Green and Non-Green Outcomes of Green Human Resource Management in the Petrochemical Companies

Ebrahim Rajabpour[1]*

Abstract

With the help of Bandura's social identity theory and ability-motivation-opportunity model, the present research tries to explain green human resource management and its green and non-green consequences in organizations as much as possible. Therefore, the main aim of the current research is to identify the green and non-green consequences of green human resource management and also measure the impact of green human resource management on these consequences. The statistical population of the present study was the employees and managers of Palayesh Parsian Sepehr Company with about 500 employees. The statistical sample of the research was estimated to be 217 people using Cochran's formula, and 230 people were selected for more generalization of the research findings. The data collection tool was a questionnaire. The validity of the research tool was measured by the content and structure method. The reliability of the research tool was also measured using Cronbach's alpha method, which was calculated as 89%. By examining the theoretical foundations of the research, 4 variables of task-related green behaviors, voluntary green behaviors, green work engagement, and environmental commitment were identified as green outcomes, and task performance, job satisfaction, and organizational commitment variables were identified as non-green outcomes of green human resource management and entered the next stage of the research. The research findings indicate that green human resources management has a positive and significant effect on the green and non-green outcomes identified in the statistical population. According to the findings of the research, it can be concluded that green human resource

1. Associate Professor, Department of Business Administration, Faculty of Business and Economics, Persian Gulf University, Bushehr, Iran. Rajabpour@pgu.ac.ir

management is one of the main pillars of companies' success in the current era, and petrochemical companies are recommended to align green human resource management measures with the company's strategy in mind to achieve excellence.

Keywords
Green Management, Green Human Resources Management, Green Behaviors, Green Work Engagement, Environmental Commitment.

مقاله علمی ـ پژوهشی

تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۰۷/۱۵ تاریخ پذیرش ۱۴۰۳ /۱۲/۰۸

پیامدهای سبز و غیرسبز مدیریت منابع انسانی سبز در شرکت‌های پتروشیمی

ابراهیم رجب پور [۱]

چکیده

پژوهش حاضر با کمک گرفتن از تئوری هویت اجتماعی بندورا و مدل توانایی ـ انگیزش ـ فرصت سعی در تشریح هرچه بیشتر مدیریت منابع انسانی سبز و پیامدهای سبز و غیرسبز آن در سازمان‌ها را دارد. ازاین‌رو، هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی پیامدهای سبز و غیرسبز مدیریت منابع انسانی سبز و همچنین سنجش تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر این پیامدها است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان و مدیران شرکت پالایش پارسیان سپهر با حدود ۵۰۰ کارمند بوده است. نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۲۱۷ نفر برآورد شد که برای تعمیم‌پذیری بیشتر یافته‌های پژوهش ۲۳۰ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. روایی ابزار پژوهش با روش محتوایی و سازه مورد سنجش قرار گرفت. پایایی ابزار پژوهش نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت که مقدار آن ۸۹ درصد محاسبه گردید. با بررسی مبانی نظری پژوهش ۴ متغیر رفتارهای سبز مرتبط با وظیفه، رفتارهای سبز داوطلبانه، اشتیاق کاری سبز و تعهد زیست‌محیطی به‌عنوان پیامدهای سبز و متغیرهای عملکرد وظیفه‌ای، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به‌عنوان پیامدهای غیرسبز مدیریت منابع انسانی سبز شناسایی‌شده و وارد مرحله بعد پژوهش شدند. یافته‌های پژوهش حاکی از این است مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری روی پیامدهای سبز و غیرسبز شناسایی‌شده در جامعه آماری مورد بررسی دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی سبز در عصر

۱. دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده کسب‌و کار و اقتصاد، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران. (مسئول‌مکاتبات).
Rajabpour@pgu.ac.ir

کنونی از ارکان اصلی موفقیت شرکت‌ها بوده و به شرکت‌های پتروشیمی توصیه می‌شود برای دستیابی به تعالی، اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز را با در نظر گرفتن استراتژی شرکت با هم همسو کنند.

واژگان کلیدی: مدیریت سبز، مدیریت منابع انسانی سبز، رفتارهای سبز، اشتیاق کاری سبز، تعهد زیست‌محیطی

مقدمه

الگوهای اخیر نوسانات اقلیمی باعث افزایش فشار نهادهای بین‌المللی، آژانس‌های نظارتی ملی و منطقه‌ای و همچنین سازمان‌های غیردولتی بر شرکت‌ها برای رعایت دغدغه‌های زیست‌محیطی شده است (Kodua et al., 2022). همچنین، فقدان سیاست‌های کافی مدیریت منابع انسانی منجر به افزایش نگرانی‌های اجتماعی و زیست‌محیطی شده است (Ly, 2023). استراتژی‌ها و فرآیندهای نوآوری سبز از آن زمان در کانون توجه سازمان‌ها برای کاهش انرژی و حفاظت از محیط‌زیست قرار گرفته‌اند (Rajabpour et al., 2022). ازاین‌رو، امروزه سبز شدن به یک استاندارد طلایی، به‌ویژه در زمینه مدیریت تبدیل شده است؛ که منجر به تحقیقات رو به رشد در مورد فعالیت‌های مدیریت سبز می‌شود (Renwick et al., 2013)؛ بنابراین، سازمان‌ها برای ایجاد مزیت رقابتی و افزایش عملکرد سازمانی باید به نگرانی‌های اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی توجه ویژه‌ای داشته باشند (Tandon et al., 2023). گنجاندن ابتکارات سبز در اقدامات مدیریت منابع انسانی می‌تواند پایداری یک سازمان را تضمین کند و به کارکنان آن انگیزه دهد (رجب‌پور، ۱۳۹۹).

نظریه رویکرد مبتنی بر منبع[1] روابط بین منابع و قابلیت‌های شرکت را در پاسخ به محرک‌های محیط خارجی به‌منظور کسب مزیت رقابتی بیان می‌کند (Hart, 1995). بر اساس این نظریه، شرکت‌ها منابع ارزشمند و رقابتی ایجاد می‌کنند که تقلید رقبا از آن‌ها دشوار است. با استفاده از دیدگاه رویکرد مبتنی بر منبع در مدیریت استراتژیک منابع انسانی، محققان خاطرنشان می‌کنند که اقدامات مدیریت منابع انسانی با هدف توسعه مجموعه سرمایه انسانی (انباشته شدن سطوح بالاتری از مهارت‌ها، توانایی‌ها و انگیزه‌های کارکنان) یک شرکت در دستیابی به مزیت رقابتی سازمان هستند؛ بنابراین، آموزش سبز برای کارکنان، سرمایه انسانی شرکت را به‌عنوان سرمایه‌ای ارزشمند،

1 The resource-based view (RBV) theory

غیرقابل جایگزین، کمیاب و تقلیدناپذیر توسعه می‌دهد (Haldorai et al., 2022). علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی سبز توانایی‌های سبزتر کارکنان (دارای مهارت‌ها و شایستگی‌های مرتبط)، انگیزه (نگرش مثبت برای مشارکت در کار سبز و به اشتراک گذاشتن دانش مرتبط)، فرصت‌ها (امکان مشارکت کارکنان در توسعه و تصمیم‌گیری در مورد ایجاد طرح‌های سبز جدید) را افزایش می‌دهد (Kim et al., 2023)؛ و نتایج عملکرد سبز، مانند مزیت رقابتی سبز، رفتارهای زیست‌محیطی و نگرانی‌های مصرف‌کنندگان را به همراه دارد (Ababneh, 2021).

به نظر می‌رسد در مورد این‌که مدیریت منابع انسانی سبز چگونه و تا چه حد مشارکت کارکنان را در رفتارهای سبز تسهیل می‌کند، اجماع نظر وجود ندارد و نیاز به کاوش بیشتر و عمیق‌تر در توضیح تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر پیامدهای سطح فردی کارکنان در سازمان‌ها است (Rashid et al., 2023). برای مثال، تانووا و بایقوموگ[1] (۲۰۲۲) بیان می‌کنند که مطالعات قبلی بر پیامدهای سطح فردی کارکنان در مورد رفتارهای سبز مدیریت منابع انسانی سبز متمرکز شده‌اند؛ اما محققانی مانند روبل و همکاران[2] (۲۰۲۱) بر این موضوع اذعان دارند که فقدان مطالعات تجربی در مورد بررسی اثر مدیریت منابع انسانی سبز بر پیامدهای رفتاری سبز در سطح فردی کارکنان وجود دارد. برخی از محققان از جمله؛ تانگ و همکاران[3] (۲۰۲۳) و زاکر و همکاران[4] (۲۰۲۳) معتقدند که دلایل زیادی برای گسترش دانش در مورد عوامل تعیین‌کننده مدیریت منابع انسانی سبز در سطح فردی وجود دارد و کاوش عمیق‌تری در مورد آن باید صورت پذیرد. علاوه بر این، محققانی همچون حسین و همکاران[5] (۲۰۲۳) معتقدند که دستیابی به رفتارهای سبز در میان کارکنان می‌تواند کمک زیادی به ایجاد مشارکت شرکت‌ها در انگیزه رو به رشد برای حمایت از اقتصاد زیستی سبز داشته باشد.

صنعت نفت، گاز و پتروشیمی اهرم اصلی اقتصاد در کشور ایران بوده و تأثیر قابل‌توجهی بر وضعیت مالی کشور دارد. رشد و توسعه هر سازمانی به کیفیت و پایداری منابع انسانی آن کشور بستگی دارد. مسائل مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، گاز و پتروشیمی بسیار حائز اهمیت شده است؛ زیرا این صنعت از یک طرف با دغدغه و

1 Tanova and Bayighomog
2 Rubel et al.
3 Tang et al.,
4 Zacher et al.,
5 Hossain

نگرانی مسائل زیست‌محیطی روبه‌رو است که باید استانداردهای زیست‌محیطی را رعایت کند و از طرف دیگر، در تلاش است تا با تخصص‌های دامنه بالا و عرضه ناکافی استعداد، پیشرفت را مدیریت کند. در طی سال‌های اخیر بسیاری از متخصصان در حوزه نفت، گاز و پتروشیمی به کشورهای حوزه خلیج‌فارس و سایر کشورهای دنیا مهاجرت کرده‌اند که باعث کمبود شدید نیروی توانمند و متخصص در این صنعت شده است (شانا، ۱۳۹۴). این بخش با چندین چالش مرتبط با نیروی کار مواجه است و غلبه بر آن‌ها عملکرد صحیح منابع انسانی را تضمین می‌کند. این امر مستلزم آن است که صنایع نفت، گاز و پتروشیمی افراد آگاه و آموزش‌دیده بیشتری را در حوزه زیست‌محیطی به‌کار گیرند و نیروی انسانی موجود را توانمند سازند. ازاین‌رو، با عنایت به موارد ذکر شده و اهمیت و ضرورت مدیریت منابع انسانی سبز در صنایع نفت، گاز و پتروشیمی؛ پژوهش حاضر بر آن است تا پیامدهای سبز و غیرسبز مدیریت منابع انسانی سبز در شرکت‌های پتروشیمی را مورد بررسی قرار دهد.

در ادامه به پیشینه نظری و تجربی پژوهش پرداخته می‌شود.

نظریه شناختی اجتماعی[1] (بندورا[2]، ۱۹۸۶) دارای سه جزء اصلی است که می‌تواند برای تشریح مدیریت منابع انسانی سبز از آن استفاده کرد: شخص، رفتار و محیط. دانش، نگرش و تجربیات فرد باعث ایجاد رفتار مثبت و مطلوب می‌شود. علاوه بر این، تعامل مثبت بین فرد و محیط، رفتار فرد را شکل می‌دهد. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز مانند استخدام سبز، آموزش و توسعه سبز و نظم سبز، توانایی‌ها، نگرش و تجربه کارکنان را بهبود می‌بخشد و رفتار مثبت کارکنان را نسبت به رفتارهای دوستدار محیط‌زیست تقویت می‌کند. علاوه بر این، رفتار مثبت در راستای مدیریت زیست‌محیطی، عملکرد زیست‌محیطی را افزایش می‌دهد. زمانی‌که افراد به استخدام سازمان درمی‌آیند، آموزش می‌بینند و ارزش‌های انضباط سبز را برای انجام رفتارهای دوستدار محیط‌زیست ارائه می‌کنند، دارای سطح بالایی از سرمایه فکری سبز هستند (Nisar et al., 2021).

مدیریت زیست‌محیطی را نباید تنها یک خط‌مشی تلقی کرد؛ بلکه باید با مهم‌ترین سرمایه سازمان یعنی منابع انسانی ادغام شود؛ بنابراین، مدیریت منابع انسانی سبز از طریق ادغام مدیریت زیست‌محیطی و مدیریت منابع انسانی پدید آمده‌اند (Ahmad et al., 2023). ادغام نوآوری‌ها و شیوه‌های سبز در فعالیت‌های اصلی مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی سبز نامیده می‌شود (Nisar et al., 2021). مدیریت

1 Social cognitive theory (SCT)
2 Bandura

منابع انسانی سبز ارزش‌ها، باورها و رفتارهای سازگار با محیط‌زیست را در کارکنان به‌منظور بهبود عملکرد سبز سازمان القاء می‌کند (Tang et al., 2018). همچنین، به درک روابط بین فعالیت‌های سازمانی که بر محیط‌زیست از طریق طراحی، تکامل، پیاده‌سازی و نفوذ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی تأثیر می‌گذارند، مربوط می‌شود (Zhang et al., 2023). مدیریت منابع انسانی سبز اهمیت مدیریت منابع انسانی را برای مقابله با تهدیدات محیطی که امروزه سازمان‌ها با آن مواجه هستند، برجسته کرده و به بهبود سلامت کره زمین و رفاه مردم کمک می‌کند (Tanova & Bayighomog, 2022).

مدیریت منابع انسانی سبز به کارکنان کمک می‌کند تا با توسعه توانایی‌های سبز، ایجاد انگیزه برای مشارکت کارکنان در وظایف با جنبه‌های سبز و ارائه فرصت‌های سبز، محیطی سبز برای کارکنان ایجاد کنند (Ahmad et al., 2023). توانایی‌های سبز را می‌توان از طریق انتخاب و استخدام سازگار با محیط‌زیست و همچنین آموزش و توسعه زیست‌محیطی توسعه داد (Jabbour et al., 2019). انگیزه کارکنان برای مشارکت در وظایف سبز را می‌توان با مدیریت عملکرد سازگار با محیط‌زیست، جبران خدمات و سیستم‌های پاداش و پرداخت سبز افزایش داد (Farrukh et al., 2022). فرصت‌های سازگار با محیط‌زیست برای کارکنان می‌تواند از طریق مشارکت سبز، فرهنگ سازمانی سبز و رهبری سبز فراهم شود (Rajabpour et al., 2022). مدیریت منابع انسانی سبز در سازمان‌ها پتانسیل زیادی برای آگاهی محیط دوستانه کارکنان یا دستیابی به محیط سبز در صنایع و مؤسسات آن‌ها دارد (Huang et al., 2023).

علاوه بر این، اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز برای ذینفعان خارجی نیز ایجاد ارزش می‌کنند؛ درحالی‌که اقدامات مدیریت منابع انسانی ذینفعان داخلی هستند که برای حداکثر کردن سود سازمان متمرکز هستند. مدیریت منابع انسانی سبز تضمین می‌کند که کارکنان متعهد و درگیر پیگیری شیوه‌های زیست‌محیطی و توجه آن‌ها به کارشان برای کسب سود هستند. با پیروی از این شیوه‌ها، یک سازمان ممکن است تصویری مثبت ایجاد کند و همچنین برای نسل‌های آینده سودمند باشد (Nisar et al., 2021). بر این اساس، سازمان‌های تجاری باید به شیوه‌ای سازگار با محیط‌زیست رفتار کنند تا در سناریوهای تجاری فعلی سبز و رقابتی شوند؛ زیرا بقای آن‌ها به داشتن مزیت رقابتی از طریق پایدار بودن بستگی دارد (El Baroudi et al., 2023).

پیامدهای سبز مدیریت منابع انسانی سبز: نظریه هویت اجتماعی[1] ادعا

1 Social Identity Theory (SIT)

می‌کند که افراد زمان و انرژی قابل‌توجهی را برای توسعه و حفظ یک هویت اجتماعی رضایت‌بخش اختصاص می‌دهند و این کار را عمدتاً با تکیه بر عضویت، وابستگی و همسویی با گروه‌هایی انجام می‌دهند که به‌عنوان گروهی با جایگاه بالا و معتبر و پرقدرت شناخته می‌شود (Neighbors et al., 2013). تحقیقات پیشین از نظریه هویت اجتماعی برای توضیح ارتباط مدیریت منابع انسانی سبز با رفتار دوستدار محیط‌زیست کارکنان استفاده کرده‌اند (Rubel et al., 2021; Veerasamy et al., 2023). ازآنجاکه ابتکارات سبز یک ویژگی سازمانی باارزش در فضای کسب‌وکار سازمان‌های کنونی است، ارتباط شفاف یک سازمان از اهداف و ارزش‌های سبز خود از طریق مدیریت منابع انسانی سبز ممکن است باعث ایجاد حس غرور در میان کارکنانش شود و منجر به نتایج مثبت شود. کارکنان سازمان حتی ممکن است از چشم‌انداز عملکرد زیست‌محیطی سازمان‌شان احساس غرور کرده و مشارکت بیشتری داشته باشند؛ بنابراین، ابتکارات مدیریت منابع انسانی سبز ممکن است یک حس کلیت را در بین کارکنان ایجاد کند (Veerasamy et al., 2023). وجود فرهنگ سبز در سازمان رفتارهای داوطلبانه و دوستدار سبز را در بین کارکنان به‌شدت تقویت می‌کند (Tandon et al., 2023).

مدیریت منابع انسانی سبز با پیوند دادن اقداماتی مانند استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد و مدیریت جبران خسارت با اهداف زیست‌محیطی سازمان، می‌تواند اجرای سیستم مدیریت زیست‌محیطی را بهبود بخشد (Jabbour et al., 2013). مدیریت منابع انسانی سبز در توسعه فرهنگ پایدار در سازمان‌ها حیاتی است (Rajabpour et al., 2022). مدیریت منابع انسانی سبز در درجه اول افرادی را به‌کار می‌گیرد که از ارزش‌ها و اهداف سبز سازمان حمایت می‌کنند؛ برنامه‌های آموزشی را برای بهبود دانش، مهارت‌ها، آگاهی و نگرش‌های زیست‌محیطی کارکنان توسعه می‌دهد؛ و عوامل محیطی را در ارزیابی عملکرد کارکنان، مدیریت پاداش و جبران خدمات کارکنان وارد می‌کند (Cheema et al., 2020). مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند رفتارهای سبز داوطلبانه و مرتبط با وظایف کارکنان را از طریق این فعالیت‌های مدیریت سبزگرا اندازه‌گیری کرده و بر آن تأثیر بگذارد (Ercantan & Eyupoglu, 2022).

شوربام و همکاران[1] (2008) رفتار سبز کارکنان را به‌عنوان «تمایل به مشارکت در فعالیت‌های دوستدار زیست‌محیطی» توصیف کردند. نمونه‌هایی از این رفتارها ممکن است خاموش کردن چراغ‌ها در پایان روز هنگام خروج از دفتر کار، در حین چاپ با

1 Scherbaum, Popovich, & Finlinson

استفاده از دو طرف کاغذ، استفاده از لیوان‌های قابل استفاده مجدد به‌جای لیوان‌های یک‌بار مصرف، کمک به سازمان‌ها برای اعمال استراتژی‌های سبز و کاهش افزایش زباله با ابتکارات جدید سازگار با محیط‌زیست باشد. توسعه عملکرد زیست‌محیطی با چنین رفتارهایی تقویت می‌شود (Vicente-Molina et al., 2013). مشارکت کارکنان در رفتارهای سبز ابزار مؤثری برای دستیابی به مسئولیت زیست‌محیطی است (Djellal & Gallouj, 2013). نورتون و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که دو شکل از رفتار سبز در بین کارکنان وجود دارد که مربوط به وظیفه بوده و داوطلبانه هستند. رفتار سبز مرتبط با وظیفه به‌عنوان رفتار سبز انجام‌شده تحت محدودیت‌های سازمانی و در محدوده وظایف شغلی مورد نیاز تعریف می‌شود. این رفتاری است که به‌طور رسمی در شرح شغل توضیح داده شده است (Tandon et al., 2023). از سوی دیگر، رفتارهای سبز که شامل تلاش شخصی و فراتر از انتظارات سازمانی است، به‌عنوان رفتار سبز داوطلبانه کارکنان نامیده می‌شود (Norton et al., 2015). رفتار داوطلبانه در شرح وظایف استاندارد بیان نشده است، اما با ترکیب تلاش‌های تک‌تک کارکنان به بقای بلندمدت سازمان کمک می‌کند (Shah & Soomro, 2023).

طبق گفته‌های دومونت و همکاران[1] (2017) مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند بر رفتار زیست‌محیطی سبز مرتبط با وظیفه به‌طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر بگذارد، اما فقط می‌تواند به‌طور غیرمستقیم بر رفتار داوطلبانه تأثیر بگذارد. علاوه بر این، یافته‌های مطالعه ژو و همکاران (۲۰۱۸) اثرات غیرمستقیم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز داوطلبانه و مرتبط با وظیفه را تأیید می‌کند. کیم و همکاران[2] (۲۰۱۹) استدلال کردند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز یک سازمان، همان‌طور که توسط کارکنان آن درک می‌شود، می‌تواند تأثیر مثبتی بر رفتار سبز آن داشته باشد. خان و مختار[3] (۲۰۲۱) و ابورامادان[4] (۲۰۲۲) ارتباط معناداری بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز مرتبط با وظیفه شناسایی کردند. علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی سبز شامل جبران خدمات، ارزیابی عملکرد و ارتقا بر اساس دستیابی کارکنان به اهداف سبز سازمان صورت می‌پذیرد. این ابتکارات شواهدی را نشان می‌دهند که با ایجاد انگیزه کارکنان را به انجام رفتارهای سبز مورد نیاز کار تشویق می‌کند (Shah & Soomro, 2023). مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مستقیمی بر رفتارهای داوطلبانه سبز و رفتارهای مرتبط با وظیفه

1 Dumont
2 Kim
3 Khan & Muktar
4 Aboramadan

سبز درک شده کارکنان دارد و تأثیر غیرمستقیم از طریق میانجی‌گری ادراک جو سبز روان‌شناختی دارد (Ercantan & Eyupoglu, 2022).

کارکنان باید تشویق شوند تا در کنترل آلودگی و فعالیت‌های زیست‌محیطی مشارکت داشته باشند که این کار باعث افزایش اشتیاق کاری سبز آنان می‌شود (Ababneh, 2021). تسنگ و همکاران[1] (۲۰۱۳) بیان کردند که افزایش عملکرد شیوه‌های مدیریت زیست‌محیطی برای اشتیاق کاری و تعهد کارکنان در کارکردهای سبز حیاتی است. از آنجایی که کارکنان دانش و مهارت‌هایی دارند که سازمان‌ها به آن نیاز دارند، سازمان‌ها می‌توانند از دانش ضمنی کارکنان در مورد حفاظت از محیطزیست بهره ببرند و با اجازه دادن به آن‌ها برای مشارکت در فعالیت‌های سبز، تمایل و اشتیاق سبز کارکنان را برای ارائه پیشنهادهایی برای بهبود محیطزیست افزایش دهند. این امر باعث ترویج رفتارهای سبز درون‌نقشی و برون‌نقشی کارکنان می‌شود (Ren et al., 2018). تران[2] (۲۰۲۳) اذعان می‌دارد که مدیریت منابع انسانی سبز روی اشتیاق کاری سبز کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، فرهنگ سازمانی سبز نقش میانجی را در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و اشتیاق کاری سبز ایفا می‌کند. این اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز یک فرهنگ مشارکتی را در داخل سازمان ایجاد می‌کند که در آن کارکنان نظرات خود را در مورد مسائل مهم زیست‌محیطی بیان می‌کنند و همچنین راه‌حل‌هایی را پیشنهاد می‌کنند (Montalvo-Falcón et al., 2023). هالدورای و همکاران[3] (۲۰۲۲) اذعان دارند که مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد زیست‌محیطی تأثیر مستقیمی دارد و از این طریق روی عملکرد زیست‌محیطی سازمان تأثیر می‌گذارد. بر همین اساس، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شوند:

فرضیه اول: مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز مرتبط با وظیفه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز داوطلبانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: مدیریت منابع انسانی سبز بر اشتیاق کاری سبز کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه چهارم: مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد زیست‌محیطی تأثیر مثبت و

1 Tseng, Tan & Siriban-Manalang
2 Tran
3 Haldorai, Kim & Garcia

معناداری دارد.

پیامدهای غیرسبز مدیریت منابع انسانی سبز: تحقیقات مختلفی چگونگی ارتباط مدیریت منابع انسانی سبز را با پیامدهای غیرسبز بررسی کرده‌اند (Tanova & Bayighomog, 2022). هاستوتی و معافی[1] (۲۰۲۲) دریافتند که مدیریت منابع انسانی سبز به‌طور مثبت بر عملکرد شغلی (عملکرد وظیفه‌ای) کارکنان تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، برخی مطالعات دیگر نشان داده‌اند که مدیریت منابع انسانی سبز به‌طور غیرمستقیم با عملکرد غیرسبز کارکنان از طریق واسطه‌هایی مانند حمایت سازمانی درک شده مرتبط است (Aboramadan & Karatepe, 2021). در مقابل، اسماعیل و همکاران[2] (۲۰۲۱) هیچ ارتباط معناداری بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد شغلی کارکنان پیدا نکردند.

استفاده از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز به ایجاد یا تقویت تعهد سازمانی کمک می‌کند (Jyoti, 2019). اساساً، مفهوم اساسی پایداری محیطی، رابطه بین یک فرد و محیط را شکل می‌دهد؛ بنابراین، افراد متقاعد شده‌اند که یک سازمان متعهد به حفظ محیط‌زیست، مانند یک کارمند است که از طریق تعهد و مشارکت به سازمان کمک می‌کند؛ در نتیجه، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز تعهد سازمانی را بهبود می‌بخشد و باعث ارتقای آن می‌شود (Yusliza et al., 2019). طبق گفته سینگ و پاندی[3] (۲۰۲۰) شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز تعهد کارکنان را از طریق مشارکت کارکنان در موضوعات زیست‌محیطی ایجاد می‌کند. زمانی‌که کارکنان در عملیات و پیشنهادات خود به‌عنوان سبز تلقی شوند، تمایل بیشتری به اتخاذ شیوه‌های سبز و پایدار خواهند داشت. درک کارکنان از سیاست‌های مدیریت منابع انسانی سبز سازمان عدم قطعیت‌های اجتماعی را کاهش داده و تعهد سازمانی را به‌طور معناداری تقویت می‌کند (Rubel et al., 2021). به نوبه خود، این اقدام مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند کارکنان را تشویق کند تا نگرش مثبتی از خود نشان دهند که ممکن است منجر به بهبود عملکرد شغلی شود (Tandon et al., 2023). مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان رُکنی از مدیریت پایدار منابع انسانی در قبال جامعه و محیط‌زیست مسئول است؛ همچنین، به این مهم اشاره دارند که مدیریت منابع انسانی سبز با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت دارد و نتیجه این تأثیرگذاری را

1 Hastuti & Muafi
2 Ismail, El Irani & Kertechian
3 Singh & Pandey

در عملکرد زیست‌محیطی و رفتار سبز کارکنان می‌توان مشاهده کرد (رجب‌پور و افخمی اردکانی، ۱۴۰۰). همچنین، سبک‌رو و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز در عملکرد محیطی با میانجی‌گری تعهد سازمانی و رفتار زیست‌محیطی و عوامل توانمندساز فرهنگ سازمانی سبز در هتل‌های شهر یزد» به این نتیجه دست یافتند که مدیریت منابع انسانی سبز در تعهد سازمانی کارکنان، توانمندساز فرهنگ سازمانی و رفتار دوستدار محیط‌زیست تأثیر مثبت دارد.

تحقیقات در مورد تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رضایت شغلی بسیار محدود است. برای مثال، پاریدا و همکاران[1] (۲۰۲۱) بیان داشتند که مدیریت منابع انسانی سبز با توجه به تغییر نگرش در رفتار مدیران و کارکنان سازمان بر رفتارهای سبز کارکنان تأثیر می‌گذارد و به‌نوبه خود بر نتایج کلیدی مانند رضایت شغلی و جریان مرتبط با کار تأثیر می‌گذارد. مطالعه پینزون و همکاران[2] (۲۰۱۹) ادبیات رو به رشد مدیریت منابع انسانی سبز و به‌طور ویژه اقدام آموزش سبز را در دو جهت غنی‌تر کرده است: اول) نشان دادن این‌که آموزش سبز با مشارکت کارکنان در رفتارهای داوطلبانه سازگار با محیط‌زیست مرتبط است. شواهد مطالعه آنان نشان می‌دهد که این رابطه به واسطه این واقعیت است که آموزش سبز حس چالش را در کارکنان ایجاد می‌کند که آن‌ها را تشویق می‌کند تا در تلاش‌های اختیاری سبز مشارکت کنند. دوم) متفاوت از سایر انواع آموزش ـ آموزش سبز ـ باعث می‌شود کارکنان از شغل خود رضایت بیشتری داشته باشند. این رابطه با ادراک کارکنان مبنی بر این‌که آموزش سبز به‌عنوان شکلی از حمایت ارائه شده توسط کارفرمایشان است که تجربه حرفه‌ای آن‌ها را رضایت‌بخش‌تر می‌کند، پدیدار شد. علاوه بر این، شرکت در فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سبز ممکن است حس غرور را در بین کارکنان القا کند و آنان را به سمت احساس و نشان دادن رضایت بالاتر در کارشان سوق دهد (Shafaei et al., 2020).

فرضیه پنجم: مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ششم: مدیریت منابع انسانی سبز بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه هفتم: مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و

1 Parida et al.,
2 Pinzone et al.,

معناداری دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ استراتژی قیاسی، از نظر ماهیت کاربردی و از نظر روش گردآوردی داده‌ها توصیفی ـ پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت پالایش پارسیان سپهر به تعداد ۵۰۰ نفر است. نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۲۱۷ نفر برآورد شد که برای تعمیم‌پذیری بیشتر یافته‌های پژوهش داده‌های گردآوری شده ۲۳۰ پرسشنامه برای تحلیل مدنظر قرار گرفت. برای تعیین کفایت نمونه از آزمون کیسر[1] استفاده شد. مقدار KMO برای داده‌ها ۰/۸۳ به‌دست آمد و ازآنجاکه مقدار آن بزرگ‌تر از ۰/۷ هست، نشان‌دهنده مناسب بودن همبستگی بین داده‌ها جهت تحلیل عاملی است.

ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر پرسش‌نامه بوده است. به‌منظور سنجش متغیر مدیریت منابع انسانی سبز از پرسش‌نامه استاندارد مدیریت منابع انسانی سبز رجب‌پور و همکاران (۲۰۲۲) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۷ گویه است. متغیر عملکرد وظیفه‌ای با مقیاس ۵ گویه‌ای ارائه شده توسط تاندون و همکاران (۲۰۲۳) مورد سنجش قرار گرفت. متغیر رفتار سبز مرتبط با وظیفه اقتباس شده از پژوهش بیسینگ ـ اولسن و همکاران (۲۰۱۳) است که شامل ۳ گویه است. متغیر رفتار داوطلبانه سبز شامل ۶ گویه و برگرفته از پژوهش کیم و همکاران (۲۰۱۷) است.

متغیر تعهد زیست‌محیطی با توجه به سؤال‌های مختلف پژوهش‌های پیشین و در نظر گرفتن جامعه آماری پژوهش محقق‌ساخته است که شامل ۴ گویه است. برخی از گویه‌های این متغیر عبارت‌اند از: «من به این باور رسیده‌ام که ارزش‌های من و ارزش‌های شرکت در زمینه مسائل زیست‌محیطی بسیار مشابه هستند» و «من واقعاً به سرنوشت این شرکت در مسائل زیست‌محیطی اهمیت می‌دهم». متغیر اشتیاق کاری سبز شامل ۴ گویه و برگرفته از پژوهش عبدالرحمان (۲۰۲۲) است. متغیر رضایت شغلی اقتباس شده از پژوهش تاندون و همکاران (۲۰۲۳) و دربردازنده ۵ گویه است. متغیر تعهد سازمانی شامل ۴ گویه و برگرفته از پژوهش کیم و همکاران (۲۰۱۹) است. شایان‌ذکر است، تمام گویه‌های پرسش‌نامه با استفاده از مقیاس پنج‌گانه لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم»، اندازه‌گیری شده است. همچنین سؤال‌های مربوط به داده‌های جمعیت‌شناختی از قبیل جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کاری مورد سؤال قرار گرفت.

1 Kieser Test

برای سنجش روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از نظرات اساتید دانشگاهی و خبرگان صنعت پتروشیمی در حوزه مدیریت منابع انسانی و مدیریت سبز استفاده گردید. همچنین، روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. بدین‌منظور، گویه‌هایی که بارعاملی کمتر از ۰/۵ دارند باید از پرسشنامه حذف شوند. همه گویه‌ها بارعاملی بیشتر از ۰/۵ داشته‌اند؛ بنابراین، هیچ گویه‌ای از پرسشنامه حذف نگردید. به‌منظور پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. بر اساس داده‌های حاصل از ۲۳۰ پرسشنامه گردآوری شده، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش ۸۹ درصد محاسبه گردید که پایایی مطلوب پرسشنامه را نشان می‌دهد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS26 و LISREL 8.80 استفاده شده است.

یافته‌ها

با توجه به ۲۳۰ نمونه معتبر تحقیق، آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول ۱ نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول ۱ مشخص است همه پاسخ‌دهندگان مرد هستند. سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در جدول ۱ مشخص شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

	تعداد	درصد		تعداد	درصد
جنسیت			**سابقه کاری**		
مرد	۲۳۰	۱۰۰	کمتر از ۱۰ سال	۹۸	۴۲/۶
زن	۰	۰	۱۰ تا ۲۰ سال	۱۰۷	۴۶/۵
سن			بالای ۲۰ سال	۲۵	۱۰/۹
کمتر از ۳۰ سال	۲۲	۹/۵	**تحصیلات**		
۳۰ تا ۴۰ سال	۱۰۴	۴۵/۳	کارشناسی و پایین‌تر	۱۵۶	۶۷/۸
۴۱ تا ۵۰ سال	۷۷	۳۳/۵	کارشناسی ارشد	۷۰	۳۰/۴
بالاتر از ۵۰ سال	۲۷	۱۱/۷	دکتری	۴	۱/۸

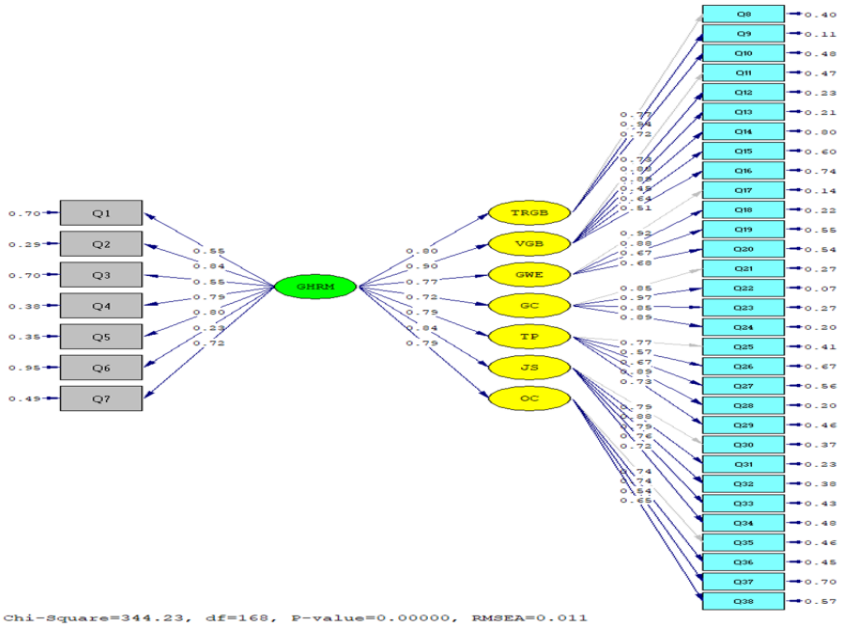
آمار توصیفی متغیرهای پژوهش از قبیل میانگین، انحراف‌معیار استاندارد در جدول ۲ نشان داده شده است. ماتریس تحلیل همبستگی منعکس‌کننده یک بررسی اولیه از همبستگی قوی بین روابط پیشنهادی مدل مفهومی پژوهش است.

با توجه به شاخص‌های برازش مدل، مدل مفهومی پژوهش برازش قابل قبولی را برای داده‌های حاصل از پرسشنامه دارد. همچنین، اگر مقادیر t نیز اگر از ۱/۹۶ بزرگ‌تر یا از ۱/۹۶- کوچک‌تر باشند، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار خواهند بود. شکل ۲ و ۳ نتایج مربوط به فرضیه‌های پژوهش را به ترتیب برای ضریب مسیر استاندارد و ضرایب معناداری نشان می‌دهند.

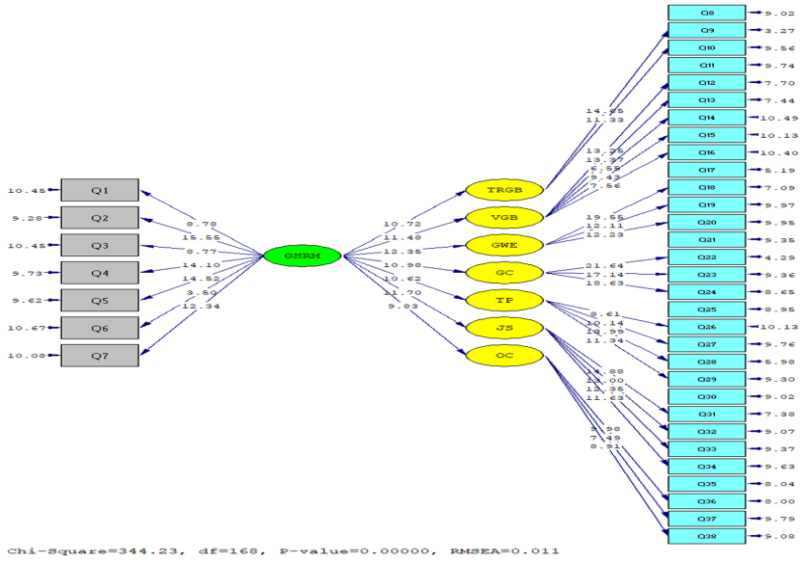
جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف‌معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. مدیریت منابع انسانی سبز	۲/۷۴	۰/۸۳	۱							
۲. رفتارهای سبز مرتبط با وظیفه	۳/۱۲	۰/۹۶	۰/۶۳۵	۱						
۳. رفتارهای داوطلبانه سبز	۲/۹۸	۰/۸۵	۰/۷۶۷	۰/۷۳۰	۱					
۴. اشتیاق کاری سبز	۳/۴۷	۰/۵۴	۰/۵۱۹	۰/۵۴۴	۰/۶۳۷	۱				
۵. تعهد زیست‌محیطی	۳/۵۶	۰/۳۷	۰/۵۰۹	۰/۵۵۴	۰/۶۱۰	۰/۸۶۶	۱			
۶. عملکرد وظیفه‌ای	۳/۴۳	۰/۸۹	۰/۵۵۸	۰/۵۷۱	۰/۶۷۸	۰/۶۷۲	۰/۷۴۶	۱		
۷. رضایت شغلی	۳/۲۸	۰/۷۳	۰/۶۲۵	۰/۵۲۷	۰/۷۰۶	۰/۷۳۹	۰/۶۹۹	۰/۸۰۰	۱	
۸. تعهد سازمانی	۲/۱۵	۰/۸۲	۰/۵۶۱	۰/۵۴۸	۰/۵۳۳	۰/۶۹۶	۰/۶۹۱	۰/۶۶۰	۰/۶۸۹	۱

شکل ۲. تحلیل عاملی تأییدی مدل اندازه‌گیری (حالت ضریب استاندارد)



شکل ۳. تحلیل عاملی تأییدی مدل اندازه‌گیری (حالت اعداد معناداری)



معناداری فرضیه‌های مدل در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش	ضریب مسیر	عدد معناداری	نتیجه
فرضیه ۱. تأثیر مثبت و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز مرتبط با وظیفه	۰/۸۰	۱۰/۷۲	تأیید
فرضیه ۲. تأثیر مثبت و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز داوطلبانه	۰/۹۰	۱۱/۴۸	تأیید
فرضیه ۳. تأثیر مثبت و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر اشتیاق کاری سبز	۰/۷۷	۱۲/۳۵	تأیید
فرضیه ۴. تأثیر مثبت و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد زیست‌محیطی	۰/۷۲	۱۰/۹۸	تأیید
فرضیه ۵. تأثیر مثبت و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد وظیفه‌ای	۰/۷۹	۱۰/۶۲	تأیید
فرضیه ۶. تأثیر مثبت و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر رضایت شغلی	۰/۸۴	۱۱/۷۰	تأیید
فرضیه ۷. تأثیر مثبت و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد سازمانی	۰/۷۹	۹/۸۳	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان از این دارد که مدیریت منابع انسانی سبز پیامدهای سبز و غیرسبز زیادی در شرکت‌های پتروشیمی دارد و باید بسیار مورد توجه قرار گیرد. یکی از یافته‌های پژوهش حاضر تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای سبز مرتبط با وظیفه کارکنان در شرکت پالایش پارسیان سپهر بوده است. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های پیشین از قبیل؛ دومونت و همکاران (۲۰۱۷)، چیما و همکاران[1] (۲۰۲۰)، ارکانتان و ایوپوغلو[2] (۲۰۲۲) و تاندون و همکاران (۲۰۲۳) همسو و هم‌جهت است. برای مثال، ارکانتان و ایوپوغلو (۲۰۲۲) بیان می‌کنند که مدیریت منابع انسانی سبز می‌تواند رفتارهای سبز مرتبط با وظایف کارکنان را از طریق برنامه‌های آموزشی به‌منظور بهبود دانش، مهارت‌ها، آگاهی و نگرش‌های زیست‌محیطی کارکنان؛ ارزیابی عملکرد کارکنان، مدیریت پاداش و جبران خدمات کارکنان مدیریت سبزگرا اندازه‌گیری کرده و بر آن تأثیر بگذارد. همچنین، مشخص گردید که منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای سبز داوطلبانه کارکنان در شرکت پالایش پارسیان سپهر دارد. یافته‌های این فرضیه از پژوهش با نتایج پژوهش‌های پیشین از قبیل؛ شوربام و همکاران (۲۰۰۸)،

1 Cheema et al.,
2 Ercantan & Eyupoglu

نورتون و همکاران (۲۰۱۵)، کیم و همکاران (۲۰۱۹)، ارکانتان و ایوپوغلو (۲۰۲۲) و تاندون و همکاران (۲۰۲۳) همسو هستند. کیم و همکاران[1] (۲۰۱۹) استدلال کردند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز از قبیل؛ جذب و استخدام سبز، آموزش و توسعه سبز، مدیریت عملکرد سبز و جبران خدمات سبز یک سازمان، همان‌طور که توسط کارکنان آن درک می‌شود، می‌تواند تأثیر مثبتی بر رفتار سبز آن داشته باشد.

از سویی دیگر، مشخص گردید که مدیریت منابع انسانی سبز تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق کاری سبز و تعهد زیست‌محیطی کارکنان دارد. تحقیقاتی از قبیل؛ تسنگ و همکاران (۲۰۱۳)، آبابنه[2] (۲۰۲۱) و تران (۲۰۲۳) به این مهم اشاره دارند که اذعان می‌دارد که مدیریت منابع انسانی سبز روی اشتیاق کاری سبز کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، فرهنگ سازمانی سبز نقش میانجی را در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سبز و اشتیاق کاری سبز ایفا می‌کند. این اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز یک فرهنگ مشارکتی را در داخل سازمان ایجاد می‌کند که در آن کارکنان نظرات خود را در مورد مسائل مهم زیست‌محیطی بیان می‌کنند و همچنین راه‌حل‌هایی را پیشنهاد می‌کنند. همچنین، با تحقیقاتی از قبیل؛ تسنگ و همکاران (۲۰۱۳)، رن و همکاران[3] (۲۰۱۸) و هالدورای و همکاران[4] (۲۰۲۲) همسو و همراستا با یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد زیست‌محیطی هستند. برای مثال؛ هالدورای و همکاران (۲۰۲۲) اذعان می‌کنند که مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد زیست‌محیطی تأثیر مستقیمی دارد و از این طریق روی عملکرد زیست‌محیطی سازمان تأثیر می‌گذارد.

بخش دیگر یافته‌های پژوهش حاضر بررسی پیامدهای غیرسبز مدیریت منابع انسانی سبز بوده است. در این بخش نیز مشخص گردید که مدیریت منابع انسانی سبز بر متغیرهای غیرسبز کارکنان از قبیل عملکرد وظیفه‌ای، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. برای تبیین هر کدام از این پیامدها به بررسی پیشینه پژوهش در راستای هرکدام از این پیامدها پرداخته می‌شود. پژوهش‌هایی از قبیل؛ هاستوتی و معافی (۲۰۲۲)؛ بنون و بونومو (۲۰۲۲) و تاندون و همکاران (۲۰۲۳) دال بر تأیید تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد وظیفه‌ای هستند؛ هرچند که اسماعیل و همکاران (۲۰۲۱) هیچ ارتباط معناداری بین مدیریت منابع انسانی سبز و عملکرد

1 Kim
2 Ababneh
3 Ren et al.,
4 Haldorai, Kim & Garcia

شغلی کارکنان پیدا نکردند. یافته‌های پژوهش‌های پینزون و همکاران (۲۰۱۹)، شفیعی و همکاران[1] (۲۰۲۰) و پاریدا و همکاران (۲۰۲۱) فرضیه تأثیر مثبت و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر رضایت شغلی را مورد تأیید قرار می‌دهند. این پژوهشگران بیان داشتند که مدیریت منابع انسانی سبز با توجه به تغییر نگرش در رفتار مدیران و کارکنان سازمان بر رفتارهای سبز کارکنان تأثیر می‌گذارد و به نوبه خود بر نتایج کلیدی مانند رضایت شغلی و جریان مرتبط با کار نیز تأثیر می‌گذارد. همچنین، نتایج پژوهش‌هایی از قبیل؛ جیوتی[2] (۲۰۱۹)، سینگ و پاندی (۲۰۲۰)، روبل و همکاران (۲۰۲۱) و رجب‌پور و افخمی اردکانی (۱۴۰۰) تأییدکننده یافته پژوهش حاضر مبنی بر تأثیر مستقیم و معنادار مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد سازمانی کارکنان هستند. این پژوهشگران چنین ادعایی دارند که مدیریت منابع انسانی سبز با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی سبز بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت دارد و نتیجه این تأثیرگذاری را در عملکرد زیست‌محیطی و رفتار سبز کارکنان می‌توان مشاهده کرد.

پیشنهادات کاربردی

این پژوهش پیامدهای متعددی برای مدیران و کارفرمایان در شرکت‌های پتروشیمی در پی دارد. نتایج مطالعه حاضر این ایده را تقویت می‌کند که جذب و حفظ کارکنان باید از طریق اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز به‌دست آید. مدیران در شرکت‌های پتروشیمی و به‌طور ویژه در شرکت پالایش پارسیان سپهر باید توجه بیشتری به جذب و انتخاب کارکنان با رفتارهای دوستدار محیط‌زیست داشته باشند. یک تست شخصیتی که این نوع رفتارها را مورد سنجش و ارزیابی قرار دهد، قبل از انتخاب کارکنان مناسب به نظر می‌رسد.

اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز باید قبل از هر چیز همسو با استراتژی رشد شرکت بوده و همچنین بین اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز نیز همسویی افقی وجود داشته باشد. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی زیست‌محیطی ممکن است برای سازمان‌هایی که دغدغه مسائل زیست‌محیطی داشته و برای بهبود رفتار زیست‌محیطی تلاش می‌کنند، مفید باشد. هنگام تصمیم‌گیری در مورد نحوه سرمایه‌گذاری و توسعه اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز، مدیریت می‌تواند از شاخص‌های مدیریت منابع

1 Shafaei et al.,
2 Jyoti

انسانی سبز استفاده کند. علاوه بر این، نگرانی‌های زیست‌محیطی باید در فرآیند استخدام در نظر گرفته شود و معیارهای زیست‌محیطی باید در آگهی‌های استخدامی گنجانده شود. از داوطلبان شغل باید در طول مصاحبه سؤال‌های زیست‌محیطی پرسیده شود تا سطح دانش و آگاهی زیست‌محیطی آن‌ها مشخص شود. کارکنان همچنین باید از اهداف و مسئولیت‌های سبز خود آگاهی داشته باشند. در ادامه، سازمان‌ها می‌توانند سیستم‌های مدیریت عملکرد را با گنجاندن اهداف زیست‌محیطی در سیستم ارزیابی عملکرد، ارائه بازخورد منظم به کارکنان برای کمک به تحقق اهداف زیست‌محیطی یا ارتقای عملکرد فردی خود به‌عنوان یک شاخص عملکرد، بهبود بخشند. در شاخص‌های عملکرد نیز باید به‌عنوان ورودی سیستم‌ها جبران خدمات توسط سازمان‌ها در نظر گرفته شود. علاوه بر این، سازمان‌ها باید به کارکنان پاداش‌های سبز ارائه دهند و آن‌ها را در حل مشکلات و تصمیم‌گیری در مورد مسائل سبز مشارکت دهند. آموزش و توسعه سبز عامل مهم دیگری است که باید توسط شرکت‌های پتروشیمی مدنظر قرار گیرند. در میان اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز، آموزش و توسعه سبز بیشترین تأثیر را بر رفتارهای سبز و غیرسبز کارکنان دارد؛ بنابراین، برای بهبود بیشتر عملکرد زیست‌محیطی و فردی کارکنان، بهبود فرآیند آموزش و توسعه سبز بسیار مهم است. برای تشویق رفتار سبز و غیرسبز در میان کارکنان، ارائه آموزش‌های زیست‌محیطی به همه کارکنان برای بهبود نگرانی و تعهد آن‌ها به حفاظت از محیط‌زیست ضروری است. نیازهای آموزشی سبز کارکنان باید از طریق تحلیل منسجم و مبتنی بر سه رکن اصلی نیازسنجی آموزشی (سازمان، شغل و فرد) شناسایی شود. به‌طور خاص، شرکت‌ها باید به کارکنان کمک کنند تا ضمن توسعه توانایی‌ها و تخصص‌های خود، وظایف خود را به شیوه‌ای سازگارتر با محیط‌زیست انجام دهند. مدیریت همچنین باید اطمینان حاصل کند که اتخاذ موفقیت‌آمیز اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز منجر به افزایش مشارکت و اشتیاق کارکنان در محل کار می‌شود و با رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالاتری وظایف شغلی خود را انجام می‌دهند.

با در نظر گرفتن اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز، مدیریت باید کارکنان را در کار مشارکت دهند. مشارکت کارکنان در شیوه‌های سازمانی سبز، کارکنان را تشویق می‌کند تا در رفتارهای داوطلبانه درون سازمان مشارکت کنند. آن‌ها با ارزش‌های شرکت همذات‌پنداری می‌کنند و خود را به اجرای اثربخش آن متعهد می‌کنند. مشارکت کارکنان در طرح‌های پیشنهاد سبز و گفت‌وگوهای مشترک در مورد

نگرانی‌های زیست‌محیطی نیز ممکن است به بهبود رفتار زیست‌محیطی کمک کند. علاوه بر این، مدیریت نباید به‌طور کامل بر یک دسته از پیامدهای سبز یا غیرسبز مدیریت منابع انسانی سبز تمرکز کند. پیامدهای سبز و غیرسبز مدیریت منابع انسانی سبز هر دو برای افزایش عملکرد زیست‌محیطی شرکت‌های پتروشیمی ضروری هستند. به عبارتی دیگر، می‌توان بیان کرد هر دسته از پیامدها مانند بال‌های پرواز و تعالی سازمان عمل می‌کنند و توجه به آن‌ها ضروری است.

مطالعه حاضر نیز به‌مانند هر پژوهش دیگری دارای محدودیت‌هایی است. اولین محدودیت پژوهش حاضر جامعه آماری مورد بررسی آن است که تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش را خدشه‌دار می‌کند. جامعه آماری پژوهش حاضر همگی دارای جنسیت مرد هستند که باعث می‌شود نگرش، اعتقادات و فرهنگ خاصی داشته باشند که ممکن است منجر به سوگیری پاسخگوها شده باشد. دوم، طرح تحقیق مقطعی بود و برای سنجش بهتر روابط علت و معلولی باید پژوهش به صورت طولی و آزمایشگاهی انجام شود. سوم، این تحقیق تنها روی یک شرکت خاص از صنعت پتروشیمی متمرکز است؛ ازاین‌رو، نتایج آن ممکن است کاربرد محدودی برای سایر صنایع داشته باشد؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آینده این موضوعات را در سایر صنایع از قبیل؛ انرژی، درمان و نظایر آن بررسی کنند و نتایج آن را با یافته‌های پژوهش حاضر مقایسه نمایند.

منابع

آرمسترانگ، مایکل. (۲۰۲۰). مدیریت استراتژیک منابع انسانی. ترجمه رجب‌پور، ابراهیم. انتشارات صفار، تهران.

رجب‌پور، ابراهیم. (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سازگار با محیطزیست کارکنان، با تأکید بر نقش سرمایهٔ اجتماعی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۷(۳)، ۳۷۱-۳۴۵.

رجب‌پور، ابراهیم؛ افخمی اردکانی، مهدی. (۱۴۰۰). نقش مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی سازمان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۴(۵۳)، ۱۴۱-۱۶۶.

سبک‌رو، مهدی؛ سعیدا اردکانی، سعید؛ کایدیان، اذین. (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز در عملکرد محیطی با میانجی‌گری عوامل توانمندساز فرهنگ سازمانی سبز، تعهد سازمانی و رفتار زیست‌محیطی (مورد مطالعه: هتل‌های شهر یزد).

گردشگری و توسعه، ۱۰(۴)، ۲۳۱-۲۴۷.

Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, *64*(7), 1204-1226.

Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, *30*(1), 7-23.

Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *33*(10), 3199-3222.

Ahmad, J., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Makhbul, Z. K. M., & Ali, K. A. M. (2023). Modeling the workplace pro-environmental behavior through green human resource management and organizational culture: Evidence from an emerging economy. *Heliyon*, *9*(9).

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, *1986*(23-28).

Cheema, S., Afsar, B., & Javed, F. (2020). Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: The mediating roles of organizational identification and environmental orientation fit. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *27*(1), 9-21.

Djellal, F., & Gallouj, F. (2016). *Service innovation for sustainability: paths for greening through service innovation* (pp. 187-215). Springer Japan.

Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human resource management*, *56*(4), 613-627.

El Baroudi, S., Cai, W., Khapova, S. N., & Jiang, Y. (2023). Green human resource management and team performance in hotels: The role of green team behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, *110*, 103436.

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

Farrukh, M., Ansari, N., Raza, A., Wu, Y., & Wang, H. (2022). Fostering employee's pro-environmental behavior through green transformational leadership, green human resource management and environmental knowledge. *Technological Forecasting and Social Change*, *179*, 121643.

Gardas, B. B., Mangla, S. K., Raut, R. D., Narkhede, B., & Luthra, S. (2019). Green talent management to unlock sustainability in the oil and

gas sector. *Journal of Cleaner Production*, *229*, 850-862.

Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, *88*, 104431.

Hart, S. L. (1995). A natural-resource-based view of the firm. *Academy of management review*, *20*(4), 986-1014.

Hastuti, D. T., & Muafi, M. (2022). The influence of organizational environmental culture on employee performance mediated by green human resource management (GHRM) and job satisfaction. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)*, *4*(1), 24-36.

Hossain, M. I., Teh, B. H., Chong, L. L., Ong, T. S., & Islam, M. T. (2022). Green Human Resource Management, Top Management Commitment, Green Culture, and Green Performance of Malaysian Palm Oil Companies. *International Journal of Technology*, *13*(5), 1106-1114.

Huang, L., Guo, Z., Deng, B., & Wang, B. (2023). Unlocking the relationship between environmentally specific transformational leadership and employees' green behaviour: A cultural self-representation perspective. *Journal of Cleaner Production*, *382*, 134857.

Ismail, H., El Irani, M., & Kertechian, K. S. (2022). Green HRM and nongreen outcomes: The mediating role of visionary leadership in Asia. *International Journal of Manpower*, *43*(3), 660-681.

Jabbour, C. J. C., de Sousa Jabbour, A. B. L., Govindan, K., Teixeira, A. A., & de Souza Freitas, W. R. (2013). Environmental management and operational performance in automotive companies in Brazil: the role of human resource management and lean manufacturing. *Journal of Cleaner Production*, *47*, 129-140.

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

Jyoti, K. (2019). Green HRM–people management commitment to environmental sustainability. In *proceedings of 10th international conference on digital strategies for organizational success*.

Karatepe, O. M., Hsieh, H., & Aboramadan, M. (2022). The effects of green human resource management and perceived organizational support for the environment on green and non-green hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, *103*, 103202.

Khan, M. H., & Muktar, S. N. (2021). What's next for green human resource management: insights and trends for sustainable development. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, *16*(1), 181-194.

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.

Kim, T. T., Kim, W. G., Majeed, S., & Haldorai, K. (2023). Does green human resource management lead to a green competitive advantage? A sequential mediation model with three mediators. *International Journal of Hospitality Management*, *111*, 103486.

Kodua, L. T., Xiao, Y., Adjei, N. O., Asante, D., Ofosu, B. O., & Amankona, D. (2022). Barriers to green human resources management (GHRM) implementation in developing countries. Evidence from Ghana. *Journal of cleaner production*, *340*, 130671.

Ly, B. (2023). Green HRM and eco-friendly behavior in Cambodian public organizations: The mediation of organizational commitment. *Environmental Challenges*, *10*, 100674.

Montalvo-Falcón, J. V., Sánchez-García, E., Marco-Lajara, B., & Martínez-Falcó, J. (2023). Green human resource management and economic, social and environmental performance: Evidence from the Spanish wine industry. *Heliyon*, *9*(10).

Neighbors, C., Foster, D. W., & Fossos, N. (2013). Peer influences on addiction. *Principles of addiction*, *1*, 323-331.

Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of Cleaner Production*, 311, 127504.

Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, *28*(1), 103-125.

Parida, S., Ananthram, S., Chan, C., & Brown, K. (2021). Green office buildings and sustainability: Does green human resource management elicit green behaviors?. *Journal of Cleaner Production*, *329*, 129764.

Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Huisingh, D. (2019). Effects of 'green'training on pro-environmental behaviors and job satisfaction: Evidence from the Italian healthcare sector. *Journal of cleaner production*, *226*, 221-232.

Rajabpour, E., Fathi, M. R., & Torabi, M. (2022). Analysis of factors affecting the implementation of green human resource management using a hybrid fuzzy AHP and type-2 fuzzy DEMATEL approach. *Environmental Science and Pollution Research*, *29*(32), 48720-48735.

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

Ren, S., Tang, G., & E Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia*

Pacific Journal of Management, *35*, 769-803.

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.

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

Scherbaum, C. A., Popovich, P. M., & Finlinson, S. (2008). Exploring individual-level factors related to employee energy-conservation behaviors at work 1. *Journal of Applied Social Psychology*, *38*(3), 818-835.

Shafaei, A., Nejati, M., & Yusoff, Y. M. (2020). Green human resource management: A two-study investigation of antecedents and outcomes. *International Journal of Manpower*, 41 (7), 1041-1060.

Shah, N., & Soomro, B. A. (2023). Effects of green human resource management practices on green innovation and behavior. *Management Decision*, *61*(1), 290-312.

Singh, D., & Pandey, A. (2020). Green hrm: An organizational commitment. *JIMS8M: The Journal of Indian Management & Strategy*, *25*(1), 14-18.

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

Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia pacific journal of human resources*, *56*(1), 31-55.

Tang, G., Ren, S., Wang, M., Li, Y., & Zhang, S. (2023). Employee green behaviour: A review and recommendations for future research. *International Journal of Management Reviews*, *25*(2), 297-317.

Tanova, C., & Bayighomog, S. W. (2022). Green human resource management in service industries: the construct, antecedents, consequences, and outlook. *The Service Industries Journal*, *42*(5-6), 412-452.

Tran, N. K. H. (2023). An empirical investigation on the impact of green human resources management and green leadership on green work engagement. *Heliyon*, *9*(11).

Tseng, M. L., Tan, R. R., & Siriban-Manalang, A. B. (2013). Sustainable consumption and production for Asia: sustainability through green design and practice. *Journal of Cleaner Production*, *40*, 1-5.

Veerasamy, U., Joseph, M. S., & Parayitam, S. (2023). Green Human Resource Management and Employee Green Behaviour: Participation and Involvement, and Training and Development as Moderators. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 23220937221144361.

Vicente-Molina, M. A., Fernández-Sáinz, A., & Izagirre-Olaizola, J. (2013).

Environmental knowledge and other variables affecting pro-environmental behaviour: comparison of university students from emerging and advanced countries. *Journal of Cleaner Production*, *61*, 130-138.

Yusliza, M. Y., Norazmi, N. A., Jabbour, C. J. C., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Seles, B. M. R. P. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. *Benchmarking: An International Journal*, *26*(6), 2051-2078.

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

Zhang, W., Zhang, W., & Daim, T. U. (2023). The voluntary green behavior in green technology innovation: The dual effects of green human resource management system and leader green traits. *Journal of Business Research*, *165*, 114049.

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