

تحلیل نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه پایدار سازمانی

نوع مقاله: پژوهشی
صابر قربانی^۱

چکیده

هدف پژوهش، تحلیل نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه پایدار سازمانی در سازمان‌های دولتی شهرستان تبریز است. روش پژوهش حاضر، توصیفی-پیمایشی و به‌منظور اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استفاده گردید. در این تحقیق جهت سنجش مولفه‌های تحقیق از پرسشنامه براساس طیف لیکرت استفاده می‌گردد و لذا برای سنجش عوامل سازمانی از پرسشنامه منوریان و کسائی (۲۰۰۷) و برای سنجش متغیر مدیریت منابع انسانی سبز از پرسشنامه آزاده صفایی و مهران نجاتی (۲۰۲۰) و برای سنجش متغیر توسعه پایدار سازمانی از پرسشنامه کریس و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مدیران و کارشناسان و کارکنان حوزه مدیریت و منابع انسانی بیش از ده‌ها سازمان فعال در شهرستان تبریز می‌باشند که حجم نمونه با توجه به جدول مورگان برای تعداد جامعه نامحدود تعداد اعضای نمونه برابر ۳۸۴ مورد می‌باشد. روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی ساده بود. برای تأیید روایی سؤالات پرسشنامه از روایی‌های (صوری، تحلیل عاملی تأییدی، روایی همگرا، روایی واگرا) و جهت اطمینان از پایایی پرسشنامه، از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده گردیده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عوامل سازمانی بر توسعه پایدار سازمانی با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های دولتی شهرستان تبریز تأثیر دارد و تمامی فرضیه‌های پژوهش تایید گردیدند.

واژه‌های کلیدی: عوامل سازمانی، توسعه پایدار سازمانی، مدیریت منابع انسانی سبز.

^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد سراب، دانشگاه آزاد اسلامی سراب،
ایران. saber_ghorbani60@yahoo.com

Analysis of the mediating role of green human resources management in the impact of organizational factors on sustainable organizational development

Abstract

The aim of the Analysis of the mediating role of green human resources management in the impact of organizational factors on sustainable organizational development in public organizations of Tabriz city. The present research method is descriptive-survey and a questionnaire was used to measure the research variables. In this research, to measure the research components, a questionnaire based on the Likert scale is used, and therefore, to measure the organizational factors, the questionnaire of Manourian and Kesai (2007) and to measure the variable of green human resource management, the questionnaire of Azadeh Safai and Mehran Nejati (2020) and for The questionnaire of Chris et al. (2006) was used to measure the variable of sustainable organizational development. The statistical population of the current research includes managers, experts and employees in the field of management and human resources of more than a dozen active organizations in Tabriz city, and the sample size is 384 according to Morgan's table for the unlimited population. The sampling method was simple. To verify the validity of the questions in the questionnaire, two types of validity (face validity, confirmatory factor analysis, convergent validity, divergent validity) were used and to ensure the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha and composite reliability were used. The results of this research show that organizational factors have an impact on sustainable organizational development with an emphasis on the mediating variable of green human resource management in public organizations of Tabriz city, and all research hypotheses were confirmed.

Keywords: Organizational factors, sustainable organizational development, green human resource management.

۱- مقدمه

پیش از این دانشمندان مدیریت تحت سلطه "سازمان مبتنی بر دانش" (دراکر^۱، ۱۹۸۸) به عنوان آینده شرکت‌ها بودند. تعریف کمیسیون برونتلند سازمان ملل متحد^۲ در سال ۱۹۸۹ از «برآوردن نیازهای حال بدون به خطر انداختن نیازهای نسل های آینده» است. و OECD به نقل از فارنتی و گاتری^۳ (۲۰۰۹) پایداری را به عنوان "پیوند دادن اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی جوامع به شیوه‌ای متعادل" و "درباره پیامدهای فعالیت‌های امروزی که با چالش توسعه پایدار روبه‌رو می‌شود و نیازمند فرایندی است که از طریق آن تصمیمات به‌دست می‌آید، توسط طیف گسترده‌ای از عواقب احتمالی و قابل پاسخ‌گویی به مردم است. در دیدگاهی دیگر، اهنرت، پارسا^۴ (۲۰۱۶) پایداری را به عنوان حفظ، بازسازی و توسعه منابع اکولوژیکی، اقتصادی و اجتماعی یک سیستم درک کردند و اینکه یک شرکت تأثیرات مختلف اقتصادی، محیط‌های اجتماعی و اکولوژیکی خود را کنترل می‌کند... دیلیک و هاگرتس^۵ (۲۰۰۲) تعریف فوق را با استفاده از مفهوم ذینفعان به سطح سازمانی منتقل می‌کنند. بنابراین، پایداری سازمانی «برآوردن نیازهای ذینفعان مستقیم و غیرمستقیم یک شرکت (مانند سهامداران، کارکنان، مشتریان، گروه‌های فشار، جوامع و غیره) است، بدون اینکه توانایی آن برای برآوردن نیازهای ذینفعان آینده نیز به خطر بیفتد (دیلیک و هاگرتس، ۲۰۰۲). مؤسسه کیفیت چارترد^۶ (۲۰۱۵) در درک پایداری سازمانی به عنوان چالشی پایدار برای دستیابی به موفقیت بلندمدت و در عین حال تأثیر مثبت بر جامعه و محیطی که سازمان در آن زندگی و کار می‌کند، اشاره کرد. لاندروم و ادواردز^۷ (۲۰۰۹) اظهار می‌دارند که یک کسب و کار پایدار، کسب و کاری است که به نفع همه ذینفعان فعلی و آینده عمل می‌کند، به‌گونه‌ای که سلامت و بقای بلند مدت کسب و کار و سیستم‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی مرتبط با آن را تضمین می‌کند... پایداری توسعه‌ای است که نیازهای زمان حال را بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده برآورده می‌کند (بروندلند^۸، ۱۹۸۷).

¹ Drucker

² Brundtland Commission of the United Nations

³ Farneti & Guthrie

⁴ Ahnert, Parsa

⁵ Dilick and Hackerts

⁶ Chartered Quality Institute

⁷ Landrum and Edwards

⁸ Brundland

ویرتنبرگ، هارمون، راسل و فیرفیلد^۱ (۲۰۰۷) پایداری سازمانی را به عنوان توانایی دستیابی به اهداف تجاری و افزایش ارزش سهامداران بلندمدت با ادغام فرصت‌های اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی در استراتژی‌های تجاری خود می‌دانند. ویکستروم^۲ (۲۰۱۰) بیان می‌کند که از دیدگاه تجاری، پایداری را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: توانایی یک شرکت برای کسب سود در عین حفظ محیط‌زیست. پایداری حالتی است که در آن یک سازمان یا یک جامعه رابطه‌ای با جنبه‌های اقتصادی محیطی و اجتماعی از خود نشان می‌دهد (مونک و سوزا، ۲۰۱۱). مانک و سوزا^۳ (۲۰۰۹) استدلال کردند که اقدامات سازمانی پایدار آنهایی هستند که مسئول ایجاد کمترین تأثیر زیست‌محیطی ممکن به دلیل فعالیت‌های عملیاتی هستند، در حالی که همزمان به توسعه اجتماعی-اقتصادی توجه می‌کنند که بقای نسل‌های حال و آینده را ممکن می‌کند.

دیلیک و هاکرتس (۲۰۰۲) معتقدند که پایداری شرکتی همه‌چیز در مورد برآوردن نیازهای سهامداران مستقیم و غیرمستقیم یک شرکت (مانند سهامداران، کارکنان، مشتریان، گروه‌های فشار، جوامع و غیره) است، بدون اینکه توانایی آن برای برآورده کردن نیازهای سهامداران آینده و نیز به خطر انداختن باشد.^۴ به نظر می‌رسد که پایداری سازمانی نه تنها در مورد انجام کسب و کار به‌روشن مطلوب خاص، بلکه در مورد بهبود پایداری اجتماعی از طریق فعالیت‌ها و نفوذ سازمانی باشد (روم، ۲۰۰۱). ال‌کینگتون^۵ (۱۹۹۹) از چشم‌انداز سه‌گانه استفاده می‌کند و سازمان را در صورتی پایدار می‌داند که حداقل عملکرد معینی در سه به اصطلاح "منطقه P" به دست آید. بروخویس و ووس^۶ (۲۰۰۳) معتقدند که سه P به معنای مردم، سیاره و سود هستند. نکته اصلی این است که «خط پایانی» یک سازمان فقط یک خط اقتصادی-مالی نیست. یک سازمان نسبت به محیط اجتماعی و اکولوژیکی خود نیز مسئول است. از این منظر، یک سازمان باید تعادلی بین اهداف اقتصادی (سود) و اهداف با توجه به محیط اجتماعی (مردم) و اکولوژیکی (سیاره) پیدا کند (بروکهایس و ووس^۶، ۲۰۰۳). سازمان‌هایی که عملکرد زیست‌محیطی بهتری دارند، ممکن است تصاویر کلی خود را بالا ببرند و توجه کارکنان بالقوه را به خود جلب کنند. افزایش محیط‌گرایی، شرکت‌ها را وادار

¹ Wirttemberg, Harmon, Russell and Fairfield

² Wikstrom

³ Munk and Souza

⁴ Elkington

⁵ Brookhuis and Voss

⁶ Brookhuis and Voss

می‌کند تا شایستگی کارکنان خود را برای تولید محصولاتی که با مقررات زیستمحیطی سخت‌گیرانه مطابقت دارد، توسعه دهند (چن و همکاران، ۲۰۱۲). افزایش شهرت، جذابیت بیشتر وجهه عمومی، فرآیندهای تجاری کارآمدتر، استخدام بهتر، بهبود کیفیت محصول، افزایش بهره‌وری کارکنان، افزایش مزیت رقابتی، افزایش اعتماد به نفس، افزایش وفاداری، تعهد و انگیزه کارکنان نتایج اتخاذ مدیریت منابع انسانی سبز (رنویک و همکاران^۱، ۲۰۱۳). علاوه بر این، طبق گفته رنویک و همکاران. (۲۰۱۳) "انگیزه کارکنان برای درگیر شدن در فعالیت‌های زیستمحیطی از چگونگی توسعه توانایی‌های سبز سازمان‌ها و فراهم کردن فرصت‌هایی برای مشارکت در تلاش‌های سازمانی مدیریت سبز برای کارکنان برخوردار است." "کوریا و همکاران (۲۰۱۳) بیان کرد که بسیاری از شرکت‌ها ممکن است از مدیریت منابع انسانی سبز استفاده‌کنند، از آنها سود برده‌اند در اجرا، کارکنان آنها روحیه بهتری دارند و سازمان‌های سبز عملکرد مالی بهتری دارند. هر گونه پذیرش استانداردهای زیستمحیطی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا از کاهش اثرات منفی محیطی خود با بهبود بهره‌وری نیروی کار خود سود ببرند (دل‌ماس و پکوویچ^۲، ۲۰۱۳).

مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز عمدتاً به قابلیت‌ها و ظرفیت سازمانی برای جذب، آموزش و نگهداری کارکنان با استفاده از شیوه‌های دوستدار محیط‌زیست مربوط می‌شود. این شیوه‌ها سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا آگاهی اجتماعی خود را در مورد محیط‌زیست افزایش دهند و آنها را به سمت دستیابی به پایداری سوق دهد. این یک فرآیند چند زاویه‌ای است که بر اساس توانایی سازمان‌ها برای اتخاذ شیوه‌های منابع انسانی سازگار با محیط‌زیست است که به‌طور قابل توجهی با کارکنان، سازمان‌ها و عملکرد پایدار در محیط‌زیست کشور مرتبط است. سرمایه انسانی مجهز به محیط‌زیست از نظر اشتراک‌گذاری شغل، کنفرانس تلفنی، مصاحبه آنلاین، تشکیل پرونده الکترونیکی، بازیافت، انتشار کربن، مدیریت زباله، خرید سبز، و آموزش مجازی نسبتاً بهتر است. در محیط‌های کاری معاصر، شیوه‌های منابع انسانی سازگار با محیط‌زیست که توسط سازمان‌ها اتخاذ می‌شود، به‌طور قابل توجهی با جهت‌گیری‌های توسعه پایدار استراتژیک آنها مرتبط است. این فرآیند مبتنی بر تلاش سازمان برای کسب و حفظ استعداد‌های انسانی خود با حفظ سایر ذینفعان از جمله کارکنان، جامعه، مقامات نظارتی، پیمانکاران، مشتریان و غیره است. سازگاری سازمانی ابتکارات منابع

¹ Renwick et al

² Delmas and Pekovic

انسانی سبز، پیش بینی کننده قوی‌تر عملکرد مالی و زیست محیطی سازمانی است. رفتار آن دسته از کارکنانی که سازمان‌ها را برای اتخاذ و اجرای معیارها و استانداردهای دوستدار محیط‌زیست تسهیل می‌کنند، به‌طور قابل توجهی با نتایج مطلوب مانند رفتارهای شهروندی و هویت سازمانی مرتبط است. شیوه‌های منابع انسانی سبز سازمان عمدتاً با ارتقا نگرش و رفتار سبز کارکنان در رابطه با محیط کار مرتبط است. بیان شد که مدیریت منابع انسانی سبز فعالیت‌هایی است که نتایج مثبت زیست‌محیطی را افزایش می‌دهد. به‌طور مشابه، ابتکارات دوستدار محیط‌زیست سازمانی به‌طور قابل توجهی به بهینه سازی نگرش‌ها و رفتارهای سبز محیط‌زیست محور کارکنان کمک می‌کند علاوه بر این از دیدگاه‌های روان‌شناختی و اجتماعی پرسنل بررسی شد که ابتکارات منابع انسانی سبز سازمانی به شدت با رفتار کارکنان مرتبط است. مطالعات در این رابطه همچنین شاهد این بود که انطباق سازمان‌ها با شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز احتمالاً بر کارکنان آنها تأثیر می‌گذارد تا محیط محل کار خود را با جو روانی ایجاد شده توسط سازمان‌ها از طریق طرح‌های HRM سبز که کارکنان را با نگرش‌های مثبت و سبز و ویژگی‌های رفتاری سازمانی درگیر می‌کند، تحت‌تأثیر قرار دهد. علاوه بر این، بررسی شد که ابتکارات منابع انسانی سبز به‌طور قابل توجهی با توانایی سازمان برای توسعه رفتارهای سبز حامی محیط‌زیست در محیط‌های کاری خود مرتبط است. بنابراین، سازمان‌ها باید ابتکارات منابع انسانی سبز را با هدف دستیابی به کارکنان و نتایج سازمانی مورد نظر اتخاذ کنند.

مفهوم پایداری برای اولین بار در سال ۱۹۸۷ توسط بروندلند^۱ معرفی شد و از آن زمان مورد توجه سازمان‌ها و همچنین توسط دانشگاهیان قرار گرفت. تغییرات سریع در صنایع تولیدی و تکامل چهارمین انقلاب صنعتی ۴/۰ مسائل زیست‌محیطی بسیاری را مطرح کرده است و به همین دلیل است که سازمان‌ها علاقه زیادی به مقابله با این مشکلات و چالش‌ها دارند. کمیسیون جهانی محیط‌زیست و توسعه (WCED)^۲ پایداری را این‌گونه تعریف کرده است: «توسعه‌ای که نیازهای زمان حال را بدون تأثیر بر نیازهای نسل آینده برآورده می‌کند». علاوه بر این، یک اصل سه گانه پایانی. دارای سه بعد محیط طبیعی، عملکرد اقتصادی و اجتماعی است. عملکرد اقتصادی به مسائل مالی و عملکرد می‌پردازد، در حالی که عملکرد زیست‌محیطی به کاهش آسیب‌های وارده به محیط‌زیست و کاهش بهره برداری از منابع

¹ Burlandland

² World Commission on Environment and Development

می‌پردازد؛ رفاه ذی‌نفعان، جوامع، مشتریان و کارکنان را عملکرد اجتماعی می‌گویند. به‌طور مشابه، مطالعات در دنیا گزارش کردند که استانداردهای اخلاقی محدودی وجود دارد که توسط صنایع تولیدی و خدماتی دنبال می‌شود و به همین دلیل است که نیاز به افزایش آگاهی در مورد این موضوعات مانند GHRM و عملکرد پایدار وجود دارد. سپس، سازمان‌ها می‌توانند آن دسته از کارمندان ماهری را که دانش GHRM دارند، استخدام کنند که به سازمان‌ها در دستیابی به پایداری کمک می‌کند. با توجه به استدلال برای آموزش کارکنان برای کمک به اهداف سبز شرکت و کمک به شرکت برای دستیابی به مزیت رقابتی، و علاوه بر این، همچنین بیان شد که رفتار مسئولانه اجتماعی یک شرکت مهمتر از رفتار زیست‌محیطی برای پایداری است.

با توجه به تغییرات اقلیمی، گرمایش جهانی و فشار جوامع و ذی‌نفعان، پایداری بیش از پیش در سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است و به‌ویژه مدیریت ارشد اهمیت آن را برای ایجاد پایداری در سازمان‌ها می‌داند. منظور از پایداری تنها در شرایط مالی مانند بازده دارایی‌ها، حقوق صاحبان سهام، سود هر سهم، سرمایه‌گذاری نیست، بلکه توجه به محیط‌زیست و رفاه اجتماعی کارکنان، مشتریان، جوامع، کارکنان و همه سهامداران است. به همین دلیل است که سازمان‌ها در حال حاضر مردم‌مدار شده‌اند و فعالیت‌های سبز در اولویت هستند. بنابراین، پایداری به‌معنای معرفی و توسعه راه‌حلهایی برای حل مشکلات جوامع و محیط‌هاست.

وجود هر سازمانی برای ارائه خدمات با کیفیت به مشتریان و همچنین کسب سود در جهت افزایش سرمایه و مراقبت کافی از کارکنان خود است. پاراسورامان، بری و زیتامل^۱ (۱۹۹۱) اظهار داشتند که شرکت‌ها می‌توانند به‌طور مؤثر و کارآمد از طریق اطمینان، قابلیت اطمینان، ملموس بودن، پاسخ‌گویی و همدلی به اهداف فوق دست یابند. جدا از تمرکز بر چند بعدی بودن کیفیت خدمات فوق، یک تغییر پارادایم در میان شاغلین کسب و کار وجود داشته است زیرا اکثر سازمان‌ها شروع به استفاده از مفاهیم مدیریت سبز در اهداف استراتژیک خود کرده‌اند. اینجاست که مدیریت منابع انسانی سبز وارد عمل می‌شود. مدیریت منابع انسانی سبز مفهومی جدید در حوزه مدیریت منابع انسانی است. این امر پس از سال‌ها تحقیق در

¹ Parasoraman, Berry and Zitamel

زمینه بازاریابی سبز (پیتی^۱، ۱۹۹۲)، حسابداری سبز (اوون^۲، ۱۹۹۲) و مدیریت سبز (مک دوناگ و پروترو^۳، ۱۹۹۷) رخ می‌دهد. مدیریت منابع انسانی سبز همه‌چیز در مورد چگونگی حفظ محیط زیست از طریق سیاست‌ها و شیوه‌های منابع انسانی است که در جهت تبدیل کارکنان به کارکنان سبز جهت دستیابی به اهداف زیستمحیطی سازمان و در نهایت کمک قابل توجهی به پایداری محیطی است. (اوپاتا و آرولراجا^۴، ۲۰۱۴). استدلال فوق مهم است زیرا تقریباً همه چیزهایی که سازمان‌ها برای عملیات خود استفاده می‌کنند از محیط منشأ می‌گیرند. به عنوان مثال، بانک‌ها از کاغذها برای چاپ اطلاعات مالی مشتریان استفاده می‌کنند، منابع انسانی را از محیطی که در آن فعالیت می‌کنند جذب می‌کنند، همچنین از طریق مجموعه‌های تولید خود محیط را آلوده می‌کنند و مواد زائد را به محیط می‌ریزند. چندرجیت^۵ (۲۰۱۷) معتقد است که مدیریت منابع انسانی سبز سبز شدن ابعاد عملکرد مدیریت منابع انسانی مانند شرح شغل، تجزیه و تحلیل شغل، استخدام، انتخاب، آموزش، مدیریت عملکرد و پاداش است. دیپاک و پراکش^۶ (۲۰۱۵) معتقدند که مدیریت منابع انسانی سبز به بسیاری از سازمان‌ها کمک کرده است تا کارایی، استفاده پایدار از منابع، اتلاف کمتر، بهبود نگرش مرتبط با شغل، بهبود زندگی کاری / خصوصی، کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکرد کارکنان و حفظ کارکنان با استعداد را افزایش دهند. یکی دیگر از دلایلی که سازمان‌ها مدیریت منابع انسانی سبز را آغاز کردند، دستیابی به پایداری شرکتی است که شامل توسعه پایدار، مسئولیت اجتماعی شرکت، مشارکت ذینفعان و مسئولیت‌پذیری است (مؤسسه مالی آسیایی، ۲۰۱۷). مدیریت منابع انسانی سبز، مهم‌ترین رکن مدیریت سبز و اساسی‌ترین مؤلفه پایداری سازمانی است که موجب همگرایی و هم افزایی جنبه‌های مختلف مدیریت سبز می‌شود. در اواخر قرن بیستم، تمرکز به توسعه پایدار و حفظ محیط‌زیست به‌طور فزاینده‌ای با اهمیت شد و این روند به سازمان و مدیریت نیز نفوذ یافت. مطالعه محققان در این زمینه از دو بعد محیطی و درونی سازمان قابل طبقه‌بندی است. از جنبه محیطی، سازمان در معرض فرصت‌ها، تهدیدها، آسیب‌ها و فشارهای دارای ماهیت زیستمحیطی است و بعد درونی شامل چالش‌ها و مزیت‌های

¹ Petey

² Owen

³ McDonagh and Prothro

⁴ Opata and Arolraja

⁵ Chanderjeet

⁶ Deepak and Prakash

ناشی از روابط منابع، فرایندها و کارکردهای سازمان با موضوعات زیست‌محیطی است (ورمایر^۱، ۱۹۹۶).

فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی و دیگر عوامل سازمانی ابزار کلیدی هستند که سازمان‌های مختلف باید آنها را درک کنند تا بتوانند پایدار به‌مانند. در این زمینه است که محققین نیاز سازمان‌ها را به ارائه استراتژی‌های مناسب برای اندازه‌گیری دو عامل تعیین‌کننده از دیدگاه کارکنان مستند می‌کنند این به آنها کمک می‌کند تا نیازهای مختلف کارمندان را بهتر درک کنند تا بتوانند آنها را بر اساس آن ارضا کنند. همچنین فرهنگ سازمانی و دیگر عوامل سازمانی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا استراتژی‌های مناسب اتخاذ کنند تا بتوانند فرهنگ سبز را حفظ کنند تا اطمینان حاصل شود که کارکنان به ابتکارات سبز متعهد هستند و برای دستیابی به اهداف سبز تعیین‌شده متمرکز هستند. در مفهوم توسعه پایدار، باید در سازمان‌ها فرهنگ استفاده از تکنولوژی‌های جدید، منابع و... گنجانده شود. در توسعه پایدار سازمانی، نه تنها طبیعت مد نظر قرار می‌گیرد، بلکه راه‌هایی برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های طبیعت و محیط‌زیست در جهت تکنولوژی نیز پیدا می‌شود. با توجه به آنچه گفته شد در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که آیا عوامل سازمانی بر توسعه پایدار سازمانی با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در نزد سازمان‌های دولتی شهرستان تبریز تأثیر دارد؟ در این راستای این تحقیق فرضیات ذیل را دنبال می‌کند:

فرضیه اصلی: عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.
 - مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.
 - عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.
- مطالعات متعددی در رابطه با عوامل سازمانی، توسعه پایدار سازمانی و مدیریت منابع انسانی سبز انجام گرفته است که به چند مورد اشاره می‌کنیم:
- دکتر امیر محمد فکور ثقیه و پیمان پژند بیرجندی (۱۳۹۹)
- پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر عوامل اثرگذار بر پذیرش

¹ Vermeer

مدیریت منابع انسانی سبز با نقش میانجی گرایانه نظام‌های مدیریت منابع انسانی (مورد مطالعه: شرکت داروسازی ثامن مشهد) انجام داده‌اند که پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان و مدیران شرکت داروسازی ثامن مشهد به تعداد ۴۷۰ است که با استفاده از فرمول کوکران؛ ۲۴۴ نفر از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه ۵۶ سؤالی و برای آزمون فرضیه‌ها از معادلات ساختاری، تحلیل واریانس و رگرسیون و نرم‌افزار Amos و SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که نظام‌های مدیریت منابع انسانی نقش میانجی گرایانه در تأثیر عوامل اثرگذار و پذیرش مدیریت منابع انسانی سبز در شرکت داروسازی ثامن مشهد دارد. - رضایی بابک و دیگران (۱۳۹۹) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار بود. پژوهش از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، آمیخته (کیفی-کمی) بود. روش تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، رویکرد ترکیبی نظریه پردازی زمینه‌ای (گراندد تئوری) و مدل سازی معادلات ساختاری بود. به منظور گردآوری اطلاعات از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی از جمله پرسشنامه و مصاحبه در شش ماه نخست سال ۱۳۹۸ استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را تعداد ۱۵ تن از خبرگان دانشگاهی و ۲۵ تن از خبرگان سازمانی، مدیران و متخصصین حوزه منابع انسانی شرکت سایپا تشکیل دادند. پس بررسی ادبیات نظری مربوط به ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز و توسعه سازمانی پایدار، مقوله‌های اصلی و کدهای مفهومی با استفاده از روش گراندد تئوری بر اساس نظر خبرگان پژوهش شناسایی شدند. به منظور بررسی تأثیر ابعاد نه گانه مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. از آنجا که مقدار آماره t -values برای تمامی فرضیه‌ها بزرگتر از $1/96$ به دست آمد، می‌توان گفت ابعاد نه گانه مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر معنادار و مثبتی بر توسعه سازمانی پایدار دارند. نتایج نشان داد که طراحی شغل سبز $0/552$ ، برنامه ریزی منابع انسانی سبز $0/657$ ، آموزش نیروی انسانی سبز $0/802$ ، مدیریت پاداش سبز $0/619$ ، مدیریت ایمنی و بهداشت سبز $0/728$ و مدیریت انضباط سبز $0/724$ تغییرات مربوط به توسعه سازمانی پایدار را به طور مستقیم تبیین می‌کنند.

- حمید رضا محمدی (۱۳۹۹) پژوهشی با هدف طراحی الگو مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی (مطالعه موردی: دستگاه‌های اجرایی شهرستان شیراز) می‌باشد. جامعه

آماري پژوهش جهت آزمون الگو ۲۶ نفر از خبرگان بودند و جهت سنجش متغيرها در دستگاه‌هاي اجرايي شهرستان شيراز از نظرات ۷۳۲ نفر از کارکنان دستگاه‌هاي اجرايي شهرستان شيراز استفاده شد. پژوهش از نوع پژوهش‌هاي توصيفي-همبستگي است که به روش پيمائشي انجام شده است. همچنين اين پژوهش از نظر هدف، توسعه‌اي- کاربردي بود. روش گردآوري اطلاعات در اين پژوهش، ترکيبي از مطالعات کتابخانه‌اي و ميداني و ابزار گردآوري اطلاعات پرسشنامه که از چهار پرسشنامه استفاده شد و روايي و پايايي پرسشنامه‌ها به تأييد رسيد. براي بررسي سؤال‌هاي پژوهش از روش‌هاي آماري آزمون t تک نمونه‌اي، تحليل عملي تأييدي و معادلات ساختاري استفاده شده است. يافته‌هاي پژوهش ضمن تأييد الگوهاي پيشنهادهي پژوهش، نشان داد که بين مديريت منابع انساني سبز و مولفه‌هاي آن: چشم انداز مديريت منابع انساني سبز، تجزيه و تحليل و طراحي سبز شغل، برنامه‌ريزي منابع انساني سبز، جذب و استخدام سبز، جامعه پذيري و روابط سبز، آموزش و توسعه توانايي‌هاي سبز، مشارکت و همکاري سبز، نگهداشت سبز منابع انساني، جبران خدمات سبز، ارزيابي عملکرد سبز، نظم، توانمندسازي، انگيزش سبز، قدرت و اختيار سبز، مديريت استعداد، حمايت و تعهد مديران ارشد، کار تيمي، روابط کار، توسعه سبز، فرايند اداري سبز، ارتباطات و همکاري سبز کارکنان با توسعه پايدار سازماني رابطه معني‌داري وجود دارد.

-پژوهشي حميد رضا طالبي جهرمي و عباس ثابت (۱۳۹۸) با هدف بررسي وضعيت و چالش‌هاي منابع انساني سبز و بررسي ارتباط آن با توسعه سازماني پايدار در دانشگاه جهرم انجام داده‌اند. علاوه بر اين، عوامل مؤثر در توسعه پايدار در اين دانشگاه و شکاف‌هاي موجود شناسايي شده تا در نهايت براي توسعه سازماني پايدار پيشنهادهاي ارائه شود. داده‌ها به صورت کتابخانه‌اي و ميداني به صورت راندوم با مصاحبه تلفني با پرسشنامه با ۲۶ سؤال با تکنیک Computer Assisted Telephone Interviewing جمع‌آوري شدند. جامعه آماري پژوهش شامل ۶۵ نفر از کارکنان که شامل کارمندان، کارکنان و اساتيد مي‌شود داده‌ها با بهره‌گيري از طيف ليکرت در پرسشنامه، آزمون همبستگي پيرسون، تعيين آلفاي کرونباخ تجزيه و تحليل شد. يافته‌هاي اين مطالعه مثبت بودن تأثير آموزش، پاداش دهی نوآورانه و به‌کارگيري استراتژي‌هاي مديريتي را در بهبود عملکرد و رشد توسعه‌اي دانشگاه جهرم تأييد کرد.

-کامران زرگري (۱۳۹۶) پژوهشي با هدف بررسي تأثير عوامل داخلي سازماني بر کارايي سيستم‌هاي اطلاعاتي مديريت منابع

انسانی در بانک‌های استان گیلان خاتمه داد. این تحقیق بر اساس هدف از نوع کاربردی و از حیث جمع‌آوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی که جامعه‌ی آماری تحقیق مدیران و کارشناسان ارشد بخش منابع انسانی بانک‌های استان گیلان بودند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق از نوع قضاوتی و غیر احتمالی در دسترس می‌باشد و تعداد نمونه برابر با ۱۷۸ نفر است. روش گردآوری داده‌ها در این تحقیق میدانی و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه که در این تحقیق برای اندازه‌گیری روایی از روایی محتوا و همچنین برای اندازه‌گیری پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقادیر آن برای تمامی متغیرهای مدل بالاتر از ۰/۷ به دست آمده است. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss نسخه ۱۹ استفاده شد. یافته‌های به دست آمده از طریق پرسشنامه با استفاده از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی چندگانه و آزمون رتبه بندی فریدمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنی‌دار یکپارچگی، آموزش، تجزیه و تحلیل ریسک، ارزیابی اطلاعات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها، مشروعیت و اختیار و در نهایت معماری سازمانی بر کارایی سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی بود.

- قریشی طاهر و دیگران^۱ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی سبز برای پایداری سازمانی: نیاز روز برای محیط کار مدرن انجام داده‌اند که پژوهش با هدف شناسایی و بررسی اهمیت شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های بخش دولتی است. این مطالعه مقطعی به صورت تجربی فرضیه را بر اساس سؤالات تحقیق تدوین نموده و در مورد داده‌های اولیه جمع‌آوری شده، از کارکنان سازمان‌های بخش دولتی آزمایش نمود. بر اساس روش شناسی اثبات‌گرایی در این پژوهش قیاسی، فرضیه‌ای طراحی و داده‌ها از طریق پرسش‌های پیمایشی بسته و با استفاده از تکنیک نمونه‌گیری در دسترس جمع‌آوری شده است. پژوهش حاضر نشان می‌دهد که دیدگاه و سیاست‌های دولت در مورد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز به طور کامل برای کارکنان شاغل در بخش دولتی توضیح داده نشده است، که مانع دستیابی به اهداف محیطی سازمانی و در نتیجه تلاش‌های پایداری ملی می‌شود. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز به طور قابل توجهی به پایداری سازمان کمک می‌کند. برای حفظ رشد و عملکرد پایدار، سازمان‌ها باید مفاهیم سبز را در سراسر سازمان‌ها از جمله بخش‌های مدیریت منابع انسانی

^۱ Qureshi Tahir and others

پیاده‌سازی کنند. سازمان‌ها باید اهداف سبز را به‌صورت سالانه و همسو با چشم‌انداز و سیاست‌های دولت در این زمینه توسعه دهند. همه ذینفعان، از جمله کارشناسان دانشگاهی و رهبران کسب و کار، برای همکاری بهتر باید در مورد مفاهیم سبز جهت‌گیری کنند و کارکنان باید به‌طور جامع برای درک و اجرای این مفاهیم آموزش ببینند تا به پایداری سازمانی در همه جنبه‌ها دست یابند. نتایج تحقیق این مطالعه را نمی‌توان با اطمینان زیادی در محیط‌های کاری بخش خصوصی تعمیم داد، زیرا این مطالعه بر روی سازمان‌های بخش دولتی امارات متحده عربی طراحی و انجام شده است.

- مبارز ایمن^۱ (۲۰۲۰) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر منابع انسانی سبز مانند استخدام سبز، آموزش و توسعه سبز و یادگیری سبز بر عملکرد پایدار محیطی شرکت در صنایع فلزی و سایر صنایع در مصر انجام داده‌اند و پاسخ‌ها از ۳۷۵ کارمند در ۳ کارخانه جمع‌آوری شد و همین‌طور مدیران منابع انسانی اطلاعات مربوط به HRM سبز را در کارخانه خود ارائه کردند. تمامی پاسخ‌ها در مقیاس لیکرت پنج نقطه‌ای با استفاده از پرسشنامه بسته جمع‌آوری شد. مطالعه‌ای برای ارزیابی شیوه‌های منابع انسانی موجود مانند استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه، یادگیری با توجه به HRM سبز انجام شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه برای آزمایش اثر متغیرهای HRM سبز، استخدام سبز، آموزش و توسعه سبز و یادگیری سبز بر عملکرد زیست‌محیطی پایدار شرکت اعمال شد. نتایج نشان می‌دهد که تمامی متغیرها به‌طور معنی‌داری بر عملکرد شرکت (بر عملکرد محیطی پایدار سازمان تأثیر می‌گذارند).

- ساری مارگارت^۲ (۲۰۱۸) پژوهشی با هدف تعیین عوامل مؤثر بر اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در خدمات شهری در کنیا انجام داد. مطالعه یک طرح پیمایشی توصیفی بود که برای جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و ارائه داده‌ها استفاده شد. جامعه آماری پژوهش ۴۰ نفر از مدیران منابع انسانی شاغل در ۲۱ وزارتخانه بود. چون جمعیت کم بود، محقق به‌جای نمونه‌گیری از سرشماری استفاده کرد. از پرسشنامه ساختاریافته شامل سؤالات بسته و باز استفاده شد و برای جمع‌آوری داده‌های اولیه یک آزمون آزمایشی برای تعیین اعتبار انجام شد پس از تایید پایایی پرسشنامه از SPSS برای تجزیه و تحلیل

¹ Ayman Mobarez

² Sari Margaret

داده‌ها استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین سیاست‌های دولت و اجرای مدیریت منابع انسانی سبب رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و همچنین رابطه معنی‌دار و مثبتی بین فرهنگ سازمانی و پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبب وجود دارد. - کتیا میلنا لوپس و دیگران^۱ (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان آنالیز تعامل بین پایداری سازمانی، مدیریت دانش و نوآوری باز انجام داده‌اند که این مقاله به بررسی مبانی نظری اثرات متقابل بین پایداری سازمانی، مدیریت دانش و نوآوری باز و ارائه‌ی یک مدل جدید به منظور آنالیز مشارکت پایداری سازمانی، مدیریت دانش و نوآوری باز می‌پردازد. این مطالعه یک مدل ارتباط دانش با نوآوری باز را از طریق ظرفیت جذب ارائه داده و محرک مزایای رقابتی انعطاف‌پذیری، عملکرد سازمانی و فرایندها و محصولات نوآورانه، به دنبال گسترش دیدگاه در رابطه با موضوع، همان طور که در مطالعه مشابه نشان داده شده و در مطالعات نظرسنجی موجود در منابع ذکر شده می‌باشد. مدل پیشنهادی شامل مزایای رقابتی پایدار در یک شیوه‌ی مفهومی منسجم برای پایداری سازمانی از طریق مدیریت دانش و نوآوری باز می‌باشد. پایداری سازمانی در معنای گسترده درک شده و شامل اثرات زیست‌محیطی، اجتماعی و اقتصادی کسب و کار شرکت و فرایندهای تولید و محصولات می‌باشد. این مدل برای محتوای فعالیت‌ها، ساختار و حاکمیت شرکت به کار گرفته شده است.

۲. روش تحقیق

این تحقیق از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی و همبستگی می‌باشد از نوع هدف کاربردی و به دلیل اینکه محقق تلاش دارد تا آنچه هست را به دور از هرگونه استنتاج ذهنی گزارش دهد. در اینجا محقق پارامترهای جامعه‌ی آماری را مورد بررسی قرار داده و با انتخاب نمونه‌ای که معرف جامعه می‌باشد به بررسی متغیرهای تحقیق می‌پردازد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف تحقیقی کاربردی است؛ تحقیقات کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی حاصل از تحقیقات بنیادی برای رفع نیازمندی‌های بشر و بهبود و بهینه سازی ابزارها، روش‌ها، اشیا و الگوها در جهت توسعه‌ی رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان استفاده می‌شود (احمدی و صالحی، ۱۳۹۰، ص ۱۳۹). هدف تحقیق کاربردی بهبود محصول یا فرایند یعنی آزمودن مفاهیم نظری در موقعیت‌های مسائل واقعی است. هدف تحقیق حاضر نیز توسعه‌ی دانش کاربردی است.

^۱ Katia Milena Lopez and others

۲-۱- روش و ابزار گردآوری اطلاعات:

مطالعات کتابخانه‌ای: از طریق این نوع مطالعه، داده‌های ثانوی به دست می‌آیند که پیش از آغاز تحقیق توسط پژوهشگر بررسی می‌شوند. بنابراین داده‌ها عبارتند از کتاب‌ها و مقاله‌های مرتبط، داده‌های موجود در اسناد گذشته، آمار رسمی، آمارهای غیررسمی و اسناد و مدارک سازمانی. در مورد روش جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق می‌توان گفت که در مورد مبانی نظری تحقیق از روش کتابخانه‌ای استفاده خواهد شد بدین ترتیب که مراجعه به مراجع، کتب مربوطه، کتابخانه‌ها، اینترنت، آرشیو سازمان‌ها و غیره، اطلاعات مورد نظر جمع‌آوری می‌شود.

در این تحقیق جهت سنجش مولفه‌های تحقیق از پرسشنامه براساس طیف لیکرت استفاده می‌گردد و لذا برای سنجش عوامل سازمانی از پرسشنامه منوریان و کسایی (۲۰۰۷) و برای سنجش متغیر مدیریت منابع انسانی سبز از پرسشنامه آزاده صفایی و مهران نجاتی (۲۰۲۰) و برای سنجش متغیر توسعه پایدار سازمانی از پرسشنامه کریس و همکاران (۲۰۰۶) استفاده خواهد شد. در این پژوهش، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده خواهد شد، در بُعد توصیفی، با نرم افزار (SPSS, v.26) اطلاعات جمعیت شناختی به صورت جداول و نمودارها فراوانی توصیف می‌شود و در بُعد استنباطی برای پایایی داده‌ها از آزمون آلفای کرون باخ، جهت تحلیل برازش مدل کلی از معیار نیکویی برازش (GOF^2) و همچنین جهت آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف - برای تحلیل ضرایب مسیر و تحلیل ضرایب T متغیرهای مدل مفهومی و آزمون سوبل^۳ و تحلیل مدل مفهومی تحقیق از روش مدلسازی معادلات ساختاری (SEM^۴) از نرم افزار (SmartPLS^۵ v.3.3) استفاده خواهد شد.

۲-۲- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری:

با توجه به آنکه به طور متوسط در هر سازمان اجرایی (دولتی و خصوصی) در شهرستان تبریز تعدادی مدیر و کارشناس و کارکنان در این حوزه مشغول به فعالیت می‌باشند البته در حین جمع‌آوری داده از نمونه آماری نسبت به موضوع و مسائل پیرامون آن و تفهیم سؤالات ابزار گردآوری داده توضیحاتی ارائه خواهد شد. بنابراین می‌توان انتظار داشت که اعضای جامعه حاضر را به صورت نامحدود در نظر گرفت. حال با توجه

¹ Statistical Package for the Social Sciences

² Goodness of Fit (GoF)

³ Sobel test

⁴ Structural Equation Modeling

⁵ Partial Least Squares

به آنکه جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران و کارشناسان و کارکنان حوزه مدیریت و منابع انسانی بیش از ده ها سازمان فعال در شهرستان تبریز می باشند می توان عنوان نمود که حجم نمونه با توجه به جدول مورگان برای تعداد جامعه نامحدود تعداد اعضای نمونه برابر ۳۸۴ مورد می باشد. روش نمونه گیری به صورت تصافی ساده می باشد.

۳. تجزیه و تحلیل داده ها و یافته های پژوهش

۳-۱- بررسی مدل ساختاری تحقیق (روابط متغیرها) :

هدف از مدل یابی معادلات ساختاری، مشخص نمودن این است که آیا روابط موجود بین متغیرهای مکنون- که بر اساس نظریه استخراج شده اند. با توجه به داده های گردآوری شده از نمونه مورد تأیید قرار می گیرد یا خیر؟

روابط بین متغیرها در مدل معادلات ساختاری به دو حوزه کلی تقسیم می شود:

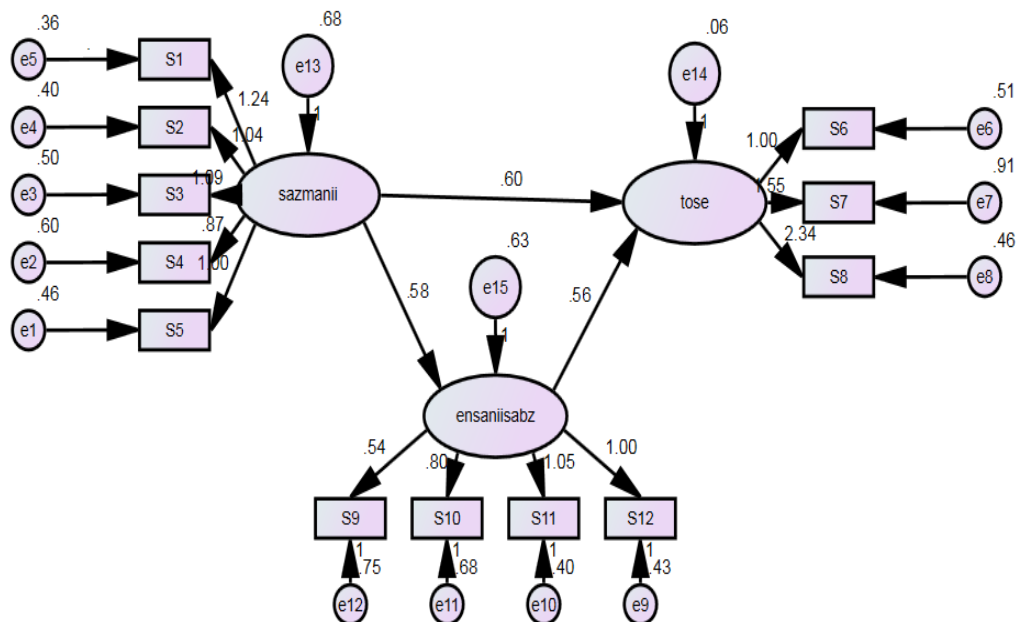
۱- روابط بین متغیرهای پنهان با متغیرهای آشکار

۲- روابط بین متغیرهای پنهان با متغیرهای پنهان.

دسته اول تحت عنوان مدل اندازه گیری و دسته دوم تحت عنوان مدل ساختاری نامیده می شوند. برای آزمون فرضیه های تحقیق، مورد بررسی قرار گرفته و به این منظور مدل های ساختاری طراحی شد.

۳-۲- مدل فرضیه های تحقیق:

جهت آزمون فرضیه های تحقیق از تحلیل مسیر استفاده شد. ضرایب استاندارد شده بین متغیر مستقل و وابسته نشان می دهد که متغیر مستقل این میزان درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می کند. شکل ۱ ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هریک از متغیرها را نشان می دهد.



شکل ۱: مدل آزمون فرضیه‌های تحقیق

در مورد نتایج نیکوئی برازش مدل نیز نرم افزار آموس علاوه بر تخمین ضرایب و خطاهای مدل، یک سری شاخص‌های تناسب را ارائه می‌کند که با استفاده از این شاخص‌ها محقق می‌تواند کلیت مدل و برازش آن را مورد آزمون قرار دهد. شاخص‌های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص‌های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) آن برابر ۱/۹۹ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می‌باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰/۰۴۱ است که کمتر از مقدار مجاز ۰/۸ است. لذا نیاز به اصلاحات چندانی ندارد. مقدار P-value نیز ۰/۰۰۰ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. و کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل از ۱/۹۶ بزرگتر است و معنادار شده است. شاخص‌های GFI, AGFI و NFI به ترتیب برابر با ۰/۹۸، ۱،۲۵ و ۱،۰۲ می‌باشند که نشان دهنده برازش بسیار مناسبی می‌باشند.

جدول ۱: شاخص‌های برازش مدل تحقیق

شاخص	مقدار استاندارد	مقادیر
χ^2/df	کمتر از ۳	۲/۰۱

۰/۰۴۱	کمتر از ۰,۱	RMSEA
۰/۹۸	بیشتر از ۰,۸	AGFI
۱,۲۵	بیشتر از ۰,۹	GFI
۱,۰۲	بیشتر از ۰,۹	NFI

منبع: نتایج تحقیق

۴- آزمون فرضیه‌های تحقیق:

-فرضیه اصلی اول؛ بیان می‌دارد عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارد. فرضیه صفر و مقابل آن به صورت زیر می‌باشد:

H₀: عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر ندارد.

H₁: عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارد.

بر اساس نتایج نشان داده شده در جدول ۲، این ارتباط به وسیله داده‌ها حمایت شده است و مسیری که این دو متغیر را به هم مربوط می‌سازد مثبت و معنی‌دار می‌باشد (در سطح خطای ۱ درصد معنی‌دار است). با توجه به اینکه تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز با مقدار ضریب ۰/۲۶۱ در سطح یک درصد معنی‌دار می‌باشد. می‌توان بیان داشت که عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارد.

جدول ۲: آزمون معنی‌داری روابط متغیرهای فرضیه اصلی

سطح معنی داری	انحراف ضرایب معیار				
۰/۰۰۱	۰/۰۲۴	۰/۲۶۱	عوامل سازمانی	<---	منابع انسانی سبز
			توسعه سازمانی پایدار	<---	

منبع: نتایج تحقیق

-فرضیه فرعی ۱: بیان می‌دارد عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد. فرضیه صفر و مقابل آن به صورت زیر می‌باشد:

H_0 : عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر ندارد.

H_1 : عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.

بر اساس نتایج نشان داده شده در جدول ۳، این ارتباط به وسیله داده‌ها حمایت شده است و مسیری که این دو متغیر را به هم مربوط می‌سازد مثبت و معنی‌دار می‌باشد (در سطح خطای ۱ درصد معنی‌دار است). با توجه به اینکه تأثیر عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز با ضریب تأثیر ۰/۵۸ در سطح یک درصد معنی‌دار می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت که عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر معنی داری وجود دارد.

جدول ۳: آزمون معنی‌داری روابط متغیرهای فرضیه فرعی اول

سطح معنی داری	انحراف معیار	ضرایب	عوامل سازمانی	مدیریت منابع انسانی سبز
۰/۰۰۱	۰/۰۲۴	۰/۵۸	<---	

منبع: نتایج تحقیق

-فرضیه فرعی ۲: بیان می‌دارد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد. فرضیه صفر و مقابل آن به صورت زیر می‌باشد:

H_0 : مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر ندارد.

H_1 : مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.

بر اساس نتایج نشان داده شده در جدول ۴، این ارتباط به وسیله داده‌ها حمایت شده است و مسیری که این دو متغیر را به هم مربوط می‌سازد مثبت و معنی‌دار می‌باشد (در سطح خطای ۱ درصد معنی‌دار است). با توجه به اینکه تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار با ضریب تأثیر ۰/۵۶ در سطح یک درصد معنی‌دار می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت که مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴: آزمون معنی‌داری روابط متغیرهای فرضیه فرعی دوم

سطح معنی داری	انحراف معیار	ضرایب		
۰/۰۰۱	۰/۰۱۲	۰/۵۶	مدیریت منابع انسانی سبز	توسعه سازمانی پایدار

منبع: نتایج تحقیق

-فرضیه فرعی ۳: بیان می‌دارد عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد. فرضیه صفر و مقابل آن به صورت زیر می‌باشد:

H_0 : عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر ندارد.

H_1 : عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.

بر اساس نتایج نشان داده شده در جدول ۵، این ارتباط به وسیله داده‌ها حمایت شده است و مسیری که این دو متغیر را به هم مربوط می‌سازد مثبت و معنی‌دار می‌باشد (در سطح خطای ۱ درصد معنی‌دار است). با توجه به اینکه تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار با ضریب تأثیر ۰/۶۰ در سطح یک درصد معنی‌دار می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت که عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵: آزمون معنی‌داری روابط متغیرهای فرضیه فرعی سوم

سطح معنی داری	انحراف معیار	ضرایب		
۰/۰۰۱	۰/۰۱۴	۰/۶۰	عوامل سازمانی	توسعه سازمانی پایدار

منبع: نتایج تحقیق

بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل فرضیات تحقیق، خلاصه نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول ۶: نتایج تحلیل فرضیات تحقیق

ردیف	فرضیه	نوع تأثیر	تایید یا رد
۱	عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارد.	مثبت	تایید

۱-۱	عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.	مثبت	تایید
۲-۱	مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.	مثبت	تایید
۳-۱	عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.	مثبت	تایید

منبع: نتایج تحقیق

۵. بحث و نتیجه‌گیری

-فرضیه اصلی اول: تحقیق بیان می‌داشت که عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز با تأکید بر متغیر میانجی مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر دارد.

با توجه به نتایج به‌دست آمده چون سطح معنیداری به‌دست آمده کمتر از آلفای تحقیق می‌باشد، پس نتیجه کلی آن، این است که فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین توانمندسازی و درگیری شغلی پذیرفته می‌شود. به‌طوری‌که یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات انتظار (۱۳۹۴)، کارملی (۲۰۰۵) و روتنبری و جی موبرج (۲۰۰۷)، و تن و کمرون (۱۹۹۸) و خدیوی و همکارانش (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. یعنی بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان و درگیری شغلی آنان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که امروزه افزایش توسعه جوامع، سبب استفاده بی‌رویه از منابع طبیعی، تخریب محیط‌زیست، ایجاد آلودگی‌های گوناگون و... شده که این عامل خود تهدیدی برای توسعه پایدار این جوامع است. از این‌رو، ضروری است سازمان‌ها به‌عنوان بزرگترین اعضای جوامع، اثرات رفتارهای خود را بر محیط‌زیست شناخته و در جهت کاهش اثرات منفی این رفتارها بر اکوسیستم‌های طبیعی اقداماتی را اتخاذ کند. سازمان‌ها در راستای کمک به محیط‌زیست به‌سمت سبز شدن گرایش پیدا کرده‌اند. سازمان سبز سازمانی است که مأموریت‌ها، اهداف و وظایف خود را بر اساس حفظ و صیانت از محیط‌زیست و منابع کمیاب و محدود محیطی تعریف می‌نماید تا استفاده از آن‌ها به‌طور بهینه صورت پذیرد. بین بخش‌های مختلف یک سازمان سبز، مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان ابزاری قوی که هدایت عوامل انسانی را به عهده دارد، می‌تواند به سازمان‌ها کمک شایانی نماید. سازمان‌ها در راه تبدیل‌شدن به سازمان سبز می‌توانند از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی برای تحریک کارکنان خود استفاده نمایند. کارکردهای مدیریت

منابع انسانی باید به چند دلیل در تلاش‌های زیستمحیطی سازمان مشارکت داشته‌باشد؛ نخست اینکه منابع انسانی در پیاده‌سازی مؤثر راهبردهای سازمان تخصص دارند. دوم، نظام اجتماعی داخلی و خارجی از جمله اهداف کلیدی تلاش‌های زیستمحیطی هستند. مدیریت منابع انسانی ابزارهای مدیریت اجتماعی مؤثری برای تغییر انرژی کارکنان و هماهنگی‌های لازم برای ایجاد مشارکت در جهت پایداری زیستمحیطی دارند. سوم، مرکزیت کارکردهای منابع انسانی و جایگاهش برای طراحی نقش‌ها و پست‌ها در راستای پایداری زیستمحیطی، باعث می‌شود که یک کارکرد منابع انسانی روی کارکرد دیگر واحدها اثر بگذارد. درنهایت اینکه مدیریت منابع انسانی در ایجاد تعهد و تعلق کارکنان در راستای پیاده‌سازی اهداف زیستمحیطی، اهمیت به سزایی دارد. مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سبز شدن منابع انسانی به اهداف راهبردی سازمان در جهت سبز شدن سازمان کمک می‌کند. یکی از مهم‌ترین نقش‌های مدیریت منابع انسانی سبز کمک به سازمان در جهت ایجاد و عملی نمودن تفکر سبز در کارکنان است.

-فرضیه ۱-۱: تحقیق بیان می‌کند که عوامل سازمانی بر مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.

به‌طوری‌که یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات و تن و کمرون (۱۹۹۸) و خدیوی و همکارانش (۱۳۹۱)، خدیوی و همکارانش (۱۳۹۱)، اسپریتزر (۲۰۱۰) و توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) همسو بوده و مورد تایید قرار می‌گیرند.

در تبیین نتیجه این فرضیه می‌توان بیان داشت که مدیریت منابع انسانی سبز، دنبال استفاده بهینه از منابع کمیاب محیطی است و تأکید آن بر فلسفه، خطمشی و فعالیت‌هایی است که سازمان‌ها را در رسیدن به هدف‌های سبز یاری می‌کند. مدیریت منابع انسانی سبز به معنی تدوین و اجرای راهبردهایی، برای آگاهی کارکنان و مدیران از اعمال سبز جهت ارتقا و پیگیری فعالیت‌های پایداری محیطی می‌باشد که به سازمان‌ها در ایجاد یک سازمان سبز یاری می‌رساند. 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. به‌طورکلی، مدیریت منابع انسانی سبز اشاره به این موضوع دارد که می‌باید منابع انسانی را به‌گونه‌ای بازطراحی یا مهندسی مجدد نمود که نسبت به قوانین، سیاست‌ها، منابع، درست مصرف کردن، اسراف نکردن و... حساس شوند و بدین طریق موجب مصرف بهینه و هدفمند منابع و کاهش آلودگی محیط‌زیست شوند. 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. برای کسب اهداف زیستمحیطی باید مسائل زیستمحیطی در سیاست‌های مختلف مدیریت منابع انسانی از جمله جذب و استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش تعریف و اجرایی شود. 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.

-فرضیه ۱-۲: بیان می‌دارد که مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان‌های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده چون سطح معنیداری به دست آمده کمتر از آلفای تحقیق می‌باشد، پس نتیجه کلی آن، این است که فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین احساس خودمختاری و درگیری شغلی پذیرفته می‌شود. بدین معنی که بین احساس خودمختاری و درگیری شغلی رابطه معنا داری برقرار است. به طوری که یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات و تن و کمرون (۱۹۹۸) و خدیوی و همکارانش (۱۳۹۱)، خدیوی و همکارانش (۱۳۹۱)، اسپریتزر (۲۰۱۰) و توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) همسو بوده و مورد تایید قرار می‌گیرند.

در تبیین یافته‌های این نتیجه می‌توان بیان داشت که رویکرد مدیریت سبز برآمده از توجه به توسعه پایدار و به تبع آن، پایداری سازمانی نیز، توأم با رویکردهای اجتماعی و انگیزه‌های اقتصادی، سلامت و ایمنی جامعه، کارکنان و نیز نشر تصویر عمومی مطلوب سازمان در افق زمانی بلندمدت است. به همین خاطر سازمان‌ها باید برای تحقق ایدئولوژی سبز و باور عمومی به ارزش‌های سبز، ملاحظات بسیاری را در عملکرد زیست محیطی و مدیریت زیستمحیطی خود لحاظ نموده و زیر چتر ارزش‌های سبز اجتماعی با مدیریت سبز، سازمان سبز را خلق نمایند. درواقع، نیاز به تبعیت ابعاد نرم و سخت سازمان برای بسط و انعکاس بار ارزشی سبز است تا سهم سازمان را در مدیریت پایدار حفظ کند. امروزه سازمان‌های اجرایی در محیط‌هایی که ملزم به پاسخ‌گویی سبز هستند، تلاش می‌کنند تا با انواع روش‌ها و فنون سبز، سهم بازار خود را افزایش داده و پاسخگویی خود را تقویت نمایند و سازمان‌های عمومی نیز از این طریق تلاش می‌کنند تا از مزایای اعتماد و رضایت عمومی و نیز عدالت بین نسلی بهره گیرند و بر مقبولیت و مشروعیت خود بیفزایند. مدیریت سبز برای تحقق و همگرایی ارزش‌های سبز و طیف وسیعی از انگیزه‌های اقتصادی، اجتماعی،

سیاسی و قانونی صرفاً با بهره مندی از مدیریت منابع انسانی سبز امکان پذیر است.

-فرضیه ۳-۱: بیان می دارد که عوامل سازمانی بر توسعه سازمانی پایدار در سازمان های اجرایی شهرستان تبریز تأثیر دارد.

در تبیین این نتیجه می توان بیان داشت که با توجه به نقش سیاست و برنامه ریزی خاطر نشان کردند که سازمان ها و مدیران منابع انسانی باید به تبعیت از پروتکل ها و مقررات مدنی نسبت به پایداری، ضمانت گزارش دهی منسجم مسائل زیست محیطی و افشای شفاف اطلاعات، توزیع مسئولیت ها به طور مساوی و نیز تنظیم یک جدول زمانی و چارچوب روشمند خاص برای اجرا متعهد باشند. عوامل سازمانی با توجه به نقش مدیریتی باید حمایت از مدیریت سطح بالا، تقویت توانمند سازی کارکنان، ارائه آموزش مستمر، اجرای یک سیستم پاداش کارآمد و نیز ایجاد کارگروهی با تخصص های مختلف را تضمین کند. نظریه سازمانی در خصوص عملیاتی سازی مدیریت منابع انسانی پایدار به وضوح توضیح می دهد که چگونه کارکردهای منابع انسانی با پروسه سبز شدن (پختگی) سازمان درهم می آمیزند. الگوی سازمانی به عنوان جنبه ای از نیکویی برآزش میان زیست بوم ها و سیستم های منابع انسانی تلقی می شود که نیازهای مشترک هردوی فعالان درون سازمانی و برون سازمانی را برآورده می سازد. بدین ترتیب، در نظریه سیستم ها، مدیریت منابع انسانی پایدار را خرده سیستمی توصیف می کنند که با هدف ایجاد اعتبار و مقبولیت سازمان با محیط زیست و جامعه تعامل میکند.

۶. منابع و مأخذ

۱. ابوطالبی جهرمی، حمیدرضا و ثابت، عباس، ۱۳۹۸، بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی سبز و توسعه سازمانی پایدار مطالعه موردی در دانشگاه جهرم، نخستین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب و کار، شیراز.
۲. رضایی بابک، زرگر سیدمحمد، همتیان هادی. ۱۳۹۹، بررسی تأثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز بر توسعه سازمانی پایدار. آموزش علوم دریایی.
۳. زرگری، کامران، ۱۳۹۶، تأثیر عوامل داخلی سازمانی بر کارایی سیستم های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی در بانک های استان گیلان، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران.
۴. محمدی، حمید رضا، پور کیانی، مسعود، سلاجقه، سنجر، صیادی، سعید، ملایی، حمیدرضا. ۱۳۹۹، طراحی الگو مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی.

5. AMUI, L. B. L., JABBOUR, C. J. C., DE SOUSA JABBOUR, A. B. L., and KANNAN, D. (2017). Sustainability as a dynamic organizational capability: a systematic review and a future agenda toward a sustainable transition. *Journal of Cleaner Production*, 142, pp. 308-322
6. ARULRAJAH, A. A., OPATHA, H.H.D.N.P., and NAWARATNE, N.N.J. (2015). Green Human Resource Management Practices: A Review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), pp.1- 15.
7. BANSAL, P., and ROTH, K. (2000). Why companies go green: A model of ecological responsiveness. *Academy of Management Journal*, 43(4), pp. 717-736
8. MANDIP, G. (2012). Green HRM: People management commitment to environmental sustainability. *Research Journal of Recent Sciences*, 1(2011), pp.244- 252.
9. FAGACHIE, C. (2013). The relationship between corporate environmental performance and corporate financial performance – using the framework of corporate environmental policy implementation. M.Sc. Thesis. Faculty of Engineering, Bristol University. Bristol, UK
10. Lopes, C.M., et al. (2016), An analysis of the interplay between organizational sustainability, knowledge management, and open innovation, *Journal of Cleaner Production*
11. Pavithradevi, V., and Sandhya, R.C. (2016). Green HR: Does Its Performance Match with the Value Perceived by the Employees?, *International Journal Of Business & Management*, March, 4(3), 312-314.
12. Qureshi, Tahir & Singh, Abhilasha & Almessabi, Balqees. (2020). Green Human Resource Management for Organizational Sustainability: A Need of the Hour for Modern Workplace. *Journal of Southwest Jiaotong University*. 55. 10.35741/issn.0258-2724.55.4.44.
13. Mobarez, Ayman. (2020). The effect of green human resource management on organization's Sustainable environmental performance ((Empirical Study)) / *Journal of the Association of Arab Universities for Basic and Applied Sciences*. 33.
14. Ren, S., Tang, G., & Jackson, S.E. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35, 769-803.
15. 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.
16. Wehrmeyer, W. (1996). *Greening People, Human Resources and Environmental Management*, Sheffield, Greenleaf Publishing, London, 1-356