

ارزیابی به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز توسط مدیران و کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۶

کد مقاله: ۷۰۱۷۶

محمدحسن شکی^۱، خدیجه نصیری^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارزیابی به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز توسط مدیران و کارکنان انجام شد. این پژوهش کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان و مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران به تعداد ۸۵۰ نفر تشکیل می دهند. با توجه به فرمول کوکران ۱۶۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب خواهند شد. روش گردآوری داده ها کتابخانه ای و میدانی است. در روش میدانی درخصوص سؤالات کیفی از مصاحبه و سؤالات کمی از پرسشنامه استفاده شد. برای تهیه پرسشنامه با استفاده از تکنیک دلفی، ابتدا از ۳۰ نفر نمونه مورد مطالعه خواسته شد تا ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز را بیان کنند. بعد از انجام سه مرحله و جمع آوری چکلیستها، پرسشنامه ۴ سؤالی در مرحله اول یک تهیه شد. سپس این پرسشنامه بین خبرگان توزیع شد. در مرحله دوم پس از آن که خبرگان به پرسشنامه پاسخ دادند از طریق روش تحلیل عاملی اکتشافی عوامل مهم تر شناسایی و عوامل کم اهمیت تر از فهرست پرسشنامه حذف شدند. سپس، پرسشنامه دوم که حاوی ۴۲ مؤلفه اصلی بود بین خبرگان پخش شد. پس از پاسخ گویی به پرسشنامه در آخرین مرحله پرسشنامه نهایی را آماده و بین نمونه مورد مطالعه توزیع شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از فنون آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است که در آمار توصیفی از جداول و نمودارها و شاخص های مرکزی و پراکنندگی و نرم افزار اکسل و در آمار استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده ها و آزمون تی و نرم افزار spss استفاده شده است. می توان نتیجه گرفت که به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز توسط مدیران و کارکنان در جهاد کشاورزی استان مازندران صورت نمی گیرد.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع سبز، ابتکارات سبز، تفکرات سبز، حرکت سبز

۱- مقدمه

مبحث پایداری محیطی و سازمان های سبز بصورت انقلاب سبزی را در اصول تعیین شده و سنتی مانند منابع انسانی و مدیریت عملیات ایجاد می کند. در زمینه منابع انسانی، موضوع "مدیریت منابع انسانی سبز" بوجود آمده است، که بعنوان یک خط تحقیقاتی جدید معرفی می شود. پایداری در زمینه مدیریت عملیات نیز توجه قابل توجهی را به خود جلب کرده است و در حال تبدیل شدن به یک بعد رقابتی جدید است، و موضوعاتی مانند "مدیریت زنجیره تأمین سبز" نیز روز به روز مهمتر می گردد، و جامعه علمی را به تحرك وا می دارد. بنابراین مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تأمین سبز بترتیب بر روی برنامه های دانشمندان و افراد حرفه ای در مدیریت منابع انسانی و مدیریت عملیات تأثیر می گذارند. (چاربل ژوزه، ۲۰۱۶)

در دهه های اخیر مشکلات مربوط به آلودگی محیط زیست و اثرات سوء آن توجه محافل علمی و عمومی را به خود جلب کرده است. آلودگی بر سلامتی افراد جامعه؛ موجب نگرانی مصرف کنندگان در مورد مسائل زیست محیطی شده است و رفتار مصرفی آنها را تغییر داده به همین دلیل برخی از کسب و کارها سریعاً مفاهیم سیستم های مدیریت زیست محیطی و به حداقل رساندن ضایعات را پذیرفتند و مسائل زیست محیطی را در تمامی فعالیتهای سازمانی ادغام کردند و با پیوستن به جریان تولید محصولات سبز در کنار کمک به حل مشکلات زیست محیطی، مقبولیت اجتماعی کسب می کنند. (حقیقی نسب، ۱۳۹۵) اکثریت مردم معتقدند که بازاریابی سبز فقط مربوط به ترقی و تبلیغات محصولات با خصوصیات محیطی می باشد. عباراتی مانند: بدون فسفات، قابل بازیابی، قابل پر کردن دوباره، بی خطر برای لایه اوزون، و بی خطر برای محیط بعضی از چیزهایی هستند که مصرف کنندگان اغلب به بازاریابی سبز نسبت می دهند. درحالیکه این عبارات فقط نشانه هایی از بازاریابی سبز است. (متور و متور، ۲۰۰۰)

عملکرد منابع انسانی نقش مهمی در ایجاد و اجرای استراتژی تجارت پایدار در سراسر سازمان بازی میکند. (کوهن، تیلور، و مولر، کامن، ۲۰۱۲). موقعیت عملکرد سبز و تطابق آن با استراتژی شرکت و عملکرد سازمانی برای بهبود پایداری محیط زیست در سازمان کلیدی است. کوهن (۲۰۱۲). نشان می دهند که سازمان ها ممکن است به نیاز برای پایداری از طریق مسیرهای مختلف پی ببرند. در حالی که سازمان ها ممکن است سبز صحبت کنند، سطحی که در آن آنها ممکن است سبز اقدام کنند، ممکن است مشکوک باشد (پراساد و المس، ۲۰۰۵: ۲۳). با توجه به تمام مسائلی که مطرح شد در خصوص مشکلات مدیریت منابع انسانی سبز می توان گفت، توافق چندانی در حوزه مناسب ترین عملکرد برای قرار دادن طرح های پایداری وجود ندارد.

با توجه به آنچه که ذکر شد و همچنین با وجود خلاء های مطالعاتی و تحقیقاتی از آن جهت که تا کنون در خصوص مدیریت منابع انسانی سبز به خصوص در سازمان جهاد کشاورزی شهرستان شیراز پژوهش جامعی صورت نگرفته است یا چاپ نشده است. در این پژوهش محقق به دنبال یافتن پاسخ این سوال است که به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز توسط مدیران و کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران چگونه است؟

۲- اهداف تحقیق

۱-۲- هدف اصلی

آشنایی با به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز توسط مدیران و کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران

۲-۲- اهداف فرعی

- ۱- ارزیابی حرکت به سوی مدیریت منابع انسانی سبز مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی مازندران
- ۲- ارزیابی ابتکارات مدیریت منابع انسانی سبز مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران
- ۳- ارزیابی تفکرات مدیریت منابع انسانی سبز مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران

۳- سوال های تحقیق

۱-۳- سوال اصلی

به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز توسط مدیران و کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران چگونه است؟

۲-۳- سوال فرعی

- ۱- آیا مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران حرکتی به سوی مدیریت منابع انسانی سبز داشته اند؟
- ۲- آیا مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران ابتکاراتی در خصوص مدیریت منابع انسانی سبز داشته اند؟
- ۳- آیا مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران تفکراتی نسبت مدیریت منابع انسانی سبز ارائه داده اند؟

۴- روش شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، «کاربردی» است؛ و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان و مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران به تعداد ۸۵۰ نفر تشکیل می دهند. و نمونه تحقیق تعداد $n=165$ بر اساس فرمول کوکران برآورده شده است. روش نمونه گیری در این تحقیق، روش طبقه‌ای می باشد. روش جمع آوری اطلاعات به صورت ترکیبی (کتابخانه ای و میدانی) بوده است که ابزار جمع آوری اطلاعات در روش کتابخانه ای عبارتند از: کتاب، مجلات، مقاله ها و تحقیقات مرتبط با استفاده از فیش برداری، خلاصه نویسی و از سایت‌های اینترنتی مرتبط نیز به عنوان منابع اطلاعاتی استفاده شده است. در روش میدانی درخصوص سؤالات کیفی از مصاحبه و سؤالات کمی از پرسشنامه استفاده شد. برای تهیه پرسشنامه با استفاده از تکنیک دلفی، ابتدا از ۳۰ نفر نمونه مورد مطالعه خواسته شد تا ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز را بیان کنند. بعد از انجام سه مرحله و جمع‌آوری چک‌لیست‌ها، در مرحله اول یک پرسشنامه ۴ سؤالی تهیه شد. سپس این پرسشنامه بین خبرگان توزیع شد. در مرحله دوم پس از آن که خبرگان به پرسشنامه پاسخ دادند که با توجه به نظر خبرگان و اسنادو مدارک با چهار بعد و ۴۲ مولفه ساخته و در اختیار نمونه مورد مطالعه قرار گرفت. برای، تجزیه و تحلیل آنها، تبیین سؤالات استفاده از فنون آمار توصیفی^۱ و استنباطی^۲ و با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون تی بهره گیری شده است ضمناً جهت توصیف داده ها از شاخص های حد مرکزی و محاسبه میانگین ها و برای جمعیت شناختی نمونه ها از جداول فراوانی و درصد ها و همچنین تعیین نرمالپه نظرات از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است.

۵- بخش کیفی

برای کشف مؤلفه های مشکلات مدیریت منابع انسانی سبز با بررسی مقالات و منابع مربوطه و انجام مصاحبه با خبرگان داده های مربوطه جمع آوری و سپس در قالب مضامین اساسی، ساختاری و فراگیر کد گذاری گردید که نتایج در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱- مدیریت منابع انسانی سبز

فراگیر	ساختاری	اساس
راهبردی	مدیریت منابع انسانی	۱- انگیزه کارکنان ۲- نوآوری ۳- شکایت و نظم ۴- سیستم پاداش ۵- طراحی مشاغل ۶- قدرت و اختیار ۷- مدیریت استعداد ۸- جبران خدمات ۹- مدیریت عملکرد ۱۰- آموزش فعالیتهای منابع انسانی سبز ۱۱- انتخاب و استخدام ۱۲- چشم انداز
تعهد	مدیریت محیط زیست	۱- کاهش ضایعات ۲- استفاده از بازیافت ۳- توسعه پایدار ۴- ذخیره برق ۶- استفاده کار از انرژی ۵- استاندارد ۷- کاهش کربن ۸- بازیافت ۹- الودگی ۱۰- مدیریت محیط زیست ۱۱- رفتار زیست محیطی کارکنان
بسترسازی	حرکت سبز	۱- سیستم مدیریت ساختمان ۲- اشتراک خودرو ۳- بایگانی الکترونیک ۴- دوچرخه رایگان ۵- پرینت سبز ۶- خودرو مشترک ۷- مدیریت سفر ۸- کاهش مصرف کاغذ ۹- ارتباط از دور ۱۰- ویدئو کنفرانس ۱۱- خرید سبز ۱۲- مصاحبه سبز
ادراکی	تفکر سبز	۱- سبزشدن منابع انسانی ۲- فرهنگ سازمانی ۳- مسئولیت اجتماعی سازمان ۴- مدیریت سبز ۵- سرمایه انسانی ۶- مزیت رقابتی ۷- سرمایه انسانی

۶- تجزیه و تحلیل یافته های کمی

در این قسمت آمار توصیفی مولفه های حرکت سبز نشان داده شده‌اند.

جدول ۲- مؤلفه‌ها حرکت سبز

میانگین	انحراف استاندارد	مؤلفه
۳/۷۷۵۰	۰/۶۰۸۵۷	سیستم مدیریت ساختمان
۳/۸۲۷۳	۰/۷۱۴۹۷	اشتراک خودرو
۳/۸۷۷۳	۰/۶۷۱۱۲	بایگانی الکترونیک
۳/۷۰۹۱	۰/۶۷۱۷۸	دوچرخه رایگان
۳/۹۲۱۲	۰/۶۶۱۹۵	پرینت سبز
۳/۹۹۰۹	۰/۷۵۱۰۹	خودرو مشترک
۳/۶۳۴۱	۰/۷۲۱۵۶	مدیریت سفر
۳/۴۹۶۰	۰/۷۶۰۵۰	کاهش مصرف کاغذ
۳/۶۰۷۲	۰/۷۸۰۹۹	ارتباط از دور
۳/۶۲۴۲	۰/۶۸۴۹۳	ویدئو کنفرانس
۴/۰۷۷۳	۰/۶۹۱۱۳۲	خرید سبز

- 1- Descriptive statistics
- 2- Inferential statistics

۳/۶۸۸۹	۰/۶۶۸۲۶	مصاحبه سبز
--------	---------	------------

۷- نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف^۱

نتایج این آزمون در جدول ۵ آمده است. همانطور که مشاهده می‌شود مقدار معنی‌داری برای فرضیه‌های تحقیق بیشتر از ۵ درصد است، در نتیجه فرضیه H_0 پذیرفته می‌شود. بنابراین فرض نرمال بودن توزیع پذیرفته می‌شود و برای آزمون فرضیات تحقیق از آزمون های پارامتریک t تک نمونه‌ای استفاده می‌شود.

جدول ۳- نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

سوال ۱	سوال ۲	سوال ۳	تعداد داده
۳/۶۶	۳/۸۸	۲/۷۶	۳۰
۰/۷۵	۰/۶۶	۰/۷۷	میانگین
			انحراف معیار
۱/۲۶۷	۱/۱۴۷	۱/۳۲۶	آماره Z کولموگروف - اسمیرنوف
۰/۰۸۲	۰/۱۴۶	۰/۰۶۲	مقدار معنی‌داری

۸- سوال فرعی تحقیق

۸-۱- سوال فرعی اول تحقیق

ایا مدیران و کارشناسان سازمان جهادکشاورزی استان مازندران حرکتی به سوی مدیریت منابع انسانی سبز داشته اند؟
 H_0 : مدیران و کارشناسان سازمان جهادکشاورزی استان مازندران حرکتی به سوی مدیریت منابع انسانی سبز نداشته اند.
 H_1 : مدیران و کارشناسان سازمان جهادکشاورزی استان مازندران حرکتی به سوی مدیریت منابع انسانی سبز داشته اند.

در ابتدا به آمار توصیفی مربوط به نظرات پاسخ دهندگان در مورد این فرضیه می‌پردازیم. آمار توصیفی مربوط به سوال فرعی اول مربوط به جامعه در جدول ۴ نشان داده شده است. مقدار میانگین نظرات مربوط به مدیران و کارشناسان سازمان جهادکشاورزی استان مازندران حرکتی به سوی مدیریت منابع انسانی سبز برابر با ۲,۶۶۲ است که بیانگر این مطلب است که میانگین نظرات افراد نمونه در پاسخ به حرکت مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی در جهت مدیریت منابع انسانی سبز پایین تر از حد متوسط است.

جدول ۴- آمار توصیفی مولفه سوال اول

مولفه	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
سوال ۱	۲,۶۶۲	۰,۷۵۲	۰,۰۶۹

جدول ۵ نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به سوال فرعی اول را نشان می‌دهد.

جدول ۵- نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای سوال فرعی اول

سوال فرعی اول	آماره t	درجه آزادی	مقدار آزمون = ۳	
			معنی‌داری	اختلاف میانگین
	۱,۹۸	۱۱۲	۰,۷۵۰	-۰,۶۶۲

با توجه به جدول ۵، "معنی‌داری = $0,۷۵ < 0,۰۵$ " است و همچنین اختلاف میانگین‌ها ($0,۶۶۲$) عددی منفی است، بنابراین سوال فرعی اول تحقیق پذیرفته نمی‌شود. به عبارت دیگر به نظر افراد نمونه، ازطرف مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی در جهت مدیریت منابع انسانی سبز حرکتی صورت نمی‌گیرد.

۸-۲- سوال فرعی دوم تحقیق

ایا مدیران و کارشناسان سازمان جهادکشاورزی استان مازندران ابتکاراتی درخصوص مدیریت منابع انسانی سبز داشته اند؟
 H_0 : مدیران و کارشناسان سازمان جهادکشاورزی استان مازندران ابتکاراتی درخصوص مدیریت منابع انسانی سبز نداشته‌اند.
 H_1 : مدیران و کارشناسان سازمان جهادکشاورزی استان مازندران ابتکاراتی درخصوص مدیریت منابع انسانی سبز داشته‌اند.

1- Kolmogorof - Smirnof

در ابتدا به آمار توصیفی مربوط به نظرات پاسخ دهندگان در مورد این فرضیه می‌پردازیم. آمار توصیفی مربوط به سوال فرعی دوم در جدول ۶ نشان داده شده است. مقدار میانگین نظرات مربوط به سوال فرعی دوم برابر با ۳,۷۶۱ است که بیانگر این مطلب است که میانگین نظرات افراد نمونه در پاسخ به ابتکار سبز مدیران و کارشناسان سازمان جهاد بالاتر از حد متوسط است.

جدول ۶- آمار توصیفی سوال فرعی دوم

میانگین خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	مولفه
۰,۰۷۲	۰,۷۷۴	۳,۷۶۱	سوال فرعی دوم

جدول ۷ نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به سوال فرعی دوم را نشان می‌دهد.

جدول ۷- نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای سوال فرعی دوم

مقدار آزمون = ۳				
اختلاف میانگین	معنی‌داری	درجه آزادی	آماره t	
۰,۷۵۲	۰,۰۰۰	۱۱۲	۲,۴۵۲	سوال فرعی دوم

با توجه به جدول ۷، "معنی‌داری = $0,000 > 0,05$ " است و همچنین اختلاف میانگین‌ها (۰,۷۵۲) عددی مثبت است، بنابراین فرضیه فرعی دوم تحقیق پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر به نظر افراد نمونه، مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران ابتکاراتی در خصوص مدیریت منابع انسانی سبز داشته‌اند.

۸-۳- سوال فرعی سوم تحقیق

ایا مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران تفكراتی نسبت مدیریت منابع انسانی سبز ارائه داده اند؟
 H_0 : مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران تفكراتی نسبت مدیریت منابع انسانی سبز ارائه نداده اند.
 H_1 : مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران تفكراتی نسبت مدیریت منابع انسانی سبز ارائه داده اند؟

در ابتدا به آمار توصیفی مربوط به نظرات پاسخ دهندگان در مورد این فرضیه می‌پردازیم. آمار توصیفی مربوط به سوال فرعی سوم در جدول ۸ نشان داده شده است. مقدار میانگین نظرات مربوط به سوال فرعی سوم برابر با ۲,۵۸۴ است که بیانگر این مطلب است که میانگین نظرات افراد نمونه در پاسخ به مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی در جهت تفكرات سبز پایین تر از حد متوسط است.

جدول ۸- آمار توصیفی سوال فرعی سوم

میانگین خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	مولفه
۰,۰۴۹	۰,۵۱۸	۲,۵۸۴	سوال فرعی سوم

جدول ۹ نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به فرضیه فرعی سوم را نشان می‌دهد.

جدول ۹: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای سوال فرعی سوم

مقدار آزمون = ۳				
اختلاف میانگین	معنی‌داری	درجه آزادی	آماره t	
-۰,۵۹۵	۰,۶۱۰	۱۱۲	۲,۲۰۶	سوال فرعی سوم

با توجه به جدول ۹، "معنی‌داری = $0,610 > 0,05$ " است و همچنین اختلاف میانگین‌ها (۰,۵۹۵) عددی منفی است، بنابراین سوال فرعی سوم تحقیق پذیرفته نمی‌شود. به عبارت دیگر به نظر افراد نمونه، ارزیابی نگرش مدیران و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی در جهت تفكرات سبز صورت نمی‌گیرد.

۹- سوال اصلی پژوهش

به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز توسط مدیران و کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران چگونه است؟

بر اساس نتایج بدست آمده از سوالات فرعی تحقیق، می توان نتیجه گرفت که به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز توسط مدیران و کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران صورت نمی گیرد.

همانگونه که مشاهده می شود بکارگیری مدیران و کارشناسان نسبت به موانع مدیریت منابع انسانی سبز در تمام مولفه ها از مقدار برش که ۳ می باشد بیشتر است در نتیجه همه مولفه ها به عنوان بی توجهی نسبت به اجرای مدیریت منابع انسانی سبز به شمار می روند و همگی در سطح $P < 0/01$ معنا دار می باشند. برای کسب اطلاع بیشتر نسبت به سؤال اولویت بندی موانع تحقق مدیریت منابع انسانی سبز از دید مدیران و کارشناسان از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج در جدول ۱۰ آورده شده است.

جدول ۱۰- آزمون فریدمن برای رتبه بندی میانگین مولفه ها

مولفه	میانگین	DF	سطح معنی داری
مصاحبه سبز	۳/۶۹	۲۱۹	$P < 0/01$
سیستم مدیریت ساختمان	۳/۷۵	۲۱۹	$P < 0/01$
ارتباط از دور	۳/۶۰	۲۱۹	$P < 0/01$
دوچرخه رایگان	۳/۷۱	۲۱۹	$P < 0/01$
اشتراک خودرو	۳/۸۳	۲۱۹	$P < 0/01$
خودرو مشترک	۳/۹۹	۲۱۹	$P < 0/01$
ویدئو کنفرانس	۳/۶۲	۲۱۹	$P < 0/01$
مدیریت سفر	۳/۶۳	۲۱۹	$P < 0/01$
کاهش مصرف کاغذ	۳/۴۹	۲۱۹	$P < 0/01$
پرینت سبز	۳/۹۲	۲۱۹	$P < 0/01$
پایگانی الکترونیک	۳/۸۸	۲۱۹	$P < 0/01$
خرید سبز	۴/۰۱	۲۱۹	$P < 0/01$
مصاحبه سبز	۳/۶۹	۲۱۹	$P < 0/01$

در جدول بالا حرکت سبز قید شده است. همانگونه که مشاهده می شود خرید سبز با میانگین $4/10$ خودرو مشترک با میانگین رتبه $3/99$ و پرینت سبز با میانگین رتبه $3/92$ رتبه های اول تا سوم را در زمینه حرکت سبز به خود اختصاص داده اند و سایر مولفه ها در رتبه های چهارم تا دوازدهم قرار دارند و همگی با مقدار chi دو $149/738$ در سطح $P < 0/01$ معنی دار هستند.

۱۰- نتیجه گیری و پیشنهاد

مبحث پایداری محیطی و سازمان های سبز بصورت رو به رشدی در برنامه های مدیریتی ایجاد می گردد، و انقلاب سبزی را در اصول تعیین شده و سنتی مانند منابع انسانی و مدیریت عملیات ایجاد میکند. در زمینه منابع انسانی، موضوع "مدیریت منابع انسانی سبز بوجود آمده است، که خود را بعنوان یک خط تحقیقاتی جدید معرفی می کند. پایداری در زمینه مدیریت عملیات نیز توجه قابل توجهی را به خود جلب کرده است و در حال تبدیل شدن به یک بعد رقابتی جدید است، و موضوعاتی مانند مدیریت زنجیره تأمین سبز نیز روز به روز مهمتر می گردد، و جامعه علمی را به تحرك وا می دارد. بنابراین مدیریت منابع انسانی سبز و مدیریت زنجیره تأمین سبز بترتیب بر روی برنامه های دانشمندان و افراد حرفه ای در مدیریت منابع انسانی و مدیریت عملیات تأثیر می گذارند و مطالعه این مبحث از اهمیت خاصی برخوردار است

این پژوهش با هدف آشنایی با به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز توسط مدیران و کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران انجام شده است. فرضیات این تحقیق توسط آزمون t تک نمونه ای مورد سنجش قرار گرفته اند. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل یافته های آنها به شرح زیر می باشد:

با توجه به نتایج بخش کیفی درخصوص مولفه های مدیریت منابع انسانی سبز ۴ بعد مدیریت منابع انسانی، مدیریت محیط زیست، حرکت سبز، تفکر سبز می باشد.

- بعد مدیریت منابع انسانی دارای مولفه شامل ۱- انگیزه کارکنان ۲- نوآوری ۳- شکایت و نظم ۴- سیستم پاداش ۵- طراحی مشاغل ۶- قدرت و اختیار ۷- مدیریت استعداد ۸- جبران خدمات ۹- مدیریت عملکرد ۱۰- آموزش فعالیت های منابع انسانی سبز ۱۱- انتخاب و استخدام ۱۲- چشم انداز.

- بعد مدیریت محیط زیست دارای مولفه شامل ۱- کاهش ضایعات ۲- استفاده از بازیافت ۳- توسعه پایدار ۴- ذخیره برق ۵- استفاده کارا از انرژی ۶- استاندارد ۷- کاهش کربن ۸- بازیافت ۹- آلودگی ۱۰- مدیریت محیط زیست ۱۱- رفتار زیست محیطی کارکنان.

۵- پرینت سبز ۶- خودرو مشترک ۷- مدیریت سفر ۸- کاهش مصرف کاغذ ۹- ارتباط از دور ۱۰- ویدئو کنفرانس ۱۱- خرید سبز ۱۲- مصاحبه سبز.

بعد تفکر سبز دارای مولفه شامل ۱- سبزشدن منابع انسانی ۲- فرهنگ سازمانی ۳- مسئولیت اجتماعی سازمان ۴- مدیریت سبز ۵- سرمایه انسانی ۶- مزیت رقابتی ۷- سرمایه انسانی

نتایج بررسی سوال فرعی اول نشان می دهد مدیران و کارشناسان سازمان جهادکشاورزی استان مازندران حرکتی به سوی مدیریت منابع انسانی سبز نداشته اند. مرور مطالعات انجام شده در زمینه موضوع تحقیق نشان داد که نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از مطالعه سیدمحمدرضا موسوی (۱۳۹۵) و حامدطهماسبی (۱۳۹۶) تکسیرا (۲۰۱۲) و همسو می باشد. لذا پیشنهاد می گردد با عنایت به نتایج به دست آمده، لازم است سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران به بازنگری نظام مدیریت منابع انسانی خود توجه کند و حرکت به سوی مدیریت منابع انسانی سبز از قبیل توجه بیشتر به معیارهای سبز در زیرسیستم های منابع انسانی (مانند جذب و استخدام سبز، آموزش و توسعه سبز، ارزیابی عملکرد سبز، جبران خدمات سبز) را در نظر داشته باشند. تدوین استراتژی های مدیریت منابع انسانی سبز با توجه به دغدغه مسائل زیست محیطی باید در دستور کار مدیریت منابع انسانی جهاد کشاورزی استان مازندران قرار گیرد.

نتایج بررسی سوال فرعی دوم تحقیق نشان می دهد که ایا مدیران و کارشناسان سازمان جهادکشاورزی استان مازندران ابتکاراتی درخصوص مدیریت منابع انسانی سبز داشته اند. مرور مطالعات انجام شده در زمینه موضوع تحقیق نشان داد که نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از مطالعات سید جوادین و سید رضا اربطانی (۱۳۹۵) و تکسیرا (۲۰۱۲) همسو می باشد. لذا پیشنهاد می گردد با افزایش دانش و آگاهی زیست محیطی کارکنان با نیازسنجی دقیق و برگزاری دوره های سبز به مدیران ارشد این سازمان پیشنهاد می شود.

نتایج بررسی سوال فرعی سوم تحقیق نشان می دهد که مدیران و کارشناسان سازمان جهادکشاورزی استان مازندران تفکراتی نسبت مدیریت منابع انسانی سبز ارائه نداده اند. مرور مطالعات انجام شده در زمینه موضوع تحقیق نشان داد که نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از مطالعات سعید اقبال، علیرضا روستا و فرزاد آسایش (۱۴۰۰) و محمدزاده خلیل آباد و یانگ، جی (۲۰۱۵) همسو می باشد. لذا پیشنهاد می گردد با در سیستم انتخاب و استخدام، باید استانداردهایی تعریف شود تا از استخدام کارکنانی که به محیط زیست اهمیتی نمی دهند جلوگیری شود.

نتایج بررسی سوال اصلی تحقیق نشان می دهد که به کارگیری مدیریت منابع انسانی سبز توسط مدیران و کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران انجام نمی گیرد. مرور مطالعات انجام شده در زمینه موضوع تحقیق نشان داد که نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از مطالعات سید جوادین و سیدرضا اربطانی (۱۳۹۵) و گلشن مقدم، محمد (۱۳۹۵) و مریم مصباحی. (۱۳۹۶) مارکوس (۲۰۰۹) و همسو می باشد. لذا پیشنهاد می گردد با مدیران منابع انسانی و مدیران ارشد سازمان، پس از استخدام نیروی جدید، باید معیارهایی را برای ارزیابی عملکرد کارکنان بر اساس استانداردهای زیست محیطی در نظر بگیرند که بر این اساس مزایا و پاداش به کارکنان پرداخت شود.

منابع

۱. حقیقی نسب، منیژه وهمکارن (۱۳۹۵) تأثیر حمایت مدیریت ارشد از اقدامات زیست محیطی بر استراتژی بازاریابی سبز و عملکرد زیست-محیطی کسب و کارهای صنعتی در ایران، مجله علمی پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، دوره ۶، شماره ۱، بهار ۱۳۹۵، صفحه ۳۳-۳۸
۲. سیدرضا سیدجوادین، طاهر روشندل اربطانی، علیرضا نوبری، (۱۳۹۵) مدیریت منابع انسانی سبز، یک رویکرد سرمایه گذاری و توسعه پایدار، فصلنامه دانش سرمایه گذاری
۳. گلشن مقدم، محمد (۱۳۹۵) مدیریت منابع انسانی سبز: راهکارها و پیاده سازی استراتژیک در سازمان ها، دومین همایش بین المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه
۴. محمدزاده خلیل آباد، عاطفه و یوسف رمضانی، (۱۳۹۴) مدیریت منابع انسانی سبز، دومین کنفرانس بین المللی ابزار و تکنیکهای مدیریت، تهران، موسسه اطلاع رسانی ناریش
۵. مریم مصباحی. (۱۳۹۶). چالش های مدیریت منابع انسانی سبز؛ یک رویکرد کیفی. کنفرانس سالانه پارادایم های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی.
6. Charbel Jose Chiappetta Jabbour, Ana Beatriz Lopes de Sousa Jabbour, 2016, Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: linking two emerging agendas, Sciencedirect - Elsevier - Journal of Cleaner Production 112 (2016) 1824-1833

7. Cohen, E., Taylor, S., & Muller-Camen, M. (2012). HRM's role in corporate social and environmental sustainability. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series.
8. Marcus, A., & Fremeth, R. (2009). Green management matters regardless. *Academy of Management Perspectives*, 23 (3), 17-26.
9. Mathur, L. & Mathur, I. 2000. An Analysis of the Wealth Effects of Green Marketing Strategies. *Journal of Business Research*. 50:6. 193-200.
10. Prasad, P., & Elmes, M. (2005). In the name of the practical: Unearthing the hegemony of pragmatics in the discourse of environmental management. *Journal of Management Studies*, 42(4), 845-867.
11. Teixeira, A.A., Jabbour, C.J.C., Jabbour, A.B.L.S., 2012. Relationship between green management and environmental training in companies located in Brazil: a theoretical framework and case studies. *Int. J. Prod. Econ.* 140 (1), 318-329
12. Yang, J., Zhang, F., Jiang, X., & Sun, W. (2015). Strategic flexibility, green management, and firm competitiveness in an emerging economy. *Technological Forecasting and Social Change*, 101, 347-356.

Evaluation of the application of green human resources management by managers and employees of Mazandaran Agricultural Jihad Organization

1. Dr. Mohammad Hassan Sheki, Management Department of Islamic Azad University, Qaimshahr Branch, Qaimshahr, Iran. (mh_shakki@yahoo.com)
2. Khadijah Nasiri, student, Department of Management, Islamic Azad University, Qaimshahr Branch, Qaimshahr, Iran

Abstract

The current research was conducted with the aim of evaluating the application of green human resource management by managers and employees. This research is applied and in terms of descriptive-survey method. The statistical population of this research consists of 850 employees and managers of the Agricultural Jihad Organization of Mazandaran Province. According to Cochran's formula, 165 people will be selected as a sample. The data collection method is library and field. In the field method, interviews were used for qualitative questions and questionnaires were used for quantitative questions. To prepare a questionnaire using the Delphi technique, first, 30 sample subjects were asked to express the dimensions of green human resource management. After completing the three stages and collecting the checklists, a 4-question questionnaire was prepared in the first stage. Then this questionnaire was distributed among the experts. In the second stage, after the experts answered the questionnaire, more important factors were identified and less important factors were removed from the list of the questionnaire through exploratory factor analysis. Then, the second questionnaire containing 42 main components was distributed among the experts. After answering the questionnaire, in the last step, the final questionnaire was prepared and distributed among the studied sample. In order to analyze the data, descriptive and inferential statistics techniques have been used. In descriptive statistics, tables, graphs, central and dispersion indices, and Excel software, and in inferential statistics, Kolmogorov-Smirnov test for normality of data and t-test have been used. SPSS software is used. It can be concluded that green human resource management is not applied by managers and employees in agricultural jihad of Mazandaran province.

Keywords: green resource management, green initiatives, green thinking, green movement.