

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۱۰، شماره ۳۸، پاییز ۱۴۰۱

ص: ۱۶۴-۱۴۷

تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست

لیلا عاشوری^۱ - محمد نصیری^{۲*}

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، گروه تربیت‌بدنی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران. ۲. استادیار مدیریت

ورزشی، گروه تربیت‌بدنی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۹، تاریخ تصویب: ۱۴۰۱/۰۳/۲۹)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف آزمون برازش مدل ساختاری ارتباط مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با میانجیگری رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست انجام شد. روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بود و از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری به شیوه حداکثر درست‌نمایی انجام شد. جامعه آماری شامل همه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود و ۲۶۱ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های مدیریت منابع انسانی سبز فرخی و همکاران (۱۳۹۶)، عملکرد زیست‌محیطی شاه‌ویسی (۱۳۹۳) و رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست تامپسون و برتون (۱۹۹۴) استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزارهای SPSS و AMOS در سطح معناداری ۰/۰۵ صورت گرفت. نتایج نشان داد ضریب مسیر بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار دوستانه با محیط‌زیست، همچنین بین رفتار دوستانه با محیط‌زیست و عملکرد زیست‌محیطی معنادار است و ضریب مسیر بین مدیریت منابع سازمانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی معنادار نیست. نتایج شاخص‌های نیکویی برازش نشان داد مدل مفروض پژوهش با داده‌های تحقیق برازش دارد. در نهایت نتایج به‌دست آمده از روش بوت استرپ نشان داد رابطه غیرمستقیم معناداری بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی از طریق سازه رفتار دوستانه با محیط‌زیست وجود دارد اما نقش میانجی آن تأیید نشد. برنامه‌های جبران خدمت می‌تواند موجب تحقق برنامه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در کارکنان شده و میزان رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست را افزایش دهد.

واژه‌های کلیدی

رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست، عملکرد زیست‌محیطی، کارکنان وزارت ورزش و جوانان، منابع انسانی سبز.

مقدمه

دیدگاه تسلط بر طبیعت را می‌توان یکی از نگرش‌های اساسی پس از رنسانس دانست که به تبع آن صنعتی شدن و بهره‌کشی مداوم از طبیعت به‌عنوان منبعی نامیرا تا مدت‌ها میان بخشی از اندیشه‌ها و تصمیمات اندیشمندان قرار گرفته بود. حال پس از گذشت زمان و با ورود به قرن بیست و یکم می‌توان آثار و نتایج این نگرش‌ها را در زندگی امروز جستجو کرد (۴۴). گرم شدن زمین، نازک شدن لایه ازن، انواع آلودگی‌ها و غیره از یک‌سو و محدودیت و کاهش منابع طبیعی در کنار مصرف بی‌رویه و سرسام‌آور این منابع بشر را با موقعیت ویژه‌ای روبرو کرده است (۶). با توجه به مشکلات ذکر شده و نگرانی‌هایی که از آینده بشر در سیاره زمین وجود دارد، امروزه حفاظت از محیط‌زیست و طراحی مبتنی بر توجه به آن به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های بشر مبدل گشته است. همچنین در چند سال اخیر با توجه به افزایش فشارهای زیست‌محیطی و مشکلات به وجود آمده در زندگی افراد، علاقه رو به فزونی در بررسی عملکرد زیست‌محیطی کارکنان و سازمان‌ها به وجود آمده است. عملکرد زیست‌محیطی سازمان شامل کاهش زباله، صرفه‌جویی در مصرف انرژی و آب، آموزش مشتریان و کارکنان خود در زمینه با محیط‌زیست است (۳۲). لذا عملکرد زیست‌محیطی عبارت است از مجموعه عملیات سازمان که همگام و سازگار با محیط‌زیست است. هنگامی که ارزش‌های فرهنگی سازمان از فعالیت‌های زیست‌محیطی حمایت می‌کند، کارکنانی که دارای تعهدات زیست‌محیطی هستند، ممکن است احساس یکپارچگی بیشتری با سازمان خود داشته باشند که به نوبه خود باعث افزایش رضایت آن‌ها برای شرکت در اهداف سازمان می‌شود (۳۴). باین وجود، صرف‌نظر از نقش مهم رفتار کارکنان در ارتقای پیامدهای زیست‌محیطی، مطالعات تجربی اندکی وجود دارد که

عملکرد زیست‌محیطی کارکنان را به مدیریت منابع انسانی سبز پیوند دهد.

در حوزه مباحث مدیریت سبز، اقدامات مدیریت منابع انسانی، تحت عنوان مدیریت منابع انسانی سبز به وجود آمده است (۱۶). می‌توان گفت واژه سبز ریشه در مباحث بازاریابی اکولوژیک دارد (۲۶). برخی از محققان مدیریت منابع انسانی را با مدیریت زیست‌محیطی مرتبط می‌دانند و آن را مدیریت منابع انسانی سبز یا مدیریت منابع انسانی زیست‌محیطی می‌نامند (۲۱). توکلی و همکاران (۱۳۹۷) و رضایی و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند که مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌ها، توسعه منابع انسانی است (۳۰۸). درواقع، مدیریت منابع انسانی سبز یعنی استفاده مناسب و صحیح از منابع انسانی برای بهبود و ارتقای اقدامات زیست‌محیطی سازمان و ایجاد تعهد و آگاهی بیشتر در کارکنان نسبت به مسائل زیست‌محیطی (۲۹). این فعالیت‌ها علاوه بر اینکه منجر به کارایی و اثربخشی، کاهش هزینه‌ها، ایجاد همکاری بین کارکنان و پایداری می‌شود، موجب ایجاد تصویر ذهنی مثبت از سازمان بین آحاد جامعه و کسب پذیرش و مشروعیت اجتماعی می‌شود (۱۲). جانعلی زاده (۱۳۹۸) و دومینگوئز فالکن و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند انتخاب و گزینش سبز کارکنان، آموزش و توانمندسازی آنان و ارزیابی و نظارت بر عملکرد سبز کارکنان می‌تواند بیشترین تأثیر را بر توسعه و بهبود عملکرد محیطی سازمان داشته باشد (۲۴ و ۴). یانگ و همکاران (۲۰۱۹) معتقدند که توجه منابع انسانی به تولیدات سبز باعث به وجود آمدن عملکرد نوآورانه در سازمان خواهد شد که در نهایت منجر به بهبود عملکرد سازمانی کارکنان می‌شود (۵۰).

موفقیت مدیریت منابع انسانی سبز سازمان بر رفتار حامی زیست کارکنان وابسته است، زیرا رفتار آن‌ها باعث

منابع انسانی سبز با انگیزش کارکنان سبز به وسیله ارزیابی و پاداش‌دهی عملکرد کارکنان سبز مواجه است و سوم اینکه مدیریت منابع انسانی سبز با تحریک مشارکت و توانمندسازی کارکنان و ایجاد یک فرهنگ سازمانی سازگار با محیط‌زیست ارتباط دارد (۲۰). یکی از مهم‌ترین نقش‌های مدیریت منابع انسانی سبز کمک به سازمان در جهت ایجاد و عملی نمودن تفکر سبز، در کارکنان است (۱۷). در سازمان‌های سبز یکی از مهم‌ترین نقش‌ها برای ایجاد تفکر سبز بین کارکنان سازمان، نقش مدیران و کارشناسان منابع انسانی است که می‌باید کارکنان را به افرادی متعهد به مسائل زیست‌محیطی تبدیل کند (۱۳). آبی‌آبی اصفهانی و همکاران (۱۳۹۷) و جبلی و عبدالعلی پور (۱۳۹۸) و قزل‌باش و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند که مدیریت منابع انسانی می‌تواند تأثیر مثبتی بر مسئولیت زیست‌محیطی کارکنان داشته باشد و منجر به تحقق توسعه پایدار سازمان می‌شود (۱۴ و ۵ و ۱).

رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست به‌عنوان سومین متغیر موجود در این پژوهش و به‌عنوان قدیمی‌ترین و ساده‌ترین مدل رفتار حامی محیط‌زیست است که در آن دانش زیست‌محیطی افراد منجر به آگاهی و نگرانی زیست‌محیطی می‌شود که به‌نوبه خود منجر به رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست می‌شود (۱۰). اقدامات مدیریت منابع انسانی تلاش‌های داوطلبانه کارکنان در زمینه رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست را افزایش می‌دهد (۴۷). رستگار و همکاران (۱۳۹۸) و دومینگوئز فالکن و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست را در کارکنان سازمان افزایش دهد (۲۴ و ۹). رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست در میان کارکنان به‌عنوان تمایل به شرکت در فعالیت‌های

بهبود عملکرد زیست‌محیطی سازمان می‌شود (۲۵). محققان روش‌های خاصی برای اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز ذکر می‌کنند. به‌عنوان مثال موسی و همکاران^۱ (۲۰۲۰) چهار گام را برای یک مدل مدیریت منابع انسانی زیست‌محیطی پیشنهاد می‌کنند: ۱- فراهم نمودن یک دیدگاه زیست‌محیطی، ۲- آموزش کارکنان برای به اشتراک گذاشتن چشم‌انداز زیست‌محیطی و اهداف خود، ۳- ارزیابی عملکرد زیست‌محیطی کارکنان و ۴- تشخیص فعالیت‌های زیست‌محیطی کارکنان با استفاده از برنامه‌های پاداش (۳۳). همچنین طاهر و همکاران^۲ (۲۰۲۰) یک چهارچوب مفهومی شامل، حمایت مدیران ارشد، آموزش، توانمندسازی و پاداش را برای اجرای موفق در سیستم مدیریت منابع انسانی سبز پیشنهاد می‌کنند (۴۹). بانریس^۳ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی خود با در یک شرکت چندملیتی نشان دادند که انجام اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز در حوزه‌های پاداش و ارزیابی عملکرد در این شرکت‌ها به ایجاد تعهد سبز در کارکنان منجر می‌شود (۱۸). آموزش کارکنان کمک می‌کند تا آن‌ها شیوه‌های زیست‌محیطی جدید را درک کنند و کارکنان توانمند تمایل به درگیری در فعالیت‌های زیست‌محیطی می‌شوند و همچنین پاداش می‌تواند کارکنان را به‌عنوان مسئول زیست‌محیطی تحریک کند. اوجو و رامان^۴ (۲۰۱۹) و چربل و لویز^۵ (۲۰۱۶) نیز نشان دادند که آموزش و توسعه سبز تأثیر قابل توجهی بر توانمندسازی و مشارکت کارکنان دارد (۳۸ و ۱۹). علاوه بر این، چادهاری^۶ (۲۰۱۹) عناصری از چشم‌انداز منابع انسانی و مدیریت زیست‌محیطی را طبقه‌بندی می‌کنند. نخست، مدیریت منابع انسانی سبز در رابطه با توسعه توانایی‌های سبز در استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه رهبری سبز فعالیت می‌کند. دوم؛ مدیریت

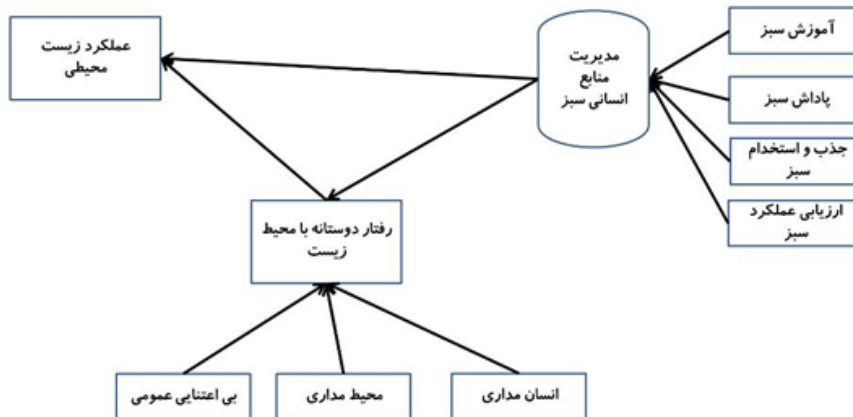
4 . Ojo & Raman
5 . Charbel & Lopes
6 . Chaudhary

1 . Mousa et al
2 . Tahir et al
3 . Benraïss

محیطی تعریف شده است. تعدادی از این فعالیت‌ها عبارت‌اند از: خاموش کردن نور هنگام خارج شدن از دفتر، چاپ دوطرفه، جلوگیری از استفاده از فنجان‌های یکبار مصرف، کمک به سازمان‌ها برای اجرای استراتژی‌های سبزی، استفاده از دوچرخه برای رفت‌وآمد، کاهش زباله‌ها و ایجاد طرح‌های جدید برای محافظت از محیط‌زیست است. رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست کارکنان اساساً به ارتقای عملکرد محیطی سازمان کمک می‌کند (۴۰). رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست در میان کارکنان برای رسیدگی به مسائل زیست‌محیطی و مشارکت در رفتارهای محیطی، به‌عنوان یک استراتژی مؤثر برای تبدیل شدن به سازمان طرفدار محیط‌زیست و افزایش عملکرد زیست‌محیطی محسوب می‌شود (۲۳). فام و همکاران (۲۰۱۹) و بانسی و زایرپور (۱۳۹۷) نشان دادند که عوامل آموزش زیست‌محیطی کارکنان و تعهد مدیریت ارشد بر مدیریت محیط‌زیست بیشترین تأثیر را دارد (۲۰۴۰). همچنین سیامبالاپاتیا و همکاران (۲۰۱۸) و سریرم و سوبا (۲۰۱۸) نشان دادند که رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست کارکنان به کاهش هزینه‌های سازمان کمک می‌کند (۴۶ و ۴۸). دهقان قهفرخی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان گونه‌شناسی رفتارهای سبز در اماکن ورزشی نشان دادند که شش مؤلفه دانش زیست‌محیطی، گرایش زیست‌محیطی، اعتبار زیست‌محیطی، الزامات زیست‌محیطی، انتظارات زیست‌محیطی و توجیه‌پذیری اقتصادی، مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده رفتار سبز کارکنان در مجموعه‌های ورزشی است (۷).

از سویی، باید اشاره داشت که با توجه به خدماتی که وزارت ورزش و جوانان به مردم ارائه می‌دهد، باید سیاست‌های مدیریت منابع انسانی سبز را در بخش‌های

مختلف سازمان ایجاد کند، تا باعث بهبود رفتار سازگار با محیط‌زیست کارکنان و عملکرد محیطی در این سازمان از طریق منابع انسانی سبز شود و بینش‌هایی را برای مدیران و سیاست‌گذاران برای ایجاد سازمانی پایدار ایجاد نمایند. از سویی، مشکلات زیست‌محیطی ناشی از فعالیت‌های انسانی مختلف یک مطالبه عمومی برای کاهش آلودگی ایجاد نموده و فشار عمومی به سازمان‌ها، افزایش یافته است و از آن صنایع انتظار می‌رود که در جهت انجام مسئولیت اجتماعی خود برای کاهش آلودگی‌های زیست‌محیطی تلاش نمایند. در راستای پاسخگویی به مطالبات زیست‌محیطی از وزارت ورزش و جوانان که می‌تواند پیش‌تاز رعایت فرهنگ زیست‌محیطی در بین ورزشکاران حرفه‌ای و همگانی شود، انتظار می‌رود این موضوع را در سازمان نهادینه نماید، باین‌حال، یکی از مشکلات فعلی در سازمان مربوطه، عدم درونی شدن توجه به محیط‌زیست بین کارکنان و مدیران است. لذا ابهام موجود در این است که آیا مدیران وزارت با استقرار مدیریت منابع انسانی سبز می‌توانند موجبات تغییر نگرش کارکنان و درونی کردن حفاظت از محیط‌زیست بین کارکنان باشند؟ لذا تحقیق حاضر در راستای پاسخ به این سؤال تدوین شده است که آیا مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست تأثیر دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

(۱۳۹۶) استفاده به عمل آمد. ابزار مذکور دارای ۲۰ گویه و چهار مؤلفه است، گویه‌های تشکیل‌دهنده شامل: آموزش سبز، پاداش سبز، جذب و استخدام سبز و ارزیابی عملکرد سبز است. نمره‌گذاری به صورت لیکرت ۵ گزینه‌ای است به این نحو که گزینه خیلی زیاد (نمره ۵)، زیاد (نمره ۴)، نظری ندارم (نمره ۳)، کم (نمره ۲)، خیلی کم (نمره ۱) که کارکنان به یک گزینه در هر گویه باید پاسخ دهند، همچنین گویه‌ها به صورت مثبت نمره‌گذاری می‌شوند.

۲. پرسشنامه رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست

به منظور اندازه‌گیری رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست، از پرسشنامه رفتار با محیط‌زیست تامپسون و برتون (۱۹۹۴) استفاده خواهد شد. این پرسشنامه دارای ۲۱ گویه و سه مؤلفه انسان‌مداری، محیط‌مداری و بی‌اعتنایی عموم است که برای ارزیابی نگرش به محیط استفاده شد.

۳. پرسشنامه عملکرد زیست‌محیطی

پرسشنامه عملکرد زیست‌محیطی توسط شاه ویسی (۱۳۹۳) طراحی و اعتبار‌یابی شده است، این پرسشنامه شامل ۷ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است.

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع میدانی و از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر، کارکنان وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۸۰۰ نفر بود. ابتدا هماهنگی‌های لازم برای اخذ معرفی‌نامه‌ی دانشجویان از دانشگاه مبدأ (دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوی) صورت گرفت. سپس این معرفی‌نامه همراه با پرسشنامه‌های پژوهش به وزارت ورزش و جوانان ارسال شد و مجوز لازم از جانب سرپرست مرکز مطالعات و پژوهش‌های راهبردی و حراست وزارت ورزش صادر شد. سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و با استفاده از جدول مورگان ۲۷۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد و ۲۶۱ پرسشنامه ارجاع داده شد. در تحقیق حاضر از سه پرسشنامه استفاده به عمل آمد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرات ۱۰ تن از اساتید مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها توسط آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت.

۱. پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز

برای اندازه‌گیری مدیریت منابع انسانی سبز کارکنان از پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز فرخی و همکاران

جدول ۱. نتایج پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	منبع سؤالات	تعداد گویه	آلفای کرونباخ*
مدیریت منابع انسانی سبز	فرخی و همکاران (۱۳۹۶)	۲۰	۰/۹۶
رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست	تامپسون و برتون (۱۹۹۴)	۲۱	۰/۹۵
عملکرد زیست‌محیطی	شاه ویسی (۱۳۹۳)	۷	۰/۹۳

*منبع: یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و سطح استنباطی شامل مدل‌سازی معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزارهای SPSS²⁷ و AMOS²⁴ در سطح معناداری ۰/۰۵ صورت گرفت.

یافته‌ها

در جدول ۲ ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها ارائه شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها

متغیر	فراوانی	درصد	متغیر	فراوانی	درصد	
جنسیت	زن	۴۵	۱۷/۲	دیپلم	۴	۱/۵
	مرد	۲۹	۱۱/۱	کاردانی	۱۰	۳/۸
	مجموع	۷۴	۲۸/۴	کارشناسی	۴۷	۱۸
	داده‌های گم‌شده	۱۸۷	۷۱/۶	کارشناسی ارشد	۳۱	۱۱/۹
	کل	۲۶۱	۱۰۰	دکترا	۱۵	۵/۷
	کمتر از ۳۰ سال	۱۵	۵	مجموع	۱۰۷	۴۱
	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۵۷	۲۲	داده‌های گم‌شده	۱۵۴	۵۹
	بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۶۴	۲۵	کل	۲۶۱	۱۰۰
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۹	۸	رئیس	۳۴	۱۳
	مجموع	۱۵۵	۶۰	کارشناس	۱۲۳	۴۷/۱
سن	داده‌های گم‌شده	۱۰۶	۴۰	امور دفتری	۳۶	۱۳/۸
	کل	۲۶۱	۱۰۰	مجموع	۱۹۳	۷۳/۹
				گم‌شده	۶۸	۲۶/۱
				کل	۲۶۱	۱۰۰
سمت شغلی						

جنسیت خود را مشخص نکردند و همچنین ۱۵۴ نفر به مدرک تحصیلی خود اشاره نکردند. همچنین ۱۰۶ نفر به سن خود اشاره نداشتند و ۶۸ نفر سمت شغلی خود را در

منظور از داده‌های گم‌شده در جدول فوق، به معنای عدم تکمیل مشخصات شخصی از جانب آزمودنی‌ها در پرسشنامه است. به‌عنوان مثال ۱۸۷ نفر از آزمودنی‌ها

پرسشنامه ذکر نمودند. لازم به ذکر است آزمودنی‌ها تمامی جدول ۳ شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش و سؤالات پرسشنامه‌ها را پاسخ داده و تکمیل نمودند. در مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن‌ها ارائه شده است.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده

متغیر	مؤلفه	تعداد سؤال	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	حداقل	حداکثر
مدیریت	آموزش سبز	۵	۱۳/۱۲	۵/۱۳	۰/۱۷۸	-۰/۶۴۱	۵	۲۵
منابع	پاداش سبز	۵	۱۲/۴۸	۵/۲۲	۰/۲۴۸	-۰/۶۶۵	۵	۲۵
انسانی سبز	استخدام سبز	۵	۱۲/۳۱	۵/۱۱	۰/۳۸۹	-۰/۵۰۶	۵	۲۵
	ارزیابی سبز	۵	۱۲/۲۵	۵/۰۶	۰/۵۱۸	۰/۰۰۲	۵	۲۵
	نمره کل	۲۰	۵۰/۱۶	۲۰/۵۲	۰/۳۶۶	۰/۳۱۷	۲۰	۱۰۰
رفتار	انسان‌مداری	۷	۲۶/۱۷	۷/۷۸	-۰/۲۱۸	-۱/۲۴۴	۷	۳۵
دوستانه با	محیط‌مداری	۷	۲۶/۷۸	۷/۵۹	-۰/۳۳۳	-۱/۲۵۳	۷	۳۵
محیط‌زیست	بی‌اعتنایی عموم	۷	۲۶/۰۱	۷/۲۵	-۰/۳۳۵	-۱/۱۲۴	۷	۳۵
	نمره کل	۲۱	۷۸/۹۶	۲۲/۶۲	-۰/۲۴۸	-۱/۳۱۷	۲۱	۱۰۵
	عملکرد زیست‌محیطی	۷	۱۸/۲۱	۷/۶۱	۰/۰۹۴	-۰/۹۲۵	۷	۳۵

در جدول ۴ ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی پژوهش و معناداری ضرایب مذکور ارائه شده است.

جدول ۴. ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی پژوهش

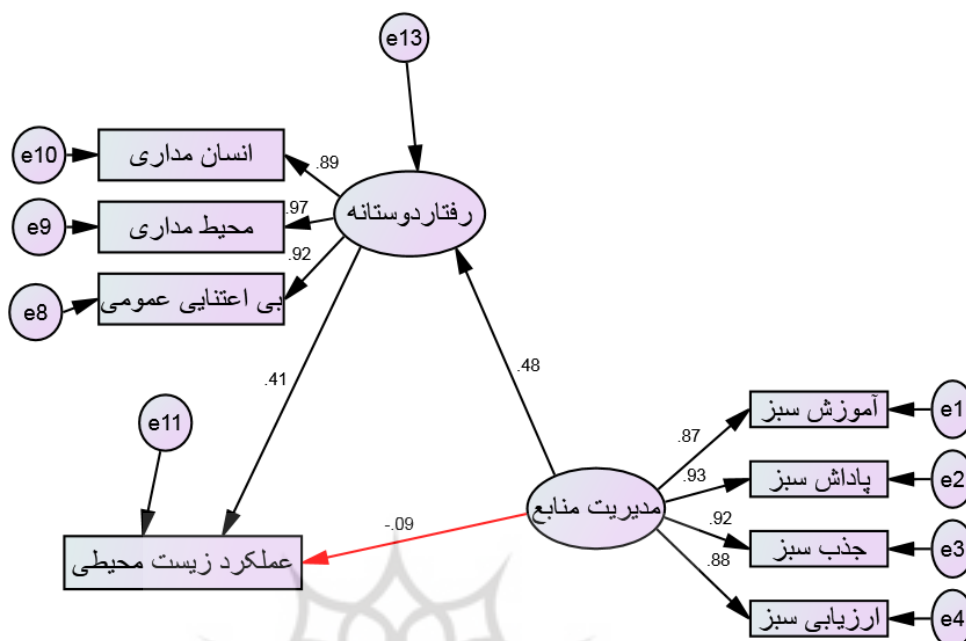
متغیرها	ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری	مدیریت منابع انسانی سبز	رفتارهای دوستانه با محیط سبز	عملکرد زیست‌محیطی
مدیریت منابع انسانی سبز	۱			
رفتارهای دوستانه با محیط سبز	ضریب همبستگی ۰/۴۳۷ سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱	۱		
عملکرد زیست‌محیطی	ضریب همبستگی ۰/۰۸۷ سطح معنی‌داری ۰/۱۹۵	ضریب همبستگی ۰/۳۳۲ سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱	۱	

ماتریس ضریب همبستگی نشان داد که بین رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست و عملکرد زیست‌محیطی ارتباط معنی‌داری وجود دارد و مقدار این ضریب همبستگی ۰/۳۳۲ و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. جهت پاسخ‌گویی به فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر "مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی با میانجی‌گری

بر اساس ضرایب همبستگی گزارش‌شده در ماتریس فوق، مدیریت منابع انسانی سبز با رفتار دوستانه با محیط‌زیست بیشترین ضریب همبستگی را دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۴۳۷ و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. همچنین ضریب همبستگی معنی‌داری بین مدیریت منابع انسانی سبز با عملکرد زیست‌محیطی مشاهده نشد. نتایج

ساختاری پژوهش حاضر (یا مدل میانجی) مورد بررسی قرار گرفت.

رفتارهای دوستانه با محیطزیست با داده‌های جمع‌آوری شده برازش دارد، از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با روش بیشینه درست‌نمایی استفاده شد. مدل



شکل ۱. مدل مفروض پژوهش (مدل میانجی) در حالت بتای استاندارد

جدول ۵. بررسی معناداری مدل‌های اندازه‌گیری

نماد	مؤلفه‌ها	سؤالات	بارعاملی	مقدار بحرانی	سطح معنی‌داری
	آموزش سبز	۱	۰/۶۶۹	۱۰/۵۶۸	۰/۰۰۰
		۲	۰/۷۱۳	۱۰/۷۰۳	۰/۰۰۰
		۳	۰/۷۲۲	۷/۸۲۴	۰/۰۰۰
		۴	۰/۵۱۵	۱۱/۱۷۷	۰/۰۰۰
		۵	۰/۷۵۷	۱۰/۸۴۰	۰/۰۰۰
مدیریت منابع انسانی سبز	پاداش سبز	۶	۰/۷۳۳	۱۱/۱۷۵	۰/۰۰۰
		۷	۰/۷۵۷	۱۰/۸۴۰	۰/۰۰۰
		۸	۰/۷۳۱	۱۱/۳۲۱	۰/۰۰۰
		۹	۰/۷۶۷	۱۰/۹۲۹	۰/۰۰۰
جذب و استخدام سبز	جذب و استخدام سبز	۱۰	۰/۷۳۹	۱۱/۳۹۹	۰/۰۰۰
		۱۱	۰/۷۷۵	۱۰/۷۹۱	۰/۰۰۰
		۱۲	۰/۷۲۶	۱۱/۱۲۶	۰/۰۰۰
		۱۳	۰/۷۵۲	۱۱/۲۸۷	۰/۰۰۰
		۱۴	۰/۷۶۷	۱۱/۰۰۸	۰/۰۰۰
ارزیابی عملکرد سبز	ارزیابی عملکرد سبز	۱۵	۰/۷۴۴	۱۰/۸۹۷	۰/۰۰۰
		۱۶	۰/۷۲۵	۱۰/۳۷۰	۰/۰۰۰
		۱۷	۰/۶۹۵	۱۱/۱۲۴	۰/۰۰۰
		۱۸	۰/۷۵۲	۱۱/۶۱۱	۰/۰۰۰

۰/۰۰۰	۱۱/۲۸۱	۰/۷۹۰	۱۹	
۰/۰۰۰	۱۰/۵۶۸	۰/۷۶۴	۲۰	
۰/۰۰۰	۱۱/۷۷۲	۰/۶۹۲	۲۱	عملکرد زیست‌محیطی
۰/۰۰۰	۱۱/۳۱۸	۰/۷۷۱	۲۲	عملکرد زیست‌محیطی
۰/۰۰۰	۱۱/۰۲۲	۰/۷۴۰	۲۳	
۰/۰۰۰	۱۱/۴۲۹	۰/۷۱۹	۲۴	
۰/۰۰۰	۱۱/۶۲۹	۰/۷۵۰	۲۵	
۰/۰۰۰	۱۱/۳۰۹	۰/۷۶۳	۲۶	
۰/۰۰۰	۱۱/۴۱۵	۰/۷۴۱	۲۷	
۰/۰۰۰	۱۰/۴۹۶	۰/۶۶۵	۲۸	انسان‌مداری
۰/۰۰۰	۱۰/۸۲۴	۰/۷۱۱	۲۹	
۰/۰۰۰	۱۱/۰۳۰	۰/۷۳۸	۳۰	
۰/۰۰۰	۱۰/۹۷۴	۰/۷۵۳	۳۱	
۰/۰۰۰	۱۱/۱۷۴	۰/۷۵۰	۳۲	
۰/۰۰۰	۱۱/۵۲۸	۰/۷۶۵	۳۳	رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست
۰/۰۰۰	۱۱/۴۷۴	۰/۷۹۲	۳۴	
۰/۰۰۰	۱۲/۰۲۸	۰/۷۸۹	۳۵	محیط‌مداری
۰/۰۰۰	۱۱/۴۶۸	۰/۸۳۵	۳۶	
۰/۰۰۰	۱۲/۰۱۹	۰/۷۹۱	۳۷	
۰/۰۰۰	۱۲/۰۹۹	۰/۸۳۳	۳۸	
۰/۰۰۰	۱۱/۴۹۱	۰/۸۳۹	۳۹	
۰/۰۰۰	۱۱/۰۰۵	۰/۷۸۹	۴۰	
۰/۰۰۰	۱۱/۰۰۱	۰/۷۵۲	۴۱	
۰/۰۰۰	۱۱/۳۸۴	۰/۷۵۲	۴۲	
۰/۰۰۰	۱۱/۱۴۲	۰/۷۸۶	۴۳	بی‌اعتنائی عمومی
۰/۰۰۰	۱۱/۲۴۶	۰/۷۶۶	۴۴	
۰/۰۰۰	۱۱/۳۵۸	۰/۷۷۰	۴۵	
۰/۰۰۰	۱۱/۳۸۴	۰/۷۸۲	۴۶	
۰/۰۰۰	۱۱/۱۴۲	۰/۸۲۲	۴۷	
۰/۰۰۰	۱۱/۲۴۶	۰/۸۱۳	۴۸	

از ۲/۵۶ بیشتر هست و با این تفاسیر معناداری بارهای
عملی مورد تأیید قرار گرفت.

در جدول ۶ شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است.

در پژوهش حاضر برای بررسی و ارزیابی مدل‌های
اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای این
منظور بار عاملی هر گوی بر روی هر سازه برآورد و سطح
معنی‌داری آن مورد تحلیل قرار گرفت در صورتی که سطح
معنی‌داری کمتر از ۵ درصد باشد معنی‌داری روابط در قالب
تحلیل عاملی تأییدی مورد پذیرش قرار می‌گیرد. در نرم‌افزار
آموس میزان معناداری بارهای عاملی با شاخص‌های نسبت
بحرانی نمایش داده می‌شود. با نتایج جدول بالا در هر گویه
و مقیاس مقدار بارهای عاملی از ۷۰ درصد و نسبت بحرانی

جدول ۶. شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری پژوهش

CFI	TLI	IFI	AGFI	GFI	RMSEA	χ^2/df	df	(χ^2)	شاخص‌های برازندگی
۰/۹۸۹	۰/۹۸۲	۰/۹۸۹	۰/۹۲۷	۰/۹۶۳	۰/۰۶۷	۲/۱۷	۱۸	۳۹/۱۸	مدل ساختاری
> /۹۰	> /۹۰	> /۹۰	> /۸۰	> /۹۰	< /۰۸	زیر ۳	-	نزدیک به صفر	مقدار قابل قبول

مطلوب قرار دارد. در جدول ۷ معناداری ضرایب مسیر غیراستاندارد بین سازه‌های برون‌زا و درون‌زای موجود در مدل ارائه شده است.

شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری پژوهش در جدول فوق نشان می‌دهد که همه شاخص‌های برازش از مقادیر قابل قبولی برخوردارند و میزان برازش مدل در سطح

جدول ۷. معناداری ضرایب غیراستاندارد مستقیم بین متغیرهای سازه‌های مدل

سطح معناداری p	نسبت بحرانی (C.R)	خطا (S.E)	بتای غیراستاندارد b	بتای استاندارد β	متغیر به	از متغیر
۰/۰۰۱	۷/۸۴۲	۰/۰۹۱	۰/۷۱۴	۰/۴۸۰	رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست	مدیریت منابع انسانی سبز
۰/۱۸۱	۱/۳۳۸	۰/۱۱۴	۰/۱۵۲	۰/۰۹۲	عملکرد زیست‌محیطی	مدیریت منابع انسانی سبز
۰/۰۰۱	۵/۹۶۸	۰/۰۷۷	۰/۴۵۸	۰/۴۱۰	عملکرد زیست‌محیطی	رفتار دوستانه با محیط‌زیست

دو متغیر از نظر آماری وجود دارد. بدین صورت که با ثابت نگه داشتن سایر متغیرها زمانی که رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست یک واحد افزایش پیدا می‌کند عملکرد زیست‌محیطی کارکنان ۰/۴۱۰ واحد افزایش پیدا می‌کند. برای بررسی نقش میانجی سازه رفتار دوستانه با محیط‌زیست در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی از روش بوت استراپ^۱ (خودگردان سازی) استفاده شد. در جدول ۸ ضرایب استاندارد مستقیم، غیرمستقیم و کل بین سازه‌ها ارائه شده است.

طبق داده‌های جدول ۷، ضریب مسیر اصلی بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار دوستانه با محیط‌زیست در مدل در سطح ۰/۰۰۱ معنادار هست و یک رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر وجود دارد. بدین صورت که با ثابت نگه داشتن سایر متغیرها زمانی که مدیریت منابع انسانی یک واحد افزایش پیدا می‌کند رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست افراد ۰/۴۸۰ واحد افزایش پیدا می‌کند. ضریب مسیر اصلی بین مدیریت منابع سازمانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی در مدل در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست. در نهایت ضریب مسیر اصلی بین رفتار دوستانه با محیط‌زیست و عملکرد زیست‌محیطی در مدل در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است و یک رابطه مثبت و معناداری بین این

جدول ۸. اثرات استاندارد مستقیم و غیرمستقیم و کلی متغیرهای اصلی پژوهش در مدل میانجی

از سازه	به سازه	اثر مستقیم c (مقدار sig)	اثر مستقیم c' (مقدار sig)	اثر غیرمستقیم b (مقدار sig)	اثر کل (مقدار sig)
مدیریت منابع انسانی	رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست	۰/۱۱۶ (۰/۰۶۷)	۰/۰۹۲ (۰/۳۸۹)	ندارد	۰/۴۸۰ (۰/۰۱۲)
انسانی	عملکرد زیست‌محیطی	۰/۱۱۶ (۰/۰۶۷)	۰/۰۹۲ (۰/۳۸۹)	۰/۱۹۷ (۰/۰۱۲)	۰/۱۰۵ (۰/۱۴۹)

بر اساس داده‌های جدول فوق ضرایب مستقیم مدیریت منابع انسانی به عملکرد زیست‌محیطی در مدل مستقیم (C) و مدل میانجی (C') معنادار نیستند. بنابراین امکان بررسی نقش میانجی سازه رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی وجود ندارد، در نتیجه نقش میانجی رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست در این تحقیق تأیید نمی‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف آزمون برازش مدل ساختاری ارتباط مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی با میانجی‌گری رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست انجام شد. نتایج نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار دوستانه با محیط‌زیست کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در تبیین یافته فوق باید اشاره داشت که کارکنان وزارت ورزش و جوانان به جهت مدیریت فعالیت‌های ورزشی همگانی و تخصصی به صورت مستقیم و غیرمستقیم با محیط‌زیست شهری سروکار دارند و رفتارهای زیست‌محیطی آن‌ها می‌تواند از سیاست‌های تدوین شده منابع انسانی توسط وزارت ورزش و جوانان تأثیر بپذیرد. این تأثیر از طریق آگاهی، اطلاع‌رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط‌زیست صورت می‌گیرد. به این معنی که حمایت مدیریت منابع انسانی از طریق

آموزش و ارزیابی عملکرد زیست‌محیطی کارکنان می‌تواند رفتار دوستانه با محیط‌زیست را بهبود ببخشد و موجبات ایجاد مسئولیت اجتماعی در بین کارکنان شده و به گونه‌ای آن‌ها را هدایت نماید که به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط‌زیست عمل نمایند. آگروال و شارما (۲۰۱۵) نشان دادند که مدیریت منابع انسانی سبز رویکردی است که با هدف افزایش آگاهی کارکنان، تعهد و تعلق آن‌ها نسبت به مسائل زیست‌محیطی و نیز با بکارگیری شیوه‌ها و سیاست‌های سبز می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها و همچنین ایجاد فضای بهتری برای مشارکت کارکنان در سازمان شود و رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست کارکنان را تقویت می‌کند (۱۵). همچنین، رابل، کی و ریمی^۱ (۲۰۲۰) به این نتیجه رسیدند که تأثیر مستقیم منابع انسانی سبز بر شیوه‌های خدمات سبز، مثبت و معنی‌دار است (۴۵). به علاوه، یافته‌های کیم و همکاران^۲ (۲۰۱۹) نشان داد که مدیریت منابع انسانی سبز، رفتار سازگار با محیط‌زیست آن‌ها و عملکرد زیست‌محیطی را تقویت می‌کند. همچنین در تحقیق دیگری نشان داده شد که نظام‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد سازمان و نگرش منابع انسانی در راستای حفظ محیط‌زیست تأثیر مستقیم دارد (۴۱). نظام‌های مدیریت منابع انسانی بر مقاصد خاص سازمان، درباره آنچه باید انجام شود و تغییری که باید اعمال شود، تمرکز دارد. هدف نظام‌های مدیریت منابع انسانی، فراهم ساختن رهنمودهایی برای تدوین و

یک اصل پذیرفته شود می‌تواند تأثیر خود را بر عملکرد زیست‌محیطی کارکنان نشان دهد. به این صورت که رفتار دوستانه با محیط‌زیست دربردارنده اقدامات و رفتارهایی است که با پایداری محیطی در ارتباط است و از تخریب و آلودگی محیط‌زیست جلوگیری می‌کند و این امر به نوبه خود می‌تواند عملکرد زیست‌محیطی سازمان را بهبود ببخشد. در واقع، رفتارهای افراد در محیط خانه و شهر که با توجه به ملاحظات زیست‌محیطی و با نیت زیست‌محیطی انجام می‌شود، در همین چهارچوب رفتارهای دوستانه با زیست‌محیطی و مجموعه رفتارهای خوشایند (سازگار) در ارتباط با محیط‌زیست می‌تواند به نهادی که فرد در آن مشغول به کار است تعمیم داده شده و منجر به عملکرد زیست‌محیطی شود. در واقع، این امر می‌تواند از فرهنگ رفتار مناسب با محیط‌زیست ناشی شود، فرهنگی که تلاش دارد تا محیط زندگی را (محل کار و خارج از آن) را به عنوان یک محیط‌زیست در نظر گرفته و تعهد لازم را بر محافظت از آن ارائه دهد. در واقع، هنگامی که ارزش‌های فرهنگی در سازمان از فعالیت‌های زیست‌محیطی حمایت می‌کند، کارکنانی که دارای تعهدات زیست‌محیطی هستند، ممکن است احساس یکپارچگی بیشتری با سازمان و مأموریت سبز خود داشته باشند که به نوبه خود باعث افزایش رضایت آن‌ها برای شرکت در اهداف سبز سازمان می‌شود (۳۰). از دیدگاه لوو و همکاران^۲ (۲۰۱۶) هنگامی که کارکنان آنچه توسط یک فرهنگ خدمت به چشم می‌خورد را درک کنند، مجموعه‌ای از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز مؤثرتر می‌شود و ممکن است تأثیرات بیشتری بر تعهدات محیطی کارکنان ایجاد کند (۳۱). تحقیقاتی که موضوع فوق را بررسی کرده باشد یافت نشده است. با این حال، در تأیید نتیجه به دست آمده، پایله و همکاران^۳ (۲۰۱۴) نشان دادند

اجرای برنامه‌هاست و افزون بر آن، وسیله‌ای را برای انتقال مقاصد سازمان در مورد چگونگی مدیریت منابع انسانی ارائه می‌کند (۳۵). فعالیت‌های مدیران منابع انسانی متأثر از درک آن‌ها از نظام‌ها و فرایندهای موجود منابع انسانی است (۲۸). همچنین سپهوند و همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند که پیامدهای استفاده از منابع انسانی سبز در سازمان‌های ورزشی توسعه پایدار است که با تأمین منابع، افزایش آگاهی کارکنان و مدیران نسبت به مسائل زیست‌محیطی و افزایش یکپارچگی فعالیت‌های منابع انسانی، زمینه را برای بهبود توان تیم مدیریت منابع انسانی در ایجاد و مدیریت تغییرات درون‌سازمانی فراهم آورند. بر این اساس، این کار نه تنها باعث ایجاد حس علاقه و نشاط کارکنان در درگیر شدن با فعالیت‌های دوستدار محیط‌زیست می‌شود، بلکه راه‌حلی کلیدی در انجام اقدامات مناسب برای داشتن محیطی پاک و سالم (بهبود زیست‌محیطی) خواهد بود (۱۱). از نظر چن و چانگ^۱ (۲۰۱۲) ایجاد تفکر استراتژیک و نداشتن دیدگاه هزینه‌ای به مدیریت منابع انسانی سبز، ایجاد کمیته‌های سبز و ارائه مدلی برای اجرای آن می‌تواند به پیاده‌سازی ایده‌های سبز در سازمان کمک نماید (۲۲). نمونه به کارگیری مدیریت سبز در ورزش جهان را می‌توان در المپیک ۲۰۱۶ به عنوان بزرگ‌ترین رویداد ورزشی در سال مذکور مشاهده نمود که به عنوان پیامی تبلیغاتی برای گسترش مدیریت سبز در دل این رویداد استفاده گردید (۳۲).

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست و عملکرد زیست‌محیطی کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در تبیین نتیجه به دست آمده باید اذعان نمود که اگر در وزارت ورزش و جوانان، سیاست رفتار دوستانه با محیط‌زیست به عنوان

رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست افزایش خواهد یافت (۳۶). از سوی دیگر، می‌توان سیاست‌های منابع انسانی را برای کارکنان به‌گونه‌ای بازطراحی یا مهندسی مجدد نمود که نسبت به قوانین، سیاست‌ها، منابع، درست مصرف کردن، اسراف نکردن و غیره حساس شوند و بدین طریق موجب مصرف بهینه و هدفمند منابع و کاهش آلودگی محیط‌زیست شوند. با اجرای مدیریت منابع انسانی سبز در بعد فردی پیامدهایی همچون سلامت جسمی و روانی کارکنان، کاهش استرس، افزایش نشاط کاری و بهبود روحیه کارکنان ایجاد خواهد شد (۴۳ و ۳۷).

با توجه به اینکه نگهداری پویای منابع انسانی سبز حاصل بسترسازی سازمان و مدیریت است، عواملی همچون کیفیت و شیوه‌های جبران خدمت، آموزش و توسعه، روابط کارکنان و فرهنگ‌سازمانی، ارزیابی عملکرد و ارائه بازخورد می‌توانند نقش تأثیرگذاری در نگهداری منابع انسانی ایفا نمایند. مدیریت منابع انسانی سبز برای تحقق اهداف، باید بیشترین تمرکز را بر این نظام داشته باشد. همچنین بایستی، راهبردهای منابع انسانی سبز بخصوص تشویق برای اشتراک‌گذاری دانش در بین کارکنان موردبررسی و بازبینی ماهانه قرار گرفته و تلاش در تقویت آن‌ها انجام گردد. همچنین، مجموعه متنوعی از برنامه‌های جبران خدمت شامل انواع مالی و غیرمالی، که می‌تواند موجب ایجاد انگیزه و تحقق برنامه‌ها و ارزش‌های سبز مدیریت منابع انسانی شود در وزارت ورزش و جوانان اجرایی گردد. حداقل تا زمانی که رفتارهای دوستانه سبز نهادینه شود، مؤلفه‌های جبران خدمت مالی تأثیر بیشتری در رفتار و انگیزش کارکنان دارند، بنابراین باید نظام جبران خدمت با مدیریت منابع سبز هماهنگ و همسو شود. به‌علاوه، مدیران وزارت ورزش و جوانان، بستری را برای ترغیب کارکنان به انجام کارگروهی سبز و عضویت افراد در گروه‌های کاری سبز فراهم نمایند. انجام کار تیمی علاوه بر افزایش روحیه

که کارکنانی که هویت سبز سازمانی بیشتری دارند تمایل بیشتری برای پیگیری هدف و دیدگاه شرکت از طریق رفتار سازگار با محیط و رفتار سبز سازمانی دارند (۳۹).

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد زیست‌محیطی کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. در تبیین یافته فوق باید اشاره نمود که مدیریت منابع انسانی سبز شامل اقدامات مدیریت منابع انسانی برای پرورش سبز کارکنان و بهبود نگرش زیست‌محیطی ایشان است درحالی‌که عملکرد زیست‌محیطی شامل اقدامات سخت‌افزاری سازمان است که باید توسط مدیریت سازمان انجام شود به این معنی زمانی که وزارت ورزش و جوانان اقدامات لازم را در راستای مدیریت ضایعات صورت ندهد و تجهیزات انرژی کارآمد، راهکارها و شیوه‌های سیستم مدیریت انرژی را در سازمان مستقر نکند و دارای اقدامات اینترنتی زیست‌محیطی (ایمیل، اینترانت، اظهارات الکترونیکی، سیستم تأیید آنلاین و غیره) نباشد نمی‌توان انتظار داشت که مدیریت منابع سازمانی سبز تأثیر مثبتی بر عملکرد زیست‌محیطی داشته باشد. پیشنهاد می‌شود که مدیران ارشد و شاغلین در بخش منابع انسانی باید کارکنانی را که از محیط‌زیست محافظت می‌کنند، استخدام و انتخاب کنند. علاوه بر این، متخصصان منابع انسانی باید کارکنان خود را با برنامه‌های آموزشی و در ارتباط با محیط‌زیست آگاه سازند که این امر به کارکنان کمک می‌کند تا به‌طور کامل نه‌تنها سیاست‌های رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست را درک کنند، بلکه آگاهی آن‌ها از اهمیت حفظ محیط‌زیست افزایش می‌یابد. برای بهبود عملکرد زیست‌محیطی کارکنان، سازمان‌ها باید برنامه‌های آموزشی را جهت تشویق آن‌ها بکار گیرند. این آموزش‌ها، کارکنان را قادر می‌سازد تا رفتارهای سازگار با محیط‌زیست از خود بروز دهند. زیرا هرقدر کارکنان اطلاعات بیشتری درباره مباحث زیست‌محیطی داشته باشند، به همان میزان

- حمایت از پوشش سه‌شنبه‌های بدون خودرو باهدف ترویج فرهنگ دوچرخه‌سواری
 - حمایت از خرید خودروهای کم‌مصرف و دوگانه‌سوز توسط کارکنان
 - جداسازی آب شرب مصرفی و غیر شرب
 - ترویج الگوی صرفه‌جویی در مصرف آب و انرژی در میان کارکنان
- تضاد منافع:** هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

همکاری و ارتباطات سازمانی در اشتراک‌گذاری دانش سبز نیز مؤثر خواهد بود. همچنین، مدیران وزارت ورزش و جوانان، با استفاده از برگزاری دوره‌های آموزشی هدفمند در سازمان، دانش و مهارت سبز را در کارکنان در راستای اهداف سازمان افزایش دهند. با افزایش دانش و سطح مهارت سبز کارکنان، مدیران می‌توانند مسئولیت‌های سبز را به آنان تفویض کنند. تفویض اختیارات در افزایش رفتارهای دوستانه سبز کارکنان مؤثر است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده پیشنهادهای کاربردی زیر مطرح می‌شود:

- بهینه‌سازی مصرف اقلام مربوط به مکاتبات اداری
- اجرای سیستم اتوماسیون اداری و به حداقل رسانی مکاتبات چاپی
- مدیریت استفاده از کاغذهای باطله و قابل بازیافت
- جایگزین نمودن سیستم روشنایی معمولی با لامپ‌های کم‌مصرف
- نصب تایمر، حسگر تنظیم‌کننده و کنترل‌کننده‌های نوری، حرارتی در موقعیت‌های ویژه
- نصب ترموستات کنترل‌کننده دمای محیط
- ممیزی ساختمان بر اساس راهنمای رهبری، طراحی، انرژی و محیط‌زیست ساختمان سبز
- استفاده از محصولات قابل تعویض، قابل بازیافت استفاده مجدد سازگار با محیط‌زیست
- فراهم نمودن بستر لازم برای تفکیک پسماند از مبدأ
- ممنوعیت استفاده از ظروف یک‌بارمصرف و جایگزینی این ظروف با ظروف گیاهی در صورت ضرورت
- جایگزین کردن خودروهای فرسوده اداره کل با خودروهای کم‌مصرف و حتی‌الامکان سوخت پاک

منابع و مآخذ

۱. آبیانغی اصفهانی، سعید؛ حسنی، علی اکبر؛ حسینی‌نیا، سیدرضا. (۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی سبز؛ الگویی برای پایداری در سازمان‌های ورزشی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان شمالی). مدیریت منابع انسانی در ورزش. دوره ۵، شماره ۲، ص ۳۲۸-۳۰۹.
۲. بانسی، عبدالله؛ زایر پور، فرخنده. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد سازمان مورد مطالعه شرکت سهامی برق منطقه‌ای هرمزگان. نخستین کنفرانس فرصت‌ها، چالش‌ها و راهکارهای اشتغال و توسعه کسب‌وکار با تأکید بر ظرفیت‌های استان هرمزگان. بندرعباس - دانشگاه هرمزگان، دانشگاه هرمزگان، دانشکده مدیریت و حسابداری.
۳. توکلی، عبدالله؛ هاشمی، علیرضا؛ ثابت، عباس؛ رازقی، سعید. (۱۳۹۷). ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام‌های مدیریت منابع انسانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱۰(۱): ۱۰۳-۷۷.
۴. جانعلی زاده قزوینی، مهدی. (۱۳۹۸). رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز مؤثر بر عملکرد محیطی شهرداری مشهد (رویکرد تحلیل سلسله مراتبی). ششمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در مدیریت، اقتصاد و توسعه، گرجستان - تفلیس، سازمان بین‌المللی مطالعات دانشگاهی.
۵. جبلی، امیر؛ عبدالعلی پور، آرش. (۱۳۹۸). تکنیک‌های مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌ها و شبه سازمان‌ها. چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و توسعه، تفلیس - کشور گرجستان، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
۶. خداداد، ساناز؛ شاهچراغی، آزاده. (۲۰۱۶). عوامل مؤثر بر رفتارهای زیست‌محیطی در جهت شکل‌گیری جوامع پایدار. دومین کنفرانس پژوهش‌های مهندسی عمران، معماری، برنامه‌ریزی شهری و محیط‌زیست پایدار. ۲ ژوئن، استانبول، ترکیه.
۷. دهقان قهرخی، امین؛ شهبازی، رضا؛ سیفاللهی، عباس. (۱۳۹۹). گونه‌شناسی رفتارهای سبز در اماکن ورزشی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۷، شماره ۱، ص ۹۳-۷۹.
۸. رضایی، بابک؛ زرگر، سید محمد؛ همتیان، هادی. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه‌سازمانی پایدار. فصلنامه آموزش علوم دریایی، ۷(۵): ۶۸-۵۹.
۹. رستگار، عباسعلی؛ سبک، رو، مهدی؛ ملکی مین باش رزگاه، مرتضی؛ باقری قره‌بلاغ، هوشمند. (۱۳۹۸). تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی کارکنان هتل. دو فصلنامه مطالعات اجتماعی گردشگری، ۷(۱۴): ۱۴۸-۱۲۷.
۱۰. زارع شاه‌آبادی، اکبر؛ سیارخلج، حامد؛ آقا عبدالله ماهوت فروش، ستاره. (۱۳۹۵). عوامل مرتبط با رفتارهای حامی محیط‌زیست در محیط شهری (مورد مطالعه: شهروندان شهر کرج). فصلنامه علمی پژوهشی آموزش محیط‌زیست و توسعه پایدار. ۱(۵): ۲۹-۳۹.
۱۱. سپهوند، رضا؛ ساعدی، عبدالله؛ مومنی مفرد، معصومه. (۱۳۹۷). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های ورزشی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری. مدیریت منابع انسانی در ورزش. دوره ۶، شماره ۱، ص ۳۴-۱۷.
۱۲. علامه، سیدمحسن؛ صالح‌زاده، رضا. (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی با رویکرد انتقادی. اصفهان: جهاد دانشگاهی.
۱۳. فرخی، مجتبی؛ نصرافهانی، علی؛ صفری، علی. (۱۳۹۶). ارائه چهارچوب مدیریت منابع انسانی سبز در صنعت فولاد. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۹(۴): ۱۷۹-۱۵۳.

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

15. Aggarwal, S., & Sharma, B. (2014). "Green HRM: Need of the Hour". *International Journal of Management and Social Science Research Review*, 1(8), 63–70.
16. Aidara, S.; Mamun, A.A.; Nasir, N.A.M.; Mohiuddin, M.; Nawi, N.C.; Zainol, N.R. (2021). "Competitive Advantages of the Relationship between Entrepreneurial Competencies and Economic Sustainability Performance". *Sustainability Environment*. 13: 851-864.
17. Arulrajah, A.A, Opatha, H & Nawaratne, N.N.H. (2015). "Green Human Resource Management Practices, A Review. Sri Lanka". *Journal of Human Resource Management*, 5(1):120-138.
18. Benraïss-Noailles, L.; Herrbach, O.; Viot, C. (2021). "The impact of CSR perceptions on employer attractiveness: An empirical study". *Quest. Manag.* 2: 15–24.
19. Charbel, J & Lopes, H. (2015). "Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management, linking two emerging agendas". *Journal of Cleaner Production*, 12(3): 1824-1833.
20. Chaudhary, R. (2019). "Green human resource management and job pursuit intention: Examining the underlying processes. *Corp. Soc. Responsib*". *Environ. Manag.* 2019, 26, 929–937.
21. Chiappetta Jabbour, C.J.; Sarkis, J.; Lopes de Sousa Jabbour, A.B.; Renwick, D.W.S.; Kumar Singh, S.; Grebinevych, O.; Godinho Filho, M. (2019). "Who is in charge? A review and a research agenda on the 'human side' of the circular economy". *J. Clean. Prod.* 222: 793–801.
22. Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2012). "Enhance Green Purchase Intentions: The Roles of Green Perceived Value, Green Perceived Risk, and Green Trust". *Management Decision*. 50(3): 502-520.
23. Djellal, F., & Gallouj, F. (2016). "Service innovation for sustainability: Paths for greening through service innovation". Tokyo: Springer.
24. Domínguez-Falcón, C., Martín-Santana, J. D., & De Saá-Pérez, P. (2017). "Human resources management and performance in the hotel industry: The role of the commitment and satisfaction of managers versus supervisors", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3): 490-515.
25. 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: 17-28.
26. Jamal, T.; Zahid, M.; Martins, J.M.; Mata, M.N.; Rahman, H.U.; Mata, P.N. (2021). "Perceived Green Human Resource Management Practices and Corporate Sustainability: Multigroup Analysis and Major Industries Perspectives". *Sustainability Environment*. 13: 30-45.

27. 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.
28. Koch L James, Richard M S. (2010). "Job Attachment, Satisfaction and Turnover Among Public Sector Employess". *Journal of Vocational Behavior*, 12: 119- 128.
29. Lloyd, C, Harris, M & Andrew, C. (2016). "The greening of organizational culture, Management views on the depth, degree and diffusion of change". *Journal of Organizational Change Management*, 15(3): 214 – 234.
30. Lo, S. H., Peters, G. J. Y., & Kok, G. (2012). "A review of determinants of and interventions for proenvironmental behaviors in organizations", *Journal of Applied Social Psychology*. 42(12): 2933-2967.
31. Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Del Chiappa, G. (2016). "The influence of materialism on ecotourism attitudes and behaviors", *Journal of Travel Research*, 55(2), pp. 176-189.
32. Marditama, Th., Yusliza M. Y., Jumadil S. L. & Zikri M. (2021). "Green Human Resource Management and Sustainable Organization Literature: A Mini-Review Approach". *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*, March 7-11.
33. Mousa, S.K.; Othman, M. (2020). "The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework". *J. Clean. Prod.* 24(3): 118-132.
34. Mohiuddin, M., Hosseini, E., Bagheri Faradonbeh, S., Sabokro, M. (2022). "Achieving Human Resource Management Sustainability in Universities". *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 19: 9-28.
35. Michael, A., (2011). "Strategic human resource management: a guide to action". 4 ed. London, Kogan Page.
36. Millar, J., Sanyal, C. Müller-Camen, M. (2016). "Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation". *The International Journal of Human Resource Management*. 16(2): 192-211.
37. Milliman, J., Clair, J. (1996). Best environmental HRM practices in the US. In: Wehrmeyer, W. (Ed.), *Greening People: Human Resource and Environmental Management*. *Journal of vocational behavior*. 58(4): 49–74.
38. Ojo, A. O., & Raman, M. (2019). "Role of Green HRM Practices in Employees' Proenvironmental IT Practices". In *World Conference on Information Systems and Technologies*. Springer, Cham.
39. Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). "The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study". *Journal of Business Ethics*. 121 (3): 451 -466.

40. 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.
41. Purcell, J., and Hutchinson, S., (2015). "Front-line managers as agents in the HRMperformance causal chain: Theory, analysis and evidence". *Human Resource Management Journal*. 17(1): 3-20.
42. 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.
43. Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). "Green human resource management: A review and research agenda". *International Journal of Management Reviews*. 15(1): 1-14.
44. 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.
45. Rubel, M; Kee, D ; Rimi, N.(2020). "The influence of green HRM practices on green service behaviors : the mediating effect of green knowledge sharin, Employee Relations". *The International Journal Emerald*.20:197-215.
46. Siyambalapitiya, J., Zhang, X., & Liu, X. (2018). "Green human resource management: a proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry". *Journal of cleaner production*.17(4):59-71.
47. Singh, S. K., Giudice, M. Del, Chierici, R., and Graziano, D. (2020). "Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management". *Technological Forecasting and Social Change*, 15(10): 119-136.
48. Sriram, V.P and Suba, M. (2017). "Impact of Green Human Resource Management (G-HRM) Practices over Organization Effectiveness". *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 14(5): 386-394.
49. Tahir, M.; Safwan, N.; Usman, A.; Adnan, A. (2020). "Green HRM as predictor of firms' environmental performance and role of employees' environmental organizational citizenship behavior as a mediator". *J. Res. Rev. Soc. Sci.* 3: 699-715.
50. Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). "Nexus between green intellectual capital and green human resource management". *Journal of cleaner production*, 215: 364-374.

The effect of green human resource management on the environmental performance of the staff of the Ministry of Sports and Youth with the mediating role of environmentally friendly behaviors

Leyla Ashori¹ - Mohammad Nasiri^{*2}

1. M.Sc. in Sport Management, Department of Physical Education, Khoy Branch, Islamic Azad University, Khoy, Iran 2. Assistant Professor of Sport Management, Department of Physical Education, Khoy Branch, Islamic Azad University, Khoy, Iran

(Received:2021/02/08;Accepted:2022/06/19)

Abstract

The aim of this study was to test the fit of the structural model of the relationship between green human resource management and environmental performance of the staff of the Ministry of Sports and Youth mediated by environmentally friendly behaviors. The research method was descriptive-correlational and was done by modeling structural equations in the maximum likelihood method. The statistical population included all employees of the Ministry of Sports and Youth and 261 subjects were selected by available sampling method. For data collection, Farokhi et al.'s Green Human Resource Management Questionnaire (2017), Shah Veisi Environmental Performance Questionnaire (2014), and Thompson and Burton Environmental Friendly Behavior Questionnaire (1994) were used. Data analysis was performed using structural equation modeling through SPSS and AMOS software at a significant level of 0.05. The results showed that the path coefficient between green human resource management and environmentally friendly behavior as well as between environmentally friendly behavior and environmental performance is significant and the path coefficient between green organizational resource management and environmental performance is not significant. The results of goodness-of-fit indices showed that the hypothesized research model fits with the research data. Finally, the results obtained from the bootstrap method showed that there is a significant indirect relationship between green human resource management and environmental performance through the structure of environmentally friendly behavior, but its mediating role was not confirmed. Compensation programs can lead to the realization of green human resource management programs in employees and increase the level of environmentally friendly behaviors.

Keywords

Environmentally Friendly Behaviors, Environmental Performance, Green Human Resource, Staff of the Ministry of Sports and Youth.

* Corresponding Author:Email: Nasiri@iaukhoy.ac.ir, Tel: +989141608621