

بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر عملکرد سازمان از طریق نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز (مورد مطالعه: پارک علم و فناوری خلیج فارس)

مهدی کرایبی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.
mehdikoraei1363@gmail.com

شماره ۸۹ / بهار ۱۴۰۳ (جلد دوم) / صص ۲۶۴-۲۷۶
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره هفتم)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر عملکرد سازمان از طریق نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز در پارک علم و فناوری خلیج فارس انجام شده است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی از نظر ماهیت توصیفی پیمایشی و از نظر نوع داده‌ها کمی است. جامعه آماری این پژوهش مدیران شرکتهای فعال در پارک علم و فناوری خلیج فارس می‌باشد. روش نمونه‌گیری به کار رفته در پژوهش حاضر؛ نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس بوده است که با استفاده از فرمول کوکران، ۳۳ نفر انتخاب شده‌اند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردیدند. از نرم‌افزار SPSS و PLS برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده استفاده شده است. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از این است که مسئولیت اجتماعی شرکتی به طور مستقیم و از طریق مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد تاثیر مثبت و معناداری دارد. مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد شرکت تاثیر مثبت دارد. همچنین برنامه‌ریزی سبز، طراحی شغل سبز، جذب و انتخاب سبز، آموزش سبز همچنین بر عملکرد شرکت تاثیر مثبت و معناداری دارند.

واژگان کلیدی: عملکرد، مدیریت منابع انسانی سبز، مسئولیت اجتماعی شرکتی، پارک علم و فناوری خلیج فارس.

مقدمه

محققان در طی دو دهه گذشته به بررسی عوامل موثر زیادی بر بهبود عملکرد سازمانی پرداخته‌اند. اما بررسی رابطه بین مستقیم بین مسئولیت اجتماعی شرکت^۱ و عملکرد شرکت^۲ در سال‌های گذشته توجه زیادی را به خود جلب کرده است. بسیاری از شرکت‌ها مسئولیت اجتماعی را به مثابه ابزاری برای ابتکارات عملکردی خود می‌دانند (پارک، لی و کیم، ۲۰۱۴). مسئولیت اجتماعی، مجموعه‌ای از تعهدات و وظایف مشخص است که سازمان باید برای حفظ، مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن کار می‌کند، انجام می‌دهد. براساس مفهوم مسئولیت اجتماعی، سازمان‌ها نیز مانند اشخاص حقیقی عضوی از اجتماع به شمار می‌روند و مانند سایر اعضای جامعه نسبت به محیط پیرامون خود مسئولیت دارند، ضروری است که علاوه بر بهبود عملکرد اقتصادی و اجتماعی خود، ارتقای استانداردهای زندگی اجتماعی افراد جامعه را در دستور کار خود قرار دهند (شافعی و احمدی، ۱۳۹۲). با برجسته شدن نقش پارک‌های علم و فناوری در توسعه اقتصادی ایفای

¹ corporate social responsibility

² corporate performance

نقش مسئولیت اجتماعی آنها نیز پررنگ تر می‌گردد. بگونه‌ای که یکی از معیارهای ارزیابی عملکرد پارک‌های علم و فناوری میزان نقش موثر آنها در شاخص‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی می‌باشد.

مفهوم سبز، اصطلاح جدیدی در مدیریت سازمانهاست. امروزه از سازمانها و مدیران آنها انتظار می‌رود تا در راستای مسئولیت اجتماعی خود به سمت ایجاد سازمان سبز حرکت نمایند (جابور، ۲۰۱۱). سازمان سبز، سازمانی است که مأموریت‌ها، اهداف و وظایف خود را به نحوی محقق می‌سازد تا هم افراد و سایر سازمان‌های موجود و هم نیازهای آیندگان از منابع محدود آسیب نبیند (فرخی، اصفهانی، و صفری، ۱۳۹۶). یکی از راهکارهای ایجاد یک سازمان سبز مدیریت سبز^۱ می‌باشد که مدیریت سبز به معنای بکارگیری امکانات و منابع مادی و انسانی برای هدایت و کنترل سازمان جهت نیل به اهداف زیست محیطی با هدف ایجاد مقبولیت اجتماعی و حفظ محیط زیست است و از حوزه‌های مورد توجه ایجاد مدیریت سبز مدیریت منابع انسانی سبز^۲ می‌باشد که بسیار مورد توجه قرار گرفته است (سودین، ۲۰۱۱). مدیریت منابع انسانی سبز، استفاده از سیاست‌های منابع انسانی برای استفاده پایدار از منابع سازمان است. مدیریت منابع انسانی سبز، مسئول ایجاد محیط کاری سبزی است که در آن کارکنان، اهمیت مسائل زیست محیطی را درک کنند (احمد، ۲۰۱۵). این اقدامات باعث کارایی بالاتر و کاهش هزینه‌ها و بهبود عملکرد در سطح فردی و سازمانی می‌شود (گوسوامی و رانجان، ۲۰۱۵).

با توجه به تحقیقات و بررسی‌های صورت گرفته در حیطه‌ی پارک علم و فناوری؛ علیرغم پویایی و سیر حرکت در جهت بهره‌وری خلاقانه، نقش کمرنگ ملاحظات زیست محیطی و اجتماعی مسئله‌ای رایج در میان شرکتهاست بگونه‌ای که تعداد زیادی از این شرکت‌ها تنها در صدد تحقق اهداف تجاری بوده و نقش مسئولیت اجتماعی شرکت که فرایندی؛ فرای، ساز و کار قانونی است و به نوعی مبین تصویر مثبت شرکت است را نادیده می‌گیرند. از سویی دیگر رعایت و همسویی با فرهنگ‌ها و ارزش‌های سازمانی در گرو رعایت الزامات زیست محیطی است چرا که سازمان به مثابه‌ی فرد در جامعه است و هر فرد موظف به رعایت موازین و الزامات چه در حیطه‌ی زیست محیطی، اجتماعی، اقتصادی و سایر موارد است. آنچه بعنوان مسئله در شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری قابل بیان است؛ بی‌توجهی به نقش مسئولیت اجتماعی شرکت از طریق مدیریت منابع انسانی سبز و میزان تأثیری که می‌تواند بر عملکرد بگذارد، است. بنابراین این پژوهش قصد دارد تا با استفاده از ساختاری علمی و دانشگاهی مسئله حاضر را مورد بررسی قرار داده و گزارشی دقیق از یافته‌ها و نتایج بدست آمده ارائه دهد.

مبانی نظری و ادبیات پژوهش

در دو دهه اخیر پارک‌های علم و فناوری نقش بسیار موثری را در صنعت ایفا کرده‌اند و به عنوان یکی از اجزای نظام ملی نوآوری و نقش مؤثر آن‌ها در خلق ارزش و توسعه نوآوری و کمک به تقویت زنجیره ایده تا بازار در اقتصاد شناخته شده اند (موسوی، آذر، الهی، و با عرض، ۱۳۹۲). و به همان اندازه پارک‌ها و شرکت‌های مستقر در آنها با تعداد فزاینده‌ای از قوانین ملی و بین‌المللی حاکم بر جنبه‌های زیست محیطی، استانداردهای کاری و تولیدی و خدماتی روبرو هستند. اما این شرکت‌ها و سازمانهای فناور می‌توانند با یک استراتژی فعال در جهت نوآوری در محصولات و خدماتی که نه تنها از نظر تجاری جذاب و از نظر زیست محیطی مناسب هستند، بلکه از نظر اجتماعی نیز مثبت هستند، به ایجاد یک اقتصاد پایدار کمک کنند. بنابراین، شرکت‌ها باید اقداماتی در راستای ایفای مسئولیت اجتماعی را اتخاذ کنند و رویه‌ها و ابزارهای همسو با استراتژی شرکت را ایجاد کنند. به عبارت دیگر باید انتظار داشت که با مسئول شدن شرکت، نوآوری افزایش

¹ Green management

² Green human resources

یابد، و این افزایش نوآوری به موفقیت عملکردی شرکت منجر شود (برنال کونسا، نیتو و بریونز پنالور، ۲۰۱۷). یکی از این راهکارها بکارگیری مدیریت منابع انسانی سبز می‌باشد. انجام اقدامات مختلف توسط سازمان‌ها در راستای حفظ محیط زیست از جمله توجه به موضوع مدیریت منابع انسانی سبز در راستای انجام مسئولیت‌های اجتماعی سازمان‌هاست. بین بخش‌های مختلف یک سازمان سبز، مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان ابزاری قوی که هدایت عوامل انسانی را به عهده دارد، می‌تواند به سازمان‌ها کمک شایانی نماید. سازمان‌ها در راه تبدیل شدن به سازمان سبز می‌توانند از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی برای تحریک کارکنان خود استفاده نمایند (فرخی، اصفهانی و صفری، ۱۳۹۶).

کارکردهای مدیریت منابع انسانی باید به چند دلیل در تلاش‌های زیست محیطی سازمان مشارکت داشته باشد؛ نخست اینکه منابع انسانی در پیاده سازی مؤثر راهبردهای سازمان تخصص دارند. دوم، نظام اجتماعی داخلی و خارجی از جمله اهداف کلیدی تلاش‌های زیست محیطی هستند. مدیریت منابع انسانی ابزارهای مدیریت اجتماعی مؤثری برای تغییر انرژی کارکنان و هماهنگی‌های لازم برای ایجاد مشارکت در جهت پایداری زیست محیطی دارند. سوم، مرکزیت کارکردهای منابع انسانی و جایگاهش برای طراحی نقش‌ها و پست‌ها در راستای پایداری زیست محیطی، 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 پیاده سازی اهداف زیست محیطی، اهمیت به سزایی دارد (محمدنژاد شورکایی، سیدجوادین، حسینی، و حاج کریمی، ۱۳۹۵).

بنابراین در این پژوهش، پژوهشگران قصد دارند به این پرسش پاسخ دهند که مسئولیت اجتماعی شرکتی تا چه میزان می‌تواند عملکرد سازمان را از طریق مدیریت منابع انسانی سبز بهبود دهد.

روش شناسی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

مسئولیت اجتماعی شرکتی از طریق مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- مسئولیت اجتماعی بر عملکرد شرکتی در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۲- مسئولیت اجتماعی شرکتی بر مدیریت منابع انسانی سبز در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۳- مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد شرکتی در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۴- برنامه ریزی منابع سبز بر عملکرد شرکتی در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۵- طراحی شغل سبز بر عملکرد شرکتی در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۶- جذب و انتخاب سبز بر عملکرد شرکتی در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۷- آموزش سبز بر عملکرد شرکتی در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۸- مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز بر عملکرد شرکتی در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

تعیین حجم نمونه

جامعه آماری در این تحقیق کلیه مدارس استان بوشهر است؛ که پس از انجام مطالعه‌ای مقدماتی روی بخش کوچکی از جامعه آماری و تعیین انحراف معیار، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای پنج درصد و دقت پنج‌دهم برابر با حجم نمونه برآورد می‌شود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده که بدین ترتیب با مراجعه به سازمان، از کارکنان آن‌ها به‌طور تصادفی نمونه‌گیری به عمل آمد.

$$n = \frac{40 * (1.96)^2 * (0.32)^2}{(0.05)^2(40 - 1) + (1.96)^2 * (0.32)^2} \cong 33$$

با توجه به محاسبات فوق، حداقل حجم نمونه برابر ۳۳ نفر شده است، اما با توجه به این که برخی از پرسشنامه‌ها ممکن است به درستی تکمیل نگردند و یا اینکه مشتریان آن‌ها را به پژوهشگران برگشت ندهند، برای اطمینان بیشتر در این مطالعه، تعداد ۴۰ پرسشنامه توزیع خواهد شد.

مسئولیت اجتماعی شرکتی^۱

این پژوهش به منظور سنجش متغیر مسئولیت اجتماعی شرکتی ۷ گویه تعریف کرده است. این متغیر اشاره به تعهداتی دارد که سازمان در جهت حفظ و مراقبت از جامعه می‌تواند انجام دهد. در پرسشنامه طراحی شده برای پژوهش؛ گویه‌های شماره ۲۵ تا ۳۱ به بررسی این مفهوم می‌پردازد.

عملکرد سازمانی^۲

در این پژوهش عملکرد با ۷ گویه سنجیده می‌شود. گویه‌های شماره ۳۲ تا ۳۸ در پرسشنامه به این مفهوم اختصاص دارد. عملکرد سازمانی بیانگر نتایج کارهای انجام شده سازمان است.

طراحی شغل سبز^۳

این متغیر اشاره به شاخص‌های سازگاری محیطی در فرایند تعریف شغل و شرح نقش دارد. در این پژوهش ۵ گویه برای سنجش این متغیر تعریف شده است. گویه‌های شماره ۲۱ تا ۲۴ به این مفهوم اختصاص دارد.

مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز^۴

۶ گویه برای اندازه‌گیری این متغیر طراحی شده است که در واقع اشاره به سیاست‌ها و دغدغه‌های زیست محیطی در بحث ارزیابی و مدیریت دارد. در پرسشنامه تدوین شده گویه‌های شماره ۱۵ تا ۲۰ برای اندازه‌گیری این مفهوم تعریف شده است.

آموزش سبز^۵

¹ corporate social responsibility
² organizational performance
³ Green job design and analysis
⁴ Green performance evaluation
⁵ Green training

این متغیر با ۶ گویه، از شماره ۱۰ تا ۱۴ مورد سنجش قرار می‌گیرد و اشاره بر راهکارها و شیوه‌های آموزشی دارد که دانش زیست محیطی را ارتقا می‌دهد.

جذب و انتخاب سبز^۱

برای سنجش این متغیر در این پژوهش، ۵ گویه تعریف شده است، گویه‌های شماره ۵ تا ۹ برای اندازه‌گیری این مفهوم تعریف شده که متمرکز بر شیوه‌های سازگار بر محیط زیست در فرایند انتخاب و استخدام افراد می‌باشد.

برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز^۲

این متغیر با ۴ گویه‌ی شماره ۱ تا ۴ اندازه‌گیری می‌شود. این متغیر اشاره به اجرا و پیاده‌سازی طرح‌ها و شیوه‌های کارآمد زیست محیطی منابع انسانی دارد.

یافته‌های پژوهش

متغیرهای جمعیت شناختی

به منظور آشنایی با پاسخ دهندگان، متغیرهای جمعیت شناختی آنان به تفصیل ارائه گردیده است. جنسیت از جمله متغیرهای جمعیت شناختی مورد پرسش در پرسشنامه می‌باشد. با توجه به اطلاعات بدست آمده درصد بیشتر پاسخگویی به این پرسشنامه مربوط به آقایان است و سهم مشارکت خانم‌ها در این پژوهش ۲۲.۵ درصد است. این در حالی است که از ۴۰ نفر پاسخگو ۳۱ نفر را آقایان تشکیل داده‌اند و تنها ۹ نفر از پاسخگویان، از جامعه خانم‌ها بوده‌اند. در ادامه جدول و نمودار به تفکیک جنسیت گزارش می‌شود.

جدول (۱): تعداد افراد مورد بررسی به تفکیک جنسیت

جنسیت	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
خانم	۹	۲۲.۵٪
آقا	۳۱	۷۷.۵٪
جمع	۴۰	۱۰۰

براساس گزارش‌های آماری بدست آمده، بیشترین درصد پاسخگویان مربوط به جمعیت سنی ۳۱ تا ۴۰ سال است. سهم مشارکت این گروه ۵۲.۵ درصد معادل با ۲۱ نفر از ۴۰ پاسخگو می‌باشد. کمترین میزان مشارکت را گروه سنی کمتر از ۳۰ سال به خود اختصاص داده‌اند. سهم مشارکت این گروه فراوانی نسبی ۱۲.۵ درصد را به خود اختصاص داده است. در ادامه جدول ۲ توصیف کامل‌تری از این متغیر گزارش می‌کند.

جدول (۲): تعداد افراد مورد بررسی به تفکیک سن

سن	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
کمتر از ۳۰ سال	۵	۱۲.۵٪
۳۱ تا ۴۰ سال	۲۱	۵۲.۵٪
بیشتر از ۴۰	۱۴	۳۵٪
جمع	۴۰	۱۰۰

^۱ Green Recruitment and Selection

^۲ Green human resource planning

بیشترین میزان پاسخگویی به پرسشنامه این پژوهش متعلق به گروه تحصیلی فوق لیسانس با فراوانی ۲۲ نفر و کمترین میزان مشارکت مربوط به گروه تحصیلی لیسانس با فراوانی ۴ نفر است. در ادامه جدول ۷ و نمودار ۳ توصیف دقیقی از اطلاعات تحصیلی مشارکت کنندگان پژوهش ارائه می‌دهند.

جدول (۳): تعداد افراد مورد بررسی به تفکیک میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
لیسانس	۴	۱۲.۵٪
فوق لیسانس	۲۲	۵۲.۵٪
دکتری	۱۲	۳۵٪
جمع	۴۰	۱۰۰

بنا به اطلاعات آماری سهم افراد با سابقه فعالیت کمتر از ۵ سال در این پژوهش بیشتر از بقیه‌ی گروه‌ها مشخص شده است. کمترین میزان مربوط به افراد با سابقه کاری بالاتر از ۱۵ سال است. دو گروه ۱۰ تا ۱۵ سال و ۱۱ تا ۱۵ سال به ترتیب فراوانی ۱۱ و ۹ نفر را به خود اختصاص داده‌اند. جدول ۸ و نمودار ۴ فراوانی مطلق و نسبی و نمای گرافیکی سهم هر گروه را مشخص می‌کند.

جدول (۴): تعداد افراد مورد بررسی به تفکیک سابقه کاری

سابقه کاری	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی
کمتر از ۵ سال	۱۲	۳۰٪
۵ تا ۱۰ سال	۱۱	۲۷.۵٪
۱۱ تا ۱۵ سال	۹	۲۲.۵٪
بالاتر از ۱۵ سال	۸	۲۰٪
جمع	۴۰	۱۰۰

توصیف متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرهای اصلی این پژوهش را، برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز عملکرد سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکتی، جذب و انتخاب سبز، آموزش سبز، مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز و طراحی شغل سبز تشکیل می‌دهد. در بحث توصیفی این متغیرهای شاخص‌های میانگین و انحراف معیار می‌تواند اطلاعات مفیدی راجع به متغیر ارائه دهند. با توجه به طیف پاسخگویی تعریف شده در فصل سوم و نحوه امتیاز دهی در این پژوهش؛ می‌توان محدوددهی ۱ تا ۱.۵ را قسمت حداقل طیف یعنی در واقع شاخص کلامی خیلی کم معرفی کرد. برای شاخص کلامی کم محدوددهی ۱.۵ تا ۲.۵ را در نظر گرفت و حد وسط طیف را جایی که دارای میانگین در بازه‌ی ۲.۵ تا ۳.۵ است، قرارداد. شاخص کلامی زیاد مقدار میانگین در محدوددهی ۳.۵ تا ۴.۵ را شامل می‌شود و حداکثر بازه‌ی طیف مقدار میانگین ۴.۵ تا ۵ را به خود اختصاص می‌دهد و از نظر شاخص کلامی، رتبه‌ی خیلی زیاد برای این محدوده تعریف می‌شود.

جدول (۵): یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	Min	Max	میانگین (Mean)	انحراف معیار (SD)
برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز	۲.۷۵	۵	۳.۶۲	۰.۶۶
جذب و انتخاب سبز	۲.۲۰	۵	۳.۵۵	۰.۸۷
آموزش سبز	۲.۶۰	۵	۳.۴۸	۰.۷۵
مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز	۱.۵۰	۵	۳.۱۳	۱.۰۳۷

متغیرها	Min	Max	میانگین (Mean)	انحراف معیار (SD)
طراحی شغل سبز	۱.۷۵	۴.۷۵	۳.۳۱	۰.۹۷
مسئولیت اجتماعی شرکتی	۲	۴.۷۱	۳.۳۷	۰.۷۷
عملکرد	۲.۴۳	۷.۸۶	۳.۵۱	۰.۶۹

با بررسی مقدار میانگین متغیرهای جدول ۵ مشخص می‌شود که برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز بیشترین مقدار میانگین را دارا می‌باشد. بنابراین با توجه به این شاخص آماری میتوان بیان نمود که از نقطه نظر مدیران شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری خلیج فارس، متغیر جذب و انتخاب سبز سهم بالایی در بررسی نقش مسئولیت اجتماعی شرکتی بر عملکرد با میانجی‌گری مدیریت منابع انسانی سبز دارد. برای این متغیر انحراف معیار قابل قبولی گزارش شده است و نشان می‌دهد که داده‌ها از میزان میانگین پراکندگی زیادی ندارند. کمترین میزان میانگین مربوط به متغیر مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز است که برابر با ۳.۱۳ می‌باشد و میزان انحراف معیار این متغیر بیشترین میزان در جدول بالاست که بیانگر میزان پراکندگی بیش از حد انتظار می‌باشد. مقادیر بیشینه، کمینه، میانگین و انحراف معیار سایر متغیرها در جدول گزارش شده است.

نتایج بررسی پایایی متغیرها با بکارگیری شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی

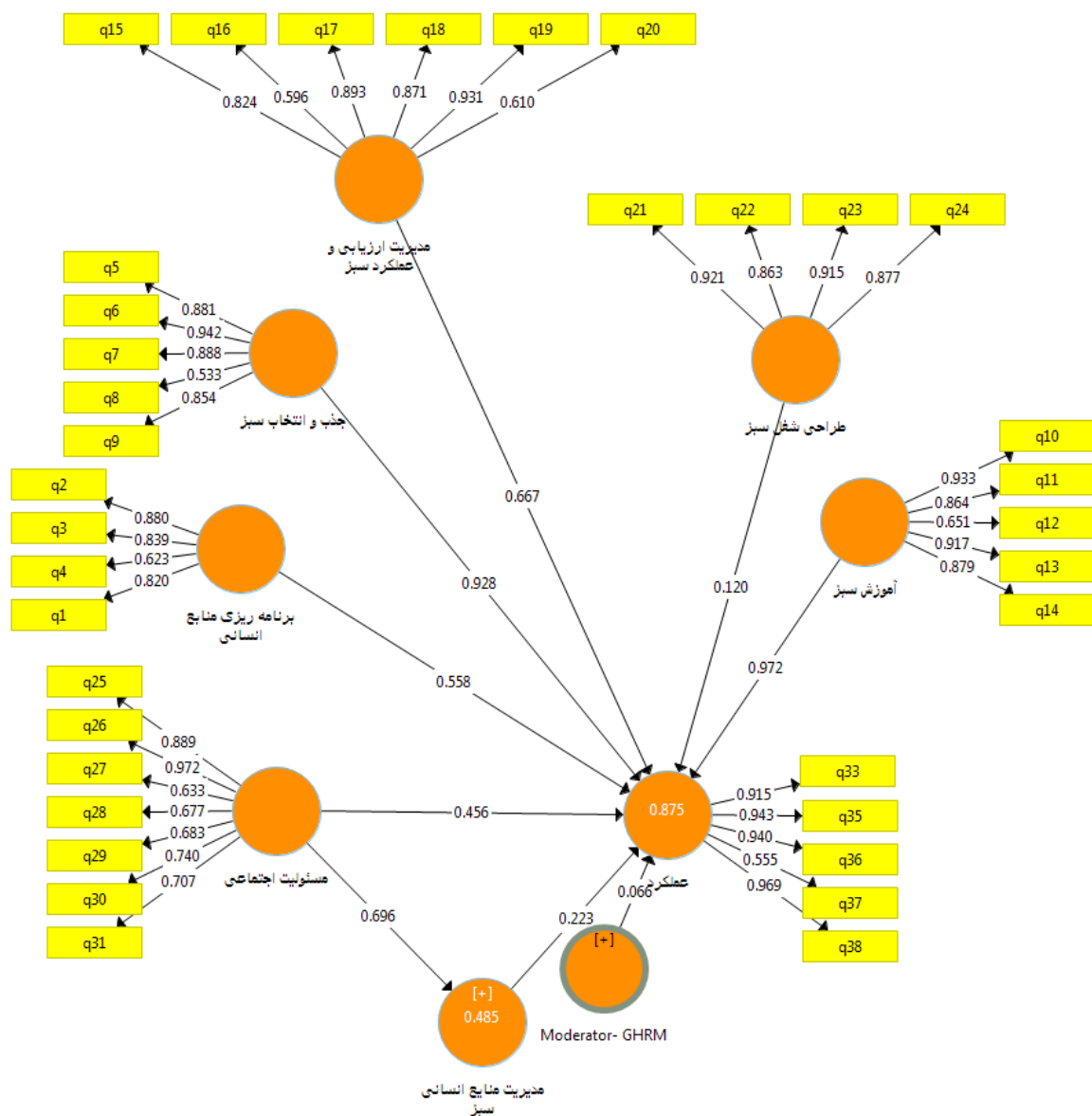
شاخص‌های مربوط به مدل اندازه‌گیری در جدول زیر گزارش شده است.

جدول (۶): شاخص‌های روایی و پایایی متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	ضریب تعیین R^2	rho_A	پایایی مرکب (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
آموزش سبز	۰.۹۰۵	-	۰.۹۳۸	۰.۹۳۱	۰.۷۳۱
برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز	۰.۸۰۴	-	۰.۸۳۰	۰.۸۷۳	۰.۶۳۵
جذب و انتخاب سبز	۰.۸۸۱	-	۰.۹۲۲	۰.۹۱۶	۰.۶۹۳
طراحی شغل سبز	۰.۹۱۷	-	۰.۹۲۷	۰.۹۴۱	۰.۸۰۰
مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز	۰.۸۷۹	-	۰.۹۱۳	۰.۹۱۱	۰.۶۳۸
مدیریت منابع انسانی سبز	۰.۹۴۴	-	۰.۹۵۴	۰.۹۵۷	۰.۸۱۶
مسئولیت اجتماعی شرکتی	۰.۸۸۵	-	۰.۹۹۲	۰.۹۰۳	۰.۵۷۸
عملکرد	۰.۸۵۳	۰.۸۸۴	۰.۹۳۷	۰.۸۹۷	۰.۵۸۳

همانطور که در جدول فوق ملاحظه مشاهده می‌شود، نتایج ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها آورده شده است که با توجه به حدود گفته شده (بالای ۰.۷) برای هر دو معیار، نتیجه می‌شود که مقدار ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌های پژوهش مورد قبول می‌باشند.

شکل (۱): ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل مفهومی



همانگونه که در شکل ۱ پیداست تمامی بارهای عاملی و ضرایب مسیر در وضعیت مناسبی قرار دارند و مدل از شاخص‌های قابل قبولی برخوردار است. در ادامه به بررسی معناداری روابط و مدل پرداخته می‌شود. شکل ۳ مدل را در حالت قدر مطلق معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی) و معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t آزمون می‌کند. بر طبق این مدل اگر مقدار آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشند و اگر مقدار آماره t بیش از ۲/۵۸ گردد، ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار می‌باشد.

فرضیه اول: مسئولیت اجتماعی شرکتی از طریق مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: مسئولیت اجتماعی بر عملکرد شرکتی در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: مسئولیت اجتماعی شرکتی بر مدیریت منابع انسانی سبز در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه چهارم: مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد شرکتی در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه پنجم: برنامه ریزی منابع سبز بر عملکرد شرکتی در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ششم: طراحی شغل سبز بر عملکرد شرکتی در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه هفتم: جذب و انتخاب سبز بر عملکرد شرکتی در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه هشتم: آموزش سبز بر عملکرد شرکتی در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه نهم: مدیریت و ارزیابی عملکرد سبز بر عملکرد شرکتی در پارک علم و فناوری خلیج فارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج به دست آمده از ضرائب مسير، آماره t و پذیرش / عدم پذیرش فرضیه‌ها در قالب جدول ۷ بیان شده است.

جدول (۷): نتیجه آزمون فرضیات، ضریب مسير، آماره t

ردیف	فرضیه	ضریب مسير	آماره تی	نتیجه
۱	مسئولیت اجتماعی شرکتی -> مدیریت منابع انسانی سبز -> عملکرد	۰.۰۶۶	۱.۸۰	تایید
۲	مسئولیت اجتماعی شرکتی -> عملکرد	۰.۴۵۶	۲.۷۱۴	تایید
۳	مسئولیت اجتماعی شرکتی -> مدیریت منابع انسانی سبز	۰.۶۹۶	۱۱.۱۷۶	تایید
۴	مدیریت منابع انسانی سبز -> عملکرد	۰.۲۲۳	۲.۴۰۶	تایید
۵	برنامه ریزی منابع انسانی -> عملکرد	۰.۵۵۸	۴.۳۴۶	تایید
۶	طراحی شغل سبز -> عملکرد	۰.۱۲۰	۲.۶۰۲	تایید
۷	جذب و انتخاب سبز -> عملکرد	۰.۹۲۸	۲۰.۳۵	تایید
۸	آموزش سبز -> عملکرد	۰.۹۷۲	۲.۳۹۹	تایید
۹	مدیریت ارزیابی و عملکرد سبز -> عملکرد	۰.۶۶۷	۱.۵۰۸	رد

آزمون فرضیه اول: بنا به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل آماری، مسئولیت اجتماعی شرکتی با نقش واسطه‌ای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد تاثیر مثبت و معناداری دارد و با توجه به مقدار آماره تی این فرض در سطح ۹۰ درصد اطمینان مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

آزمون فرضیه دوم: با توجه معناداری ضرب مسير و میزان آماره تی که برابر است با ۲.۷۱۴ می‌توان ادعا کرد این فرضیه در سطح ۹۹ درصد قابل پذیرش است.

آزمون فرضیه سوم: با توجه به مقدار ضریب مسير و مقدار آماره تی، فرض مورد نظر در سطح ۹۹ درصد اطمینان تایید می‌گردد.

آزمون فرضیه چهارم: نتایج نشان می‌دهد که مقدار آماره تی ۲.۴۰۶ می‌باشد با توجه به اینکه این مقدار بیشتر از ۱.۹۶ می‌باشد و ضریب مسیری مثبت گزارش شده بنابراین این فرض در سطح ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

آزمون فرضیه پنجم: ضریب مسير ۰.۵۵۸ و مقدار آماره ۴.۳۴۶ بیانگر معناداری روابط بوده و می‌توان ادعا نمود فرض پنجم در سطح ۹۹ درصد قابل پذیرش است.

آزمون فرضیه ششم: بنا به نتایج بدست آمده که مقدار آماره تی ۲۶۰۲ می‌باشد با توجه به اینکه این مقدار از ۲.۵۸ فاصله داشته و ضریب مسیری عددی مثبت گزارش شده بنابراین این فرض در سطح ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود. آزمون فرضیه هفتم: ضریب مسیر ۰.۹۲۸ و مقدار آماره ۲۰۳۵ بیانگر معناداری روابط بوده و می‌توان ادعا نمود فرضیه هفتم در سطح ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. آزمون فرضیه هشتم: نتایج نشان می‌دهد که شاخص ضریب مسیر برای این فرضیه مقداری مثبت گزارش شده است که نشان دهنده‌ی تاثیر مستقیم است از طرفی مقدار آماره تی در این فرضیه ۲.۳۹۹ بدست آمده و به توجه به این مقداری بیش از ۱.۹۶ است ان فرضیه در سطح ۹۵ درصد اطمینان مورد تایید قرار می‌گیرد. آزمون فرضیه نهم: با توجه به نتایج بدست آمده مقدار آماره تی ۱.۵۰۸ گزارش شده است با توجه به اینکه این مقدار از ۱.۹۶ کمتر بوده و این فرض در سطح ۹۰ درصد رد می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

محدودیت‌های پژوهش

- یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر، عدم دسترسی به منابع جدید در حیطه موضوع پژوهش هست که با توجه شرایط تحریم، دسترسی به سایت‌ها و منابع بروز آنلاین اعم از کتاب، مقاله و مجلات پژوهشگر را با محدودیت مواجه کرده است.
- محدودیت دیگر پژوهش این است که چون واحد تحلیل در این پژوهش، شرکت بود؛ لذا در هر شرکت فقط یک نفر و آن هم مدیر شرکت می‌بایست پرسشنامه را پر می‌کرد؛ لذا در جمع‌آوری اطلاعات دشواری‌هایی وجود داشت.
- با توجه به اینکه ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه بوده است علیرغم مزایای این ابزار ضعف و نواقصی نیز وجود دارد و روش‌هایی مانند مصاحبه از دقت بالاتری برخوردار هستند.
- در هنگام پاسخگویی به پرسشنامه برداشت افراد می‌تواند از پرسش‌ها بگونه‌ای متفاوت باشد و هرکس بنا درک ذهنی خود به پرسش پاسخ می‌دهد بنابراین در پژوهش حاضر نیز بمانند سایر پژوهش‌های علوم انسانی این ضعف نیز جود دارد.
- محدودیت دیگر این پژوهش تمایل ضعیف افراد برای پاسخگویی و تکمیل پرسشنامه است، غالباً افراد کمبود وقت را دلیل عدم پاسخگویی عنوان می‌کنند.

پیشنهادات کاربردی

۱. توجه به معیارهای مسئولیت اجتماعی و شاخص‌های فعالیت‌های سبز در ارزیابی عملکرد افراد.
۲. اجرایی نمودن تعهدات و وظایف سازمان در خصوص حفظ، مراقبت و کمک به جامعه.
۳. ایجاد پیوند و تعامل میان سازگاری زیست محیطی و مسئولیت اجتماعی شرکتی در تصمیم‌گیری‌ها و اجرای آنها.
۴. لزوم توجه به کارکردهای مدیریت منابع انسانی سبز اعم از آموزش سبز، طراحی شغل سبز، برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز، گزینش و استخدام سبز و ...
۵. تلفیق کارکردهای منابع انسانی سبز با مسئولیت اجتماعی شرکتی و جاری سازی در سطح فردی و سازمانی.
۶. طراحی برنامه‌های مدون و منظم به منظور ارتقا نگرش‌های زیست محیطی جامعه دوست.
۷. تعبیه سیستم تشویق و توبیخ در مواجهه با ارزش‌ها و ضد ارزش‌های تعریف شده در دو حوزه‌ی زیست محیطی و اجتماعی.

پیشنهادات مبتنی بر نتایج پژوهش

۱. ایجاد واحد محیط زیست در ساختار سازمانی شرکت و تدوین شرح وظایف، کارکرد و دستورالعمل‌ها بصورت روشن و قابل اجرا.
۲. الزام به داشتن نگاه استراتژیک محور به فعالیت‌های زیست محیطی و تدوین چشم انداز، ماموریت و راهبرد برای سازمان.
۳. درگیر نمودن اعضای سازمان با فعالیت‌ها و مسائل زیست محیطی و دخیل نمودن افراد در تصمیم‌گیری‌ها.
۴. لحاظ نمودن فاکتورهای علاقه‌مندی افراد به رعایت شاخص‌های زیست محیطی، علاقه‌مندی جهت عضویت در کمپین‌های زیست محیطی، گرایش به داشتن شخصیت سبز، نگرش سبز و مهارت سبز در فرایند استخدام و گزینش افراد.
۵. ارتقا مهارت‌های افراد در حیطه مسئولیت اجتماعی شرکتی و فعالیت‌های سبز با ارائه آموزش‌های نظامند و سیستماتیک در سازمان.
۶. فراهم نمودن فرصت‌های آموزشی و ایجاد زمینه‌ی مناسب برای ترویج دانش سبز در سازمان.
۷. سوق دادن فرایندهای ارزیابی عملکرد به سمت بستر الکترونیک و رعایت استانداردهای زیست محیطی و جامعه دوست از سمت لایه‌های بالایی سازمان و در ادامه ترویج این الگو به سمت سایر لایه‌های سازمانی.
۸. لحاظ نمودن فاکتورهای زیست محیطی و مسئولیت اجتماعی در فرایند ارزیابی افراد.
۹. تدوین و تعریف شغل بر اساس شاخص‌های زیست محیطی و همسو با مسئولیت‌پذیری اجتماعی (برای مثال وجود چند شاخص زیست محیطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بعنوان شاخصه‌ی اصلی شغل مدنظر تعریف شود بگونه‌ای که مبین شرح آن شغل باشد).
۱۰. جاری سازی نگرش و رویکردهای خیرخواهانه و جامعه دوستانه در فرایندهای سازمان اعم از انجام جزئی‌ترین امور.
۱۱. اجرای الزامات اخلاقی در تمامی سطوح سازمان و بویژه توسط لایه‌های بالایی سازمان.
۱۲. مقابله با زهدنجارهای سازمانی و اخلاقی اعم از هرگونه فساد، رشوه و سایر موارد اخلاق گریزانه در سازمان.
۱۳. تشویق افراد به سمت انجام وظایف با نهایت بهره‌وری و رعایت الزامات محیطی و اجتماعی.
۱۴. توجه به فعالیت‌های سایر رقبا، استراتژی‌های زیست محیطی و اجتماعی رقبا، پایش دوره‌ای عملکرد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی رقبا.
۱۵. تکیه بر استانداردهای زیست محیطی و اجتماعی در تولید محصولات و خدمات.

منابع

- ✓ شافعی، رضا، احمدی، کیومرث، (۱۳۹۲)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی مفاهیم، نظریه‌ها، الگوها و کاربردها، تهران: انتشارات سمت.
- ✓ فرخی، مجتبی، اصفهانی، علی، صفری، علی، (۱۳۹۶)، ارائه چهارچوب مدیریت منابع انسانی سبز در صنعت فولاد، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، دوره ۹، شماره ۴، صص ۱۵۳-۱۷۹.
- ✓ محمدنژاد شورکایی، مجتبی، سیدجوادین، سسدرضا، حسینی، محمدعلی، حاج کریمی، عباسعلی، (۱۳۹۵)، ارائه چارچوبی برای مدیریت منابع انسانی سبز. فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۴، صص ۶۹۱-۷۱۰.
- ✓ موسوی، سید عبدالرضا، آذر، عادل، الهی، شعبان، با عرض، عباس، (۱۳۹۲)، شناسایی عوامل علی مؤثر بر ارزیابی عملکرد پارک‌های علم و فناوری، دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، دوره ۱، شماره ۳، صص ۴۵-۵۵.

- ✓ Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*, 2(1).
- ✓ Bernal-Conesa, J., Nieto, C., & Briones-Peñalver, A. (2017). CSR Strategy in Technology Companies: Its Influence on Performance, Competitiveness and Sustainability. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.
- ✓ Goswami, T., & Ranjan, S. (2015). Green HRM: Approach to sustainability in current scenario. *Journal for Studies in Management and Planning*, 1(4), 250-259.
- ✓ Jabbour, C. (2011). How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study. *Industrial and Commercial Training*.
- ✓ Park, J., Lee, H., & Kim, C. (2014). Corporate social responsibilities, consumer trust and corporate reputation: South Korean consumers' perspectives. *Journal of Business Research*, 67(3), 295-302.
- ✓ Sudin, S. (2011). Strategic green HRM: A proposed model that supports corporate environmental citizenship. *International Conference on Sociality and Economics Development, IPEDR*.