

Evaluation of greenery components on short-term performance of managers

Reza Mahboobi^{1*}. Nima Ranji Jafroudi²

Received date: 2022/02/22

Acceptance date:2022/05/09

Abstract:

In this paper, the effects of operations, organizational operations, green management hierarchy and corporate social responsibility as indicators and treatments on the orientation of senior managers in different ways have been analyzed. The findings show that green managers. Commitment to social responsibility pays attention to short-term performance at different levels. Results also show that senior executives of companies that have a larger indicator of greater activity and hierarchy pay more attention to short-term performance. Senior managers are the main actors in the organization because they participate in strategic decisions. They make the future of the organization with their decisions. This research looks at how the relationship between green management, corporate social responsibility, scale of operations, hierarchy Time is the decision of senior managers of organizations. The shareholders are in the ownership position of the company. Their pressure on the senior managers leads the decisions in the organizations towards short-term orientation and concentration. The statistical population was about 200 managers of companies and organizations in the west and northwest of the country, the statistical sample number was 132 people. The sampling method is stratified random. Since Cronbach's alphabet is above 7. For all questions, it indicates the high reliability of the questionnaire. Smirnov) regression tests were performed using Pearson Vasospermia.

Keywords: Organizational Operations Scale Effects, Green Management, Corporate Social Responsibility, Regression Analysis, Hierarchy

1-PhD student in Public Administration(Corresponding Author). rezamahboobi1981@gmail.com

2-Assistant Professor of Public Management, Bandar Anzali Branch, Islamic Azad University, Anzali Band, Iran
ISSN:2821-0050

ارزیابی مؤلفه‌های سبز گرای بر عملکرد کوتاه‌مدت مدیران غرب، و شمال غرب کشور

رضا محبوبی^{۱*}، نیما رنجی جفرودی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۱۹

چکیده

در این مقاله، اثرات مقیاس عملیات سازمان، سلسله‌مراتب، مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به‌عنوان شاخص‌ها و متغیرها مؤثر بر روی جهت‌گیری زمانی مدیران ارشد به روش‌ها مختلف مورد واکاوی قرار گرفته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیران سبز و پایبند به مسئولیت اجتماعی به عملکرد کوتاه‌مدت در سطوح اهمیت مختلف، توجه دارند. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که مدیران ارشد شرکت‌های که دارای مقیاس بزرگ‌تر از فعالیت و سلسله‌مراتب بیشتر هستند، بیشتر به عملکرد کوتاه‌مدت توجه می‌کنند. مدیران ارشد به دلیل اینکه در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک شرکت می‌کنند، اصلی‌ترین بازیگران سازمان هستند. با تصمیمات خود آینده سازمان را می‌سازند. این تحقیق به دنبال چگونگی رابطه‌ای میان مدیریت سبز، مسئولیت اجتماعی شرکت، مقیاس عملیات، سلسله‌مراتب برجته‌گیری زمانی تصمیمات مدیران ارشد سازمان‌ها است. سهام‌داران در جایگاه مالکیت شرکت قرار دارند فشار آنها بر روی مدیران ارشد، تصمیمات را در سازمان‌ها به سمت جهت‌گیری و تمرکز کوتاه‌مدت سوق می‌دهد. جامعه آماری حدوداً ۲۰۰ نفر از مدیران شرکت‌ها و سازمان‌های غرب و شمال غرب کشور، تعداد نمونه آماری ۱۳۲ نفر در نظر گرفته شد. شیوه نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای است. با توجه به اینکه الفبای کرونباخ برای تمامی سؤالات بالای ۰.۷ است، نشانه دهنده پایایی بالای پرسش‌نامه است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها حاصل از پرسش‌نامه از نرم‌افزار (SPSS) و برای آزمون فرضیات پس از بررسی نرمالیت توزیع متغیرها (کلموگروف اسمیرنوف) از آزمون‌های رگرسیون و اسپیرمن یا پیرسون استفاده شد.

واژه‌های کلیدی: اثرات مقیاس عملیات سازمان، مدیریت سبز، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، تحلیل رگرسیونی، سلسله‌مراتب

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (نویسنده مسئول) rezamahboobi1981@gmail.com

^۲ - استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد بندرانزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرانزلی، ایران

مقدمه

محیطی که در آن سازمان‌ها عمل می‌کنند امروزه همان‌قدر در حال پیچیده‌تر شدن و غیرقابل پیش‌بینی شدن هستند که تغییرات سیاسی و فناوریانه در دنیای که دستگاه‌های اقتصادی، اکولوژیکی و سیاسی هر چه بیشتر با یکدیگر ارتباط می‌یابند شتابان‌تر می‌گردند. (دیکن)^۱

شواهد متعددی حاکی از آن است که مدیران سازمان‌ها معمولاً بین تخصیص منابع به کارهای روزمره یا استفاده از آنها برای سرمایه‌گذاری که انتظار می‌رود بازدهی در بلندمدت ایجاد کنند سرمایه‌گذاری‌هایی را در اولویت قرار می‌دهند که نتایج کوتاه‌مدت را با هزینه سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت تقویت می‌کنند. نگرش کوتاه‌مدت پیامدهای مهمی دارد که نه تنها برای سهام‌داران بلکه بر خود سازمان نیز، از لحاظ عملکرد سازمانی، عملکرد تیمی و رفتار رقابتی، پیامد مهمی دارد. (فشار سهام‌داران) توسط اسجو ستورم به‌عنوان استفاده از موقعیت یا جایگاه مالکیت برای تأثیرگذاری فعالانه بر سیاست‌ها و اقدامات شرکت تعریف می‌شود. اغلب سرمایه‌گذاران نهادی شرکت درگیر تقاضاهای سهام‌داری می‌شوند. اما بارها دیده شده است که سایر سهام‌داران مانند گروه‌های کارکنان و جامعه نیز وقتی که به‌عنوان سهام‌داران در جایگاه مالکیت قرار می‌گیرند، از آن برای ترویج مسئولیت اجتماعی شرکت بهره می‌گیرند. تقاضاهای سهام‌داران اغلب در مواردی که به‌طور ایدئال توسط هیأت مدیره مطرح می‌شود. مواردی مانند بهبود حکمرانی سازمانی، بهبود عملیاتی، مدیریت سبز، رفتار سبز کارکنان و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، اما این موارد در سطحی که دلخواه خواسته سهام‌داران باشد نیست. تعداد فزاینده نهادها و گروه‌های ناهمگنی که سازمان در محیطشان با آن مواجه‌اند دامنه خواسته‌ها از سازمان‌ها را افزایش داده و پیچیدگی را افزایش می‌دهند. در محیط‌های سازمانی، بیشتر توجهات بازار و محیط‌های نهادی است درحالی که نقش ساختار سازمانی و مدیریت سبز همچنان مورد غفلت باقی می‌ماند.

درحالی که برخی تحقیقات بر ویژگی‌های سطح فردی تأکید دارند، بیشتر مطالعات بر نقش ویژگی‌های موقعیتی و زمینه‌ای تأکید دارند. به‌طور مشخص، فشارهای سهام‌داران و ساختارهای مشوق مالی نشان داده‌اند که تمرکز مدیران نیز به دوره کوتاه‌مدت است. دلیل این امر می‌تواند عدم تحقق انتظارات درآمدی موردنظر سهام‌داران باشد. مدیران ارشد در کوتاه‌مدت به دنبال گزینه‌های هستند که منجر به افزایش قیمت سهام می‌شود. این تمرکز آشکار بیش‌های مهمی را ایجاد می‌کند. بعلاوه، محققان به‌طور فزاینده‌ای به نقش شناختی مدیران در توضیح گزینه‌های جمعی و موقتی روی آورده‌اند. (بارتون و وایزمن)^۲

دیدگاه‌های مبتنی بر شناخت تأکید می‌کند که از آنجا که مدیران از توانایی‌های شناختی محدودی برخوردار هستند، توانایی آنها در تصمیم‌گیری‌های منطقی محدود به اطلاعاتی است که در اختیار آنها قرار می‌گیرد. در این مقاله، نگرش محوری که موردبررسی قرار گرفته ارتباط بین ویژگی‌ها و عواملی چون مقیاس عملیات، سلسله‌مراتب، مدیریت سبز، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و جهت‌گیری زمانی مدیران ارشد است. در این مقاله ساختار سازمانی را با مفاهیمی چون چگونگی، تقسیم کار مدیریت و ادغام بخش‌های مختلف که این امر بر جریان اطلاعات سازمان تعریف می‌کنیم (جوزف و ویلسون)^۳.

^۱-Deccan

^۲ Barton & wiseman

^۳-Joseph&Wilson

توزیع منابع و نقش‌ها و مسئولیت‌های کارمندان مختلف در سازمان تأثیر دارد و در مورد اثرات چهار ویژگی ساختار سازمانی که شامل مقیاس عملیات، بروکراسی، سلسله‌مراتب و انعطاف‌پذیری نیروی کار است و انتظار می‌رود توجه مدیران را به نگرش کوتاه‌مدت هدایت کند نظریاتی ارائه می‌شود.

مدیران ارشد به دلیل اینکه در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک شرکت می‌کنند، اصلی‌ترین بازیگران سازمان هستند. هویت اجتماعی، نقش و قدرت داده‌شده به کارکنان در سازمان به‌عنوان موقعیت ساختاری کارکنان شناخته می‌شوند. در نهایت، منابع و دارایی‌های یک سازمان هستند که سازمان را قادر به انجام عملیات تجاری می‌کنند و می‌توانند به‌عنوان یک مزیت رقابتی عمل کنند و کانال‌های ارتباطی واسطه تعامل مدیران ارشد با دیگر کارمندان در سازمان هستند. مدیران ارشد محیط را به‌تنهایی بررسی می‌کنند و یا از کانال‌های ارتباطی درون سازمان برای جستجوی اطلاعات مرتبط در مورد محیط استفاده می‌کنند. تصمیمات بر اساس طرح‌های شناختی مدیران ارشد است: آن‌ها مطابق با اطلاعات موجود از محیط مطابق با دانش موجود، شناسایی و عمل می‌کنند. به عبارت ساده‌تر، این بدان معنی است که مدیران ارشد توجه بیشتری به موضوعات می‌کنند که به راحتی می‌توانند درک و تفسیر کنند. (رضایان) در تحلیل‌های سازمانی، عمیقاً پذیرفته شده است که سازمان‌ها بایستی با محیط‌هایشان به‌منظور بقای وفق یابند (برای نمونه، لورنس و لورش) به‌طور دقیق‌تر، همچنان که محیط‌های سازمانی پیچیده‌تر و متلاطم‌تر می‌شود، سازمان‌ها بایستی راه‌های مناسبی برای کنار آمدن با این چالش‌های جدید بیابند (تنتائوم). به نظر می‌رسد برای عملکرد و بقا، لازم است که سازمان‌ها خود را به ترتیبی آماده سازند که با درجه‌ای از پیچیدگی در محیطشان سازگار باشند؛ بنابراین محیط‌های پیچیده مستلزم سازمان‌هایی است که به دستگاه‌های پیچیده‌ای بدل شوند که قادرند سطوح بالای انطباق را از طریق رفتارهای یادگیری و مبرم داشته باشند (دو چون و مک دانیل)^۲

اثر فشار سهام‌داران بر ساز کارهای نظارت و کنترل

تقاضاها در شکل مذاکره و یا فن‌های فشار می‌تواند به‌عنوان شکست در تفویض اختیار و مکانیزه‌های کنترل مربوطه که اساس روابط سهام‌داران و مدیران است نگریسته شود. وقتی که سهام‌داران طرف‌دار فشار خود را در فرایندهای تصمیم‌گیری قرار می‌دهند. آن‌ها بخشی از قدرت عملیاتی که اساساً به مدیریت تفویض شده بود را برمی‌گردانند. در طی که ادامه می‌یابد بایستی توسط مابقی سهام‌داران به مدیریت تفویض شود.

در حیطه‌ای که فعالیت سهام‌داران طرف‌دار فشار، دارای نفوذ و قدرت باشد ممکن است باعث شود که مدیریت به درک نادرستی از دامنه آلترناتیوهای (راهکارهای) ممکن خود را در فرایندهای تصمیم‌گیری برسد و منجر به تصمیمات نزدیک بهینه (شبه بهینه) از دیدگاه تمام مالکان گردد. تهدیدهای محیط زیستی و افزایش فشار سهام‌داران در جهت افزایش سودآوری شرکت مسائل و مشکلاتی است که مدیران با آنها دست‌به‌گریبان هستند. برای بهبود مصرف انرژی و کاهش آثار مخرب زیست‌محیطی مدنظر مدیران است.

مدیران ارشد وجهت گیری زمانی

شواهد مختلفی نشان می‌دهند که افق‌های سرمایه‌گذاری شرکت‌های تجاری معمولاً به افق کوتاه‌مدت گرایش دارد. این نشان می‌دهد که مدیران ارشد به‌طور منظم از انتخاب بهینه منحرف شده و اولویت بیشتری به اهداف کوتاه‌مدت نسبت به موارد بلندمدت دارند مدیران نمی‌توانند به همه وظایف و اطلاعاتی که دریافت می‌کنند توجه کنند آن‌ها باید در مورد جایی که باید به آن توجه کنند و کدام

^۱-Rezaian

^۲-Lawrence and Lorsch

^۳-Two Chuns and McDaniel

موضوعات و تکالیف را نادیده بگیرند، انتخاب کنند. به‌علاوه، مدیران ارشد توانایی‌های ادراکی محدودی دارند: توانایی آنها برای تصمیم‌گیری در وهله اول محدود به اطلاعاتی است که در دسترس آنهاست و در مرحله بعد اینکه آنها چگونه داده‌ها را پردازش و تفسیر کنند. به‌علاوه مدیران ارشد برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک تنها برای نمایش و یا نشان‌دادن موقعیت برترشان در شرکت موردانتقاد قرار گرفته‌اند، حتی در سناریوهایی که آنها دانش و تخصص لازم برای ارزیابی درست گزینه‌ها و تصمیم‌گیری درست را ندارند. این کمبود دانش ناشی از عدم برقراری ارتباط با مدیران و کارمندان در سطوح پایین‌تر (به‌ویژه مدیران میانی) است که بیشتر در فعالیت‌های کسب‌وکار شرکت می‌کنند و می‌توانند ارزیابی بهتری از منابع موردنیاز انجام دهند. برنامه‌ها و اهداف بلندمدت مستلزم دانش عمیق عملیات کسب‌وکار شرکت و محیط هستند.

مدیران ارشد باید بتوانند تغییرات محیط در طولانی‌مدت پیش‌بینی کنند و مطمئن باشند که شرکت دارای منابع و قابلیت‌هایی است که می‌تواند به‌طور مؤثر با تهدیدها و فرصت‌هایی که ممکن است در آینده رخ دهد، مقابله کند. وقتی مدیران ارشد فاقد دانش مربوطه موردنیاز برای تعیین اهداف بلندمدت هستند، نگران ایجاد برنامه‌هایی نامطمئن و پرمخاطره هستند. در نتیجه، مدیران ارشد اهداف کوتاه‌مدت را ترجیح می‌دهند زیرا نتایج مالی این تصمیمات را می‌توان به‌راحتی پیش‌بینی کرد. از این‌رو به نظر می‌رسد مدیران ارشد به‌جای ریسک کردن و جستجوی راه‌حلی جدید به موضوعاتی توجه بیشتری می‌کنند که در تفسیر و عمل به آنها اطمینان بیشتری دارند. (بوکت برکین شاو)^۱

در این مقاله قصد داریم به این پرسش اساسی پاسخ دهیم که ارتباط بین مؤلفه‌های سبزگرایی و مقیاس عملیات و سلسله‌مراتبی بودن شرکت‌ها بر عملکرد کوتاه‌مدت مدیران ارشد شرکت‌ها چیست؟

در ادامه سؤالات فرعی بیشتری مطرح می‌شود.

- ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکت بر عملکرد کوتاه‌مدت مدیران چیست؟

- ارتباط بین مدیریت سبز شرکت بر عملکرد کوتاه‌مدت مدیران چیست؟

- ارتباط بین مقیاس عملیات شرکت بر عملکرد کوتاه‌مدت مدیران چیست؟

- ارتباط بین سلسله‌مراتب شرکت بر عملکرد کوتاه‌مدت مدیران چیست؟

هدف پژوهش حاضر بررسی چگونگی ارتباط بین مؤلفه‌های سبزگرایی مانند مدیریت سبز، مسئولیت اجتماعی شرکت، مقیاس عملیات و سلسله‌مراتب بر عملکرد کوتاه‌مدت مدیران شرکت‌ها است.

^۱ -Bouquet Birkinshaw

مبانی نظری

مقیاس عملیات

شرکت‌ها از نظر مقیاس عملیاتی خود بسیار متفاوت هستند: برخی از یک تأسیسات واحد با تعداد کمی از کارمندان عمل می‌کنند، در حالی که برخی دیگر از هزاران نفر از افراد در سراسر تأسیسات مختلف استفاده می‌کنند. عملیات شرکت زمانی گسترش می‌یابد که کسب و کار آنها باعث افزایش مقیاس عملیاتی شود. در این مورد گسترش مقیاس عملیات آنها هزینه‌های حاشیه‌ای را کاهش می‌دهد بنابراین، مقیاس بزرگ‌تر عملیات اغلب همراه با پیامدهای مثبت است، یعنی افزایش در عملکرد اجتماعی و مالی شرکت. علاوه بر این، هنگامی که شرکت‌ها مقیاس عملیات خود را گسترش می‌دهند، تخصص بیشتری پیدا می‌کنند. شرکت‌ها تمایل دارند بخش و بخش‌هایی داشته باشند که تخصص دارند یا فعالیت‌های خود را بر روی یک کار خاص، محصول و یا خدمات متمرکز کنند. از این رو، مقیاس نه تنها مقدار اطلاعات دریافتی از سوی مدیران ارشد را افزایش می‌دهد بلکه پیچیدگی اطلاعات و مسائلی را که مدیران ارشد در سازمان‌های پیچیده نمی‌توانند اطلاعات را به درستی تفسیر و درک کنند و اطلاعاتی از بخش‌های تخصصی دریافت می‌کنند را درک کنند، چرا که دانش کافی در مورد کل طیف عملیات تجاری شرکت ندارند. در مقابل، شرکت‌هایی که در مقیاس کمتری دارند، مدیران ارشد منابع اطلاعاتی کمتری روبه‌رو هستند تا توجه خود را از مسائل کوتاه‌مدت دور کنند. آن‌ها می‌توانند به‌عنوان مثال درباره کار نزدیک با فعالان یا بازیکنان مربوطه در داخل و خارج از دامنه شرکت برای پیگیری سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت بحث و تبادل نظر کنند. مدیران ارشد به‌جای اتکا به اطلاعات ارائه‌شده توسط مدیران وظیفه‌ای و اتخاذ آن با توجه به ارزش اسمی می‌توانند از منابع خام اطلاعاتی برای شرکت در بحث با مدیران عملکردی برای ارزیابی امکان‌پذیری عملیاتی و ارزش استراتژیک اطلاعات ارائه‌شده و تصمیم‌گیری مناسب استفاده کنند. این امر مدیران ارشد را قادر می‌سازد تا درک بهتری از اطلاعات ارائه‌شده به آنها دریافت کنند و توجه کافی به محرکه‌ای پایین به بالا داشته باشند. (چاتوانی)^۱

در نتیجه احتمال رد کردن اطلاعات صرفاً به این دلیل که با دانش و تخصص موجود آنها همخوانی ندارد را کاهش می‌دهد. این منجر به فرضیه می‌شود:

فرضیه اول: هرچه مقیاس عملکرد شرکت بزرگ‌تر باشد، مدیران ارشد توجه خود را بر روی عملکرد کوتاه‌مدت متمرکز خواهند کرد.

مدیریت سبز

احترام به محیط‌زیست اولویت اساسی مدیریت سبز است با بهینه‌سازی منابع و کاهش اتلاف انرژی در حال گذر از دستگاه‌های مالی به سمت اقتصاد مبتنی بر استعداد، ظرفیت و سودآوری است. مدیریت سبز برای دستیابی به مزیت‌های رقابتی فراگیر نیازمند به‌کارگیری راهبردهای طرف‌دار محیط‌زیست است.

در سده‌های اخیر توسعه صنعتی جای خود را به توسعه پایدار داده است. سازمان‌های جهانی همواره به دنبال دستیابی به مزیت رقابتی از طریق خلق نوآوری و روش‌های جدید هستند. برخی از این سازمان‌ها از طریق بهبود عملکرد زیست‌محیطی و با رعایت قوانین و استانداردهای زیست‌محیطی افزایش دانش مشتریان در این خصوص و کاهش اثرات منفی زیست‌محیطی در محصولات و خدمات خود مزیت رقابتی کسب می‌کنند (بهنامیان و متقی).^۲ در گذشته یک شرکت می‌توانست از راه اجرای فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین، مزیت

^۱-Chatwani

^۲-Behnamian and Mottaqi

رقابتی و پیشرفت به دست آورد، اما امروزه به علت فشار مشتریان و نگرانی فزاینده آنها در مورد مسائل زیست‌محیطی، شرکت‌ها مجبورند شیوه عملکرد سازمانی خود را با مدیریت زیست‌محیطی ادغام کنند. (امامقلی زاده و همکاران) جهان در حال ورود و تجربه اقتصاد سبز است. اقتصادی که لازمه بقای خود را طرف‌داری از محیط‌زیست و سبز گرا بودن یافته است. مراقبت از محیط‌زیست، دارای مزایای مختلفی برای مدیران ارشد است از جمله مقبولیت بیشتر برای نام برند شرکت و اثرات اقتصادی و وجه اجتماعی است. با اجرای مدیریت سبز می‌تواند از صرفه‌جویی اقتصادی، خدمت به محیط‌زیست و داشتن وجه اجتماعی لذت ببرند. بر اساس نتایج تحقیقات شرکت‌های با بیش سبز کارکنانشان روحیه بالاتری دارند. این شرکت‌ها قادر به صرفه‌جویی در هزینه‌ها می‌باشند. سبز گراها انقلاب سبزی را در اصول تعیین شده مدیریت سنتی مانند منابع انسانی و مدیریت عملیات به وجود آوردند. این موضوع در حال تبدیل شدن به بک بعد رقابتی جدید شده است. وجود نگرانی‌های زیست‌محیطی که اثرات عمیقی بر محصولات سازمان دارد این اثرات زیست‌محیطی با استخراج مواد خام، استفاده از آب و انرژی حمل‌ونقل کالا و همچنین تأثیرات زیست‌محیطی در طی استفاده از محصولات و دفع آنها توسط مصرف‌کنندگان و مسائل کارایی اقتصادی مرتبط است. (گوویندان و همکاران) امروزه شرکت‌ها پی بردند که برقراری توازن میان عملکرد اقتصادی و مدیریت محیط‌زیست امری بسیار ضروری است. واژه سبز صرفاً یک رنگ نیست، بلکه تداعی‌کننده مفاهیمی همچون دوستدار محیط‌زیست، عدالت اجتماعی و توسعه اقتصادی و سلامتی است. اگرچه حفاظت از محیط‌زیست بر کاهش ضایعات محیطی و آلودگی‌ها تأکید می‌کند اما مفهوم سبز بسیار وسیع است. (وانگ و همکاران) شرکت‌ها برای پایین آوردن هزینه‌ها و افزایش تمایز، به سراغ منابع و قابلیت‌های سبز ارزشمند و منحصربه‌فردی می‌روند که به عملکرد برتر آنان کمک کرده و درعین‌حال، یک نگرش زیست‌محیطی نیز ایجاد کند. (امبک لانی)^۴

اقدامات مدیریت سبز نظیر پیشگیری از آلودگی و صرفه‌جویی در منابع، به شرکت‌ها اجازه تمایز محصولاتشان و در نتیجه افزایش رقابت‌پذیری برای مدیران ارشد به ارمغان می‌آورد. کاهش ضایعات و پسماندها و کاهش مصرف انرژی و در نهایت کاهش نرخ تمام شده تولید و افزایش بهره‌آوری و سودآوری شرکت را سبب می‌شود و مدیران ارشد می‌توانند رضایت سهام‌داران خود را به دست آورند. فرضیه دوم: هرچه مدیریت سبز گراتر باشد مدیران ارشد توجه خود را بر روی عملکرد کوتاه‌مدت متمرکز خواهند کرد.

سلسله‌مراتب

سازمان‌ها شامل گروه‌هایی از افرادی هستند که بر روی یک هدف جمعی کار می‌کنند. به‌منظور هماهنگ کردن فعالیت‌ها، آن‌ها معمولاً نوعی سلسله‌مراتب ایجاد می‌کنند که در آن افراد به مافوق خود گزارش می‌دهند. این سلسله‌مراتب از نیاز به نظارت بر کارکنان و زمان محدودی که هر مدیر برای چنین نظارتی نشأت می‌گیرد.

مدیران ارشد می‌توانند تصمیماتی را که از اهمیت کمتری برخوردارند را به زیر دستان محول کنند، اما مدیران ارشد قدرت و مسئولیت نهایی همه تصمیم‌گیری‌ها را دارند. کارمندانی که در سطوح پایین‌تر از سازمان کار می‌کنند، به‌سادگی با دستورات مدیران ارشد موافق هستند. در سازمان‌های سلسله‌مراتبی مدیران ارشد دارای وظایف و مسئولیت‌های تصمیم‌گیری هستند. سازمان‌های سلسله‌مراتبی اغلب دارای قواعد و روال کاری هستند. هنگامی که مدیران ارشد به دنبال فرصت‌هایی برای بهبود عملکرد شرکت هستند، سرمایه‌گذاری‌هایی

^۱ Emamgholizadeh et al

^۲ Govindan et al

^۳ Wang et al

^۴ Ambec Lanoie

که به انباشت منابع و توانایی‌ها کمک می‌کند، ممکن است در مدیریت ارشد کمتر از عملکرد کوتاه‌مدت شرکت مورد توجه باشد، چراکه آنها از عملیات کسب و کار شرکت جدا هستند. از این رو، ما انتظار داریم که درک مدیران ارشد از فشارهای عملکرد کوتاه‌مدت با تعداد لایه‌های سلسله‌مراتبی افزایش می‌یابد. (والی و باوم)^۱

فرضیه سوم: هرچه سازمان سلسله‌مراتبی بیشتر باشد، مدیران ارشد توجه خود را بر روی عملکرد کوتاه‌مدت متمرکز خواهند کرد.

مسئولیت اجتماعی شرکت

مسئولیت اجتماعی شرکت، مجموعه از وظایف و تعهداتی است که شرکت بایستی در جهت حفظ، مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند انجام داد. این مسئولیت، چیزی فراتر از فعالیت‌های اقتصادی و مالی شرکت در جامعه است. در واقع مسئولیت اجتماعی شرکت فعالیت‌های است که در راستای تأمین منافع جامعه است و در بسیاری از مواقع فراتر از وظایف قانونی است و ممکن است در قانون تعریف نشده باشند اما این بدان معنی نیست که شرکتی مسئولیتی در قبال آنها ندارند. مدیران ارشد فقط در مقابل سهام‌داران خود مسئول نیستند هرچند تحت فشار آنها هستند اما در مقابل جامعه و خواسته‌های مشروع و اخلاقی آنها مسئول هستند.

مسئولیت اجتماعی پژواک راه کارهایی است که سازمان برای تأثیرگذاری مثبت بر جامعه و کمک به جامعه عمل می‌کند. مسئولیت اجتماعی نقش سازنده‌ای در سلامت جسمی و روانی کارکنان دارد. مسئولیت اجتماعی شرکت در تقویت رفاه و رفتار سبز کارکنان نقش مؤثری دارد.

مسئولیت اجتماعی شرکت پیشنهاد می‌کند که مدیریت سبز به شرکت‌ها در بهبود عملکرد زیست‌محیطی‌شان جهت تأمین انتظارات مربوط به ذی‌نفعانی نظیر دولت‌ها، سهام‌داران، کارکنان، مشتریان و اعضای جامعه کمک نمایند. مستلزم پذیرش فعالانه اقدامات سبز از سوی شرکت‌ها (به‌عنوان مثال طرحی سبز، تولید سبز و بازاریابی سبز) نه تنها به نفع شخصی، بلکه برای منافع اجتماعی است. (بانگ و همکاران)^۲

مسئولیت اجتماعی یک محرک کلیدی برای رفتار سبز کارکنان است و در بسیاری از سازمان‌ها یک محیط کاری سبز برای کارکنان راهی برای اجرای تعهد به مسئولیت اجتماعی شرکت شده است. برنامه‌های مسئولیت اجتماعی شرکت ما منجر به رفتارهای مفید و اخلاقی می‌شود که دلیل مهمی برای رشد بهره‌وری و سودآوری شرکت‌ها می‌شود. برنامه‌های مسئولیت اجتماعی شرکت موجب می‌شود دلهره و استرس کارکنان، خستگی، افسردگی و جنبه‌های فیزیکی اضطراب مانند سردرد، سبکی سر و ناراحتی عضلانی، مشکلات گوارشی و اسکلتی، عضلانی و بیماری در کارکنان کاهش یابد که موجب کاهش هزینه‌های درمانی کارکنان و افزایش روحیه کاری کارکنان می‌شود.

فرضیه چهارم: هرچه سازمان بیشتر به مسئولیت اجتماعی شرکت پایبند باشد توجه خود را بر روی عملکرد کوتاه‌مدت متمرکز خواهند کرد؟

پیشینه تحقیق

(کیم و همکاران)^۱ به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سازگار با محیط‌زیست کارکنان هتل و عملکرد زیست‌محیطی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز، تعهد سازمانی کارکنان، رفتار سازگار با محیط‌زیست آنها و عملکرد زیست‌محیطی هتل را تقویت می‌کنند.

^۱ Wali and Baum

^۲ Yang et al

رضا مزارعه زاده و همکاران در مقاله‌ای تحت عنوان تأثیر آگاهی بر استراتژی سبز و عملکرد سازمان به بررسی تأثیر استراتژی مدیریت سبز بر عملکرد سازمان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که بین مزیت ادراکی و نگرش رابطه معناداری وجود دارد. بین الزام اخلاقی و هنجارهای ذهنی رابطه معناداری وجود دارد. بین قدرت کنترل و کنترل رفتاری ادراک شده رابطه معناداری وجود دارد. بین نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده و اقدام استراتژی رابطه معناداری وجود دارد و در آخرین اقدام استراتژی و عملکرد سازمانی (مالی و عملیاتی) رابطه معناداری وجود دارد.

نازنین پیلهوری و همکاران^۱ (۱۲ خرداد ۱۳۹۵) در مقاله تحت عنوان بررسی رابطه ابعاد مختلف نوآوری سبز در بهبود عملکرد سازمان در صنعت ساخت‌وساز و روش‌ها و ابعاد نوآوری و خلاقیت سبز برای بهبود عملکرد سازمان پرداختند.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که بین ابعاد نوآوری سبز و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و به ترتیب نوآوری‌های بازاریابی سبز، بیش‌ترین تأثیر، فرایند، محصول سبز و مدیریتی سبز کم‌ترین تأثیر در بهبود عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم و مثبتی دارند.

مطالعه‌ای میدانی توسط پژوهشگران تایوانی در سال ۲۰۱۱ باهدف بررسی تأثیر نوآوری سبز بر عملکرد زیست‌محیطی و مزیت رقابتی شرکت‌ها صورت گرفت. نمونه مورد بررسی در این مطالعه، شامل ۱۲۴ شرکت تایوانی فعال در ۸ صنعت مختلف بود. در این پژوهش تأثیر مثبت ابعاد نوآوری سبز شامل نوآوری محصول سبز، نوآوری فرایند سبز و نوآوری مدیریتی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی تأیید شد (چو، همکاران)^۲ تتری گوارا پژوهشی باهدف بررسی تأثیر انواع نوآوری‌های زیست‌محیطی در شرکت‌های کوچک و متوسط ۱۰ کشور اروپایی انجام داد و به این نتیجه رسید همکاری با سازمان‌های پژوهشی و دانشگاه‌ها، تقاضای بازار برای محصولات سبز، همکاری تأمین‌کنندگان و قانون‌گذاری‌ها از جمله محرک‌های نوآوری سبز هستند و عرضه‌کنندگان بیشتر به نوآوری‌های فرایند و سازمانی سازگار با محیط‌زیست اهمیت می‌دهند تا نوآوری سبز محصول. همچنین نشان داده شد که سهم بازار تأثیر مثبتی بر نوآوری سبز محصول دارد درحالی‌که هزینه صرفه‌جویی صرفاً برای نوآوری سبز فرایند قابل توجه است (مرونی شریف‌آبادی و همکاران)^۳ پژوهشی با عنوان بررسی انواع نوآوری سبز در عملکرد سازمان در کاشی و سرامیک استان یزد انجام دادند. نتایج نشان داد که ابعاد نوآوری سبز شامل نوآوری فرایند و فناوریانه، سبز هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم به واسطه نقش میانجی عملکرد زیست‌محیطی، بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارند. همچنین نوآوری مدیریتی و محصول سبز تنها به صورت غیرمستقیم بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارند. تأثیر نوآوری محصول سبز بر عملکرد و مزیت رقابتی سازمان را در ۷۴۲ شرکت فعال در صنایع مختلف ۷۷ مورات آر کشور ترکیه بررسی کرد. نتایج این پژوهش نشان داد نوآوری محصول سبز تأثیر مثبتی و معناداری با عملکرد و مزیت رقابتی سازمان دارد. همچنین این تأثیر بر مزیت رقابتی سازمان بیشتر از عملکرد است. (مورات آر)^۴ (تسنگ و همکاران)^۵ پژوهشی را باهدف ارزیابی محرک‌های نوآوری سبز در شرکت‌های الکترونیکی کشور تایوان، انجام دادند. در این مطالعه، نوآوری سبز در قالب چهار بعد نوآوری محصول سبز، نوآوری مدیریتی سبز، نوآوری فرایند سبز و نوآوری فناوریانه سبز مورد سنجش قرار گرفت. نتایج نشان داد نوآوری مدیریتی سبز یکی از کلیدی‌ترین محرک‌های پیاده‌سازی نوآوری سبز در سازمان است. پژوهش دیگری را باهدف سنجش میزان پیاده‌سازی نوآوری سبز در شرکت‌های الکترونیکی کشور تایوان، انجام دادند. در این پژوهش بر اساس دیدگاه مدیران سازمان در رابطه با اهمیت هر یک از ابعاد نوآوری سبز و عملکرد سازمان در هر بعد، راهکارهایی برای بهبود و تقویت نوآوری سبز در شرکت‌های مورد پژوهش ارائه شد. (تسنگ همکاران)^۶ پژوهش دیگری باهدف پاسخ به این

^۱Kim et al

^۲Nazanin Pilehoury et al

^۳Chiou, al et

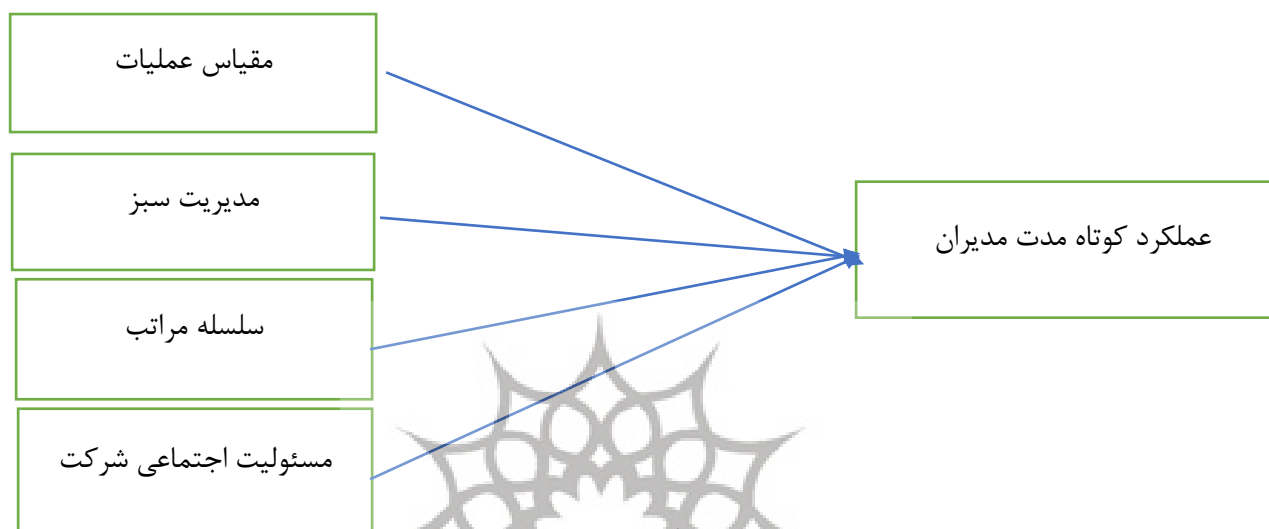
^۴Murat. al et

^۵Murat. al et

^۶Teseng et,al

پرسش که چگونه نوآوری محصول سبز می‌تواند بر عملکرد شرکت تأثیر بگذارد، در سال ۲۰۱۳ صورت گرفت. این مطالعه در چهار شرکت برتر تولید کننده موتورسیکلت در ویتنام انجام شد. نتایج، حاکی از این بود که عملکرد شرکت در حوزه نوآوری محصول سبز بر عملکرد کلی شرکت شامل سهم بازار، میزان فروش، سود و اعتبار و شهرت شرکت تأثیر مثبت و مستقیم دارد. هم چنین تأثیر مثبت عملکرد محیط زیستی شرکت بر عملکرد کلی شرکت نیز مورد تأیید قرار گرفت. (لین، تان، و گنگ)^۱

مدل مفهومی تحقیق



شکل ۱: مدل مفهومی

روش تحقیق

داده‌ها در بازه زمانی خرداد سال ۱۴۰۰ تا آذر سال ۱۴۰۰ جمع‌آوری شدند. تحلیل انجام یافته محدود به نمونه‌ای از مدیران شرکت‌های سودآور، فعال در صنایع خدماتی و تولیدی شمال غرب کشور است. کل جامعه آماری ۲۰۰ نفر و تعداد نمونه آماری بر اساس جدول مورگان ۱۳۲ نفر در نظر گرفته شد. شیوه نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ها از نرم‌افزار اسپس پی اس و برای آزمون فرضیات پس از بررسی نرمالیت توزیع متغیرها به وسیله کلموگروف اسمیرنوف، چون داده‌ها نرمال بودند از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که؛ بین مدیریت سبز، مسئولیت اجتماعی شرکت، مقیاس عملیات و سلسله‌مراتب و عملکرد کوتاه‌مدت ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

در مقاله حاضر برای ارزیابی پایایی ابزار اندازه‌گیری، روش آلفای کرونباخ که عمومی‌ترین روش برای اندازه‌گیری پایایی است، مناسب تشخیص داده شد. این روش بیانگر این موضوع است که تا چه حد گویه‌های یک متغیر معرف ابعاد آن متغیر است. باتوجه به آزمون آلفای کرونباخ نتایج زیر حاصل شد. بنابراین چون آلفای کرونباخ برای تمامی سؤالات بالای ۰/۷ است، نشان‌دهنده پایایی بالای پرسش‌نامه است.

^۱Lane, Tan, and Gang

پایایی پرسش‌نامه‌های تحقیق

جدول شماره ۱: پایایی پرسش‌نامه

متغیرها	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
مقیاس عملیات	۵	۰/۹۷۳
مدیریت سبز	۱۰	۰/۹۶۳
سلسله‌مراتب	۵	۰/۸۹۷
مسئولیت اجتماعی شرکت	۷	۰/۹۸۱
عملکرد کوتاه‌مدت مدیران	۱۰	۰/۹۵۶

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده ابتدا در چارچوب آمار توصیفی به منظور تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها از جدول توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌ها و نمودارهای ستونی همچنین از میانگین رتبه‌ای و انحراف معیار و ... استفاده شده است. در چارچوب آمار استنباطی نیز در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از پرسش‌نامه‌ها از نرم‌افزار اس پی اس و برای آزمون فرضیات پس از بررسی نرمالیت توزیع متغیرها (کلموگروف اسمیرنوف) از آزمون‌های رگرسیون و اسپیرمن یا پیرسون استفاده خواهد شد.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های آماری

آزمون نرمال بودن داده‌ها

در ابتدا جهت بررسی فرضیه‌ها و مشخص شدن استفاده از آزمون‌های پارامتریک و یا ناپارامتریک در آزمون فرضیه‌ها، نرمال بودن داده‌ها با استفاده از دو شاخص خطای استاندارد ضریب چولگی و خطای استاندارد ضریب کشیدگی تعیین می‌شود.

می‌توان از خطای استاندارد ضریب چولگی و خطای استاندارد ضریب کشیدگی به عنوان آزمون نرمال بودن استفاده نمود (اگر کوچک‌تر از ۲- یا بزرگ‌تر از ۲+ باشد نرمال بودن رد می‌شود) اگر در محدوده (۲+ و ۲-) باشند، نرمال بودن تأیید می‌شود.

جدول شماره ۲: کجی و چولگی مربوط به متغیرها

متغیرها	کشیدگی	چولگی	کل
مقیاس عملیات	-۰/۶۶۶	۰/۰۵۱	۳۸۴
مدیریت سبز	-۰/۱۷۸	-۰/۸۶۷	۳۸۴
سلسله‌مراتب	-۰/۶۲۴	۰/۱۵۹	۳۸۴
مسئولیت اجتماعی شرکت	-۰/۳۷۷	۰/۰۴۵	۳۸۴

نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که خطای استاندارد ضریب چولگی و کشیدگی داده‌ها بین ۲- و ۲+ قرار گرفته‌اند، لذا توزیع نرمال است.

آزمون دورین - واتسون^۱

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند، امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آماره^۱ دورین - واتسون استفاده می‌شود. چنانچه این آماره در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد، H_0 آزمون عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود، در غیر این صورت H_1 فرضیه همبستگی بین خطاها پذیرفته خواهد شد، بنابراین فرضیات این آزمون عبارتند از:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{بین خطاها عدم همبستگی وجود دارد} \\ H_1: \text{بین خطاها عدم همبستگی وجود ندارد} \end{array} \right.$$

آزمون فرضیه ۱

فرضیه ۱: هرچه مقیاس عملیات شرکت بزرگ‌تر باشد، مدیران ارشد توجه خود را بروی عملکرد کوتاه‌مدت متمرکز خواهند داشت.

مرحله اول: تعریف فرضیه‌های آماری

H_1 : هرچه مقیاس عملیات شرکت بزرگ‌تر باشد، مدیران ارشد توجه خود را بروی عملکرد کوتاه‌مدت متمرکز خواهند کرد

به عبارت دیگر $H_1: P \leq 5\%$

H_0 : هرچه مقیاس عملیات شرکت بزرگ‌تر باشد، مدیران ارشد توجه خود را بروی عملکرد کوتاه‌مدت متمرکز نخواهند کرد.

به عبارت دیگر $H_0: P > 5\%$

جدول شماره ۳: ضرایب تأثیر رگرسیونی فرضیه اول

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	sig
	B	خطای استاندارد	Beta (ضریب بتا)		سطح معنی‌داری
عملکرد کوتاه‌مدت مدیران	۲/۶۶۶	۰/۱۲۶		۲۱/۲۱۲	۰/۰۰۰
مقیاس عملیات	۰/۱۲۴۵	۰/۰۳۵		۶/۹۶۶	۰/۰۰۰

ضریب بتای ۰/۳۳۶ نشان می‌دهد که تغییر یک انحراف استاندارد در متغیر مقیاس عملیات باعث تغییر در متغیر عملکرد کوتاه‌مدت می‌شود. سطح معنی‌داری برای متغیر مقیاس عملیات (۰/۰۰۰) در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ معنی‌دار است. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر مقیاس عملیات، میزان متغیر عملکرد کوتاه‌مدت به مقدار (۰/۳۳۶) انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. تأثیر این متغیر مثبت و مستقیم است.

^۱-Durbin- Watson test

به‌موجب این آزمون $R=0.336$, $sig=0.000$ است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود سطح معناداری (sig) کوچک‌تر از $0/05$ است؛ بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که هرچه مقیاس عملیات شرکت بزرگ‌تر باشد، مدیران ارشد توجه خود را بروی عملکرد کوتاه‌مدت متمرکز خواهند کرد.

آزمون فرضیه ۲

فرضیه ۲: هرچه مدیریت سبزگراتر باشد مدیران ارشد توجه خود را بروی عملکرد کوتاه‌مدت متمرکز خواهند کرد

مرحله اول: تعریف فرضیه‌های آماری

H_1 : هرچه مدیریت سبزگراتر باشد مدیران ارشد توجه خود را بروی عملکرد کوتاه‌مدت متمرکز خواهند کرد. به عبارت دیگر

$$H_1: P \leq 0.05$$

H_0 : هرچه مدیریت سبزگراتر باشد مدیران ارشد توجه خود را بر روی عملکرد کوتاه‌مدت نخواهند کرد.

$$H_0: P > 0.05$$

جدول شماره ۴: ضرایب تأثیر رگرسیونی فرضیه دوم

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	sig
	B	خطای استاندارد	Beta (ضریب بتا)		
عملکرد کوتاه‌مدت	۲/۶۷۹	۰/۱۲۰	۰/۳۴۶	۲۲/۳۶۰	۰/۰۰۰
مدیریت سبز	۰/۲۴۳	۰/۰۳۴	۰/۳۴۶	۷/۲۰۵	۰/۰۰۰

ضریب بتای $0/346$ نشان می‌دهد که تغییر یک انحراف استاندارد در متغیر مدیریت سبز باعث تغییر در متغیر عملکرد کوتاه‌مدت می‌شود. سطح معنی‌داری برای متغیر مدیریت سبز ($0/000$) در سطح خطای کوچک‌تر از $0/05$ معنی‌دار است یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر مدیریت سبز، میزان متغیر عملکرد کوتاه‌مدت به مقدار ($0/346$) انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. تأثیر این متغیر مثبت و مستقیم است.

به‌موجب این آزمون $R=0.346$, $sig=0.000$ است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود سطح معناداری (sig) کوچک‌تر از $0/05$ است؛ بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که مدیریت سبز بر عملکرد کوتاه‌مدت مدیران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

آزمون فرضیه ۳

فرضیه ۳: هرچه سازمان بیشتر سلسله‌مراتبی باشد مدیران ارشد توجه خود را بر روی عملکرد کوتاه‌مدت متمرکز خواهند کرد.

مرحله اول: تعریف فرضیه‌های آماری

H_1 : هرچه سازمان بیشتر سلسله‌مراتبی باشد مدیران ارشد توجه خود را بر روی عملکرد کوتاه‌مدت متمرکز خواهند کرد.

$$H_1: P \leq 0.05$$

H_0 : هرچه سازمان بیشتر سلسله‌مراتبی باشد مدیران ارشد توجه خود را بر روی عملکرد کوتاه‌مدت متمرکز نخواهند کرد.

به عبارت دیگر $H_0 : P > /5$

جدول ۵: ضرایب تأثیر رگرسیونی فرضیه سوم

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	sig
	B	خطای استاندارد	Beta(ضریب بتا)		سطح معنی داری
عملکرد کوتاه مدت	۲/۷۰۱	۰/۱۵۶		۱۷/۳۶۱	۰/۰۰۰
سلسله مراتب	۰/۲۳۹	۰/۰۴۵	۰/۲۶۴	۵/۳۴۷	۰/۰۰۰

ضریب بتای ۰/۲۶۴ نشان می‌دهد که تغییر یک انحراف استاندارد در متغیر سلسله مراتب باعث تغییر در متغیر عملکرد کوتاه می‌شود. سطح معنی داری برای متغیر سلسله مراتب (۰/۰۰۰) در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ معنی دار است. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر سلسله مراتب، میزان متغیر عملکرد کوتاه مدت به مقدار (۰/۲۶۴) انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. تأثیر این متغیر مثبت و مستقیم است.

به موجب این آزمون $R = .264$, $sig = .000$ است. همان گونه که ملاحظه می‌شود سطح معناداری (sig) کوچک‌تر از ۰/۰۵ است بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که سلسله مراتب بر عملکرد کوتاه مدت مدیران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

آزمون فرضیه ۴

فرضیه ۴: هرچه سازمان بیشتر به مسئولیت اجتماعی شرکت پایبند باشد مدیران ارشد توجه خود را بر روی عملکرد کوتاه مدت متمرکز خواهند کرد.

مرحله اول: تعریف فرضیه‌های آماری

H_1 : هرچه سازمان بیشتر به مسئولیت اجتماعی شرکت پایبند باشد مدیران ارشد توجه خود را بر روی عملکرد کوتاه مدت متمرکز خواهند کرد

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

به عبارت دیگر $H_1 : P \leq /5$

H_0 : هرچه سازمان بیشتر به مسئولیت اجتماعی شرکت پایبند باشد مدیران ارشد توجه خود را بر روی عملکرد کوتاه مدت متمرکز نخواهند کرد

به عبارت دیگر $H_0 : P > /5$

جدول شماره ۶: ضرایب تأثیر رگرسیونی فرضیه چهارم

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	sig
	B	خطای استاندارد	Beta(ضریب بتا)		سطح معنی داری
عملکرد کوتاه مدت	۳/۲۷۳	۰/۰۸۷		۳۷/۴۳۰	۰/۰۰۰
مسئولیت اجتماعی شرکت	۰/۱۰۳	۰/۰۲۵	۰/۲۱۷	۴/۰۷۶	۰/۰۰۰

ضریب بتای ۰/۲۱۷ نشان می‌دهد که تغییر یک انحراف استاندارد در متغیر میزان مسئولیت اجتماعی باعث تغییر در متغیر عملکرد کوتاه‌مدت می‌شود. سطح معنی‌داری برای متغیر مسئولیت اجتماعی (۰/۰۰۰) در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ معنی‌دار است. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر میزان مسئولیت اجتماعی، میزان متغیر عملکرد کوتاه‌مدت مدیران به مقدار (۰/۲۱۷) انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. تأثیر این متغیر مثبت و مستقیم است.

به‌موجب این آزمون $R=0.217$, $sig=0.000$ است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود سطح معناداری (sig) کوچک‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که مسئولیت اجتماعی بر عملکرد کوتاه‌مدت مدیران ارشد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری

از آنجا که نتایج کوتاه‌مدت آسان‌تر از نتایج بالقوه بلندمدت قابلیت مشاهده ارتباط اثرگذار بیشتری بر روی سهام‌داران دارد، مدیران تمایل دارند که در مورد ویژگی ساختاری مانع از دستیابی به دانش روزمره درباره محیط و فعالیت‌های تجاری تمرکز کنند که نگاهی کوتاه‌مدت به مسائل دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که عواملی همچون مقیاس عملیات، سلسله‌مراتب، مدیریت سبز، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر ادراک و تفسیر مدیران ارشد بروی نگاه کوتاه‌مدت تمرکز می‌کنند. مدیران ارشد در جهت ایجاد راهبردهای رقابتی متوجه ابعاد زیست‌محیطی شده به ابتکارات خلاقانه در مسیر طرف‌داری از محیط‌زیست می‌پردازند که حاصل این توجهات تفکرات و جنبش‌های سبز سازمانی در عرصه رقابت کسب و کار است. زاینده این تفکر، ایده و تفکرات سبز در سازمان‌ها است.

در این تحقیق، به دنبال شناسایی و توسعه ویژگی‌های که شامل طرف‌دار از محیط‌زیست و قبول مسئولیت اجتماعی شرکت، با نگاهی ویژه به فشار سهام‌داران بر روی مدیران ارشد برای دستیابی سریع سازمان به اهداف کوتاه‌مدت دارد. سهام‌داران به دنبال دستیابی به اهداف مالی و منابعی که در کوتاه‌مدت حاصل می‌شود هستند، چون بلندمدت همیشه مبهم است، تصمیمات سریع و زود هنگام برای انسان‌ها قابل لمس تر است.

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که مقیاس عملیات، مدیریت سبز، سلسله‌مراتب و مسئولیت اجتماعی شرکت عوامل مؤثر در جهت‌گیری زمانی مدیران ارشد است که سبب می‌شود که مدیران همیشه آینده نزدیک را به آینده دور ترجیح بدهند. این پژوهش نشان می‌دهد که مقیاس عملیات، مدیریت سبز، سلسله‌مراتب و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها همگی عواملی هستند در کاهش هزینه ثابت و جاری سازمان‌ها کمک شایانی می‌کنند و باعث ایجاد شادابی و نشاط دو جامعه و محیط انسانی سازمان می‌شود. انگیزه را افزایش و نیروی انسانی توانمند نموده این عوامل همگی سازمان را به مکانی دلنشین برای نیروی انسانی شاغل درون سازمان و شرکتی سودآور برای سهام‌داران می‌کنند.

از آنجایی که امروزه، عملکرد زیست‌محیطی شرکت‌ها و پیروی از قوانین زیست‌محیطی به‌عنوان یک مزیت رقابتی برای شرکت‌ها محسوب می‌شود. سازگار بودن هرگونه نوآوری با ملاحظات زیست‌محیطی بسیار حائز اهمیت است. (بیات و محمدنژاد مدردی)^۱؛ مبحث پایداری محیطی و سازمان‌های سبز به‌صورت روبه‌رشدی در برنامه‌های مدیریتی ایجاد شده و انقلاب سبزی را در اصول تعیین شده و سنتی مانند منابع انسانی و مدیریت عملیات ایجاد کرده است. (جابور و جابور)^۲

^۱ Bayat and Mohammad Nejad Modardi

^۲ -Jabbour&Jabbour

به‌طور کلی می‌توان گفت اجرای شیوه‌های سبز مزایای همچون کاهش هزینه‌ها، پایداری بیشتری و تمرکز مجدد بر مسئولیت اجتماعی سازمان را در پی دارد در نتیجه باعث افزایش اعتبار سازمان و بهبود سلامت ایمنی جامعه می‌شود. (ویاس) در نهایت نتیجه اینکه تمامی فرضیه‌های تحقیق مورد بررسی قرار گرفتند که همه فرضیه‌ها تأیید شدند و تمامی متغیرهای مورد بررسی تأثیر مثبت و معناداری با عملکرد کوتاه مدیران ارشد داشتند. تأیید این فرضیه‌ها همگی در راستای پژوهش‌های پیشین است.

پیشنادهای کاربردی

- شیوه‌های مدیریت سبز، سلسله‌مراتب، مقیاس عملیات و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها منافاتی با اهداف و استراتژی کوتاه‌مدت سازمان ندارد، به‌کارگیری آن توصیه می‌شود.

- به مدیران ارشد پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی نسبت به افزایش آگاهی نیروی انسانی در ارتباط عواملی که موجب تمرکز بیشتر آینده نزدیک برای مرتفع کردن نگرانی‌های سهام‌داران شرکت است.

- دوره‌های ویژه جهت توانمندسازی کارکنان در برنامه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت شرکت برگزار شود.

- در راستای فرهنگ‌سازی پیشنهاد می‌گردد شرح شغل‌های موجود بازنگری شود و یک سری وظایف مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکت و مدیریت سبز به آن اضافه شود.

- به مدیران ارشد پیشنهاد می‌گردد، جهت افزایش انگیزه کارکنان نسبت به حفظ و حراست از محیط‌زیست، پاداش‌های مالی و معنوی برای رفتار سبز در نظر بگیرند. سبز بودن و پایبند بودن به مسئولیت اجتماعی شرکت، ضمن حرکت در راستای مسئولیت اجتماعی شرکت که منجر به خوشنامی برند سازمان می‌شود.

- مدیران ارشد امکان همکاری و مشارکت کارکنان در ایده‌های خلاقانه، طرف‌داری از محیط‌زیست فراهم آورند. آزادی و اختیار عمل بیشتری برای پیاده کردن افکار و عملکرد سبزگرا برای نیروی انسانی ایجاد نمایند. نظام تشویق و پاداش و ترفیع کارکنان در خدمت تجلی اهداف سبز و مسئولیت اجتماعی شرکت باشد. مدیران با انتخاب رویه‌ها سبزگرا، مسئولیت‌پذیر کردن سازمان در قبال جامعه و محیط‌زیست بپردازند. مدیران سبز همیشه با رعایت اصول سبز و طراحی محصولات و خدمات خود با ارتقای سطح تکنولوژی به‌نحوی که استانداردها سبز رعایت شود.

- تفکر و چشم‌انداز مدیریت خود را سبز، و مسئولیت‌پذیر کنیم. این مهم با آموزش میسر خواهد بود. در برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت مسئولیت اجتماعی و محیط‌زیست را فراموش نکنیم. تولید سبز، بازار سبز، دوستی با محیط‌زیست زاینده نام زیبا، شهرت جهانی برای برند شماست. پایبند بودن به مسئولیت اجتماعی شرکت مسیری زیبا برای مدیران ارشد برای دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت ایجاد می‌کند که منجر به رشد و توسعه ماندگار و تأمین منافع مالی کوتاه‌مدت سهام‌داران می‌انجامد.

منابع

- آذر عادل، عندلیب اردکانی، داود ابراهیمی نیا (۱۳۹۵). "بررسی تأثیر توسعه محصول سبزی بر عملکرد سازمانی" پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۱ ص ۱-۲۱
- آرام‌سترانگ، مایکل. (۱۳۸۱) مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه سید محمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- آبیاضی اصفهانی، سعید حسنی، علی‌اکبر حسینی نیا (۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی سبزی، الگویی برای پایداری در سازمان‌های ورزشی (مورد مطالعه اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان شمالی). مدیریت منابع انسانی در ورزش و (۲)، ۳۲۸-۳۲۹.
- بهرز شهبازی؛ ذوله فرزاد شاه کرمی؛ مختار محمدی و یونس شهبازی (۱۳۹۴)، "بررسی تأثیر آموزش و توانمندسازی کارکنان بر عملکرد مدیریت زنجیره تأمین (مورد مطالعه: شعب بانک توسعه صادرات)"، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت و حسابداری، تهران، مؤسسه اطلاع‌رسانی نار کیش
- بهلولی، نادر و رضا صادقی (۱۳۹۷)، بررسی نقش ویژگی‌های شغلی کارکنان بر انعطاف‌پذیری آنان در نیروی انتظامی استان آذربایجان شرقی، اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی روان‌شناسی ایران، تهران
- پیتر بامبرگ، مشولم، این (۱۳۸۹). "استراتژی منابع انسانی: تدوین، اجرا، آثار" ترجمه علی پاریسیان و سید محمد اعرابی، چاپ سوم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- تأمین سبزی (مورد مطالعه: شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گیلان) فصلنامه علمی مطالعه مدیریت صنعتی - سال هجدهم، شماره ۵۶، بهار ۹۹ صص ۲۴۵-۲۷۴
- حسن رنگریز؛ محمدرضا نورعلی و محمد نواقی فیروزآبادی (۱۳۹۶)، "بررسی نقش کلیدی زنجیره تأمین سبزی در کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها"، پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، شماره ۲۲، صص ۸۹-۱۰۵.
- حمیدرضا محمدی، مسعود پور کیانی، سنجر سلاجقه، سعید صیادی، حمیدرضا ملایی (۱۳۹۹)، طراحی الگو مدیریت منابع انسانی سبزی با رویکرد توسعه پایدار سازمانی، دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال یازدهم شماره ۳، مرداد و شهریور ۹۹، پیاپی ۴۳ صص ۳۱۴-۲۸۱
- رضاییان، علی (۱۳۹۴) مبانی و سازمان مدیریت، تهران انتشارات سمت، چاپ پانزدهم
- روح‌الله بیات، سپیده محمد نژاد مدردی (۱۳۹۵) "بررسی تأثیر نوآوری‌های سبزی بر عملکرد زیست‌محیطی و مزیت رقابتی سازمان، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز، پژوهش شرکت ایده بازار صنعت سبزی
- سروش آوخ دارستانی، فاطمه فاضل (۱۳۹۹)، تأثیر آموزش سبزی بر عملکرد سازمان از طریق نقش میانجی مدیریت زنجیره
- سعید امامقلی زاده، حمیدرضا رضوی، ابوالفضل رستگار الم شیری (۱۳۹۴). تأثیر مدیریت زنجیره تأمین سبزی بر عملکرد شرکت مطالعه موردی شرکت ایران خودرو پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی شمال، دانشکده فنی
- سید امیرحسین طیبی ابوالحسینی، دکتر حسین رحمان سرشت، تأثیر انعطاف‌پذیری استراتژیک بر مدیریت سبزی در راستای رقابت‌پذیری شرکت با توجه به نقش مشروعیت سازمانی و نهادی، پژوهش‌های مدیریت عمومی سال سیزدهم شماره ۴۸، تابستان ۱۳۹۹ صص ۲۷-۵۷
- عباس ثابت، میثم عزیزی (۱۳۹۹)، ارزیابی تأثیر استراتژی‌های منابع انسانی در ایجاد و توسعه مدیریت منابع انسانی سبزی، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری سال چهارم شماره ۳۱، تابستان ۱۳۹۹ - جلد اول، صص ۸۵-۶۷
- عباسعلی رستگار، هوشمند باقری قره بلاغ، محمد کشاورز، محسن عین علی، تأملی بر مدیریت زنجیره تأمین سبزی: واکاوی نقش توانمندسازی کارکنان سبزی بر خرید سبزی در شرکت‌های تولیدکننده مواد غذایی سبزی، بررسی‌های بازرگانی شماره ۹۸ آذر و دی ۱۳۹۸ شماره صص ۳۰-۴۳
- مجتبی فرخی، زینب امیری، محمد دلوی اصفهانی (۱۳۹۹)، تأثیر مدیریت منابع انسانی سبزی بر رفتار محیط‌زیست‌گرایانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر ارزش‌های سبزی فردی و فرهنگ خدمت، دوفصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی پایدار، سال دوم، شماره دوم، بهار و تابستان ۱۳۹۹، صص ۱۵۷-۱۳۷
- مجتبی فرخی، زینب امیری، محمد لوی اصفهانی، تأثیر مدیریت منابع انسانی سبزی بر رفتارهای محیط‌زیست‌گرایانه کارکنان، با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر ارزش‌های سبزی فردی و فرهنگ خدمت، فصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی پایدار سال دوم شماره ۲، بهار و تابستان ۱۳۹۹ صص ۱۵۷-۱۳۷
- محمدرضا رستمی (۱۳۸۴). "توسعه منابع انسانی" (از بر نامه تا عمل) جلد اول، چاپ اول، تهران مدیریت امور اداری
- مروتی شریف‌آبادی، علی حمید حنظل‌عبدانی و فاضل موسوی (۱۳۹۵)، (ارائه الگوی استوار زنجیره تأمین سبزی، در شرکت پتروشیمی با استفاده از روش نقشه شناختی فازی)، فصلنامه علمی - ترویجی مدیریت زنجیره تأمین، ۱۸(۵۴)، ۷۸-۶۵.

مسعود نیا، معصومه و محمد عطایی (۱۳۹۵)، طراحی ساختار مناسب تشکیلاتی برای سازمان صداوسیما مرکز قزوین براساس ساختار بروکراسی ماشینی و حرفه‌ای، سومین اجلاس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، اقتصاد و علوم انسانی نروژ. اسلو

- Ahmad, S. (2015). *Green human resource management: policies and practices*, *Cogent Business and Management*, 2(1): 1-13.
- Andersson, L., Shivarajan, S., & Blau, G. (2005). *Enacting ecological sustainability in the MNC: A test of an adapted value-belief-norm framework*, *Journal of Business Ethics*, 59(3):295-305.
- Ardito, L., & Dangelico, R. M. (2018). *Firm environmental performance under scrutiny: The role of strategic and organizational orientations*, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25, 426-440.
- Barton, D., & Wiseman M. (2014). *Focusing capital on the long term*. *Harvard Business Review*, 92(1/2), 44e51
- Baum, R.J., & Wally, S. (2003). *Strategic decision speed and firm performance*. *Strategic Management Journal*, 24(11), 1107e1129
- Baumgartner, R. J., & Winter, T. (2014). *The sustainability manager: A tool for education and training on sustainability management*, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 21(3):167-174.
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P. R., Quinn Mills, D., & Walton R.E. (1985). *Human Resource Management*. New York: The Free Press.
- Biehler-Baudisch, H. (1994). *Environmental training in Germany*. *J. Eur. Ind. Train*, 18 (3): 10-16.
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). *Relationships between daily affect and proenvironmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude*, *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156-175.
- Bouquet, C., & Birkinshaw, J. (2008). *Managing power in the multinational corporation: how low-power actors gain influence*. *Journal of Management*
- Buller, P. F., & McEvoy, G. M. (2012). *Strategy, human resource management and performance: Sharpening line of sight*. *Human resource management review*, 22(1):43-56.
- Chatwani, N. (2019). *Organisational agility exploring the impact of identity on knowledge management*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2012). *A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in the Organization: A Review*. *CCSE.Chin, W* (1998). *Issues And Opinion On Structural Equation Modeling*, *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
- Chou, C-J. (2014). *Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes*, *Tourism Management*, 40, 436-446.
- Cronbach, L (1951). *Coefficient Alpha And The Internal Structure Of Tests*, *Psychometrical*, 16, 297-
- Daily, B.F., and Huang, S. (2001). *Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management*. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12):1539-1552.
- Delmas, Magali A, & Pekovic, Sanja. (2013). *Environmental standards and labor productivity: Understanding the mechanisms that sustain sustainability*. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2):230-252.
- Dicken, P. (2007). *Global Shift: Mapping the Changing Contours of the World Economy*. London: Sage
- Dilchert, S. and Ones, D.S. (2011). *Personality and its relationship to sustainable and unsustainable workplace behaviors*, in Dilchert, S. (Ed.), Dilchert, S. (Chair), *Focusing on employees to achieve environmentally sustainable organizations*, Symposium conducted at the annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Chicago, Illinois.
- Djellal, F., & Gallouj, F. (2016). *Service innovation for sustainability: Paths for greening through service innovation*. In *Service innovation* (pp. 187-215). Tokyo: Springer.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). *Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values*. *Human Resource Management*, 56(4): 613-627.
- Edwards, I. R., & Shipp, A. I. (2007). *The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative. Perspectives on organizational fit*, 209.
- Fownkel, T. (2014). *Human Resource Management Systems in New Business Creation*. Berlin, Germany: Springer Gabler.
- Gupta, S., and Kumar, V. (2013). *Sustainability as corporate culture of a brand for superior performance*. *Journal of World Business*, 48(3): 311-320.
- Gursoy, D., Chi, C.G., & Karadag, E. (2013). *Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees*, *International Journal of Hospitality Management*, 32: 40_48.

- Hale, M., (1995). *Training for environmental technologies and environmental management*. *Journal of Cleaner Production*, 3(1-2): 19-23.
- Henseles, J., Ringle, C., & Sinkovics, R (2009), *The Use Of Partial Least Squares Path Modeling In International Marketing, New Challenges To International Marketing*, 20, 277-320.
- Hermann, B. G., Kroeze, C., & Jawjit, W. (2007). *Assessing environmental performance by combining life cycle assessment, multi-criteria analysis and environmental performance indicators*. *Journal of Cleaner Production*, 15(18): 1787-1796.
- Huang, T. C. (2002). *The Effects of Linkage between Business and Human Resource Management Strategies*. *Personnel Review*, 30(2): 132-151.
- Huselid, M. A. (1995). *The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance*. *Academy of management journal*, 38(3): 635-672.
- Jabbour, C.J.C. (2011), *How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study*. *Industrial and Commercial Training*, 43(2): 98 -105.
- Jabbour, C.J.C. (2013). *Environmental training in organisations: from a literature review to a framework for future research*. *Resour. Conserv. Recycl*, 74 (1): 144-155.
- Jabbour, C.J.C. Santos, F.C.A. and Nagano, M.S. (2010). *Contribution of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil*. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7): 1049-1089.
- Jabbour, C.J.C., ABL S Jabbour, K Govindan, AA Teixeira and WRS Freitas. (2013). *Environmental management and operational performance in automotive companies in Brazil: the role of human resource management and lean manufacturing*. *Journal of Cleaner Production*, 47: 129-140.
- Jackson SE, DWS Renwick, CJC Jabbour and CM Muller. (2011). *State-of-the-art and future directions for green human resource management: introduction to the special issue*. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2): 99-116.
- Jackson, S., Renwick, D., Jabbour, C. J. C., and Muller-Camen, M. (2011). *State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource Management Zeitschrift für Personal für schung*. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 25(2): 99-116.
- Jackson, S.E., Seo, J. (2010). *The greening of strategic HRM scholarship*. *Organ. Manag. J*, 7 (4): 2
- Michael, A. (2011). *Strategic human resource management: a guide to action*. 4 ed. London: Kogan Page. Miller, Dale (2006). *Strategic Human Resource Management Stores*. *Journal Of Retailing and Consumer Services*, (13): 99-109.
- Joseph, J., & Wilson, A. J. (2018). *The growth of the firm: An attention based view*. *Strategic Management Journal*, 39(6), 1779-1800
- 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.
- Kramar, R. (2014). *Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach?*. *International Journal of Human Resource Management*, 25(8): 1069-1089.
- Luu, T. T. (2018). *Employees' green recovery performance: the roles of green HR practices and serving culture*. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(8): 1308-1324.
- Luu, T. T., & Vo, T. T. (2018). *Charismatic leadership and public service recovery performance*. *Marketing Intelligence & Planning*, 36(1): 108-123.
- Paill_e, 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.
- 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., Redman, T., & Maguire, S. (2013). *Green human resource management: A review and research agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1): 1-14.
- 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.

- Rupp, D. E., Ganapathi, J., Aguilera, R. V., & Williams, C. A. (2006). Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework, *Journal of Organizational Behavior*, 27(4): 537-543.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2): 424-438.
- Salem, M. A., Hasnan, N., & Osman, N. H. (2012). Environmental issues and corporate performance: A critical review, *Journal of Environment and Earth Science*, 2(10): 112-122.
- Sammalisto, K., & Brorson, T. (2008). Training and communication in the implementation of environmental management systems (ISO 14001): A case study at the University of Gävle, Sweden, *Journal of Cleaner Production*, 16(3): 299-309.
- Saturnino Neto, A., José Chiappetta Jabbour, C. and Beatriz Lopes de Sousa Jabbour, A. (2014). Green training supporting eco-innovation in three Brazilian companies: practices and levels of integration, *Industrial and Commercial Training*, 46(7): 387-392.
- Scherbaum, C. A., Popovich, P. M., & Finlinson, S. (2008). Exploring individual-level factors related to employee energy-conservation behaviors at work, *Journal of Applied Social Psychology*, 38(3): 818-835.
- Schultz, P. W., Gouveia, V. V., Cameron, L. D., Tankha, G., Schmuck, P., & Franek, M. (2005). Values and their relationship to environmental concern and conservation behavior, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(4): 457-475.
- Sjostrom, E. (2008). Shareholder activism for corporate social responsibility: What do we know? *Sustainable Development*, 16(3), 141-54.
- Slawinski, N., & Bansal, P. (2015). Short on time: Intertemporal tensions in business sustainability. *Organization Science*, 26(2), 531e549.
- Steg, L., & De Groot, J. I. M. (2012). Environmental values. In S. Clayton (Ed.), *The handbook of environmental and conservation psychology* (pp. 81-92). New York: Oxford University Press.
- Steg, L., De Groot, J. I. M., Dreijerink, L., Abrahamse, W., & Siero, F. (2011). General antecedents of personal norms, policy acceptability, and intentions: The role of values, worldviews, and environmental concern, *Society & Natural Resources: An International Journal*, 24: 349-367.
- Subramanian, N., Abdulrahman, M.D., Wu, L. and Nath, P. (2016). Green competence framework: evidence from China, *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2): 151-172.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1): 31-55.
- Teixeira, A.A., Jabbour, C.J.C. and de Sousa Jabbour, A.B.L. (2012). Relationship between green management and environmental training in companies located in Brazil: a theoretical framework and case studies, *International Journal of Production Economics*, 140(1) : 318-329.
- Tetenbaum, T.J. (1998). *Shifting paradigms: From Newton to chaos*. *Organizational Dynamics*, Spring, 21-32.
- Vyas, A. (2016). *New era of human resource management—Go green*. In Paper Presented at the International Conference on Emerging Technologies in Engineering, Biomedical, Medical and Science (ETEBMS), (Raj, India).
- Wei, L. Q., Liu, J., & Herndon, N. C. (2011). SHRM and product innovation: Testing the moderating effects of organizational culture and structure in Chinese firms, *The International Journal of Human Resource Management*, 22(01): 19-33.
- Yang, M. G., Hong, P., & Modi, S. B. (2011). Impact of lean manufacturing and environmental management on business performance: An empirical study of manufacturing firms, *International Journal of Production Economics*, 129(2): 251-261.
- Yusoff, Y. M., & Nejati, M. (2017). *A Conceptual Model of Green HRM Adoption Towards Sustainability in Hospitality Industry. In Driving Green Consumerism Through Strategic Sustainability Marketing*. IGI Global.
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2018). *Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry*. *Global Business Review*, 0972150918779294.
- 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