

بررسی روابط و اولویت بندی ابعاد و مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز در راستای تقویت رفتارهای خودجوش

سبز

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۱۱/۲۸
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۲۸

نرجس صیاد^{*۱}
مسعود حقیقی^{**}
رشید ذوالفقاری زعفرانی^{**}

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی روابط و اولویت بندی ابعاد و مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز در راستای تقویت رفتارهای خودجوش زیست محیطی انجام شده است. روش مورد استفاده بخش کیفی تحلیل مضمون و ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه می باشد. جامعه آماری بخش کیفی ۲۰ نفر خبرگان دانشگاهی، متخصصان و مدیران منابع انسانی شهرداری شیراز می باشد که با نمونه گیری غیراحتمالی گلوله برفی، ۱۲ نفر به عنوان نمونه تا رسیدن به اشباع انتخاب شدند. تحلیل داده ها با استفاده از کدگذاری انجام شد. جامعه آماری بخش کمی کارشناسان و کارمندان شهرداری شیراز به تعداد ۷۰۳۰ نفر بودند. با استفاده از روش نمونه گیری احتمالی خوشه ای چند مرحله ای و با استفاده از فرمول کوکران ۳۶۴ نفر از کارکنان شهرداری شیراز شامل کارمندان و کارشناسان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته می باشد. روایی پرسشنامه با نظرات اساتید حوزه منابع انسانی مورد تایید و پایایی آن نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به میزان ۰/۹۵۸ برآورد شد. جهت تجزیه و تحلیل داده های پرسشنامه، از آمار توصیفی و استنباطی و نرم افزار SPSS استفاده شده است. یافته های این پژوهش شامل ۱۲۸ شاخص، ۲۳ مولفه و ۷ بعد شناسایی شده اولیه می باشد که ۳۸ شاخص، ۱۰ مولفه و ۴ بعد پس از بررسی اساتید حوزه مدیریت منابع انسانی مورد تایید قرار گرفت. در نهایت الگوی مورد

*دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره (مدیریت و حسابداری)، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

** استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره (مدیریت و حسابداری)، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

نویسنده مسئول E-Mail: m.haghighi@irau.ir

** دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره (مدیریت و حسابداری)، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

نظر با توجه به مبانی نظری و مصاحبه ها ترسیم شد. یافته های این پژوهش حاکی از آن می باشد که «آموزش و توسعه سبز»، «عوامل ارزشی سبز»، «تعیین ملاک های سبز»، «دانش و مهارت سبز»، «مشاوره سبز»، «صرفه جویی در مصرف انرژی و منابع» و «کاهش ضایعات» نسبت به سایر ابعاد، مولفه ها و شاخص ها اولویت بیشتری دارند. این پژوهش می تواند در اجرا، پیاده سازی و توسعه شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز جهت تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی با رویکرد زیست محیطی در سازمان ها و نهادهای دولتی و بخش های خصوصی به ویژه شهرداری ها اثرگذار باشد. این پژوهش به شیوه های مدیریت منابع انسانی و تحول در اقدامات سنتی آن نگاه نوینی دارد.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی سبز، رفتار شهروندی سازمانی سبز، سبز

مقدمه

بدون شک ما هر روزه واژه «بحران زیست محیطی» را در گفتگو با اقشار مختلف یا در رسانه های اجتماعی می شنویم. بحران زیست محیطی زندگی مردم جهان را با چالش های جدید و جدی مواجه کرده است؛ چالش هایی که متاثر از فعالیت های انسانی در نقاط مختلف کره زمین بوده است. فعالیت های نوع بشر در کره زمین باعث شده است که در سال های اخیر آلودگی محیط زیست، انتشار گازهای گلخانه ای و تغییرات آب و هوایی جزء مهم ترین نگرانی های زیست محیطی جهان بوده اند و به عنوان بزرگترین تهدید جهانی به شمار می روند (بوراس، ۲۰۱۷: ۲۴۸). از آنجا که در اکثر موارد، انسان ها مسبب اصلی مشکلات محیط زیستی هستند، در صورت عدم تغییر رفتار، اثرات تخریب های غیرقابل برگشت انسانی، حیات در کره زمین را به خطر خواهد انداخت. از این روی نظارت و مدیریت بر عرصه های طبیعی نیاز به رفتارهای حامی محیط زیست برای به حداقل رساندن تأثیرات منفی فعالیت های انسانی بر محیط زیست دارد (معتمدی برآبادی و همکاران، ۱۳۹۹). لازم به ذکر است مدیریت شهری علاوه برآنکه مسئول برقراری توزیع عادلانه امکانات شهری است با هدایت تحولات کالبدی شهر، رسالت حفظ محیط زیست و سلامتی زندگی شهری، زیبایی سیمای شهر، ایجاد فضاهای عمومی جهت برقراری ارتباطات و تعاملات شهروندان و گسترهای از همه وجوه زندگی شهری را نیز عهده دار است (سلطانی ۱۳۸۶). بنابراین امروزه شهرداری یکی از مهمترین نهادهای مدیریت شهری در ساختارهای اجتماعی و سیاسی محسوب می شود (شیخ بکلو و رجایی، ۱۳۹۷). از سویی این گونه استدلال شده است که منابع انسانی محور و پایه اصلی موفقیت زیست محیطی محسوب می شوند (رن، تانگ و جکسون، ۲۰۱۸: ۱۲). بنابراین طبق تاکید محققان، مدیریت منابع انسانی

باید عملیات خود را (مانند استخدام، انتخاب، ارزیابی عملکرد، آموزش و غیره) با اهداف مدیریت سبز همسو کند (سارکیس، گونزالز و آدنزو، ۲۰۱۰: ۱۶۹). در حال حاضر توسعه کم کرین شرکت ها تنها به محدودیت های قوانین سخت و سریع متکی نیست، مهم تر از آن، نیاز به واکنش فعال و همکاری کارکنان نیز دارد. بنابراین باید به رفتار شهروندی سازمانی کارکنان برای محیط زیست توجه شود. رفتار شهروندی سازمانی سبز به رفتار احتیاطی و سازگار با محیط زیست اشاره دارد که به صراحت توسط سیستم پاداش رسمی تشخیص داده نمی شود (بویرال، ۲۰۰۹). از آنجایی که این کارکنان هستند که عامل اجرای سیاست های سبز سازمانی هستند، لازم است سازمان ها رفتار کارکنان را ارتقا داده و در نهایت تغییر دهند تا چنین رفتاری با اهداف سبز سازمانی همسو شود (دیلی، بیشاپ و گووینداراجولو، ۲۰۰۹). در ۲۰ سال اخیر، مفهوم رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه بسیاری از محققان بوده است و اهمیت آن همچنان در حال افزایش است (پودساکوف، مک کنزی، پابن و پاچراچ، ۲۰۰۰). رفتارهای یادشده شامل پیگیری های فراتر از الزامات رسمی شغل هستند و فرض بر این است که اگر بسیاری از همکاری های داوطلبانه کارکنان در طول زمان تکرار شوند، میزان اثربخشی سازمانی مضاعف خواهد شد (اورگان و کونواسکی، ۱۹۸۹). می توان گفت مفهوم رفتار شهروندی سازمانی محیط زیستی از تعریف رفتار شهروندی سازمانی برگرفته شده است (رینر و پایله، ۲۰۱۶). بنابراین، رفتار شهروندی سازمانی محیط زیستی می تواند به عنوان "رفتارهای اجتماعی فردی و اختیاری که صراحتاً توسط سیستم پاداش رسمی شناخته نمی شوند و تاثیر به سزایی بر مدیریت زیست محیطی سازمان ها دارند"، اطلاق گردد. در واقع رفتارهای شهروندی سازمانی زیست محیطی انباشت هایی از رفتارهای شهروندی سازمانی زیست محیطی فردی هستند که به عنوان اقدامات اختیاری فردی که به محیط زیست موثرتر کمک می کنند و در راستای بهبود عملکرد مرتبط با محیط تعریف می شوند (بویرال، ۲۰۰۹). ادبیات رفتاری منابع انسانی نشان می دهد که شیوه های مختلف مدیریت منابع انسانی ممکن است بر رفتار کارکنان یکسان از طریق فرآیندهای اجتماعی و روانی متفاوت تأثیر بگذارد (جیانگ، لپاک، هو و بائر، ۲۰۱۲). بنابراین شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز باید به تعامل کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی زیست محیطی کمک کند (نورتون و همکاران، ۲۰۱۵).

مبانی نظری

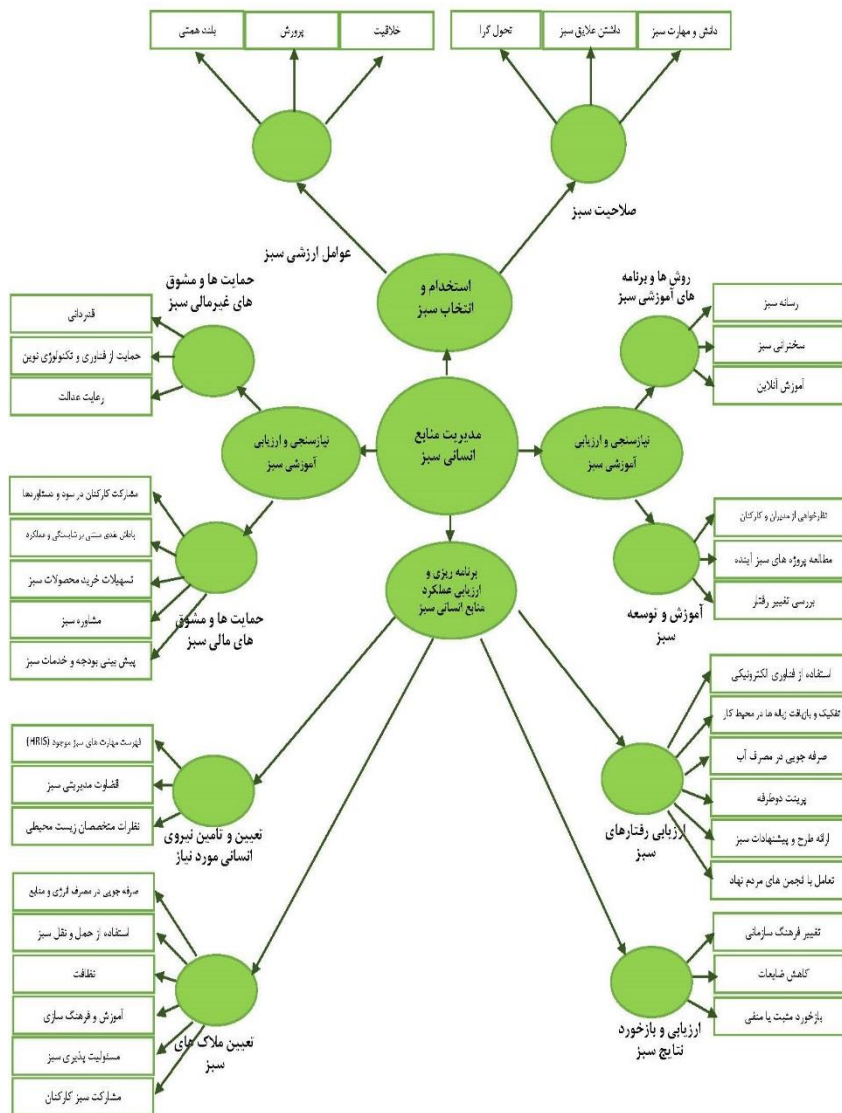
مدیریت منابع انسانی سبز که به عنوان جنبه مدیریت منابع انسانی در مدیریت سبز تعریف شده (رنویک، ردمن و مگوری، ۲۰۱۳) فلسفه جدید مدیریتی مبتنی بر جنبش سبز در ارتباط با حفاظت از محیط اطرافمان و الگویی است که در آن مفهوم سبز در حوزه مدیریت منابع انسانی به کار برده می شود (بهالا و مهتا، ۲۰۱۶). مسئولیت های بخش منابع انسانی تنها محدود به مدیریت، توسعه و حفظ کارکنان در سازمان نیست؛ بلکه استخدام فرد مناسب در کار مناسب، آموزش آن ها، حفظ و توسعه آن ها مطابق با روندها و الزامات جاری در صنایع است. مدیریت منابع انسانی سبز، مرزهای اقدامات متداول مدیریت منابع انسانی را به سمت استراتژی های زیست محیطی و پایدار گسترده کرده است (ساروده، پاتیل و پاتیل، ۲۰۱۶). شیوه های GHRM توانایی های سبز را از طریق فعالیت های منابع انسانی مانند استخدام سبز، انتخاب، مدیریت عملکرد و آموزش توسعه می دهند. به عنوان مثال، استخدام و انتخاب سبز سعی در جذب کارکنان با آگاهی سبز دارد (تانگ و همکاران، ۲۰۱۷)، در حالی که آموزش سبز تلاش می کند تا نگرش ها و مشارکت عاطفی را نسبت به اهداف سبز سازمانی معطوف شود (زیباراس و کوان، ۲۰۱۵). همچنین کاربردهای زیست محیطی احتمالی و ابعاد اصلی رفتار شهروندی سازمانی سبز بدین شرح فهرست می شود: کمک (همکاری و تشویق سایر کارگران به در نظر گرفتن مسائل زیست محیطی)، اخلاق ورزشی (نگرش مثبت نسبت به ناراحتی های مرتبط با شیوه های زیست محیطی)، وفاداری سازمانی (حمایت از سیاست ها و اقدامات زیست محیطی سازمان)، انطباق سازمانی (انطباق با شیوه ها و رویه های زیست محیطی)، ابتکار فردی (پیشنهادات و ابتکارات اختیاری در محل کار)، و خودسازی (کسب دانش محیطی) بویرال، تالبوت و پایله (۲۰۱۵). چریان و جاکوب (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان « بررسی شیوه های منابع انسانی سبز و اجرای موثر آن در سازمان: یک بررسی » شیوه های مدیریت منابع انسانی را سیستم پاداش، استخدام، آموزش و توسعه، توانمندسازی کارکنان، آموزش کارکنان، کار تیمی کارکنان و آموزش محیطی مدیریتی معرفی نمودند. آرولراجه، اوپاتا و ناوارانته (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان « شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز: مروری » ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز را طراحی شغل، تجزیه و تحلیل شغل، برنامه ریزی منابع انسانی، استخدام، انتخاب، القاء، ارزیابی عملکرد، آموزش و توسعه، مدیریت پاداش،

مدیریت نظم و انضباط، شناسایی کردند. محمدی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگو مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی» مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز را چشم انداز مدیریت منابع انسانی سبز، تجزیه و تحلیل و طراحی سبز شغل، برنامه ریزی منابع انسانی سبز، جذب و استخدام سبز، جامعه پذیری و روابط سبز، آموزش و توسعه توانایی های سبز، مشارکت و همکاری سبز، نگهداشت سبز منابع انسانی، جبران خدمات سبز، ارزیابی عملکرد سبز، نظم، توانمندسازی، انگیزش سبز، قدرت و اختیار سبز، مدیریت استعداد، حمایت و تعهد مدیران ارشد، کار تیمی، روابط کار، توسعه سبز، فرایند اداری سبز، ارتباطات و همکاری سبز کارکنان عنوان کردند. مطالعات انجام شده توسط راشدین و همکاران (۲۰۲۳) با عنوان «مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار دوستدار محیط زیست کارکنان: ارتباط آب و هوای محیط زیستی و دانش محیطی» نشان دادند مدیریت منابع انسانی سبز شامل پنج بعد است: استخدام و انتخاب سبز، آموزش سبز، مدیریت عملکرد سبز، پرداخت و پاداش سبز. آری و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «یک مدل مفهومی برای مدیریت منابع انسانی سبز: شاخص‌ها، مسیرهای متفاوت، و چند پیامد طرفدار محیط زیست» چند مورد از ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز را شامل استخدام سبز، آموزش و پاداش سبز معرفی نمودند. دیلی و هوانگ (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان «دستیابی به پایداری از طریق توجه به عوامل نیروی انسانی در مدیریت محیطی» سه مورد از شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز را در حوزه های آموزش، پاداش و برنامه ریزی معرفی نمودند. می و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «دیدگاهی جدید برای ارتقای رفتار شهروندی سازمانی برای محیط زیست: نقش رهبری تحول آفرین» مولفه های فضیلت شهروندی سبز و کمک رسانی سبز را دو مولفه رفتار شهروندی سازمانی سبز معرفی نمودند. جانعلی زاده قزوینی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان «رتبه بندی مؤلفه های مدیریت منابع انسانی سبز موثر بر عملکرد محیطی شهرداری مشهد» اولویت ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز را به ترتیب "انتخاب و گزینش سبز"، "آموزش و توانمندسازی سبز" و پاداش و جبران خدمات سبز رتبه بندی نمودند. داوری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی وضعیت موجود به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران»

نشان دادند بیشترین توجه به آموزش و توسعه سبز و کمترین توجه به انتخاب و استخدام سبز شده است. ساچ دوا (۲۰۲۰) در تحقیق خود با عنوان «بررسی موانع پیاده سازی مدیریت منابع انسانی سبز در صنعت «BPO» به اولویت بندی مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز پرداختند. وی فقدان مهارت و نگرش در سبک کاری کارکنان نسبت به اتخاذ شیوه های سبز و کمبود دانش و اطلاعات در مورد درک سیاست های سبز در کارکنان را که به عنوان شاخص های مولفه استخدام و انتخاب سبز شناخته می شوند را دارای اولویت بیشتر شناسایی نمود. او همچنین فقدان برنامه های آموزشی که به اتخاذ شیوه های سبز کمک می کند را نسبت به اقدامات حمایتی دارای اولویت بالاتری عنوان می نماید. تراووکا و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «حفظ و توسعه کارکنان در شرکت های خمیر و کاغذ» مهمترین فرآیند مؤثر بر توسعه کارکنان را امکان آموزش حرفه ای و توسعه شایستگی های بهبود عملکرد دانسته اند. آن ها همچنین دریافتند با توجه به تغییرات محیط بیرونی و داخلی، لازم است به طور دوره ای اثربخشی سیاست ها و رویه های مؤثر بر توسعه و حفظ کارکنان بررسی و ارزیابی شود. لذا از منظر اولویت بندی شیوه های مدیریت منابع انسانی، آموزش و توسعه سبز مهم ترین شیوه که ضروری است نسبت به آن توجه خاصی لحاظ شود و سپس حمایت های مؤثر از کارکنان، ارزیابی عملکرد و برنامه ریزی منابع انسانی و استخدام مهم شمرده شده اند. لذا با توجه به مرور ادبیات پیشین و اهمیت شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز در اتخاذ رفتارهای شهروندی سازمانی هم راستا با حفظ و توسعه محیط زیست توسط کارکنان، در این تحقیق سعی شده تا به این سوال پاسخ داده شود که روابط و اولویت ابعاد و مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز در راستای تقویت رفتارهای خودجوش زیست محیطی چگونه است؟

مدل مفهومی پژوهش

ضمن توجه به مبانی نظری و همچنین پیشینه پژوهش، مدل مفهومی این تحقیق به صورت شکل یک در نظر گرفته شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش با هدف بررسی روابط و اولویت ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مدیریت منابع انسانی سبز در راستای تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی در حوزه زیست محیطی انجام شده است. این پژوهش با اتکا به پارادایم عمل‌گرایی و با بهره‌گیری از رویکرد ترکیبی متوالی انجام شده است. انتخاب این پارادایم از آن جهت است که هدف پژوهش، هم کشف معانی و مدلسازی (در بخش کیفی) و هم آزمون و تعمیم‌بخشی (در بخش کمی) در زمینه‌ای کاربردی است. رویکرد ترکیبی متوالی این امکان را فراهم می‌آورد تا عمق و غنای یافته‌های کیفی، در قالب یک ابزار کمی سنجش‌پذیر شده و در جامعه بزرگ‌تر مورد آزمون قرار گیرد. از نظر هدف، این پژوهش کاربردی است. طرح این پژوهش از نوع ترکیبی متوالی اکتشافی است. در این طرح، ابتدا داده‌های کیفی گردآوری و تحلیل می‌شوند تا چارچوب مفهومی اولیه (مدل) ساخته شود. سپس، در فاز کمی، یافته‌های کیفی در قالب یک ابزار پیمایش کمی، در نمونه‌ای بزرگ‌تر مورد سنجش و آزمون قرار می‌گیرند. این طرح به دلیل تناسب با هدف پیچیده پژوهش که نیازمند تلفیق کشف و تأیید است، انتخاب شده است. این پژوهش توصیفی و از نظر بعد زمانی مقطعی می‌باشد. شیوه اصلی گردآوری داده‌ها، مطالعات کتابخانه‌ای (برای تدوین ادبیات پژوهش) و میدانی (برای گردآوری داده‌های اولیه) است. گردآوری میدانی در دو فاز مجزا انجام شد. فاز کیفی، با هدف طراحی مدل مفهومی، از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان استفاده شد و در فاز کمی، با هدف آزمون مدل، از پرسش‌نامه محقق‌ساخته مبتنی بر یافته‌های فاز کیفی استفاده گردید. جامعه آماری در بخش کیفی شامل ۲۰ نفر از بین خبرگان دانشگاهی، متخصصان و صاحب نظران و مدیران و سرپرستان منابع انسانی شهرداری شیراز می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی و رسیدن به اشباع نظری تعداد ۱۲ نفر انتخاب شدند. این روش نمونه‌گیری به دلیل دستیابی به افراد دارای دانش و تجربه تخصصی در موضوع پژوهش انتخاب گردید. در بخش کمی نیز جامعه آماری شامل ۷۰۳۰ نفر کارکنان شهرداری شیراز بودند که با نمونه‌گیری احتمالی (تصادفی) خوشه‌ای چند مرحله‌ای و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۶۴ نفر به عنوان افراد نمونه انتخاب شدند. این روش برای اطمینان از نمایندگی نمونه و امکان تعمیم نتایج به جامعه بزرگ‌تر به کار رفت. داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از روش تحلیل تم

که روشی به منظور شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی می‌باشد انجام شده است. این روش، فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. در این بخش با استفاده از کدگذاری، ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌ها حاصل و پرسش‌نامه طراحی گردید. در بخش کمی نیز جامعه آماری شامل ۷۰۳۰ نفر کارکنان شهرداری شیراز بودند که با نمونه‌گیری احتمالی (تصادفی) خوشه‌ای چند مرحله‌ای و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۶۴ نفر به عنوان افراد نمونه انتخاب شدند. این روش برای اطمینان از نمایندگی نمونه و امکان تعمیم نتایج به جامعه بزرگتر به کار رفت. نحوه تعیین خوشه بندی ها بدین صورت بود که در مرحله اول خوشه بندی از بین ۶ معاونت شهرداری شیراز «معاونت برنامه ریزی و توسعه سرمایه انسانی» و «معاونت محیط زیست و خدمات شهری» و از بین مناطق ۱۱ گانه، «مناطق ۱، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۱۰» به عنوان خوشه های اصلی انتخاب شدند. در مرحله دوم برای تعیین زیرخوشه ها از بین واحدهای تابعه حوزه های مذکور، «اداره کل سرمایه انسانی»، «دفتر نوسازی و تحول اداری»، «دفتر برنامه و بودجه»، «اداره کل نظارت بر خدمات شهری»، «اداره برنامه ریزی و توسعه سرمایه انسانی منطقه»، «معاونت خدمات شهری منطقه» انتخاب گردید. در مرحله سوم خوشه بندی نیز واحدهای تابعه حوزه های انتخاب شده در مرحله دوم بصورت تصادفی انتخاب شدند. از جمله «واحد کارگزینی»، «واحد رفاه»، «بهبود روش ها»، «برنامه ریزی»، «تشکیلات»، «امور فضای سبز معاونت محیط زیست و خدمات شهری»، «اداره محیط زیست و توسعه پایدار»، «فضای سبز منطقه» و «امور شهر منطقه» انتخاب گردید. تعداد ۳۶۴ نفر نمونه به نسبت تعداد کارکنان هر خوشه نهایی بین آن ها تخصیص یافت. در بخش کمی جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از ابزار پرسش‌نامه شامل ۳۸ سوال بر مبنای طیف پنج گزینه‌ای لیکرت و توزیع آن در بین جامعه آماری انجام شد. روایی پرسش‌نامه با نظرات متخصصان و اساتید دانشگاهی و پایایی آن نیز با استفاده از آلفای کرونباخ انجام شد که به میزان ۰/۹۱۵ مورد تایید قرار گرفت که نمایانگر پایایی قابل قبول ابزار تحقیق است. سپس داده‌های پرسش‌نامه‌ها با استفاده از تحلیل‌های آماری و با استفاده از نرم افزار spss و آزمون های کولموگروف - اسمیرنوف، فریدمن مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش اصول اخلاقی شامل رضایت آگاهانه مشارکت کنندگان، محرمانه نگه‌داشتن اطلاعات و هویت آنان، حق انصراف در هر مرحله از پژوهش و استفاده از نتایج صرفاً برای اهداف علمی

رعایت شده است.

یافته‌های پژوهش

از تعداد کل شرکت‌کنندگان در این پژوهش، ۱۴۵ نفر معادل (۳۹/۸ درصد) زن و ۲۱۹ نفر معادل (۶۰/۲ درصد) مرد بودند که از این تعداد ۲۲ نفر (۶ درصد) دارای مدرک دکتری، ۱۲۷ نفر (۳۴/۹ درصد) مدرک کارشناسی ارشد، ۱۸۰ نفر (۴۹/۵ درصد) مدرک کارشناسی، ۲۵ نفر (۶/۹ درصد) مدرک فوق دیپلم و ۱۰ نفر (۲/۷ درصد) دارای مدرک دیپلم و پایین‌تر بودند. همچنین ۵۸ نفر معادل (۱۵/۹ درصد) دارای سابقه کاری مساوی و کمتر از ۵ سال، ۱۲۰ نفر (۳۳ درصد) سابقه بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۲۸ نفر (۳۵/۲ درصد) سابقه بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۵۲ نفر (۱۴/۳ درصد) سابقه بین ۲۱ تا ۳۰ سال و ۶ نفر (۱/۶ درصد) نیز دارای سابقه بالاتر از ۳۰ سال می‌باشند. همان‌گونه که از نتایج بر می‌آید اکثر پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه مردان می‌باشند. بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات لیسانس و دارای سابقه بین ۱۱ تا ۲۰ سال می‌باشند.

ابعاد و مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در راستای تقویت رفتارهای خودجوش زیست محیطی

با توجه به داده‌های حاصل، متغیر "مدیریت منابع انسانی سبز" به صورت کلی دارای ۴ بعد، ۱۰ مولفه و ۳۸ شاخص به شرح مندرج در جدول ۱ می‌باشد.

جدول ۱ ابعاد و مولفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز در راستای تقویت رفتارهای خودجوش زیست محیطی

شاخص	مولفه	بعد	متغیر
دانش و مهارت سبز	صلاحیت سبز	استخدام و انتخاب سبز	مدیریت منابع انسانی سبز
علاقه سبز			
تحول‌گرا			
خلاقیت	عوامل ارزشی سبز		
پرورش			
بلند همتی			

رسانه سبز	روش ها و برنامه های آموزشی سبز	آموزش و توسعه سبز
سخنرانی سبز		
آموزش آنلاین		
نظرخواهی از مدیران و کارکنان	نیازسنجی و ارزیابی آموزشی سبز	
مطالعه پروژه های سبز آینده		
بررسی تغییر رفتار		
قدردانی	حمایت ها و مشوق های غیرمالی سبز	حمایت ها و مشوق های سبز
حمایت از فناوری و تکنولوژی نوین سبز		
رعایت عدالت		
مشارکت کارکنان در سود و دستاوردها	حمایت ها و مشوق های مالی سبز	
پاداش نقدی مبتنی بر شایستگی و عملکرد		
تسهیلات خرید محصولات سبز		
مشاوره سبز		
پیش بینی بودجه و خدمات سبز		
فهرست مهارت های سبز موجود (HRIS)	تعیین و تامین نیروی انسانی سبز مورد نیاز	برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد منابع انسانی سبز
قضاوت مدیریتی سبز		
نظرات متخصصان زیست محیطی		
صرفه جویی در مصرف	تعیین ملاک های	

انرژی و منابع	سبز		
استفاده از حمل و نقل سبز			
نظافت			
آموزش و فرهنگ سازی			
مسئولیت پذیری سبز			
مشارکت سبز کارکنان			
استفاده از فناوری الکترونیکی	ارزیابی رفتارهای سبز		
تفکیک و بازیافت زباله ها در محیط کار			
صرفه جویی در مصرف آب			
پرینت دوطرفه			
ارائه طرح و پیشنهادات سبز			
تعامل با انجمن های مردم نهاد سبز	ارزیابی و بازخورد نتایج سبز		
تغییر فرهنگ سازمانی			
کاهش ضایعات			
بازخورد مثبت یا منفی			

آزمون نرمال بودن داده ها

پیش از تصمیم گیری به منظور انتخاب و استفاده از آزمون های آماری باید بر روی داده های موجود آزمون نرمال بودن یا عدم نرمال بودن داده ها را انجام داد تا برای رسیدن به نتایج مطلوب، با توجه به نرمال بودن یا نبودن داده ها از آزمون های پارامتریک یا ناپارامتریک مربوطه استفاده کرد. یکی از اصلی ترین ملاک ها برای این انتخاب، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف می باشد که نرمال بودن داده ها را مورد بررسی قرار می دهد.

فرض صفر و فرض مقابل در این آزمون بدین صورت است:

H⁰: داده ها برای متغیرها از توزیع نرمال پیروی نمی کند

H¹: داده ها برای متغیرها از توزیع نرمال پیروی می کند

در صورت معنی داری آزمون (یعنی اگر p کوچکتر از $0/05$ بود) به معنی این است که توزیع داده ها نرمال نیست و باید از آزمون های ناپارمتریک استفاده کنیم. با توجه به آمار به دست آمده از این آزمون، سطح معنی داری کلیه شاخص ها کمتر از $0/05$ می باشد (p=0/000) که این میزان نشان گر عدم نرمال بودن داده می باشد. لذا نتیجه ای که می توان گرفت این است که باید از آزمون های ناپارمتریک در این پژوهش استفاده کرد. رتبه

بندی ابعاد و مولفه های پژوهش

همان گونه که بیان شد با توجه به غیرنرمال بودن داده ضروری است از آزمون های ناپارمتریک در این پژوهش استفاده نمود. آزمون فریدمن یک آزمون ناپارمتریک می باشد که از آن برای مقایسه میانگین رتبه بندی گروه های مختلف استفاده می شود. در این آزمون دو فرض وجود دارد:

فرض H⁰: رتبه میانگین متغیرها با هم برابرند.

فرض H¹: حداقل یک زوج از رتبه میانگین متغیرها با هم برابر نیستند.

با توجه به اینکه در این آزمون سطح معناداری 0.05 در نظر گرفته می شود در صورتی که این مقدار از 0.05 کمتر شود فرض H¹ ما تایید می گردد و این ثابت می کند از دیدگاه نمونه شرکت کننده در تحقیق، متغیرها نسبت به یکدیگر دارای اولویت می باشند. بنابراین نتایج حاصل از این آزمون به شرح جدول ۲ می باشد:

جدول ۲: اولویت بندی ابعاد، مولفه ها و شاخص ها

رتبه	میانگین رتبه ها	ابعاد، مولفه ها و شاخص ها	اولویت و میانگین رتبه های ابعاد «مدیریت منابع انسانی سبز»
۱	۲/۶۲	آموزش و توسعه سبز	۱
۲	۲/۵۷	حمایت و مشوق های سبز	

آماره آزمون: تعداد نمونه (N): ۳۶۴
کای اسکوئر (chi - square): ۸/۹۹۶

درجه آزادی (df): ۳ سطح معنی داری: ۰/۰۲۹	۳	۲/۴۴	استخدام و انتخاب سبز		
	۴	۲/۳۷	برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد منابع انسانی سبز		
تعداد نمونه (N): ۳۶۴ کای اسکوتر (chi - square): ۴/۳۷۳ درجه آزادی (df): ۱ سطح معنی داری: ۰/۰۳۷	۱	۱/۵۵	عوامل ارزشی سبز	اولویت و میانگین رتبه های مولفه های بُعد «استخدام و انتخاب سبز»	۲
	۲	۱/۴۵	صلاحیت سبز		
تعداد نمونه (N): ۳۶۴ کای اسکوتر (chi - square): ۰/۵۵۳ درجه آزادی (df): ۱ سطح معنی داری: ۰/۴۵۷	عدم تفاوت معنادار بین رتبه میانگین متغیرها	۱/۵۲	روش ها و برنامه های آموزشی سبز	اولویت و میانگین رتبه های مولفه های بُعد «آموزش و توسعه سبز»	۳
		۱/۴۸	نیازسنجی و ارزیابی آموزشی سبز		
تعداد نمونه (N): ۳۶۴ کای اسکوتر (chi - square): ۳/۴۱۲ درجه آزادی (df): ۱ سطح معنی داری: ۰/۰۶۵	عدم تفاوت معنادار بین رتبه میانگین متغیرها	۱/۵۵	حمایت ها و مشوق های مالی سبز	اولویت و میانگین رتبه های مولفه های بُعد «حمایت و مشوق های سبز»	۴
		۱/۴۵	حمایت ها و مشوق های غیرمالی سبز		
تعداد نمونه (N): ۳۶۴ کای اسکوتر (chi - square): ۳۵/۲۴۴ درجه آزادی (df): ۳ سطح معنی داری:	۱	۲/۷۰	تعیین ملاک های سبز	اولویت و میانگین رتبه های مولفه های «برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد منابع انسانی	۵
	۲	۲/۶۶	تعیین و تامین نیروی انسانی سبز مورد نیاز		
	۳	۲/۴۲	ارزیابی رفتارهای سبز		

۰/۰۰۰	۴	۲/۲۳	ارزیابی و بازخورد نتایج سبز	سبز»	
تعداد نمونه (N): ۳۶۴ کای اسکوتر (chi - square): ۷/۹۷۰ درجه آزادی (df): ۲ سطح معنی داری: ۰/۰۱۹	۱	۲/۰۶	دانش و مهارت سبز	اولویت و میانگین رتبه های شاخص های «صلاحیت سبز»	۶
	۲	۲/۰۳	علاقه سبز		
	۳	۱/۹۲	تحول گرا		
تعداد نمونه (N): ۳۶۴ کای اسکوتر (chi - square): ۱/۹۶۰ درجه آزادی (df): ۲ سطح معنی داری: ۰/۳۷۵	عدم تفاوت معنادار بین رتبه میانگین متغیرها	۲/۰۳	خلاقیت	اولویت و میانگین رتبه های شاخص های «عوامل ارزشی سبز»	۷
		۲/۰۱	بلند همتمی		
		۱/۹۶	پرورش		
تعداد نمونه (N): ۳۶۴ کای اسکوتر (chi - square): ۰/۸۹۲ درجه آزادی (df): ۲ سطح معنی داری: ۰/۶۴۰	عدم تفاوت معنادار بین رتبه میانگین متغیرها	۲/۰۲	رسانه سبز	اولویت و میانگین رتبه های شاخص های «روش ها و برنامه های آموزشی سبز»	۸
		۲/۰۰	سخنرانی سبز		
		۱/۹۷	آموزش آنلاین		
تعداد نمونه (N): ۳۶۴ کای اسکوتر (chi - square): ۱/۰۳۱ درجه آزادی (df): ۲ سطح معنی داری: ۰/۵۹۷	عدم تفاوت معنادار بین رتبه میانگین متغیرها	۲/۰۲	نظرخواهی از مدیران و کارکنان	اولویت و میانگین رتبه های شاخص های «نیازسنجی و ارزیابی آموزشی سبز»	۹
		۲/۰۱	مطالعه پروژه های سبز آینده		
		۱/۹۷	بررسی تغییر رفتار		

<p>تعداد نمونه (N): ۳۶۴ کای اسکوتر (chi - square): ۲/۱۲۹ درجه آزادی (df): ۲ سطح معنی داری: ۰/۳۴۵</p>	عدم تفاوت	۲/۰۳	حمایت از فناوری و تکنولوژی نوین سبز	<p>اولویت و میانگین رتبه های شاخص های «حمایت ها و مشوق های غیرمالی سبز»</p>	۱۰
	معنادار	۲/۰۱	رعایت عدالت		
	بین رتبه میانگین متغیرها	۱/۹۶	قدردانی		
<p>تعداد نمونه (N): ۳۶۴ کای اسکوتر (chi - square): ۱۲/۱۲۴ درجه آزادی (df): ۴ سطح معنی داری: ۰/۰۱۶</p>	۱	۳/۱۵	مشاوره سبز	<p>اولویت و میانگین رتبه های شاخص های «حمایت ها و مشوق های مالی سبز»</p>	۱۱
	۲	۳/۰۵	تسهیلات خرید محصولات سبز		
	۳	۲/۹۸	مشارکت کارکنان در سود و دستاوردها		
	۴	۲/۹۱	پاداش نقدی مبتنی بر شایستگی و عملکرد		
<p>تعداد نمونه (N): ۳۶۴ کای اسکوتر (chi - square): ۲/۳۸۱ درجه آزادی (df): ۲ سطح معنی داری: ۰/۳۰۴</p>	عدم تفاوت معنادار بین رتبه میانگین متغیرها	۲/۰۴	قضاوت مدیریتی سبز	<p>اولویت و میانگین رتبه های شاخص های «تعیین و تامین نیروی انسانی سبز مورد نیاز»</p>	۱۲
		۱/۹۹	فهرست مهارت های سبز موجود (HRIS)		
		۱/۹۷	نظرات متخصصان زیست محیطی		
<p>تعداد نمونه (N): ۳۶۴ کای اسکوتر (chi - square): ۱۲/۶۸۶ درجه آزادی (df): ۵</p>	۱	۳/۶۴	صرفه جویی در مصرف انرژی و منابع	<p>اولویت و میانگین رتبه های شاخص های «تعیین ملاک های</p>	۱۳
	۲	۳/۵۳	استفاده از حمل و نقل سبز		
	۲	۳/۵۳	نظافت		

سطح معنی داری: ۰/۰۲۷	۲	۳/۵۳	مسئولیت پذیری سبز	سبز»	
	۳	۳/۴۲	آموزش و فرهنگ سازی		
	۴	۳/۳۵	مشارکت سبز کارکنان		
تعداد نمونه (N): ۳۶۴ کای اسکوتر (- chi square): ۵/۶۳۳ درجه آزادی (df): ۵ سطح معنی داری: ۰/۳۴۴	عدم تفاوت معنادار بین رتبه میانگین متغیرها	۳/۵۹	صرفه جویی در مصرف آب	اولویت و میانگین رتبه های شاخص های «ارزیابی رفتارهای سبز»	۱۴
		۳/۵۳	تفکیک و بازیافت زباله ها در محیط کار		
		۳/۵۲	استفاده از فناوری الکترونیکی		
		۳/۴۸	تعامل با انجمن های مردم نهاد سبز		
		۳/۴۶	پرینت دوطرفه		
۳/۴۳	ارائه طرح و پیشنهادات سبز				
تعداد نمونه (N): ۳۶۴ کای اسکوتر (- chi square): ۸/۵۲۶ درجه آزادی (df): ۲ سطح معنی داری: ۰/۰۱۴	۱	۲/۰۵	کاهش ضایعات	اولویت و میانگین رتبه های شاخص های «ارزیابی و بازخورد نتایج سبز»	۱۵
	۲	۲/۰۴	تغییر فرهنگ سازمانی		
	۳	۱/۹۱	بازخورد مثبت یا منفی		

با توجه به جدول ۲ و سطح معنی داری های بدست آمده درمی یابیم که در بخش هایی که میزان خطا (سطح معنی داری) کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان نتیجه گرفت که ضمن رد فرض H_0 ، فرض H_1 تایید می شود و این نشان می دهد تفاوت میان میانگین

رتبه های ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز معنادار بوده و از دیدگاه شرکت کنندگان در پژوهش ابعاد مذکور دارای اولویت نسبت به یکدیگر می باشند. مثلاً طبق جدول مذکور در ردیف ۱ (اولویت و میانگین رتبه های ابعاد «مدیریت منابع انسانی سبز») و با توجه به سطح معنی داری (۰/۰۲۹) بُعد «آموزش و توسعه سبز» نسبت به سایر ابعاد دارای اولویت و اهمیت بیشتری از دیدگاه پاسخ دهندگان به پرسشنامه می باشد و بُعد «برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد منابع انسانی سبز» دارای اولویت کمتری است.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به اهمیت مدیریت منابع انسانی سبز در تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی سبز، پژوهش حاضر در پی بررسی وضعیت به کارگیری مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز در شهرداری شیراز بود. نتایج آزمون فریدمن نیز نشان داد در به کارگیری ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز در شهرداری شیراز بیشترین اولویت متوجه بُعد آموزش و توسعه سبز کارکنان، اولویت بعدی مربوط به بعد حمایت و مشوق های سبز می باشد. استخدام و انتخاب سبز رتبه بعدی را در بین ابعاد مذکور داشته و کمترین اولویت نیز مربوط به بعد برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد منابع انسانی سبز می باشد که این امر نمایان گر اهمیت آموزش در توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی سبز می باشد. همچنین عوامل ارزشی سبز، تعیین ملاک های سبز، دانش و مهارت سبز و تعیین مشاور نسبت به سایر ابعاد، مولفه ها و شاخص ها دارای اولویت بیشتری می باشد. همچنین این پژوهش در خصوص اولویت بُعد «آموزش و توسعه سبز» نسبت به بُعد «حمایت و مشوق های سبز» و یا اولویت بیشتر بُعد «آموزش و توسعه سبز» و اولویت کمتر بُعد «برنامه ریزی منابع انسانی سبز» نسبت به سایر ابعاد با تحقیقی که از سوی جانعلی زاده و همکاران (۱۳۹۹)، ساچ دوا (۲۰۲۰)، داوری و همکاران (۱۳۹۷) و تراکوا (۲۰۱۶) انجام شد همخوانی دارد. همچنین شیوه های مدیریت منابع انسانی سبز از جمله آموزش و توسعه سبز، استخدام و انتخاب سبز، پاداش ها و برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد سبز با تحقیقی که از سوی محمدی و همکاران (۱۳۹۸)، راشدین و همکاران (۲۰۲۳)، چریان و جاکوب (۲۰۱۲)؛ دیلی و هوانگ (۲۰۰۱)؛ آرولراجه و همکاران (۲۰۱۵) و اری و همکاران، (۲۰۲۰) انجام شد همخوانی دارد. این پژوهش با محدودیت هایی از جمله همکاری لندک برخی از شرکت کنندگان مواجه بود. بعضاً

مشاهده گردید بعضی از شرکت کنندگان به سوالات، پاسخ های بدون تامل داده و این پاسخ ها از اعتبار لازم برخوردار نبودند. کسب برخی مجوزها برای انجام مصاحبه و فرآیند انجام مصاحبه و محدودیت دسترسی به اساتید و مدیران مربوطه و همچنین برخی منابع اطلاعاتی محدودیت های دیگری را برای این پژوهش ایجاد نمود.

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهاد می گردد مدیران منابع انسانی در راستای تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی سبز بیشترین توجه خود را به بعد آموزش و توسعه زیست محیطی معطوف دارند و با توجه به یافته ها سایر ابعاد، مولفه ها و شاخص ها مورد توجه مدیران و دست اندرکاران قرار گیرد.

از سویی برخی از ابعاد، مولفه ها و شاخص های این پژوهش از اولویت بالاتری نسبت به یکدیگر برخوردارند در نتیجه پیشنهاد می شود مدیران توجه ویژه ای نسبت به ابعاد و مولفه های اولویت دار این تحقیق داشته باشند. بنابراین طبق یافته ها پیشنهاد می گردد:

- ۱- تقویت و صرف توان مالی در حوزه «آموزش» به عنوان یک بُعد مهم مدیریت منابع انسانی سبز در رسیدن به هدف حفظ محیط زیست موثر باشد.
- ۲- از سوی دیگر در بحث استخدام و انتخاب سبز به دلیل اولویت مولفه «عوامل ارزشی سبز»، در نظر گرفتن این مولفه در متقاضیان و کارکنان بسیار حائز اهمیت می باشد.
- ۳- از نگاه دیگر، مدیران با توجه بیشتر به در نظر گرفتن و تهیه «ملاک های سبز» در مبحث ارزیابی عملکرد کارکنان می توانند در جهت تشویق کارکنان در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی سبز موثر باشند.
- ۴- طبق یافته ها پیشنهاد می شود مدیران منابع انسانی سبز از کارکنانی که «دانش و مهارت» ویژه ای در خصوص مشاغل زیست محیطی دارند بهره گرفته و بکارگیری آن ها در این مشاغل را در اولویت نسبت به سایرین قرار دهند.
- ۵- بهره گیری از «مشاورین» و صرف هزینه برای دریافت مشاوره تخصصی از خبرگان حوزه های زیست محیطی و همچنین در راستای راهنمایی و مشاوره دادن به کارکنان بسیار حائز اهمیت است که به منظور آگاه سازی کارکنان در حوزه رفتاری سبز می تواند

تاثیر ویژه ای بر مشارکت سبز بیشتر آن ها داشته باشد.

۶- «صرفه جویی در مصرف انرژی و منابع» می تواند به عنوان معیاری اولویت دار برای ارزیابی عملکرد کارکنان در نظر گرفته شود تا حساسیت بیشتر کارکنان به حفظ منابع سبز را بیشتر نماید. پیشنهادهای می گردد مدیران منابع انسانی با بهره گیری از آمار مربوط به کاهش ضایعات، نتایج مربوط به فعالیت های زیست محیطی خویش را رصد و ارزیابی نمایند تا در آینده بتوانند از این آمار در راستای تدوین برنامه های بهتر استفاده کنند. شایان ذکر است این پژوهش می تواند چراغ راهی برای پژوهشگران به منظور توسعه شیوه های مدیریت منابع انسانی و یا بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی جهت استفاده مدیران و برنامه ریزان سازمان ها و ادارت دولتی و سایر بخش های خصوصی قرار گیرد. همچنین از نتایج این پژوهش می توان به منظور حفظ محیط زیست در بخش هایی که کمتر توجهی به توسعه بعد زیست محیطی آن می شود به خصوص بخش های مرتبط با کارکنان استفاده نمود.

منابع

- آقاجانی، حسنعلی، صمدی میارکلائی، حسین و صمدی میارکلائی، حمزه (۱۳۹۲). ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی روان شناختی کارکنان. مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۲، ۱۸-۱.
- جانعلی زاده قزوینی، مهدی، کفاش پور، آذر، رحیم پور، امیر و سامانیان، مصیب. (۱۳۹۹). رتبه بندی مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز موثر بر عملکرد محیطی شهرداری مشهد (رویکرد تحلیل سلسله مراتبی). فصلنامه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، سال دوازدهم، شماره ۴۱.
- خالصی، نادر، قادری، اعظم، خوشگام، معصومه، برهانی نژاد، وحیدرضا و طرسکی، مهدی، (۱۳۸۹). رابطه ی رفتار شهروندی سازمانی و توانمند سازی کارکنان در مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران: مدیریت سلامت. ۱۳(۴۲). ۷۵-۸۲.
- داوری، افشین، گودرزی، صمد، عسکری گندمانی، روح الله و صابری، علی. (۱۳۹۷). بررسی وضعیت موجود به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان. دوره ۱۸، شماره ۴۵. ۱۶۹-۱۸۴.
- سلطانی، لیلا. (۱۳۸۶). جایگاه شوراها در مدیریت منظر شهری، نشریه اینترنتی معماری منظر.

ص ۱.

قیومی، عباسعلی؛ حاجیانی، ابراهیم و مرعشی شوشتری، سیده سیمین. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در سازمان های فرهنگی. مجله مدیریت فرهنگی، ۸(۲۶)، ۱-۱۲.

معمدی برآبادی، سمانه، ملک نیا، رحیم، شایان، حمید، فرناندو آلمیدا گارسیا. (۱۳۹۹). آیا فاکتورهای جمعیت شناختی می توانند رفتارهای حامی محیط زیست طبیعت گردان را پیش بینی کنند، محیط زیست طبیعی، منابع طبیعی ایران، دوره ۷۳، شماره ۲، صص ۳۸۲-۳۶۹. محمدی، حمیدرضا. پورکیانی، مسعود. سلاجقه، سنجر. صیادی، سعید. ملایی، حمیدرضا. (۱۳۹۸). طراحی الگو مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی. دومانهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. شماره ۳. سال یازدهم.

References

Ari, engine, m.karatepe, Osman, rezapouraghdam, hamed & avci, turgay. (2020). A Conceptual Model for Green Human Resource Management: Indicators, Differential Pathways, and Multiple Pro-Environmental Outcomes, *sustainability*, 12.

Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1).

Bhalla, R., & Mehta, P. (2016). Green HR: The essence for sustainability in the 21st century. *International Journal of Human Resource Management and Research* 6(1), 1-6.

Boiral, O. (2009), Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. *journal of Business Ethics*, 87(2): 221-36.

Boiral, O.; Paillé, P., (2012), Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: *Measurement and Validation*. *J. Bus. Ethics*, 109, 431-445.

Boiral, O., Talbot, D., & Paillé, P. (2015). Leading by example: A model of organizational citizenship behavior for the environment. *Business Strategy and the Environment*, 24(6), 532-550.

Borràs, S. (2017). "Rights of Nature to Protect Human Rights in Times of Environmental Crisis". In *Defending Human Rights and Democracy in the Era of Globalization* (pp. 225-261).

Cherian, J., & Jacob, J. (2012). A study of green HR practices and its effective implementation in the organization: A review. *International Journal of Business and Management*, 7(21), 25–33.

Daily, B. F., & Huang, S. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1539–1552.

Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 48(2), 243–256.

Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294.

Mi et al. (2019) in their research titled "A new perspective to promote organizational citizenship behavior for the environment: The role of transformational leadership" introduced components A and B as components of green organizational citizenship behavior.

Norton, A. Thomas, I. Parker, Stacey, Zacher, Hannes & M. Ashkanasy, Neal, (2015), Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda, *Organization & Environment*, Volume 28, Issue 1.

Organ, D.W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(14), 157-64.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-63.

Raineri N, Paillé P. (2016), Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment. *Journal of Business Ethics*, 137(1): 129-48.

Rashedin tirno, rabbir, islam, nafiza & happy, kamrunnahar, (2023), Green HRM and ecofriendly behavior of employees: Relevance of proecological climate and environmental knowledge, *Heliyon* 9, Volume 9, Issue 4.

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(3), 769-803.

Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.

Sarode, A., Patil, J., & Patil, D. T. (2016). A study of green HRM and its evaluation with existing HR practices in industries within Pune region. *International Journal of Research in Engineering, IT and Social Sciences*, 6(4), 49-67.

Sarkis, J., Gonzalez-Torre, P., Adenso-Diaz, B., (2010). “Stakeholder pressure and the adoption of environmental practices: the mediating effect of training”. *Journal of Operations Management* 28, 163–176.

Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2017). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55.

Vetrakova, milota, durian, jozef, sekova, maria & kascakova, alena.

(2016). Employee retention and development in pulp and paper companies, bioresources. 11(4), 9231-9243.

Zibarras, L. D.; Coan, P.; (2015). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey. The International Journal of Human Resource Management, 26(16), 2121-2142.

Examining relationships and prioritizing aspects and components of green human resource management in order to strengthen green spontaneous behaviors

Narjes sayyad^۱

Massoud Haghghi^۲

Rashid Zulfaqari Zafarani^۳

Abstract

The current research was conducted with the aim of investigating the relationships and prioritizing the dimensions and components of green human resources management to strengthen environmental spontaneous behaviors. The statistical population of the qualitative part is 20 university experts, specialists and human resource managers of Shiraz municipality, who were selected by non-probability snowball sampling, 12 samples were selected until saturation was reached. Data analysis was done by coding. The statistical population was a small part of experts and employees of Shiraz Municipality, numbering 7030 people. 364 employees of Shiraz municipality (employees and experts) were selected as a sample using the multi-stage cluster probability

^۱ Ph.D. student in Public Administration - Human resources management, Department of Public Administration, Faculty of Educational Sciences and Consulting (Management and Accounting), Islamic Azad University, Roudhan, Iran

^۲ Assistant Prof, Faculty of Educational Sciences and Consulting (Management and Accounting), Islamic Azad University, Roudhen, Iran. (Corresponding author). E-Mail: m.haghghi@irau.ir

^۳ Associate Prof, Faculty of Educational Sciences and Consulting (Management and Accounting), Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

sampling method and Cochran's formula. The data collection tool is the quantitative part of the researcher-made questionnaire. The validity of the questionnaire was confirmed by the opinions of human resources professors and its reliability was estimated at 0.958 with Cronbach's alpha. Descriptive and inferential statistics and SPSS software were used to analyze the questionnaire data. The findings of this research include 128 indicators, 23 components and 7 dimensions initially identified, of which 38 indicators, 10 components and 4 dimensions were confirmed after the review of human resources professors. Finally, the desired model was drawn according to theoretical foundations and interviews. The findings of this research indicate that "green education and development", "green value factors", "setting green criteria", "green knowledge and skills", "green consulting", "saving energy and resources" and "waste reduction" have more priority than other dimensions, components and indicators. This research can be effective in the implementation, implementation and development of green human resource management practices to strengthen organizational citizenship behaviors with an environmental approach in government organizations, especially municipalities. This research has a new look at human resource management methods and transformation in its traditional practices.

Keywords: Green human resource management, green organizational citizenship behavior