

تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌های آموزشی با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان

❖ حسین حمزوی^{۱*} ❖ عبدالواسع خادمی^۲ ❖ عاطفه محبی^۳ ❖ محمدجواد کاملی^۴

صفحه: ۹۷-۱۲۲

چکیده

مسئولیت اجتماعی سازمان یک مفهوم در حال تحول است که به‌طور فزاینده‌ای توسط جوامع و سازمان‌ها باهدف ایجاد رشد سازمانی پایدار مطرح شده است. با این حال هنوز شناخت محدودی نسبت به عوامل اثرگذار بر این مفهوم وجود دارد. لذا هدف از پژوهش حاضر، تجزیه و تحلیل اثر مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان می‌باشد. تحقیق کنونی از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها و اطلاعات پژوهشی توصیفی-پیمایشی است. جامعه‌ی آماری این تحقیق کلیه‌ی کارکنان دانشگاه آزاد شیراز به تعداد ۳۲۰ نفر بوده و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۱۷۵ نفر از کارکنان تعیین شده است. روش جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. نتایج این پژوهش نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان و مسئولیت اجتماعی سازمان تأثیر معناداری دارد. همچنین رفتار سبز کارکنان بر مسئولیت اجتماعی سازمان تأثیر معناداری دارد؛ و در نهایت مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌های آموزشی با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان تأثیر معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی سبز، رفتار سبز کارکنان، مسئولیت اجتماعی سازمان.

■ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۰۶

■ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۱۵

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

۱. کارشناسی ارشد مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت استراتژیک، دانشگاه آزاد واحد شمال تهران، تهران، ایران.

۴. دانشیار گروه منابع انسانی، دانشکده منابع سازمانی، دانشگاه دعلوم انتظامی، تهران، ایران.

مقدمه

امروزه بسیاری از مدیران و رهبران سازمان‌ها با یکدیگر رقابت کرده و به دنبال راه‌حل‌های جدید برای کاهش هزینه‌ها و از طرفی دیگر به دنبال افزایش عملکرد و توسعه پایدار سازمانشان هستند. از آنجایی که فشارهای فزاینده‌ای در ارتباط میان انسان و محیط‌زیست وجود دارد، نگرانی‌های اصلی و عمده‌ای در میان جوامع ظهور پیدا کرده است. مسئولیت اجتماعی به‌عنوان چارچوبی برای از بین بردن این فشارها شکل گرفته است. در واقع مسئولیت اجتماعی سازمان، عامل اساسی بقای هر سازمان است (Askari, 2018). مدیریت هر سازمان آموزشی از طریق بهبود مسئولیت اجتماعی می‌تواند هویت سازمان را بهبود بخشیده و به‌عنوان یک ابزار تشویقی برای ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان و در نتیجه برای افزایش بهره‌وری سازمان از آن استفاده کند (Wang et al, 2018). مسئولیت اجتماعی سازمان‌های آموزشی به‌عنوان یک استراتژی کلیدی برای به حداکثر رساندن ارزش مشترک در طول فرآیندهای مشارکتی با جامعه و ذینفعان در نظر گرفته شده که به‌عنوان وظیفه اساسی و هدف مشترک برای سازمان و کارکنان شناخته می‌شود (Chen & Chen, 2023). یکی از دلایل اصلی اهمیت مسئولیت اجتماعی در سازمان‌های آموزشی، تأثیر آن بر جامعه و افرادی است که با آن سازمان در ارتباط هستند. سازمان‌های آموزشی نقش بسیار مهمی در شکل‌گیری و توسعه افراد و جامعه داشته و این سازمان‌ها مسئولیت مهمی در ارائه آموزش و پرورش با کیفیت، بهره‌وری و توانمندی افراد در راستای توسعه جامعه دارند. مسئولیت اجتماعی در سازمان‌های آموزشی به معنای تعهد به ارزش‌ها و اصول اخلاقی است. این سازمان‌ها باید به‌عنوان نمونه‌هایی از عدالت، احترام به حقوق انسانی، تنوع فرهنگی و حفظ محیط‌زیست عمل کنند.

آن‌ها نقش الگویی را در جامعه ایفا می‌کنند و مسئولیت دارند تا مفاهیم اخلاقی و ارزش‌های مثبت را در فرآیند آموزش و پرورش ترویج کنند (Ahmad et al, 2023). در اصل مسئولیت اجتماعی سازمان از طریق ابعاد مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت بشردوستانه باهدف توسعه پایدار سازمان موجب افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان و سازمان می‌شود. بنابراین سازمان‌ها باید دیدگاه‌ها و ارزیابی‌های مناسبی را از محیط جامعه و سازمانشان اتخاذ کنند، تا نقش آن‌ها را در حفاظت از محیط‌زیست که با رشد سبز همراه است، ارتقا دهد (Vuong & Bui, 2023). مطالعات مختلفی رابطه بین مسئولیت اجتماعی سازمان با وفاداری مشتری، شهرت سازمان و عملکرد سازمانی (Ullah et al, 2022)، رضایت مشتری و اعتماد (Islam et al, 2023)، رفتار سبز کارکنان (Khattak et al, 2021)، مدیریت منابع انسانی سبز (Freitas et al, 2020) را نشان می‌دهد. از میان عوامل مختلف مدیریت منابع انسانی سبز از طریق

شیوه‌های ارزیابی عملکرد، کار تیمی، استخدام و انتخاب کارکنان مهم‌ترین مورد برای عملکرد بهتر مسئولیت اجتماعی یک سازمان است (Qaidamini Harouni et al, 1401). مدیریت منابع انسانی سبز از طریق رفتار، نگرش، دانش و انگیزه مرتبط با فعالیت سازمان، میزان پایداری و رفتار کارکنان را ارزیابی کرده و بر آن تأثیر می‌گذارد. با این حال، مدیریت منابع انسانی سبز مستلزم اجرای طرح‌های منابع انسانی سبز بوده که بهبود کارایی، مشارکت و حفظ کارکنان را افزایش می‌دهد؛ در واقع مدیریت منابع انسانی سبز این پتانسیل را دارد که بر رفتار داوطلبانه و اجباری کارکنان طرفدار محیط‌زیست با عمل به‌عنوان یک مکانیسم راهنما برای کارکنان سازمانی جهت مشارکت در رفتارهای سبز باهدف حفظ منابع سازمانی و در نتیجه کمک به پایداری شرکت تأثیر بگذارد (Zafar et al., 2022; De Clercq, 2020). محققان اثرات شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز کارکنان را به‌عنوان یک زمینه جدید در نظر می‌گیرند (Dumont et al, 2017). مدیریت منابع انسانی سبز از طریق فرآیند تجزیه و تحلیل شغل سبز، استخدام و کارگزینی سبز، مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز، آموزش سبز و جبران خدمت سبز به‌طور قابل توجهی رفتار سبز کارکنان و مسئولیت اجتماعی سازمان را بهبود می‌بخشد (Jabbour et al, 2019). در نتیجه این بخش به سازمان‌ها در بهبود رفتار سبز کارکنان از طریق اجرای استراتژی‌هایی مانند تشکیل پرونده الکترونیکی، استفاده مشترک از خودرو، کنفرانس ویدیویی، مصاحبه مجازی، بازیافت زباله، کمک می‌کند (Papademetriou et al, 2023). رفتار سبز کارکنان به‌عنوان عامل تأثیرگذار دیگری بر مسئولیت اجتماعی سازمان شناخته شده است (Latif et al, 2022). مفهوم رفتار سبز کارکنان به‌عنوان یک رفتار طرفدار محیط‌زیست که توسط کارکنان سازمان انجام می‌شود، مطرح شده است (Saleem et al, 2020). در واقع رفتار سبز کارکنان به مجموعه اقدامات و رفتارهایی اشاره دارد که کارکنان در محیط کار خود انجام می‌دهند تا به حفاظت از محیط‌زیست کمک کنند. این رفتارها شامل عملکردهایی می‌شوند که به کاهش مصرف انرژی، صرفه‌جویی در مصرف منابع طبیعی، جلوگیری از آلودگی محیط‌زیست، بازیافت و مدیریت صحیح پسماندها، استفاده از مواد قابل بازیافت و دوستدار محیط‌زیست و ایجاد آگاهی و توجه به مسائل محیط‌زیست می‌باشد (Zacher et al, 2023). از طرفی رفتار سبز کارکنان نشان از توجه و مسئولیت‌پذیری کارکنان نسبت به محیط‌زیست و تأثیرات عملکرد خود در آن دارد. این نوع رفتارها می‌تواند به کاهش هدر رفت منابع، کاهش آلودگی و حفظ منابع طبیعی منجر شود. علاوه بر این، رفتار سبز کارکنان می‌تواند بهبود ارتباطات و همکاری در محیط کار را تسهیل کند و افزایش رضایتمندی و انگیزه کارکنان را به همراه داشته باشد، که این امر به نوبه‌ی خود موجب تقویت مسئولیت اجتماعی کارکنان و سازمان می‌گردد (Zhang et al, 2023). مطابق با تحقیقات نیاز اساسی به بررسی شیوه‌های زیست‌محیطی و پیامدهای آن از دیدگاه

کارکنان در راستای تحقق مسئولیت اجتماعی سازمان بستگی دارد؛ زیرا کاهش اثرات مخرب زیست‌محیطی شرکت به تمایل کارکنان برای اتخاذ یک رفتار سبز وابسته است (Zhang & Huang, 2019). بنابراین رفتار سبز کارکنان نه تنها به محیط زیست کمک کرده، بلکه در ایجاد فرهنگ سازمانی مسئولیت‌پذیر و پایدار نیز نقش مهمی دارند. این رفتارها می‌توانند به‌عنوان نمونه‌های الگویی برای سایر کارکنان در سازمان عمل نموده و باعث تحقق اهداف محیط‌زیستی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان شوند (Ashfaq et al, 2023). با توجه به مطالب بیان‌شده، اولاً به نظر می‌رسد در مورد اینکه چگونه و تا چه حد مدیریت منابع انسانی سبز مشارکت کارکنان را در رفتارهای سبز آنها و مسئولیت اجتماعی سازمان تسهیل می‌کند، در میان محققان اجماع واحدی وجود ندارد (Tanova & Bayighomog, 2020)؛ اما تحقیقاتی توجه را به فقدان مطالعات تجربی در مورد بررسی اثر مدیریت منابع انسانی سبز بر پیامدهای رفتاری سبز کارکنان در سطح سازمان و کارکنان جلب کرده‌اند (Rubel et al, 2021؛ Chaudhary, 2020)؛ ثانیاً مطالعات اخیر در مورد نیاز به کاوش عمیق‌تر در مورد تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر نتایج مربوط به مسئولیت اجتماعی سازمان و رفتار کارکنان استدلال کرده‌اند (Li et al, 2023؛ Rashid et al, 2023). لذا در این پژوهش به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌های آموزشی با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان در خواهیم پرداخت.

مبانی نظری

مدیریت منابع انسانی سبز

امروزه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز از طریق ادغام مدیریت زیست‌محیطی و مدیریت منابع انسانی پدید آمده‌اند. مدیریت منابع انسانی سبز یک مفهوم و الگوی مدیریتی پیشگامانه است که مفهوم سبز را برای مدیریت منابع انسانی برای دستیابی به هدف استراتژیک مدیریت زیست‌محیطی سازمان از طریق استفاده از شیوه‌های مدیریت سبز اعمال کرده و این مسئله جزء ضروری یک سیستم مدیریت سبز می‌باشد (Ren et al, 2018). همچنین مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان مکانیزمی مربوط به تشخیص روابط بین اقداماتی که بر محیط و برنامه، توسعه پایدار، کاربرد و اثر سیستم‌های منابع انسانی در سازمان تأثیرگذارند، شناسایی شده و سه بعد اصلی یعنی توسعه قابلیت سبز کارکنان، ایجاد انگیزه در کارکنان برای رعایت استانداردهای سبز، و فراهم کردن فرصت‌های رشد پایدار کارکنان را شامل می‌شود (Tandon et al, 2023). در واقع مدیریت

منابع انسانی سبز، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را در مدیریت زیست‌محیطی با برجسته کردن اهمیت مدیریت منابع انسانی در پیشگیری از آلودگی، کنترل و حفاظت از محیط‌زیست در اجرای عملیات سازمان منعکس می‌کند (Papademetriou et al, 2023). از طرفی استخدام و جذب سبز، آموزش و توسعه سبز، مدیریت و ارزیابی عملکرد زیست‌محیطی نمونه‌هایی از اقدامات، کارکردهای هماهنگ مدیریت منابع انسانی سبز باهدف پرورش دانش، ارزش‌ها و مهارت‌های سبز و همچنین تشویق کارکنان به مشارکت در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمان و در نتیجه عملکرد زیست‌محیطی بهتر سازمان هستند (Chams & García-Blandón, 2019). بنابراین مدیریت منابع انسانی سبز به کارکنان کمک کرده تا با توسعه توانایی‌ها و رفتارهای سبز خود، ایجاد انگیزه برای مشارکت آن‌ها در وظایف با جنبه‌های سبز و ارائه فرصت‌های سبز، محیطی پایدار را در سازمان ایجاد کنند. توانایی‌های سبز کارکنان را می‌توان از طریق استخدام و انتخاب سبز و همچنین آموزش و توسعه زیست‌محیطی توسعه داد (Jabbour et al, 2019). این بخش با همراهی و همکاری کارکنان برای مشارکت در فعالیت‌های سبز با مدیریت عملکرد سازگار با محیط‌زیست اقدامات خود را انجام می‌دهد. علاوه بر این، نیروی کار سازمان و رفتار آن به شکل‌گیری سازمان برای دستیابی به اهداف سبز و مسئولیت اجتماعی سازمان کمک می‌کند. اثرات مستقیم و غیرمستقیم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز داوطلبانه و مرتبط با وظیفه کارکنان توسط سازمان درک شده و می‌تواند تأثیر مثبتی بر مسئولیت اجتماعی سازمان داشته باشد (Zhou et al, 2018؛ Zhixia et al, 2018).

رفتار سبز کارکنان

رفتار سبز کارکنان به‌عنوان رفتار طرفدارانه از محیط‌زیست شناخته شده که به کاهش ردپای تخریب محیطی سازمان کمک می‌نماید (Latif et al, 2022)؛ در واقع رفتار سبز ثبات در اهداف اجتماعی و زیست‌محیطی سازمان را ترویج نموده که به توسعه پایدار و بلندمدت سازمان منجر می‌شود (Chen et al, 2022). از طرفی این نوع رفتار به‌عنوان اقدامات و رفتارهایی تعریف شده است که می‌توان با مشارکت کارکنانی که به پایداری محیط‌زیستی علاقه دارند، وضعیت سازمان را بهبود داد (Uslu et al, 2023). بنابراین رفتار سبز کارکنان را می‌توان به‌طور کلی به‌عنوان فعالیت‌های کارکنان باهدف حفظ منابع طبیعی در راستای کاهش تخریب محیط‌زیست و بهبود کیفیت در محیط کار در نظر گرفت (Gunawan et al, 2022). رفتار سبز کارکنان شامل دو نوع رفتار سبز درون‌نقشی (توجه به وظایف شغلی خود و سیستم پاداش و تنبیه سازمانی) و رفتار سبز فرا‌نقشی (رفتار سبز خودجوش بر اساس هنجارهای شخصی) است. رفتار سبز فرا‌نقشی یک

رفتار سبز در محیط کار بوده که کارکنان به ابتکار خود به منظور بهبود عملکرد محیطی و بهبود مشکلات زیست‌محیطی اتخاذ کرده اما رفتار سبز درون نقشی کارکنان جهت برآوردن نیازهای کاری خود اتخاذ نموده و مطابق با قوانین و مقررات سازمان است (Zhang et al, 2019). با این حال، رفتار سبز را می‌توان به دو صورت رفتار سبز که برای شغل کارکنان (ایجاد محیط پایدار و پایبندی به سیاست‌های سازمانی) لازم بوده و رفتار داوطلبانه‌ای که فراتر از الزامات و انتظارات سازمان (ابتکارات زیست‌محیطی و کنشگری) است، از یکدیگر متمایز ساخت (Hasebrook et al, 2022). در پیوند بین رفتار سبز کارکنان و سازمان این واقعیت شناسایی شده است که وقتی کارکنان می‌خواهند رفتار دوستدار محیط‌زیست داشته باشند اما نمی‌دانند از کجا شروع کنند یا زمان لازم برای ایجاد تغییرات را ندارند، محیط کار در سازمان مسیری را برای آن‌ها نشان می‌دهد. این امر ثابت می‌کند که ایجاد یک محیط کاری سبز، که در آن کارکنان احساس حمایت از سوی سازمانشان را دارند، تمایل کارکنان را برای درگیر شدن در رفتارهایی که از طبیعت محافظت می‌کند را افزایش می‌دهد (Galván-Mendoza et al, 2022). رفتار سبز کارکنان در سازمان نه تنها به رفاه جسمی و روانی اعضای سازمان کمک کرده، بلکه در دستیابی به توسعه پایدار و ارتقاء مسئولیت اجتماعی سازمان کمک شایانی می‌کند (Wu & Liu, 2023). بدون شک رفتار سبز اثر منفی ناشی از فعالیت‌های روزانه در محل کار را به حداقل می‌رساند (Zhang et al, 2021).

مسئولیت اجتماعی سازمان

مسئولیت اجتماعی سازمان ابزاری حیاتی به‌عنوان نگرش‌ها و اقدامات سازمانی فراتر از قانون تعریف شده که یک مأموریت سازمانی را در راستای بهبود توسعه، پایداری و یکپارچگی ذینفعان را نشان می‌دهد (Asante Boadi et al, 2019؛ Tello-Castrillón, 2018)، و همچنین به تعهدات سازمانی اشاره داشته که فراتر از ضرورت عملیاتی و قانونی در راستای پاسخگویی به نگرانی‌های محیطی و اجتماعی است (Nicolaidis, 2021). صرف‌نظر از نتایج مالی هر سازمان، مسئولیت اجتماعی سازمان به‌عنوان یک تعامل و هدف اجتماعی به کار گرفته می‌شود که تعادلی را بین اهداف و ابعاد مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت اجتماعی (بشردوستانه) سازمان‌ها را تنظیم می‌کند. بُعد مسئولیت اقتصادی منعکس‌کننده مسئولیت‌های مالی و تجاری یک سازمان در قبال جامعه و تضمین یک مدل تجاری پایدار است (Boso et al., 2017). بُعد مسئولیت قانونی شامل ایجاد و رعایت قوانین پایه‌ای بوده که بر اساس آن سازمان‌ها برخی از حداقل استانداردهای قابل قبول را در نظر می‌گیرند (Carroll, 2016; Sayadi &

(Soleimani, 1401). بُعد اخلاقی نشان‌دهنده‌ی رعایت آداب و رسوم اجتماعی و هنجارهای اخلاقی از جمله به رسمیت شناختن و احترام به هنجارهای اخلاقی جدید جامعه می‌باشد. همچنین بُعد مسئولیت اجتماعی نشان‌دهنده فعالیت‌های بشردوستانه مانند هدایای پولی، اهدای محصول و هرگونه کمک اختیاری دیگر به جامعه یا گروه‌های ذینفع جامعه است (Masoud, 2017). بنابراین بر اساس ابعاد، ماهیت مسئولیت اجتماعی سازمان به تصویر کشیدن یک سازمان به‌عنوان یک شریک بادوام برای پیشرفت اجتماعی می‌باشد، که سازمان را به‌عنوان یک بازیگر استراتژیک باعلاقه بلندمدت به چشم‌انداز اجتماعی و محیط‌زیستی نشان می‌دهد (Chukwuma & Okonkwo, 2023). سه کانال اساسی که سازمان از طریق آن مسئولیت اجتماعی را پیاده‌سازی می‌کند شامل همکاری با ذینفعان، ایجاد فرصت‌های تجاری جدید (از طریق پرداختن به چالش‌های کلیدی اجتماعی) و بهبود شرایط کاری است. بنابراین، یک سازمان با برنامه‌ریزی در امر مسئولیت اجتماعی، عملکرد کارکنان و سازمان را بهبود می‌بخشد (Maqbool & Zameer, 2018). مطابق با تحقیقات نشان داده شده است که مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها رابطه نزدیکی با توسعه و پایداری، رفتار سبز کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد اجتماعی سازمان و مدیریت منابع انسانی سبز دارد (Carrera, 2022). از طرفی مطابق با برخی تحقیقات اثبات شده است که مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها پوششی برای فعالیت‌های تقلبی و کاذب بوده، که صرفاً توسط مدیریت سازمان تقلید می‌شود، که جنبه‌ی تاریک این مفهوم را نشان می‌دهد.

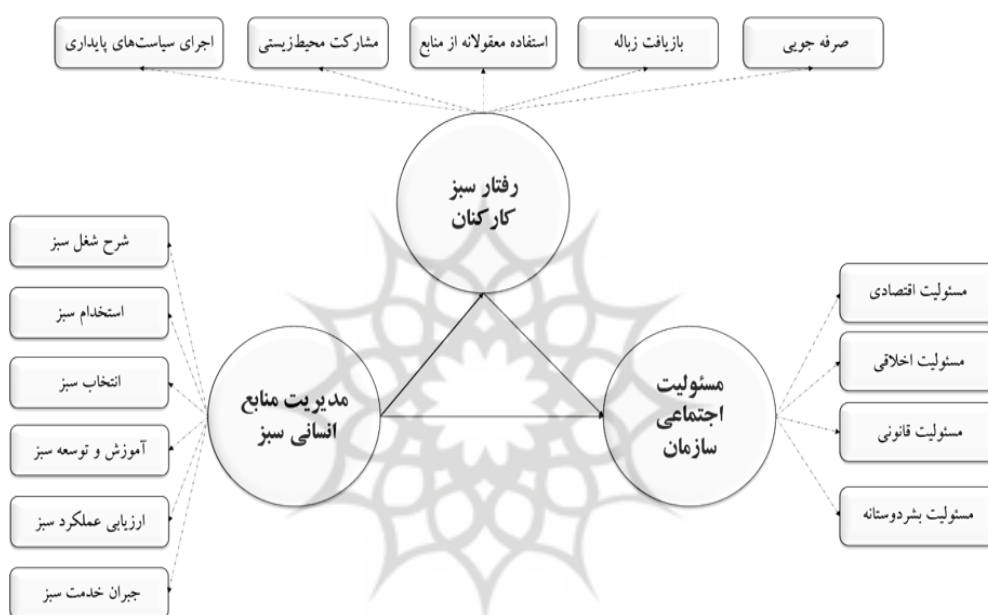
پیشینه پژوهش

در تحقیقی (Ercantan & Eyupoglu, 2022) باهدف بررسی ارتباط بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان پرداختند. نمونه آماری پژوهش شامل دانشجویانی از بزرگ‌ترین دانشگاه قبرس شمالی با ۴۰۰ پرسشنامه با ۳۴۲ پاسخ معتبر اجرا شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS انجام شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مستقیمی بر رفتارهای داوطلبانه و مرتبط با وظیفه سبز درک شده کارکنان آینده و تأثیر غیرمستقیم از طریق میانجی‌گری ادراک جو سبز روان‌شناختی دارد. (Chen & Wu, 2022) به پژوهشی باهدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و رهبری تحول‌آفرین سبز بر رفتار سبز کارکنان روی آوردند. نمونه آماری این پژوهش از طریق پرسشنامه به شرکت‌های دارای گواهی ISO14001 دو مرحله‌ای، ۲۹۶ پاسخ معتبر به دست آمد و فرضیه‌های تحقیق با استفاده از تحلیل رگرسیون خطی، مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان

داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در شرکت‌ها، ذهن آگاهی سبز کارکنان را افزایش داده و در نتیجه رفتارهای سبز آن‌ها را تحریک می‌کند. همچنین رهبری تحول‌آفرین سبز و خودکارآمدی سبز نقش تعدیل‌کننده مثبتی در رابطه فوق دارند. (Sabokro et al, 2021) به تحقیقی با موضوع تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی شرکت، جو روانی سبز و رفتار سبز کارکنان پرداختند. این پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی برای آزمون مدل پیشنهادی با استفاده از نمونه‌ای متشکل از ۳۸۴ نفر از مدیران و کارکنان منابع انسانی که به‌طور تصادفی از بین شرکت‌های صنعتی در تمام استان‌های ایران انتخاب شدند، استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، جو روانی سبز و رفتارهای سبز کارکنان تأثیر می‌گذارد. از طرفی مدیریت منابع انسانی سبز به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر رفتار سبز کارکنان از طریق نقش‌های میانجی مسئولیت اجتماعی شرکت و جو روانی سبز در صنایع ایران تأثیر می‌گذارد. (Khattak et al, 2021) پژوهشی باهدف بررسی ارتباط میان مسئولیت اجتماعی شرکت و رفتار سبز کارکنان انجام دادند. مدل مطالعه از طریق PLS-SEM با استفاده از داده‌های نظرسنجی از ۴۸۵ کارمند هتل ایتالیا و پاکستان آزمایش شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی شرکت و رفتار سبز کارکنان به‌طور مثبت و معناداری باهم مرتبط هستند. (Freitas et al, 2020) در پژوهشی به بررسی ارتباط میان مدیریت منابع انسانی سبز و مسئولیت اجتماعی شرکت‌های کشور برزیل پرداختند. چهار موج ایمیل به مدیران منابع انسانی و مسئول اجتماعی شرکت‌ها از ۸۵۳ شرکت برزیلی از صنایع متالورژی، خودرو و شیمیایی ارسال شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردید. یافته‌های این پژوهش نشان داد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبتی بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها دارند. همچنین اثبات شد که شیوه‌های ارزیابی عملکرد، کار تیمی، استخدام و انتخاب کارکنان مهم‌ترین موارد برای عملکرد بهتر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها هستند.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش رابطه‌ی بین متغیرهای مدیریت منابع انسانی سبز، رفتار سبز کارکنان، مسئولیت اجتماعی سازمان را نشان می‌دهد. در این پژوهش متغیر وابسته مسئولیت اجتماعی سازمان بوده و متغیر مستقل مدیریت منابع انسانی سبز و متغیر میانجی رفتار سبز کارکنان می‌باشند. نحوه‌ی اثرگذاری متغیرهای پژوهش یعنی متغیر مستقل و میانجی بر متغیر وابسته در شکل ۱ به نمایش گذاشته شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری و مدل مفهومی پژوهش فرضیه‌ها به صورت زیر می‌باشد:

فرضیه اول: مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه دوم: مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه سوم: رفتار سبز کارکنان بر مسئولیت اجتماعی سازمان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه چهارم: مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌های آموزشی با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان تأثیر معناداری دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی بوده و از حیث گردآوری و جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، پژوهشی توصیفی-پیمایشی است. جامعه‌ی آماری این تحقیق کلیه‌ی کارکنان دانشگاه آزاد شیراز به تعداد 320 نفر بوده و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران 175 نفر از کارکنان تعیین شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه‌ای که شامل ۲۹ گویه بوده، استفاده شد. معیارهای پرسشنامه جهت سنجش متغیر مدیریت منابع انسانی سبز از (Roscoe et al, 2018) و بردی پور (۱۳۹۷) با شش بعد (شرح شغل سبز، استخدام سبز، انتخاب سبز، آموزش و توسعه سبز، ارزیابی عملکرد سبز، جبران خدمت سبز)، متغیر رفتار سبز کارکنان از (De Rueck & Farouk, 2017) با پنج بعد (صرفه‌جویی، بازیافت زباله، استفاده معقولانه از منابع، مشارکت محیط‌زیستی، اجرای سیاست‌های پایداری)، و مسئولیت اجتماعی سازمان از (Carroll, 1991) با چهار بعد (مسئولیت اقتصادی، مسئولیت اخلاقی، مسئولیت قانونی و مسئولیت بشردوستانه) بود، استفاده گردید.

جهت سنجش روایی ابزار مورد استفاده پژوهش علاوه بر تأیید از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و بارهای عاملی به عنوان روایی سازه پژوهش از نرم‌افزار SPSS 22 بهره گرفته شد، که مقادیر تأیید شده متناظر با سازه‌های پژوهش، از عدد ۰/۵ بالاتر می‌باشند. همچنین جهت پایایی سازه‌های پژوهش از روش آلفای کرونباخ که یکی از روش‌های سنجش پایایی ابزار تحقیق است، استفاده شد (Hosseini, 1400). مقدار ضریب آلفای کرونباخ باید حداقل برابر با ۰/۷ و یا بیشتر باشد تا یک گویه مناسب باشد. همان‌طور که در جدول 2 مشاهده می‌شود مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ است؛ لذا سازه‌های پژوهش از روایی مناسبی برخوردار هستند. نتایج آزمون‌های پایایی و روایی پرسشنامه به شرح جدول ۱ و ۲ آمده است.

پرتال جامع علوم انسانی

جدول 1- مقادیر ضرایب بارهای عاملی با نرم‌افزار SPSS 22

بار عاملی	علامت اختصاری	بار عاملی	علامت اختصاری	بار عاملی	علامت اختصاری
۰/۷۲۵	۱GEB	۰/۷۱۹	۱۱GHRM	مدیریت منابع انسانی سبز	
۰/۷۸۸	۲GEB	۰/۵۸۲	۱۲GHRM	۰/۷۶۱	۱GHRM
۰/۶۰۷	۳GEB	۰/۵۹۴	۱۳GHRM	۰/۶۳۰	۲GHRM
۰/۶۳۵	۴GEB	۰/۵۴۳	۱۴GHRM	۰/۶۲۵	۳GHRM
۰/۷۱۱	۵GEB	۰/۶۸۴	۱۵GHRM	۰/۵۱۴	۴GHRM
مسئولیت اجتماعی سازمان		۰/۶۳۷	۱۶GHRM	۰/۵۳۹	۵GHRM
۰/۶۶۲	۱OSR	۰/۶۲۸	۱۷GHRM	۰/۶۱۴	۶GHRM
۰/۷۲۰	۲OSR	۰/۵۸۱	۱۸GHRM	۰/۶۷۸	۷GHRM
۰/۷۰۹	۳OSR	۰/۵۱۳	۱۹GHRM	۰/۷۱۷	۸GHRM
۰/۶۹۷	۴OSR	۰/۵۷۱	۲۰GHRM	۰/۶۷۵	۹GHRM
-----			رفتار سبز کارکنان	۰/۵۶۳	۱۰GHRM

جدول 2- مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ

ردیف	متغیر	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
۱	مدیریت منابع انسانی سبز	۲۰	۰/۷۸۹
۲	رفتار سبز کارکنان	۵	۰/۸۲۳
۳	مسئولیت اجتماعی سازمان	۴	۰/۸۱۵
۴	کل پرسشنامه	۲۹	۰/۸۰۱

یافته‌های پژوهش

در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری و مربعات جزئی بهره گرفته شده و از نرم‌افزارهای تحلیل آماری SPSS 22 و LISREL استفاده شده است. ابتدا جهت بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد، که با انجام آزمون مشخص شد، داده‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای ۵ درصد دارای توزیع نرمالی هستند. پس از آن برای بررسی تصادفی بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون run-test روی آورده شد، که با توجه به نتایج آماری مشاهده گردید، توزیع داده‌ها به صورت تصادفی بوده است. نتایج آزمون‌های ذکر شده به شرح جدول ۳ می‌باشد.

جدول ۳- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS) و آزمون run-test

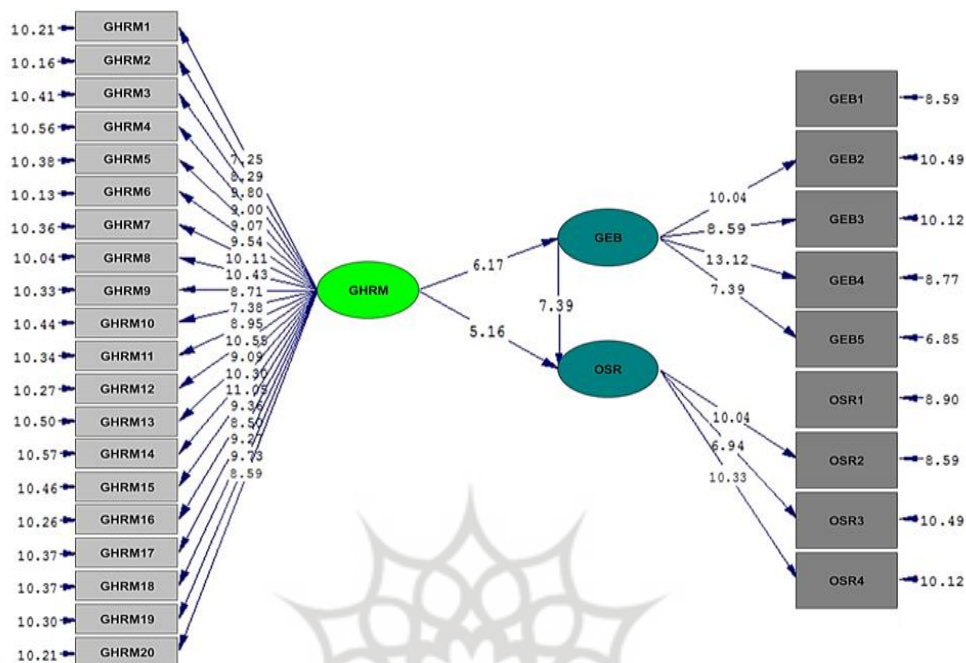
ردیف	متغیر	آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS)	آزمون run-test	مقدار خطا
۱	مدیریت راهبردی سبز	۰/۱۹	۰/۲۱۹	۵ درصد
۲	رفتار سبز کارکنان	۰/۰۹	۰/۶۰۸	۵ درصد
۳	مسئولیت اجتماعی سازمان	۰/۰۹	۰/۲۱۳	۵ درصد

همچنین برازش مدل مفهومی و مدل اندازه‌گیری با استفاده از شاخص‌های کای دو / درجه آزادی، برازندگی ریشه میانگین مربعات خطای، ریشه میانگین باقی‌مانده‌ها، برازش هنجار شده، برازش هنجار نشده، شاخص برازش مقایسه‌ای، شاخص برازش فزاینده، نیکویی برازش و نیکویی برازش تعدیل شده از طریق نرم‌افزار لیزرل انجام گردید. مقادیر اولیه برازش مدل در جدول ۴ آورده شده است.

جدول 4-مقادیر اولیه برازش مدل

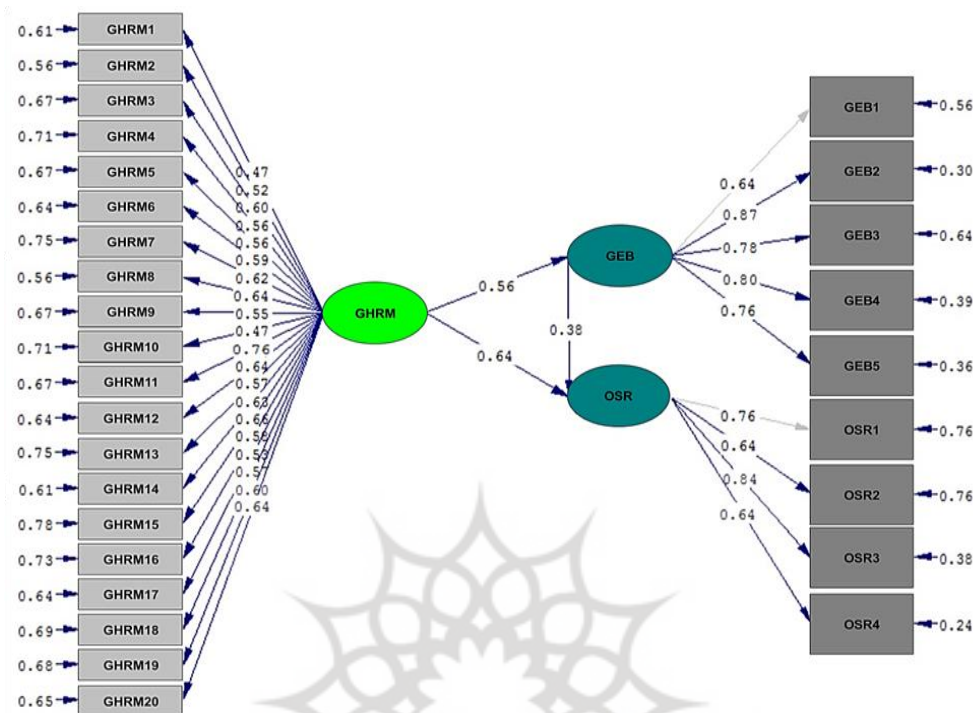
متغیر	میزان محقق شده	میزان استاندارد
شاخص کای دو درجه آزادی	2/42	کمتر از ۳
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	0/077	کمتر از 0/08
ریشه میانگین باقی مانده‌ها (RMR)	0/075	
برازش هنجار شده (NFI)	0/92	
برازش هنجار نشده (NNFI)	0/92	
برازش مقایسه‌ایی (CFI)	0/93	بیشتر از 0/9
برازش فزاینده (IFI)	0/94	
نیکویی برازش (GFI)	0/84	بیشتر از 0/8
نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	0/81	

معادلات ساختاری تکنیک آماری مناسبی بوده که بر پایه فرضیه‌ها درباره‌ی وجود روابط علی بین متغیرها است. شکل ۲ ضرایب t و شکل ۳ ضرایب استاندارد را برای مدل تحقیق را نشان می‌دهد. از این مدل جهت بررسی سطح معنی‌داری ارتباط بین متغیرهای مکنون مطرح شده در مدل تحقیق استفاده می‌شود و در صورتی که ضرایب t محاسبه شده در سطح خطای ۰/۰۵ درصد در بازه‌ی (۱/۹۶+ تا ۱/۹۶-) قرار نداشته باشند، می‌توان این نتیجه را گرفت که ارتباط معنی‌داری بین دو متغیر مکنون مورد بررسی وجود دارد.



شکل ۲- مدل پژوهش در حالت معناداری ضرایب (t-Value)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



شکل ۳-مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

مطابق با شکل ۲ و ۳ مقادیر ضریب بارهای عاملی و آماره t مدل مفهومی پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری لیزرل در جدول ۵ به شرح زیر است.

جدول 5- مقادیر ضریب λ (بارهای عاملی) و آماره t

آماره t	بار عاملی	علامت اختصاری	آماره t	بار عاملی	علامت اختصاری	آماره t	بار عاملی	علامت اختصاری
-	۰/۶۴	۱GEB	۸/۹۵	۰/۷۶	۱۱GHRM	مدیریت منابع انسانی سبز		
۱۰/۰۴	۰/۸۷	۲GEB	۱۰/۵۵	۰/۶۴	۱۲GHRM	۷/۲۵	۰/۴۷	۱GHRM
۸/۵۹	۰/۷۸	۳GEB	۹/۰۹	۰/۵۷	۱۳GHRM	۸/۲۹	۰/۵۲	۲GHRM
۱۳/۱۲	۰/۸۰	۴GEB	۱۰/۳۰	۰/۶۳	۱۴GHRM	۹/۸۰	۰/۶۰	۳GHRM
۷/۳۹	۰/۷۶	۵GEB	۱۱/۰۵	۰/۶۶	۱۵GHRM	۹/۰۰	۰/۵۶	۴GHRM
مسئولیت اجتماعی سازمان			۹/۳۶	۰/۵۸	۱۶GHRM	۹/۰۷	۰/۵۶	۵GHRM
-	۰/۷۶	۱OSR	۸/۵۰	۰/۵۳	۱۷GHRM	۹/۵۴	۰/۵۹	۶GHRM
۱۰/۰۴	۰/۶۴	۲OSR	۹/۲۷	۰/۵۷	۱۸GHRM	۱۰/۱۱	۰/۶۲	۷GHRM
۶/۹۴	۰/۸۴	۳OSR	۹/۷۳	۰/۶۰	۱۹GHRM	۱۰/۴۳	۰/۶۴	۸GHRM
۱۰/۳۳	۰/۶۴	۴OSR	۸/۵۹	۰/۶۴	۲۰GHRM	۸/۷۱	۰/۵۵	۹GHRM
-----			رفتار سبز کارکنان			۷/۳۸	۰/۴۷	۱۰GHRM

آزمون سوبل برای آزمودن تأثیر متغیر میانجی در رابطه بین دو متغیر دیگر است. در این آزمون مقدار Z در صورت بیشتر شدن از $1/96$ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود. با توجه به آزمون سوبل (سنجش فرضیه چهارم) و مقادیر آماره t در جدول ۶ خلاصه نتایج فرضیات مشخص شده است، که تمام فرضیات در سطح ۹۵ درصد مورد تأیید و پذیرش می‌باشد.

جدول 6- نتایج فرضیه‌های پژوهش

ردیف	فرضیه‌های پژوهش	آماره T	ضریب استاندارد	نتیجه
۱	مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۶/۱۷	۵۶۰/	تأیید
۲	مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان تأثیر معناداری دارد.	۵/۱۶	۶۴۰/	تأیید
۳	رفتار سبز کارکنان بر مسئولیت اجتماعی سازمان تأثیر معناداری دارد.	۷/۳۹	۳۸۰/	تأیید
۴	مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌های آموزشی با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۶/۲۱	---	تأیید

نتایج فرضیه اول نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان دانشگاه آزاد شیراز با ضریب t به مقدار ۶/۱۷ تأثیر مثبت و معناداری دارد. میزان ضریب استاندارد این فرضیه ۰/۵۶ است؛ بنابراین می‌توان این ادعا را داشت که اگر سطح مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه آزاد شیراز به اندازه ۱ واحد بهبود یا افزایش یابد به احتمال ۹۵ درصد رفتار سبز کارکنان دانشگاه آزاد شیراز به اندازه ۰/۵۶ واحد بهبود و یا افزایش می‌یابد.

نتایج فرضیه دوم نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی دانشگاه آزاد شیراز با ضریب t به مقدار ۵/۱۶ تأثیر مثبت و معناداری دارد. میزان ضریب استاندارد این فرضیه ۰/۶۴ است؛ بنابراین می‌توان این ادعا را داشت که اگر سطح مدیریت منابع انسانی سبز در دانشگاه آزاد شیراز به اندازه ۱ واحد بهبود یا افزایش یابد به احتمال ۹۵ درصد مسئولیت اجتماعی دانشگاه آزاد شیراز به اندازه ۰/۶۴ واحد بهبود و یا افزایش می‌یابد.

نتایج فرضیه سوم نشان داد رفتار سبز کارکنان بر مسئولیت اجتماعی سازمان در دانشگاه آزاد شیراز با ضریب t به مقدار ۷/۳۹ تأثیر مثبت و معناداری دارد. میزان ضریب استاندارد این فرضیه ۰/۳۸ است؛ بنابراین می‌توان این ادعا را داشت که اگر سطح رفتار سبز کارکنان در دانشگاه آزاد شیراز به اندازه ۱ واحد بهبود یا افزایش یابد به احتمال ۹۵ درصد مسئولیت اجتماعی سازمان در دانشگاه آزاد شیراز به اندازه ۰/۳۸ واحد بهبود و یا افزایش می‌یابد.

نتایج فرضیه چهارم نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌های آموزشی با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان دانشگاه آزاد شیراز با ضریب t به مقدار ۶/۲۱ تأثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی

با افزایش سطوح مدیریت منابع انسانی سبز از طریق رفتار سبز کارکنان در دانشگاه آزاد شیراز میزان مسئولیت اجتماعی سازمان را به صورت مثبت و مستقیم افزایش می‌یابد و بالعکس.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌های آموزشی با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان بود. نتایج فرضیه اول نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار سبز کارکنان با ضریب t به مقدار $۶/۱۷$ ، و ضریب استاندارد به مقدار $۰/۵۶$ تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (Papademetriou et all, 2023)، (Zhou et all, 2018)، (Zhixia et all, 2018) و (Dumont et all, 2017) همخوانی دارد. بنابراین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز عمدتاً از طریق موضوعات سبز در استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد، جبران خدمت، رفتارهای سبز کارکنان را از طریق این فعالیت‌های سبز گرا بهبود می‌دهد. در واقع سازمان‌ها با جذب و استخدام کارکنان سبز گرا و انجام اقدامات سبز در سازمان، می‌توانند کارمندی را جذب کرده که پس از ورود به سازمان رفتار سبز محیط‌زیستی را در سازمان و جامعه ترویج دهند. همچنین سازمان‌دهی آموزش مهارت‌های زیست‌محیطی می‌تواند دانش محیطی کارکنان را غنی سازد و آن‌ها را برای حل مشکلات زیست‌محیطی در اجرای رفتار سبز آماده سازد. از طرفی با گنجانیدن رفتار سبز کارکنان در سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش، کارکنان می‌توانند مسئولیت‌های اجتماعی خود را درک کرده و برای فعال تر بودن در رفتار حفاظت از محیط‌زیست تلاش نمایند. در نتیجه، کارکنان بافهم شیوه‌های مدیریت منابع سبز، رفتارهای سبز بیشتری از خود نشان می‌دهند.

نتایج فرضیه دوم نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان با ضریب t به مقدار $۵/۱۶$ ، و ضریب استاندارد به مقدار $۰/۶۴$ تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (Freitas et all, 2020) و (Jabbour et all, 2019) همخوانی دارد. بنابر نتایج، مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند به کارکنان آموزش‌های مربوط به حفاظت از محیط‌زیست و استفاده پایدار از منابع را ارائه دهد. این آموزش‌ها می‌تواند بهبود آگاهی و نگرش کارکنان نسبت به مسائل محیط‌زیستی و پایداری را بهبود بخشیده و آن‌ها را به اجرای عملی این مسائل ترغیب کنند. این بخش با اجرای سیاست‌ها، منجر به ارتقای شکوفایی سازمان در حوزه‌های مختلف مانند ارتباطات عمومی مثبت، جذب و نگهداشت نیروی کار با استعداد و افزایش

رضایتمندی کارکنان می‌شود. با این حال مدیریت منابع انسانی سبز با اجرای فرآیندهای منابع انسانی سبز، می‌تواند بهبود قابل توجهی در عملکرد و ایفای نقش مسئولیت اجتماعی سازمان از طریق استفاده از انرژی‌های تجدید پذیر و کاهش مصرف انرژی، مدیریت بهینه آب و فاضلاب، استفاده از مواد قابل بازیافت و کاهش تولید زباله‌ها داشته باشد. علاوه بر این، پایداری کارکنان به نقش مسئولیت اجتماعی یک سازمان به ایجاد رابطه مثبت با مشتریان، جذب کارکنان با انگیزه، کاهش ریسک منجر می‌شود.

نتایج فرضیه سوم نشان داد رفتار سبز کارکنان بر مسئولیت اجتماعی سازمان با ضریب t به مقدار $۷/۳۹$ ، و ضریب استاندارد به مقدار $۰/۳۸$ تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق (Wu & Liu, 2023)، (Khattak et al, 2021) و (Zhang & Huang, 2019) همخوانی دارد. با انجام رفتارهای سبز، کارکنان به مسائل محیط‌زیست و پایداری محیطی پایبند بوده و آمادگی لازم را داشته تا در این زمینه با سایرین همکاری کنند. این امر می‌تواند باعث ایجاد فرهنگ‌سازمانی پایدار و مسئولیت‌پذیر شود و به موجب آن، کارکنان در راستای ایفای نقش مسئولیت اجتماعی سازمان موفق ظاهر شوند. همچنین رفتار سبز کارکنان می‌تواند بهبود محیط‌زیست سازمان را با کاهش مصرف انرژی و آب، مدیریت بهینه زباله‌ها و استفاده از مواد قابل بازیافت در پی داشته باشد. بنابراین رفتار سبز کارکنان می‌تواند مسئولیت اجتماعی سازمان را ارتقا دهد.

نتایج فرضیه چهارم نشان داد مدیریت منابع انسانی سبز بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌های آموزشی با نقش میانجی رفتار سبز کارکنان با ضریب t به مقدار $۶/۲۱$ تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج نسبی تحقیق (Sabokro et al, 2021) همخوانی دارد. بنابراین مدیریت منابع انسانی سبز با ارائه سیاست‌ها و فرآیندهای مناسب و تقویت رفتار سبز کارکنان، می‌تواند بهبود مسئولیت اجتماعی سازمان‌های آموزشی را تسهیل و تقویت کند. مدیریت منابع انسانی سبز با ارائه شیوه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به حفاظت از محیط‌زیست و استفاده پایدار از منابع به کارکنان، آگاهی و نگرش آن‌ها نسبت به رفتارهای سبز را افزایش داده و با ارائه امکانات و تسهیلات مرتبط با رفتار سبز، مانند ایجاد سیستم‌های مدیریت پوشش گیاهی، ارائه حمل‌ونقل عمومی رایگان و...، انگیزه لازم برای انجام مسائل محیط‌زیستی و مسئولیت اجتماعی سازمان را فراهم می‌نماید.

پیشنهادهای پژوهش

باتوجه به نتایج فرضیه اول و دوم پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران و رهبران سازمان‌های آموزشی از طریق مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز باروی آوردن به شیوه‌های تنظیم شرح شغل سبز، کارمند یابی و استخدام سبز، انتخاب کارکنان سبز محور، آموزش و توسعه سبز، ایجاد نظام ارزیابی عملکرد سبز و جبران خدمت سبز زمینه‌های رفتار سبز کارکنان را در سازمان ایجاد نموده و مسئولیت اجتماعی سازمان را محقق سازند.

باتوجه به نتایج فرضیه سوم پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران و رهبران سازمان‌های آموزشی از طریق مؤلفه‌های رفتار سبز کارکنان یعنی برانگیختن احساس صرفه‌جویی، بازیافت زباله، استفاده معقولانه از منابع، مشارکت محیط‌زیستی، اجرای سیاست‌های پایداری در سازمان برای کارکنان زمینه‌های تحقق مسئولیت اجتماعی سازمان را فراهم نمایند.

باتوجه به نتایج فرضیه چهارم پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران و رهبران سازمان‌های آموزشی از طریق مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز با ایجاد فرصت‌هایی برای شرکت کردن کارکنان در فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمان مانند برگزاری رویدادهای محیط‌زیستی و اجتماعی اقدام نمایند.

ملاحظات اخلاقی

تمامی جوانب اصول اخلاقی پیرو آیین‌های اخلاقی نگارش پروژه‌های تحقیقاتی از جانب نویسندگان رعایت شده است.

حامی مالی

کلیه‌ی هزینه‌های مالی این پژوهش توسط نویسندگان تأمین شده است.

تعارض منافع

مقاله کنونی فاقد هرگونه تعارض منافی است.

References

- Ahmad, S. F., Alam, M. M., Rahmat, M. K., Shahid, M. K., Aslam, M., Salim, N. A., & Al-Abyadh, M. H. A. (2023). Leading Edge or Bleeding Edge: Designing a Framework for the Adoption of AI Technology in an Educational Organization. *Sustainability*, 15(8), 6540.
- Asante Boadi, E., He, Z., Bosompem, J., Say, J., & Boadi, E. K. (2019). Let the talk count: Attributes of stakeholder engagement, trust, perceive environmental protection and CSR. *Sage Open*, 9(1), 2158244019825920.
- Ashfaq, M., Tandon, A., Zhang, Q., Jabeen, F., & Dhir, A. (2023). Doing good for society! How purchasing green technology stimulates consumers toward green behavior: A structural equation modeling-artificial neural network approach. *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1274-1291.
- Askari, S. (2018). The role of social responsibility on the development of environmental resources and the performance of municipal organizations. *Geography and Human Relations*, 2(2), 170-185. [in Persian].
- Boso, R. K., Afrane, S. K., & Inkoom, D. K. (2017). Motivations for providing CSR-mediated initiatives in mining communities of Ghana: A multiple-case study. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 2(1), 1-15.
- Carrera, L. (2022). Corporate social responsibility. A strategy for social and territorial sustainability. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 7(1), 1-11.
- Carroll, A. B. (2016). Carroll's pyramid of CSR: taking another look. *International journal of corporate social responsibility*, 1(1), 1-8.
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122.
- Chaudhary, R. (2020). Effects of green human resource management: testing a moderated mediation model. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(1), 201-216.
- Chen, L., & Chen, Y. (2023). A Metaorganizations Perspective on Digital Innovation and Corporate Social Responsibility: Evidence from China. *Sustainability*, 15(14), 11031.
- Chen, S., Wan, F., & Yang, S. (2022). Normative misperceptions regarding pro-environmental behavior: Mediating roles of outcome efficacy and problem awareness. *Journal of Environmental Psychology*, 84, 101917.
- Chen, T., & Wu, Z. (2022). How to facilitate employees' green behavior? The joint role of green human resource management practice and green transformational leadership. *Frontiers in psychology*, 13, 906869.
- Chukwuma, I. O., & Okonkwo, U. O. (2023). Corporate Social Responsibility: The Ethics of Legitimacy. In *Corporate Social Responsibility in the 21st Century. IntechOpen*.

De Clercq, D. (2022). Organizational disidentification and change-oriented citizenship behavior. *European Management Journal*, 40(1), 90-102.

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.

Ercantan, O., & Eyupoglu, S. (2022). How do green human resource management practices encourage employees to engage in green behavior? Perceptions of university students as prospective employees. *Sustainability*, 14(3), 1718.

Freitas, W. R. D. S., Caldeira-Oliveira, J. H., Teixeira, A. A., Stefanelli, N. O., & Teixeira, T. B. (2020). Green human resource management and corporate social responsibility: Evidence from Brazilian firms. *Benchmarking: An International Journal*, 27(4), 1551-1569.

Galván-Mendoza, O., González-Rosales, V. M., Leyva-Hernández, S. N., Arango-Ramírez, P. M., & Velasco-Aulcy, L. (2022). Environmental knowledge, perceived behavioral control, and employee green behavior in female employees of small and medium enterprises in Ensenada, Baja California. *Frontiers in Psychology*, 13, 1082306.

Gunawan, I., Aryana, I., & Susyarini, N. P. W. A. (2022). Analysis of Understanding Green Packaging And Eco Label Bottle Packaging on Green Behavior of Employees in The Food & Beverage Department of The Apurva Kempinski Bali. *Repositori Politeknik Negeri Bali*.

Hasebrook, J. P., Michalak, L., Wessels, A., Koenig, S., Spierling, S., & Kirmsse, S. (2022). Green Behavior: Factors Influencing Behavioral Intention and Actual Environmental Behavior of Employees in the Financial Service Sector. *Sustainability*, 14(17), 10814.

Hosseini, S. A. (1400). Examining the validity and reliability of teachers' teaching metacognition inventory. *Teaching Research*, 9(3), 200-226. [in Persian].

Islam, T., Islam, R., Pitafi, A. H., Xiaobei, L., Rehmani, M., Irfan, M., & Mubarak, M. S. (2021). The impact of corporate social responsibility on customer loyalty: The mediating role of corporate reputation, customer satisfaction, and trust. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 123-135.

Jabbour, C. J. C., Sarkis, J., de Sousa Jabbour, A. B. L., Renwick, D. W. S., Singh, S. K., Grebinevych, O., ... & Godinho Filho, M. (2019). Who is in charge? A review and a research agenda on the 'human side' of the circular economy. *Journal of cleaner production*, 222, 793-801.

Khattak, S. R., Nouman, M., Fayaz, M., Cismaş, L. M., Negruţ, L., Negruţ, C. V., & Salem, S. (2021). Corporate social responsibility and employee green behavior in the hospitality industry: a cross-country study. *Sustainability*, 13(19), 10534.

Latif, B., Gunarathne, N., Gaskin, J., San Ong, T., & Ali, M. (2022). Environmental corporate social responsibility and pro-environmental behavior: The effect of green shared vision and personal ties. *Resources. Conservation and Recycling*, 186, 106572.

Li, W., Abdalla, A. A., Mohammad, T., Khassawneh, O., & Parveen, M. (2023). Towards examining the link between green hrm practices and employee green in-role behavior: spiritual leadership as a moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, 383-396.

Maqbool, S., & Zameer, M. N. (2018). Corporate social responsibility and financial performance: An empirical analysis of Indian banks. *Future Business Journal*, 4(1), 84-93.

Masoud, N. (2017). How to win the battle of ideas in corporate social responsibility: the International Pyramid Model of CSR. *International journal of corporate social responsibility*, 2(1), 1-22.

Nicolaides, A. (2021). Corporate social responsibility and ethical business conduct on the road to sustainability: A stakeholder approach. *International Journal of Development and Sustainability*, 10(5), 200-215.

Papademetriou, C., Ragazou, K., Garefalakis, A., & Passas, I. (2023). Green Human Resource Management: Mapping the Research Trends for Sustainable and Agile Human Resources in SMEs. *Sustainability*, 15(7), 5636.

Qaidamini Harouni, A., Sadeghi De Cheshme, M., Dashti Askari, H., & Gashmard, M A. (1401). The effect of workplace spirituality on employees' performance with the mediating role of job satisfaction and deviant behavior in the workplace. *Academic Management*, 1(3), 48-72. [in Persian].

Rashid, W., Ghani, U., Khan, K., & Usman, M. (2023). If you care I care: role of Green Human Resource Management in employees green behaviors. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2189768.

Ren, S., Tang, G., & E Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35, 769-803.

Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, CJC, Chong, T.)2019(. Green human resource management and the enablers of green organizational culture: Enhancing a firm 's environmental performance for sustainable development. *Bus Strat Env*. 28: 737 – 749.

Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2021). The influence of green HRM practices on green service behaviors: the mediating effect of green knowledge sharing. *Employee Relations: The International Journal*, 43(5), 996-1015.

Sabokro, M., Masud, M. M., & Kayedian, A. (2021). The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior. *Journal of Cleaner Production*, 313, 127963.

Saleem, M., Qadeer, F., Mahmood, F., Ariza-Montes, A., & Han, H. (2020). Ethical leadership and employee green behavior: A multilevel moderated mediation analysis. *Sustainability*, 12(8), 3314.

Sayadi, Y., & Soleimani, H. (1401). Investigating the relationship between academic goal orientation and student teachers' responsibility. *Academic Management*, 1(1), 1-13.

Tandon, A., Dhir, A., Madan, P., Srivastava, S., & Nicolau, J. L. (2023). Green and non-green outcomes of green human resource management (GHRM) in the tourism context. *Tourism Management*, 98, 104765.

Tello Castrillón, C. (2018). Relación entre el Gobierno Corporativo y la Responsabilidad Social Organizacional: Estudio de caso en una empresa multilatin colombiana, Carvajal SA (*Doctoral dissertation*).

Ullah, Z., Ahmad, N., Nazim, Z., & Ramzan, M. (2020). Impact of CSR on corporate reputation, customer loyalty and organizational performance. *Gov. Manag. Rev*, 5(2), 195-210.

Uslu, F., Keles, A., Aytekin, A., Yayla, O., Keles, H., Ergun, G. S., & Tarinc, A. (2023). Effect of Green Human Resource Management on Green Psychological Climate and Environmental Green Behavior of Hotel Employees: The Moderator Roles of Environmental Sensitivity and Altruism. *Sustainability*, 15(7), 6017.

Vuong, T. K., & Bui, H. M. (2023). The role of corporate social responsibility activities in employees' perception of brand reputation and brand equity. *Case Studies in Chemical and Environmental Engineering*, 7, 100313.

Wang, Z., Hsieh, T.S. and Sarkis, J. (2018), "CSR performance and the readability of CSR reports: too good to be true?", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 25 No. 1, pp. 66-79.

workplace pro-environmental behavior through green human resource management and organizational culture: Evidence from an emerging economy. *Heliyon*.

Wu, T. L., & Liu, H. T. (2023). Causal Model Analysis of the Effects of Civil Servants' Perceived Formalism, Green Conscientiousness, and Moral Reflectiveness on Green Behavior. *Sustainability*, 15(7), 5772.

Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 465-494.

Zafar, H., Ho, J. A., Cheah, J. H., & Mohamed, R. (2022). Catalyzing voluntary pro-environmental behavior in the textile industry: Environmentally specific servant leadership, psychological empowerment and organizational identity. *Journal of Cleaner Production*, 378, 134366.

Zhang, J., & Huang, R. (2019). Employees' pro-environmental behaviours (PEBs) at international hotel chains (IHCs) in China: The mediating role of environmental concerns (ECs). *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 39, 129-136.

Zhang, S., Ren, S., & Tang, G. (2023). From Passive to Active: The Positive Spillover of Required Employee Green Behavior on Green Advocacy. *Journal of Business Ethics*, 1-20.

Zhang, W., Xu, R., Jiang, Y., and Zhang, W. (2021). How environmental knowledge management promotes employee green behavior: *an empirical study*. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 18:4738. doi: 10.3390/ijerph18094738.

Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., & Zhao, J. (2019). How green human resource management can promote green employee behavior in China: A technology acceptance model perspective. *Sustainability*, 11(19), 5408.

Zhixia, C., Hossen, M. M., Muzafary, S. S., & Begum, M. (2018). Green banking for environmental sustainability-present status and future agenda: Experience from Bangladesh. *Asian Economic and Financial Review*, 8(5), 571-585.

Zhou, L., Zhao, S., Tian, F., Zhang, X., & Chen, S. (2018). Visionary leadership and employee creativity in China. *International Journal of Manpower*, 39(1), 93-105.



The effect of green human resource management on the social responsibility of educational organizations with the mediating role of employees' green behavior

Hossein Hamzavi, Abdulwase Khademi, Atefe mohebi, Mohammadjavad kameli

Abstract

Corporate social responsibility is an evolving concept that has been increasingly proposed by societies and organizations with the aim of creating sustainable organizational growth. However, there is still limited knowledge about the factors affecting this concept. Therefore, the purpose of this research is to analyze the effect of green human resources management on the social responsibility of the organization with the mediating role of employees' green behavior. The current research is an applied research in terms of its purpose, and a descriptive-survey research in terms of collecting data and information. The statistical population of this research is 320 employees of Shiraz Azad University and the statistical sample size is 175 employees based on Cochran's formula. The data collection method was through a questionnaire and the data analysis method was from the structural equation modeling approach. The results of this research showed that green human resource management has a significant effect on the green behavior of employees and the social responsibility of the organization. Also, the green behavior of employees has a significant effect on the social responsibility of the organization; And finally, green human resource management has a significant effect on the social responsibility of educational organizations with the mediating role of employees' green behavior.

Keywords: human resources management, green human resources management, green employee behavior, social responsibility of the organization.

1. Hossein Hamzavi Masters degree in Organizational Behavior Management, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.
2. Abdulwase Khademi Masters student in public administration, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.
3. Atefe mohebi Masters student in strategic management, North Tehran Azad University, Tehran, Iran.
4. Associate Professor Department of Human Resources, Faculty of Organizational Resources, University of Police Sciences, Tehran, Iran.