



رفتار سبز کارکنان در سازمان: انواع، مؤلفه‌ها و مدل‌ها

هادی براتی*

استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

*ایمیل نویسنده مسئول: h.barati@birjand.ac.ir

واژگان کلیدی: چکیده

رفتار سبز؛ سازمان سبز؛ با تشدید مشکلات زیست محیطی، انتظار می رود سازمان‌ها مسئولیت‌های بیشتری را بر عهده مدیریت سبز؛ کارکنان بگیرند و مدیریت سبز اثربخش را در فعالیتهای جاری سازمان پیاده سازی نمایند. گرچه

استراتژی و سیاست‌های زیست محیطی سازمان، اهداف را تعیین می کند و بیانگر تعهد به پایداری می باشد ولی در نهایت موفقیت سازمان‌ها در پایداری محیطی به رفتار فردی کارکنان بستگی دارد. آنچه مشهود می باشد این است که برای سبز کردن یک سازمان تنها اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز کفایت نمی کند و مستلزم ترویج رفتارهای سبز در بین اعضای یک سازمان می باشد. به عبارت دیگر، توسعه و تقویت رفتار کارکنان طرفدار محیط زیست برای توسعه پایدار سازمان امری حیاتی است و رفتار سبز یک مؤلفه مهم و ضروری برای پایداری محیطی سازمانی محسوب می شود. از این رو؛ پژوهش حاضر، به روش مرور نظام‌مند به منظور توسعه بینش در خصوص مفهوم رفتار سبز در سازمان به‌عنوان یکی از خرده سیستم‌های مدیریت سبز انجام‌شده و تلاش شده با بهره‌گیری از روش کتابخانه‌ای و مرور مقالات، معنا و مفهوم رفتار سبز در سازمان، انواع و مدل‌ها مورد بررسی قرار گیرد.

تاریخ دریافت:

۲۰ آبان ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش:

۲۸ بهمن ۱۴۰۱



مقدمه

در سناریوی کنونی، مشکلات زیست محیطی یک چالش بزرگ برای بشریت است زیرا محیط زیست به دلیل انقلاب صنعتی در سراسر جهان در حال تخریب است. بنابراین، یک کسب و کار نیازمند اتخاذ یک رویکرد فعال با شیوه‌های مدیریت زیست محیطی است و احساس مسئولیت نسبت به محیط و اهداف اقتصادی آن برای سازمان‌ها ضروری است. این جهت‌گیری زیست محیطی سازمان را به سمت اتخاذ سیاست‌های سبز و تولید محصولات دوست‌دار محیط زیست سوق می‌دهد. در نتیجه، یک سازمان نیازمند استقرار یک سیستم مدیریت محیطی رسمی دارد. آنچه واضح و مسلم می‌باشد این است که امروزه حساسیت و علاقه جهانی به محیط زیست وجود دارد. این حساسیت منجر به انعقاد معاهدات متعددی در بین کشورها برای مبارزه با تغییرات اقلیمی شد که از جمله مهم‌ترین آنها می‌توان به کیوتو^۱ (۱۹۹۷)، بالی^۲ (۲۰۰۷) کپنهاگ^۳ (۲۰۰۹)، دوربان^۴ (۲۰۱۱)، لیما^۵ (۲۰۱۳)، پاریس^۶ (۲۰۱۵) و گلاسکو^۷ در سال ۲۰۲۱ اشاره کرد (فیصل^۸، ۲۰۲۳). از این رو؛ امروزه سبز کردن یک سازمان، یک تغییر جدید است که برای کارکنان و مدیریت تقریباً به عنوان یک نوع الزام محسوب می‌شود. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز برای پیش‌بینی عملکرد زیست‌محیطی ضروری است، زیرا سبز کردن یک سازمان بر زنجیره تأمین، تولید، مدیریت ضایعات، فرهنگ، ارزش‌ها، استراتژی‌ها و رفتارهای کارکنان تأثیرگذار می‌باشد و اجرای سیاست‌ها و شیوه‌های سبز را تسهیل می‌کند (براتی، ۱۴۰۲) و توسعه و تقویت رفتار کارکنان طرفدار محیط زیست برای توسعه پایدار سازمان امری حیاتی است (شو، جیانگ، یانگ و زانگ^۹، ۲۰۲۳). بنابراین، در مقاله حاضر، تلاش شده تا معنا و مفهوم رفتار سبز در سازمان، انواع رفتار سبز، مؤلفه‌های رفتار سبز و در نهایت مدل‌های رفتار سبز مورد بررسی قرار گیرد.

رفتار سبز؛ معنا و مفهوم

بررسی مبانی نظری و تجربی موضوع بیانگر این است که سبز و سبز بودن در حوزه رفتار کاری و سازمانی به چهار معنی حفاظت از محیط زیست؛ مراقبت از محیط زیست؛ جلوگیری از آلودگی‌های محیط زیست و یا کاهش این آلودگی‌ها و ایجاد فضای سبز طبیعی و مراقبت از آن بکارگرفته می‌شود (آرولراجا و اوپاتا^{۱۰}، ۲۰۱۶). از دیدگاه روان‌شناسی رفتار فردی به میزان زیادی به ارزش‌های شخصی افراد بستگی دارد ولی محیطی که فرد در آن کار می‌کند نیز مؤثر است، بنابراین، رفتار انسان تابعی از خصوصیات شخصی و محیط اوست (بامبرگ و موزر^{۱۱}، ۲۰۰۷).

در زمینه مدیریت منابع انسانی، سبز بودن شامل حفظ و حفاظت از محیط طبیعی، اجتناب یا به حداقل رساندن آلودگی محیطی است. بنابراین، اگر کارمندی به این جنبه‌ها عمل کند، چنین کارمندی کارمند سبز محسوب می‌شود (فیصل^۸، ۲۰۲۳). نتایج بررسی‌ها بیانگر این است که در زمینه رفتار سبز کارکنان تعاریف مختلفی ارائه شده است. شو و همکاران (۲۰۲۳) بیان

1. Kyoto

2. Bali

3. Copenhagen

4. Durban

5. Lima

6. Paris

7. Glasgow

8. Faisal

9. Shao, Jiang, Yang & Zhang

10. Arulrajah & Opatha

11. Bamberg & Möser



می کنند که رفتار سبز کارکنان در محیط کار مجموعه اقداماتی است که موجب تحقق اهداف زیست محیطی سازمان می شود. در تعریفی دیگر؛ بیان می کنند که رفتار سبز کارکنان در محیط کار به عنوان اقداماتی از سوی کارکنان تعریف می شود که به اجرای اهداف پایداری محیطی سازمانشان کمک می کند.

رفتار سبز کارکنان دربردارنده فعالیت های مقیاس پذیر است که با پایداری محیط زیست ارتباط داشته و به آن کمک می کند. بنابراین، این رفتار شامل فعالیت هایی نظیر خاموش کردن روشنایی در هنگام خروج از اتاق، استفاده از اجلاس تلفنی به جای مسافرت برای جلسات، ویرایش اسناد به صورت الکترونیکی به جای چاپ آن ها، پرینت بر روی کاغذهای پاره و نیمه سفید می باشد. رفتار سبز کارکنان حتی زمانی که توسط سازمان و یا با وظایف شغلی مقرر و تعیین نشده است، بازم شامل درجه خاصی از نظارت سازمانی می باشد. همچنین تمرکز اصلی تمام رفتار سبز کاری بر روی پایداری محیطی می باشد و دانش و مهارت و آگاهی از عوامل کلیدی رفتار سبز کارکنان هستند.

یکی از مفاهیم خیلی مرتبط با رفتار سبز کارکنان رفتار زیست محیطی است. هر چند بین این دو مفهوم قرابت و نزدیکی خیلی زیادی وجود دارد ولی این دو نوع رفتار در برخی از جهات با هم متفاوتند. در این زمینه نتایج بررسی ها بیانگر این است که رفتارهای محیط زیستی فعالیتی است که موجب حداقل سازی آسیب رسانی به محیط طبیعی یا حتی مزایای آن می شود (استگ و ولک^۱، ۲۰۰۹). از این رو؛ رفتار محیط زیستی به طور آگاهانه به دنبال به حداقل رساندن تأثیر منفی فعالیت های خود بر محیط طبیعی است. این رفتار در محل کار یک نوع رفتار اجتماعی غیر الزامی است که با نگرانی واقعی برای اکوسیستم در ارتباط است و وقتی فرد به نسل های آینده، طبیعت و انسان فکر می کند، ممکن است به نمایش درآید و به میزانی که کارکنان وظایف کاری خود را سازگار با محیط زیست انجام می دهند، در حال انجام رفتار زیست محیطی در محل کار هستند (پیل و بویرال^۲، ۲۰۱۳). رفتارهای زیست محیطی، رفتارهایی هستند که کاملاً از روی قصد و داوطلبانه انجام شده و ریشه در ابتکارات افراد دارند. این رفتار ممکن است به عنوان بخشی از زندگی شخصی افراد مانند خرید وسیله نقلیه سازگار با محیط زیست یا کاهش مصرف برق در خانه صورت گیرد یا ممکن است به صورت عمومی مانند حمل و نقل عمومی و یا خصوصی مانند در مدت زمان کم دوش گرفتن باشند.

تفاوت اصلی رفتار سبز کاری و رفتار زیست محیطی در این است که رفتار سبز در محیط کاری اتفاق می افتد و ولی در مقابل هنگامی که رفتار زیست محیطی در سازمان های کاری انجام شود و به عنوان بخشی از عملکرد نقش کاری افراد باشد، به عنوان رفتار سبز کاری نامیده می شود. در حالی که رفتارهای زیست محیطی افراد کاملاً داوطلبانه و به صورت بخشی از زندگی شخصی افراد انجام می شود، رفتار سبز کارکنان همواره شامل درجه ای از نظارت های سازمانی می شود. همچنین رفتار زیست محیطی در کار شامل طیف گسترده تری از اقدامات مانند بازیافت کاغذ، پرینت دو رو، و حفظ منابعی مثل آب و برق می باشد. رفتار زیست محیطی ترکیبی از منافع شخصی مثل صرفه جویی در هزینه ها و انگیزه های اجتماعی مثل نگرانی برای اکوسیستم است (دیلچرت و اونز^۳، ۲۰۱۲).

1. Steg & Vlek

2. Paille & Boiral

3. Dilchert & Ones



انواع رفتار سبز

بررسی مبانی نظری موضوع بیانگر این است که تقسیم بندی های مختلفی از رفتار سبز انجام شده که در این مقاله به طبقه بندی روتونو و ساکت^۱ (۲۰۰۲) و همچنین طبقه بندی دیلچرت و اونز (۲۰۱۲) پرداخته شده است:

طبقه بندی روتونو و ساکت

روتونو و ساکت (۲۰۰۹) در طبقه بندی دیگر؛ رفتارهای سبز کارکنان را به سه دسته عملکرد وظیفه‌ای، رفتار شهروند سازمانی و رفتار کاری غیر مخرب تقسیم بندی می کنند (به نقل از: دیلچرت و اونز، ۲۰۱۲).

عملکرد کاری: رفتار سبز کاری جزء وظایف اصلی نقشه‌ای سازمانی هستند. در صنایع سبز مانند تولید انرژی تجدید پذیر، رفتار سبز کارکنان بخشی از عملکرد کاری افراد در سازمان را شکل می دهد. به طور مشابه در مشاغل سبز فردی نیز، رفتار سبز کارکنان عمدتاً شامل عملکرد وظیفه‌ای می شود.

رفتار شهروندی سازمانی: رفتارهای سبز کارکنان را می توان در خارج از وظایف رسمی و مسئولیت‌های مجموعه کاری انجام داد که در این صورت شبیه به رفتارهای شهروندی سازمانی می شوند. رفتار شهروندی سازمانی بخشی از عملکرد اصلی کار نیست، اما در عین حال به عملکرد سازمانی کمک می کند. البته اگرچه برخی رفتارهای سبز کارکنان نشانگر رفتار شهروندی سازمانی هستند، اما همه رفتارهای خارج از وظایف رسمی نمی توانند به طور کامل ذیل این بخش قرار گیرند.

رفتار کاری غیر مخرب: رفتار کارکنان می تواند باعث آسیب به محیط زیست شود، از همین رو افراد می توانند انتخاب کنند اقدامات سازگار با محیط زیست مورد انتظار از آن‌ها را کنار بگذارند و رفتارهایی که به محیط زیست آسیب میزند انجام دهند.

طبقه بندی دیلچرت و اونز

دیلچرت و اونز (۲۰۱۲) در یک دسته بندی رفتار سبز کاری به دو نوع رفتار رفتار سبز کاری الزامی و رفتار سبز کاری داوطلبانه تقسیم کرده اند. رفتار سبز الزامی نیز به عنوان رفتار سبزی که در متن وظایف شغلی کارکنان قرار داده شده است، تعریف می شود. در حقیقت، رفتار سبز الزامی شبیه به عملکرد وظیفه‌ای است و در واقع به رفتار مورد انتظار از کارکنان که توسط کارفرما مشخص می شود، اشاره دارد که به طور مستقیم و غیرمستقیم به کسب و کار اصلی کمک می کند. رفتارهای درون نقشی کارکنان دارای سه ویژگی کلیدی هستند که از نوع دیگر رفتار متمایز می شوند، اولاً به عنوان وظایف و مسئولیت‌های رسمی محل کار هستند، دوماً به طور رسمی برای این رفتار پاداش و جبران خدمات انجام می گیرد و سوم در توصیفات شغل به طور رسمی شرح داده شده است.

رفتار سبز کاری به عنوان رفتار زیست محیطی که با ابتکار شخصی فرد و بیش از انتظارات سازمانی از فرد است، تعریف می شود. رفتار سبز کاری ممکن است از آنچه مورد نظر سازمان است، بیشتر شود. از این رو، این رفتار شامل اولویت داشتن علائق زیست محیطی فرد، ایجاد برنامه‌های زیست محیطی و همچنین فعالیت و تشویق دیگران برای انجام فعالیت‌های زیست-محیطی هست. این نوع رفتار شبیه به عملکرد زمینه‌ای است که به رفتار حمایت شده توسط محیط اجتماعی و روان شناختی اشاره دارد. همچنین رفتار داوطلبانه سبز به رفتار شهروندی سازمانی شباهت زیادی دارد. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان

^۱. Rotundo & Sackett



رفتار اختیاری اعضای سازمان که در شرح الزامات شغلی کارمند وجود نداشته و با میل و رغبت توسط کارکنان انجام می‌شود و در نهایت منجر به اثربخشی کلی سازمان می‌شود (بوتن^۱، ۲۰۱۰).

ماهیت داوطلبانه بودن رفتار شهروندی سازمانی برای رفتار زیست‌محیطی دارای ابهام است. به‌طور مثال اگرچه بازیافت عموماً به‌عنوان یک فعالیت اختیاری در نظر گرفته می‌شود، ولی جداسازی برای بازیافت در خانه و در محل کار نیازمند تلاش‌های متفاوت است، به این دلیل که سطل‌های بازیافت با برچسب مشخص در ادارات وجود دارد، درحالی‌که در خانواده افراد باید این سطل‌ها را خودشان نصب کنند و شرایطی که خود افراد به‌طور مستقل سطل بازیافت در محل کار نصب کنند، نادر است (یوریو، بویرال، فرانکوئور و پیه^۲، ۲۰۱۸).

تفاوت رفتار سبز کاری الزامی و داوطلبانه

رفتار کاری سبز الزامی و داوطلبانه ممکن است با توجه به شرایط انگیزشی که پیش از عملکرد وجود دارد، از هم متفاوت شوند. رفتار الزامی بانگیزه‌های کنترل‌شده و رفتار داوطلبانه بانگیزه‌های مستقل تشویق می‌شود. در واقع تعامل نگرش‌های زیست‌محیطی قوی و رهبری تحول‌آفرین سبز موجب ایجاد یک حالت انگیزشی غیرارادی و خودکار می‌شود که کارمند می‌تواند برای محیط کاری انجام دهد، که نتیجه این کار برای محیط زیست، رفتار سبز کاری داوطلبانه است. ولی تعامل باورهای فرد از سیاست‌های زیست‌محیطی سازمانی و رهبری تحول‌آفرین موجب یک حالت انگیزشی کنترل‌شده می‌شود که کارمند احساس می‌کند باید برای محیط کاری انجام دهد و نتیجه این تعامل رفتار سبز کاری الزامی است. در حقیقت، رمز شناخت رفتار سبز کاری الزامی و داوطلبانه در این است که رفتار سبز الزامی توسط سازمان تجویز می‌شود در حالی که رفتار سبز داوطلبانه کاملاً انتخابی است و سازمان در آن دخل و تصرفی ندارد. از این رو؛ سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف پایدار، باید بر رفتار سبز داوطلبانه کارکنان به‌عنوان یک نوع رفتار شهروندی سازمانی تأکید کنند. در این زمینه نتایج تحقیقات بیانگر این است که رهبری سازمانی یکی از منابع حیاتی برای پرورش رفتار سبز داوطلبانه کارکنان محسوب می‌شود و تحقیقات متعددی از ارتباط رفتار سبز داوطلبانه کارکنان با سبک‌های مختلف رهبری خصوصاً سبک رهبری تحول‌آفرین حمایت کرده است (شو و همکاران، ۲۰۲۳).

مؤلفه‌های رفتار سبز کاری

نورتون و همکاران (۲۰۱۵) دیلچرت و اونز (۲۰۱۲) بیان می‌کنند که رفتار سبز کاری مبتنی بر عملکرد شغلی دارای پنج مؤلفه اجتناب از آسیب^۳، حفظ منابع^۴، کار پایدار^۵، تأثیر بر دیگران^۶ و ابتکار عمل^۷ به شرح شکل (۱) زیر می‌باشد. در گرچه این طبقه بندی به طور ضمنی حضور رفتارهای ضروری و اختیاری را می‌پذیرد، خود دسته‌ها متقابلاً منحصر به فرد نیستند، بنابراین به یک رفتار اجازه می‌دهد که به بیش از یک گروه تعلق داشته باشد.

1. Botone

2. Yuriev, Boiral, Francoeur & Paillé

3. avoiding harm

4. conserving resources

5. working sustainably

6. influencing others

7. taking initiative



شکل ۱- مؤلفه‌های رفتار سبز کاری مبتنی بر عملکرد

عوامل مؤثر بر رفتار سبز کارکنان

نورتون^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی عوامل مؤثر بر رفتار سبز کارکنان را به پنج سطح عوامل نهادی^۲، سازمانی، رهبری، تیمی و کارکنان تقسیم‌بندی کرده‌اند.

سطح نهادی: این سطح شامل عوامل محیطی بیرون از محدوده سازمان مانند عوامل نظارتی (دولت) (هنجاری) مثل رقبا و فشارهای فرهنگی-شناختی (مثل مسائل اجتماعی) می‌باشد و تحقیقات مختلف نیز نشان داد که این عوامل برای هر دو رفتار سبز کاری داوطلبانه و الزامی مهم می‌باشد.

سطح سازمانی: این سطح شامل عوامل داخلی و رسمی سازمان مانند نگرش‌ها، سیاست‌ها، مشوق‌ها و اقدامات منابع انسانی است که بر کارکنان تأثیر می‌گذارد. پیامدهای رفتار سبز در این سطح صرفه‌جویی در هزینه، عملکرد زیست‌محیطی و استفاده از انرژی می‌باشد. نگرش‌های سازمانی در مورد محیط‌زیست برای هر دو نوع رفتار سبز کاری مهم است. سیاست‌های مربوط به پایداری سازمانی نیز دارای اهمیت مشابه برای هر دو نوع رفتار سبز کاری است و تأثیر این سیاست‌ها بر رفتار سبز کارکنان، کاملاً توسط هنجارهای تیمی و سازمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. همچنین اهمیت مشارکت مشوق‌ها، منابع و رفتارهای سطح سازمانی برای رفتار سبز کاری داوطلبانه و الزامی در تحقیقات گذشته تأیید شده است.

سطح رهبری: در سطح رهبر، عواملی هستند که به نفوذ یک مقام ارشد بر زیردستان مربوط می‌شود، این عوامل شامل سبک رهبری، فعالیت‌ها) مثل ناظر رفتار (نگرش‌های زیست‌محیطی و رفتار سبز کاری خود رهبر می‌شود. همچنین فعالیت‌های

1. Norton

2. institutional



رهبر زمانی که از نوآوری، پاداش و شناخت، مدیریت اهداف و مسئولیت‌پذیری حمایت می‌کند، تأثیر قابل توجهی بر ابتکارات زیست‌محیطی کارکنان دارد در تحقیقات گذشته تصدیق شده که نگرش رهبر به محیط طبیعی با رفتار سبز الزامی کارکنان در ارتباط است و رفتار سبز فردی رهبر با رفتار سبز داوطلبانه کارکنان ارتباط دارد و هر میزانی که رهبران در رفتار سبز مشارکت کنند تأثیر مستقیم بر رفتار سبز داوطلبانه کارکنان دارد.

سطح تیمی: در سطح تیم عوامل مربوط به گروهی از کارکنان مانند خودکارآمدی جمعی و تنظیم هدف گروه مطرح است، عوامل در این سطح خارج از کنترل یکی از بازیگران گروه هستند. عوامل زمینه‌ای در سطح گروه شامل زیرشاخه‌های نگرش‌ها، هنجارها و رفتار است. هنجارهای اجتماعی، شامل جو سطح گروه است، که تأثیر مثبت بر رفتار سبز الزامی و داوطلبانه اعضا دارد. آنچه در این سطح مشهود است، حمایت درک شده از سوی همکاران، تأثیر مثبت غیرمستقیم بر رفتار زیست‌محیطی کارکنان دارد. تنظیم هدف گروه، نتایج مثبت برای رفتار سبز الزامی به وجود می‌آورد و باور جمعی درباره توانایی گروه برای دستیابی به یک نتیجه مطلوب، تأثیر مثبت بر رفتار سبز داوطلبانه اعضا دارد.

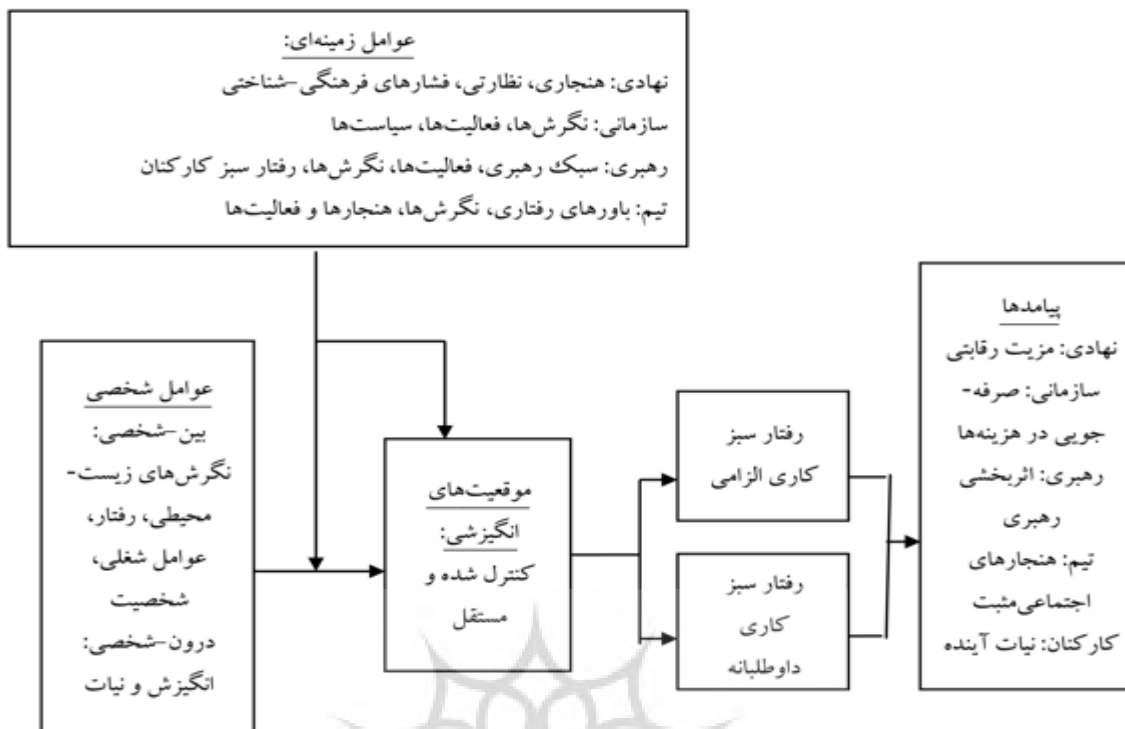
سطح کارکنان: این سطح شامل زیرشاخه‌های نگرش‌های زیست‌محیطی، رفتار، عوامل شغلی، هنجارها، انگیزش و نیت است. باورها و عادت‌های رفتاری برای هر دو نوع رفتار سبز کاری مهم هستند.

مدل رفتار سبز کارکنان

نورتون^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقاتی که بر رفتار زیست‌محیطی در محل کار انجام دادند، مدلی برای رفتار سبز کاری پیشنهاد دادند. اولاً در این مدل بین رفتارهایی که بخشی از نقش افراد هستند و رفتارهایی که توسط کارمندان داوطلبانه انجام می‌شود، تفاوت وجود دارد. دوماً به بررسی عوامل سطح نهادی، سازمانی، تیم، رهبر و کارمندان بر هر دو نوع رفتار تفکیک شده سبز کاری می‌پردازد. سوماً در این مدل پیش از بررسی پیش‌زمینه‌ها و پیامدهای رفتار سبز کاری، به مکانیزه‌ای واسطه‌ای که به تشریح وجود روابط و قدرت روابط کمک می‌کند، توجه می‌شود. و در نهایت چارچوب مفهومی پیشنهادی مبتنی بر فرد-محیط زیست، عملکرد شغلی و عوامل انگیزشی می‌باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

¹ norton



شکل ۲- مدل رفتار سبز کارکنان

منبع: نورتون، ۲۰۱۵، ۱۰۴

بحث و نتیجه‌گیری

ایجاد سازمان‌های سبز موضوعی است که امروزه مورد توجه رهبران سازمانی، دانشمندان جهان و عامه افراد قرار گرفته است. با این حال، شواهد تجربی و نظری بیانگر این است که ما اطلاعات نظری و عملی کمی درباره رفتارهای سازگار با محیط زیست در محیط‌های شغلی و سازمانی داریم. گرچه ادبیات نظری رو به رشدی در مورد مدیریت منابع انسانی سبز بطور عام و رفتار سازمانی سبز بطور خاص وجود دارد و امروزه سازمان‌ها با تدوین سیاست‌ها، شیوه‌ها و سیستم‌های مختلف سازمانی تلاش می‌کنند تا رفتار کارکنان را به جهت رفتارهای سبز هدایت کنند که این موضوع، در نهایت پیامدهای مثبتی را برای فرد، انسانیت، تجارت و محیط باشد به همراه داشته. مبانی نظری موضوع بیانگر این است رفتارهای سبز در محیط‌های اداری و غیر اداری انواع مختلفی دارد ولی تمرکز و تأکید پژوهش‌ها بر روی رفتار سبز داوطلبانه است. هر چند که برخی از روانشناسان سازمانی بیان می‌کنند همه رفتارهای سبز کارکنان اختیاری نیست و مؤلفه‌های رفتار سبز کاری مبتنی بر عملکرد ارائه کرده‌اند. نتایج بررسی‌ها بیانگر این است که مشارکت کارکنان در مدیریت زیست‌محیطی از طریق بهره‌برداری از دانش ضمنی کارکنان، درگیر شدن و توانمندسازی کارکنان و توسعه فرهنگ در محل کار حاصل می‌شود و مدیران می‌توانند از طریق تشکیل تیم، آموزش کارکنان، توسعه رهبری سبز و توسعه یک فرهنگ حمایتی کارکنان را در فعالیتهای مدیریت منابع انسانی درگیر کنند (نيسار^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). بر اساس این مؤلفه باید به کارکنان فرصت‌هایی داده شود تا از طریق بیان

¹. Nisar



چشم‌انداز سبز روشن، ایجاد فضای سبز یادگیری و کانال‌های ارتباطی مختلف، ارائه فعالیت‌های سبز، و تشویق مشارکت سبز در کل فعالیت‌های مدیریت زیست‌محیطی شرکت کنند (لو، ۲۰۱۹).

منابع

- براتی، هادی (۱۴۰۰). مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان: استلزامات، چالش‌ها و پیامدها. *اولین همایش ملی مدیریت سبز در هزاره سوم؛ تجارب، چالش‌ها و راهکارها، دانشگاه بیرجند.*
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2016). Employee green performance of job: a systematic attempt towards measurement. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 6(1).
 - Bamberg, S., & Möser, G. (2007). Twenty years after Hines, Hungerford, and Tomera: A new meta-analysis of psycho-social determinants of pro-environmental behaviour. *Journal of environmental psychology*, 27(1), 14-25.
 - Dilchert, S., & Ones, D. S. (2012). Environmental sustainability in and of organizations. *Industrial and organizational psychology*, 5(4), 503-511.
 - Faisal, S. (2023). Green Human Resource Management—A Synthesis. *Sustainability*, 15(3), 2259.
 - Luu, T. T. (2019). Green human resource practices and organizational citizenship behavior for the environment: the roles of collective green crafting and environmentally specific servant leadership. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(8), 1167-1196.
 - Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of cleaner production*, 311, 127504.
 - Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.
 - Paillé, P., & Boiral, O. (2013). Pro-environmental behavior at work: Construct validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 118-128.
 - Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.
 - Shao, X., Jiang, Y., Yang, L., & Zhang, L. (2023). Does gender matter? The trickle-down effect of voluntary green behavior in organizations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(1), 57-78.
 - Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of environmental psychology*, 29(3), 309-317.
 - Yuriev, A., Boiral, O., Francoeur, V., & Paillé, P. (2018). Overcoming the barriers to pro-environmental behaviors in the workplace: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 182, 379-394.



پروپوزیشن گاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پښتو ښکته علمون انساني و مطالعات فرېښتې
پرتال جامع علمون انساني