‌های اثربخش افرادشان را توانمند می‌سازند، سازمان را بر محور گروه‌های کاری تشکیل می‌دهند و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند. اعضای سازمان به کارشان متعهد شده و خود را به عنوان پاره‌ای از پیکره سازمان احساس می‌کنند. افراد در همه سطوح احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان مؤثر است و کار آن‌ها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد.

سازگاری (ثبات و یکپارچگی): تحقیقات نشان داده است که سازمان‌هایی که اغلب اثربخش هستند با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشأت گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته‌اند حتی زمانی که دیدگاه متقابل دارند و فعالیت‌های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته شده است. سازمان‌هایی با چنین ویژگی‌هایی، دارای فرهنگ قوی و متمایزند و به طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند.

انطباق‌پذیری: سازمان‌هایی که به خوبی یکپارچه هستند به سختی تغییر می‌یابند. لذا یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری این سازمان‌ها به حساب آورد. سازمان‌های دارای انطباق‌پذیری به وسیله مشتریان هدایت می‌شوند، ریسک می‌کنند، از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آن‌ها به طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان به جهت ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند.

رسالت: شاید بتوان گفت مهمترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و مأموریت آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند کجا

هستند و وضعیت موجودشان چیست؟ معمولاً به بیراهه می‌روند. سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت‌گیری‌های استراتژیک خود دارند، به طوری که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم انداز سازمان را ترسیم می‌کنند (دنیسون و همکاران، ۲۰۱۰).

۱. فرایند تسهیم دانش سبز

اشتراک دانش سبز^۱ در شرکت‌ها به عنوان فرآیند به تسهیم یا انتقال بازاریابی سبز و دانش فنی بین کارکنان و مدیران شرکت‌ها با هدف توسعه تکنیک‌های جدید و فرصت‌های جدید برای کاهش موثر اثرات منفی زیست محیطی تعریف شده است. برخی مطالعات به تسهیم دانش سبز را به عنوان یک ساختار واحد پیشنهاد کرده‌اند. در حالی که برخی دیگر از پژوهش‌ها آن را به عنوان یک سازه چند بعدی مفهوم‌سازی می‌کنند (اسشونرو سوینک، ۲۰۱۲). به تسهیم دانش سبز به عنوان فرایندی که از طریق آن مدیران و کارکنان دانش فناوری سبز مانند دانش فنی سبز را به اشتراک می‌گذارند، تعریف شده است. همچنین می‌توان به تسهیم دانش سبز را به عنوان به اشتراک‌گذاری دانش، تخصص و گزارشات و اسناد داخلی مرتبط به محیط زیست و دانش سبز با همکاران و رقبا تعریف کرد (لین و چن، ۲۰۱۷).

نیز باید اشاره داشت که برای حل مسائل زیست محیطی، شرکت‌ها باید توانایی خود را برای یکپارچگی دانش سبز^۲ افزایش دهند (دنگلیکو و همکاران، ۲۰۱۳). یکپارچگی دانش سبز به عنوان یک نوع قابلیت پویا ممکن است نقش مهمی در به کارگیری دانش سبز داشته باشد، زیرا این قابلیت به شرکت‌ها امکان می‌دهد دانش عمومی و زیست محیطی را برای ایجاد دانش جدید ترکیب کنند (وانگ و همکاران، ۲۰۲۰). نظریه یادگیری سازمانی نشان می‌دهد که یادگیری ممکن است منجر به افزایش توانایی شود (نایت^۳، ۲۰۱۲). زولو و وینتر^۴ (۲۰۱۱) در این راستا پیشنهاد کردند که سازمان‌ها می‌توانند با یادگیری، توانایی‌های پویایی را ایجاد کنند. از این رو، هنگامی که شرکت‌ها یادگیری بین سازمانی را انجام می‌دهند، ممکن است با پرورش، استقرار و تنظیم دانش خارجی، توانایی آن‌ها در یکپارچگی دانش غنی شود. به علت این که دانش سبز باید چندین برنامه را پوشش دهد و خواسته‌های متعددی را برآورده کند. بنابراین، شرکت‌ها را ملزم می‌کند دانش‌های مختلف را ادغام کرده و دانش به وجود آمده را در سطح شرکت یکپارچه کنند (دنگلیکو و همکاران، ۲۰۱۹).

۲. پیشینه تجربی پژوهش

رضایی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار نشان داد که طراحی شغل سبز ۰/۵۵۲، برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز ۰/۶۵۷، آموزش نیروی انسانی سبز ۰/۸۰۲، مدیریت پاداش سبز ۰/۶۱۹، مدیریت ایمنی و بهداشت سبز ۰/۷۲۸ و مدیریت انضباط سبز ۰/۷۲۴ تغییرات مربوط به توسعه سازمانی پایدار را به طور مستقیم تبیین می‌کنند.

جانعلی‌زاده قزوینی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان رتبه‌بندی مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز موثر بر عملکرد محیطی شهرداری مشهد (رویکرد تحلیل سلسله مراتبی) نشان داد که از بین مولفه‌های مدیریت منابع انسانی، انتخاب و گزینش سبز کارکنان، آموزش و توانمندسازی آنان و ارزیابی و نظارت بر عملکرد سبز کارکنان می‌تواند بیشترین اثرگذاری را بر توسعه و بهبود عملکرد محیطی این سازمان داشته باشد.

قزل باش و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و مسئولیت زیست محیطی

1- Green knowledge Sharing

2- Green knowledge integration

3- Knight

4 - Zollo & Winter

سازمان و نقش آن در تحقق توسعه پایدار نشان دادند که مدیریت منابع انسانی می‌تواند تاثیر مثبتی بر مسئولیت زیست محیطی سازمان داشته باشد و به این صورت منجر به تحقق توسعه پایدار شوند.

ابوالحسنی (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و نیت رفتاری سبز بر رفتار کاری سبز: تبیین نقش جو روانشناسی سبز نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز، نیت رفتاری سبز و جو روانشناسی سبز بر رفتار کاری سبز تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد، همچنین جو روانشناسی سبز رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار کاری سبز را میانجی‌گری می‌کند. سلیمان‌پور عمران و نوری (۱۳۹۷) بر اساس پژوهش خود بین مدیران و معاونان مدارس به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین مدیریت سبز و رفتار زیست محیطی مدیران وجود دارد.

نکویی و نجفی (۱۳۹۷) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس نشان می‌دهند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز به طور معناداری دارای میانگین پایین‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد که نشان دهنده نامطلوب بودن وضعیت شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس می‌باشد. سینگ^۱ و همکارانش (۲۰۲۰) در تحقیقی نشان دادند که در عصر افزایش آگاهی درباره مدیریت محیط زیست و توسعه پایدار مدیریت منابع انسانی سبز بر شیوه‌های مدیریتی زیست محیطی شرکت تمرکز دارد و باعث افزایش رفتارهای سازگار با محیط زیست کارکنان می‌شود.

رابل^۲ و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان تاثیر منابع انسانی سبز بر شیوه‌های خدمات سبز رفتارها: اثر واسطه‌ای به تسهیم دانش سبز نشان دادند که تاثیر مستقیم مثبت منابع انسانی سبز بر شیوه‌های خدمات سبز مثبت و معنی‌دار است. همچنین، زهانگ^۳ و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند که مدیریت منابع انسانی سبز در ارتباط با مدیریت محیط زیست سازمان‌ها به تدریج به موضوعی مهم در محافل دانشگاهی تبدیل شده است و تاثیر آن بر رفتار سبز کارکنان مثبت می‌باشد. یونگ^۴ و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی نشان دادند که توجه منابع انسانی به تولیدات سبز باعث به وجود آمدن عملکرد نوآورانه خواهد شد که منجر به بهبود عملکرد سازمانی کارکنان صنایع می‌شود.

فام^۵ و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی مدیریت منابع سبز و تعهد کارکنان نسبت به محیط پرداختند. نتایج نشان داد که سه معیار آموزش، پاداش و فرهنگ سازمانی به عنوان یک ابزار مهم می‌باشند که بر کارکنان نسبت به تعهد فعالیت‌های زیست - محیطی آن‌ها تاثیر می‌گذارد.

روسکر^۶ و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی مدیریت منابع انسانی سبز و عوامل فرهنگ سازمانی سبز بر تقویت عملکرد محیطی شرکت برای توسعه پایدار پرداختند. یافته‌ها نشان داد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی از قبیل استخدام، آموزش، ارزیابی و انگیزشی از توسعه توانمندسازان فرهنگ سازمانی پشتیبانی می‌کند.

روش و ابزار تحقیق

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان ماکو در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۴۹۶ نفر (۱۸۶ مرد و ۳۱۰ زن) می‌باشد. حجم نمونه آماری از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند (با حجم نمونه ۲۱۷ نفر از طریق جدول مورگان). ابزار تحقیق در تحقیق حاضر از سه پرسشنامه استفاده به عمل آمد. ۱- برای اندازه‌گیری مدیریت منابع انسانی سبز معلمان از پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز فرخی و همکاران (۱۳۹۶) استفاده به عمل آمد. ابزار مذکور دارای ۲۰ گویه و

1- Singh
2- Rubel
3- Zhang
4- Yong
5- Pham
6- Roscoe

چهار مولفه می‌باشد، و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ از طریق اجرا در یک نمونه ۳۰ نفره قبل از اجرای اصلی، ۰/۷۹۴ بدست آمد. ۲- برای اندازه‌گیری تسهیم دانش سبز معلمان از پرسشنامه تسهیم دانش سبز چانگ (۲۰۱۱) استفاده به عمل می‌آید. ابزار مذکور دارای ۵ گویه می‌باشد، و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ از طریق اجرا در یک نمونه ۳۰ نفره قبل از اجرای اصلی، ۰/۸۱۵ بدست آمد. ۳- برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) استفاده به عمل می‌آید. این پرسشنامه حاوی ۶۰ سؤال می‌باشد که عوامل کیفی را به مقادیر کمی تبدیل می‌کند. و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ از طریق اجرا در یک نمونه ۳۰ نفره قبل از اجرای اصلی، ۰/۷۶۹ بدست آمد. جدول شماره (۱) نشان می‌دهد که میانگین متغیر مدیریت منابع انسانی سبز ۶۲/۹۱۷؛ و میانگین متغیر تسهیم دانش سبز ۱۸/۸۳۸ و همچنین میانگین فرهنگ سازمانی ۲۲۷/۱۹۳ می‌باشد.

۲،۱. جدول (۱) آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
مدیریت منابع انسانی سبز	۶۲/۹۱۷	۲۰/۱۳۲	۳۱	۸۹
آموزش سبز	۱۵/۶۶۸	۵/۳۸۸	۶	۲۴
جذب و استخدام سبز	۱۵/۵۶۶	۵/۳۲۷	۶	۲۵
پاداش سبز	۱۵/۶۹۵	۵/۲۰۵	۶	۲۴
ارزیابی عملکرد سبز	۱۵/۹۸۶	۵/۳۶۷	۶	۲۴
تسهیم دانش سبز	۱۸/۸۳۸	۳/۸۵۳	۶	۲۵
فرهنگ سازمانی	۲۲۷/۱۹۳	۳۸/۴۲۷	۱۰۷	۲۶۳

۳. تجزیه و تحلیل داده‌ها

مدیریت منابع انسانی سبز با فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی ارتباط دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. با توجه به جداول، ضریب همبستگی بین مدیریت منابع انسانی سبز با فرهنگ سازمانی ۰/۲۹۳ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ است. همچنین ضریب همبستگی بین مدیریت منابع انسانی سبز با تسهیم دانش سبز ۰/۲۴۷ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ است. فرضیه صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد و نتیجه می‌گیریم که بین مدیریت منابع انسانی سبز با فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

۳،۱. جدول (۲) ضریب همبستگی پیرسون بین میزان مدیریت منابع انسانی سبز با فرهنگ سازمانی

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
مدیریت منابع انسانی	۲	۰/۲۹۳	۰/۰۰۱

❖ $p < 0.05$

۳،۲

۳,۳. جدول (۲) ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت منابع انسانی سبز با تسهیم دانش سبز

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
مدیریت منابع انسانی	تسهیم دانش سبز	۰/۲۴۷ ❖	۰/۰۰۱

❖ $p < 0/05$

مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز با فرهنگ سازمانی معلمان دوره ابتدایی ارتباط دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. با توجه به نتایج که ضریب همبستگی مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز با فرهنگ سازمانی به ترتیب ۰/۳۵۰؛ ۰/۲۱۳؛ ۰/۳۶۳؛ ۰/۱۸۰ و سطح معنی داری ۰/۰۰۱ است فرضیه صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد و نتیجه می گیریم که بین مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز با فرهنگ سازمانی معلمان دوره ابتدایی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

۳,۴. جدول (۳) ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز با فرهنگ سازمانی

معلمان

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
آموزش سبز	۲۱۷	۰/۳۵۰ ❖	۰/۰۰۱
پاداش سبز	۲۱۷	۰/۲۱۳ ❖	۰/۰۰۱
جذب و استخدام سبز	۲۱۷	۰/۳۶۳ ❖	۰/۰۰۱
ارزیابی عملکرد سبز	۲۱۷	۰/۱۸۰ ❖	۰/۰۰۱

❖ $p < 0/05$

مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز با تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی ارتباط دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. با توجه به جدول ۳، که ضریب همبستگی مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز با تسهیم دانش سبز به ترتیب ۰/۳۰۴؛ ۰/۱۷۹؛ ۰/۲۹۸؛ ۰/۱۵۲ و سطح معنی داری ۰/۰۰۱ است فرضیه صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد و نتیجه می گیریم که بین مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز با تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

۳,۵. جدول (۴) ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز با تسهیم دانش سبز

معلمان

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
آموزش سبز	۲۱۷	۰/۳۰۴ ❖	۰/۰۰۱
پاداش سبز	۲۱۷	۰/۱۷۹ ❖	۰/۰۰۱
جذب و استخدام سبز	۲۱۷	۰/۲۹۸ ❖	۰/۰۰۱
ارزیابی عملکرد سبز	۲۱۷	۰/۱۵۲ ❖	۰/۰۰۱

❖ $p < 0.05$

فرهنگ سازمانی معلمان دوره ابتدایی از طریق مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز قابل پیش بینی است. برای بررسی فرضیه فوق، از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول ذیل مشاهده می‌شود.

۳،۶. جدول (۵) خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون پیش‌بینی فرهنگ سازمانی معلمان دوره ابتدایی از طریق مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز

متغیر ملاک	R	R ₂	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد SE	میانگین مجزورات	د رجه آزادی	مجموع مجزورات	نمر f ه	سطح معنی داری
فرهنگ سازمانی	۰/۸۸	۰/۵۱	۰	۳	۴۸۲	۴	۱۲۰/۷۱۸	۳۹	۰/۰۰۱
				۵۸۴۸۸	۸۷۱			۹/۳	
					۲۷۲۴	۱۲	۱۲/۸۵۱		

متغیرهای پیش‌بینی کننده: آموزش سبز، پاداش سبز، جذب و استخدام سبز، ارزیابی عملکرد سبز همان طور که در جدول ۵، مشاهده می‌شود، مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز وارد معادله رگرسیون شده‌اند که میزان همبستگی چندگانه آن‌ها با فرهنگ سازمانی معلمان برابر با ۰/۳۸۸ و مقدار مجذور R تعدیل شده برابر با ۰/۱۳۵ می‌باشد. همچنین با توجه بالا بودن نمره F سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است. در ادامه به ارایه جدول رگرسیون چندگانه پرداخته می‌شود.

۳،۷. جدول (۶)، بررسی رگرسیون پیش‌بینی فرهنگ سازمانی معلمان دوره ابتدایی از طریق مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	B	خطای	Beta	T	سطح معنی
۰/۰۰۹ ۳/۳۱ ۳/۳۱ ۳/۳۱ ۳/۳۱	مقدار ثابت	۱۱۰۵	۱۸۰۲	۰	۰	۰/۰۱
	آموزش سبز	۲۹۷	۱۱۲	۴۱۵	۶	۰/۰۰۹
	جذب و استخدام سبز	۲۶۶	۱۱۵	۳۶۸	۳	۰/۰۲۲
	پاداش سبز	۱۴۷	۱۱۳	۱۹۹	۲	۰/۱۹۵
	ارزیابی عملکرد سبز	۲۳۵	۱۰۴	۳۲۷	۲	۰/۰۲۶

بر اساس نتایج حاصل از ضرایب B و سطح معنی‌داری مشاهده می‌شود که مولفه‌های آموزش سبز، جذب و استخدام سبز و ارزیابی عملکرد سبز، قادر به پیش‌بینی فرهنگ سازمانی معلمان است. تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی از طریق مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز قابل پیش بینی است. برای بررسی فرضیه فوق، از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول ذیل مشاهده می‌شود.

۳،۸. جدول (۷) خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون پیش‌بینی تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی از طریق مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز

متغیر ملاک	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد SE	میانگین مجزورات	در چه آزادی	مجموع مجزورات	نمر f	سطح معنی داری
تسهیم م دانش سبز	۰/۶۱	۰/۱۳	۰	۳۴	۶۷۸۹۵	۴	۱۶۹۷۳/۸۸۵	۳۳	۰/۰۰۱
	۰/۶۱	۰/۱۳	۰	۳۴	۶۷۸۹۵	۲	۱۱۸۴/۲۸۵	۱۴/۳	۰/۰۰۱
					۲۵۱۰۶۸	۱۲			

متغیرهای پیش بینی کننده: آموزش سبز، پاداش سبز، جذب و استخدام سبز، ارزیابی عملکرد سبز همان طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز وارد معادله رگرسیون شده‌اند که میزان همبستگی چندگانه آن‌ها با تسهیم دانش سبز معلمان برابر با ۰/۴۶۱ و مقدار مجذور R تعدیل شده برابر با ۰/۱۹۸ می‌باشد. همچنین با توجه بالا بودن نمره f سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است. در ادامه به ارایه جدول رگرسیون چندگانه پرداخته می‌شود.

۳،۹. جدول (۸)، بررسی رگرسیون پیش‌بینی تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی از طریق مولفه‌های

مدیریت منابع انسانی سبز

تغییر ملاک	متغیرهای پیش بین	B	خطای	Beta	T	سطح معنی
تسهیم دانش سبز	مقدار ثابت	۸۷۵/	۶۹۹/		۳	۰/۰۱
	آموزش سبز	۷۶۷/	۰۷۶/	۳۸۸/	۵	۰/۰۱۱
	جذب و استخدام سبز	۳/۹۱	۱۰۵/	۵۴۲/	۳	۰/۰۱
	پاداش سبز	-۱/۷	۰۸۹/	۰/۲۳	۵	۰/۱۲
	ارزیابی عملکرد سبز	۸۲۹/	۰۰۲/	۳۹۵/	۸	۰/۰۰۵

بر اساس نتایج حاصل از ضرایب B و سطح معنی داری مشاهده می‌شود که مولفه‌های آموزش سبز، جذب و استخدام سبز و ارزیابی عملکرد سبز، قادر به پیش‌بینی تسهیم دانش سبز معلمان است.

نتیجه‌گیری

تحلیل صورت گرفته نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز با فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی ارتباط مثبت و معنی داری دارد. در تبیین نتیجه بدست آمده باید قید نمود که مدیریت منابع انسانی سبز در مدارس شامل مسئول ایجاد آگاهی، اطلاع رسانی و تعامل میان معلمان در خصوص محیط و عوامل محیطی است و با سیاست‌گذاری و خط‌مشی‌های سبز موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی در بین معلمان شده و به گونه‌ای آن‌ها را هدایت می‌نماید که آن‌ها به وظایف و تعهدات‌شان در قبال محیط عمل نمایند به این ترتیب، فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش سبز لازم در خصوص بررسی نگهداری از محیط زیست، آموزش آن به دانش-آموزان و تبدیل دانش موجود بین معلمان به منصفه ظهور می‌رسد.

نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات ابراهیمی عمارت (۱۳۹۷)، رضایی و همکاران (۱۳۹۹)، رمضان تبار (۱۳۹۶)، رابل و همکاران (۲۰۲۰)، سانگ و همکاران (۲۰۲۰)، وانگ و همکاران (۲۰۲۰)، فام و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. از لحاظ نظری، مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سبز شدن منابع انسانی به اهداف راهبردی سازمان در جهت سبز شدن سازمان کمک می‌کند. یکی از مهمترین نقش‌های مدیریت منابع انسانی سبز کمک به سازمان در جهت ایجاد و عملی نمودن تفکر سبز در کارکنان است (فرخ سرشت و همکاران، ۱۳۹۶). در واقع، مدیریت منابع انسانی سبز یعنی، استفاده مناسب و صحیح از منابع انسانی برای بهبود و ارتقای اقدامات زیست



محیطی سازمان و ایجاد تعهد و آگاهی بیشتر در کارکنان نسبت به مسائل زیست محیطی (لوید و همکاران، ۲۰۱۶). لذا به نظر می‌رسد که این امر می‌تواند در عملکرد زیست محیطی کارکنان، تاثیر داشته باشد «در سازمان‌های سبز یکی از مهمترین نقش‌ها برای ایجاد تفکر سبز بین کارکنان سازمان، نقش مدیران و کارشناسان منابع انسانی است که می‌باید کارکنان را به افرادی متعهد به مسائل زیست محیطی تبدیل کند (صفری، ۱۳۹۰). این فعالیت‌ها علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی، کاهش هزینه‌ها، ایجاد همکاری بین کارکنان و پایداری می‌شود، موجب ایجاد تصویر ذهنی مثبت از سازمان بین آحاد جامعه و کسب پذیرش و مشروعیت اجتماعی می‌شود (علامه و صالح زاده، ۱۳۹۵).

تحلیل صورت گرفته نشان داد که مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز با فرهنگ سازمانی معلمان دوره ابتدایی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. در تبیین یافته فوق باید قید نمود که اگر سیاست‌های جامع آموزشی در مورد محیط سبز وجود داشته باشد، آموزش‌های مطلوبی در خصوص تغییر نگاه به محیط زیست در نهاد آموزش و پرورش برگزار شود و کارگاه‌های آموزشی در طی سال برای کارکنان در خصوص مسائل زیست محیطی برگزار شود می‌تواند انتظار داشت که فرهنگ سازمانی لازم و ایجاد ارزش‌های مطلوب، پی‌ریزی می‌شود. مدیریت منابع انسانی سبز این مشخصه را دارد که به عنوان یک تقویت کننده بر تعهد محیط زیست گرایانه معلمان تأثیر داشته باشد به این نحوه که تاکید و مدیریت سازمان بر این که چگونه معلمان، اهداف سبز و زیست محیطی را در راستای بهبود محیط زندگی تحقق ببخشند این امر به عنوان فرهنگ سازمانی در میان کارکنان رشد نموده و رفتارهای سبز ایشان را در انجام وظایف شغلی رشد می‌دهد. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات اصغرزاده شیرازی‌فرد و همکاران (۱۳۹۵)، فرخی و همکاران (۱۳۹۶)، رستگار و همکاران (۱۳۹۸)، یونگ و همکاران (۲۰۱۹)، کیم و همکاران (۲۰۱۹)، همسو می‌باشد.

تحلیل صورت گرفته نشان داد که مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز با تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. در تبیین یافته فوق باید اشاره داشت که در آموزش و پرورش، معلمان به صورت مستقیم و غیرمستقیم با محیط زیست به جهت آموزش، تبیین نگرش‌ها به دانش آموزان و الگو بودن برای آن‌ها سروکار دارند و رفتارهای زیست محیطی معلمان می‌تواند از سیاست‌های آموزشی آموزش و پرورش تاثیر بپذیرد این تاثیر از طریق آگاهی، اطلاع‌رسانی و تعامل میان معلمان در خصوص محیط و عوامل محیطی صورت می‌گیرد، با این حال موثرترین روش ممکن در این خصوص می‌توان از مدیریت منابع انسانی سبز و بدست آوردن اطلاعات ضروری در خصوص محیط زیست از طریق معلمان اشاره داشت، به این معنی که حمایت مدیریت منابع انسانی از طریق آموزش و ارزیابی عملکرد زیست محیطی معلمان می‌تواند رفتار دوستانه با محیط زیست را بهبود ببخشد و موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی در بین ایشان شده و به گونه‌ای آن‌ها را هدایت نماید که به وظایف و تعهدات‌شان در قبال محیط عمل نمایند. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات صالحی راد (۱۳۹۷)، سیدجوادی‌ن و همکاران (۱۳۹۵)، رمضان‌تبار (۱۳۹۶)، فرخ‌سرشت و صالحی کوچه‌باغی (۱۳۹۶)، اوجو و رامان (۲۰۱۹)، فام و همکاران (۲۰۱۹)، روسکر و همکاران (۲۰۱۹)، همسو می‌باشد.

تحلیل صورت گرفته نشان داد که فرهنگ سازمانی معلمان دوره ابتدایی از طریق مولفه‌های آموزش سبز، جذب و استخدام سبز و ارزیابی عملکرد سبز مدیریت منابع انسانی سبز به صورت معنی‌داری قابل پیش بینی است. در تبیین یافته فوق باید قید نمود که اگر پاداش در سازمان برای اعمال زیست محیطی معلمان در نظر گرفته شود، پاداش در سازمان برای اعمال زیست محیطی کارکنان وجود داشته باشد و از طرح‌های نوآورانه طرفدار محیط زیست معلمان، حمایت مالی صورت بگیرد می‌توان انتظار داشت که فرهنگ سازمانی در حوزه‌هایی مانند بهبود ارزش‌ها و داشتن نگاه جدید و در نهایت فرهنگ سازمانی شکوفا می‌شود. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات ابوالحسنی (۱۳۹۷)، عباس‌پور و زهیری (۱۳۹۵)، فرخ سرشت و صالحی کوچه‌باغی (۱۳۹۶)، کیم و همکاران (۲۰۱۹)، تحقیقات سیامبالاپیتیا و همکاران (۲۰۱۸)، چریان و جاکوب (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. تحلیل صورت گرفته نشان داد که تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی از طریق مولفه‌های آموزش سبز، جذب و استخدام سبز و ارزیابی عملکرد سبز مدیریت منابع انسانی سبز به صورت معنی‌داری قابل پیش بینی است.

در تبیین نتیجه بدست آمده باید قید نمود که اگر آموزش، و ارزیابی عملکرد معلمان (به عنوان یکی از شیوه‌های مدیریت منابع

انسانی سبز) در نهاد آموزش و پرورش برای اعمال زیست معلمان کارکنان وجود داشته باشد و از طرح‌های نوآورانه طرفدار محیط زیست معلمان، حمایت مالی صورت بگیرد می‌توان انتظار داشت که اشتراک‌گذاری دانش سبز در حوزه‌هایی مانند داشتن الگوی مصرف آب، برق، صرفه‌جویی در مواد آموزشی، انرژی و افزایش بهره‌وری تدریس به وجود آید. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات جانلی زاده قزوینی (۱۳۹۸)، سیدجوادی و همکاران (۱۳۹۵)، رضایی و همکاران (۱۳۹۹)، رابل و همکاران (۲۰۲۰)، چریل و لویز (۲۰۱۶)، انوسینگ و شیخا (۲۰۱۵)، همسان می‌باشد.

منابع انسانی به عنوان یک سرمایه کلیدی و هوشمند در کنار سایر سرمایه‌های سازمانی نقش مهم و اساسی را در رشد سازمان‌ها از جمله نهاد آموزش و پرورش می‌تواند ایفا نماید، لذا پذیرش سیاست‌های منابع انسانی زیست محیطی در نهاد آموزش و پرورش از طرف مدیران به عنوان یک شروع خوب می‌تواند موجبات احساس نیاز مدیران منابع انسانی در ادغام رویه‌ها و سیاست‌های منابع انسانی با فعالیت‌های زیست محیطی شود و این یعنی تولد مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان آموزش و پرورش و به طبع آن ایجاد یک نگرش و انگیزه نو در سرمایه انسانی که نتایجی فوق العاده‌ای چون رضایت والدین، کاهش هزینه‌ها، استفاد بهینه از انرژی و دستیابی به اهداف تعریف شده که برای سازمان به ارمغان خواهد داشت. با این حال یکی از نتایج فوق، می‌تواند فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش سبز در حیطه وظایف شغلی و غیرشغلی باشد، اجرای موفقیت آمیز برنامه‌های مدیریت منابع انسانی سبز، پیامدهای مثبتی را در حیطه رفتارهای خدمات سبز معلمان به دنبال دارد. این اقدامات موجب داشتن تعهد سبز بیشتر معلمان به دلیل درگیر شدن در فعالیت‌های دوستدار محیط زیست و همچنین فعالیت در فضای کاری سبز می‌شود. علاوه بر این، معلمان با درگیر شدن در هدفی اصیل، احساس معناداری کرده و دانش سبز خود را رشد می‌دهند و تلاش خواهد داشت که دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند و لذا چرخه بهبود رفتارهای زیست محیطی ادامه خواهد داشت.

۴. محدودیت‌های پژوهش:

۵. استفاده از ابزار پرسشنامه، اجرا در بین معلمان آموزش و پرورش ابتدایی شهرستان ماکو، محدودیت ذاتی پرسشنامه، محقق برای پاسخگویی به فرضیات از پرسشنامه استفاده نموده است، صداقت پاسخگویان به پرسشنامه. عدم توانایی محقق در کنترل بعضی متغیرهای تاثیر گذار.

۶. پیشنهادهای پژوهش:

- با عنایت به اینکه مدیریت منابع انسانی سبز با فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد پیشنهاد می‌شود که با توجه به این که نگهداری پویای منابع انسانی سبز حاصل بسترسازی سازمان و مدیریت است. عواملی همچون کیفیت و شیوه‌های جبران خدمت، آموزش و توسعه، روابط کارکنان و فرهنگ سازمانی، ارزیابی عملکرد و ارائه بازخورد می‌توانند نقش تأثیرگذاری در نگهداری منابع انسانی ایفا نمایند. مدیریت منابع انسانی سبز آموزش و پرورش برای تحقق اهداف، باید بیشترین تمرکز را بر این نظام داشته باشد در این راستا اقدامات ضروری در آموزش و پرورش در خصوص، اجرای بهتر، تجزیه و تحلیل قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدات با توجه به عوامل داخلی و خارجی تأثیرگذار بر فعالیت‌های رفتار سبز معلمان صورت گیرد.

- با عنایت به اینکه فرهنگ سازمانی معلمان دوره ابتدایی از طریق مولفه‌های آموزش سبز، جذب و استخدام سبز و ارزیابی عملکرد سبز مدیریت منابع انسانی سبز به صورت معنی‌داری قابل پیش بینی است پیشنهاد می‌شود که استخدام و انتخاب کارکنان براساس شایستگی سبز باشد در این راستا، از افراد متخصص در حوزه گزینش نیرو (روانشناسان، متخصص حوزه منابع انسانی، متخصص محیط زیست) استفاده به عمل آید.

- با عنایت به اینکه تسهیم دانش سبز معلمان دوره ابتدایی از طریق مولفه‌های آموزش سبز، جذب و استخدام سبز و ارزیابی عملکرد سبز مدیریت منابع انسانی سبز به صورت معنی‌داری قابل پیش بینی است پیشنهاد می‌شود که چک لیست استاندارد در حوزه ارزیابی عملکرد سبز معلمان تهیه شده و قبل از ارزیابی ماهانه، این چک لیست در اختیار معلمان قرار داده شود تا ایشان بدانند که ارزیابی موجود بر چه اساسی صورت خواهد گرفت تا اقدامات لازم را صورت دهند.

۷. منابع



- ابراهیمی عمارت، سعید(۱۳۹۷). تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان با نقش میانجی‌گری فرهنگ سبز در شهرداری مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مهندسی صنایع مشهد.
- ابوالحسنی، محسن(۱۳۹۷). بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز و نیت رفتاری سبز بر رفتار کاری سبز: تبیین نقش جو روانشناسی سبز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خوارزمی.
- اصغرزاده شیرازی فرد، رقیه؛ عباس‌نژاد، طیبه؛ احمدی کهنعلی، رضا(۱۳۹۵). نقش مدیریت منابع انسانی سبز در موفقیت طرح‌های زیست محیطی. دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- جانعلی زاده قزوینی، مهدی(۱۳۹۸). رتبه بندی مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز موثر بر عملکرد محیطی شهرداری مشهد(رویکرد تحلیل سلسله مراتبی). ششمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در مدیریت، اقتصاد و توسعه، گرجستان-تفلیس، سازمان بین‌المللی مطالعات دانشگاهی.
- حاجی کریمی، یوسف(۱۳۹۳). روانشناسی اجتماعی آموزش و پرورش. تهران: انتشارت ویرایش.
- رابینز، استیفن پی(۱۳۹۴). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رستگار، عباسعلی؛ سبک رو، مهدی؛ ملکی مین باش رزگاه، مرتضی؛ باقری قره بلاغ، هوشمند(۱۳۹۸). تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی کارکنان هتل. دو فصلنامه مطالعات اجتماعی گردشگری، ۷(۱۴): ۱۴۸-۱۲۷.
- رضایی، بابک؛ زرگر، سید محمد؛ همتیان، هادی(۱۳۹۹). بررسی تاثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار. فصلنامه آموزش علوم دریایی، ۷(۹): ۵۹-۶۸.
- رمضان تبار، علی(۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی سبز و نقش آن در سازمان ها. چهارمین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد سبز، بابلسر، شرکت پژوهشی صنعتی طرود شمال.
- سلیمان پور عمران، محبوبه؛ نوری، علیرضا(۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت سبز با رفتار زیست محیطی مدیران و معاونین مدارس استان خراسان شمالی. فصلنامه علمی ترویجی محیط زیست، ۶۱(۵): ۷۳-۸۹.
- سیدجوادی، سیدرضا؛ روشندل اربطانی، طاهر؛ نوبری، علیرضا(۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی سبز «یک رویکرد سرمایه گذاری و توسعه پایدار». فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه گذاری، زمستان، ۵(۳): ۵۱۷-۳۵۷.
- صالحی راد، بهرام(۱۳۹۷). بررسی نقش مدیریت منابع انسانی سبز، نوآوری سبز، عملکرد زیست محیطی در روابط بین مدیریت زیست محیطی فعال و زنجیره تامین سبز با مزیت رقابتی و عملکرد مالی(مطالعه موردی: شرکت های تولیدی در شهرک صنعتی اشتهارد). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد صفادشت.
- صفری، علی(۱۳۹۰). اندازه‌گیری تأثیر فناوری بر نظام مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های صنعتی و خدماتی ایران و ارائه الگوی مناسب. پایان نامه دکتری، دانشگاه اصفهان.
- عباس پور احسان؛ زهیری احمد (۱۳۹۵) بررسی مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد پایدار منابع انسانی درحوزه مالی شرکت نفت جمهوری اسلامی ایران، کنفرانس بین‌المللی تحقیق و توسعه در علوم انسانی، مدیریت و اقتصاد. تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- علامه، سیدمحسن؛ صالح‌زاده، رضا(۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی با رویکرد انتقادی. اصفهان: جهاد دانشگاهی.
- فرخ سرشت، بهزاد؛ صالحی کوچه باغی، سیدعلی(۱۳۹۶). رابطه بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت سبز. سومین کنفرانس جامع و ملی اقتصاد مقاومتی، بابلسر، دانشگاه یزد، دانشگاه بوعلی سینا همدان، دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل و شرکت پژوهشی طرود شمال.



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱

ISSN : 2783-3984

پیش بینی تسهیم دانش سبز و فرهنگ سازمانی معلمان از طریق مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز

کدمقاله: HRC-2208-1058

فرخی، مجتبی؛ نصراصفهانی، علی؛ صفری، علی (۱۳۹۶). ارائه چهارچوب مدیریت منابع انسانی سبز در صنعت فولاد. **فصلنامه**

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۹(۴): ۱۵۳-۱۷۹.

قزل باش، اکرم؛ رحیم نیا، فریبرز؛ شیرازی، علی (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و مسئولیت زیست محیطی سازمان و نقش آن در تحقق توسعه پایدار. **کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه پایدار**، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.

نکویی، فرید؛ نجفی، اصغر (۱۳۹۷). ارزیابی شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس. **دومین**

همایش ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت اهواز، اهواز، دانشگاه علوم پزشکی اهواز.

هادیزاده مقدم، اکرم؛ حسینی، ابوالحسن (۱۳۹۱). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی مولد و نوآوری در سازمان اقتصادی کوثر. **پیام**

مدیریت، ۹(۲): ۸۶-۱۰۹.

Anusingh. L., and Shikha. G. (2015). Impact of green human resource factors on environmental performance in manufacturing companies: empirical evidence. **International journal of engineering and management science**. I.J.E.M.S., VOL.6 (1) 2015: 23-30

Arulrajah, A.A, Opatha, H & Nawaratne, N.N.H. (2015), Green Human Resource Management Practices, A Review. Sri Lankan, **Journal of Human Resource Management**, 5(1):120-138.

1552. Available online at:<http://dx.doi.org/10.1108/01443570110410892>.

Cherian, J., & Jacob, J. (2012). **A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in the Organization: A Review**. CCSE. **Human Decision Processes**, 82(1), 28-44

Dangelico, R.M.; Pujari, D. & Pontrandolfo, P. (2019). Green product innovation in manufacturing firms: A sustainability-oriented dynamic capability perspective. **Business Strategy and the Environment**, 26(4): 490-506.

Denison, D.; Cho, H.J. and Young, J. (2010). **Diagnosing Organizational Culture: a model and method, Working paper**, International for management development.

Douglas, W.S, Renwick, T & Stuart, M. (2013). Green Human Resource Management, A Review and Research Agenda. **International Journal of Management Reviews**, 15: 1-14.

Djellal, F., & Gallouj, F. (2016). Service innovation for sustainability: Paths for greening through service innovation. **In Service innovation** (pp. 187-215). Tokyo: Springer.

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.

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.

Knight, L. (2012). Network learning: Exploring learning by interorganizational networks. **Human Relations**, 55(4): 427-454.

Lin, Y. H. and Chen, Y. S. (2016), Determinants of Green Competitive Advantage: The Roles of Green Knowledge Sharing, Green Dynamic Capabilities, and Green Service Innovation, **Quality & Quantity**, pp.1-23

Lo, S. H., Peters, G. J. Y., & Kok, G. (2012). "A review of determinants of and interventions for proenvironmental behaviors in organizations", **Journal of Applied Social**



- Psychology**, 42(12), pp. 2933-2967.
- Lloyd, C, Harris, M & Andrew, C. (2016). The greening of organizational culture, Management views on the depth, degree and diffusion of change. **Journal of Organizational Change Management**, 15(3): 214 – 234.
- Norton, T, Stacey, L.P, Hannes, Z & Neal, M.A. (2016). Employee Green Behavior, A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda. **Organization & Environment**, 28(1):103-125.
- Ojo, A. O., & Raman, M. (2019). Role of Green HRM Practices in Employees' Proenvironmental IT Practices. **In World Conference on Information Systems and Technologies** (pp. 678-688). Springer, Cham.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Phan, Q. P. T. (2019). Greening human resource management and employee commitment toward the environment: An interaction model, **Journal of Business Economics and Management**, 20(3): 446-465.
- Rawashdeh, A. (2018). The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations, **Management Science Letters**, 8(10): 1049-1058.
- Renwick, D.W.S. (2012). Call for papers for a special issue of the Green (environmental) HRM, **International Journal of Human Resource Management**, 23(16), 3498–3499
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development, **Business Strategy and the Environment**, 12(3):34-49.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2013). **Management**. Eedition Prentice Hall, International Editions.
- Rubel, Mohammad Rabiul Basher ; Kee, Daisy Mui Hung ; Rimi, Nadia Newaz(2020), The influence of green HRM practices on green service behaviors : the mediating effect of green knowledge sharin, **Employee Relations: The International Journal**. - Emerald, ISSN 0142-5455, ZDB-ID 2031891-1. - 2021 (01.01.)
- 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.
- Siyambalapitiya, J., Zhang, X., & Liu, X. (2018). **Green human resource management: a proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry**. Journal of cleaner production.
- Sudin, S. (2011). **Strategic Green HRM: A proposed model that supports Corporate Environmental Citizenship**. International Conference on Sociality and Economics Development.
- Stefano, G & Fiorentino, R. (2014), An integrated framework to support the process of green management adoption. **Business Process Management**, 20(2): 68 – 89.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

پیش بینی تسهیم دانش سبز و فرهنگ سازمانی معلمان از طریق مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز
کدمقاله: HRC-2208-1058

-
- intellectual capital and green human resource management. **Journal of cleaner production**, 215, 364-374.
- Wang, J.; Xue, Y.; Sun, X. & Yang, J. (2020). Green learning orientation, green knowledge acquisition and ambidextrous green innovation. **Journal of Cleaner Production**, 250: 119475.
- wang, Catherine L., Ahmed Perveiz, K, (2013) "Structure Dimensions for Knowledge Based Organizations, ", **Measuring Business Excellence**, vo17, Issue 1:12.
- 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.
- Zollo, M. & Winter, S.G. (2011). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. **Organization Science**, 13(3): 339-351

